特別支援学校高等部の進路指導における教師の役割と職場環境

―進路指導担当者と学級担任を対象とした職場快適度についての実態調査から―

知　名　青　子*

本研究の目的は，特別支援学校高等部および高等特別支援学校の進路指導担当者ならびに学級担任における職場快適度に関する調査を通して，進路指導担当者の役割遂行が生かされるための進路指導体制について検討を行うことであった。調査結果からは，進路指導担当者と学級担任間で職場の快適さに有意差が認められた。特に「仕事の裁量性」に関する項目で進路指導担当者が快適に感じている傾向がみられた。また，進路指導等の諸活動における教師自身の役割については学級担任より進路指導担当者において責務感を持つ傾向にあった。進路指導に関連する知識の必要度については進路指導担当者と学級担任で大きな相違はなく，いずれの群においても必要度が高いと認識する傾向にあった。これらの結果から，職務上の役割によって教師の感じる職場快適度や役割意識は異なるが，進路に関する専門的知識についての認識は職務上の役割と関連していないことが示唆された。

キーワード：特別支援学校高等部，進路指導，移行支援，職場快適度

1. 背景と目的

⑴進路指導の定義と教育目標

近代の学校教育における進路指導の歴史は，1946年11月の日本国憲法の公布に続く1947年3月の教育基本法と学校教育法の制定に端を発し，現在の法的根拠は憲法，教育基本法，学校基本法に依拠している。学校教育法では小学校（第十八条），中学校（第三十六条），高等学校（第四十二条）においてそれぞれ教育目標が定められ，この中に職業指導（進路指導）に関連する目標が明示されている。以後，職業指導は進路指導，そしてキャリア教育として名称を変えている。それぞれの用語の持つ概念的な違いは大きくないが，定義は時代に応じて変化し，また，その教育目標は特別支援教育（旧特殊教育）に等しく適用されてきた。

「職業指導」という用語は就職を希望する生徒のみを対象とするものであるとの誤解を助長するという背景等から，「進路指導」に呼称変更することとなった。この変更に伴う昭和58年の文部科学省の用語の定義が，策定後現在でも継続して用いられていることや，「進路指導」が“職業的自己実

*教育学研究科　博士課程後期

現”とともに“社会的自己実現”を包含する用語であることから「進路指導」を本稿では用いることとする。

元来，進路指導は学校種別を問わず，全教職員の理解と協力の下で，組織的・計画的・継続的な活動によって推進するものとされている。学校学習指導要領の総則においては「計画的，組織的に進路指導を行う」ことが示されており，特別支援学校もこれに準ずる形で全校的な指導体制の整備充実を図っている。進路指導がより円滑に実施されるためには，進路指導の意義やその運営のあり方について全教職員が共通理解をもつとともに，各教師の進路指導における役割分担を教師自身が正しく認識し，全校的な指導・組織体制を確立する必要があるとされている（吉田・篠，2007）。

そのためには，①進路指導部・課の設置，②各学年の進路指導担当者の配置，③進路指導委員会の設置などに留意した校内組織作りが求められている。

一方，特別支援学校における進路指導は，1990年代の高等部整備進展に伴い高等部教育として“職業的自立”と“職業教育”が重視されてきた。それは実習的活動の量的拡大路線であったと指摘されている（内海，2002）。しかし就労・福祉環境整備の進展による転換期意識や，本人主体などの自立観の変化を背景に，近年の高等部進路指導では質的転換を意識した実践として進路学習が活発に試みられているという。これは従来の「実習的活動中心の進路指導」から「進路学習・個別移行支援計画・ネットワーク支援を位置づけた新たな進路指導」がより意識された進路指導への転換を意味する。新たな進路指導を構築する視点として内海（2002）は，①生徒による進路の自己選択を重視する（自己選択・決定を重視する自立観），②地域生活への移行を目標とする（地域生活の多様な領域と支援を視野にいれる），③青年期の発達を促すこと（進路選択の過程は青年期の発達に必要かつふさわしい活動であり，青年期の発達は後の社会生活の基盤となる）の3点を上げた。昨今の特別支援教育における進路指導は，生徒の主体的な進路選択と社会参加へ向けて，進路学習・現場実習・進路相談を計画的・相互連関的に組織する実践構造を意味するものとなっている（松矢，1997；内海，2002；内海・原・中西，2005）。

転換期にある進路指導の現代的課題は，生徒の学校から社会へのライフステージの移行支援を目的とした「社会資源の有効的な活用を目指した連携」，「校内体制作り」であるとされている。平成15年の「障害者基本計画」における「障害のある子どもの社会的・職業的自立を促進するため，教育，福祉，医療，労働等の幅広い観点から適切な支援を行う個別の支援計画の策定など障害のある子ども一人一人のニーズに応じた支援体制を構築する」といった提言や，「21世紀の特殊教育の在り方（最終報告）」における“福祉・医療・労働関係機関との密な連携”，「今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）」における「養護学校が地域のセンター的役割を果たす学校へ転換を図るため校長のリーダーシップの下に，各学校に求められる役割に応じて具体的な目的や目標を明確にして，組織や運営の在り方を再構築し，その成果を定期的に評価するなど一層効果的な学校経営（マネジメント）が求められる」など，連携を目指した組織作りが各方面から要請されている。

⑵進路指導の専門性を高めるための教師の職場環境

学校教育の進路指導は，職業安定法に基づき公共職業安定所の職業紹介の業務が一部委託されていることから，校務分掌の中でも専門的な職務として位置づけられる。また，1975年（昭和50年）の主任制の導入・発足により，学校教育法施行規則に他の主任と同様，進路指導主事の職務内容について規定が整備された。文部事務次官通達「学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施工について（文初地第十三六号　昭和五十一年一月十三日　国立久里浜養護学校長・附属学校を置く各国立大学長・各都道府県指定都市教育委員会・各都道府県知事あて）」においては，『進路指導主事は，校長の監督を受け，進路指導に関する学校の全体計画の立案，進路情報の収集，整理及び生徒の進路相談等進路指導に関する事項をつかさどり，当該事項について教職員間の連絡調整に当たるとともに，関係教職員に対する指導，助言に当たるものであること』が明記されている。

近年の経済不況による職場開拓の困難性の高まりや，高等部へ進学する生徒の障害の重度・重複・多様化，進路指導の方針が生徒を職場へ送りこむことを目的とした職場開拓・実習的活動の重視，生徒自身が納得して進路を選択するための支援プロセスを重視する考え方へ移行してきたことなどを背景に，進路指導業務に対する要求水準そのものが高まっている。しかしながら，従来より進路指導業務はその性質から多忙な業務であることが指摘されてきた。そのような状況に対して，知名（2008）は進路指導担当者が役割遂行を促進するための条件について「進路指導担当者を授業を持たない専任とすること」,「教師の裁量性を高めること」等が要因となる可能性を指摘してきた。しかし，当然ながら学校の規模や組織の運営状況により，これらの条件に即した環境を整備しにくい現状もまたあるといえる。

⑶目的

進路指導を担当する教師が役割を最大に生かすための職場環境としての進路指導体制のあり方を検討するという観点からは，現状の課題が充分に整理されているとは言い難いだろう。また，近年では“教師の過重なストレス”といった職業人としてのメンタルヘルスの側面に注目が集まっているが，そこではストレスを感じる個人側だけではなく，ストレス源となる職場環境側にも焦点をあてることが重要となる。そこで本稿では，進路指導業務を担う者の“職場の快適さ”，“仕事のしやすさ”といった観点から課題を整理するため，“職場の快適度”指標を用いた実態調査の結果を報告することとする。なお，進路指導担当者を取り巻く職場環境の実態を明らかにする上では，同じ学校組織体制の中で行われる進路指導において，進路指導担当者とそうでない学級担任との間にどのような役割分担や認識の違いが生じているかを比較検討する必要がある。このため，本調査は進路指導担当者と学級担任の2者を対象とした。また，職場環境側だけではなく，個人の側の特性についても把握する目的から，回答者の進路指導に関する役割や，進路指導や移行支援に携わる者に必要となる知識についても調査を実施しており，これらの結果の分析を通して進路指導に関わる教師の職場の快適度についての認識や自身の役割意識，また知識についての意識の関連を検討することとする。

2. 調査概要

①調査対象：全国の特別支援学校高等部および高等特別支援学校518校（回答があったのは273校，回収率52.7％であった）。“特別支援学校高等部における移行支援・進路指導に関する意識調査”として回答は進路指導主任1名，3年生の学級担任1名に依頼した。

②調査期間：平成21年1月7日～平成21年1月23日

③調査内容：

イ．基本情報：回答者の年代・教職経験年数・進路担当経験年数，学校概要（学校種別，在校生の障害種別，在校生および卒業生数と進路の内訳）

ロ．職場環境の快適度に関する項目：中央労働災害防止協会が「快適職場システムづくり調査研究委員会」において2001年に標準化した「快適職場調査」の従業員用シートを用いた。調査項目は，職場快適度に関する7領域（キャリア教育・人材育成，人間関係，仕事の裁量性，処遇，社会とのつながり，休暇・福利厚生，労働負荷）35項目。回答方法は「全く当てはまらない：1，あまり当てはまらない：2，どちらともいえない：3，やや当てはまる：4，とてもあてはまる：5」の5件法。進路指導に関連した場面を想定して回答を依頼した。

ハ．進路指導等の諸活動における自身の役割に関する27項目：知名（2008）が考案した進路指導担当者の役割に関する調査項目を再編し実施した。回答方法は「全く必要ではない：1，あまり必要ではない：2，どちらとも言えない：3，必要である：4，絶対的に必要：5」の5件法。

ニ．知識の必要度に関する10項目：DeFur & Taylor（1995）による“職業リハビリテーション”“職業教育”“特殊教育”の専門家におけるコンピテンスとして明らかにされた12領域を参照とし，我が国の特別支援学校高等部の進路指導の実態と照らして再編した10項目。回答方法は自身の役割に照らしてその知識が必要かどうかを5件法「全く必要ではない：1，あまり必要ではない：2，どちらとも言えない：3，必要である：4，絶対的に必要：5」で尋ねた。

④調査方法：郵送調査法による質問紙への自記式回答。

3. 結果

⑴回答者の概要

本調査の回答者は，特別支援学校高等部および高等特別支援学校の273校の進路指導担当者264名および学級担任各254名，計518名である。表1～表3に回答者の概要を示す。進路指導担当者の男女比では男性が80.7％と割合が高い（表1）。年代構成では，進路指導担当者と学級担任のいずれも40代の割合が高かった（表2）。進路指導経験年数では進路指導担当者と学級担任のいずれにおいても3年未満，次いで5年以上10年未満の順に多かった。この結果からは，回答時点では進路指導担当ではない学級担任においても，進路指導担当の経験がある者が確認されるとともに，進路指導の経験年数群の構成比が進路指導担当者と類似していることが確認された（表3）。

表1. 回答者の男女比

性別	進路指導担当		学級担任	
	N	割合	N	割合
男性	213	80.7%	128	50.4%
女性	50	18.9%	124	48.8%
無回答	1	0.4%	2	0.8%
合計	264	100%	254	100%

表2. 回答者の年代構成

年代	進路指導担当		学級担任	
	N	割合	N	割合
20代	0	0.0%	12	4.7%
30代	43	16.3%	87	34.3%
40代	148	56.1%	107	42.1%
50代	69	26.1%	42	16.7%
60代	2	0.8%	3	1.2%
無回答	20	0.8%	3	1.2%
合計	264	100%	254	100%

表3. 教職および進路指導経験年数

教職経験年数	進路指導担当		学級担任	
	N	割合	N	割合
10年未満	19	7.2%	62	22.0%
10年以上20年未満	102	38.6%	97	35.5%
20年以上30年未満	116	38.1%	76	27.8%
30年以上	27	7.7%	18	6.6%
無回答	0	3.3%	1	8.1%
合計	264	100.0%	254	100.0%

進路経験年数	進路指導担当		学級担任	
	N	割合	N	割合
経験なし	0	0.0%	33	13.0%
3年未満	103	39.0%	90	35.4%
3年以上5年未満	52	19.7%	34	13.4%
5年以上10年未満	77	29.2%	38	15.0%
10年以上	31	11.7%	12	4.7%
無回答	1	0.4%	47	18.5%
合計	264	100.0%	254	100.0%

⑵回答者の所属する学校概要

回答者の属する273校の学校種別の内訳は，特別支援学校が226校（83.0％），高等特別支援学校が24校（8.8％），その他10校（3.7％），無回答13校（4.8％）であった。273校の在校生の障害種別での在籍の有無については，知的障害は262校（96.0%），身体障害は87校（31.9％），発達障害は82校（30.0％），精神障害は28校（10.3％）で在籍があった。

⑶職場快適度

職場快適度調査の結果は通常，7領域および全体の平均値を集計する。集計結果は，平均値，管理

者と従業員の意識差，従業員側の平均値のバランス面からの評価・解釈を行うものとされている。これは，雇用管理側が労働者を対象として調査を実施する場合の手続きであるが，本稿では進路指導担当者および学級担任における職場快適度の傾向を検討することを目的として，7領域毎の平均値のプロフィールを算出し図1に示した。なお，本稿の全ての結果については，項目ごとに無回答者を除いた分析を行っている。

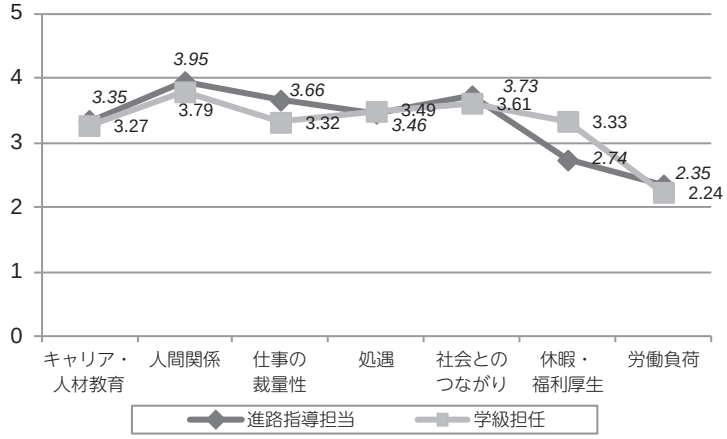


図1．進路指導担当者と学級担任の職場快適度カテゴリ平均値のプロフィール比較

快適職場調査は回答結果の標準値及び標準範囲が決まっている。平均値の標準値は3.0，標準範囲は2.5 ～ 3.5とされている。図1からは，進路指導担当者と学級担任のプロフィールが類似していることが確認される。双方とも「人間関係」，「社会とのつながり」という領域の得点が高い傾向にあり，「労働負荷」領域が低い傾向にある。これは，“ 教職 ” という職業上の特性として捉えることができるだろう。また，プロフィールから確認される双方の違いは「仕事の裁量性」「休暇・福利厚生」であり，進路指導担当者においては「仕事の裁量性」について快適度が高いものの，「休暇・福利厚生」について学級担任よりも快適度が低い傾向にあるといえる。

次に，進路指導担当者と学級担任の職場快適度の7領域35項目の評価結果について回答の平均値に差があるかどうかｔ検定により比較した。その結果，6領域11項目で有意差が認められた（表4）。

6領域の内「仕事の裁量性」に関する5項目は全てにおいて有意差が見られた。進路指導担当者と学級担任間では，前者において仕事の裁量性がより高いことが確認された。ただし，「自分の好きなペースで仕事ができる」という項目に限っては，進路指導担当者，学級担任のいずれにおいても「全くあてはまらない」あるいは「あまり当てはまらない」と否定的な回答したものが同領域の他の項目よりも比較的多かった。この結果からは，“ 仕事の裁量 ” が付与されていることと “ 自分自身のペースで仕事ができる ” といった環境が必ずしも同義ではないことが明らかになったといえる。

なお，全項目中，唯一学級担任で有意に得点の高かった「休暇・福利厚生」領域の「この職場には，世間よりも長い夏季休暇や年次休暇がある」という項目については，平均値から見ても学級担任が

表4. 進路指導担当者と学級担任の職場快適度の平均値

領域	項目	回答者	平均値	標準偏差	t値	df	p値
キャリア教育・人材育成	意欲を引き出したり，キャリア形成に役立つ研修・教育が行われている	進路指導担当者	3.49	0.86	0.38	504.00	0.703
		学級担任	3.46	0.84			
	若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	進路指導担当者	2.86	0.79	-0.03	502.00	0.973
		学級担任	2.86	0.83			
	グループや個人ごとに，教育・訓練の目標が明確になされている	進路指導担当者	3.58	0.90	0.83	499.00	0.405
		学級担任	3.51	0.92			
	この職場では，誰でも必要な時に必要な教育・訓練が受けられる	進路指導担当者	3.18	0.85	1.28	501.00	0.201
		学級担任	3.08	0.90			
	この職場では，教員（職員）を育てることが大切だと考えられている	進路指導担当者	3.63	0.83	2.61	490.21	0.009
		学級担任	3.42	0.96			
人間関係	上司は，仕事に困った時頼りになる	進路指導担当者	3.95	0.83	1.00	494.66	0.31
		学級担任	3.87	0.92			
	上司は，部下の状況に理解を示してくれる	進路指導担当者	3.98	0.82	2.51	496.71	0.012
		学級担任	3.79	0.91			
	上司や同僚と気軽に話ができる	進路指導担当者	4.14	0.69	3.34	460.24	0.001
		学級担任	3.90	0.91			
	この職場では上司と部下が気兼ねのない関係にある	進路指導担当者	3.78	0.81	1.85	495.29	0.065
		学級担任	3.64	0.91			
	上司は，仕事がうまく行くように配慮や手助けをしてくれる	進路指導担当者	3.90	0.79	1.80	480.39	0.072
		学級担任	3.76	0.94			
仕事の裁量性	自分の新しいアイディアで仕事を進めることができる	進路指導担当者	3.92	0.72	4.19	490.76	0.01
		学級担任	3.63	0.82			
	仕事の目標を自分で立て，自由裁量で進めることができる	進路指導担当者	3.63	0.81	3.95	493.20	p<0.001
		学級担任	3.33	0.92			
	自分のやり方と責任で仕事ができる	進路指導担当者	3.81	0.70	5.17	475.74	p<0.001
		学級担任	3.45	0.87			
	仕事の計画，決定，進め方を自分で決めることができる	進路指導担当者	3.73	0.78	5.79	493.82	p<0.001
		学級担任	3.31	0.86			
	自分の好きなペースで仕事ができる	進路指導担当者	3.21	0.96	3.86	505.00	p<0.001
		学級担任	2.88	0.98			
処遇	世間的に見劣りしない給料がもらえる	進路指導担当者	3.75	0.86	0.46	498.00	0.646
		学級担任	3.71	0.84			
	働きに見合った給料がもらえる	進路指導担当者	3.47	0.91	0.14	499.00	0.890
		学級担任	3.46	0.88			
	地位に合った報酬を得ている	進路指導担当者	3.41	0.86	-1.46	497.00	0.146
		学級担任	3.52	0.87			
	給料の決め方は公平である	進路指導担当者	3.21	0.92	-0.62	493.00	0.537
		学級担任	3.26	0.91			
社会とのつながり	この学校の経営はうまくいっている	進路指導担当者	3.61	0.74	0.68	503.00	0.494
		学級担任	3.52	2.10			
	自分の仕事は，よりよい社会を築くのに役立っている	進路指導担当者	3.80	0.65	1.27	501.00	0.205
		学級担任	3.73	0.69			
	自分の仕事が社会とつながっていることを実感できる	進路指導担当者	4.23	0.69	5.45	506.00	p<0.001
		学級担任	3.88	0.75			
	自分の仕事は，世間から高い評価を得ている	進路指導担当者	3.24	0.65	1.69	500.00	0.091
		学級担任	3.14	0.66			
	自分の仕事に関連することが，新聞やテレビによくでる	進路指導担当者	3.38	0.98	-0.52	504.00	0.601
		学級担任	3.42	0.89			
	今の職場やこの仕事に関わる一員であることを，誇りに思っている	進路指導担当者	4.10	0.74	1.62	504.00	0.107
		学級担任	3.99	0.78			
休暇・福利厚生	この職場には，世間よりも長い夏季休暇や年次休暇がある	進路指導担当者	3.21	1.07	-3.02	500.00	0.003
		学級担任	3.50	1.07			
	この職場では，産休，育児休暇，介護休暇がとりやすい	進路指導担当者	3.84	0.88	-0.79	506.00	0.431
		学級担任	3.90	0.89			
	この職場では年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	進路指導担当者	3.71	0.87	0.02	504.00	0.986
		学級担任	3.71	0.90			
	この職場には，心や身体の健康相談に乗ってくれる専門スタッフがいる	進路指導担当者	2.75	1.14	-0.39	502.00	0.694
		学級担任	2.81	1.71			
	心や身体の健康相談のために，学外の医療機関など気軽に利用できる	進路指導担当者	2.90	1.01	1.65	505.00	0.099
		学級担任	2.76	1.01			
労働負荷	仕事はいつも時間内に処理できる	進路指導担当者	1.91	0.93	1.31	505.00	0.192
		学級担任	1.80	0.92			
	全体として仕事の量と質は，適当だと思う	進路指導担当者	2.49	0.94	1.24	502.00	0.214
		学級担任	2.38	0.96			
	残業，休日，休暇を含めて，今の労働は適当だと思う	進路指導担当者	2.65	0.95	-0.42	504.00	0.672
		学級担任	2.69	1.01			
	翌日までに仕事の疲れを残すことはない	進路指導担当者	2.46	0.99	1.95	504.00	0.052
		学級担任	2.29	0.99			
	家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	進路指導担当者	2.25	1.17	2.25	502.76	0.025
		学級担任	2.03	1.06			

※表中網掛けは有意に平均値が高い

快適と認識しているというよりはむしろ，学級担任と比して進路指導担当者でより快適度が低いと認識されていると見ることが適切であろう。ただし，進路指導担当者においても標準範囲内の平均値であることから，一般的な快適度であることを付記しておく。なお，有意差の認められなかった項目については，進路指導担当者と学級担任で職場快適度に相違がないと見ることができる。つまり，校内の役割が異なっていても，これらの項目が示すような職場の快適さに関する状況についての認識には大きな違いがないといえる。

⑷進路指導等の諸活動における教師の役割について

表5. 進路指導担当者と学級担任の進路指導に関する役割についての評価の平均値

項　　目	回　答　者	平均値	標準偏差	t 値	df	p 値
他の教員の考えや気持ちの理解	進路指導担当者	4.25	0.54	3.57	514	0.000
	学級担任	4.07	0.60			
他の教員がどれくらい支援を必要としているかについての判断	進路指導担当者	4.04	0.57	2.52	479.078	0.012
	学級担任	3.90	0.70			
保護者の考えや気持ちの理解	進路指導担当者	4.65	0.49	-0.47	515	0.636
	学級担任	4.67	0.50			
保護者がどれくらい支援を必要としているかについての判断	進路指導担当者	4.49	0.54	-1.20	515	0.232
	学級担任	4.55	0.54			
現場実習に関する生徒の相談に応じること	進路指導担当者	4.56	0.52	-0.48	514	0.629
	学級担任	4.58	0.55			
生徒の特性などの情報を現場実習先（事業所）と共有	進路指導担当者	4.59	0.54	0.38	515	0.706
	学級担任	4.57	0.53			
生徒の進路に関する協議・検討会以外での教員らとの日常的な情報交換	進路指導担当者	4.48	0.52	2.48	515	0.013
	学級担任	4.36	0.60			
受け持っている生徒の学校や家庭での生活状況の把握	進路指導担当者	4.44	0.51	-1.94	500.319	0.053
	学級担任	4.53	0.57			
現場実習先（事業所）の従業員に生徒の障害特性や関わり方などを教える	進路指導担当者	4.34	0.57	0.87	488.483	0.384
	学級担任	4.29	0.69			
学校運営や組織改善について会議等で積極的に発言する	進路指導担当者	3.72	0.65	2.03	513	0.043
	学級担任	3.61	0.64			
学校運営や組織改善について管理職と頻繁に話し合う	進路指導担当者	3.72	0.70	0.59	511	0.559
	学級担任	3.63	2.59			
必要に応じて情報交換を行うよう教員らに絶えず呼びかけを行う	進路指導担当者	3.91	0.66	4.20	499.713	0.000
	学級担任	3.65	0.75			
進路指導・移行支援の日頃の取り組み内容について会議などで教員全体に説明する	進路指導担当者	4.00	0.60	5.27	484.293	0.000
	学級担任	3.69	0.74			
校内の相談窓口の存在を生徒に広報する	進路指導担当者	3.76	0.72	0.89	500.223	0.375
	学級担任	3.70	0.80			
相談窓口の存在を保護者に広報する	進路指導担当者	4.07	0.61	0.77	512	0.444
	学級担任	4.03	0.70			
個別移行支援計画における支援課題の達成に向け，教員・専門家の仲介を行う	進路指導担当者	3.91	0.70	1.76	511	0.079
	学級担任	3.80	0.74			
個別移行支援計画を利用して各支援場面の指導者と情報を共有する	進路指導担当者	4.06	0.66	-1.09	512	0.275
	学級担任	4.12	0.63			
個別移行支援計画における支援課題の達成に向け，保護者と学校側の仲介を行う	進路指導担当者	3.81	0.73	-2.78	509	0.006
	学級担任	3.99	0.75			
個別移行支援計画における支援課題の意味や対応策について判断する	進路指導担当者	3.85	0.62	-3.11	509	0.002
	学級担任	4.03	0.67			
外部の専門家・機関が関わっている生徒についての情報を専門家・機関と共有する	進路指導担当者	4.07	0.63	-0.27	511	0.789
	学級担任	4.09	0.65			
生徒の就職後に，定期的に職場適応の支援を行う	進路指導担当者	4.40	0.58	5.33	513	0.000
	学級担任	4.07	0.79			
求人を出していない企業にも積極的にアプローチして実習先を探す	進路指導担当者	4.40	0.66	6.74	513	0.000
	学級担任	3.95	0.85			
積極的に職場開拓を行う	進路指導担当者	4.63	0.56	8.77	428.386	0.000
	学級担任	4.08	0.85			
生徒の卒業後に，本人と定期的に連絡を取る	進路指導担当者	3.91	0.69	2.20	499.744	0.028
	学級担任	3.77	0.78			
生徒の移行支援において自分が中心となって各教員の役割分担を行う	進路指導担当者	3.65	0.72	5.04	511	0.000
	学級担任	3.31	0.78			
生徒の移行支援において自分が中心となって各教員の意見調整を行う	進路指導担当者	3.65	0.72	4.93	511	0.000
	学級担任	3.32	0.78			
生徒の移行支援において関係機関との連携・調整を積極的に行う	進路指導担当者	4.24	0.59	7.87	452.132	0.000
	学級担任	3.73	0.83			

※表中網掛けは有意に平均値が高い

進路指導等の諸活動における教師自身の役割に関する27項目の評価結果について，回答の平均値に差があるかどうかｔ検定を実施した（表5）。27項目中，14項目については有意差が認められ，進路指導担当者においては学級担任に比較して該当項目の示す内容が，自身の役割において特に必要性が高いと認識されていることが明らかとなった。また，回答者のいずれにおいても最も平均値の高かった項目は「保護者の考えや気持ちの理解」であった。一方，「生徒の移行支援において自分が中心となって各教員の役割分担を行う」「生徒の移行支援において関係機関との連絡・調整を積極的に行う」の項目が共通して平均値が低かった。

⑸知識の必要度

進路指導に関連した知識の必要度に関する10項目の評価結果について，進路指導担当者と学級担任の回答の平均値に差があるかどうかｔ検定を実施した（表6）。その結果，群間の有意差が認められたのは，「移行支援を行う上での権利擁護」の項目のみであり，学級担任のほうが進路指導担当者よりも自身の役割としてより必要度が高いと認識していることが明らかとなった。進路指導担当者と学級担任においては，進路指導に関連する専門的な知識の必要度の認識について大きな違いがないことが確認された。

表6．進路指導担当者と学級担任における進路指導に関連する知識の必要度の平均値

項　　目	回　答　者	平均値	標準偏差	t 値	df	p 値
専門機関や制度利用についての知識	進路指導担当者	4.49	0.57	1.67	511.00	0.096
	学級担任	4.40	0.60			
移行支援のプロセスにおける専門家との連携についての知識	進路指導担当者	4.15	0.59	0.62	510.00	0.539
	学級担任	4.12	0.61			
移行支援を行う上での生徒の権利擁護	進路指導担当者	3.97	0.58	-2.62	496.06	p<.01
	学級担任	4.12	0.65			
職業評価と職能開発についての知識	進路指導担当者	3.88	0.64	-0.59	508.00	0.556
	学級担任	3.91	0.64			
個別移行支援計画（個別の教育支援計画）の評価方法についての知識	進路指導担当者	3.85	0.63	-1.04	508.00	0.298
	学級担任	3.91	0.72			
職業教育の理論についての知識	進路指導担当者	3.81	0.64	0.39	510.00	0.694
	学級担任	3.79	0.66			
キャリアカウンセリングの理論や技術についての知識	進路指導担当者	3.77	0.63	1.15	500.40	0.25
	学級担任	3.71	0.67			
個別移行支援計画の開発と管理についての知識	進路指導担当者	3.75	0.66	0.11	509.00	0.911
	学級担任	3.75	0.72			
カリキュラムや学習理論などの教育に関する基礎理論についての知識	進路指導担当者	3.65	0.68	-1.41	510.00	0.159
	学級担任	3.73	0.74			
移行支援や進路指導に関する歴史や理論	進路指導担当者	3.56	0.81	1.26	508.00	0.209
	学級担任	3.47	0.79			

※表中網掛けは有意に平均値が高い

なお，表6の結果は進路指導担当者の平均値の降順に示している。これら10項目を，DeFur, & Taylor（1995）による“職業リハビリテーション”“職業教育”“特殊教育”の専門家におけるコンピテンスとして明らかにされた12領域（各領域の平均値で昇順）と比較すると，その順位には共通点が見られる（表7）。たとえば，12領域中最もランクの高い領域は「Knowledge of Agencies & Systems Change」であるが，進路指導担当者の回答においても「専門機関や制度利用についての知識」が，最も必要度が高いという結果であった。また，ほぼ同義の「移行支援のプロセスにおける専

門家との連携についての知識」と「Working with others in the Transition Process」も高順位となっている。一方「カリキュラムや学習理論などの教育に関する基礎理論についての知識」「移行支援や進路指導に関する歴史や理論」はそれぞれ「Philosophical & Histrical Considerations in Transition」「Career Counseling & Vocational Theory in Trasnsition」とほぼ同義であるが，いずれも低順位に位置している点が共通している。

表7．移行支援専門家のコンピテンス順位と進路指導担当者の回答の比較

deFur & Taylor（1995）による 移行支援専門家のコンピテンス12領域のランク	進路指導担当者の回答結果（平均値昇順）
Knowledge of Agencies & Systems Change 関係機関や制度・システムの変化についての知識	専門機関や制度利用についての知識
Development & Management of Individualized Plans 個別計画の策定・管理	移行支援のプロセスにおける 専門家との連携についての知識
Working with others in the Transition Process 移行プロセスにおける他専門家との協働	移行支援を行う上での生徒の権利擁護
Vocational Assessment & Job Development 職業評価と雇用開発	職業評価と職能開発についての知識
Professionalism, Advocacy, & Legal Issues in Transition 移行における法律問題と権利擁護のプロフェッショナリズム	個別移行支援計画（個別の教育支援計画）の 評価方法についての知識
Job Training & Support 職業訓練とサポート	職業教育の理論についての知識
Assessment（General） アセスメント（全般）	キャリアカウンセリングの理論や技術 についての知識
Transition Administrative Functions 移行管理の機能	個別移行支援計画の開発と管理についての知識
Philosophical & Historical Considerations in Transition 移行における歴史や哲学の考慮	カリキュラムや学習理論などの教育に関する 基礎理論についての知識
Career Counseling & Vocational Theory in Transition 移行におけるキャリアカウンセリングと職業理論	移行支援や進路指導に関する歴史や理論
Program Evaluation & Research プログラムの評価と研究	
Curriculum, Instruction, Learning Theory（General） カリキュラム・指導・学習理論（全般）	

⑹項目間の関連性の検討

①教職経験年数および進路指導経験年数と職場快適度の関連

職場快適度と基本属性の関連を検討するため，進路指導担当者と学級担任それぞれについて，教職経験年数を10年未満群～30年以上群の4群に分類し，職場快適度の7領域の平均値に差が認められるかどうか一元配置分散分析を行った。その結果，進路指導担当者においては7領域いずれにおいても有意差は認められなかった。

また，学級担任においても同様に一元配置分散分析を行ったところ，「キャリア教育・人材育成」で1％水準，「人間関係」で1％水準，「仕事の裁量性」で5％水準，「処遇」では1％水準で，それぞれ

有意差が認められた（「キャリア教育・人材育成」 f=6.06　df=3,235　p<0.01　／「人間関係」 f=5.457　df=3,241　p<0.01　／「仕事の裁量性」f=3.123　df=3,242　p<0.05　／「処遇」f=6.26　df=3,237　p<0.001）。Tukey の多重比較の結果を表8に示した。教職経験年数10年未満群と20年以上30年未満，または30年以上群との間でそれぞれ有意差が認められた。この結果から，表8に示した4領域の職場快適度については，進路指導担当にない学級担任において教職経験年数が影響を及ぼしている可能性が示唆された。

表8. 学級担任における教職経験年数群別の職業快適度の平均値

	キャリア教育・人材育成	人間関係	仕事の裁量性	処遇
10年未満	3.47 (.79)	3.97 (.76)	3.44 (.71)	3.73 (.81)
10年以上20年未満	3.37 (.54)	3.94 (.78)	3.39 (.71)	3.57 (.72)
20年以上30年未満	3.09 (.60)	3.59 (.81)	3.24 (.75)	3.21 (.70)
30年以上	2.98 (.65)	3.33 (.93)	2.89 (.77)	3.29 (.69)

次に，進路指導担当経験年数を3年未満群，3年以上5年未満，5年以上10年未満，10年以上群の4群に分類し，職場快適度の7領域の平均値に差が認められるかどうか一元配置分散分析を行った。その結果，進路指導担当者においては7領域いずれにおいても有意差は認められなかった。

学級担任においては経験年数群を経験なし群，3年未満群，3年以上5年未満，5年以上10年未満，10年以上群の5群として一元配置分散分析を行った。その結果，7領域いずれにおいても有意差は認められなかった。これらの結果から，進路指導担当経験年数は職場快適度に関連しない可能性が示唆された。

②職場快適度と役割に関する意識の関連

進路指導担当者の職場快適度は「仕事の裁量性」領域において全ての項目で学級担任よりも有意に平均値が高いという結果であった。そこで，進路指導についての裁量性の高さに関する職場快適度と進路指導に関連する役割の認識との間にどのような関連が見られるか検討を行った。「仕事の裁量性」の平均値を低群・中群・高群の3群を独立変数とし，進路指導の役割に関する得点を従属変数とした一元配置分散分析を行った。その結果，有意差は27項目中4項目で確認された（表9）。

表9. 進路指導に関する役割についての分散分析・多重比較の結果

役割に関する項目	「仕事の裁量性」群								
	低群		中群		高群				
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	df	F	p
他の教員の考えや気持ちの理解	4.22	0.47	4.14	0.53	4.33	0.53	2,253	3.45[a]	p<.05
保護者の考えや気持ちの理解	4.57	0.50	4.53	0.53	4.74	0.44	2,254	5.04[a]	p<.01
学校運営や組織改善について管理職と頻繁に話し合う	3.59	0.61	3.59	0.72	3.85	0.69	2,252	4.55[a]	p<.05
生徒の移行支援において関係機関との連携・調整を積極的に行う	4.08	0.67	4.15	0.57	4.36	0.55	2,252	5.35[a.b]	p<.01

役割の必要度についての平均値（標準偏差）　a= 中群 < 高群、b= 低群 < 高群 by Tukey

仕事の裁量性の中群・低群よりも高群では，他の教員や保護者の考え・気持を理解すること，管理職と学校運営や組織改善について話し合うこと，関係機関との連絡調整を積極的に行うこと等の項目において，特に進路指導の役割として必要度が高いと認識される傾向にあることが明らかとなった。

4. 考察

ここでは，(a) 進路指導担当者の職場環境の快適さ，(b) 職場環境の快適さと教諭個人に求められる役割との関連性という2点から，進路指導担当者にとって役割を遂行していく上での要点について考察を行う。

(a) 進路指導担当者の職場環境の快適度

進路指導担当者を取り巻く職場環境を検討する上では，回答者の属性も併せて把握しておく必要がある。調査結果から学級担任と進路指導担当の年代構成をみると，進路指導担当者においては40～50代の比率が高い。また，教職経験年数，進路指導経験年数の比率から，とりわけ進路指導担当者は長年，その職務を経験している者が一定数存在していることが確認できる。さらに，現在は進路指導担当ではない学級担任においても，過去に進路指導を経験した者が多数であり，なおかつ，経験年数としては5年以上10年未満，さらには10年以上の経験者も存在していることも注意すべきである。本調査の回答にあたった者の多数は，教職経験年数10年以上であり，進路指導担当の経験を持つことを念頭に置きつつ，分析結果について検討することとする。

進路指導に関する職場快適度の検討から，進路指導担当者と学級担任では「仕事の裁量」について快適度が異なっており，前者がより裁量を得ていると感じていた。このことは至極当然の結果にも見えるが，役職に対して裁量が適切に与えられている実態を表している結果として捉えることができるだろう。Karasek（1979）は「職務上の要求が高くとも，仕事の裁量が高まることで精神的健康の維持が可能」であることを指摘しているが，進路指導担当者においては，近年，その役割に対する要求水準が高まっていることからも，進路指導体制整備の一環として求められる“裁量の適切な付与”が，実際になされていることが確認されたといえる。

なお，「自分の好きなペースで仕事ができる」という項目に関しては，進路指導担当，学級担任ともに「あてはまらない」者の比率が他の項目よりも高まっていた。学級担任に「あてはまらない」比率が比較的多いことについては，学級担任が通常の教育・指導の中で間接的に進路指導業務を行っていること，進路指導のより専門的な業務に関する裁量性が進路指導担当者のそれに比して低いことなどが，一因として考えられる。しかしながら，校内組織での役割分担として進路指導担当者が進路指導に関して舵取りをする立場であるのに対して，学級担任は学級の運営という立場がある。それぞれの職務の質的な違いが，これらの回答結果の違いに表れたと見ることができるだろう。

本稿では職場快適度指標を用いて特別支援学校高等部の進路指導担当と学級担任の比較を行っているが，職場快適度調査は広く一般的な労働者を対象としている。このため一般労働者の基準値との得点の比較ができたことは意義があるだろう。双方とも「人間関係」，「社会とのつながり」とい

う領域の得点が高い傾向にあり，「労働負荷」領域が低い傾向にある。これは，様々な職業がある中で，“教職”という職業上の特性，即ち，児童・生徒を育成する教育者としての職業に携わる者に共通した意識が表れた結果ともいえる。人間関係や社会とのつながりに関連することについては，他の職種と比較しても快適な環境にあるといえる。一方，「労働負荷」の快適度が低い点については，進路指導への要求水準や要請内容が多岐にわたっていることのみならず，それに伴う労働の過剰，仕事の量や質，身体的・心理的疲れなど様々な要因が関連していると思われる。今後は，これらの労働負荷が何によって引き起こされているか，実際にどのような対応がなされているのか，またどのような対応が可能であるかといった観点から，さらに検討を進めていく必要があるだろう。

(b) 職場環境の快適さと教諭個人に求められる役割との関連性

通常，仕事での裁量が与えられればその役割は明確化することとなり，担当者は自身の役割に責任を持つことが求められる。なおかつ，自身の責務を強く感じるようになることで，役割に求められる行動遂行の促進が期待される。

本稿では，職場快適度指標を用いて明らかとなった「仕事の裁量性」の程度に応じて，進路指導担当者の役割意識がどのように異なるかを検討した。仕事の裁量性の中群・低群よりも高群では，他の教員や保護者の考え・気持を理解すること，管理職と学校運営や組織改善について話し合うこと，関係機関との連絡調整を積極的に行うこと等の項目において，特に進路指導の役割として必要度が高いと認識される傾向にあることが明らかとなった。例え裁量性が高くとも，役割内容によって責任感の生じやすい役割と生じにくい役割が存在していることが明らかになったといえる。その理由としては，役割そのものの性質，役割内容と教師個人の親和性など，様々な要因が考えられるが，今回の調査では詳細に検討していないため，今後の課題としたい。

最後に，本稿では特に進路指導担当主任と学級担任間の職場快適度の比較を中心に検討を行ったが，今後の課題としては，回答者の所属する学校の状況（学校種別・障害種別等）を含めて快適度への影響要因を探る必要がある。また，職場快適度と知識に関する関連性についても詳細分析を行ったうえで，進路指導担当者の職場環境および進路指導体制に関する課題の解明を行う必要がある。

【参考文献】

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，第59集第1号．227-237.

中央労働災害防止協会（2002）．働きやすい職場づくりのために　職場のソフト面の快適化のすすめ　～快適職場調査（ソフト面）の活用による職場の心理的・制度的側面の改善～

文部科学省（2014）．学校教育法施行規則（昭和二十二年五月二十三日文部省令第十一号）http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S22/S22F03501000011.html

文部省(1976)．学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行について，(文初地第一三六号昭和五一年一月一三日，

文部事務次官通達），http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/t19760113001/t19760113001.html

藤本喜八（1991）. 進路指導論，恒星社厚生閣

Karasek RA（1979）.Job Demands, Job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly,* 24, 285-308.

Linda knott and Susan B Asselin（1999）: Transition Competencies: Perception of Secondary Special Education Teachers, *Teacher Education and Special Education,* 22(1),55-56.

松矢勝宏（2003）. 職業教育と進路指導をめぐる施策と実践研究の動向　－知的障害養護学校高等部の整備・拡充をめぐる課題を中心に－職業リハビリテーション，16，11-14.

榊　達雄（2002）．校長および進路指導主事の職務と責任，教育行政研究，51，378-389.

Sharon Hall Defur and Juliana M. Taymans（1995）: Competencies needed for transition specialist in vocational rehabilitation, vocational education, and special education. *Exceptional Children,* 62, 38-51.

内海　淳（2002）．職業教育の歴史（下）進路指導の形成期と転換期，「発達の遅れと教育」，533, 50-51.

内海　淳・原　智彦・中西　郁（2005）．養護学校進路指導における「個別移行支援計画」の開発，飽きた大学教育学部研究紀要　教育科学部門，60，23-32.

吉田辰雄・篠翰（2007）. 進路指導・キャリア教育の理論と実践，日本文化科学社

【註】

本調査は平成19年度科学研究費補助金（障害者就業支援ネットワーク構築における人的環境要因の職リハ観点からの検討　研究課題番号：07J10335）による研究成果の一部である。

Career Guidance at a Senior High School for Special Needs Education: The Role of the Teacher and Work Environment:

An Investigation of Workplace Satisfaction of Career Guidance Advisors and Classroom Teachers

Aoko CHINA
（Graduate Student, Graduate School of Education, Tohoku University）

The purpose of this study was to examine the system of career guidance in a high school for special needs students and to see how it supports the role of career guidance advisors in carrying out their duties. This was done through an investigation of workplace satisfaction of career guidance advisors and classroom teachers. It was found that there was a significant difference in the perception of workplace satisfaction between career guidance advisors and classroom teachers. In particular, career guidance advisors tended to feel satisfied with the amount of "discretion given to them at work". In addition, career guidance advisors tended to feel a greater sense of responsibility for their role in the career guidance of students than classroom teachers did. Also, there was no significant difference between the perceptions of career guidance advisors and classroom teachers about the need to be knowledgeable in the area of career guidance.

These results suggest two things: (a) The degree of workplace satisfaction and role awareness these 2 groups feel is dependent on duties in the workplace. (b) The recognition of the need for expertise in vocational counseling is not related to workplace duties or roles.

Key words : Special needs high school, Career guidance, Transition support, Workplace satisfaction