

知的障害特別支援学校高等部における 就労先連携のあり方の検討

～生徒情報の引継ぎをめぐる雇用側・当事者側への半構造化面接から～

【目的】

就労先連携のうち「引継ぎ（生徒情報の共有）」に焦点を当て、雇用側（企業担当者）と当事者側（雇用される側）の認識を質的に整理する。

【方法】 質的記述的研究として、半構造化面接を実施。

対象：雇用側3名（E1～E3）+当事者側3名（P1～P3）の計6名。

期間：2025年11～12月（対面・オンライン）。

方法：録音→逐語化→意味内容で区切ってカテゴリ化し、EとPを対照して整理。

【結果】

雇用側（E）

- ①「現場で具体的に対応できる」最小限の情報を優先的に欲しい。
（つまりきやすい場面、声かけ、見通し、休憩、コミュニケーション等）
- ②文書は簡潔で共有しやすい形を希望する。
（A4一枚程度、チェック項目、事実と配慮の分離、更新履歴）
- ③引継ぎ情報は、採用可否の判断よりも採用後の育成・配置・指導に役立つ情報を重視
- ④採用後に相談できる窓口の明確化とその継続を課題としている。

当事者側（P）

- ①共有そのものより「なぜ必要か／どこまで／誰が見るか」の説明と同意・納得を重視したい（情報が勝手に出回ることへの不安）。
- ②支援に必要な配慮の共有には肯定的だが、過去の失敗等は固定的評価につながり得るため共有の仕方に慎重さを求めている。
- ③引継ぎ内容の誤解や解釈の混入を懸念し、本人確認（事前チェック）や合意した文章としての共有を要望している。
- ④就職後の相談先が明確であることは安心につながるが、主体性（ペースや内容）を損なわない支援が前提である。

【考察】

- ①引継ぎは「情報の量を渡す」だけでなく、目的・範囲・責任を合意したプロセスとして設計する必要がある。
- ②雇用側と当事者側で「必要な情報」には違いがあるので、事実と効果があった支援と本人の希望に情報を分けると“使いやすさ”と“納得”が両立できると考えられる。
- ③実務として機能させる中核は次の4点：
本人参加による合意形成（説明→確認→納得）
事実と配慮の分離（固定化リスクを抑えつつ活用可能に）
運用可能な形式（A4一枚程度で共有しやすく）
更新とフォロー体制（相談窓口の維持、必要時に更新）

（限界）

- ・対象6名で地域・機関特性の影響があり得る。
- ・本稿は第1回面接の一次整理である。今後は追インタビューや多者視点、引継ぎツール試作・評価が課題である。