

## &lt;原 著&gt;

## 特別支援学校高等部進路指導担当教員の知識・スキルの活用度及び満足度の関連に関する研究

藤井明日香\*・川合 紀宗\*\*・落合 俊郎\*\*\*

本研究は、特別支援学校高等部進路指導担当教員（以下、進路教員）の望ましい知識・スキルの獲得とそれらの知識・スキルの活用度及び満足度との関連性を検証することを目的とした。全国の特別支援学校（知的障害）高等部492校の進路教員492名を対象に自記式質問紙調査を行った。結果、「現場実習」と「職業開拓」の両方の知識・スキルを既得している教員は、そうでない教員と比較してその知識・スキルの活用度が高く、また自身の知識・スキルに対する満足度も高いことが明らかになった。また望ましい知識・スキルの獲得状況に関わらず、知識・スキルの活用度が高いとそれらに対する進路教員の満足度も相関して高くなる傾向があることが明らかになった。

キーワード：就労移行支援、進路指導担当教員、知識・スキル

### I. 問題の所在

特別支援学校（知的障害）高等部の就労移行支援において中心的役割を担っているのが進路指導担当教員（以下、進路教員）である。この進路教員の業務と役割は多岐にわたるが、主な内容としては生徒の就職先の開拓や関係機関との連携コーディネート、関係機関との信頼関係の構築、情報収集や提供などが挙げられている（藤井・川合・落合・八重田, 2012）。

進路教員のこれらの業務や役割は、「多忙な」「特殊な」「臨機応変な」「心労の多い」業務であると捉えられており、これらの業務を遂行する上で必要な知識・スキルは「幅広い」「専門的な」「複合的な」ものであるとイメージされている（藤井ら, 2012）。こうした業務や役割を遂行する上で必要な専門性には、職業リハビリテーションに関連する知識・スキルの獲得が求められており（藤井, 2011；藤井ら2012）、これらの専門性の獲得と向上が課題とされている（藤井・落合, 2011）。

藤井・八重田（2013）は、望ましい進路教員であると評価される要件として「現場実習の準備や実習中の支援方法に関する知識・スキルの獲得」と「就職先や

実習先の見つけ方やハローワークの利用方法など、職場開拓に関する知識・スキルの獲得」の2つの領域の専門性をスキルとして活用できることが重要であり、この2つの領域のスキルが進路教員の評価に4割以上の影響値を与えていることが明らかにしている。つまり、進路教員にとって「現場実習」と「職場開拓」に関する知識・スキルの獲得は就労支援の実践において強い影響を与えていると考えられる。

Bentitez, Morningstar, and Frey (2009) は、進路教員の専門性獲得状況とそれらの活用のレベル、満足度を検討し、専門性の獲得状況とそれらの活用レベルと満足度には正の相関関係があることを明らかにしている。つまり専門性の獲得レベルが高まるほど、実践において専門性を活用する頻度が高まり、自身の専門性に対する満足度も高まると考えられている。

任・安藤（2007）は特別支援学校教員の職務満足感について調査し、仕事を行う際に主体的に取り組む機会が多く、自分の成果を自ら把握する機会が多いほど、自身の仕事に対する有意味感を強く感じ、職務満足感が高くなることを明らかにしている。このことから進路教員においても教員自身の知識・スキルの獲得レベルの高い教員の方が、主体的に就労支援に取り組むことが可能となり、自らの支援に対する成果を把握する機会が増え、自身の知識・スキルに対する満足度も高まると思われる。

これまで以上に前述した進路教員の専門性に関する先行研究では、その専門性の内容や専門性獲得の課題につ

\* 高松大学発達科学部

\*\* 広島大学大学院教育学研究科特別支援教育学講座・附属特別支援教育実践センター

\*\*\* 大和大学教育学部

いて取り扱っており、専門性の獲得による効果やその知識・スキルの活用程度や知識・スキルに対する満足感（以下、満足度とする）については検討していない。よって本研究では、進路教員として望ましいと考えられている専門性を獲得している教員とそうでない進路教員とを比較して、自身の専門性の活用度と満足度に違いがあるか検討する。藤井・八重田（2014）の先行研究から、本研究では国内の進路教員の専門性獲得レベルの指標として「現場実習」と「職場開拓」の2つの内容に関する知識・スキルの獲得状況を採用することができると思う。また Bentitez ら（2009）の先行研究から、この「現場実習」と「職場開拓」に関する知識・スキルの獲得レベルが高い教員は、そうでない教員と比較して、その専門性の活用頻度（以下、活用度とする）が高くなると考えられ、自身の専門性に対する満足度も高くなると思われる。

## II. 目的

本研究は「現場実習」と「職場開拓」に関する知識・スキルの獲得レベルが高い進路教員は、そうでない進路指教員と比較して、その知識・スキルの活用度及び満足度に違いを検討することを目的とする。具体的な研究設問は、以下の3点である。

- 1) 「現場実習に関する知識・スキル」「職場開拓に

関する知識・スキル」を既得している進路教員は、そうでない進路教員と比較して、その知識・スキルの活用度に違いがあるか。

- 2) 「現場実習に関する知識・スキル」「職場開拓に関する知識・スキル」を既得している進路教員は、そうでない進路教員と比較して、その知識・スキルの満足度に違いがあるか

- 3) 進路教員の自身の専門性の活動度と満足度には、相関関係があるか。

## III. 方法

### (1) 調査対象者と調査期間

全国の特別支援学校492校の高等部所属の進路教員各校1名、計492名を対象に無記名回答による自記式質問紙調査を郵送法にて実施した。調査期間は、2011年9月13日から2011年10月31日であった。

### (2) 調査内容及び分析

調査内容は、以下の4点である。①回答者の教職経験年数、②進路教員の専門性の獲得状況を明らかにするために、9つの領域の知識・スキル（Table 1）を提示し、9つの領域それぞれに対して、「知識・スキルいずれも獲得していない」「知識のみ獲得している」「知識・スキルともに獲得している」の3つの水準から1つを選択する設問を設定した。③進路教員の9つ

Table 1 9つの知識・スキル

1	就労支援に関する法律などの支援制度や支援機関の役割などに関する知識や活用方法の獲得
2	ジョブコーチ(職場適応援助者)の役割や業務に関する知識やスキルの獲得
3	現場実習の準備や実習中の支援方法に関する知識やスキルの獲得
4	就職先や実習先の見つけ方やハローワークの利用方法など、職場開拓に関する知識やスキルの獲得
5	個別移行支援計画書(ITP)などの在学中から卒業後における支援計画の作成に関する知識やスキルの獲得
6	生徒の職業に関する能力や得意分野の見極めなどアセスメントに関する知識やスキルの獲得
7	就職に求められる生徒のスキルや能力を高めるための指導法に関する知識やスキルの獲得
8	生徒や保護者との協働した就労支援の流れなどの就労支援の進め方に関する知識や活用方法の獲得
9	支援機関と連携した就労支援の実施の仕方など、効果的な連携の仕方に関する知識や活用方法の獲得

知識・スキルの領域		現場実習			
		獲得レベル			
職場開拓	獲得レベル	1: 知識・スキルともに無	2: 知識のみあり	3: 知識・スキルともに有	
		1: 知識・スキルともに無	低群		
		2: 知識のみあり		中群	
	3: 知識・スキルともに有			高群	

Fig. 1 望ましい知識・スキル獲得レベルの分類法

の知識・スキルの活用度を明らかにするために、9つの知識・スキルの日頃の実践における活用度に対する回答を依頼した。回答方法は1を「全く活用していない」とし、7を「非常に活用している」とする7件法を設定した。④進路教員自身の9つの知識・スキルに対する満足度を明らかにするために、9つの知識・スキルに対する、自身の満足度に関する回答を依頼した。回答方法は、1を「全く満足していない」とし、7を「非常に満足している」とする7件法を設定した。

「現場実習に関する知識・スキル」「職場開拓に関する知識・スキル」の両領域における知識・スキルの獲得状況に応じて、回答者を獲得レベルの高群、中群、低群の3群に分類した。高群は、「現場実習に関する知識・スキル」「職場開拓に関する知識・スキル」の2つの領域ともにスキルを獲得している群である。中群は、「現場実習に関する知識・スキル」「職場開拓に関する知識・スキル」の2つの領域も知識以上獲得している群であり、これらの2つの領域ともに知識・スキルともに無い、ないし1つの領域のみスキルがあるがもう一方は知識・スキルともに無い群を低群とした (Fig. 1)。

研究設問1の分析は、活用度に対する知識・スキル獲得レベルの影響の検証では、活用度に対して、9つの領域の活用度の得点をもとに、9つの領域それぞれで3群間の1要因の分散分析を実施した。研究設問2の分析では、満足度に対する知識・スキル獲得レベルの影響の検証では、満足度に対する、9つの領域の満足度の得点をもとに、9つの領域それぞれで3群間の1要因の分散分析を実施した。研究設問3の分析は活用度と満足度の得点の傾向に相関関係があるかの検証するために、ピアソンの積率相関係数を用いて、活用度と満足度の相関関係を検証した。

## IV. 結果

### (1) 回収率

調査の結果、本調査の結果、280校の進路教員から回答があった。回収率は、56.9%であった。欠損値のない有効回答数は、274名(有効回答率:55.7%)であった。よって本研究では、274名を分析対象とした。

### (2) 回答者の望ましい知識・スキルの獲得レベル

回答者を、「現場実習の準備や実習中の支援方法に関する知識・スキルの獲得」及び「就職先や実習先の見つけ方やハローワークの利用方法など、職場開拓に関する知識・スキルの獲得」の獲得レベルによって、

「知識・スキルともになし」の低群、「知識のみあり」の中群、「知識・スキルともにあり」の高群の3群に分類した。「現場実習」「職場開拓」の知識・スキルいずれかの領域が「知識・スキルともになし」である回答者は低群に分類し、いずれかの領域も「知識のみあり」ないし、いずれか領域が「知識のみあり」でありかつ一方の領域も「知識のみあり」もしくは「知識・スキルともにあり」の回答者を中群に分類した。また、「現場実習」「職場開拓」の知識・スキルの両領域が「知識・スキルあり」の回答者を高群とした (Fig. 1)。分類の結果、低群65名、中群75名、高群134名に分類された。

### (3) 望ましい知識・スキルの獲得レベルと知識・スキルの活用度との関連

低群、中群、高群の3群間で、9つの知識・スキルの日頃の実践における活用の程度に違いがあるのかを検証するために、9つの知識・スキルそれぞれにおいて、分散分析を行った。結果、9つすべての知識・スキルにおいて、有意差が確認された。①法制度 ( $F(2,27)=29.44, p<0.01$ )、②JC ( $F(2,27)=18.56, p<0.01$ )、③現場実習 ( $F(2,27)=22.91, p<0.01$ )、⑥アセスメント ( $F(2,27)=12.46, p<0.01$ )、⑦指導法 ( $F(2,27)=17.36, p<0.01$ )、⑧進め方 ( $F(2,27)=18.78, p<0.01$ )、⑨連携の仕方 ( $F(2,27)=34.14, p<0.01$ )の7つの知識・スキルでは、高群が低群、中群と比較して有意に高い活用度であることが確認された。しかし、低群と中群間では、有意差は確認されなかった (Table 2)。

④職場開拓 ( $F(2,27)=49.49, p<0.01$ ) では、低群、中群、高群の3群間で有意差が確認され、低群、中群、高群の順で活用度が高くなっていることが確認された。一方、⑤ITP ( $F(2,27)=3.57, p<0.05$ ) では、低群と高群間では、高群が有意に高い活用度であることが確認されたが、低群と中群、中群と高群間では有意な差は確認されなかった (Table 2)。

### (4) 望ましい知識・スキル獲得レベルと知識・スキルに対する満足度との関連

低群、中群、高群の3群間で、回答者自身の9つの知識・スキルに対する満足度に対する意識が異なるのかを検証するために、9つの知識・スキルそれぞれにおいて分散分析を行った結果、①法制度 ( $F(2,27)=52.33, p<0.01$ )、②JC ( $F(2,27)=31.40, p<0.01$ )、③現場実習 ( $F(2,27)=51.41, p<0.01$ )、④職場開拓 ( $F(2,27)=93.91, p<0.01$ )、⑤ITP ( $F(2,27)=20.42, p<0.01$ )、⑥アセスメント ( $F(2,27)=24.32, p<0.01$ )、⑦指導法 ( $F(2,27)=31.08, p<0.01$ )、⑧進め方 ( $F(2,27)$

Table 2 獲得レベルと活用度の関連

項目	回答者	M	SD	F値
法制度	全体(N=274)	4.91	1.26	$F(2,27)=29.44, p<0.01$
	低群(N=65)	4.20	1.34	
	中群(N=75)	4.59	1.16	
	高群(N=134)	5.43	1.03	
JC	全体(N=274)	4.17	1.53	$F(2,27)=18.56, p<0.01$
	低群(N=65)	3.40	1.46	
	中群(N=75)	3.93	1.53	
	高群(N=134)	4.68	1.39	
現場実習	全体(N=274)	5.42	1.18	$F(2,27)=22.91, p<0.01$
	低群(N=65)	4.80	1.34	
	中群(N=75)	5.19	1.15	
	高群(N=134)	5.86	.92	
職場開拓	全体(N=274)	5.20	1.28	$F(2,27)=49.49, p<0.01$
	低群(N=65)	4.28	1.48	
	中群(N=75)	4.85	1.06	
	高群(N=134)	5.84	.88	
ITP	全体(N=274)	4.24	1.30	$F(2,27)=3.57, p<0.05$
	低群(N=65)	3.94	1.45	
	中群(N=75)	4.16	1.25	
	高群(N=134)	4.44	1.22	
アセスメント	全体(N=274)	4.46	1.27	$F(2,27)=12.46, p<0.01$
	低群(N=65)	3.94	1.25	
	中群(N=75)	4.27	1.28	
	高群(N=134)	4.81	1.18	
指導法	全体(N=274)	4.54	1.22	$F(2,27)=17.36, p<0.01$
	低群(N=65)	4.09	1.21	
	中群(N=75)	4.19	1.20	
	高群(N=134)	4.96	1.10	
進め方	全体(N=274)	4.82	1.19	$F(2,27)=18.78, p<0.01$
	低群(N=65)	4.25	1.15	
	中群(N=75)	4.59	1.16	
	高群(N=134)	5.22	1.09	
連携の仕方	全体(N=274)	5.10	1.21	$F(2,27)=34.14, p<0.01$
	低群(N=65)	4.37	1.27	
	中群(N=75)	4.77	1.17	
	高群(N=134)	5.63	.94	

=40.07,  $p<0.01$ ), ⑨連携の仕方 ( $F(2,27)=51.46, p<0.01$ ), 9つすべての知識・スキルにおいて有意差が確認された。いずれの知識・スキルでも低群, 中群, 高群の間で有意差が確認され, 低群, 中群, 高群の順で, 自身の知識・スキルに対する満足度が高くなることが確認された (Table 3)。

#### (5) 知識・スキルの活用度と満足度に関する関連性

低群, 中群, 高群それぞれの活用度と満足度の関連性を検証するために, 9つの知識・スキルの項目それぞれにおいて, 活用度の得点と満足度の得点のピアソンの積率相関係数を用いて分析を実施した。

結果, 低群における9つの知識・スキルの活用度と満足度の相関は, ①法制度 ( $r=.40, p<0.05$ ), ②JC ( $r=.42, p<0.05$ ), ③現場実習 ( $r=.43, p<0.05$ ), ④職場開拓 ( $r=.52, p<0.01$ ), ITP ( $r=.54, p<0.01$ ), ⑥アセスメント ( $r=.62, p<0.01$ ), ⑦指導法 ( $r=.54,$

$p<0.01$ ), ⑧進め方 ( $r=.67, p<0.01$ ), ⑨連携の仕方 ( $r=.51, p<0.01$ ) で, いずれの項目でも正の相関が確認された (Table 4)。

また, 中群でも, ①法制度 ( $r=.60, p<0.01$ ), JC ( $r=.50, p<0.05$ ), ③現場実習 ( $r=.61, p<0.01$ ), ④職場開拓 ( $r=.62, p<0.01$ ), ⑤ITP ( $r=.72, p<0.01$ ), ⑥アセスメント ( $r=.76, p<0.01$ ), ⑦指導法 ( $r=.71, p<0.01$ ), ⑧進め方 ( $r=.78, p<0.01$ ), ⑨連携の仕方 ( $r=.67, p<0.01$ ) で, いずれの項目でも正の相関が確認された (Table 5), 高群でも, ①法制度 ( $r=.54, p<0.01$ ), ②JC ( $r=.53, p<0.01$ ), ③現場実習 ( $r=.30, p<0.01$ ), ④職場開拓 ( $r=.50, p<0.01$ ), ⑤ITP ( $r=.49, p<0.05$ ), ⑥指導法 ( $r=.66, p<0.01$ ), ⑦進め方 ( $r=.62, p<0.01$ ), ⑧連携の仕方 ( $r=.60, p<0.01$ ) で, 正の相関が確認された (Table 6)。

Table 3 知識・スキルの獲得レベルと満足度の関連

項目	回答者	M	SD	F値
法制度	全体(N=274)	3.92	1.42	$F(2,27)=52.33, p<0.01$
	低群(N=65)	2.92	1.24	
	中群(N=75)	3.47	1.32	
	高群(N=134)	4.66	1.12	
JC	全体(N=274)	3.88	1.46	$F(2,27)=31.40, p<0.01$
	低群(N=65)	2.98	1.39	
	中群(N=75)	3.56	1.41	
	高群(N=134)	4.49	1.24	
現場実習	全体(N=274)	4.78	1.36	$F(2,27)=51.41, p<0.01$
	低群(N=65)	3.68	1.55	
	中群(N=75)	4.57	1.15	
	高群(N=134)	5.43	.93	
職場開拓	全体(N=274)	4.46	1.49	$F(2,27)=93.91, p<0.01$
	低群(N=65)	3.05	1.40	
	中群(N=75)	4.09	1.12	
	高群(N=134)	5.36	1.03	
ITP	全体(N=274)	4.01	1.40	$F(2,27)=20.42, p<0.01$
	低群(N=65)	3.23	1.46	
	中群(N=75)	3.85	1.35	
	高群(N=134)	4.47	1.20	
アセスメント	全体(N=274)	3.92	1.37	$F(2,27)=24.32, p<0.01$
	低群(N=65)	3.17	1.40	
	中群(N=75)	3.64	1.30	
	高群(N=134)	4.43	1.17	
指導法	全体(N=274)	3.98	1.35	$F(2,27)=31.08, p<0.01$
	低群(N=65)	3.12	1.29	
	中群(N=75)	3.75	1.28	
	高群(N=134)	4.53	1.14	
進め方	全体(N=274)	4.30	1.31	$F(2,27)=40.07, p<0.01$
	低群(N=65)	3.38	1.41	
	中群(N=75)	4.03	1.14	
	高群(N=134)	4.90	1.03	
連携の仕方	全体(N=274)	4.46	1.41	$F(2,27)=51.46, p<0.01$
	低群(N=65)	3.38	1.40	
	中群(N=75)	4.12	1.21	
	高群(N=134)	5.16	1.10	

Table 4 獲得度と満足度の関連性 (低群)

(N=56)	法制度		JC		現場実習		職場開拓		ITP		アセスメント		指導法		進め方		連携の仕方	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
満足度	2.86	1.27	2.77	1.36	3.34	1.53	3.07	1.52	3.05	1.48	3.09	1.47	3.02	1.37	3.30	1.50	4.27	1.33
活用度	4.21	1.30	3.27	1.53	4.55	1.33	4.25	1.59	3.77	1.50	3.73	1.30	3.93	1.25	4.16	1.28	3.25	1.46
Pearsonの相関係数	.40*		.42*		.43*		.52**		.54**		.62**		.54**		.61**		.51**	

\*\*=p<0.05 \*\*\*=p<0.01

Table 5 獲得度と満足度の関連性 (中群)

(N=35)	法制度		JC		現場実習		職場開拓		ITP		アセスメント		指導法		進め方		連携の仕方	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
満足度	3.20	1.32	3.11	1.43	4.17	1.04	3.86	1.12	3.46	1.24	3.46	1.24	3.51	1.15	3.74	1.07	3.83	1.07
活用度	4.43	1.22	3.60	1.54	4.77	1.21	4.71	1.13	3.94	1.19	3.94	1.21	4.00	1.16	4.26	1.07	4.57	1.12
Pearsonの相関係数	.60**		.50*		.61**		.62**		.72**		.76**		.71**		.78**		.67**	

\*\*=p<0.05 \*\*\*=p<0.01

Table 6 獲得度と満足度の関連性 (高群)

N(188)	法制度		JC		現場実習		職場開拓		ITP		アセスメント		指導法		進め方		連携の仕方	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD								
満足度	4.35	1.28	4.31	1.31	5.30	1.00	4.98	1.23	4.31	1.33	4.44	1.17	4.34	1.22	4.68	1.11	4.90	1.21
活用度	5.19	1.17	4.52	1.41	5.78	.96	5.55	1.05	4.41	1.25	4.81	1.16	4.81	1.15	5.10	1.10	5.41	1.07
Pearsonの相関係数	.54**		.53**		.30**		.50**		.49**		.63**		.66**		.62**		.60**	

\*\*=p<0.01

## V. 考 察

### (1) 望ましい知識・スキルの獲得と知識・スキルの活用度と満足度

進路教員として望ましい知識・スキル獲得レベルの低群、中群、高群によって、9つの知識・スキルの活用度の違いを検証したところ、9つの知識・スキルすべてにおいて、高群が最も活用度が高く、次いで中群、低群と活用度が低くなる傾向が確認された。

「④職場開拓」では、高群、中群、低群の3群間で有意差が確認された。しかし、「①法制度」「②JC」「③現場実習」「⑥アセスメント」「⑦指導法」「⑧進め方」「⑨連携の仕方」では、高群が中群、低群よりも有意に高い活用度であることが確認されたが、中群、低群間では活用度に有意差は確認されなかった。つまり、望ましい進路教員として求められている知識・スキルをいずれもスキルとして既得している教員は、これらを既得していない教員よりも9つの知識・スキルの活用が高くなっていることが明らかになった。

「④職場開拓」では、高群、中群、低群の3群間それぞれで活用度に有意差が生じていたことから、職場開拓に関する業務では、望ましい進路教員としての知識・スキル獲得レベルが高いほど、職場開拓に関する知識・スキルの活用が高くなっており、知識・スキルを獲得している中群でも、知識・スキルの獲得が低い群よりも高く知識・スキルを業務に活用しているといえる。一方、「①法制度」「②JC」「③現場実習」「⑥アセスメント」「⑦指導法」「⑧進め方」「⑨連携の仕方」では、中群と低群の間で活用度に差が生じていなかった。よって、望ましい進路教員として求められている知識・スキルをスキルとして活用できるレベルまで獲得することで、9つの知識・スキル全体の活用程度に有意な違いが生じる可能性が示唆された。

「⑤ITP」に関する業務では、高群は低群と比較すると活用度に違いが生じているが、中群と比較すると活用度に違いが生じていなかった。また中群と低群間でも有意差が生じていなかったことから、望ましい進路教員に求められる知識・スキルの獲得レベルが高い教員と、低い教員と比較すると活用度に違いが生じているといえる。藤井・落合(2011)によって報告されている「ITP」の主たる作成者が担任教員であることを考慮すると、「⑤ITP」の知識・スキルの活用度は、他の8つの知識・スキルと比較すると望ましい知識・スキルの獲得レベルの影響が低いことが推測される。

低群、中群、高群の自身の9つの知識・スキルに対

する満足度の違いを検証したところ、9つの知識・スキルすべてにおいて、高群は満足度が高く、次いで中群、低群の順で満足度が低くなる傾向が確認された。「①法制度」「②JC」「③現場実習」「④職場開拓」「⑤ITP」「⑦指導法」「⑧進め方」「⑨連携の仕方」では、高群、中群、低群の3群間で有意差が確認された。しかし、「⑥アセスメント」は、高群と中群、高群と低群の間で有意差が確認されたが、中群と低群間では、満足度に有意差は確認されなかった。よって「⑥アセスメント」を除く8つの領域では、望ましい進路教員として求められている知識・スキルの獲得レベルが高い教員ほど、8つの領域それぞれの知識・スキルに対する満足度が高くなっており、それぞれの獲得レベルによって満足度が異なることが明らかになった。しかし「⑥アセスメント」では、中群と低群間でその満足度に有意な違いが確認されなかったことから、「⑥アセスメント」に関しては、望ましい進路教員として求められている知識・スキルの獲得が高い教員のみ有意に満足度が高くなっているといえる。

任・安藤(2007)は、教員の職務満足感には仕事への主体性や仕事から得られる自己評価や仕事に対する有意義感が影響することを明らかにしている。また山田(2007)は、教員のモチベーション向上を促進には自身の職務に対して自分らしさを発揮していると感じていることや自分自身の職務へのプロ意識や、周囲からの期待や信頼を得て、評価されているという気持ちが影響していることを明らかにしている。進路教員が自身の専門性の獲得レベルが高まり、生徒の就労支援の場面において実践でもそれらの専門性を活用する頻度が増えることによって自己評価が高まり、自身の知識・スキルの獲得状況に対する満足度も高まったものと考えられる。

これらの望ましい進路教員に求められる知識・スキルの獲得レベルと活用度と満足度から、望ましい知識・スキルの獲得レベルが高まるほど、その活用度と満足度が高くなることが明らかになった。よって、望ましい進路教員に求められる知識・スキルの獲得によって、就労支援において用いる知識・スキル全般の活用度が高まり、また、自身の知識・スキルに対する満足度も高まる可能性が示唆されたといえる。

### (2) 知識・スキルの活用度と満足度の関連

9つの知識・スキルの活用度と満足度の関連性を検証したところ、9つすべての知識・スキルにおいて正の相関が確認された。またこの相関は、回答者の望ましい知識・スキルの獲得レベルによって、相関強さの

違いは生じていたものの、いずれの回答群でも有意に正の相関が生じていた。よって、日頃の実践において知識・スキルの活用度が高い教員ほど自身の知識・スキルに対する満足度も高い傾向があるといえる。よって、望ましい知識・スキルを獲得している教員ほど、高い活用度を示していることから、教員の知識・スキルの獲得レベルを上げることで活用度が高まると同時に、教員自身の知識・スキルに対する満足度も高まる可能性が示唆された。Bentiez, Morningstar, and Frey (2009) は、教員の学習経験や自身の知識・スキルに対する準備ができていない教員ほど、自身の知識・スキルの活用度や満足度が高くなることを明らかにしており、本研究の結果でも、同様に教員の知識・スキルの獲得の程度が高くなるほど、活用度と満足度が高くなることが確認された。また Bentiez らは、教員の知識・スキルの活用度と満足度には相関関係があることを報告しているが、本調査の結果でも、同様に進路教員の知識・スキルの活用度と満足度には相関関係があることが確認された。よって、これらの結果から、進路教員が、求められている知識・スキルをより高く獲得することによって、就労支援全般における知識・スキルの活用度が高まり、また自身の知識・スキルに対する満足度も高まることが期待される。望ましい進路教員像により良くマッチングする進路教員は、望ましい進路教員像へのマッチングが中程度及び低い進路教員よりも、9つの知識・スキル全般で知識・スキルの活用度が高く、自身の知識・スキルへの満足度も高いことが明らかになった。また、9つの知識・スキル全てにおいて、活用度と満足度に正の相関関係があることが確認されたことから、自身の知識・スキルへの満足度が高くなれば、知識・スキルの活用度も高まり、また満足度が高くなる傾向があるといえる。これは Bentiez らが指摘するように、本研究の結果からも進路教員の専門性を高めることによって、より活発かつ質の高い就労支援の実現の可能性が示唆されたといえる。

## VI. 本研究の限界点と今後の課題

本研究では、進路教員の知識・スキルの獲得状況とそれらの知識・スキルの活用度及び満足度の関連について検討した。本研究では、これらの知識・スキルの獲得状況について「知識なし」「知識のみあり」「スキルあり」の3水準で回答を求めており、「スキルあり」の獲得状況について、実際的なスキルのレベルについ

ては詳細に検討できていない点は本研究の限界点である。また、それぞれの知識・スキルの活用場面や自身の知識・スキルについて満足感を感じる場面や事象について明らかにしていない点も本研究の限界点である。よって今後は、進路教員の知識・スキルの具体的な獲得レベルを明らかにし、その知識・スキルの活用場面や自身の知識・スキルへの満足感を感じた場面や事象を明らかにした上でそれらの関連を検討することが課題である。

## VII. 文献

- Bentitez, T. D., Morningstar, E. M., & Frey, B. B. (2009) A Multistate Survey of Special Educationa Teachers' Perceptions of Their Transition Competencies. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32(1), 6-16.
- 藤井明日香 (2011) 知的障害特別支援学校高等部の進路指導担当教員の専門性獲得の現状及び課題. 職業リハビリテーション, 24 (2), 14-23.
- 藤井明日香 (2013) 特別支援学校 (知的障害) 高等部の就労移行支援における関係機関との連携阻害要因—進路指導担当教員の研修経験の影響に関する検証—. *リハビリテーション連携科学*, 14 (1), 48-61.
- 藤井明日香・落合俊郎 (2011) 特別支援学校 (知的障害) 高等部の個別移行支援計画の内容及び作成状況に関する調査. 広島大学大学院教育学研究科附属特別支援教育実践センター研究紀要, 9, 29-37.
- 藤井明日香・川合紀宗 (2012) 特別支援学校高等部の就労支援における関係機関との連携の在り方—多機関・多職種連携を困難にさせる要因の考察から—. 広島大学大学院教育学研究科附属特別支援教育実践センター研究紀要, 10, 7-14.
- 藤井明日香・川合紀宗・落合俊郎・八重田淳 (2012) 特別支援学校 (知的障害) 高等部進路指導担当教員の業務・役割及び知識・スキルに関するイメージ調査. 日本職業リハビリテーション学会第40回大会論文集, 42-43.
- 藤井明日香・八重田淳 (2013) 就労移行支援における望ましい進路指導担当教員像に求められている知識・スキル領域と獲得レベル—回答者の職務内容の違いによる影響の検討—. 日本職業リハビリテーション学会第41回大会論文集, 64-65.
- 任龍在・安藤隆男 (2007) 肢体不自由養護学校における重複障害学級担任教員のとらえる職務特性と職務

満足感に関する研究—特殊教育教職経験に着目して—, 障害科学研究, 31, 115-126.

山田智之 (2007) 公立中学校教員のモチベーションを促進する要因, 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 8, 221-230.

## 謝 辞

本調査の趣旨をご理解いただき, ご協力をいただき

た, 全国の特別支援学校の先生方にここに感謝の意を表します。

なお本論文は広島大学大学院平成23年度博士学位論文「特別支援学校（知的障害）高等部進路指導担当教員のコンピテンシーに関する研究—就業支援に関する知識・スキルに着目して—」の一部を加筆修正したものである。

(2017. 2. 3受理)

## The Relevance between Satisfaction and Frequency with Transition Teachers' Competencies in Special Needs Schools' School-to-Work Transitions

Asuka FUJII

Faculty of Human Development, Takamatsu University

Norimune KAWAI

The Center for Special Needs Education Research and Practice, Graduate school of Education, Hiroshima University

Toshiro OCHIAI

Faculty of Education, Yamato University

The aim of this paper was to verify the relevance between satisfaction and frequency with transition teachers' knowledge and skills in special needs schools' school-to-work transition. A questionnaire was sent to a total of 492 transition teachers belong to 492 special needs school for intellectual disabilities, for collecting data of transition teachers' level of their knowledge and skills, satisfaction of their knowledge and skills, Frequency of their knowledge and skills on serving school-to-work transition.

These data were using Pearson's correlation coefficient and analysis of variance. As the result, transition teachers with high expertise indicated higher satisfaction and frequency of using their knowledge and skills comparison with the other teachers. In spite of the level of transition teachers' expertise, frequency of using their knowledge and skills have a significant correlation with their satisfaction levels.

**Key Words** : school-to-work transitions, transition teacher, knowledge and skills