

盲ろう者の大学事務職における就労事例報告 — コロナ禍での在宅勤務を経験して —

- 森 敦史（筑波技術大学総務課広報・情報化推進係 事務補佐員）
- 後藤 由紀子（筑波技術大学産業技術学部）
- 白澤 麻弓（筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター）

1 盲ろう者とは＝就労における課題

- 「**盲ろう者**」とは、聴覚と視覚の障害を併せ有する者のことを指す。
- 聴覚・視覚障害の程度や受障時期は多岐にわたる。

しかし主に以下のような困難があり、それらに対応するためには、盲ろう者個人の状態に応じた独自の支援が必要である。

①コミュニケーション

触手話・指点字などでのコミュニケーションの工夫が必要

②情報入手

日頃満ち溢れている情報の提供、本人の周囲で起きている状況の説明等が必要

③移動

同行支援、安全な歩行のための環境整備等が必要

- 我が国における**盲ろう者の人口は14,000人程度**（※）
そのうち**就労(正社員あるいは正社員以外)についているのはわずか114人**とされている（※）
- 以上のことから、前例が非常に少なく、支援現場では個別性の高い支援が求められる。

（※）参考情報：全国盲ろう者協会：厚生労働省平成24年度障害者総合福祉推進事業盲ろう者に関する実態調査報告書, 2013

2 事例（対象者Aについて）

➤ 先天性盲ろう者である。↓詳しい生い立ちは〈Aの略歴〉を参照

➤ 主なコミュニケーション手段：

触手話（相手の手話に触れて手話を読み取る方法）

その他点字を活用したパソコンの利用や50音ボードを用いた会話なども可能

〈Aの略歴〉

①**難聴幼児通園施設（幼少期）**：初めて手話や指文字を学ぶ。

②**聴覚特別支援学校（小学部）**：主に手話を活用した学習

③**視覚特別支援学校（小学5年～高等部）**：主に点字を中心とした学習

④**私立大学（大学学部）**：触手話通訳を受けながら一般学生と学ぶ。

⑤**筑波技術大学（大学院）**：パソコン通訳などを新たに導入。

⑥**筑波技術大学（※）の事務職員（大学院修了後の2020年4月～）**：

週に3日勤務、その他の時間帯は研究活動も

（※）筑波技術大学：

我が国唯一の聴覚障害者及び視覚障害者のための
高等教育機関である。

（右の写真は筑波技術大学天久保キャンパスの風景）

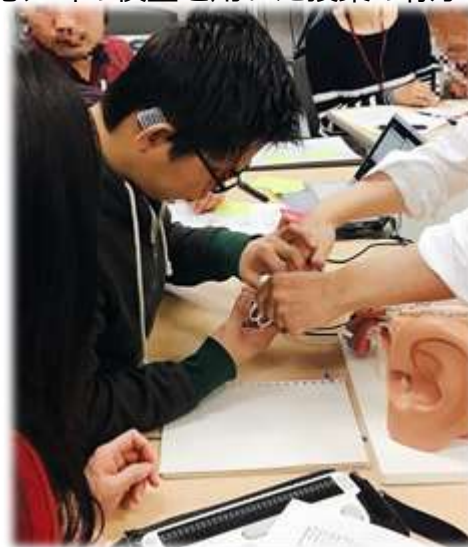


3 就職までの経緯

(1) きっかけ

- ① 盲ろう者の就労の可能性を広げるべく 一般就労をしたいというAの希望があったこと。
- ② 盲ろう学生支援の前例が少ない中、Aは本学で指導教員や授業担当教員との相談を重ねながら 様々な支援を受けていたこと。
- ③ ②の経験から後進の障害者が学びやすい・働きやすい環境を作っていきたいというAの希望があったこと。

(下の写真は、大学院在学時のパソコン要約筆記、耳の模型を用いた授業の様子、大学構内の点字ブロックの様子)



- 以上の理由から、Aから指導教員らへの申し出により、本学への就職に関する検討が開始された。

(2) 採用までの流れ

- 採用に際しては、Aの意向や必要な配慮を的確に把握し、配属部署を調整するため、下記のステップにて準備が進められた。
- ① 本人と大学院の指導教員らによる進路の検討に関する打ち合わせを開催。
 - ② 本人の意向に基づき、本人と学長らとの面談を開催。
→Aの意向を的確に伝えるため希望や配慮事項について記した資料（パソコンで作成、印刷）を提出。
 - ③ 配属先の決定後、上司・同僚との顔合わせを実施。
 - ④ 就職前にパソコンの訓練や通勤路の歩行訓練などを実施。
 - ⑤ 同時にコミュニケーションを円滑にするためのチャットシステムの導入について検討を開始。

(下の画像②の打合せでAが提出した資料の一部)

職場での就労環境に関するお願い

①移動に関して

・学内の移動に関しては、事前に訓練すれば、トイレや他の部署の部屋への移動含め単独で歩行できます。現在も、寄宿舍-総合研究棟-支援棟-支援センター-聴覚障害系支援課までの範囲であれば、単独で歩行可能です。

②コミュニケーションに関して

・たとえば業務上の報告・連絡・相談等には、グループウェアやメーリングリスト、グループLINEを活用する等の方法が取れると助かります。(特定のアプリの使用には、セキュリティ上の懸念もあるようですので、他のグループウェアのソフトの活用も踏まえて、関係者の方々には改めてご相談したいと思います)

3 就職後

(1) 支援体制

(ア)所属部署・業務内容

所属部署：総務課広報・情報化推進係

業務内容：

SNSによる情報発信、メールマガジンの作成、学報（学内資料）の作成、等

(イ)人的体制

係内(常勤)：係長1名、専門職員1名（他係と兼務）、係員1名

係内(非常勤)：事務補佐員1名(A)、

支援員2名（Aの週3日の勤務日に合わせて交代で勤務。）

支援者(学内教員)：3名

(ウ)役割分担

支援員：上司・同僚との会話の通訳、

Aが作成した文書の体裁の確認等の補助作業

支援者（学内教員）：

支援員や上司・同僚へのスーパーバイズ等

(右の写真はAの工作中的様子。ノートパソコンの手前に入力用キーボード、画面読み上げ用点字ディスプレイ、右側にメモ用の点字端末(Aの私物)、左側に同僚とのコミュニケーション用の点字ボードが配置されている。)



(2) 経過 (概要)

時期	勤務状況の変化	支援内容の検討・打合せの実施
4月上旬～ 中旬	<u>週3日勤務 (大学へ出勤)</u> 、 内半日はパソコン訓練や職場環境の整備	
4月8日、 9日		視覚障害のある学生支援に携わっている 教員と総務課関係者、本人、支援員で、 <u>パソコン訓練のカリキュラムやチャット システムの導入に関する打合せ</u> を実施
4月下旬～	<u>週3日とも在宅勤務へ移行</u> 、同僚・支援 者とはメール・チャットシステムで連絡	
5月下旬～	<u>週1日は大学へ出勤</u> 、 <u>2日は在宅勤務</u> に	
6月18日		総務課関係者、本人、支援員が参集し、 <u>業務内容等に関する打合せ</u> を実施
7月～	<u>週2日は大学へ出勤</u> 、 <u>1日は在宅勤務</u> と なる	
7月30日		総務課関係者、本人、支援員が参集し、 <u>業務内容等に関する打合せ</u> を実施

(3) 経過 (支援内容の変遷)

当初の課題①

Aの場合盲ろう者であるゆえに、「見たことがない」「聞いたことがない」ことによる経験的不足・情報不足が多くみられる。

→周囲の状況を見て・聞いて判断し、行動するということへの困難性が高いと考えられる。

解決策①

就職当初は学内教員が常に同席し、場面に応じて適宜情報を提供。

(例) 周囲の職員の勤務時間中の行動や会話内容(状況説明)、社風・社会的マナーや常識等

当初の課題②

職場環境や作業への適応が必要であること。

→特にパソコン作業の習得に関しては、点字ディスプレイや点字・音声読み上げソフトウェアなどを使用するため、専門性の高い知識が求められる。

解決策②

支援者によるフォローに加え、視覚障害学生へのパソコン指導に長けた教員らの協力のもと訓練を実施。

当初の課題③

在宅勤務への移行に伴う支援体制の確立とA自身の在宅勤務への適応が必要であること。

解決策③

支援者の役割はパソコン技術に関する助言やAが作成した文書の修正等により対応。

日々の勤務状況はAが作成する日報を上司・同僚・支援者に共有することで対応。

大学への出勤再開後の成果

Aのこれまでの勤務状況に基づいて、定期的にA・上司同僚・支援者が参集した打ち合わせが行われるようになる。

その結果、支援者の役割やAに求める業務の質、業務効率化に向けた環境整備等について適宜検討が重ねられるようになる。

4 本事例に関する考察（当事者Aの立場から）

- ▶ 本学では視覚障害者へのパソコン訓練に関するノウハウを持つ教員からの協力が得られたこと。
⇒当初の数か月は一般的な新人研修としての側面だけでなく、職業訓練の側面があったことを認識している。
- ▶ コロナ禍で在宅勤務に移行してからの自主的な取り組みが見られたこと。
⇒自主的にパソコンの操作方法を調べる、トラブル時に外部の団体に尋ねるといった行動が見られた。
- ▶ 本人と関係者らによる情報共有や連携が重視されていること。
⇒現在は係内に支援員が配置され、上司等とのコミュニケーション支援やAのパソコンの操作補助等に当たっている。
また定期的に本人と支援者による役割分担に関する打ち合わせも行われている。
- ▶ ICT技術を駆使した勤務が可能になっていること。
⇒在宅勤務時においてもメールやMicrosoft Teamsによるオンラインチャットを用いて、支援者や上司とのやりとりを行う等の成果が見られる。

現在課題になっている点

- ▶ 健常者に比べて時間を要してしまうことが多くあること。
⇒ほぼ触覚のみに頼ることから、パソコンで目的の項目に行くまでに時間を要すること、会議中に触手話通訳を受けながらメモを取ることが難しいことなどの課題がみられる。
- ▶ 効率的な時間管理が難しいこと。
⇒パソコン技術についてはプライベートな時間も活用して研鑽したいと考えているが、研究活動と平行していく上での効率的な時間管理が課題になっている。

5 盲ろう者の就労に関する考察

(当事者Aの立場から)

課題

- 盲ろう者の就労に特化した支援体制がわが国では少ないこと (※)
…Aの場合、幸いにして大学院時代から就労後まで指導教員を中心とした継続的な支援が行われていたが、実際に就労したくても就労できない人もいることが推測される。



就労支援の体制整備には、人的体制の確保に加え、
彼らの就労移行における**継続的支援**が求められることは考えられるだろう。

- (※) 盲ろう者の就労移行支援：盲ろう者からの相談や生活訓練に特化した組織としては、東京都在住者を対象とした東京盲ろう者支援センターなどが存在する。また米国にはヘレンケラー・ナショナル・センターと呼ばれる盲ろう者を対象とした総合型リハビリテーションセンターが存在する。

今後

- 上記の理由から今後は本事例を通じて、盲ろう者の就労移行における継続的支援と教育機関での就労における教育体制を強化するための可能性について新たに検討したいと考える。

【参考文献】

- 1) 全国盲ろう者協会：厚生労働省平成24年度障害者総合福祉推進事業盲ろう者に関する実態調査報告書，2013