

# 欧米諸国における視覚障害者の職域開拓の取組の歴史

## —20世紀における我が国の取組との比較を通して—

○指田 忠司（障害者職業総合センター 特別研究員）

### 1 目的

我が国の視覚障害者は、江戸時代から音曲や、按摩、鍼灸という伝統的職業で職業的自立を果たしてきた。明治期に入り、近代盲教育が開始され、伝統職種の維持発展を図るとともに、これら以外の職域開拓が叫ばれ、欧米の事例を参考にしながら新たな取組が行われた。

他方、19世紀末に入ると、欧州諸国でも我が国の按摩、鍼灸教育に倣って、手技療法としての理学療法の教育を始めるなど、我が国の職業教育や職域開拓の事例が職業教育等の発展に影響を及ぼしている。

本発表では、平成27年度から同29年度に実施した「視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究」を通じて得られた知見を踏まえ、欧米諸国における職域開拓の歴史に関して新たに収集した文献情報を参考にしながら、我が国における取組との比較を通してその特徴を明らかにすることを目的とする。

### 2 調査の方法

#### (1) 文献等の情報収集

日本盲教育史研究会事務局長の岸博実氏より、同氏所蔵の英国及び第2次大戦直後の欧米の状況に関する文献データを提供していただいたほか、内外のWebサイトを検索して関連情報を収集した。

#### (2) 学会、研究会等への参加

日本特殊教育学会、日本盲教育史研究会、視覚障害リハビリテーション協会等の研究会に参加し、研究発表を行うとともに、関連領域の専門家と意見交換を行った。

#### (3) 専門家ヒアリングの実施

我が国におけるリハビリテーション、職業訓練の発展経過、職業教育の歴史について、それぞれの領域の専門家からヒアリングを実施し、情報の整理、分析にかかる示唆を得た。

### 3 調査結果

#### (1) 欧米における近代盲教育の発展と職業教育

欧米では、フランスのV. アユイが1784年にパリ盲唼院を開設し、浮出文字による教材を用いて視覚障害児の教育を始めたのが、近代盲教育の嚆矢とされている。

アユイが盲唼院を開設して間もなく、1789年にはフランス革命が起こり、その後、ナポレオンの欧州遠征を通じて、欧州各国にも盲唼教育の必要性が伝播し、19世紀初頭には

ウィーン、ベルリンなどに盲唼院が開設された。

一方、米国では、1830年代に、ボストン、フィラデルフィア等に盲唼院が開設された。これらは、欧州や英国の取組を視察したS. G. ハウ、ドイツから移住したJ. R. フリードランダーなどが篤志家の援助を得て開設したものである。

アユイが開設した盲唼院でも、また欧州や米国の盲唼院でも、教育を通じて視覚障害者に人間として必要な教養を身につけさせるとともに、将来の自活の術を身につけること、すなわち、職業的自立に向けた教育も行われていた。その内容は籠作り、マット製造、紙細工などで、いわゆる手工芸的な作業が主であって、手指の巧緻性を高める教育効果をもねらったものであった。

盲唼院での職業自立への取組はこのような状況であったが、欧米諸国には、この他にも優れた取組があった。まず、音楽家、宗教家、政治家、数学者、法律家など、専門的、知的職業分野に視覚障害者が活躍する数多くの事例がみられる点である。またこうした視覚障害者の教育を支えた社会の仕組みも注目される。1825年にルイ・ブライユが考案した6点式点字の普及と、点字教材の製作と普及の組織化など、我が国には例のない状況について、好本督らが紹介している。これに触発されて、明治末年には、英国留学を志す全盲の視覚障害者も現れている。

#### (2) ロンドン万国博覧会の影響

こうした中、欧州の盲教育関係者の注目を集めたのは、1884年に開かれたロンドン万国博覧会において我が国から出展された京都府立盲唼院の取組であった。この出展では、京都盲唼院で始められていた按摩術、鍼灸術の指導の様子が展示され、我が国で按摩、鍼灸で自活する視覚障害者が多数いることが具体的に紹介されたのであった。

こうした我が国の事例を参考に、19世紀末、英国では王立盲人援護協会が理学療法士（Physiotherapist）の養成課程を設けたり、フランスでもバラント・アユイ盲人福祉協会が1906年に理学療法士の訓練課程を設けている。

#### (3) 20世紀における展開の特徴

20世紀は戦争の世紀とも言われ、二つの世界大戦を通じて、視覚障害者を含めて多数の戦傷者が生まれた。1920年代には、戦後の復興とともに、これら戦傷者の更生援護に取り組み体制が構築され、そのための法律と施設が整備された。米国の職業リハビリテーション法、ドイツの重度障害者法、英国の雇用割当制、福祉国家建設の目標を定めたビバレッジ報告などは、その例である。

#### (4) 売店経営と授産所製品の購入プログラム

米国では、1930年代に視覚障害者の就業促進に向けた二つのプログラムが始まった。一つは、ランドルフ・シェパード・プログラムで、公共施設に売店を開設して、食品などを販売する機会を視覚障害者に提供するものである。80年以上経過した現在も機能しており、約2,000人が就業している。もう一つは、ワグナー・オデイ・プログラムで、視覚障害者が製造する籠、マット、ヘルメットなどを国や州が購入するものである。現在でも約100以上の授産施設がこのプログラムに参画している。

#### (5) 差別禁止法制の展開

米国を中心に、1970年代から高まった障害を理由とする差別の禁止を定める法律の制定が世界的な潮流となり、他方で、隔離から共生へのインクルージョンの考え方が普及しつつある。こうした「障害」、「障害者」をめぐる考え方や理念の変遷は、当然のことながら、我が国の障害者運動にも影響を及ぼしており、視覚障害者の職業自立にも大きな影響を与えている。また、他方で、ICT（情報通信技術）の発達とインフラ整備によって、視覚障害の壁がさまざまな場面で乗り越えられるようになったことから、文化、制度の違いはあるものの、文字、音声を媒介とする情報中心の仕事については、かなりの範囲で世界共通の職業的な可能性が高まりつつあるといえる。

## 4 考察

上記のように、欧米では18世紀末に盲教育が始まり、19世紀には、視覚障害者を自立した人間として育てることを目標とした教育が行われるようになった。

これに対して我が国では、江戸時代の1682(天和2)年に杉山和一が江戸に鍼治学問所を開設し、視覚障害者に按摩術、鍼灸術を講習して、生活の糧を稼ぐ術を与える場とした。これはV. アユイの盲啞院開設に1世紀も先駆けた出来事であって、視覚障害者に対する組織的な職業教育を施した点で世界的にも注目すべきことと言えよう。

我が国にはこうした注目すべき伝統があったが、明治維新後の諸改革の中で、封建制度下の盲人保護組織であった当道座（男性盲人の自治組織）が解体され、盲人の有力な職業とされていた鍼灸術が、西洋医学の導入に伴って医療の世界から排除されるにいたる。しかしながら、欧米式の盲教育では職業自立に向けた組織的な教育は十分な成果が上げられず、有力な手立てがなかったことから、視覚障害者の職業として定着してきた按摩術、鍼灸術を盲教育の中に組み込む努力がなされた。また、西洋医学の立場から、按摩術、鍼灸術の効果を検証する等の取組もあって、東大病院における物理療学科の按摩師の採用が実現する。これが病院マッサージ師の嚆矢となり、その後の理学療法士制

度の導入にもつながっていくのである。

20世紀に入ってから、戦傷者対策が我が国でも主要な課題になるが、とりわけ第2次大戦後は、GHQ（連合軍総司令部）の指導の下、米国の制度に倣った就業促進プログラムが我が国に導入された。1949年に制定された身体障害者福祉法で公共施設における売店開設などが規定されたのがその例である。同法の制定には、1948年に来日したヘレン・ケラー女史の働きかけが大きく、当初、視覚障害者団体は盲人保護法の制定を目指していたが、身体障害者全体に拡大した施策として同法の制定をみたと言われている。

1960年代の産業へのコンピュータの導入に伴い、プログラムの養成が急務となり、視覚障害者の新たな職業の可能性が見出された。カナダ、米国での実践例を参考に、1970年代には我が国でもプログラムの養成課程が設置された。

1990年代以降、差別禁止法制の整備とともに、障害を理由とする欠格条項の見直しが行われ、2003年には全盲の視覚障害者が医師免許を取得するという展開をみせている。こうした我が国の実践例は、欧米先進国にも比肩される好事例を提供しているが、とりわけ、近隣のアジア諸国に対して、大きな影響を与えつつあることも忘れてはならない。

## 5 結語

我が国で視覚障害者の職業的可能性を考えると、多くの場合、欧米先進国の事例を参照するのが一般的である。しかし本文にも示したように、我が国の実践例が欧米先進国にも好事例として参考にされたり、また近隣のアジア諸国における取組にも影響を与えてきた経緯がある。グローバル化が進む今日、こうした相互の影響がますます進むと思われる。文化や社会制度の違いを超えて、視覚障害者の職業自立をめぐる課題の共通性を見出していくことが今後の課題と考えられる。

### 【参考文献】

- ・ Armitage T.R. : The Education and Employment of the Blind (2<sup>nd</sup> Edition), pp.176-177, Harrison & Sons and the British and Foreign Blind Association for Promoting the Education and Employment of the Blind (1886)
- ・ 指田忠司：世界の盲偉人—その知られざる生涯と業績—, pp. 127-149, 桜雲会(2012)
- ・ 澤田慶治：欧米における盲人の職業教育, pp. 1-39, 日本ヘレン・ケラー協会(1950)
- ・ 障害者職業総合センター：視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究, pp.3-33, 障害者職業総合センター(2018)
- ・ 長尾榮一：日本の鍼、管鍼(くたびり)の発明者杉山和一「杉山和一生誕400年記念誌」, pp. 37-44, 杉山検校遺徳顕彰会(2010)
- ・ 久松寅幸：近代日本盲人史—業権擁護と教育・福祉の充実を訴え続けた先人達—, pp. 106-143, 東京ヘレンケラー協会(2018)

### 【連絡先】

指田 忠司 (さしだ ちゅうじ)  
障害者職業総合センター 事業主支援部門  
e-mail : Sashida.Chuji@jeed.or.jp

# 視覚障害者に対するハローワークの職業紹介と関係機関との連携状況

○依田 隆男（障害者職業総合センター 主任研究員）  
杉田 史子・野中 由彦・指田 忠司（障害者職業総合センター）

## 1 はじめに

平成29年度にハローワークを通じて就職した視覚障害者は2,035人（うち重度1,215人）、新規求職申込件数に占める割合（就職率）は42.8%（同44.2%）で、前年より△2.3%（同△3.2%）となっており、かつ障害者全体の48.4%（前年比△0.2%）より低い値だった（厚生労働省「平成29年度 障害者の職業紹介状況等」）。

本稿では、障害者職業総合センターの「視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究」の一環として公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）を対象として実施した、標記調査結果の一部を紹介する。

なお、調査のさらに詳細な分析結果については、障害者職業総合センター調査研究報告書として別途とりまとめ、公表する予定である。

### (1) 調査目的

視覚障害者の雇用の拡大及び中途視覚障害者の再雇用・職場復帰の促進に資するため、ハローワークの求職登録者のうち視覚障害者の就職、離職及び雇用等の状況、職業相談・職業紹介等の状況、関係機関との連携支援の状況等について調査した。

### (2) 調査対象

全国のハローワーク544所のうち、都道府県労働局が選定した134所。

### (3) 調査方法

対象ハローワークにおいて、専用の調査専用電子ファイルを用い、平成30年2月12日から3月16日までの間に回答を入力するよう依頼し、回収・集計等を行った。

### (4) 調査内容

対象ハローワークの回答時点において求職登録者であった視覚障害者のうち、平成29年6月1日から平成29年8月31日までの間に対象ハローワークでの相談記録（採否確認等を含む）がある者についての職業相談・職業紹介の状況、関係機関との連携支援の状況、就職・離職等の状況。

## 2 調査結果

視覚障害者である求職登録者1,174人に関する状況が把握された。

求職登録者の年齢構成（表1）は40～60代が約76%を占め、男女比（表2）は概ね2：1だった。

表1 年齢 (n=1,174人)

～19歳	1.0%
20代	7.9%
30代	14.1%
40代	26.4%
50代	27.7%
60代	21.6%
70歳～	1.2%
無回答	0.0%
合計	100.0%

表2 性別 (n=1,174人)

男	64.7%
女	35.1%
無回答	0.2%
合計	100.0%

等級別の割合（表3）は、視覚障害者全体の傾向を示す厚労省調査<sup>1)</sup>のそれとの間に有意差が無いことから、視覚障害の手帳所持者全体の等級間比率が反映された結果となった。今回調査では1、2級の重度障害者が約57%を占めた。

表3 視覚障害の等級 (n=1,174人)

1級	23.5%
2級	33.2%
3級	6.2%
4級	5.9%
5級	17.3%
6級	6.8%
申請中	0.0%
等級不明	0.1%
手帳なし	0.1%
無回答	6.9%
合計	100.0%

視覚障害者となった（または視覚障害の身体障害者手帳を初めて取得した）時の年齢（表4）は、20～50代の中途障害者が52%を占めた。

表4 受障時または手帳取得時の年齢 (n=1,174人)

生後2週間まで	9.0%
～19歳	19.8%
20代	10.8%
30代	13.5%
40代	15.1%
50代	12.9%
60代	2.4%
70歳～	0.0%
不明	16.5%
無回答	0.0%
合計	100.0%

視覚障害の原因疾患（表5）の上位4疾患は、2007～2010年に手帳を取得した18歳以上の視覚障害者の原因疾患等を調査した先行研究<sup>2)</sup>の上位4疾患（緑内障21.0%、糖尿病網膜症15.6%、網膜色素変性12.0%、黄斑変性9.5%）と疾患・順位が異なっていた。全年齢層の手帳所持者につ

いて調べた先行研究では、緑内障と黄斑変性は50代以降に増加し80代がピークであったのに対し、ハローワークの求職登録者について調べた今回調査では、20～50代が中心と高齢者層が薄かったため、このような違いが生じたものと思われた。網膜色素変性は、先行研究では第3位だったが、40代以下に限ってみると第1位であったことは、今回調査の結果と符合する。糖尿病網膜症については、先行研究では30代から増加し60代がピークで、今回調査の中心的年齢層と概ね重なるにもかかわらず、ハローワークの求職登録者について調べた今回調査では糖尿病網膜症の割合が高くなかった。

**表5 視覚障害の原因疾患** (n=1,174人)

網膜色素変性症	17.2%	上位4疾患
緑内障	8.8%	
視神経萎縮	4.8%	
糖尿病性網膜症	4.4%	
黄斑変性症	2.6%	
未熟児網膜症	2.1%	
脳血管障害	1.9%	
高度近視	0.8%	
その他	22.1%	
不明	35.0%	
無回答	0.3%	
合計	100.0%	

求職登録者1,174人のうち、有効求職者（表6）約59%、平成29年2月～平成30年1月の期間に1回以上の職業紹介が行われた視覚障害者（表7）は57.2%であった。職業紹介を受けた者についてみると、採用決定件数は0～4件で（表8）、66.3%が採用決定となっていた。

**表6 平成30年1月31日現在の登録状況** (n=1,174人)

有効求職者	58.8%
その他(在職中等)	41.2%
合計	100.0%

**表7 平成29年2月～平成30年1月の職業紹介件数** (n=1,174人)

0回(または有効求職者でない)	42.8%
1回	23.4%
2～3回	17.2%
4～6回	8.9%
7～11回	4.9%
12回以上	2.8%
合計	100.0%

**表8 表7の職業紹介のうち採用決定件数** (n=671人)

0件	33.7%
1件	58.3%
2件	6.4%
3件	1.5%
4件	0.1%
5件以上	0.0%
合計	100.0%

また、上記求職登録者のうち、平成29年2月～平成30年1月の期間に、採否確認等の事務的な記録を除く実質的な

職業相談が、ハローワークにおいて1回以上行われた視覚障害者99.6%についてみると、その1人あたりの年間平均相談件数は8.9回であった。

視覚障害者の職業相談、職業紹介、定着支援等に際しての関係機関との連携状況は（表9）、障害福祉サービス機関（就労継続支援A型事業所、就労移行支援事業所、国立視力障害センター等）との連携が最も多かった。他方、ロービジョン専門外来を含む病院・診療所との連携はほとんどなかった。

**表9 関係機関との連携状況(複数回答)** (n=1,174人)

障害福祉サービス機関	4.1%
障害者就業・生活支援センター	3.3%
盲学校・専攻科	2.5%
地域障害者職業センター	1.8%
地域独自の就労支援機関	1.1%
職業能力開発校(委託含む)	1.0%
難病相談支援センター	0.1%
当事者団体、ボランティア団体	0.3%
病院・診療所	0.0%
その他	0.3%

### 3 考察

視覚障害者の就職、雇用継続、復職の支援に際しては、通勤の安全と職務内容の検討に係る事業主（企業）と障害者への支援が重要となる。その際、医療機関とも連携しながら、環境等によって異なる視力や視野等の見え方、墨字対応力、移動能力等の適切なアセスメントや、企業内の環境分析が重要となるが、ハローワークでは医療機関との直接の連携はほとんど行われていなかった。

今後、より多くの視覚障害者の雇用等を実現する上で、医療機関を含む関係機関相互の連携等が重要な課題と思われる。その際、職業的な障害特性が障害者や企業にも把握・共有できる支援ツールの開発、医療機関とも連携した職業評価方法等の開発、障害者、企業の人事担当者、職場の人たちの心理にも配慮した相談・支援体制や連携の確立が有効ではないか。

#### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省：平成28年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）。（2018）
- 2) 若生・他：日本における視覚障害の原因と現状「日本眼科学会雑誌」pp. 495-501. (2014).

※2)の文献は、全国7ブロックからそれぞれ1箇所ずつ無作為抽出された自治体に対し、2007年4月～2010年3月に視覚障害の身障手帳の認定を受けた18歳以上の視覚障害者4,852名に係る視覚障害の原因疾患等を調査した結果である。

#### 【連絡先】

依田(よだ)隆男  
 障害者職業総合センター  
 千葉市美浜区若葉3-1-3  
 Tel : 043-297-9037  
 e-mail : Yoda.Takao@jeed.or.jp

# 視覚障害者に特化した多機能型就労支援事業の運営に関する実践報告

○須藤 輝勝（北九州視覚障害者就労支援センターあいず 施設長）

## 1 北九州視覚障害者就労支援センターあいず（以下「当センター」という。）の概要（平成30年8月1日現在）

### (1) 事業所住所

北九州市戸畑区中本町1-1

### (2) 運営者

（特非）北九州市視覚障害者自立推進協会あいず。視覚障害者と支援者からなる会員108名（うち視覚障害者88名）の団体。

### (3) 運営体制

施設長（管理者1名）、サービス管理責任者（1名）、就労支援員（1名）、職業指導員（常勤換算2名）、生活支援員（常勤換算2名）、常勤5名、非常勤4名、視覚障害者5名、晴眼者4名。

### (4) 事業内容

就労移行支援事業（定員6名）と就労継続支援B型（定員14名）の多機能型事業所。

### (5) 仕事の内容

作業所部門、IT部門、あはき（あんま・はり・きゅう）部門の3つの部門がある。

### (6) 在宅支援利用者1名

在宅で紙製品の製作（職員が自宅訪問して材料提供と製品受取り、毎日メールで作業内容の確認）。

### (7) 通所状況

職員・利用者の全員が自力通所（送迎なし）。

### (8) 就職状況

訓練校のパソコン講師（IT部門から2名）、病院の事務職員（IT部門から1名）、整骨院施術者（あはき部門から2名）、介護施設施術者（あはき部門から1名）、訪問介護施術者（あはき部門から2名）、施術所開業（あはき部門から1名）。

### (9) 事業規模（平成29年度）

管理費約3200万円、生産活動費約1300万円（うち、支払い工賃430万円）。

### (10) 外部からの見学、研修受け入れ

- ・「ダスキン・アジア太平洋障害者リーダー育成事業」研修生受け入れ
- ・視覚特別支援学校、福岡県研修センターなどから
- ・三重県県議会議員団、北九州市幹部職員などから

### (11) ヘルスキーパー制度の導入

当センターの職員や利用者は、「マッサージルームあいず」で勤務時間中でも利用できるようにしている。

## 2 視覚障害者が仕事をできるようにするための環境づくり

当センターの職員・利用者34名のうち、視覚障害者30名、晴眼者は4名のみである。職員と利用者、職員同士、利用者同士が円滑に仕事をするために次のような工夫（ローテク～ハイテク）をしている。

○大事な情報は、メールや電子ファイルで伝える。記憶できる短い情報は口頭で、記憶が難しい大きな情報は、デジタル情報にして伝える。

○全体朝礼でその日の出勤者が分かるように全員がそれぞれ声出しをする。また、必要な情報を口頭で共有する。

○部門別朝礼で当日の作業内容を口頭で情報共有し、それぞれの作業を確認する。

○所内は、LAN環境により、約30台のパソコン、共有サーバ、共有プリンターなどを設置している。

○利用者に入所時にパソコンの訓練を行ない、全員が最低でも次のことができるようにしている。

- ・当日の作業内容を各自メールで各部門のメーリングリストに投稿する。

- ・共有サーバ上にある出勤簿（毎日）、シフト表（毎月）にアクセスして必要事項を記入する。

○職員は、外部との連絡や書類のやり取りなどは、メールで行う。

○社内の事務資料などは共有サーバで一元管理している。

○電話は全盲の職員が電話対応ができるように録音機能を持ったビジネスホン端末を各部門に設置している。

○所内の移動は、見えない者同士で衝突したりしないように、声を出しあったり、足音を立てたりして歩いている。

○所内の通路には絨毯を細く切ったものを導線として貼っている。

○所内の設備や物品は置く場所を決め、動かすときには必ず全員に伝える。通路には物を置かない。

## 3 視覚障害者にどのような仕事を提供し、どのような支援をしているか

### (1) あはき部門

○施術所「マッサージルームあいず」を設置し、職業指導員の下で利用者が一般のお客を対象に有料で施術を行っている。

○就労移行支援の利用者には、就労のための実践的訓練の場であり、就労継続支援B型の利用者には、仕事の間になって、患者からの施術料が工賃となる。

○ここでは、施術技術だけでなく接客技術や事務処理など

現場に即した実践的訓練を行なっている。

○イベント会場などでの「ワンコインマッサージ」などに参加して経験を積み、地域の方と交流を行なっている。

ここで得られた収入は工賃に反映されている。

○患者がいない時間は、職業指導員や利用者、他部門の職員・利用者を「台」にして練習を積み重ねている。

○施術所を運営している法人役員などとの交流会を行ない、施術訓練だけでなく情報交換も行なっている。

## (2) IT部門

IT部門では、ITを活用するための訓練とそれを活かした仕事の提供を行なっている。

○日常生活用具（福祉機器）の取り扱い（北九州市および近郊自治体の指定業者になっている）

- ・購入相談、見積書作成、商品発注・受取り、納品（自宅に届けて使い方の説明）、行政へ請求書発行。

- ・納品後の電話でのサポート（無料）、訪問サポート（有料）も行う。

- ・新製品などの体験会。

○ホームページ制作、更新

- ・見える人にも見えない人にも分かりやすいウェブページを制作・更新する。

- ・エディターを使ってhtmlやcssでプログラミングをする。

- ・見えなくても見える人の目を借りてグラフィカルなウェブページが制作できるようになることを目指す。

○視覚障害者への情報保障に関する事業

- ・音声コード作成

JAVIS APPLIを使って音声コードを作成している。  
行政からの委託が増えてきている。

- ・音声DAISY制作

ChattyInftyを使って墨字文書の音声DAISY化をしている。まだ需要は多くない。このソフトが優れている点のひとつはスクリーンリーダーで操作できることである。

○メールマガジン「いきいき」発行

視覚障害者にとって役立つ楽しい情報を週1回程度のペースでメール配信している。携帯用とPC用を分けている。

## (3) 作業所部門

○点字紙を再利用した紙製品「ドットパック」の製作

- ・切断、折り目入れ、糊付けなど目が見えなくてもできるように治具を使っている。

- ・単価が安いので工賃に反映できないでいる。

○点字に関する事業

- ・点訳、点字印刷は、法人あいずの会報・事務局ニュースが毎月、その他不定期に行政や支援団体などからの依頼が来ている。

- ・名刺への点字印字の受注が行政からまとまってくるようになった。ピン組をする名刺専用印字機とパソコンに接続して使う名刺専用プリンターを利用している。

## 4 課題

### (1) 工賃アップ

平成29年度の平均工賃は、18,000円程度であり、全国平均を若干上回っているが豊かな生活をする額としては到底十分な額ではない。

特に作業所部門の紙細工製品については単価の高い新製品を開発したり、紙細工以外の製品開発に取り組んだりしなければならない。

### (2) 利用者の作業範囲を広げる支援

目が見えないために「できない」と思われている作業を治具の開発や訓練などによりできるようにしていくことが利用者のモチベーションを上げる意味でも必要である。

### (3) 重複障害者の支援

視覚障害以外の障害を重複している利用者が増えつつある。

支援者である職員には、他の障害についても支援できる技術が求められてきている。内外の研修会に参加できるような態勢をとっていく。

また、例えば視覚と発達との重複障害への支援システムはまだ確立されているとはいえない。見えない人にどう「見える化」するのかという課題にも取り組んでいきたい。

### 【連絡先】

須藤 輝勝（すどう てるかつ）

北九州視覚障害者就労支援センター

URL : [http://www.aizu-k.com/j\\_index.html](http://www.aizu-k.com/j_index.html)

TEL/FAX : 093-871-7711

e-mail : [sudo@aizu-k.com](mailto:sudo@aizu-k.com)

# ろう学校高等部生対象 職場体験実習の取組

－未来の社会人に向けて－

○笠原 桂子（株式会社 J T B データサービス / J T B 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

今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について<sup>1)</sup>によると、特別支援学校高等部においては、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。

- ・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) J T B グループの聴覚障害者雇用

J T B グループの2018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361名であり、うち、聴覚障害は129名と、33.5%を占めた。次いで精神障害54名（15.0%）、下肢障害53名（14.7%）であった。

これは、障害者雇用実態調査<sup>2)</sup>において、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43万3千名のうち、聴覚言語障害者は約5万8千名（13.4%）であることと比較しても、高い割合であり、J T B グループにおいては、長年聴覚障害が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) J T B グループの職場体験実習

J T B グループにおける、職場体験実習は、主に特例子会社である株式会社 J T B データサービス（以下「J T B データサービス」という。）において、設立当初の1993年よりろう学校を中心に受入をしてきた。

しかし長年、実際の業務の中で実習生が担当しても差し支えの無い業務を中心に行っていたため、個々の生徒の強み・弱みを把握することができない状態が続いていた。

そこで、2014年より、様々な業務体験ができるよう、実習プログラムを改定した。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ができる内容に改定し、実践をしてきた。

## 2 職場体験実習の目的

本実習は、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。

- ・実習参加者が自身の強み・弱みを再確認する。
- ・伸ばすべき力、課題を学校と共有する。

## 3 職場体験実習の対象者

J T B データサービスに実習の依頼のあったろう学校高等部および高等部専攻科の生徒を対象に実施した。

直近3年間の受入人数は、2016年度4校7名、2017年度3校5名、2018年度上期2校4名であった。

## 4 職場体験実習の概要

### (1) 実習の日程と時間

期間は長期休みを避けた学期中の月曜日から金曜日の5日間、時間は卒業学年についてはフルタイム7時間30分、それ以外の学年は、学校の授業が終了する時刻と合わせ、15時までを基本とし、学校の要望や生徒の状態に合わせて決定した。なお、実習時間割の例は表の通りである。

### (2) 事前準備

実習の1～2週間前に実習参加者と担当教員に来社してもらい、実習担当者との顔合わせを行った。

学校からの実習生資料とあわせて、本人のコミュニケーション状態や実習に対する意識を確認し、担当教員からは学校での様子をヒアリングして、本実習に対する期待や課題の共有を行った。

また、本人が希望した場合は、実習までの間に、通勤練習を行い、実際の通勤時間の電車の乗り換えや混み具合、所要時間などの確認を行った。

### (3) 実習内容

#### ア 座学

J T B グループの理解を目的とし、「J T B グループ概要」のコマを設定して、J T B グループ全体について説明を行った。また、生徒の希望進路に応じて、株式会社 J T B の会社説明や、J T B データサービスの説明を併せて行った。

さらに、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、「社会人準備講座」を行った。

なお、座学研修については、手話のできる社員が生徒のコミュニケーション方法にあわせ、手話や筆談を用い、一番わかりやすい方法で授業を行った。

#### イ コミュニケーション

仕事上不可欠なコミュニケーションについて、そのきっかけとなる声掛けの重要性を体験することを目的とし、座席表作成を行わせた。

実習する総務部内の社員一人一人に自ら話しかけて名前を聞き、用意してある座席表に名前を入力して表を作成さ

せる。

対象となるほとんどの社員は健聴者で、手話がわからない社員もおり、声掛けには方法の工夫も必要となる。筆談をする、発声をするなど、生徒それぞれのコミュニケーション方法に合わせての声掛けを実践し、座席表を完成させた。

#### ウ パソコンスキル：文書作成ソフト

文書作成ソフトのスキルチェックを目的に、「社内文書」「社外文書」の作成を行った。手書きされた文書サンプルにより指示をうけ、文書を作成する。完成後は自らの確認後、指導担当からのフィードバックを受け、正しく完成するまで繰り返し取り組んだ。

スキルチェックの際には社内文書と社外文書の違いについても説明をし、会社の文書ルールも学んだ。

#### エ パソコンスキル：表計算ソフト

表計算ソフトのスキルチェックを目的に、「社内文書」「請求書」作成を行った。

請求書については、使用する関数のレベルを2段階設定し、計2回の作成を行った。指示書に沿って作成をし、完成後は自らの確認後、指導担当からのフィードバックを受け、正しく完成するまで取り組んだ。

#### オ パソコンスキル：入力業務

入力の精度とスピードのチェックを目的に、入力作業を行った。

人名・住所・電話番号・数字など、ルールに従って入力をし、入力所要時間と、精度のチェックを行う。

単純入力ではなく、指示されたルールに従って判断が必要なもの、指導者に質問しなければいけないものなどを設定しており、自己判断で進めてしまわないかのチェックも行った。

#### カ 作業

作業性のチェックを目的に、事務作業を行った。

シールはり、ハンコ押し、シュレッダー、裁断や糊付けなど、仕事では不可欠な作業を行い、手先の器用さ、丁寧さ、正確性、速度を確認した。

#### キ 成果発表

最終日に成果発表を行った。担当教員、総務部内社員、実習担当者が発表会に参加した。

発表当日にプレゼンテーションソフトで発表資料を作成する。内容は自己紹介、5日間で学んだこと、これから頑張ることを基本とした。

#### 5 生徒の感想

実習成果発表において、「自分の課題にいろいろ気がついた」「仕事には結果を想像することが重要だと気がついた」「コミュニケーションの大切さを実感した」「社会の厳しさが分かった」など主体的な気づきの発表があった。

#### 6 実習評価

実習終了後、学校の評価表とは別に、独自の評価表にてアセスメントを行った。さらに、振り返り会において、担当教員に実習で見えた強み・弱みについて共有を行い、これからの成長に向けた方向性について意見交換を行った。

#### 7 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と考えます。

実習での気づきが、本人の継続的な成長につながるよう、より個性に合わせたプログラムを検討していきたい。

学校においては、本実習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），60-62，（2009）
- 2) 厚生労働省：平成25年度障害者雇用実態調査結果報告書，5-7，（2014）

#### 【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/  
JTBグループ障がい者求人事務局

表 実習時間割例

実習場所	月		火		水		木		金	
	総務部	実施内容	総務部	実施内容	総務部	実施内容	総務部	実施内容	総務部	実施内容
9:15	全体朝礼	朝礼:自己紹介	部朝礼		全体朝礼		部朝礼		全体朝礼	
	オリエンテーション	JTBグループ概要								
	実習	座席表作成	実習	社内文書作成	実習	シュレッダー 連絡便封筒作成 など	実習	名刺データ入力 調整金データ入力	実習	名刺データ入力
12:00	昼食休憩	お弁当または外食	昼食休憩	お弁当または外食	昼食休憩	お弁当または外食	昼食休憩	お弁当または外食	昼食休憩	お弁当または外食
13:00	実習	社内文書作成	実習	名刺データ入力	実習	社内文書作成	実習	調整金データ 入力	実習	バワボ作成 成果発表準備
				社会人準備講座					17:00	成果発表
17:30	日誌記入		日誌記入		日誌記入		日誌記入		17:20～ 振り返り会	
17:45	帰社時間		帰社時間		帰社時間		帰社時間		帰社時間	