

第2節 学校を経由した移行の現状

……移行が困難な若者たちの状況……

これまで、障害のある生徒の「職業への移行」には特別な配慮が必要であると位置づけて、養護学校高等部などの特殊教育諸学校には移行支援の課程が用意されてきた。さらに、職業生活においても「一般扱い」とは異なる雇用対策上の配慮が必要であると位置づけられて就労支援の課題が検討されてきた。このときの「学校」とは心障学級もしくは養護学校高等部をさしていた。これが従来の枠組みでの理解であった。一方、後期中等教育以降の通常教育諸学校で特別支援教育を実施する場合の「学校から職業への移行」における「学校」とは、高等学校や専修学校をもさす。つまり、従来の原則的な理解では十分でない。しかし、関係者に共通理解があるわけではない。

ここでは、学校経由の移行の現状を調査結果に基づいて検討する。なぜなら、いかにその機能が問題となっているとは言え、代替のシステムが構築されているわけではないからである。加えて、学校経由の移行システムを補強・補完する施策が打ち出されてはいるとはいえ、現時点で障害特性に相応したシステムの効果並びに効果を高める条件について、検討されているわけでもないからである。

1. 学校経由の就職の確からしさと限界

(1) 親の会の調査結果から

「教育から就業への移行実態調査報告書（全国 LD 親の会・会員調査）」（全国 LD 親の会，2005）は、子どもが 18 歳以上の会員 252 名（回収率 51.2 %）の状況を把握した全国調査の結果である。この調査結果によれば、18 歳以上（高卒相当年齢）の若者の 84.5 %（213 名）が義務教育修了後の進路先として通常教育諸学校を選択している。「養護学校高等部・高等養護学校」への進学は 11.1 %（28 名）である。高校卒業後の進路として大学等進学は 121 名である（調査対象者 252 名のうち義務教育修了後の進路が在宅・就業等の 11 名を除くと、約半数にあたる）。すなわち、調査対象となった若者はその多くが後期中等教育以降において特殊教育諸学校を選択していないことになる。

したがって、この調査結果における「学校から職業への移行」の「学校」は多くの場合、高等学校もしくは大学等からの移行となる。図 1-2-1 に学校卒業直後並びに調査時点現在の進路の内訳を示す。

学校教育終了直後の進路先と比較して調査時点における状況をみると、「一般扱い」と「職業訓練」が減少し、「障害者雇用対策上のサービスを利用して就業」並びに「作業所・授産所を利用」が増加していることが分かる。こうした結果は、通常教育に在籍した「職リハサービスを選択していない若者」の進路の実態を明らかにする。

「一般扱い」の初職紹介機関は「学校」が 43.8 %と最も多いが、高等学校相当の学校紹介の離職率は 71.4 %で極めて高いとされていた。離職者のうち転職後も「一般扱い」で就職している者は 42.9 %

であった。また、高等教育機関を卒業後に「一般扱い」で採用されたが離職した事例では、「一般扱い」で就職した例ばかりでなく、「障害者雇用対策上のサービスを利用して就業」や「授産施設・作業所」「在宅」に至る例が報告されていた。

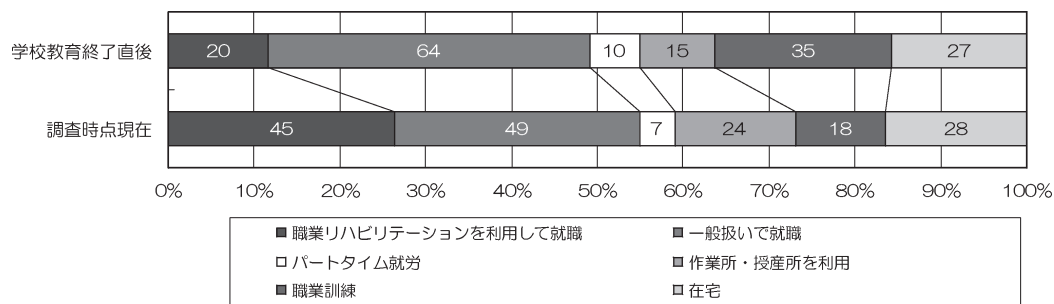


図 1-2-1 171 名の進路先の推移

(全国 LD (学習障害) 親の会, 2005)

一方で、「障害者雇用対策上のサービスを利用して就業」した場合の初職紹介機関もまた「学校」が 60 % を占めていた。この「学校」は、養護学校高等部・高等養護学校などの特殊教育諸学校である。この場合の離職率は 8.3 % と低く、通常教育諸学校からの移行と対照的な結果が明らかである。報告書では、通常教育諸学校における進路指導と養護学校における進路指導の違いとして、現場実習等の在学中の就業経験の有無があげられており、養護学校における就業体験が重要であることが指摘されていた。

ここでは、学校紹介の確からしさとともに、その限界を読みとることができる。すなわち、養護学校に用意された障害のある生徒の「職業への移行」のための特別な支援は適切に機能していた。一方で、通常教育に在籍した同様の特性を有する生徒に対しては、同様の支援が必要であるにもかかわらず、機能しているとは言い難い実態が明らかになったと言える。

表 1-2-1 に、障害者手帳・判定書の取得状況並びに利用した職業リハビリテーション・サービスの概要を示す（前掲調査結果による）。

表 1-2-1 障害者手帳・判定書の取得状況

	療育手帳	身体障害者手帳	精神障害者保健福祉手帳	知的障害判定	取得していない	計
学校在学中	10				53	63
就業・一般	3				46	49
就業・障害	44			1		45
パート	4				3	7
授産・作業所	23		1			24
職業訓練	14	1		2	1	18
在宅	8	2	3	1	14	28
不明	6				12	18
合計	112	3	4	4	129	252

学校教育を終了した 189 名では、約 6 割にあたる 113 名が障害者手帳もしくは知的障害判定を取得していた。しかし、その取得時期は「18 歳未満」が 57 名に対し、「18 歳以上」が 64 名である。このことから、約半数は、職業リハビリテーション・サービスの利用を、学校卒業後に選択したものとみることができる。報告書では、離職したり就職できなかつたりするなど、必要に迫られて療育手帳の取得に踏み切る例が多いこと、すなわち、支援制度の利用に際しては卒業後の課題であること、が指摘されている。

また、在学中の進路希望とは別に、学校教育を終了した 189 名の約 5 割にあたる 91 名は職業リハビリテーション・サービスを利用していた。利用した職業リハビリテーション・サービスとしては、職業準備訓練（25 名）、職場適応援助（ジョブコーチ）事業（10 名）、職場適応訓練（6 ヶ月：4 名、2 週間：4 名）、トライアル雇用（障害：3 名）、障害者職業能力開発校（7 名）、知的障害者能力開発センター（5 名）などがあげられており、職業リハビリテーション機関の中では地域障害者職業センターの事業利用が多いことが分かる。

（2）高校・障害児学校卒業生の就職実態調査結果から

「高校・障害児学校を卒業した生徒の就職決定状況調査」（日本高等学校教職員組合・全国私立学校教職員組合連合、2004）は、26 道府県の 335 校（全日制普通科 166 校、全日制職業科 157 校、定時制通信制 34 校、総合学科 13 校、障害児学校高等部 21 校。併設校があるので合計は一致しない）を対象に、卒業後の進路を把握した調査である。この調査の特徴は、学校基本調査では把握されない「不安定雇用」の比率を示している点にある。表 1-2-2 に、調査結果の概要を示す。

表 1-2-2 卒業後の進路

課程・学科別	学校数	就職希望者数 04年3月卒業時=A			就職決定者数=B			就職決定率=B/A			就職決定者のうち 不安定雇用の数=E			不安定雇用の率=E/B		
		男子	女子	合計	男子	女子	合計	男子	女子	合計	男子	女子	合計	男子	女子	合計
全日制普通科	166	3079	3218	6297	2662	2569	5231	86.50%	79.80%	83.10%	97	165	262	3.60%	6.40%	5.00%
全日制職業科	157	8947	4836	13783	8551	4255	12806	95.60%	88.00%	92.90%	111	82	193	1.30%	1.90%	1.50%
定時制・通信制	34	383	159	542	278	103	381	72.60%	64.80%	70.30%	96	33	129	34.50%	32.00%	33.90%
総合学科	13	320	455	775	266	327	593	83.10%	71.90%	76.50%	13	19	32	4.90%	5.80%	5.40%
障害児学校高等部	21	52	42	94	46	40	86	88.50%	95.20%	91.50%	12	6	18	26.10%	15.00%	20.90%
合計	391	12781	8710	21491	11803	7294	19097	92.30%	83.70%	88.90%	329	305	634	2.80%	4.20%	3.30%

課程・学科別	学校数	進学者数=C 04年3月卒業時			卒業生数=D 04年3月卒業時			「就職・進学以外」 (卒業時)=D-B-C			「就職・進学以外」率 (卒業時)=(D-B-C)/D		
		男子	女子	合計	男子	女子	合計	男子	女子	合計	男子	女子	合計
全日制普通科	166	8181	9882	18063	12278	14340	26618	1435	1889	3324	11.70%	13.20%	12.50%
全日制職業科	157	7426	4998	12424	16947	10377	27324	970	1124	2094	5.70%	10.80%	7.70%
定時制・通信制	34	204	143	347	839	472	1311	357	226	583	42.60%	47.90%	44.50%
総合学科	13	491	725	1216	877	1246	2123	120	194	314	13.70%	15.60%	14.80%
障害児学校高等部	21	22	21	43	167	116	283	99	55	154	59.30%	47.40%	54.40%
合計	391	16324	15769	32093	31108	26551	57659	2981	3488	6469	9.60%	13.10%	11.20%

*普通科・職業科・全日制・定時制の併設校を含む

調査結果によれば、最後まで就職を希望しながら内定を得られず卒業した生徒数は 2,394 名(11.1 %)であり、全国で約 25,600 人もの高校卒業生が「就職浪人」(フリーター)になっていることが推定され

ている。

この報告で注目すべき「不安定雇用の率」は全国平均で 3.3 %である。北海道や岩手県で 10 %を超えているのははじめ、静岡県を除くすべての道府県に広がっている。また、人材派遣業や業務請負業などからの求人が増え、求人の絶対数が減少するなかでやむを得ずこれらの企業へ就職していく例が多く、この県から報告されている。具体的には、「ハローワークを通じた求人で、半年契約が出現した」（和歌山）、「選択の余地なく、派遣業に応募し内定した」（秋田）などである。そして、高校等を卒業後、フリーターとしてパート・アルバイトをする者の中には、高校時代のアルバイトをそのまま続ける者も多いと指摘する。すなわち、この調査結果は、不安定雇用の状態におかれる高卒労働者の割合が高くなっていることを示しており、現在の高卒就職者がおかれた厳しい状況を示している。

こうした中で、障害児学校高等部に在籍した生徒の進路は、不安定雇用の状態におかれる割合が高いものの、就職希望者に対する就職決定率は、相対的に高校等よりも高い点を指摘しておかなければならないだろう。

（3）移行が困難な若者たちの状況

小杉（2005）は、移行の困難な若者の事情を事例を通して抽出し、移行の阻害要因として以下の 8 点をあげている。

- ① 労働市場の質が変化し、高校への求人が大幅に減っている。
- ② それは特に地方で著しく、成績も出席状況も良好な高校生が就職できないでいる。
- ③ 新規学卒採用が基本であるという労働市場の基本は変わらず、新規学卒時をはずした無技能の若者の正社員就職は難しい
- ④ 非典型雇用での需要が拡大して正社員の口はなくともアルバイトの口はある
- ⑤ 非典型雇用からの正社員登用は限定的である
- ⑥ 過年度卒業や留年等での年齢オーバーは新卒採用でハンディになる
- ⑦ いったん就職した者では、少ない新入社員に過重な負荷がかかっている
- ⑧ 職場に仲間集団が形成されない

そのうえで、学校が行う移行支援の実態と問題点として、以下の 5 点を指摘した。

- ① 高校では就職に関して組織的な支援がなされていたが、就職に積極的でない生徒への働きかけは、教員個人の努力に任される部分が大きかった。ある程度求人がある場合には、こうした学校の働きかけは有効だった。求人がない場合、卒業時には就職できなくても、高校の働きかけに乗っていた若者は卒業後も比較的活動的であった。
- ② 学校が主体となって支援する場合には、欠席や成績が選抜基準となる。求人が少なくなれば、欠席・成績によってそもそも支援の対象となるかどうか左右され、学校からの支援が得られないまま無業で卒業する者を生んでいる。

- ③ 学校の果たす人間関係の構築や発展という役割も、移行における可能性の拡大という点から重要である。特に、非活動的な若者や高学歴者において学校に入り直す効果は高いと考えられる。
- ④ 学校の指導は、若者の目標ややりたいことにそって行われようとしているが、やりたいことを決めるまで行き着かない若者には利用しにくい支援になっている。大学卒業時に「なぜ働くのか」「何を仕事にするのか」について悩んだまま、就職活動から撤退する行動が見られた。
- ⑤ 高等教育進学者には、「自ら移行を取りしきる」ことが期待されているが、移行の危機にある高等教育卒業者は「自ら移行を取りしきる」という認識は薄く、自分が失業しているという感覚も見られなかった

小杉（2005）はまた、移行が困難な若者たちの事例に基づき、背景要因のパターン化を試みている（表 1-2-3）。この試みは、必ずしも障害特性に相応するものではないが、本書の対象者の進路選択の状態像だけからみると、きわめて類似した枠組を提供しているようにみえる。

表 1-2-3 移行が困難な若者たちの状況のパターン化

困難状況のキーワード	労働市場	学校	家庭	社会等
刹那を生きる	高校への求人が少ない／友だちの誘いでアルバイト／アルバイトはお金のため／労働力需要に対して低いエンプロイアビリティ	学校は消極的な居場所／高校中退／遅刻・欠席・学業不振／学校の就職斡旋に乗れない	厳しい家計状況／親の子供への関心が低い／朝起きられない、基本的な生活習慣の未確立	地域の友だちとの関係が密だが閉じている。他の地域には出ていかない／やりたいことは特にない／友だちも皆同じような進路／遊ぶ金のためにアルバイト
つながりを失う	学卒就職のプロセスに乗れない／正社員就業の経験がなく履歴書が書きにくい／就労への希望はあるが、社会的関係の構築に課題	友人関係など、人間関係の形成に失敗／学校の就職斡旋に乗れない	親の転勤が多い家庭であったケースも	学校契機の友人関係はほとんどない／就職後に何らかのトラブルで離職してそのまま社会との関係が縮小してしまうケースも／人と話さない生活がさらに対人能力を低下させ就職できない悪循環も
立ちすくむ	大卒時点で就職活動はするものの、キャリアの方向付けができず限定的な活動／志望のしぼり込みすぎ	キャリア志向なく高等教育に進学／専門教育の職業的関与なし／大学の就職支援活用も限定的	大学が当然という家庭／親は教育達成に関心が高い／自己実現志向にも理解を持つことが多い	皆がするから就職活動というのではなく、自分の課題として取り組んだ／親には申し訳ないという気持ち強い
自信を失う	就職するが要求される水準の仕事がこなせず早期離職／迷惑をかけないために短期のアルバイト／2浪2留などで年齢が高いため就職をあきらめるケースも	専門教育の職業的関与なし／大学の就職支援を活用	大学が当然という家庭／親は教育達成に関心が高い	心身ともに疲れた状態、次の仕事はゆっくり探したい
機会を待つ	高校への求人が少ない／地域経済の衰退		就職のため親元を離れることは希望しない	地元志向が強い

(小杉, 2005 より再構成)

少なくとも前掲「全国 LD 親の会」あるいは「日本高等学校教職員組合・全国私立学校教職員組合連合」の調査結果は、移行が困難な状況にある若者が多いこと、困難な状況は大卒など高等教育を卒業した者にも同様に見出されること、しかし、障害特性に相応した支援が必要となる若者が存在すること、ただし、こうした支援は学校卒業後の経験を通して選択される可能性が高いこと、を示している。

本書の対象となる若者には、まさに小杉の表でパターン化された状態像によって移行の問題を指摘される若者が多いこと、したがって、在学中に指導者側が障害特性を受けとめ、本人と家族に特性に相応した理解を深めることを可能にする支援が極めて重要であること、が明らかとなる。このような特別な支援の有無が本書の対象者の進路先未決定のままの卒業（フリーター化、周縁的フリーター化、もしくは日本型ニート化など）と深くかかわっていると、一方で、障害特性に向きあうことを回避する、あるいは先送りする“構え”の問題が大きい（障害者職業総合センター，2004）という「職リハサービスを選択していない若者」の問題もある。

本書の対象者の“構え”の問題は、わが国の若者をとりまく社会的条件の枠組によって、自らの移行の問題を“一般化”することに結びつく。そこで、ここでは、障害特性に向きあうことの回避、もしくは先送りを可能にする社会的条件について、もう少し検討を進めていくことにしたい。本書の対象者並びにその家族は、急激に起こる社会的条件の変動に翻弄されているに違いないからである。

2. 「職リハサービスを選択していない若者」にとって

高等教育の大衆化が意味すること

職業生活設計は、本人が選択・決定することを前提とする。したがって、本書の対象となる若者が就職に際し、職業リハビリテーションを利用しないという職業生活設計もまたひとつの選択である。現実には、現在の高卒就職者のフリーター志向や高卒無業者の増加傾向にあっては、指導者にとっても、本に人や家族にとっても、障害特性に関する職業準備の課題が見えにくいという問題が浮かび上がる。加えて、専修学校や大学等のさらなる教育機会があれば、特性に即した課題の検討を先送りをする事になっても不自然ではないという現状もある。

一方で、大学を卒業した後に療育手帳を取得して職業リハビリテーションを利用し、求職活動を行うという事例がある。最終学校の選択は、職業生活設計にどのような影響を及ぼすことになるのだろうか。ここでは、教育機会の拡大の現状並びに就業機会の現状と教育投資による期待とのギャップについてみておくことにしたい。

(1) 限りない進学の実現可能性の先にあるもの

図 1-2-2 は、各年度に公表されている学校基本調査の結果から高等学校卒業後の進路をみたものである。大学等への進学が 45 % を超え、まもなく進学希望者の全入が実現する時期を迎えようとしている。

少子化の時代を迎えても大学の定員の調整が行われず、定員割れに直面する大学も現れ始める事態となつて実現する全入である。

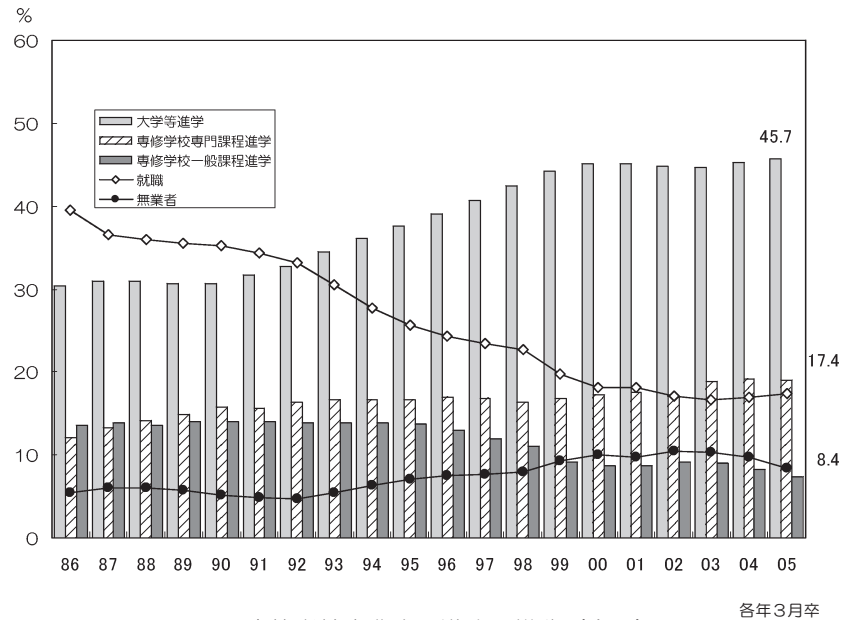


図 1-2-2 高等学校卒業生の進路の推移 (全国)

苅谷 (1998, 2001) は、希望者全員入学の意味を「いままでなら大学に進学してこないような生活面でも問題のある生徒たちが大学に入ってくる」とし、「学力のみならず行動面を含め、高校までの教育課題が十分解決されないまま、問題の多くが大学に繰り越されるようになる。学生を選抜できない時代の大学は、中学・高校段階で生じた教育問題をそのまま引き受けざるを得ない立場におかれる…… <中略>…… 10年後の本誌 (「現代の高等教育 IDE」: 筆者注) に学力低下や生活指導問題が特集として組まれることも十分にありうる」と分析した (傍点は筆者による)。10年を待たずに問題が顕在化しているものの、例えば、学校基本調査において、高等教育卒業後の進路 (職種別) 統計が中等教育卒業後の進路とは異なる従来通りの枠組みで集計されている。しかしながら、実態を反映していない可能性については、議論されているわけではない。

卒業後の就職は学校段階を問わず減少傾向にある (図 1-2-3) ことから、大学院進学もまた大学卒業後の進路として選択されることになる。結果として、最終学歴となる大学院卒業後の進路において、高学歴フリーターが数多く輩出されることになる。大学院博士課程卒業後の進路として求められる大学常勤教員や研究所の研究職員の需要は、少子化の進む現在では増加が見込めない状況となっているからである。限らない進学の実現可能性とは、最終学歴としての大学院のみならず、専修学校専門課程・一般課程を複数重ねた学歴構成が、実は学卒無業の受け皿として機能してきた現実と対応していることを意味している。

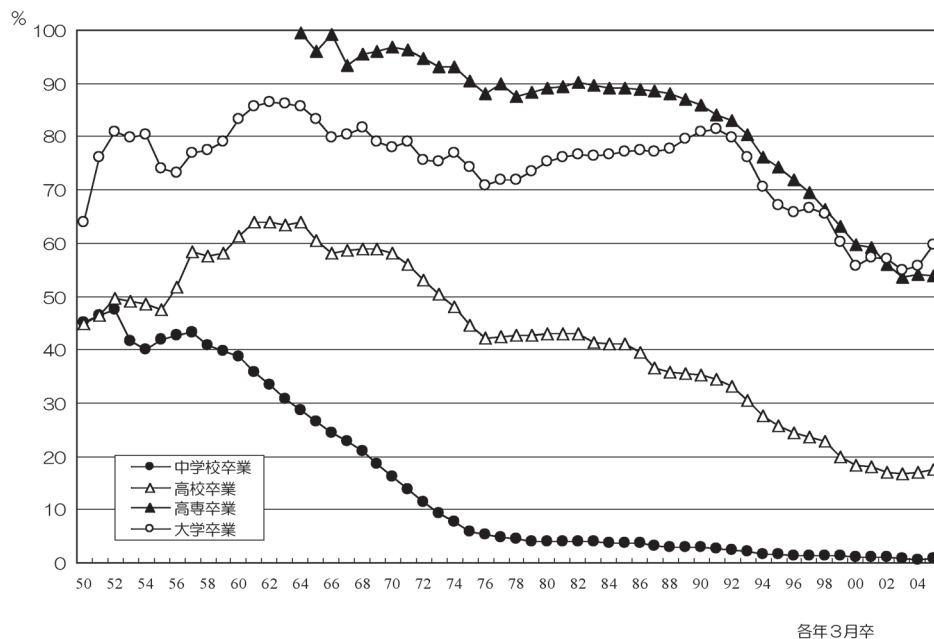


図1-2-3 就職率の推移

不登校の子どもにとって「居場所」のなさや「居場所」の必要性が語られてきたが、学校卒業後の就職先未決定者にとっての「居場所」もまた必要とされており、それが「進学」によって保障される一群がいるといっても過言ではない。ただし、この一群をこの時点で本来の「進学」と判別することは困難であり、進学先の学校に適応してその内実を備えていくことになる場合には、判別すること自体が無意味である。問題となるのは、進学先学校卒業後の進路選択において教育投資の回収ができるかどうかであろう。不登校の子どものためのフリースクールやひきこもりの若者のための民間団体は、さしあたり、彼らのために居場所を確保した後、彼らの進路先を確保するなどが課題となる。しかし、とりあえず進学した者のために、学校もまた彼らの進路を確保することが課題となるのは同様である。このために、さらなる進学先が浮上することになったとしても、最終的には数多くのフリーターもしくは無業に対し、どのように職業を確保することができるのかについて、関係者に共通理解が図られているとはいいがたい状況である。

(2) 学歴と求人の対応の現状と課題

表 1-2-4 に、若年無業者の求職希望（求職活動をしている者+就職する希望はあるが求職活動はしていない者／第1節の内閣府の図の合計の学歴別再集計）並びに、学歴別新規学卒の就職先を示した。

学歴が高くなるほどに専門的・技術的職業希望者の比率が高くなることが分かる。また、「仕事の種類にこだわっていない」は、学歴が高くなるほどに低くなる傾向がある。

松丸（2005）は、求人求職のミスマッチの解決は難しいこと、しかし、求人が求める水準の能力を持

つ求職者をどの程度容易に発見できるかで求人側の充足度が決まること、過剰の労働市場においては求人側は自らの要求水準に近いところから採用を始めればよいので職種を限定した求職活動の困難な層が取り残されること、を指摘している。これを、学歴別新規学卒の仕事の種類構成比と比較すると、希望と実態とが乖離していることがわかる。高卒フリーターに現業職への希望が少なく、専門的・技術的職業への希望が多いことがわかる。これに対し、短大・高専卒並びに大学・大学院卒のフリーターには反対の傾向が読みとれる。学歴にこだわらずに求職活動をすることは、もちろん可能であるが、学歴を取得するために投資した経費と時間を考えると、その回収に見合った職をあきらめることはなかなか難しい。現実には、本人が職種へのこだわりを捨てられないだけでなく、本人の意思に反して「大学を出たのに、そのような仕事についてもらいたくはない」と、現業職を希望するわが子の職業選択に親が反対する事例もある。

表 1-2-4 年齢最終学歴別の卒業後の進路 vs 無業者の希望する仕事の種類別構成

		製造・生産工程	建設・労務	運輸・通信職	営業・販売職	サービス職業	専門的・技術的職業	管理的職業	事務職	その他（保安職等）	仕事の種類わからない
中卒	15～24歳	6.9	9.3	3.1	4.9	20.1	6.8	0.1	2.8	3.8	42.0
	25～34歳	11.7	7.3	6.8	6.1	16.0	6.2	0.5	4.6	2.0	38.4
高卒	(新規学卒)	43.7		2.6	12.1	18.2	4.4	---	12.7	6.3	---
	15～24歳	8.2	2.4	2.4	7.4	16.6	15.3	0.4	12.0	3.5	29.6
	25～34歳	9.9	2.2	3.1	6.2	14.9	12.5	0.5	18.6	2.1	28.6
短大・高専卒	(新規学卒)	1.9		0.3	10.9	6.5	44.4	---	34.6	1.4	---
	15～24歳	2.9	0.9	0.4	6.5	17.9	31.7	0.8	22.7	2.1	13.9
	25～34歳	3.7	0.7	1.1	5.2	10.8	26.8	0.5	28.7	2.1	20.5
大学・大学院卒	(新規学卒)	0.2		0.3	20.0	3.9	39.0	0.3	32.0	4.2	---
	15～24歳	1.8	1.3	0.5	5.4	6.2	25.7	1.3	31.7	9.8	18.6
	25～34歳	2.1	2.0	1.2	7.7	6.6	33.4	1.1	26.8	4.4	15.9

(資料：総務省統計局「就業構造基本調査」平成14年／松丸，2005より作成
ただし、各学歴最上段は平成13年度 学校基本調査結果／新規中卒については職業別の集計が公表されていない)

本田(2005)は、「学校経由の就職」の定着に伴うコンフリクトとして、これまでのわが国の新規学卒就職における「学歴」と「職種」の対応の変化に伴って生じた求職者の葛藤を指摘している。

1960年代には、わが国はかつてない経済発展を経験した。企業は急激に生産を拡大することになった。この時期、高校進学率が急上昇したことにより、新規中卒就職者の激減並びに新規高卒者の急増が起こっていた。これに伴い、生産現場の労働力は、急速に中卒から高卒に切り替わっていった。図1-2-4に、学校基本調査結果から見た1960年と1970年の2時点で見えた新規学卒者の数と就職職種を示す。

中卒者の就職先は主として製造業関係の現業部門であったこと、10年間に製造業において急速に減少しており、その他にも事務・販売・サービス職種において減少していること、対応して高卒の同様職

種への採用増が認められること、が明らかである。

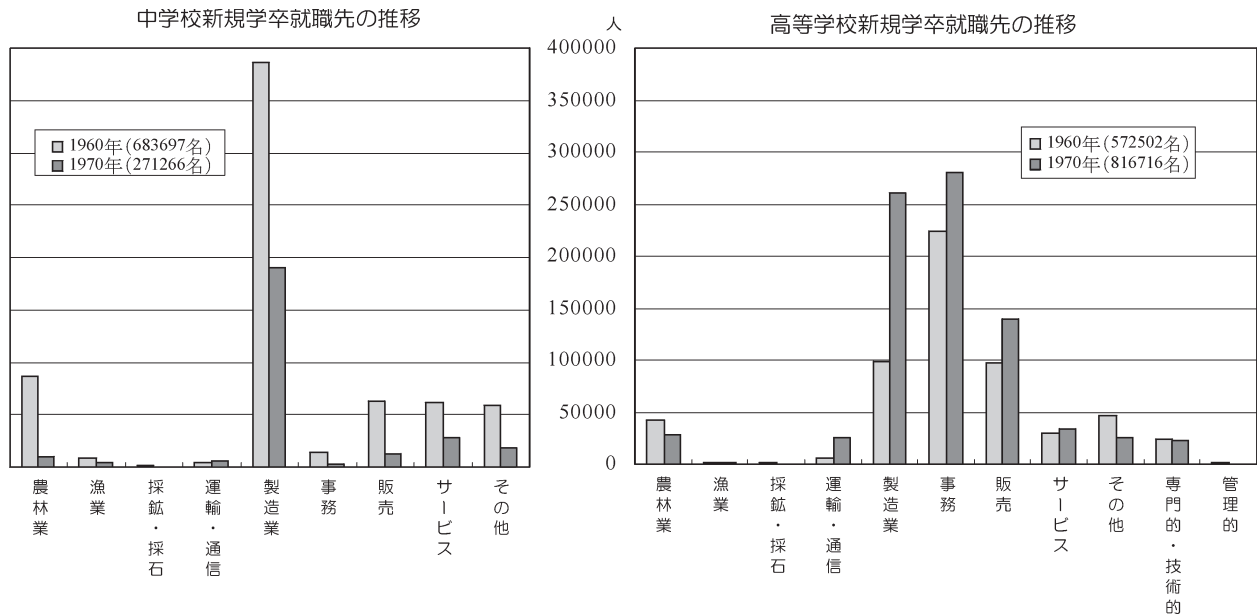


図 1-2-4 1960年と1970年における就職先の推移

本田は、図 1-2-5 に示す 1960 年代初頭におこった「現業員への採用対象の変化」にもかかわらず、企業がブルーカラーを中卒者から採用することに固執する大きな理由として、「企業内で学歴と職種との対応が長期にわたって確立されており、高卒者をブルーカラーに採用することは、そのような秩序を乱すものであった」とする倉内（1963）の見解を引用している。

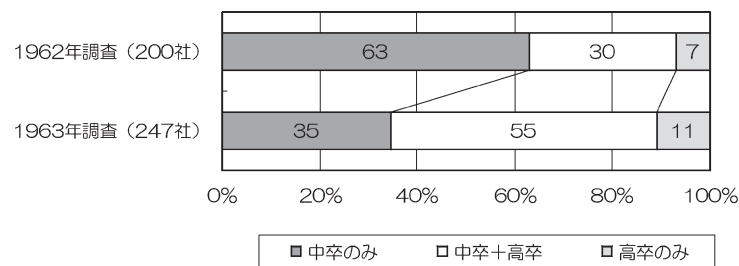


図 1-2-5 採用対象の変化

資料：本田，2005 / 倉内（1963）による

しかし、企業が中卒から高卒に採用対象を切り替える際の採用理由は、「中卒者に比べて高卒者の知識・能力が高い」という点ではなく、むしろ、「実社会でどんな仕事にでも就く覚悟」があることとされた。したがって、こうした経緯で採用された中卒と高卒の職員にとっては、いずれの立場においても様々の葛藤を引き起こすことになったとし、「同じ職場・職種の高卒に対して中卒が持つコンプレック

ス」「高卒が製造現場の職に就くことの抵抗感、高卒事務職・技術職への劣等感」を指摘するのである（本田，2005）。

このようなコンフリクトに対する企業側の対応として、一方では、ブルーカラーからホワイトカラーへの移動・昇格を可能にする雇用管理制度の再編が行われた。また一方で、職種と学歴の対応や職種間の雇用管理上の分断を流動化・曖昧化するといった逆方向もまた進められた（日経連，1963：「学歴の高度化にともない、現場忌避感の社会的風潮が現れていることは、わが国にとって重大な問題である。そのような中で、従来、主として事務系に配置されてきた新規高卒を現場職に配置し、あるいは、今後いっそう増加することが予想される高卒事務系職員の現場職への配転を円滑に進めるためには、現場職優遇の労務管理を勧め、現場職を魅力有るものにしなければならない」）。企業がこのような対応を余儀なくされた背景として、本田（2005）は ① 新規中卒並びに新規高卒者の離職率の高さ／極めて高い労働力需用下では転職先の豊富さ、② 若者の政治運動の活発さ、の2点を指摘する。

ここで問題となるのは、かつて中卒と高卒の間に起こった学歴と職種との対応をめぐる変化が、現在は、高卒と大卒との間に存在していること、しかし、離職後にも転職を可能もしくは容易にするような労働力需用は、バブル後の現在にはないこと、さらには、高等教育を卒業した者の進路選択に際しては、自らの移行を自らが管理することとされ、高卒者対象の学校紹介のような支援システムは必要ないとされてきたこと、であろう。すなわち、高等教育が大衆化し、進学に関する選択可能性は高まっているが、卒業後の進路先においては、学歴と職種との対応関係が限りなく流動化もしくは曖昧化しているという事態がある。加えて、採用先が十分ではないという点で、大卒の高卒市場への参入の障壁は、高卒の中卒市場への参入障壁よりも高い。さらに、高等教育が専門的・技術的職種もしくは管理的職種への入職を前提にしているという枠組と現実との乖離が大きければ大きいほどに、心理的な葛藤が大きくなるといわなければならないだろう。この場合に予想される葛藤は、「同じ職場・職種の大卒に対して高卒が持つコンプレックス」「大卒が高卒対象とした職に就くことの抵抗感、大卒専門職・技術職への劣等感」であり、対応が必要になっているという点であろう。企業側にとって、「技術革新の進展の急な時代に、新規高卒よりも知識・技能、その他で水準の高い新規大卒を大量に採用できることは願ってもないこと」というような事態は起らない。このような状況にあって、卒業後の進路先未決定の背景に障害特性がある場合への適切な対応は望むべくもない。また、障害が受容されていない事態があれば、困難はさらに大きなものとなる。既に、若者にとって十分すぎる困難な環境条件があるために、「職リハサービスを選択していない若者」が自らの障害特性に向きあうのは、若者を取り巻く困難な事態に直面した後になることが多い。

3. 移行の適時をどのように考えるか

現代における青年期は、「社会経済的独立の時期が遅くなる」「両親への依存期が延びる」という特

徴を持っている。このため、これまでの青年期という概念ではとらえられなくなってきている。宮本（1995）は、こうした青年期と成人期の間に「脱青年期」ともいうべき段階が形成されているとして、以下のような親子関係の特徴をあげた。

- ① 経済的独立の時機が、20歳台後半へと遅くなっている
- ② 働き始めてからも、親から子どもへの経済的・非経済的援助の方が大きく、子どもの自立を促す気風は希薄である
- ③ 離家（親の家を離れて独立する）規範は曖昧であり、離家年齢は上昇している
- ④ 親子の情緒的絆は強く、同居への満足度は親子双方で強い
- ⑤ 親は老後の扶養を子どもに期待しないものが多いが、子どもの側では親への扶養意識は予想以上に高い
- ⑥ 親の経済階層が高いほど、親は子どもに受容的であり、子どもも親への愛情が強い

宮本（1995）

このような社会的な背景のもとでは、当然のことながら、通常教育諸学校に障害のある子を在学させた親の中にも「学校から職業への移行」を遅延させる傾向が認められるようになる。卒業後にさらなる教育の場があれば、学校卒業後のわが子の進路先として「就職」させることは、先送りできることになる。発達に障害のある子の親からすれば、子が経済的に独立すること自体に困難が大きいこと、働き始めてからも子への経済的・非経済的援助を欠くことができないこと、家を離れることは親にとって子どもにとっても経済的・心理的に困難が大きいこと、親子の情緒的絆は障害がある故にいっそう強くなること、こうした結果として、子どもの自立を促す気風はいっそう希薄になること、などは容易に推察できる。いずれは就職させたいと考えていたとしても、子が学校を卒業する時期を迎えると、在学期間をさらに延長したいという親の希望は強くなる。そして、さらなる教育や訓練の場を模索する場合もある。つまり、宮本のいう「脱青年期」にみられる親子関係の特徴は、障害の有無に関わらず確認することができるといえるだろう。

特殊教育諸学校を終えた若者の多くにとっても、学校を卒業する時点が「移行」の時期となることは変わらない。ただし、特殊教育諸学校卒業後の進路の選択肢には、就職ではなく作業所や施設等に進路を求める場合があるのに対し、通常教育諸学校卒業後の進路には、こうした選択肢はもともと見出されない。特殊教育諸学校に在学させた場合と通常教育諸学校に在学させた場合では、在学中に計画される職場実習等の経験の質において違いが大きいことが指摘されていた（全国LD（学習障害）親の会，2005）が、卒業後の進路先の選択肢においても大きな違いがあるといえる。障害のある若者の場合、移行に要する期間は、職業準備や障害受容の課題によって、また、必要とされる支援によっても異なる。したがって、“特別な支援を用意する教育の文脈では、職業に就くための準備が整った時が「移行」の

適時である”と理解することが基本である。つまり、「移行」の準備に不安がある場合には、学校卒業後すぐに就職させるのではなく、準備が整うまで就職を先送りする選択も行われてきた。そのため、「卒業時」を原則とする通常教育諸学校卒業者の「新規学卒」就職とは異なり、準備期間を含めた「移行期」ともいべき支援体制が主として職業リハビリテーションにおいて用意されてきた（序章「図 4 職業リハビリテーション開始のタイミング」参照）。この点で、通常教育諸学校卒業者における「脱青年期」とは、その意味において大きく異なっている。

しかし、だからといって、いつまでも就職を先送りするという訳にもいかないこともまた、確かである。「若いうちに技能習熟ができれば、年をとっても働き続けることができる」とか「年配になってからの技能習熟は困難が大きく、ひいては就労の継続を左右する」といった事業所の指摘（望月，1998）に注目しなければならないからである。ここでは、① 特定の仕事を遂行する能力の養成、並びに ② こうした仕事を長期に維持・継続する能力の養成、を見通す視点が提案されており、「いつ頃までに」「どのような準備をして」入職に臨めばよいのかという「移行」の適時は、「教育訓練」の適時と深く関わっていることが問いかけている。