

# 当院における就労支援の取り組み

## －就労に関するアンケート調査より－

○照屋 若夏 (ちゅうざん病院 リハビリテーション部 作業療法士)

兼城 賢也 嘉数 進 崎浜 海里 安里 優子 (ちゅうざん病院 リハビリテーション部)

### 1. はじめに

当院はリハビリテーション病院であるが、就労や復職に関して患者からの訴えが少なく、スタッフも在宅復帰を目標としてプログラムを行っていることが多いことから、就労に関して医療スタッフと患者との意思疎通が取れていないのが現状である。

当院Dr山本が以前、現職で障害を起こした60歳以下の脳卒中患者について疾病の特徴、職業復帰、自宅復帰に及ぼす影響について調査、検討を行った。2000年1月から2004年9月に当院を退院した患者170名にアンケート調査を行なった結果、自宅復帰した124名のうちアンケートを回収できた74名について、復職した患者は13名(19%)と低い値を示した。一般に脳卒中患者の職場復帰は30%～50%といわれていることから当院の復職率は低い状態であるといえる。

そこで現在リハビリテーションを利用する患者が、復職や就職に関してどのように考えているのかアンケート調査を行ない、今後の当院での取り組み方について考察を加えたので以下に報告する。

### 2. 当院紹介(病院概要)

リハビリテーション専門病院

診療科目：リハビリテーション科

承認基準：総合リハビリテーション施設  
(理学療法Ⅰ・作業療法Ⅰ)

病床数：216床

回復期リハビリテーション病棟 93床

一般病棟 43床 介護療養病棟 80床

外来リハビリテーション利用患者：93名

(平成17年10月1日現在)

### 3. 対象

当院入院患者もしくは外来通院患者で作業療法利用者の中から60歳以下で今後何らかの形で就労が必要と思われる方

入院9名 外来4名 計13名

性別 男性10名 女性3名

(男性76.9% 女性23.1%)

平均年齢46.1歳

疾病分類 脳出血5名 脳梗塞2名 頭部外傷2名  
脳挫傷2名 脊髄疾患2名

平均入院期間

入院患者 5.2ヶ月

外来患者 3.0ヶ月(発症から18.5ヶ月)

### 4. 方法

聴取にてアンケートを実施した。

アンケート実施期間

平成17年7月26日～8月11日までの2週間。

### 5. 結果

- (1) 対象者ほぼ全員(11名 84.6%)が「復職もしくは再就職したい」と答えている。「復職もしくは再就職したくない」あるいは「どちらともいえない」と答えた2名はともに外来患者で発症から2年以上が経っており、対象者の中では最も通院歴が長かった。
- (2) 「復職もしくは再就職したくない」もしくは「どちらともいえない」と答えた例の理由としては「実際に就ける職がないから」「職場の環境、交通の便や人間関係など色々考えるのが面倒」という答えだった。
- (3) 「復職もしくは再就職に関して病院に相談しようと思いますか？」の問いに「相談しようと思う」と答えた例は過半数にも満たなかった(5名 38.5%)。「相談しようと思わない」(8名 61.5%)理由として、入院患者は「病院は機能回復をするところであるから」という答えが多く、外来患者は「誰に相談し、どこまでしてくれるのかわからない」といった答えが多かった。
- (4) 「相談しようと思う」と答えた例の相談したい内容は「身体・健康面」「今後の方向性」「制度」「職探し」など多岐に渡っており、復職もしくは再就職に関して今後病院でして欲しいことは「通勤の練習」が最も多く、続いて「事業主への説明」「就労に向けての手続きなどのアドバイス」が多く、「具体的な仕事内容の練習」などは少なかった。
- (5) 「相談するなら誰に相談しようと思いますか？」の問いには主治医・理学療法士・作業療法士・心理士・ソーシャルワーカーの職名が挙がっていた。
- (6) 「復職もしくは再就職するにあたって心配なことや気になることはなんですか？」の問いに対しては、以下の回答であった。

- ・ 機能的についていけるか（6例）
- ・ 車の運転（2例）
- ・ 職種、収入、適性（2例）
- ・ 勤務時間（2例）
- ・ 人間関係（1例）
- ・ 特に不安はない（1例）

## 6. 考察

今回のアンケート調査から、仕事に関して病院側に相談する意識をもたない患者が多いことがわかった。先の結果からわかるように入院患者の意識は機能回復に向いており、退院し自宅へ帰って初めて一日の過ごし方を考え、現機能での出来ることとして、就労に対する意識が向いてくるようである。しかし、障害が長期化すればするほど就労意欲は低下していくこともわかった。これらのことから、適切な時期に適切な方法で、医療スタッフ側から就労支援の情報を与えるべきであると考えられる。

時期と方法については、患者の意向と合わせて、入院初期には病院で就労支援を行っているという情報のみを提供していく方法、入院後期には本人の意向を確認する方法、退院直前もしくは退院直後は今後のプランを相談する方法が良いのではないかと考えている。

また、医療スタッフ側から就労の話を持ちかけた場合においても、身体障害者手帳を取得するまでに時間がかかる、もしくは身体障害者手帳が交付されても再就職の間口は狭く、すぐには就職先を見つけることはできないなどから就労支援は長期にわたることが予測される。したがってその間の患者の心理的サポートも重要であるとともに就労へ一歩ずつ近づいている意識を持ってもらうため、地域機関への紹介や相談を積極的に利用することも必要である。その際、地域機関の機能を医療スタッフが理解することが必要である。加えて、患者が相談したい内容や病院で行って欲しいことが多岐にわたっていることから、就労支援は多くの専門職を含むチームで取り組む必要性を感じる。

今回のアンケート調査から、患者が病院へ求めることは時期やその人の持つ状況によって違いがあり、医療職として関わる医療スタッフ側の意識と、個々の複雑な環境の中にいる患者の意向とは、時としてずれる場合があることが理解できた。忘れていけないのは決断するのは常に患者自身であり、医療スタッフはあくまで支援者、情報提供者である。患者の意思をうまく引き出すことが最も重要なことではないかと感じている。

今後、長期にわたり定期的にアンケート調査等にて多くの患者の意向を確認していくことも課題である。

## 7. 今後の取り組み方

- (1) 就労支援をチームで行う。
- (2) 就労支援の情報提供は適切な時期に適切な方法で行う。
- (3) 就労に関する情報は医療スタッフ側から患者へ提供する。
- (4) 適切な時期に地域機関への紹介、相談を行う。
- (5) 患者の意思を尊重する。

# 清掃現場における聴覚障がい者の職域拡大について

## －定期清掃に挑戦して－

○峯村 信太郎 (株エルアイ武田 代表取締役社長)

大森 千恵 (株エルアイ武田 事業推進室 マネージャー)

### 1 はじめに

昨年8月より清掃現場において聴覚障がい者の職域拡大のために、従来の家庭内清掃の延長でしかなかった日常清掃に加え、知識・技術を習得し、定期清掃に取り組み、顕著な成果があったので、その事例を報告する。

### 2 会社の概要

設立 平成7年6月武田薬品の特例子会社として設立、平成7年10月より営業を開始。

基本理念 「L」は労働を意味するLabor  
「I」は愛

『働く障がい者を愛する会社』

資本金 2000万円

従業員数 57名

うち 障がい者46名(重度38名)

【聴覚22名、知的17名、他7名】

事業内容 清掃、印刷、組版、データ入力、  
包材、洗濯、細断

- ▷ 印刷・組版・データ入力・包材は単価制事業
- ▷ 清掃、その他は受託事業
- ▷ 単価制事業は競争が激しく、売上が伸び悩んでおり、何とか清掃場所の拡大により売上を確保する必要があった。

### 3 清掃グループの現状と課題

<現状>

#### ① 本社清掃グループ

聴覚障害者16名(男3名、女13名)

肢体不自由者1名(女1名)

平均年齢56歳

#### ② 日常清掃のみの受託

創業以来清掃業務を行ってきたが日常清掃のみで、定期清掃は外部の清掃専門会社が受託。

#### ③ 家庭内清掃の延長線上での日常清掃

その日常清掃も家庭内清掃の域を出ない状況

#### ④ 専門知識・技術の不足

特別な専門教育の必要性がなかった。

<課題>

① 職域拡大のためには、定期清掃のための専門知識と技術の習得が必須。

② 会社として専門知識も技術も持っていない。

### 4 対策としてのこの1年の取り組み

<対策>

① 専門業者の協力を得る→S社  
社内には指導できる人材なし

② 選抜チーム員の選任

1チーム3名の選抜(男1名、女2名)

③ 定期清掃現場の見学

④ 研修の実施(手話通訳必須)

i. 知識の習得

ii. 技術の習得

iii. 定期清掃を受託

iv. 実地研修<OJT>

→1年をかけて実地研修を進めた。

### 5 知識の習得

② ケミカルの洗剤知識

→洗剤・床維持材(ワックス)

③ 汚れの知識

④ 床材の知識

→ビニール系・ゴム系・油脂系

→木材・石材

→タイルカーペット

⑤ 安全の知識

\* 手話通訳を使つての知識の習得は、時間はかかったものの、清掃のメンバーにとってこのような勉強はエルアイ入社以来初めての経験でもあり、また主婦の人が多いため興味を持って取り組んでくれた。

### 6 技能の習得

<基本技能>

① 除塵技能

② モップ操作

③ 吸水機操作

④ ポリッシャー操作

<表面洗浄・剥離>

⑤ ワックス塗布

⑥ アップライトバキュームの操作

⑦ シミ取りの基本

⑧ ポリッシャー操作

→ドライパット方式<綿パット装着>

\* 基本技能の習得は、初めて扱う機器も多く短時間で習得できるものではなく、一通り機器の操作方法や作業の進め方のみの研修とし、実地研修の場で技能の向上を目指した。

## 7 実地研修

- ①艶出しクリーナー拭き → 2ヶ月に1回
- ②バフ機掛け → 2ヶ月に1回
- ③表面洗浄とワックス → 3～6ヶ月に1回
- ④剥離とワックス → 年に1回

- \* 専門清掃業者の協力を得て、実施研修において技能の習得の向上を目指したが、聴覚に障がいがあるため、情報の伝達に時間を要し、エルアイのメンバーだけでできるようになるには時間がかかった。
- \* 定期清掃は、毎日あるものでなく月に1回というペースで、それも毎回やるのが異なるというもので、まさに経験がものをいう世界であった。また、1回の作業時間が決まっているため、その時間内に仕上げなければならず作業のスピードが要求されるものであった。
- \* さらに、聴覚障がいのメンバー間の相互連携の難しさ、健常者である専門業者の指導者から聴覚障がい者への情報伝達の難しさ等、手話通訳を入れて作業を進めたが時間を要した。
- \* 突発事態に対して、健常者なら作業を進めると同時に声掛けをしながら対応していけるが、聴覚障がい者は聞こえないことで、作業の手を止め近くまで行って確認しながら作業を進めなければならず、決められた時間内に作業を完了することが困難であった。今後突発事態にどのように対応していくか多くの課題が残った。

## 8 実地研修での問題点と解決方法

### <問題点>

- ⑥メンバー間の連携をどのようにとっていくか  
→連携強化
- ⑦突発事態にどのように対応していくか  
→臨機応変

### <解決方法>

- ①連帯強化→きめ細かい事前打ち合わせの実施
- ②臨機応変→毎回反省会を実施することにより、色々な場面が想定できるようにしていく。

### 《徹底した話し合いの場を作り、情報を共有化すると共に意識を統一する》

- \* 定期清掃は時間の制約があり、作業を段取り良く進めていくことが重要で、個人個人の仕事の分担をしっかりと決めておかなければならず、そのためのメンバー間の話し合いによる事前打ち合わせが特に重要であった。何回も事前打ち合わせを進めていくうちに連携もとれスムーズに作業がすすめら

れるようになった。

- \* また、いくら事前打ち合わせを行っても現場では予期せぬことが起こり、臨機応変の対応を求められることも多い。例えばワックスの剥離を行う場合1回で剥離できると想定していたが2～3回必要ということがあったり、コンセントが抜けて機器が止まっているのにそのまま作業を続けていたり、用意しておいたバケツを誰かが使ってしまう慌てて探したりという予測できないことや聞こえないための情報伝達不足等多々問題の場面があった。このため、毎回反省会を実施し、情報交換することにより、色々な場面を想定し、突発事態が起こったときに慌てず対応できるよう話し合いを実施している。
- \* この結果、多少の事態が起こっても冷静に判断が出来るようになり、現在では3つの建物の定期清掃を専門業者の指導をほとんど受けることなく実施できるようになった。

## 9 今後の取り組み

<清掃全体グループ全体のレベルアップ>

- ①清掃グループ全体の勉強会の実施  
→ 知識
  - ②選抜チームに他のメンバーを加えての  
実地教育  
→ 技術
- 《職域拡大を図っていく》

- \* 選抜チームの3名は知識・技術とも一応の水準に達したが、これを清掃グループ全体のレベルアップにつなげるよう現在取り組んでいる。知識面については、現在メンバーが中心になり、休憩時間を利用して体験を話すことにより、全員に情報を与えている。その上で、今後清掃グループ全体での勉強会を開催していく予定である。
- \* 技術面については、選抜チームに他のメンバーを加えて実地教育(OJT)を現在行っている。

## 10 まとめ

ビルの清掃業務は日常清掃と定期清掃が一体となって行われるのが普通であるが、今までは聴覚障がい者ということで親会社、エルアイともども日常清掃しか出来ないと思込んでいた面があった。しかしながら、今回1年間の研修を経て定期清掃を習得できたことは、今後さらなる定期清掃の受注が期待でき、このことが聴覚障がい者の職域拡大につながるものと考えられる。

# 労働災害にて両眼眼球破裂した男性の障害の受容と 職場復帰への道

○高橋 広（柳川リハビリテーション病院眼科部長）

久保恵子（柳川リハビリテーション病院眼科歩行訓練士）

室岡明美（柳川リハビリテーション病院医療相談室メディカルソーシャルワーカー）

【はじめに】眼科診療におけるロービジョンケアの重要性が認識されつつあるが、視覚障害者の就労問題は現在のわが国の経済状況ではより厳しい環境に置かれている。そこで、我々は雇用の継続に力を注ぐべきである。今回、労働災害にて両眼眼球破裂した症例の障害受容過程と職場復帰に向けての取り組みを紹介する。

【事例】30歳代、男性の大手建設会社正社員、妻と男児2人の4人家族

2004年5月、作業中、鉄パイプが落下し、頭部外傷（開放性頭蓋骨骨折、脳挫傷、急性硬膜下血腫、顔面骨骨折）を受傷した。両眼も眼球破裂し、眼球内容物はほとんど脱出していた。即日、緊急手術により硬膜下血腫除去、頭蓋骨整復術や強角膜縫合を行ったが、視束管骨折もあり視機能は回復せずと家族は言われた。その後、全面介助にて入院生活を送り、6月観血的に上顎骨を整復した。創傷が癒えるのを待ち、7月視覚を含めたリハビリテーションの目的で当院に転院してきた。

初診時所見：家族の両肩に手をあて診察室に入ってきた。そして、顔面を触ることに極度の恐怖を訴え、細隙灯顕微鏡の診察台の振動さえも恐がり、上眼瞼を打ち上げることすらできなかった。両眼共既に眼球瘻に陥っており、光覚はなかった。本人から視機能回復の可能性を問われ、さらに移植治療を海外で受けたいと強く懇願された。また、視覚障害者の生活や仕事がイメージできないときりに言い続けた。そして、何のためにこの病院に来たのか知らないとも言い出した。片肘を持つ介助歩行の基本姿勢を教えたが、恐怖心のため拒否され、従来からの歩行法にて病室へ移動していった。同日家族には、視覚的回復は無理で、視覚障害者としてリハビリテ

ーションが必要であることを伝え、そのためにもまずは体力と気力の回復を行うべきであると話した。

経過：病棟での生活はすべて全面介助で、看護師や介護士の負担は大きかった。まず彼らは一つひとつを言葉で説明し、本人も音や触知覚で一つひとつを確認していった。このようにすることで、言葉がなくても音、手触りや匂いで自分の周りが少しずつ判っていった。そして、同時に対人距離も覚え、ボディイメージができるように、「心」も安定化を図った。また、頭蓋骨骨折のため開口障害で流動食を摂っており、2ヶ月近くベッド上での生活を余儀なくされ、筋力や体力も低下していたので、理学療法、作業療法や言語聴覚療法を行った。そして、メディカルソーシャルワーカーとも話し合い、ロービジョンケアとしてはまず視覚障害者でも生活している人が多くいることを知らせることから始めた。患者は以前よりパソコン(CAD)を使用していたので、音声パソコンを駆使して、本人の欲しい情報を提供した。一方、家族関係は難しくなっており、とくに妻は、「夫の言葉が以前よりトゲトゲしくなり、こわい」と訴えた。また、患者本人からも妻と話がどうしてもできないがしたいと哀願された。おそらく、以前彼は、妻の微妙な表情や顔色を判断しながら会話をしていたが、失明したため目つきや表情が判らなくなってしまった。また、利用できる非言語的コミュニケーションを十分に活用できないため、余りにも言語コミュニケーション手段に頼りすぎたためであろう。このような視覚障害者に生じるコミュニケーション障害を患者本人と家族に話し、注意を促した。

8月中旬のカンファレンスでは、開口障害による食事摂取や筋力低下以外に身体的障害や高次脳機

能障害もなく、視覚リハビリテーションをもっと積極的に行うべきだと結論された。そこで、「心のケア」を福祉の立場（歩行訓練士・生活指導員）からも行い、更生施設での訓練などの情報を提供した。そして、中途視覚障害者の復職を考える会（タートルの会）の存在を妻にまず話し、数日後本人にも伝えた。その後、妻からタートルの会に連絡が入り、支援が開始された。また、同会が出版した本「中途失明Ⅱ 陽はまた昇る」をパソコンで聞き始めた。8月末になると、本人が「自分はロービジョンケアのため入院している」と言い出した。9月初旬から普通食も食べられるようになり、体力はどんどん回復していった。また、地域の音読ボランティアに「中途失明 それでも朝はくる」（タートルの会編）の朗読を依頼した。これらの聞き取りは障害受容を第1の目的としていたが、聴覚機能の向上にも役立っていた。眼瞼に触れることもでき、角膜上の睫毛を取ることができた。しかし、眼球癆は益々進み、義眼についても話をし、身体障害者手帳1級の手続きをとった。9月中旬タートルの会の会員夫妻、患者と妻の4人で面談した後、地域の障害者職業センターにも繋いだ。こうして、視覚障害者も生活が営め、仕事もできることを感じていった。そして、会社に今後の見通しについて話し、本人の職場復帰の意思を確認した。そのためには日常生活訓練や職業リハビリテーションが必要不可欠で、その支援をも会社に要請した。10月に入ると、「失明者の体験談テープ」を貪り聴き、大いに泣き、腹の中に仕舞いこんだものを吐き出していった。また、はじめて自宅での外泊も可能となり、置かれている現実を理解しはじめた。その後、本人から歩行訓練の希望がで、ついに白杖を持ち、11月から点字訓練も始まり笑顔も戻り、2005年3月退院した。そして、両眼に義眼を入れ、表情もさらに豊になり、2005年5月、職場復帰の新たな一歩を踏み出すため、更生施設に入所した。そこで点字、パソコンや白杖歩行など視覚障害者が生活する上で身に付けなければならない基礎的技術の獲得に頑張っている。この夏には、障害者職業センターの紹介で、当事者夫婦は会社の上司とともに視覚障害者が働いている企業見学に

も行き、会社側の不安軽減も図っている。今後、職場復帰のためにはさらなる技術の向上のため、来春の職業リハビリテーションへ邁進していく予定である。

【結果および結論】ある日突然襲った外傷による障害の受容は非常に難しく、この受容過程における眼科医療の支援、ロービジョンケアは重要であった。そして、その後の職業リハビリテーションへ積極的に繋ぐのは眼科医療の大きな使命と考える。

これまで経験から、職場復帰のためには以下の5つのことが重要と考える。

- ① 職場復帰への強い意志と努力
- ② 職場の不安の解消
- ③ 文字処理能力
- ④ 移動技術
- ⑤ 職場環境の改善（コミュニケーション技術を含む）

このうち、最も重要な本人の「意志と努力」は、早期の、適切なロービジョンケアが大きな鍵となると思われる。併せて、適宜適切な関係機関等との連携が重要であると考ええる。

# 中途失明となった教職員の現職復帰とその後の経過

三宅 勝（全国視覚障害教師の会）

## はじめに

この報告書は現職中に全盲となった教職員（報告者）が、日常行動訓練を受けながら、教育現場への「復帰を目指し、そのためにどのようにしたか」、また「復帰後はどのようにしたか」ということを授業（学習指導）を中心にまとめてきたものである。

（視覚障害教師としての概歴）

- 1977年現職中失明
- 1978年現職復帰
- 1989年定年退職・吹奏楽指導員として1年間在留
- 1990年これを退任

報告の内容は、「基本的なこと」「現場において」「むすび」としている。

なお、本文に入るまえに 報告者は日常生活行動訓練や歩行訓練を受けることから始めたことをあらかじめ申し添えておきたい。

## 基本的なこと

### 1 文字処理

#### (ア) 点字の習得

当時（1977年）、文字処理と言えば、読み書きするには「点字」を、通常文字を書くには「かなタイプライター」と言う時代であった。コンピュータなどは、まだ一般的なものではなく、ましてや学校現場においてそれが設置されている例はほとんどなかったように思う。そのような状況の中に復帰するためには点字の習得が必須条件の一つと考えた。（しかし、現在ではソフトの開発により、視覚障害者がコンピュータでもって文字処理をする傾向が多くなっている。）

#### (イ) 漢字仮名交じりが書ける能力の保持

失明するまでの年月の間、書き続けて来た文字感覚を持続させるためのものである。具体的には、短い文節から始めるのだが、それには紙の位置と自分の姿勢、それに空いている手の指の位置取りなどの工夫を考えた。

### 2 学習指導に備えて

#### (ア) 黒板に文字を書く

これは、見えていた頃、常に実行していたものなので、その感覚を活用しようとしたものである。まず、当該者が自己の教科に関する引用例をまとめ、それを板書（黒板に文字を書くこと）する。そして、それを第三者に見てもらいながら適切なアドバイスを受けた。具体的には次のようなことに留意した。

- ・ 横書き、縦書きいずれにおいても両手両足の位置や身体のバランス感覚に留意

- ・ 自分に可能な字数を把握しておく
- ・ 行頭、行間などを整えるために、マグネット玉などの使用を工夫する
- ・ その他、想定されることへの工夫

（なお、以上のことを実践する場としては、現在各地に存在する「リハビリテーション施設」が考えられるだろうが、因みに報告者は「日本ライト・ハウス」でこれを受けながら、指導員たちからのアドバイスを受けつつ復帰準備のための手だてを工夫した。また、他の視覚障害教師の例として僅少ながら、教育現場でこれが行われたとも聞いている。）

## 現場において（復職後）

まず、学習指導（授業）を中心として、その内容の大筋を列記しておこう。

### 1 学習指導の準備

#### (ア) 教材研究

授業（学習指導）の主題とその流れや展開の研究

#### (イ) 資料検索

指導に必要な関連資料の検索

#### (ウ) 指導資料の作製

授業の流れに沿って配布（プリントなど）または掲示しようとする物の準備と作製

### 2 学習指導（授業）において

#### (ア) 出席点検

毎校時（毎時間）、授業に入るまえにこれを行い、点検事項を記入する。

#### (イ) 授業中での学習資料の配布と資料掲示

プリント物、掛け図、映像、音響（音楽など）の配布と配置、またはそれらの操作

#### (ウ) 板書文字の確認

自分が書いた文字の確認（生徒の目を借りるも可）

#### (エ) 学習活動の点検と評価

授業者と生徒たち相互間での質問や、応答により授業への理解度の確認

### 3 授業後において

#### (ア) 点検（生徒からの提出物やテスト）

評価、評定につながる。

#### (イ) 記録と反省

評価の記録と次時の準備

以上は授業の流れに沿って、随時必要とされることの概略的なものだが、全体的には報告者のこれまでの経験で対処できることが多い。しかし、それらの中には第三者の目や手を借りねばならないことが少なからず含まれている。例えば「読み」と「書き示した文字の確認」「学習指導資料の作製」であろう。

文字の確認については、授業中ならば生徒の目を借りることも考えられるが、それ以外の場においてはどのようにすべきかであった。

そこで当時、少数であったが視覚障害の教職員と連絡を取りつつ意見交換をしながら次のようなことを試みた。

#### 4 上記3への対応

##### (ア)同僚への協力依頼

「通常文字の読み」「文字の確認」「指導資料の作製」については、「ここまででは自分で、これについて協力を」と言ったぐあいに同教科や同学年担当の職員に依頼するようにした。しかし、互いに勤務時間内では処理できず、校外でボランティアの協力を求めることもあった。また、さらに効率を上げるため、生徒たちの力も借りるようにした。

##### (イ) 生徒からの協力は次のとおり。

生徒たちの協力活動（概略）

授業準備においては「授業中に提示する資料の作製」（ときには文字の読み取り）

授業時においては「資料掲示」「資料（プリント）の配布」「板書確認への協力」等々

（これらは、生徒の学習範囲であることに留意）

学習指導後においては生徒たちの個人情報に関連するようなものがあるので、生徒の参加は不適當。（これは職員に依頼。ただし、次時の準備ならば可とした。）

#### 5 報告者の職務内容と課題

学校現場での職務は授業以外に「校内行事（体育祭、校外学習、文化祭、各種式典）」「生活指導」「生徒指導」「各種教育」「部活動（クラブ）」など教育活動に関するものの他、校務分掌（学校業務全般）等々がある。（全職員がそれぞれを分担する）

##### (ア) 報告者の職務

教科担当	音楽
授業時間数	週18～21（年度による）
学級副担任	学年は年度による
部活動（吹奏楽）	原則として毎日
校務分掌	視聴覚、同和、障害・福祉、校内行事

##### (イ) 課題

同僚、職員もそれぞれの職務を担っている。その合間に「読み」「書き」を依頼するのである。「できるだけ短い時間に」と言うことで、依頼の方法に工夫が必要となる。ところが、資料によってはその読み取りにかなりの時間を必要とする場合が多く出てくる。そこで、校外でボランティアの協力を得なければならなくなる。しかし、資料づくりとなると、ボランティアに「これもついでに」と言うわけにはいかない。そこで、「生徒の手を」となるのだが、この活動が実働となるには事前の「関わり合い」や指導に配慮が必要であることはもとよりだが、生徒たちの活動をバック・アップする職員たちの理解が必要であった。（これらに

についても視覚障害教師たちから意見や情報を得た。）

以上は報告者の中途失明から現場復帰へ、そして復帰後の状況の概要であるが、「結び」に入るまえに現在、「幼・小・中・高・大・盲・各種養護」の学校で、視覚に障害のある教職員の状態に触れておこう。

普通教科・講義に携わっている教職員の人数は、70人を超えようとしている。それに、盲学校の理療科担当の教師の数を入れると100名を超えるだろう。これは、互いに連絡が取り合える範囲の数であり、実数はこれを遥かに上回るだろう。

それらの中には中途視覚障害者もあれば、視覚障害者として採用された人もいる。それらの教職員は報告者と同じようにそれぞれ工夫しながら教壇に立ち続けている。なかには学校側から授業時間数の軽減処置を申し渡される例や、稀ではあるが当該者を支援する職員が配置されている例もある。そして互いに意見、情報の交換を行っている。

#### むすび

見えなくなり、光を失ったとしても、これまでの生活経験や教職経験までが失われたわけではない。むしろ、そのことにより、これまでの経験がさらに鮮明に脳裏に蘇ってくるのではなかろうか。そこで、それらを再發揮させて再び教壇に立つことが、当時（1977年）叫ばれていた「参加と平等」に近づくことだと考え、それに向けての工夫を実践をとおして繰り返し行ってきたのである。そして、今思うに、そのことが現在言われている「リハビリテーション」に繋がるのだと思っている。その意味で、自己経験の再發揮を目指し、それへの工夫を構築し、それらを実践をとおして展開しつつあるのが視覚障害教師のいまの姿であろう。

これら一連の過程を「リハビリテーション」の一環だと言うならば、この報告に示した**基礎的なこと**の項で述べた方法が重要となってくるように思う。だとすれば、その部分で「自己経験の再發揮」を図るのだから、当該者の目的やそれに関する要望などに沿った支援を「どこでどのように」と言うことが問われることになる。

終わりに臨み、それらのことが確立され、そしてそれらが現場でさらなる工夫と展開がなされることを期待し、この報告の「結び」としたい。

# 障害をもつ数学教師の解雇事例と 職業リハビリテーション、職場環境整備のあり方

○広瀬 逸子（元公立高校英語教諭）

窪田 巧（聖心ウルスラ学園高等学校教諭）

## 1. はじめに

窪田と広瀬は共に高校教師として在職中に進行性の眼病のため視覚障害者となったものである。

2001年に窪田は障害を理由に解雇された。窪田が夫人と就学中の子供たちを養う身としてこの不当解雇に対して裁判に踏み切ったので、ちょうど定年退職したばかりの広瀬はその支援者の一人となった。

本日は窪田が勤務のため、広瀬がその趣旨を受けて発表する。

## 2. 解雇から職場復帰に至る経緯

かねてより進行性の眼病に罹っていた窪田は、学校から眼科医の診断書の提出を命じられ、それをもとに2001年7月、視力低下により、業務に耐えられなくなったと決めつけられて、長年、数学教師として勤務してきた高校を解雇された。当時すでに、拡大読書器を使って仕事をしてきたが、教科書や生徒のノートを裸眼や眼鏡使用では読めない状態であるという医学的側面に着目し、職務遂行能力なしとされたのである。

教師としての本質的な職務遂行能力は十分にあるので、裁判所に地位保全の仮処分申立をした。学校側は解雇がむずかしいと判断し、審理途中に解雇を撤回し、休職命令を発令した。休職命令については裁判所が休職命令無効の仮処分決定を出し、最終的には本訴の場で、裁判所の勧告により和解が成立。解雇されて1年6か月後に窪田は教壇に復帰した。

## 3. 視覚障害教師としての復職

窪田は裁判進行中も宮崎障害者職業センターでのパソコン音声化ソフトの講習、歩行訓練士による白杖歩行訓練を受け、点字を独習しつつ、次のような教壇復帰の準備を進めた。

- (1) 大学入試問題を拡大読書器を用いて読み取り、パソコンに入力して、音声化ソフトで使用できる多くの教材を作成。
- (2) 他の視覚障害教師たちを訪ねたり、電話で質問するなどして、視覚障害を持ちながら教えるための手技を獲得。（黒板の正しい位置に正しく文字を書くために、位置を示すいろいろな形のマグネットを活用するなど。）
- (3) 教科書を音声化するために数学に明るい協力者にパソコンに入力を依頼。（ただし、音声化ソフトが数学専門の

文字や記号や表記法に対応しておらず、苦勞した。現在もそれらについては課題が残っている。）

なお、窪田は、解雇された直後の2001年10月、職業リハビリテーションを受けるべく、某リハビリテーション施設を訪ねた。同所は1年の入所を原則とし、入所期間中、歩行訓練等の生活訓練、パソコン講習、点字学習を行うが、数学教師としての仕事に必要な技術の指導は特殊なものなので含まれないとのことであった。1年の入所は、早期復職を求める窪田にとり長すぎることに、仕事を始めると直ちに必要となる技術を習得するためにその入所を断念し、上記のような形で復帰に備えることとなった。

## 4. 窪田と生徒たち

生徒のノートを覗き込めない窪田は、独特の授業形態をとっている。生徒間で競争するのではなく、互いが補うように仕向けている。視力のない窪田にはこれしかないのだろう。教室は賑やかになる。力のある生徒が他の生徒に教えられるようになると、力のある生徒はさらに力がつく。友達に教えてもらったその生徒にも力がつく。

今日、多くの学校で見られる授業崩壊、授業中私語がやまない、席を立って勝手に移動する、そして授業者がかんしゃくを起こしたり疲労困憊することは、残念ながら窪田の授業でも起こる。それでも生徒たちは、窪田の授業を高く評価している。学年末に提出した授業の感想文では、無記名のものであっても否定的なものは見当たらず、

「窪田先生の授業は楽しかった。」

「数学が苦手だったけれども、高校に来て好きになりました。先生、ありがとう。」

等というものがほとんどであり、窪田はそれらに励まされてわかりやすい授業の追究を続けている。

窪田は教室に出席簿や教科書の他にいろいろな小道具を持参しなくてはならないが、授業前の休み時間にそれらを受け取りに来たり、迎えに来る生徒がある。体育館での行事に出向くと、パイプ椅子の所に手引きするの生徒だ。窪田が昼休みや放課後に個人指導を求められると、職員室だけでなく、教室まで出向いて徹底的に指導する。校門でも、廊下でも、トイレでさえも、生徒たちから声がかかる。

「窪田先生、X組の〇〇です。」

短い挨拶程度の会話で終わることもあるし、個人指導の申し込みであったり、何か褒められたい、慰められたい気持ちを抱えてくることもある。1回戦で敗退したとはいえ、本年夏の甲子園初出場を果たした野球部員は集団でやって

きて、一人一人に窪田から声をかけてもらった。

## 5. 教育現場でのリハビリテーション

障害のある教師の職業リハビリテーションは、その教師の教育現場で行われることが不可欠であるということが職場復帰をした視覚障害教師の間でよく語られる。学校内を歩き回り、職員室や教室を歩き回り、黒板とチョーク受けを触って位置関係を覚えたりスムーズな動きができるようになることが必要である。

生徒の協力を積極的に得ることにより、生徒と教師との間に親しさを生み、信頼関係を深め、そのことが教師にも生徒にもプラスに作用するのである。窪田は教室で板書の文字が重なっているとか潰れている時には即座に教えてくれるように生徒に頼んでいる。

さらに積極的な板書の特訓のエピソードがある。窪田は放課後、女子生徒数名に頼んで板書の文字の書き方を特訓してもらった。行が歪むとか文字が重なる等のほかに、視力を失う前からの文字表記の癖も指摘された。

「私を指導する生徒たちは楽しそうでした。私が書き損じると厳しい叱責が飛ぶのですからね。笑いの中での受講がありました。」と、なんとも心温まる風景ではないか。

勿論、学校現場でのリハビリテーションは、生徒と行うものばかりではない。同僚によるリハビリテーションは非常に重要である。同僚の協力のもと障害があってもできる仕事を増やして行くことは職業リハビリテーションの真髄であるといえる。障害の程度、当人の経験など個人差が大きい、当人の状況に応じて学校内を一巡したり、チョークや事務用品、欠勤届などの用紙類の保管場所、出勤簿、電話機、洗面所の位置などの確認、身近な同僚の席まで歩けるようにするなど少しずつ不特定の人から入れ替わり立ち替わり習うのが効果的であろう。

その際、障害に対する理解と双方の協力する気持ちでその成果は大きくなる。「どこまでできるかやってみよう。」という積極的な気持ちをお互いに持つことで、思ったより多くのことができる気づくものである。

## 6. 学校側の障害者排除の姿勢

窪田は、解雇を迫られていた2001年7月、職業リハビリテーションを受けたいので、6ヵ月間の休職を認めてほしい旨、学校に申し入れたが認められず、解雇された。休職申出拒否の理由は「回復しない眼病なのだから休職しても意味がない」というものであった。職業リハビリテーションは、障害や疾病と共存しながら働くために必要なものだが、それが全く理解されなかった。

その後、裁判で到達した和解に基づいて職場に復帰したが、学校側の障害者排除の姿勢は改まっていない。

## 7. 就労支援について

### (1) 同僚による手助け

障害者を職場に受け入れた場合、同僚による第1の手助

けは前述の職場リハビリテーションである。出勤簿への捺印、落としたものを見つけて拾う、歩行の行く手に現れた危険物を教えるなどは視覚障害者が職場に慣れてからも必要な手助けとなる。

しかし、継続的で同僚にとって重い負担になるような手助けを頼むことは職場の人間関係を害し、障害者を孤立させることにつながる。こういった過重な負担を軽減するには、公的な支援が必要である。

### (2) 重度障害者介助等助成金

障害者雇用納付金制度に基づく事業主に向けた助成金制度の中に、重度障害者介助等助成金がある。これは、各種障害者に対する職場介助者などの配置、委嘱を行う事業者に対して助成金を交付するものである。

窪田は職場介助者の配置を要望したが、その理由は主に次の点である。

- ① 分数やルートなどの特殊な表記が現在の音声ソフトでは操作できないため、試験問題のパソコン入力を代行してもらいたいこと。
- ② 試験の答案を読み上げ、窪田の判定に従って採点の書き込みをしてもらいたいこと。
- ③ 会議などで配布される文書を読み聞かせて欲しいこと。

「職場介助者制度を活用していただけませんか。」という窪田の申し出に対して学校側は、

「学校の負担金をあなたが自己負担するんだったら認めよう。その代わり介助者は自分で探してくれ。それに、学校側が面接する。」

つまり、実現の可能性は無さそうである。

そして、「今年度いっぱい辞めると約束してくれるなら、学校が今すぐ介助者を申請してもいいが・・・。」と意外なことを告げられた。職場介助者制度を障害者を排除（退職）させるための取引に使うのは明らかな制度の悪用である。

窪田は全国はたらく障がい者ユニオンの代表でもあり、他の障害者の生の声をよく耳にする。そして窪田自身と同様にこの制度を利用したいのに利用できないという視覚障害者や聴覚障害者が多いことを知った。

事業主に対する助成制度では、申請を事業主が行うことになり、そのため助成を必要とする障害者の意向が通りにくく、障害者は容易にその恩恵を受けることができない。制度を必要とする障害当事者がいるにも関わらず、制度の前に、事業主が壁となって立ちはだかるのだ。

そもそもリハビリテーションにせよ、職場介助者制度にせよ、雇用主ではなく障害者本人の求めに応じて活用されるようにはできないのだろうか。

障害者がその持てる能力を十分に発揮して働くことの出来る社会を心から切望するものである。

