

テーマ5

キャリア形成

特別支援学校（聴覚障害）におけるキャリア教育の実践

－講演「かがやく社会人になるために」を事例として－

○笠原 桂子（株式会社JTBデータサービス／JTBグループ障がい者求人事務局）

1 背景

(1) キャリア教育の必要性

今後の特別支援学校高等部におけるキャリア教育・職業教育の在り方については、以下の適切な指導や支援を行うことが重要であると報告されている¹⁾。

- ・個々の障害の状態に応じたきめ細かい指導・支援の下で、適切なキャリア教育を行うことが重要である。
- ・個々の生徒の個性・ニーズにきめ細かく対応し、職場体験活動の機会の拡大や体系的なソーシャルスキルトレーニングの導入などを行う。

(2) JTBグループの聴覚障害者雇用

JTBグループの2019年度上期の障害者雇用実態調査の結果、雇用している障害者は353名であり、うち、聴覚障害は122名と、障害種別で最も多い34.6%を占めた。次いで精神障害57名（16.1%）、下肢障害49名（13.9%）であった。

厚生労働省の障害者雇用実態調査²⁾によると、従業員規模5名以上の事業所に雇用されている身体障害者約42万3千名のうち、聴覚言語障害者は約4万8千名（11.5%）であった。その調査結果と比較すると、JTBグループにおける聴覚障害者の割合は高いと考えられ、長年ほかの障害種別と比較して最も多い実態が続いてきた。

(3) JTBグループの特別支援学校（聴覚障害）向けキャリア教育プログラム

JTBグループの特別支援学校（聴覚障害）向けキャリア教育として、特例子会社である株式会社JTBデータサービスが、設立当初の1993年より特別支援学校（聴覚障害）を中心に職場体験実習受入をしてきた³⁾。

実習内容は、ダミーの事務サポート業務を作成し、就職した際に必要になる様々なスキルチェックを行ってきた。

また、JTBグループの核となる旅行業については、特例子会社の職場実習では体験することができないため、2018年より、首都圏地域の特別支援学校（聴覚障害）高等部生を対象とした、旅行業の魅力を体験するインターンシップを開催してきた⁴⁾。

このような取り組みを背景に、首都圏にあるA特別支援学校（聴覚障害）より依頼を受け、2015年より高等部専攻科生向けの講演を行ってきた。

高等部専攻科は2年課程のため、隔年で違うテーマを設けた。本講演「かがやく社会人になるために」は、2015年、2017年、2019年と3回実施した。

2 講演の目的

本講演は、キャリア教育の一環を担い、生徒のさらなる成長とスムーズな社会人生活への移行に寄与するために、以下の項目を目的に実施した。

- ・働くとは何かを積極的に考え、社会人へのステップアップとする。
- ・業界及び企業研究の大切さと社会人になる前に必要な準備を知り、自分が働く姿を描く。
- ・自分自身の魅力を再確認する
- ・積極的な進路選択のきっかけを作る。

3 講演の対象者

首都圏地域のA特別支援学校（聴覚障害）高等部専攻科の生徒を対象に実施した。保護者及び教員の出席もあった。受講人数は、毎回約40名であった。

4 講演の概要

(1) 時間

本講演は、講演70分、質疑応答25分、合計95分間の中で実施した。

(2) 事前準備

事前に学校に多く寄せられている聴覚障害者の就労に関する課題等をヒアリングし、講演の内容を構成した。

また、座席配置について、ワークを行いやすい設定を学校に依頼した。

さらに、講師が生徒一人ひとりの参加状況を把握し、講演中のコミュニケーションがとりやすくなるように、席札の準備を依頼した。

(3) 講演内容

本講演では、PowerPointによる資料投影を行った。そして、講師が手話とホワイトボードによる文字情報を使用し、聴覚障害のある生徒が直接理解できる手法で実施した。

ア 仕事とは

働くことについて自ら積極的に考えることを目的とし、「仕事とは」のセッションを設定した。

本セッションは、付箋を使用した個人ワークを取り入れた。働くとはどういうことか、何のために働くのかを考えさせ、4枚の付箋に一つずつ記入をさせた。その4枚から重要だと思う2枚を選ばせ、さらにその2枚から重要だと思う1枚を選ばせることで、自らが仕事をしていくうえで何を軸としているのかを内省させた。

イ 企業研究・業界研究

業界及び企業研究の大切さを知ることが目的に、「業界研究・企業研究」のセッションを設定した。

企業がどんな仕事をしているのか、その会社で働いている人たちは、どんな思いで働いているのかを知ることが社会人の一歩となり、そこで働く自身を想像することが重要であることを説明した。

事例として、JTBグループの概要を説明し、どの会社にも同様の理念があり、その理解が仕事をする上では重要であることを伝えた。

その後、「教員」「生徒」のそれぞれのミッションを考えさせることをきっかけに、「社会人になるということは、サービスの受け手から与え手になるということ」を説明し、自らが成長し変わっていくことが重要であるという気づきを促した。

ウ 社会人になる前に

社会人になる前に準備すべきことの理解を深めることを目的とし、「社会人になる前に」のセッションを設定した。

聴覚障害者の就労準備に特に重要な、「たくさん言葉を知る」「相談できる人になる」「働きやすい環境づくり」「余暇を楽しむ」の4つのテーマについて、説明した。

エ 自分の魅力

自分自身の魅力を再確認することを目的に、「自分の魅力」セッションを設定した。

本セッションでは、「友情カード（図）」を用いた他己分析ワークを行い、隣の席の人の良いところを具体的に記入させ、その後、読みながら交換をさせた。また、保護者には、生徒に向けた記入を依頼した。

カードの内容は、就職活動の自己PRや、就職後の自己紹介などで生かすよう促した。

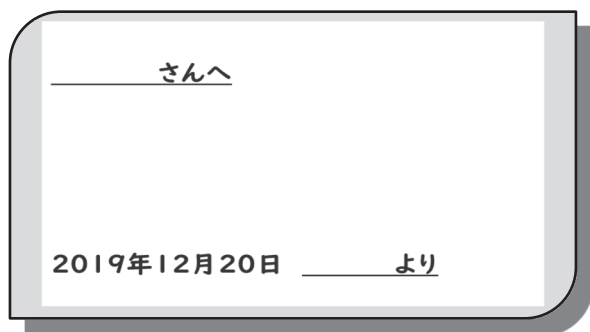


図 友情カード

オ 社会人になるということ

就労準備の具体的な手順の理解を目的に、「社会人になるということ」のセッションを設定した。

自分自身を見つめること、周りを見つめることの両軸が重要であり、社会人になるということは、毎日少しずつ成長し変化をしていくことであることを説明した。

カ 質疑応答

就労に関する様々な疑問や不安の解消を目的に、質疑応答の時間を設定した。

例年多かった質問は、以下の通りである。

- ・職場の聞こえる人とのコミュニケーションの不安
- ・有用なメモの取り方
- ・希望どおりの配属や担務にならなかった時について
- ・事前に勉強しておくことと良いこと
- ・聞こえる人の中で働く場合の対処法
- ・コミュニケーション方法について
- ・会議やミーティングへの参加について

主に、音で情報を取ることができないゆえの、仕事そのものの遂行に対する不安や、聞こえる人とのコミュニケーションに関わる不安が多く、例年様々な質問が出された。

5 生徒受講感想

参加生徒からの受講感想は、以下の通りであった。

- ・社会人になる前に必要なことがわかった。
- ・卒業までの間に努力してスキルを身に着けたい。
- ・社会人は大変だと思うが前向きにがんばりたい。
- ・苦手なコミュニケーションも積極的に取り組みたい。

主に、社会人に向けた準備や就職後のコミュニケーション等について、積極性のある感想が多くみられた。

6 今後の課題と方向性

キャリア教育をより充実させるためには、学校側との連携をさらに深め、双方がニーズを取り入れ、向上していくことが重要である。

本講演での学びと気づきが、本人の継続的な成長と社会人に向けたステップアップにつながるように、より実践的で多角的な内容を検討していきたい。

学校においては、本講演が今後のキャリア教育の材料となり、より実践的な指導につながれば幸いである。

【参考文献】

- 1) 文部科学省中央教育審議会：今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申），（2009），p. 60-62
- 2) 厚生労働省：平成 30 年度障害者雇用実態調査結果報告書，（2019），p. 5-7
- 3) 笠原桂子：ろう学校高等部生対象 職場体験実習の取組ー未来の社会人に向けてー，第 26 回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集，（2018），p. 66-67
- 4) 笠原桂子：ろう学校高等部生のためのサマーインターンシップーJTB グループの取組ー，第 27 回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集，（2019），p. 12-13

【連絡先】

笠原 桂子 e-mail: keiko_kasahara@jtb-jds.co.jp
株式会社JTBデータサービス 総務部定着支援課／
JTBグループ障がい者求人事務局

当事者研究を用いた精神障害当事者による 障害者のキャリア形成の現状について

○細田 拓成（同志社大学大学院 総合政策科学研究科）

1 背景と目的

政府が進めている一億総活躍社会¹⁾には「若者も高齢者も女性も男性も、障害や難病のある方々も一度失敗を経験した人もみんなが包摂され活躍できる社会と記されている。その政策の一環として現在、働き方改革²⁾により雇用の質の改善が進められている。

しかしながら、依然として障害者雇用では雇用の量に重きが置かれている。そのような環境下にあっても就業するに際して、障害を有するまでに一般企業で正社員勤務を経験した事がある精神障害者にしてみれば、「障害者雇用であつても、これまでのキャリアを活かして、新しいキャリアがどのように形成される職場」であるかは極めて重要な要素の一つである。

そこで障害者雇用でどのようにキャリアが形成されているのか、現状を把握することが必要と考え、当事者研究を用いて精神障害者自身で自身の精神障害者になるまでのキャリア形成と、手帳を取得してからのキャリア形成について明らかにする試みを行った。

2 方法

(1) 内容

2019年度版当事者研究ワークシート³⁾を参考に、令和2年7月19日から合計8回行った。この手法は、アンケートやインタビューとは異なり「単なる情報提供者としての立場を超えて自己の体験や問題について共同で研究」⁴⁾する手法である。いわゆるワークショップ形式を用いてテーマに沿ってそれに関連する要素をお互いに聞き取り合い、テーマに対する情報を共に洗い出す方法である。

メリットとしては、当事者間に上下関係が発生することなく、当事者からの「自分についての語り」が期待できる。そして、インタビューやアンケート等とは異なり、相互にインタビューし合うことで、質問の取りこぼしを防ぐ事も期待できる。そして、当事者のキャリア形成における背景を探ることができるのではないかと考えて採用した。

デメリットは、相互にインタビューを行う性質上、参加者の質と参加者間の信頼関係によって大きく得られる情報の質が左右されることである。

(2) 協力者

本研究を行うにあたり、キャリアパスを意識し始める30代以上の協力者を得たいと考えたことや、精神障害を対象

にしたいと考え、次の条件を満たす方へ協力を依頼した。

① 最初のキャリアは正社員であること

初職が正規雇用であれば、長期的なキャリアアンカーや初任者研修にてキャリアパス等を当然として考える環境下になると考えたこと。

② 現在までに3社以上の転職を行っていること

3社以上の転職歴であれば障害を理由とした失職が含まれ、障害を前提としたキャリアについて何らかの行動をしていると考えたこと。

③ 障害者雇用で3年以上同じ職場に在籍していること

精神障害者の平均勤続年数3年2ヶ月⁵⁾とある。よって、現状で3年以上働いている場合、継続して安定した就業できる環境と考えられること。

(3) 協力者のプロフィール

協力者の3人の精神障害者保健福祉手帳取得までと取得してからキャリアについて、表1～表4にまとめている（令和2年8月1日現在）。なお、協力者の年齢や合計就業年数に関しては、プライバシーの観点から伏せている。

3 現段階での成果と考察

障害者雇用でどのようにキャリア形成がされているのか、障害となるまでに形成されたキャリアがどのように活用されているのかを踏まえ、下記の内容を得た。

(1) 高度専門的なキャリアは時として足かせになる

一般的には、高度にして専門的な資格は安定した職業につながる。例えば看護師資格であったとしよう。その資格を活用して業務を行う際に、本人の適性とミスマッチを起こし、本人が医療分野以外にキャリアの進路変更を行う場合、資格の存在がこれを阻む。

例えば協力者Bさんの場合、高度な資格を持っているのではないが、工学教育を高校から大学まで7年間受けてきたことで、就業分野や職種を工業分野から変更する場合、「技術系しかできない」と視点が持たれるため、進路変更を行うことが難しくなる。更に、初職と次職で半導体分野に計5年半在籍した。その結果、他業界では応用が利きにくい専門性が強いキャリアを形成したことや、障害や職場環境との相性もあり、転職回数が多い状況を生み出している。協力者Aさんは元々文系出身で、いわゆる専門的なキャリアは見受けられなかった。また、障害とわかるまで、主に営業職に従事されキャリアを積み重ねられていた。一

表1 協力者のプロフィール

氏名	年齢	性別	障害	学歴	これまでの主な業務
協力者A	50代	男性	双極性障害	大卒文系	営業
協力者B	30代	男性	神経発達症	大卒理系	技術
協力者C	40代	女性	神経発達症	大卒理系	事務

表2 協力者の直近の就業状況

氏名	職種	現在の勤務年数	雇用形態
協力者A	清掃	4.33	パート
協力者B	人事	5.42	契約
協力者C	事務	7.42	正社員

表3 障害者雇用されるまでのキャリア

氏名	学歴	主な業務	転職回数	勤務年数			延べ休業年数
				平均	最長	最短	
協力者A	大卒文系	営業	3	6.23	11.75	1.00	5.92
協力者B	大卒理系	技術	5	1.65	3.00	0.25	0.75
協力者C	大卒理系	医療	1	5.33	10.00	1.75	0.25

表4 障害者雇用されてからのキャリア

氏名	主な業務	転職回数	直近の就業年数	延べ休業年数	雇用形態
協力者A	清掃	0	4.33	0.00	パート
協力者B	技術	0	5.42	0.00	契約社員
協力者C	事務	1	7.42	0.00	正社員

一般的には営業職であれば、業界を問わず仕事の応用範囲が広いと思われるため、職種や業種も変えやすいと考えられる。現に、就労されている業種はこれまで全く経験されていない業種である。

(2) キャリア形成や活用は職場・上司次第

協力者Bさんは、障害者雇用直後の上司より「経歴を知るつもりはない」との方針であったので、現職までに得てきたキャリアは何ら活かされられない状況であった。だが、異動の結果、過去の経歴と現在在籍している大学院での学びを活かした業務を現在行っている。そして、協力者Cさんにおいては、理系でも学部教育が職業に直結する分野出身で、現在も出身業界に関連して仕事を行うべく、現在の職域を広げるために業務に関連する資格を取得してもその資格の活用が認められない状況となっている。よって、雇用する側がもさることながら、管理職がどのように業務を進めたいのか、あるいは期待しているのかが、一つの鍵なのではと考えられる。

(3) 当事者研究を用いてキャリア形成を把握する有効性

少なくとも、インタビューやアンケートと異なり、当事者同士で質問やインタビューを行うため、ある程度の背景まで引き出すことができたのではと思われる。だが、協力者が3名であることや、客観的な比較が必要であるため、

この点において改善等の検討が求められる。

4 今後の方向性

- ① 協力者のキャリア形成の背景の分析を進めるべく、ワークショップ中に交わされた言葉の分析を進めたい。
- ② 同様の内容をインタビューやアンケートで行った場合は、どのような違いが得られるのか調査検討を進める。
- ③ 「本人の語り」を拾うことができる当事者研究を活用したキャリア形成の現状を把握する手法について模索していきたいと考える。

【参考文献】

- 1) 「ニッポン一億総活躍プラン」平成28年6月2日閣議決定p3 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan3.pdf> 2020年8月30日確認
- 2) 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 平成30年7月6日公布
- 3) 綾屋紗月：当事者研究をはじめよう 熊谷晋一郎（編）臨床心理学増刊第11号金剛出版「当事者研究を体験しよう！」 p88-105 (2019)
- 4) 石原孝二：「当事者研究の研究」(医学書院) p066
- 5) 平成30年度障害者雇用実態調査結果 p18厚生労働省

【連絡先】

細田拓成（ほそだひろあき）
同志社大学大学院 総合政策科学研究科
e-mail : ctkc0108@mail3.doshisha.ac.jp

聴覚障害者のキャリアアップにおける課題

ー聴覚障害当事者と企業担当者に対するアンケート調査からー

○後藤 由紀子（筑波技術大学産業技術学部 特任助手）
横井 聖宏・河野 純大（筑波技術大学産業技術学部）

1 はじめに

(1) 大学における聴覚障害学生のキャリア支援

大学に在籍する聴覚障害学生の支援において、修学支援に関しては、個々の大学における障害学生支援室の設置や、筑波技術大学に事務局を置く日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet-Japan）をはじめとした大学間連携体制の構築が着々と進められてきた。しかし、卒業後を見据えたキャリア支援の体制は発展途上であり、事例の蓄積や障害理解啓発のためのネットワーク作りが必要とされている¹⁾。

(2) 聴覚障害者のキャリアアップ支援

岩山（2013）が算出した聴覚障害者の離職率は身体障害者全体の離職率を上回る水準で高止まりしており、かつ聴覚障害者は転職回数も多いと指摘されている²⁾。また、聴覚障害者が仕事についての悩みを打ち明ける相談先は主に聴覚障害のある友人・知人であり、「手話のできる人」に相談したいという意向を持つ聴覚障害者は就労支援に関する専門機関をあまり利用していない実態が明らかとなっている³⁾。聴覚障害者の離職・転職には福祉や労働を専門とする支援者が介入している事例が少ないと推察されることから、聴覚障害者のキャリアアップ支援においてはコミュニケーション環境の保障された相談場所の設置が肝要である。

(3) 日本財団助成事業「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置」

筑波技術大学では令和元年度より日本財団助成事業「聴覚障害者のためのキャリアサポートセンターの設置（～令和5年度）」を受託している。当事業の目的は、聴覚障害学生が自らの進路を積極的に選択できるための情報や機会の提供、就職後の職場環境に関する提案ならびに相談対応、大学卒業後も学び続けられる場の整備などを通じて、多面的なキャリアサポート体制を構築することである。

本発表では、当事業の開始にあたってのニーズ把握を目的として行った「聴覚障害者の職業生活・支援ニーズに関する実態調査」の結果を抜粋して報告する。

2 方法

(1) 調査方法

郵送・Web回答による自記式質問紙調査

(2) 調査対象

- ・筑波技術大学を卒業した、聴覚障害のある社会人979人
- ・聴覚障害者を雇用している企業の担当者358名

(3) 調査内容

本発表では、調査項目の内、以下の箇所を取り上げる。

ア 聴覚障害のある社会人向け調査

- ① 回答者の属性（選択式、単一回答）
- ② キャリアアップの目標の有無（選択式、単一回答）
- ③ キャリアアップの目標を持っていない理由
(選択式、単一回答)
- ④ キャリアアップのために取り組んでいること
(自由記述)
- ⑤ 大学への支援ニーズ＜就職後＞
(選択式、複数回答)

イ 聴覚障害者を雇用している企業担当者向け調査

- ① 企業概要、回答者の属性（選択式、単一回答）
- ② 聴覚障害社員のキャリアアップについて
実施中の取組み（選択式、複数回答）
- ③ 聴覚障害社員のキャリアアップに関する課題
(自由記述)
- ④ 大学への支援ニーズ＜就職後＞
(選択式、複数回答)

(4) 調査期間

令和元年9月～

(5) 分析

選択式で回答された箇所については単純集計を行った。自由記述の箇所については共同研究者と協議の上で内容ごとに分類し、各カテゴリについて命名した。

3 結果

(1) 回収率

令和2年5月31日現在で、社会人114名（11.6%）、企業担当者56名（15.6%）から回答を得た。

(2) 聴覚障害のある社会人向け調査

ア 回答者の属性

(ア) 年齢

20代 63名（55%）、30代 40名（35%）、40代 10名（9%）、50代 1名（1%）

(イ) 就労状況

正社員 110名（96%）、契約・嘱託社員 4人（4%）

(ロ) 業種

製造 40名（35%）、情報通信 20名（17%）、建設 15名（13%）、公務 7名（6%）、卸小売 5名（4%）、運輸郵便 4名（3%）、他、教育学習・金融保険等

(エ) 採用形態

一般職 61名 (53%)、総合職 36名 (32%) その他・不明 17名 (15%)

(オ) 役職

一般社員 104名 (91%)、係長 2名 (2%)、課長 2名 (2%)、その他・不明 6名 (5%)

イ キャリアアップの目標の有無 (図1)

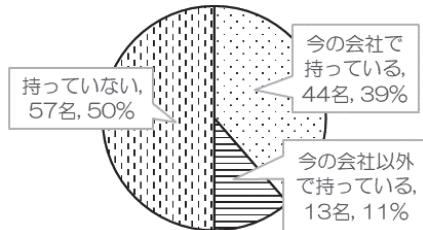


図1 キャリアアップの目標の有無

ウ キャリアアップの目標を持っていない理由 (図2)

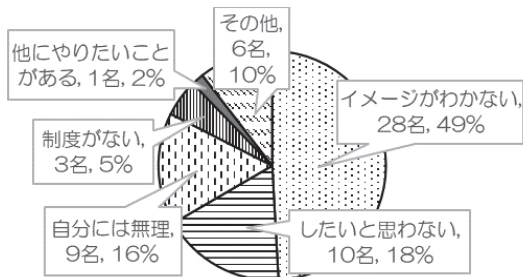


図2 キャリアアップの目標を持っていない理由

エ キャリアアップのために取り組んでいること

【自主学习】【社内制度の活用】【職場での心がけ】
【その他】の4カテゴリに分類された。

オ 大学への支援ニーズ<就職後>

- ・聴覚障害を持つ社会人との交流の場 63名 (55%)
 - ・キャリア形成に関する情報提供 55名 (48%)
 - ・聴覚障害のない社会人との交流の場 48名 (42%)
- 他、「障害者雇用制度に関する情報提供」「自身の障害について整理・分析するための相談」等

(3) 聴覚障害者を雇用している企業担当者向け調査

ア 企業概要、回答者の属性

(7) 業種

製造 15社 (27%)、情報通信 8社 (14%)、公務 7社 (12%)、建設 5社 (9%)、学術専門 4社 (7%)、卸小売 3社 (5%)、他、金融保険・複合サービス等

(4) 従業員数

300人未満 13社 (23%)、300-1000人未満 10社 (18%)、1000-5000人未満 21社 (37%)、5000-10000人未満 5社 (9%)、10000人以上 6社 (11%)、無回答 1社 (2%)

(5) 聴覚障害社員との関わり

総務人事担当者 33名 (59%)、直属の上司 20名 (36%)、その他 3名 (5%)

イ 聴覚障害社員のキャリアアップについて実施中の取り組み (図3)

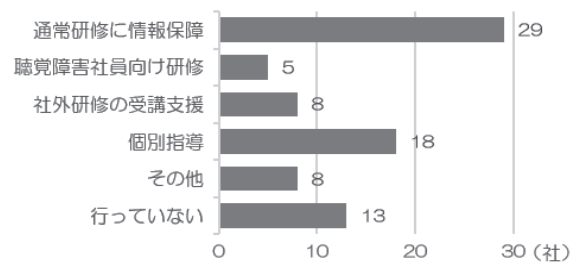


図3 キャリアアップに関する取り組み

ウ 聴覚障害社員のキャリアアップに関する課題

【コミュニケーション上の課題】【本人の主体性・意欲】【情報保障付きで研修を受けることの困難さ】【社内の環境整備】【その他】の5カテゴリに分類された。

エ 大学への支援ニーズ<就職後>

- ・キャリア形成に関する情報提供 28名 (50%)
 - ・聴覚障害のない社会人との交流の場 21名 (38%)
 - ・聴覚障害を持つ社会人との交流の場 20名 (36%)
- 他、「大学担当者による相談」「自身の障害について整理・分析するための相談」等

4 考察

聴覚障害者のキャリアアップにおける課題として、当事者の回答からは、情報やロールモデルの少なさからイメージを持ちにくいこと、キャリアアップに対して意欲的でなかったり能力的な困難さを感じていたりする方が一定数いることが背景として推察できる。聴覚障害当事者の意欲や主体性については企業担当者からも課題として捉えられている。企業担当者の回答では、その他にコミュニケーションの困難さから情報の取得や業務の効率化が進まず昇進に繋がりにくいこと、手話通訳等の情報保障のある研修が少なく学習の場が得にくいことが指摘されていた。

今後は本調査で把握された課題を踏まえて、大学へのキャリア形成支援ニーズに応えるべく、聴覚障害がある社会人の交流の場や情報保障の整備された研修の開催等について検討していく。

【参考文献】

- 1) 川合紀宗, 西塔愛. 聴覚障害者を雇用する企業に就く当事者支援の現状と課題に関する考察. ろう教育科学. 53(1). 23-37. 2011
- 2) 岩山誠. 聴覚障害者の職場定着に向けた取り組みの包括的枠組みに関する考察. 地域政策科学研究. 10. 1-24. 2013
- 3) 水野映子. 聴覚障害者の仕事に関する相談先-聴覚障害者対象アンケートの結果より-. LIFE DESIGN REPORT Spring 2016. 4. 25-38. 2016

【連絡先】

後藤 由紀子
筑波技術大学産業技術学部
e-mail : ygoto@a.tsukuba-tech.ac.jp

キャリア教育・職業教育に活用できるアセスメントツールの開発 ～VDT作業の心的疲労・精神的作業負荷・認知負荷の教育利用～

○内野 智仁（筑波大学附属聴覚特別支援学校 教諭）

1 背景と目的

文部科学省¹⁾は、これまでのキャリア教育において、ストレスマネジメント等の自己管理能力に焦点を当てた指導について考慮されてこなかった一面があること、高校生期の身体的・生理的側面での早熟化が進む反面、ストレス耐性や社会性に未熟さが見られることを指摘している。

ストレスマネジメントとは「ストレスとの上手な付き合い方を考え、適切な対処法をしていくこと。」²⁾であるとされ、ストレスマネジメントできることが仕事をしていく上で必要であると企業も働き手も認識している³⁾。

ストレス耐性を高めるためには「基本的な知識の習得・気づき・行動変容」が重要であり⁴⁾、それらの効率的・効果的な指導の実現に向けて学校教育用のアセスメントツールを開発・検証することは、教育的にも研究的にも意義深いと考えられる。

キャリア教育を行う特別支援学校（聴覚障害）の実態について、国立特別支援教育総合研究所⁵⁾の調査によれば、進路指導担当の経験年数は1年以上5年未満が67.1%、5年以上10年未満が15.1%、10年以上が17.8%という結果であった。進路指導に関わる教員用手引きや冊子等については、「保有していない」とする回答が63.0%、「教材の使用なし」とする回答が52.1%という結果であった。また、進路指導に教材を使用している場合にも、市販のテキスト・映像資料、公共機関による刊行物、自作のプリント資料等の「見る・読む」が中心となる教材であった現状も明らかにされている。

このような「教材を保有していない・使用していない」「教材を使用する場合も見る・読む教材が中心」という状況に、昨今大きな変化は見られない。それらの現状をより良く改善する一つの方法としては、学習者の反応を活かし、選択肢回答に応じて個別のフィードバックが与えられるデジタル教材を開発・充実させていくことが考えられる。

本稿では、ストレスマネジメント、ストレスコントロール力、ストレス耐性等を育む教育活動の効率的・効果的な実現のために、筆者が開発したアセスメントツール「こころクエスト」について紹介したい。本アセスメントツールは、VDT作業に伴う心理的負担感（目の疲れを測定しよう）、特定のタスクによる精神的作業負荷（心身の疲れを測定しよう）、特定の学習による認知負荷（勉強の疲れを測定しよう）について、それぞれを利用者自ら測定でき、即時に結果を把握できるように実装した（図1）。



図1 アセスメントツール「こころクエスト」の開始画面

2 アセスメントツール「こころクエスト」

(1) システム概要

本アセスメントツールは、利用者自ら情報の表示量を調整しながら進行できる機能、利用者の選択に応じて個別の即時フィードバックメッセージが与えられる機能、回答履歴をログとしてテキストファイルに記録できる機能等をHTML・CSS・Javascriptによって実装し、それらの構成ファイルをウェブサーバに設置した。

各種デバイスのウェブブラウザから、構成ファイルが設置されたウェブサーバにアクセスすることで、いつでも、どこからでも利用することができる（図2）。



図2 マルチデバイス対応の「こころクエスト」

表示画面をクリックまたはタップすることで展開し、対話インタフェースでの選択肢回答に応じて、表示や展開を制御できる。対話インタフェースには、グラフィカルリンクによる選択肢回答を使用した（図3）。

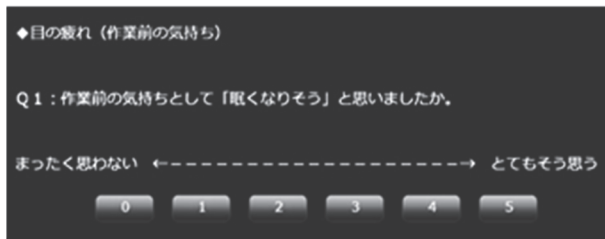


図3 「こころクエスト」のユーザインタフェース

(2) アセスメントツールの内容

利用者は「目の疲れ」「心身の疲れ」「勉強の疲れ」のいずれかを選択する。それらに対応した調査項目に回答後、測定結果が表示されて、自らの状態を把握できる(図4)。

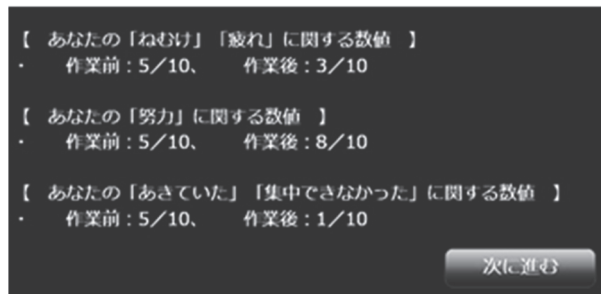


図4 「目の疲れを測定しよう」の測定結果例

ア 目の疲れを測定しよう

「目の疲れ」の測定について、VDT作業の心理的負担感を明らかにする評価尺度⁶⁾を参考に、調査項目を設定した(表1)。それらの回答から、「誘眠・疲労(A1+A2)」、「労務遂行努力(A3+A4)」、「あき・集中力減退(A5+A6)」にそれぞれ分類して評価できる。利用者には測定したい作業を思い浮かべてもらい、作業前と作業後の気持ちについて「0:まったく思わない」～「5:とてもそう思う」のいずれか1つの選択式回答を求める。

イ 心身の疲れを測定しよう

「心身の疲れ」の測定について、メンタルワークロードの測定法である日本語版NASA-TLX⁷⁾を参考に、調査項目を設定した(表2)。利用者には測定したい作業を思い浮かべてもらい、作業前と作業後の気持ちについて「0:まったく思わない」～「10:とてもそう思う」のいずれか1つの選択式回答を求める。

ウ 勉強の疲れを測定しよう

「勉強の疲れ」の測定について、認知負荷の測定法⁸⁾を参考に、調査項目を設定した(表3)。Intrinsic Loadは「勉強の難易度(C1とC2)」、Extraneous Loadは「勉強の邪魔になっていたこと(C3～C5)」、Germane Loadは「勉強に対する努力(C6～C8)」と定めた。利用者には測定したい勉強場面を思い浮かべてもらい、その時の気持ちについて「1:まったく思わない」

～「7:とてもそう思う」のいずれか1つの選択式回答を求める。

表1 「目の疲れ」の調査項目

A1	眠くなりましたか
A2	目が疲れましたか
A3	緊張しましたか
A4	気の休まる暇がなかったですか
A5	やる気がおきなかったですか
A6	つまらなかったですか

表2 「心身の疲れ」の調査項目

B1	どのくらい頭を使いましたか
B2	どのくらいカラダを使いましたか
B3	進むペースはゆっくり余裕を感じましたか
B4	どのくらい満足できましたか
B5	どのくらい一所懸命に活動しましたか
B6	どのくらいイライラしたりストレスを感じたりしましたか
B7	どのくらいラクあるいは大変でしたか

表3 「勉強の疲れ」の調査項目

C1	今回の勉強は、頭の中で、多くのことを同時に考えなければならなかったですか
C2	今回の勉強は、とても複雑で大変でしたか
C3	今回の勉強をしていて、何が重要な情報なのか分からなくて疲れましたか
C4	今回の勉強方法や指導は、不便で役に立たなかったと思いますか
C5	今回学んだことと、以前に学んだことを結びつけることは難しかったですか
C6	今回学んだすべてのことについて、理解しようと努力しましたか
C7	今回の勉強の目標は、すべての内容を正しく理解することでしたか
C8	今回の勉強では、理解しやすくなる情報がたくさんありましたか

【参考文献】

- 1) 文部科学省: 高等学校キャリア教育の手引き (2012)
- 2) 厚生労働省: e-ヘルスネット (閲覧日2020/08/01)
- 3) 経済産業省: 新・社会人基礎力(仮称) アンケート調査結果 (2018)
- 4) 桃生寛和: ストレス耐性を高めるには、心身医学, 47(12), 1011 (2007)
- 5) 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所: 障害のある子どもへの進路指導・職業教育の充実に関する研究, http://www.nise.go.jp/blog/2009/05/post_212.html (2009)
- 6) 山口晴久・山口有美・笠井俊信: VDT文書入力作業の作業時間による心理負担測定のための評価尺度の開発, 日本教育工学会論文誌, 28(4), 295-302 (2005)
- 7) 芳賀繁・水上直樹: 日本語版NASA-TLXによるメンタルワークロード測定 各種室内実験課題の困難度に対するワークロード得点の感度, 人間工学, 32(2), 71-79 (1996)
- 8) Klepsch, M., Schmitz, F., & Seufert, T.: Development and validation of two instruments measuring intrinsic, extraneous, and germane cognitive load. *Frontiers in psychology*, 8 (2017)

企業における発達障がい者の 業務アプリケーション・RPAプログラマーとしてのキャリア形成

○小松 里香（株式会社サザビーリーグHR 横浜業務サポートセンター オフィスリーダー）

1 株式会社サザビーリーグHR

当社株式会社サザビーリーグHRは、Ron Herman、Afternoon Teaなどのブランドビジネスを営む株式会社サザビーリーグの特例子会社である。2012年発達障がい者向けのサテライトオフィスとして指導員2名、障がい者社員11名でスタート。現在では特例子会社として、東京都渋谷区1拠点、千葉県市川市1拠点、神奈川県横浜市2拠点の計4拠点で、指導員14名、障がい者社員76名が在籍している。

当社の特徴としては、2点挙げられる。1つは各拠点でそれぞれ異なった業務を運営していて、マーケットバリューが高い業務にこだわっていること。具体的には、クライアントである親会社・グループ会社に直接貢献できるIT関連・DTP・物流業務を受託しており、各拠点で障がい者社員の適性に合わせて、指導員が業務を割り当てている。

2点目は、発達障がい者社員の割合が92%と高いことである。多様な障がい者を受け入れるより、設立当初まだ注目度が低かった発達障がい者に注目して、発達障がいに対するノウハウを蓄積して業務実績を積み上げてきた結果である。

2 横浜業務サポートセンター

4拠点の中で、最初に設立されたサテライトオフィスである。現在指導員4名、技術指導者1名、障がい者社員28名が在籍している。当拠点はITスペシャリストの発達障がい者が多いことが特徴である。業務は、システム開発、RPA開発、Webサイト更新、ブランドSNS運用サポート、顧客情報管理を担当している。

今回の発表では、IT系の高レベル業務であるシステム開発業務・RPA業務の内容と、各チームで活躍している社員の事例、キャリア形成のポイントを説明する。

3 システム開発業務概要

本社のシステム部門から、グループ社内向けの業務アプリケーション開発を受注して、チーム開発を担当している。

(1) チーム体制

- ・プログラマー7名（発達障がい者社員）
- ・プロジェクトマネージャー1名（指導員・本社システム部門の元システムエンジニア）

- ・プロジェクト管理サポート1名（指導員・本社システム部門の元ネットワークエンジニア）
- ・技術指導者（経験豊かなプログラマーが業務委託契約で常駐）

(2) 開発実績

- ・グループ社員の社員番号発番システム
- ・本社システム部門向けの業務見積・実績管理システム
- ・フリーアドレス座席表システム
- ・グループ全社向けBIツールのカスタマイズ

(3) システム開発チーム社員事例

Aさん 29歳 2017年入社 正社員 広汎性発達障害

ア 入社前

高校を中退して、高卒認定試験合格後、3年間ひきこもる。その後、少しずつ社会活動を始め、就職を目指して就労移行支援の利用を開始して、2016年精神障害者保健福祉手帳を取得。また、独学で国家資格応用情報技術者試験に合格。

自宅から近く、業務未経験者でも技術力を磨くことができる当社採用に応募して、1年4ヶ月の訓練の後、入社。

イ 入社後

- ・当初は、Webサイト更新作業を担当。VBAプログラミングやセキュリティ管理で業務能力を発揮して、1年後にシステム開発チームに異動。
- ・この間、プライベートでは独学で国家資格情報処理安全確保支援士試験に合格。
- ・開発チームでは、広範囲かつ深いIT知識、論理的思考能力、ファクトベースでの過不足無いコミュニケーションで活躍している。

ウ 本人の成長実感

「入社前は内向的だったのが、プライベートも含めて活発になったと感じている」

「これまでは1人で完結させる業務が多かったが、1人ではなくチームで作業するので段取りや提案力が上達した」

エ 本人の今後の目標

「新技術を身に付けて提案をしていきたい」

「いずれ本社のシステム部門で業務を試みたい」

4 RPA開発業務概要

3名の発達障がい者社員が、本社のシステム部門のチームメンバーに加わる形で、RPAの開発を行っている。

RPAとは、Robotic Process Automationの略で、パソコン内のソフトウェアであるロボットが人の代わりに働く業務自動化を指す。RPA開発業務は、そのロボットを動かすための業務分析や、ロボットの処理の流れを作成する業務である。

本業務担当の障がい者社員は、週に3日はサテライトオフィスで業務、残り2日は本社で業務することと、業務上の上司が指導員ではなく本社のシステム部門社員のため、高い自己管理能力と自発的な行動が求められる。

(1) RPAチーム社員事例

Bさん 33歳 2015年入社 正社員 広汎性発達障害

ア 入社前

文系の大学卒業後、一般枠で3年8ヶ月ほどIT企業に勤務。品質管理業務などに携わるが、体調を崩して退職。その後、精神障害者保健福祉手帳を取得。IT企業の職務経歴が活かせる当社採用に応募して、就労移行支援で8ヶ月訓練の後、入社。

イ 入社後

- ・Webサイト更新作業を担当。1年足らずで細やかさと人当たりの良さを活かして他社員への業務割り振りをはじめる。
- ・2年3ヶ月後～、システム開発のプログラマー兼テストエンジニア担当。
- ・3年5ヶ月後、システムやプログラムそのものではなく、業務や人に興味があることに気付き、RPAエンジニアとしての業務を開始。システム開発のテストエンジニアを兼務しながら、現在までRPAの業務ヒアリング・分析など、上流工程を担当している。

ウ 本人の成長実感

「一般雇用の前職では否定されることが多かったが、社会人として自信が持てるようになった」

「毎年違うタイプの仕事をさせてもらっていて、全ての業務につながっているので良い経験になっている」

エ 本人の今後の目標

「ワークライフバランスをとりながら、今やっている上流工程のスキルを磨いていきたい」

「発達障がい者がRPA業務を担当していく上で、ノウハウを確立していきたい」

5 キャリア形成のポイント

IT技術職としてキャリア形成をする場合、スタートとなるのは本人の意欲である。当社の技術職はプログラミングやRPA開発のため、終日PCに向かって地道にものづくりをする作業だが、社員自身が担当していてやりがいがあるか、単なる憧れではなく面白さや喜びを感じて取り組み、日々進化する技術の学習を続けられるかが、最も重要なこ

とである。

また、仕様・要件の理解力、こだわりのコントロール、自己管理能力・発信力など、技術力そのもの以外の能力を、指導員が見極めて、実務を通して成長させていく必要がある。そのため、クライアントに障がい者社員の特性を理解してもらいつつ、シンプルかつ影響が少ない案件からステップアップして成長できるように、指導員が開発業務を牽引してきた。発達障がい者は一人ひとり特性が異なっているため、個々の社員と十分に相談しながら、本人のペースで育てていくこともポイントである。

6 総括

発達障がい者雇用現場では、「社員に業務内容を合わせて組み立てる」と、業務内容がベーシックなものや、誰にでも取って代わられ易いものになる。そのような業務は、IT技術の進化で必ずしも人が行う作業ではなくなっていることを実感している。

そのため、当社では「業務に合わせて社員をアサインする」という前提で、指導員や上司が、潜在能力の高い社員をITレベルの高い業務にストレッチさせてスキルアップできるように、「サポート」するのではなく「リード」していく指導が、重要であると考えている。

【連絡先】

小松 里香

株式会社サザビーリーグHR 横浜業務サポートセンター

e-mail : r_komatsu@sazaby-league.co.jp