

多様化する知的障害者のパソコンデータ入力業務

岡田 伸一（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員/全国障害者技能競技大会競技委員会 専門委員）

1 はじめに

筆者らは、職場の IT 化が進む中で、知的障害者もパソコンを利用できれば、その職域を拡大できるのではないかと考え、知的障害者のためのパソコン利用支援マニュアル『仕事とパソコン』や、パソコンデータ入力トレーニングソフト「やってみよう！パソコンデータ入力」を開発してきた。さらに、同ソフトを活用して、平成 17 年度から高齢・障害者雇用支援機構主催のアビリンピック（全国障害者技能競技大会）において、知的障害者対象の技能競技「パソコンデータ入力」を実施している。同競技への参加都府県は年々増加し、17 年度山口大会の 12 都府県が、21 年度の茨城大会では 21 都府県となっている。

このように関係者の努力により、地域において知的障害者に対するパソコンデータ入力の能力開発の取り組みは進んでいるが、実際に知的障害者が企業等においてデータ入力業務に従事している事例は、まだ多くはないようである。これまでの「パソコンデータ入力」の全国大会の出場選手や、最近の地方大会出場選手の所属先を見ると、能力開発校や特別支援学校が多く、企業等の職場は少ない。ただ、優勝者をはじめ、上位入賞者は就業者（実務従事者）が多い。

このようなアビリンピックの状況を見ると、まだまだ多くの企業では、知的障害者がデータ入力業務で就業できるとは、考えもつかないのではないと思われる。そこで、企業や障害者雇用の関係者の方々に、知的障害者がパソコンデータ入力業務で就業している事例を紹介し、知的障害者の中にも様々なパソコンデータ入力業務において就業可能な人たちが存在することを認識していただくことを目的に、現在、そのような事例の収集に取り組んでいる。以下は、その中間報告である。

なお、ここで取り上げている障害者は知的障害者とされているが、広汎性発達障害等の発達障害をもつ場合もある。

2 知的障害者のパソコンデータ業務の状況

事例の収集に当たっては、まず、今年度ないし昨年度開催されたアビリンピック地方大会のパソコンデータ入力競技出場選手の中から抽出を試みた。しかし、上に述べたように、企業等に勤務し、かつパソコンデータ入力実務に従事している選手はあまり多くはない。そこで、最近設立さ

れた特例子会社に電話で、パソコンデータ入力業務の有無を問い合わせしてみた。最近設立の特例子会社では、知的障害者を雇用する例が多く、それだけ彼らによるパソコンデータ入力業務導入の可能性も高いと考えたからである。その結果、平成 21 年 8 月末時点で、合わせて 9 カ所の事業所を訪問し、その責任者の方からパソコンデータ入力業務の状況をヒアリングした。それら 9 事業所におけるパソコンデータ入力業務の概要は、本稿末尾の表 1 の通りである。

抽出事業所のほとんどが（大企業の）特例子会社である。それらにおけるパソコンデータ入力業務については、以下のようなタイプが見いだせる。

(1) 名刺作成業務

名刺は、ビジネスの必需品であり、大企業では大量かつ安定した需要が見込める。また、作成のためにそれほど特殊な、あるいは高価な設備やソフトウェアは必要としない。このような点から、特例子会社では比較的名刺作成業務の導入例が多いのかもしれない。

ただ、細かく見ると、その作成方法は一様ではない。特に名刺の記載情報（依頼主の個人情報）は、メールで来る場合もあれば、FAX で来る場合もある。前者の場合は、ほとんどデータを手入力する必要はなく、カット・アンドペーストで済む。中には、パソコン画面の該当箇所に、データが自動的に取り込まれるシステムもある。後者の場合は、データは手入力される。

また、入力データのミスチェックも様々で、入力担当者が責任をもって確認する場合から、別のチェッカーが確認する場合、さらには依頼主に確認のメールが自動的に送られるシステムもある。また、名刺の印刷に関しても技術革新が見られる。以前は、1 枚の用紙に 10 枚まとめて印刷し、裁断していたようだが、最近では 1 枚ずつ印刷するプリンターが市販されている。このプリンターの導入企業によれば、これにより作業手順が簡略化され、安全性も高まったという。

(2) 数値データ中心のデータ入力業務

伝票入力に代表される数値データ中心の業務も比較的多い。例えば顧客からの受注データの入力や、商品・材料の入在庫伝票の入力業務である。入力データは数値ないし英数が中心であるが、ミスがあれば損失やトラブルにもつながりかねない。扱うデータは比較的単純であるが、事業

所にとっては重要な業務といえる。C 事業所では、受注データ入力業務を2名の社員が担当しており、見学时、先輩が後輩に作業手順をOJTで指導していた。また、E事業所では、4名の知的障害者が当該業務をローテーションで担当し、2名が入力、1名がチェック、残りの1名は他業務(誰かが休んだ場合の交代要員)の体制となっている。その処理件数は年間13万件を超え、1日平均500件程度となる。

(3)画像データ関連業務

書類(紙媒体)の電子データ化のために、スキャナーで画像データ(PDF)として取り込むPDF化業務に知的障害者が従事する事例は以前からもあった。そして、この画像データ関連業務が、進展ないし領域を広げているように思われる。銀行(I事業所)の印鑑登録業務や、地方自治体(H事業所)の土木図面のマイクロフィルムを電子データ化が、それである。

前者は、普通預金用や定期預金用など10種を超える各種印鑑登録用紙をスキャナーで取り込み、印鑑をはじめ、氏名、生年月日など必要項目だけマウスを使って切り取り、濃淡等の画像補正をした上で登録する。各項目(文字列)を過不足なく切り取ることがポイントという。このデータは、銀行の各支店窓口で顧客の印鑑照合の際のマスターデータとなる。また、このデータは、各支店で入力した顧客データと齟齬があってはならず、銀行からの出向者により入念なチェックが行われる。さらに、支店での顧客データの入力から時間が経過している場合は、別途そのデータの呼び出しが必要になったり、印鑑等の変更等もあり、この業務の手順は複雑である。

後者は、県庁に保管されている膨大な土木図面のマイクロフィルムの電子化で、現在知的障害者が当該部署に赴き、ほぼ専従で、この業務に当たっている。この作業のほとんどは、マウスとスキャナーの操作であるが、データ格納フォルダ作成など、一部キーボード操作もある。ポイントは、フィルムのスキャナーへの置き方とのことであった。

(4)赴援型パソコン事務処理業務

特例子会社であれば親会社、地方自治体(県庁)であれば庁舎内の種々の部署に赴いて、受託したパソコンによる事務処理を行う、いわば「赴援型」と言える事務補助業務の事例がいくつか見られる。B事業所では、2名の社員がこのような業務に従事している。一人は、親会社の購買部門に赴き、各種のパソコンによる事務処理業務を行っている。見学したときは、昨年度検収した物品について、8段階の価格帯に分類し、それぞれの件数と合計金額を集計していた。

Excelを使うことが多いようだが、時にはPowerpointを使

いプレゼン原稿作成の手伝いもする。もう一人は、総務部門に赴き、社印等の押印申請に関わる業務に従事している。内容は、申請書記載事項のデータ入力やコピー機で申請書の写しをとる定型的な作業である。また、H事業所の画像データ関連業務(土木図面の電子化)は、このタイプにも含まれる。

このような業務により、依頼部署では、雑務や周辺の業務から開放され、自らのコア業務に専念できるメリットや、特例子会社や所属部署に、仕事(資料や機材)を持ち込むより、人が仕事の場所に行った方が、手間や時間を省けるメリットがあるようだ。さらに、セキュリティの確保というメリットもあるかもしれない。

(5)付随的なパソコン活用

生命保険の顧客に保険満期通知書を送付する業務は、通知書をチラシや景品と共に封入・封緘する作業がメインであるが、個々の通知書の印刷に当たっては10桁ほどの証券番号を入力しなければならない。この入力にミスがあってはならず、正確さにこだわりの強い社員が、入力及び出力後のチェックに従事している。

また、社内メールの宛先確認や、社内でのスナック類の販売に伴う事務処理にパソコンが活用されている。



上段左:名刺作成
上段右:受注データ入力
中段左:印鑑登録
中段右:土木図面の電子化
下段左:赴援型パソコン事務処理
(検収データの集計)

3 今後の可能性

知的障害者のパソコンデータ入力業務の可能性等について、興味深かったヒアリング内容の一部を紹介しておきたい。

(1)赴援型パソコン事務処理業務について

B事業所である(株)トランスコスモス・アシスト(平成17年4月設立、同年8月特例子会社認定)の佐藤麻子氏に、

赴援型パソコン事務処理業務の可能性についてうかがった。

これまでの実績が評価され、親会社では同社の赴援型業務へのニーズが高まっているという。



そこで、同社では、今後このような業務とその人材を増やしていきたいと考えている。まず、特別支援学校や能力開発校からの職場実習生の中から、有望な人材を見つけ、少なくとも半年程度は同社でパソコンスキルやビジネスマナーを身につけさせる。ここでは、報告・相談や要領を得た説明など、コミュニケーション能力を重視している。そのためか、見学时は、昨年新卒で入社した社員が、同社の概要を自作の資料を使って説明してくれ、また親会社では、赴援の社員が自分の業務を要領よく説明してくれた。

佐藤氏は言う。「彼らは、ある程度、パソコンスキル、そして理解力や判断力があれば、このような仕事が行えることを実証してくれた。ただ、発達障害のために、自分の意思がうまく他人に伝えられないという点があるので、その点には十分配慮する必要がある。彼らには、我々以上の入力能力があるので、その点を理解してもらえれば、特例子会社や大企業だけでなく、中小企業でも、大きな戦力となる。」と。

なお、佐藤氏は、本研究発表会2日目のワークショップ「IT社会と障害者の就労支援」のコメントーターのお一人である。

(2) 印鑑登録業務について

事業所であるちばぎんハートフル(株)(平成18年12月設立、翌年4月特例子会社認定)の取締役社長の岡本眞司氏から、印鑑登録業務等についてうかがった。



筆者が同社を訪問すると、岡本氏は、真っ先に「知的障害の社員たちが、こんな複雑な仕事をしてるんですよ。まあ、見てください。」と、現場に案内してくれた。担当する社員3名には、3ヶ月間、岡本氏らが、マン・ツー・マンで指導に当たった。当初考えたよりも、同業務は複雑で、社員が習得できるか心配したが、その心配は杞憂に終わり、7月からは、岡本氏らが付いていなくとも、業務を円滑に遂行しているという。

岡本氏は言う。「それらをすべて覚えた彼らはすごいと思う。知的障害の人は、こんなにできるのだなあ、とつくづく感心して見ている。できないだろうと思ったらかわいそう

だ。」。

そして、来年度、新たなデータ入力業務を導入し、その担当者を特別支援学校から採用したいと考えているとのことであった。

4 おわりに

事業所数は9カ所と少ないが、それでも知的障害者のパソコンデータ入力業務の中身は、かなり多様なものになっている。その中でも注目されるのが、画像データ関連業務と赴援型パソコン事務処理業務である。図面やマイクロフィルムは、官公庁や企業に大量に蓄積されているだろうし、印鑑が身分証明に欠かせない日本では、膨大な印鑑登録が必要になるのではないだろうか。また、多くの方が、日頃の執務の中で、コア業務に付随する煩雑な作業などを代行してくれるアシスタントがいてくれたらと思う場面は少なくないだろう。このようなニーズを考えると、これらの業務の今後の展開が楽しみである。そのためにも、さらに事例を収集し、機会を捉えて、関係者への情報提供に努めたい。

その他にも、興味深い点があった。一つは、地方自治体(2県)で、雇用機会の提供や、他の企業・地方自治体への啓発等を目的に、知的障害者を有期雇用する例が見られることである。ここでは、事務補助業務が中心で、上述のようにパソコンデータ入力業務も重要な要素となっている。

もう一つは、清掃業務とパソコンデータ入力業務の共存である。両者は、知的障害者の業務あるいは職務として、対極的な存在と思われがちであったが、少なくとも特例子会社では、共存する場合が見られる。F事業所の場合など、知的障害を持つ社員全員が清掃業務に従事し、その中でパソコンデータ入力に優れた者が、随時アンケート入力にも従事している。このように、知的障害者の業務や職務の選択において、これらをより柔軟に組み合わせることも必要かもしれない。ちなみに、清掃は、本年度の第31回アビリンピック茨城大会から、「ビルクリーニング」競技として、技能競技種目に加えられた。

参考文献

岡田伸一、知的障害者にとってのデータ入力業務の可能性、職リハネットワーク、No.64、P.27-32、2009年3月、障害者職業総合センター。

【謝辞】

お忙しい中、快くヒアリングに応じてくださった上記9事業所の責任者の方々や、社員の皆さんに、お礼を申し上げますとともに、今後のますますのご発展をお祈りする次第です。

表 1 パソコンデータ入力業務の状況

事業所	事業内容等	従業員	障害者	知的障害者	知的障害者のパソコンデータ入力業務
A	人材総合社の特例子会社 親会社本社と同一フロア。 親会社からの受託業務(右記の他、 印刷業務)。スポットの外部受託業 務(右記のマンガ本の電子化業務 も)。	20名	19名	10名	親会社の総務・人事関係の入力業務 名刺作成(親会社およびグループ会社) 書類のPDF化 マンガ等の紙媒体のスキャナーによる画像データ化 業務(キズ・ゴミの発見・除去に障害者が活躍)。 スナック・コーヒー等の販売管理(在庫や売り上げ管 理)
B	IT 関連企業(例えば IT ビジネス業 務やコールセンター業務の受託代 行)の特例子会社。親会社に近接。 親会社から事務作業の受託(左記 業務以外に書類のファイリング、郵 便物の封入・発送、コピー・シュレ ッター作業等)。	30名	26名	17名	データ入力業務 文書入力業務(テープ起こしを含む) 赴援型のパソコン事務処理業務(親会社に赴いての パソコン業務(押印申請書の管理業務、パソコンによ る各種事務処理業務))
C	電機会社の特例子会社。 見学した本社は親会社の事業所 (工場)の一角に所在。他に 3 カ所 の事業所・分室あり。 本社の主要業務は、右記業務の他 に、清掃、製本・印刷、ダイレクトメ ール発送、安全装器具類発送、製 造支援等の業務。	90名	66名	63名	親会社の受注データ入力(注文は FAX で来る) 親会社社内メール便業務に伴う宛名検索(ネット上の DB から氏名・部署の確認)
D	地方自治体(県庁知事部局)。平成 20 年度から「知的障害者就労ステ ップアップ支援事業」(最長 3 年の有 期雇用)を実施。現在 2 名の障害者 が、知事部局各課からの事務補助 業務に従事(パソコン業務を除き、 業務は依頼先で行うことが多い)。	3名	2名	2名	各課から依頼のあった文書の入力・修正、データ入 力の業務。例えば、紙媒体の手引きや用紙の電子化 (文書入力)に従事。 仕事ぶりが評価され、パソコンデータ入力業務の依 頼が増加傾向にある。業務は所属部署(自席)で行 う。
E	化学工業会社の特例子会社。親会 社工場内に所在。	19名	17名	17名	親会社の入在庫伝票の入力業務 親会社の計測器評価データの入力
F	玩具・ゲーム機器関連グループ会 社の特例子会社。グループ企業 の本社ビル内に所在。親会社グル ープからの受託業務で、主要業務は ビル清掃(3 カ所)、他に景品の加 工、カタログの封入、DVD 等の梱 包・発送、社用車の洗車等の業務。	34名	25名	24名	親会社の玩具修理に伴うお客様満足度アンケートは がきと、お客様相談サービスに関するアンケートは がきの入力業務等
G	生命保険会社の特例子会社。 親会社事業所の一角に所在。 親会社からの受託業務(右記以外 に清掃、ランドリー、印刷、喫茶サ ービス、郵便物・社内メール配信等 の業務)。	105名	66名	48名	名刺作成 保険契約者への保険満期通知書の作成、封入・封緘 業務のうちの書類出力作業
H	地方自治体(県庁総務部)。平成 19 年度より県庁内での知的障害者の 雇用の場の提供等の目的で、定員 5 名・雇用期間最長 3 年の「チャレ ンジオフィス」を設置。業務は、各課 からの文書収発・封入、コピー、県 庁内の給茶器のメンテ等。	6名	5名	5名	依頼先に赴いての土木図面のマイクロフィルムの電 子化業務
I	銀行の特例子会社。親会社の支店 と同じ建物に所在。親会社(銀行) からの受託業務(右記業務以外に 手形・小切手帳、ゴム印等の作成 等)。	23名	15名	7名	名刺作成業務 印鑑登録業務

従業員数は、役員やパートの取り扱いがまちまちで、正確な比較はできない。

障害当事者の職域拡大を目指して

- 作業療法士養成教育への継続参与の効果と課題 -

石本 馨（日本福祉大学健康科学部リハビリテーション学科 助教）

小島 健一・田原 美智子（日本福祉大学高浜専門学校）

辻 直哉（NPO 法人チャレンジド）

1 はじめに

当事者参加型授業は多くの医療従事者養成校で実施されている。当事者が自身の障害について「語る」ことの意義については対学生・対当事者双方への効果が指摘されている（石田, 2006 ならびに水川, 1999）が、その一方で、運動機能評価モデルや日常生活活動（以下「ADL」という。）のデモンストレーションなど心身機能程度が客観的に顕在化する授業についての当事者への影響は不明である。筆者らの所属する作業療法士養成校では1999年度より身体障害作業療法学科目で障害当事者がゲスト講師を務める授業を実施している。複数年講師経験者への聴き取り調査と授業記録分析から医療従事者養成教育（以下「養成教育」という。）への継続参与の効果と課題について知見を得たので報告する。

2 研究の目的

本学では1999年度より障害当事者がゲスト講師を務める授業を実施している。本研究は講師体験が障害当事者に与える影響を理解するとともに、当事者が養成教育に継続参与するための要件を明らかにすることを目的とする。

3 対象と方法

身体障害作業療法学演習の2008年度ゲスト講師6名（表1）。内訳は脳血管疾患（以下「CVA」という。）者3名、頸髄損傷者・関節リウマチ（以下「RA」という。）者・上腕切断者各1名で、受障後5年～30年、全員が他校も含めて複数回の講師経験を有していたが、講師のみを生業としている者はいなかった。方法としては、授業に向けて事前に準備したもの・当初と比べて自身が変化した点・授業実施についての周囲の反応・当事者が養成教育に携わる意義・当事者が養成教育に携わる上で必要なこと、の各項目について半構成的面接を実施した。面接日は授業実施当日から2週間以内に設定した。また、面接中に複数の対象者から「当事者が養成教育に携わる上で必要と感じていること」が述べられたため、当該事項についても面接記録から抽出した。その他、授業の様子をVTR撮影し、過去の状況と比較した。なお、調査対象者には事前に研究目的を説明し、調査に関する同

意を得た。

表1 対象者の属性

	年齢	障害	受障歴	講師歴
A	60代	もやもや病	29年	1年
B	50代	CVA(Lt)	5年	2年
C	50代	CVA(Rt)	14年	5年
D	30代	C6 頸髄損傷	13年	5年
E	30代	RA	20年	6年
F	60代	右上腕切断	30年	27年

4 授業概要

当該授業は作業療法学科2年生配当科目で、疾患に関する知識と日常生活の関連を理解し、障害を持って生活することを諸側面からイメージできることを学生の到達目標としている。講師選定ならびに依頼については、当初は教員が直接行っていたが、2002年以降は講師派遣事業を行うNPOへの委託を併用している。当事者による授業は全15回中4回で、1回につき1～3名の当事者が参加した。内容は講義（受障時の様子や現在の生活等の体験談）、実演（日常生活動作、調理、自助具操作等）、検査モデル（触察、検査測定）の被検者）で、180分の演習を昼休憩をはさんで実施した。実施に当たっては教員との事前打ち合わせ1回に加えて、学生から書面で演習時の要望を伝達した。初回参加者については交通手段や経路等を詳細に確認し、必要に応じて乗継駅までの送迎を手配したが、2回目以降は特別の要望がない限り講師自身の手配に任せた。実施後は教員が学生の様子や授業内容についてフィードバックするとともに、学生からレポート・御礼状を送付した。

5 結果

(1) 面接結果（表2～7参照 文末カッコ内は回答者）

イ 事前準備

6名中5名が学校側から要請された準備の他に自身の判断で事前準備を実施していた。また、講師依頼を引き受けるにあたり、障害当事者向け講師養成講座を受講した者も3名いた（表2）。

表2 自己判断で準備したもの

- ・話しやすいように PPT を作成 (D,E)
- ・自身が出演した番組の VTR(D,E)
- ・自助具(E,F)
- ・MRI 画像(D)
- ・下衣(依頼は上衣のみ)(C)
- ・話の流れを考えた時に見せたいと思ったり勉強の役に立つと思ったものを用意する(D,E,F)
- ・自分と比較して話せるように一般的な障害像を勉強した(B,E)
- ・障害者向け講師養成講座を受講した(B,D,E)

ロ 自身の変化点

全員が何らかの形で変化があったと回答した。肯定的変化では心身機能・活動・参加の向上・拡大、心理面の変化、教授スキルの向上のみならず、社会的役割の意識向上と思われる意見も出た。否定的変化では身体機能・活動面についての変化が挙げられた(表3ならびに表4、表中の分類・表題は筆者による)。

表3 自身の変化点(肯定的変化)

<p>心身機能・活動・参加の向上・拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体力がついた(全員) ・スムーズに話せるようになった(全員) ・公共交通機関を使えるようになった(全員) ・気軽に外出できるようになった(全員)
<p>性格の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自信がついた(人前で話せた、毎年呼んでもらえる、一人で来れた等から)(A,B,C,E) ・性格が変わった(積極的になった、気長になった)(F) ・自分の体を触らせることへの抵抗が減った(B,D)
<p>教授スキルの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分で話の構成を組み立てるようになった(D,E) ・相手の様子を見ながらできるようになった(B,C) ・自分から学生に質問できるようになった(B,C,D,E,F) ・授業の反省点を他の講座に反映させるようになった(D,E)
<p>社会的役割の意識化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生が真剣に聞いてくれることで、仕事として取り組むようになった(F) ・責任感が生まれた(A)

表4 自身の変化点(否定的又は変化無し)

<p>心身機能・活動の狭少化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・疲れやすくなった(D) ・長時間歩けなくなった、足がやせて装具が合わなくなった(C) ・トランスファーをやったらできなくなっていた(D) ・話しやすさは時と場合によって違うので、良くなったとい
--

う実感はない(C)

ハ 家族の反応

全員が当初の心配・反対から理解・応援へと変化したと答えた。理解・応援に変化した理由については、「学校に講師として複数回呼ばれたこと」の他に「学校まで公共交通機関を利用して行けたこと」等が挙げられた(表5)。

表5 家族の反応

- ・初めての遠出の時は家族が心配していたが、帰ってきたら見直してくれた。(B)
- ・学校から講師として毎年呼んでもらえることを喜んでくれている。(E)
- ・初めは心配していたが、授業で何回も呼ばれたり、テレビに出たことで何も言わなくなった。(F)
- ・自分が授業をしていることを初めて親に話した時、「(自分のことを話すのが)仕事になるんだなあ」と驚かれた。(D)

ニ 当事者が養成教育に携わる意義

当事者が養成教育に携わる意義については、学生への教育効果(表6)と、当事者自身の活動や参加機会の拡大(表7)が挙げられた。

表6 養成教育に携わる意義(对学生)

- ・利用者の立場に立って考える作業療法士になってほしいから。(C,E)
- ・学生には社会的自立がないと障害者は社会で自立したことにならないことを理解してほしい。そのためにも当事者が話をしたり、生活している場面を見せることが必要。(D)
- ・脳卒中障害者の事を理解してもらうため。(A)
- ・当事者にしかわからない部分、気持ちなどを理解してもらうために必要だと思う。(B)

表7 養成教育に携わる意義(对当事者)

- ・障害を持つと外に出る場が少なくなるので、外出の機会として有効。(B,C,D,E,F)
- ・社会貢献と、自分たちの生きがい・やりがいになるから。(A)
- ・当事者の自分が話すことが、同じ障害者に信じてもらえると思う。(F)
- ・障害があっても助けがあれば何でもできるということ、当事者が積極的に言わなければならないと思う。(D)
- ・障害を隠していたら自分のことも障害のことも分かってもらえないと思うから。(B)

ホ 養成教育参加に必要なこと

当事者が養成教育に参加するに当たって必要

なこととして、当事者自身に関することとして障害についての知識・家族の理解・物理的環境の変化への構え等が挙げられた。養成校側に関するものでは教員の理解・学生の習熟度やリアクションなどが挙がり、物理的サポート等は挙げられなかった(表8、標柱の分類・表題は筆者による)。

表8 養成教育参加に必要なもの

家族の理解 ・同じ障害を持つ知人のうち、何人かは家族の反対でキャンセルしている。自分もはじめに家族の反対があったらやらなかったかもしれない。(F)
障害像全般についての知識 ・「自分の場合はこうだけど、同じ障害を持つ他の人も同じだとは限らない」ことをわかった上で話す必要があると思う(B,C,E)
障害者を取り巻く状況についての知識 ・自分の障害だけでなく、障害者全体のこともわかった上で話す必要があると思う(D,E)
事前の打ち合わせ ・学生がどれだけ理解しているかを事前に知っているほうがやりやすい(E,F)
学生からの反応 ・学生が熱心に聴いたり質問したりすると、自分も一生懸命に話そうという気になる(A,B,F)
教員の理解 ・障害や自立についてまず教員が理解することが当事者授業につながると思う(D)
環境要因に対する準備 ・初めて行く場所ではトイレが一番心配なので、事前に情報収集すると共に、介助者を必ず連れて行く。自分で行くことができるのであれば次回からは一人で行く。(E) ・必要なときはその場で学生に介助を頼む。普段からいろんなボランティア・ヘルパーを使っていると上手な頼み方ができるようになる(D)

(2)授業記録(VTR)での変化点

本授業は2002年から授業の様子をVTR撮影しているが、今回の対象者のうち4名については、2002年当時の記録が残っていたため、本年度の撮影記録との比較を試みた(表9)。その結果、全員が話題の組み立て・学生との双方向のやりとりなどの授業スキル面での向上が認められた。(1)-口(自身の変化点)で否定的変化(または変化なし)と回答した2名についてはそれぞれ講義時の言語機能とADLデモンストレーションの様子を比較した。その結果、講師Cについては麻痺性講義障害評価尺度(福迫2007)による努力性・不自然な会話の途切れ・繰り返しの点で1~3から2~5へと改善が見られた。スピーチ全体の時間が延長したほ

か、感情失禁も減少していた。講師Dについては、下衣着脱や車椅子 プラットホーム間移乗に要する時間が2倍以上に増えていたが、普段の生活ではADLは全介助で、自身で行うのは授業でのデモンストレーションのみとのことであった。

また、2002年時点では講師が言葉に詰まったときに教員が話しやすいような質問をする、学生の質問内容をわかりやすい表現に言い換えて講師に問いかける、頻繁に休憩をはさむなどの対応をしていたが、今回の授業では上記のような対応はほとんど見られず、講師の仕切りに任せていた様子が見られた。

表9 授業の変化点(2002年時との比較)

全対象者 ・学生の反応を見て「語る」 ・教員を介しての応答から学生に直接話す
講師C ・初発語所要時間 18秒 2秒(最長) ・不自然な発話の途切れ(++) (±) ・繰り返し回数/文(Av.) 6回 1回弱 ・スピーチ時間の延長 10分 60分 ・感情失禁(++) (±)
講師D ・下衣着脱所要時間 3分半 8分 ・移乗デモ所要時間 2分弱 5分強

6 考察

(1) “教える”活動の当事者への効果

今回の調査結果全体を概観すると、“教える”という活動が対象者自身の社会生活スキル全般や社会的役割意識の向上に寄与したことを当事者自身が実感していることが確認できたが、これは松為らの述べる「(働くという活動は)自己の存在意義を確認するという価値実現」であり、「働くことを通して自分が社会に役立っているという実感は、まさに自己の存在証明であり、自分の価値や自尊心、自己効力感につながる」¹⁾ことを裏付けるものである。また、結果(1)-八から家族の肯定的反応が自尊心や自己効力感にもつながることが確認できたが、これは“高等教育の場で医療従事者になる学生に教える”という環境的要因も付加価値として機能したものと考えられる。これらが「当事者でなければ伝えられないことを伝えたい」という当事者としての存在意義に基づく役割遂行意識につながり、更に継続実施や学生・教員からのフィードバックで促通されたものと思われる。

その一方で、結果(1)-口ならびに(2)から、検査モデルやADL等の実演は自身の障害を客観視する機会となることが理解できたが、これについても、継続的に実施することで心理的抵抗感が減少

したり、上述の自己効力感が得られることで相殺されたものと思われる。養成校で教えるという活動は上記の一連の流れから社会活動における障害当事者の自己効力感向上に寄与し、かつ活動を継続することで促進されることが理解できた。これは教員側にとっても当事者の障害程度や教授スキルの把握が容易となる、授業全体の構成や講義中の介入度を調整することで当事者に失敗感を与えることなくコーディネートすることが可能となる等の利点大である。

(2)養成教育への継続参与の課題

結果(1) - 二にも明らかとなり、養成教育への参与は学生のみならず当事者にとっても意義深いことが確認されたが、その一方で「障害者なら誰でもいいという訳ではない」(講師F)の言葉に代表されるとおり、養成教育への参与には何らかの前提条件が必要と思われる。今回の調査結果(1) - ホ他が示唆する養成教育参与の要件を、当事者側と養成校側とに分けて以下に述べる。

イ 当事者側の要件

当事者側の要件としては、家族の理解・知識面の準備・環境要因への対応準備が挙げられた。

家族の理解については、対象者Fが述べたとおり、初めて取り組むときに家族の応援・容認が当事者を後押ししてくれることにつながるとされる。また、継続するうちに応援に回ってくれることが当事者の承認欲求を満たすことから、家族の理解は参与の要件となると思われる。

知識面の準備については、教員の要請ではなく講師経験の積み重ねから必要と判断されたと考えられる。また、対象者が受障してから講師を引き受けるまでの年数が最短でも3年であったことから、受障後の回復過程や生活経験が自身の障害と向き合う姿勢を育んだものと推察される。知識獲得においては当事者同士のインターネット・情報交換のほか障害者向け講師養成講座の存在も大きいと思われる。

環境要因については環境設定を養成校側に求めるのではなく、逆に当事者自身が判断・準備することが必要と述べていることが興味深い。上記の考えに至った経緯は今回の調査結果からは不明であるが、対象者6名中5名は受障後10年以上経過し受障後の社会経験も豊富なことが、多少なりとも影響していると思われる。いずれにしても必要な環境設定がされるのを待つのではなく自分で構築するという姿勢が必要であると思われる。

ロ 養成校側の要件

養成校側の要件としては教員の準備と学生の反

応が挙げられる。

当事者参加授業の学生への意義は「当事者にしか分からないことを当事者自身から学ぶことで、障害を持って生活することのイメージ作りを図る」ことであるが、それが成立するには講師と教員との間に信頼関係に基づいた役割分担が必要である。講師が教員に求めるものは教員自身の障害についての理解と学生についての情報共有であったことから、講師との信頼関係構築にはこれらが不可欠であることが示唆された。

学生の反応が回答に挙げたことについては、自己効力感を得る直接的な方法として学生のダイレクトな反応が有効であることを示唆するものと考えられる。学生が講師から十分に学ぶことができる準備が教員側には必要であることが理解できた。

7 まとめ

松為らは「職業リハビリテーションの活動は、単に障害者個人に活動の焦点を当てるばかりでなく、受け入れ側である企業等の様々な物理的・心理社会的な環境に対しても、活動を展開しなければならない」²⁾と述べている。今回の調査結果から、継続的な講師体験は当事者の自己効力感向上に寄与することが明らかになった。その一方で、継続実施にあたっては“自己の障害をさらす”ことに対する家族の理解、当事者の準備、教員の事前事後の支持的関与が必要であることが理解できた。それらに対して受入教員側が意識的に取り組むことや支援体制の確立が、講師体験の継続ひいては職域拡大につながるものと思われる。

引用文献

- 1) 松為信雄他:「職業リハビリテーション学」、pp12、協同医書(2006)
- 2) 同上:pp15

参考文献

- 石田京子:形態別介護技術演習(内部障害)における当事者参加型フィールド授業の教育効果について、「大阪健康福祉短期大学紀要」第4号、pp21-29(2006)
- 福迫他:麻痺性講音障害評価表、「作業療法技術ガイド第2版」、pp434、文光堂(2007)
- 水川喜文:障害当事者による介助実習教育の意義、「北星女子短大紀要」Vol.35、pp265-268、(1999)

視覚障害者 15 事例にみる雇用継続の実態

下堂 蘭 保 (特定非営利活動法人タートル 理事長)

松坂 治男・篠島 永一・工藤 正一・吉泉 豊晴 (特定非営利活動法人タートル)

1 はじめに

視覚障害者の就労は厳しい状況にある。そこで、今後の円滑な就労をめざすために、厚生労働省の平成 20 年度障害者自立支援調査研究プロジェクト「視覚障害者の就労の基盤となる事務処理技術及び医療・福祉・就労機関の連携による相談支援の在り方に関する研究」の結果から、以下の目的に絞って、その概要を報告する。なお、企業の同意が得られたものは実名で記している。

2 目的

現在企業に雇用されている視覚障害者の実態を調査し、視覚障害者の就労に必要なスキル、環境整備、各支援機関の連携の在り方について整理・分析する。

3 調査方法

(1)対象

視覚障害者雇用 15 事例(当事者 15 人、所属する事業所上司等 15 人)

(2)方法

あらかじめ、本人と事業所担当者あて個別に調査票を送付。調査担当者が事業所を訪問し、調査票に基づき視覚障害者本人と上司等から聴き取りした。

実施期間は、平成 20 年 9 月～10 月

(3)調査項目

障害の状況(程度・見え方、発症時期等)
働くに至った経緯と就労・復職当初の状況
仕事の状況(事業所の事業概要、職場における支援・配慮等)

支援機関とのつながり(関わった支援機関、医療的ケア・職業訓練等)

障害者就労に関する制度・施策への意見

4 結果

(1)15 事例のカテゴリー別件数は、

【復職】:休職または病気欠勤後復職 事例 1～5 の 5 人

【継続】:同じ事業所に継続して就労 事例 6～8 の 3 人

【新規】:視覚障害者として新規に就職 事例 9～11 の 3 人

【再就職】:退職後、別事業所に就職 事例 12～15 の 4 人

(2)障害等級別にみると 1 級:12 人、2 級:3 人

(3)年齢別にみると 20 代 1 人 30 代 4 人 40 代 7 人 50 代 3 人

(4)A～F の項目は次のとおりである。

- A 属性
- B 経緯
- C パソコンスキル等
- D 就労上の配慮

E 職場介助者の有無

F 関係機関との連携

【事例 1 復職】

A:健康サービス業(マッサージ師)、男、50 代、視覚障害 1 級(以下、等級のみ)、網膜色素変性症(以下、色変とする)白杖使用。

B:視覚障害の進行により、自動車関係の営業が困難となり、整備士 事務職 マッサージ師へと業務転換。グループ企業のマッサージルームへ出向し、4 名のマッサージ師のリーダー。会社役員(常務)の理解により、マッサージ師の資格取得までの盲学校在学中は、有給による休職、研修扱い。

C:音声ソフトを使用し、ワード、エクセルで日本文書作成が可。

D:グループ企業内マッサージルームへの出向。資格取得までの 3 年間、有給による休職と研修扱い。出勤時間の配慮。

E:なし。必要なときは、事務職員や上司が対処。

F:糖尿病専門病院内の視覚障害リハビリ外来から支援団体(タートル)を紹介され、会社への提案、情報提供を得て、訓練を受け、職場復帰。

【事例 2 復職】

A:金融業(海外出店相談業務)、男、40 代、1 級、視神経萎縮、白杖使用。

B:2003 年、海外赴任先で脳腫瘍を発症し、視神経萎縮による視覚障害となり、帰国後、生活訓練施設で歩行訓練、点字等生活訓練、パソコンを中心に職業的訓練を受け、2008 年 4 月から顧客サポート部署に復職。東南アジア勤務の経験を活かし、現地情報や、各企業の海外進出情報等をメールで配信するというサポート業務。社内評価は高い。

C:JAWS ほか複数の音声ソフトを活用し、社内電子メール、ワード、エクセル、予定管理、名刺管理等。

D:復職に際し、会社のメールシステムの改良、音声ソフトの導入等パソコン環境の整備、サポートスタッフを配置し、勤務時間等に配慮。

E:サポートスタッフを配置(国の助成制度は活用せず)

F:生活訓練施設から支援団体(タートル)の紹介。

【事例 3 復職】

A:小売業(人事事務)、男、40 代、1 級、色変、白杖使用。

B:視覚障害の進行により、店内業務が困難となり、本社人事教育部へ転属。休職することなく、日本ライトハウスで歩行、職業訓練を受け、職場復帰。主な仕事は、エクセルで人事に関するデータ処理。社内評価は高く、社内の昇任試験にも合格。

- C: JAWS ほか複数の音声ソフトを活用し、ワード、エクセル、アクセス、パワーポイントなどのオフィスソフトを使用。
- D: 店舗から本社人事部に配属替え。公平な社内昇格試験。
- E: なし
- F: 患者団体から支援団体(タートル)を紹介され、地域障害者職業センターにも相談、日本ライトハウスで職業訓練を受け、復職。

【事例4 復職】

- A: 通信業(Web アクセシビリティ診断)、男、40代、2級、緑内障、白杖使用。
- B: 大手電気メーカーで、受注ソフトウェアの開発とプロジェクト管理に従事していた時、緑内障を発症。半年間仕事を休み、歩行・パソコン訓練後、職場復帰したが、前職には戻れなかった。しかし、視覚障害者となってからの社会貢献活動を認められ、社会貢献推進室長が特例子会社を設立した時、そこへ出向。系列会社のWeb アクセシビリティチェックが主な業務。
- C: 職場にて独学で必要なスキルを習得し、JAWS ほか複数の音声ソフトを活用。ワード、エクセル、Web アクセシビリティを診断するために各種ソフトを使用。本業の仕事の傍ら、会社公認で、パソコン支援団体で講師。
- D: 特例子会社へ出向。
- E: なし
- F: 通院先の患者から支援団体(タートル)を紹介。相談会 日本盲人職能開発センター(職業訓練)・障害者職業センター(職業講習)・盲人福祉団体(歩行訓練) 職場復帰。

【事例5 復職】

- A: 建設業・事務(購買業務)、男、30代、1級、両眼球破裂、白杖使用。
- B: 建設現場の労災事故で頭蓋骨骨折、両眼球破裂して失明。頭部外傷の治療終了後、眼科主治医によるロービジョンケア(視覚障害リハビリテーション)を開始。医師は支援団体とも連携し、障害受容を図りながら本人の復職の意思を確認し、会社に伝え、障害者職業センターに繋いだ。国立福岡視力障害センターで生活訓練、日本ライトハウスで JAWS の習得を中心にした職業訓練。職業訓練では、会社の協力の下、支店を活用した実地訓練で操作方法を習熟し、事故から3年で同じ支店に事務職で復職。
- C: JAWS ソフトを習熟し、ワード、エクセル、会社独自の特殊なイントラネットへのアクセス可。(音声ソフトとしては JAWS のみ使用)
- D: 建築現場から事務職へ配置換え。
- E: なし
- F: リハビリテーション病院(眼科)が支援団体(タートル)の協力を得ながら、障害者職業センターに繋ぎ、同センターがコーディネーターとなり、生活・職業訓練施設へと繋いだ。その間に視覚障害者の働く企業を人事担当者と本人に見学させ、復職直前には通勤ルートの歩行訓練 職場復帰。

【事例6 継続】

- A: 商社(在宅勤務、議事録翻訳、相談業務)、男、50代、1

級、色変、白杖使用。

- B: 20年前発症し、失明。人事担当がハローワークに相談 日本盲人職能開発センターと支援団体(タートル)に繋がり、歩行やパソコン等、必要な訓練は1~2週間の有給休暇で対応。仕事は在宅勤務。当初、翻訳業務が主であったが、生来の性格から、仕事は自分から提案し、外国人教育、議事録の翻訳、メンタルヘルsteamなどを企画・遂行。

C: 音声ソフトを使用。ワード、エクセル、翻訳ソフトや電子辞書を使いこなす。

D: 通勤に配慮し在宅勤務。パソコン、電話等必要な事務機は会社負担で整備。

E: なし

F: ハローワークへの相談がきっかけで、日本盲人職能開発センターと支援団体に繋がり、国立障害者リハビリテーションセンター(ロービジョンクリニック)で歩行訓練、PC ソフト会社でパソコン訓練。

【事例7 継続】

A: 印刷業(商業用写真撮影コーディネータ)、男、40代、2級、緑内障、白杖必要時使用。

B: 入社3年目で視力低下。上司の勧めでカメラマンから、撮影コーディネータに転進。商業用写真の撮影スケジュール、予算管理、スタッフ手配等が業務。弱視者には困難と思われる印刷業界で19年間勤務し、上級職に昇格。

C: 特に職業訓練は受けず、タッチタイピングだけ練習。JAWS ほか複数の音声ソフトと画面拡大ソフトを併用し、携帯型拡大読書器、ライト付きルーペ、単眼鏡、IC レコーダーを活用。

D: カメラマンから、撮影コーディネータへ配置換え。上司が仕事量の調整や仕事の振り分けにも配慮。要職にある。

E: なし(企画書等を読む介助者の必要を感じている)

F: 社内のキャリア相談室で相談 日本ライトハウス。

【事例8 継続】

A: 小売業(庶務)、女、40代、1級、色変、白杖使用。

B: 販売職の店長として勤務中、視覚障害が進行し、売り場営業職から事務職へ職種転換。退職を考えたが、支援団体の助言で、就労継続を決意。障害者職業センターにも相談。有給休暇利用し、生活・パソコン訓練を受け、帳票管理もできる。当初、会社側は仕事は無理だとして、障害者職業センターの支援も拒否。しかし、弁護士の調整と本人の努力する姿勢に会社側の姿勢が変化し、ジョブコーチや雇用管理サポートの協力も得て、雇用継続が可。業務は、パソコンによるOA事務、電話対応、店内放送等のほか、事業所内のレベルアップトレーナー、従業員教育等。

C: 音声ソフトを利用し、エクセルを活用。その他、スクラン、ラベルライタ等の道具を効果的に活用。点字使用。

D: 店舗の販売職から事務職へ職種転換し、リーダーとして処遇。各種資料をテキストデータで提供。

E: なし

F: 当初、眼科医院、患者団体、盲学校、福祉施設等紹介さ

れ相談。しかし、不安は募るばかり。支援団体(タートル)に繋がり、今の職場で働き続けることを決意。障害者職業センターへの相談を勧められ、訓練。

【事例9 新規】

A:電気産業(人事事務)、女、20代、1級、先天性視覚障害(全盲)、白杖使用。

B:全盲で、大学4年から就職活動を開始し、ハローワークの就職相談や面接会で約100社に応募したが、書類選考のみ。大学卒業後、日本盲人職能開発センターで、パソコン・ビジネスマナー等の訓練を受け、今の会社で実習を通じて仕事ができることを証明する必要があると考え、2週間のインターンシップ実施後、通常の採用試験を受け、総合職で採用。人事部門の女性活用プロジェクトに所属。業務はデータ分析や各種資料作成。

C:JAWSほか、複数の音声ソフトを使用し、ワード、エクセル、点字テブラ、スキャナ、OCRソフト等を活用。

D:各種資料は事前にテキストデータで提供。職場のパソコンにJAWSがうまく乗らず、他のメーカーのPCを購入。機器整備には助成制度を活用。

E:なし

F:日本盲人職能開発センターとハローワーク・学生職業総合支援センターとの連携。

【事例10 新規】

A:情報通信業(営業企画部事務)男、30代、1級、網膜剥離、白杖使用。

B:大学4年時、精力的に就職活動をしたが全て不採用。大学就職部の紹介で、1998年に入社。スポーツ観戦や落語など多彩な趣味が、採用の決め手だった。エクセルを用いた集計や、インターネットを駆使した調査作業が多い。10年勤続で、上司の信頼も厚い。

C:就職後、unix、C言語、dosコンピュータの設定方法のほか、Windowsを使用するための研修を受講(給与・交通費は会社負担)。

JAWSほか複数の音声ソフトと点字ペンディスプレイを利用し、ワード、エクセル、電子メール・インターネットを活用。

D:採用後、母校でパソコン研修を受講。座席位置を入口近くに配慮。

E:なし

F:ハローワークからは有効な支援は得られず、大学の就職部と母校の盲学校と連携。

【事例11 新規】

A:建設業(データ処理等事務)、女、30代、2級、黄斑変性症、白杖使用(訓練中)。

B:就職面接では、画面拡大装置をインストールしたパソコンを用意して欲しいと文書でアピール。採用後、社内では、弱視を理由に仕事上の選別はなく、健常者と区別なく鍛えられた。仕事は、パソコンによる売り上げ基礎データの作成やキャンペーンの企画、カタログ作成等。入社後7年経過。

C:画面拡大装置と音声ソフトを併用し、ワード、エクセルを使用。拡大読書器使用。

D:視覚障害の進行により就労困難を解決するため、音声パソコン訓練と歩行訓練を社外研修として認め、費用は、交通費も含めて全て会社負担。

E:なし

F:就職時は学生職業センター(大阪、東京)、視覚障害進行による訓練は日本ライトハウスの支援。

【事例12 再就職】

A:情報通信業(人事事務)、男、40代、1級、網膜剥離、白杖使用。

B:自動車部品メーカー勤務時、網膜剥離を発症し失明、退職。盲人福祉団体の訪問による点字と歩行指導を受けて、再就職活動を開始。面接では、視覚障害者がどのようにして業務が遂行できるかをまとめた資料でアピール。採用後、1年間は仕事を模索し、企画力、交渉力、明朗闊達な性格を見込まれ、パソコンを活用する採用業務に就いた。10年勤続で、信頼度は高い。

C:JAWS(使用は少ない)ほか複数の音声ソフトを使用し、社内イントラネットを活用。

D:当初は対応に戸惑っていたが、今では社内全体がナチュラルサポート。

E:なし

F:盲人福祉団体の支援。

【事例13 再就職】

A:サービス業(マーケティング事務、在宅勤務)、男、50代、1級、網膜剥離、白杖使用。

B:1990年に失明。国立職業リハビリテーションセンターで訓練を受けた仲間から会社を紹介され、プログラム作成の課題をクリアし、採用。内勤を経て在宅勤務。今は、会社関係の最新情報をインターネットから収集、執筆し、社内ホームページやメールマガジンで配信。

C:JAWS(個人購入)、FocusTalk、など複数の音声ソフトを使用し、インターネットで情報を入手。ワード、エクセル、アクセスを使いこなす。

D:在宅勤務

E:なし

F:国立身体障害者リハビリテーションセンター(当時)・国立職業リハビリテーションセンター

【事例14 再就職】

A:ソフト開発業(人事事務)、女、30代、1級、糖尿病性網膜症、白杖使用。

B:視覚障害となり、休職を経て退職。休職期間中は自ら視覚障害者の就労関係情報収集。退職後、生活・職業訓練を受講。障害者就職合同面接会では、現会社の面接に自己PR文を持参し、パソコン技術と明朗闊達が評価され、採用。業務は、会社の中途採用社員に関する調査、障害者雇用に関する人材紹介会社との調整、講演活動等。

C:音声ソフトはJAWSのみを使用し、マイクロソフト社ソフトウェアを活用。ICレコーダー、点字シールを使用。

D:上司・同僚の自然体のサポート、上司との定期的なミーティング。個人専用PCを購入。自席近くに誘導ブロックを敷設、自販機に点字シール。

E:なし

F:支援団体(タートル)への相談から、訓練施設、ハローワーク等。

【事例15 再就職】

A:通信業(Web アクセシビリティ診断)、男、40代、1級、色変、白杖使用。

B:金融機関に15年間勤務後、色変で30代半ばで退職。退職前、支援団体に相談し、訓練施設等の情報を得て、生活・職業訓練。設立に向けて人材探索中の現会社に就職。応募動機が会社の方針に合っていたことやそれまでの社会人経験やリーダーとしての資質が評価され採用。業務は、Web アクセシビリティ診断、サイト制作、機器やサービスのコンサルティング等のほか、15名のグループメンバーの統括、メディア開発部 Web サイトグループ担当課長代理。

C:ネットワーク・プログラミング技術を習得。音声ソフトは JAWS のみでワード、エクセルを使用。

D:年休等の申請書類のエクセル化。会議資料の原則ワード・エクセル使用。

E:なし

F:支援団体(タートル)、ハローワーク

5 考察

(1) パソコンスキルについて

15事例中、高価で高度な操作性が求められる JAWS を導入していたのは11例、うち JAWS のみの導入は3例で、8例はそれ以外の何らかの音声ソフトを導入していた。このように、JAWS を導入しなければならないのは、社内イントラネットなどにアクセスするには今や不可欠となっているからといえる。しかし、事例のほとんどが複数の音声ソフトを使用しているのは、JAWS を使用しないで済むところは普段使い慣れている音声ソフトが能率的なためと考えられる。JAWS だけで対応するためには、まだまだ JAWS の、教育訓練の場が少なく、対応できるジョブブーチも少ないといえる。一方、JAWS 以外の音声ソフトが社内イントラネットなどにも対応できれば、多くの視覚障害者は使い慣れた音声ソフトで対応できる。JAWS 以外の音声ソフトが JAWS に近づくと研究開発が望まれる。何れにしても、社内イントラネットを使いこなすためには、音声ソフトの操作の面での難しさが考えられる。そのため、就労スキルの習得のための訓練・指導体制の充実が求められる。

(2) 就労上の処遇・配慮について

人事面の処遇について、復職、継続、再就職の事例では、40代、50代が多く、それまでの経験やノウハウを活かし、要職に就かせている例もある。再就職の40代の事例は、どの仕事が適しているか、採用後一年間かけて最も能力の発揮できる適職を検討した事例である。また、新規就職の20代の事例は、インターンシップ終了後に通常の試験を受けさせて採用した例である。このようなことから、企業は単に雇用率達成のために雇用しているのではなく、人材の適正配置、有効活用に配慮しているといえる。

職場介助者制度は1、2級の重度視覚障害者に適用さ

れる制度であり、一般的に視覚障害者にとって最もニーズが高く、切実だといわれている。そのような中で、15事例全員が重度(1級12人、2級3人)であったにも拘わらず、職場介助者の配置は1例に過ぎず、それも会社独自のものであって、国の制度の活用は皆無であった。視覚障害者の職場介助者の配置を求めるニーズが高いと言われる中で、このように実績がないのは、企業にとって、この制度を活用する場合、手続きの煩雑さが考えられる。一方、ほとんどが職場の同僚などナチュラルサポートで対応していたが今後配置を希望したいとする1例があった。視覚障害の特性を考えると、いかなる機器開発やナチュラルサポートでもカバーしきれない面があると考えられる。

色変などのように進行性眼疾患で在職者の場合、在職中の訓練が必要となる。リハビリテーション休暇が制度化されていないため、訓練を受けたくても受けられない人が多い。平成21年度から「障害の態様に応じた多様な委託訓練」の中に在職障害者を対象とした訓練コースが新設されたが、視覚障害当事者が受講を望んでも職場の理解と協力がなければ受けることができない。このような中で、事例11は、職場に理解があり、研修扱いでリハビリテーションを受けてスキルアップを図った特筆すべき好事例といえる。

(3) 関係機関の連携

相談箇所については、13ヶ所を渡り歩いた事例8のように、様々なところに相談しているが、関係機関で有機的な連携が図られた例は少ない。そのような中であって、事例5は、医療において早期にロービジョンケアを開始して、労働(障害者職業センター)に繋ぐとともに、同センターが生活・職業訓練に繋ぎ、職場復帰へ導いたものである。つまり、医療・労働必要な訓練(労働で繋ぎ止めながら)の連携が成功したといえる。

これまでのように、医療・福祉・労働という段階論的に繋ぐだけでは職場復帰まで到達せず、退職を余儀なくされることも少なくない。

時間・労力・経済的損失を考えると、医療の段階からの支援の体系化が急がれる。

6 結論

(1)一般企業で働くためには JAWS が必要である。そのスキルを習得するために、訓練・指導体制の充実が求められる。併せて、JAWS 以外の音声ソフトが JAWS と同等の機能を有するよう研究開発が望まれる。

(2)人材の適正配置、有効活用に配慮している企業もあり、単に雇用率達成のために雇用しているのではない。

(3)在職中に訓練を受ける際に、職場の理解と協力が得られやすくすることが必要であり、そのためにも、リハビリテーション休暇の制度化が必要である。

(4)職場介助者制度はほとんど利用されていない。この制度を利用しやすくするため、手続きの簡素化とともに障害の特性に配慮した対策が望まれる。

(5)雇用継続にとってロービジョンケアと労働関係機関の連携が重要で、医療から労働に繋ぐ体系化が必要である。

施設外就労を活かした障害のある人たちの日本型雇用への取り組み

峰野 和仁（社会福祉法人復泉会 くるみ共同作業所 業務主任/作業療法士）

永井 昭・野村 加織・飯尾 かおり・桑原 望（社会福祉法人復泉会 くるみ共同作業所）

1 はじめに

障害者自立支援法が施行後、障がいのある方の就労支援がクローズアップされている。障がいのある方にとって就労とは何だろうか？

産業の街「静岡県浜松市」においても、昨年のリーマンショックの影響により、障害のある方が真っ先に解雇となり、再就職もままならず福祉就労への移行を余儀なくされる相談が絶えない現状である。

この大不況の中、就労の厳しさは、「障害のある方だけでなく、健常な方も変わらない。」という声も聞かれるが、生まれながらに障がいを持ち、経験に乏しい彼らが、地域社会の障がい者就労が十分に進んでいない今の日本において、どのように暮らしていけばよいのだろうか。

足の不自由な方が地域社会へ出るときには、車椅子がある。しかし、知的障がいのある方が地域社会へ出ていけば車椅子なしで生活しなければならない。

このような現状の中、くるみ共同作業所では、施設外就労を取り入れた新たな日本型雇用について模索してきた。下記にその内容を作業療法士、ジョブコーチの立場から報告する。

2 障害者理解の現状

米国において、1990年7月に制定した「雇用」、「公的サービス」、「公共施設およびサービス」、「電気通信」から構成されている障害のある人への差別を排除する明確で包括的な国家命令の制定を目的とした障害のあるアメリカ人法(Americans with Disabilities Act: ADA)が、2009年改正、施行された。また、日本においても、2007年千葉県において、「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」の施行、2009年に「北海道障がい者及び障がい児の権利擁護並びに障がい者及び障がい児が暮らしやすい地域づくりの推進に関する条例」の施行された。これらの条例等について、近年、改正、作成されているという段階であり、まだまだ、地域社会においての障害者を理解しているとは言えない現状である。

就労には、大きく「企業就労」と「福祉的就労」に分別され、比較すると、企業就労では報酬が多く、ストレスも多い。逆に福祉的就労においては、双方が少ないと表わされる。(表1参照。)就労をした場合、地域社会の障害理解が不十分であるために、障害のある方への負担が大きくなっている。

また、障がい者の雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」による障害者雇用(法定雇

用)の現状をみても一般の民間企業1.8%のところ、全体の雇用率は1.59%(平成20年6月1日現在)で、達成企業が44%と未達成企業の割合の方が多いのが現状である。

表1 企業と福祉、施設外就労との違い

	報酬	ストレス
企業就労	多	多
福祉的就労	少	少
施設外就労	中	中

3 施設外就労の経緯

障がい者理解がなかなか進まない中、障害者自立支援法が施行され、くるみ共同作業所では、障がいのある方の生活水準の向上のために、働くことで得ることのできる正当な対価を支払うことが基本であるが、内職や下請作業では限界であり、何とか対価を得る手段を模索していた。そんな中、弁当屋であるA社では、パートで働いている方より、確実に長期的にライン作業をキープする人材の確保を考えていた。これら双方のニーズを形にするため、企業と委託契約を結び、職業指導員の常駐、生活支援員(ジョブコーチ)の巡回というシステムを作り、施設外就労を実施することとなった。施設外就労を導入することで、コミュニケーションの苦手な障害のある方にとって、他の従業員と接する機会が増え、企業就労を体験できる機会のある場でありながら、問題行動があった場合には、即時、職業指導員が対応することで、企業との信頼関係を培ってきた。

この施設外就労の利点として、材料、商品の輸送が省ける他、企業側にとっては、正式な企業の社員としての雇用と比べて、人件費の諸々の経費を削減でき、障がいのある方にとっては、内職や下請作業よりも、多くの対価を得ることができる。双方のニーズが一致したのである。

その結果、開始時期には、弁当屋の1社の工程を3名で実施していたが、工程数、人員も増え、弁当屋2社、4工程を13名の方が働くことができるまで拡大した。このような施設外就労を活用することで、一般企業への就労ではないが、障がいのある方にとっても、企業にとってもお互いに有益となり、障がいのある方も、従来よりも多くの報酬を得ることが出来る。結果、人生の質(Quality of Life: QOL)を高めることができる。企業と委託契約を結び、企業の「営利追求」の目標も忘れず、契約した持ち場については、確実に、且つ迅速に

こなすことができるように支援していった。その為の環境として、作業療法士、第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)を配置氏、個々に合った目標を設定した支援を行う一連の取り組みを実施した。

4 施設外就労の支援の実際

障がいのある方が、就労を目指す上で、物理的、人的、社会的環境を整備することが必要であることはいまでもない。施設外就労においても、これらの環境整備が必要であり、支援を行ってきた。

(1) 物理的環境

物理的環境では、場の工夫、ジグの活用や対象者の理解できる指示書の作成等、より効率的、正確な作業ができるような支援が求められてくる。実際に弁当箱を洗浄する機械の手順を数字で表したり、温度の設定方法を写真で表すことにより、一人で作業が可能となるよう環境を整備した。

(2) 人的環境

人的環境においては、キーパーソンの理解からモデリングによる教示等、画一的な支援方法の確立が必要である。施設外就労においては、職業指導員が障がいのある方のことについて理解する必要がある。また、施設外就労を契約している企業では、365日任されており、職業指導員ものほほと休んでいる訳にはいかない。それなりの自営が必要である。そのため、

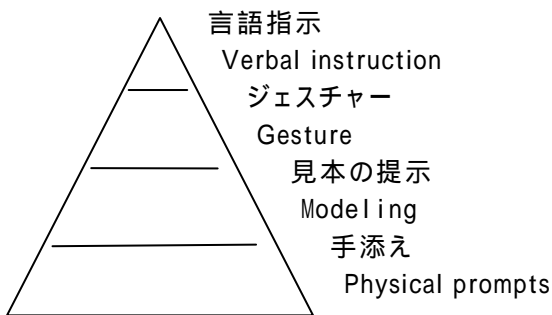


図1 システムティック・インストラクション

表2 工程表(システムティック・インストラクションを活用したチェック表)

氏名		10/1
着替え	服をしっかりとしまい服の中に帽子を入れる	5
	服を着る	6
	ズボンの裾を長靴の中に入れて履く	4
弁当箱後工程	ゴミを落す(叩く強さ、数)	4
	ゴミが落ちているか確認	4
	レーンに戻す	3

6...一人で可 5...声掛けで可 4...指差しで可
 3...模倣で可 2...手渡し 1...手添え
 0...出来ない

日によって、ローテーションを組むことで、支援方法が変わらないよう作業工程を細分化し、工程ごとシステムティック・インストラクション(図1参照。)を活用した進捗状況のチェック表(表2参照。)を作成することで、同一の支援ができるよう取り組んだ。

(3) 社会的環境

地域社会における障害理解がなければ、障がいのある方の雇用に結びつくことはない。そのため、企業、障がいのある方、双方に対して有益な制度を活用することで社会的環境を整備していくことは言うまでもない。しかし、実際に「障がい」をどれだけの方が理解し、そして差別なく社会で扱われているのであろうか。前述したように現在の日本では、障がい理解はまだまだ充分とはいえない。そのため、助成金を出して、企業で働くということのみではなく、施設外就労による取り組みから、徐々に地域社会が受け入れていき、溶け込んでいく、「日本型雇用」と位置付けても良いのではないのでしょうか。そして、施設外就労に満足することなく、障がい理解を進めるため、行事や自主製品の販売を通しての啓蒙活動、新たな雇用の場の創出、公共職業安定所(ハローワーク)や就労移行支援事業所等との連携等、引き続き社会的環境の整備を継続し、維持していく。

5 まとめ

現在の日本の情勢の中、障がいのある方を地域へ安易に移行するだけでは、障がいのある方を砂漠に放り出すことと同じである。そのため、障がいのある方が、地域で暮らすことのできるよう、くるみ共同作業所においては、施設外就労を「日本型雇用」と位置づけ、事業展開を図ってきた。この日本型雇用は、その人に合った環境を用意できるため、重度障がいといわれる方も働き、対価を得、人生の質を高めることができるのである。また、そのためには、3つの環境整備が必要であり、物理的、人的、社会的に、対象者に合わせた環境整備が必要である。3つの環境を整備するということは、今以上に、障がい理解を、もっともっと地域社会に広く知っていただく機会を創っていくことである。

こうして、環境を整備することで、障がいのある方の人生を支え、確かな道筋が確保され、その結果、人生の質が高まっていくのである。今後もその時代、その人に合った環境、「日本型雇用」を追求していく。

ハローワークにおける精神障害者の雇用支援とその具体的手法

- 精神障害の特性に合わせた職場環境作り -

北岡 祐子(医療法人尚生会 精神障害者通所授産施設 社会就労センター(創)シー・エー・シー 精神保健福祉士)

大西 貴子(ハローワーク姫路所長)・吉川 多佳子(ハローワーク姫路本庁舎)

足立 靖行・田中 敏則・淵上 博史・渋谷 雅也・横山 正彦(ハローワーク姫路大手前庁舎)

森田 眞弓・長田 悦子(障害者就業・生活支援センター 職業自立センターひめじ)

野澤 紀子(兵庫障害者職業センター)

1 はじめに

精神障害のある人の就業意欲の高まりや、自立・社会参加への希望に応えるため、法定雇用率2.1%と民間企業より高く課せられている公的機関が、これらの障害者雇用を民間企業に率先して推進することが今後重要であると考え。とりわけ現在の厳しい雇用情勢下において、障害者雇用率達成指導の業務を担うハローワークが、企業の範となる取り組みを実施することが求められているのではないだろうか。

この度、ハローワーク姫路において緊急雇用対策による非常勤職員の募集を通じ、精神障害のある方を採用した。しかし単に雇用するのみでなく、他の公的機関や民間企業が精神障害のある方の受け入れを円滑に進められるよう、雇用前に職場内へ周知する方法、事前に職場実習を取り入れることで、本人の特性や得意分野、配慮すべき点を多角的に把握し、本人に適した仕事の洗い出しや分析を行い、円滑な雇用につなげる等の具体的手法を示すことも目的とした。

更には、障害者雇用率未達成企業に対する指導を行う雇用指導官等が中心となって、精神障害のある方への指導・支援を行うことにより、精神障害への特性を理解し、企業へのアプローチに向けた助言や、指導方法の向上につながることを期待した。

2 Aさんの、雇用に至るまでの経過

この度ハローワークの非常勤職員として雇用されたAさん(30歳、女性)は、精神障害に加え、主治医の見解ではベースに広汎性発達障害の要素も含んでいる方である。

幼少時からひとりでごろごろすることが多く、人付き合いの苦手だったAさんは、高校生の時に精神疾患を発症し精神科クリニックを受診した。その後症状が軽減し卒業後に就職するが、職場に適應できず症状が再燃する。回復後は病院デイケアに通うも本人の「就職して働けるようになりたい」という希望から、(創)シー・エー・シーを利用し約2年かけて職業準備性を身につけ、並行して地元就業・生活支援センター(以下「職業自立セ

ンターひめじ」という。)に登録し、就職活動を開始した。ハローワークでのジョブガイダンス事業に参加、また兵庫障害者職業センターでの職業評価を経て、本人や家族、ハローワークも含む各支援機関関係者で支援会議を行うなど、チーム支援を継続していた。その途上の就職活動で、Aさん自ら求人検索パソコンでハローワーク姫路の非常勤職員募集求人を見つけられる。専門援助部門の担当職員に応募の希望を伝え、担当職員の調整によりオープンでの就職面接を経て雇用へとつながった。

3 採用選考の実施

ハローワーク姫路では、Aさんの求人応募を受け、採用選考について次の点に留意した。

一般求人への応募であるため、これまでの支援の経緯等についての情報を求めず、本人単独で面接を受けてもらった。今までの経緯を知り、受入れについての不安や不要な先入観を有して本人と面談することは、他の一般応募者と比べた場合、均衡を失する可能性を感じたからである。

障害の特性や得意とする分野等は本人自身から聴取し、本人に適した職域の開発や提供を検討することとした。

Aさんとの面接後の選考結果による採否のポイントは、まず業務内容と本人の特性やスキルのマッチングがあったことによる。即ちパソコン入力作業を中心とした業務を提供することで本人のプラス面を活かせることが、十分期待できると考えた。また後方業務に従事させることにより、本人が障害により不得意とする、対人コミュニケーションを伴う業務を除いた業務の遂行が可能であると判断した。

更にAさんにはこれまで様々な支援機関とのつながりがあったため、支援機関等から本人への支援の経緯や特性、企業(ハローワーク)として配慮すべき事項等を情報収集し、受け入れに当たっての職場環境の整備と、職員等が障害特性を理解し、協力体制を得ることが可能であった。

結果採用としたが、その前に本人の作業状況や職場環境での特性、対人コミュニケーションスキ

ル、健康管理等を把握するため、雇用前提とした職場実習を実施することになった。

4 雇用を前提とする職場実習の内容

(1) 趣旨・目的

実習に当たりAさんにかかわる各支援機関とケース会議を設け、Aさんのストレンクスや障害特性と配慮の必要な側面についての理解を共有した。それによりAさんについて次の点が確認できた。自己評価が低く失敗に対する落ち込みが大きい。対人コミュニケーションが苦手であると自覚している。曖昧な指示が理解できない。複数の仕事を同時にすることが苦手である。強い口調で叱責されると精神的なダメージが大きい、等の精神障害の特性を有し、この点についての配慮が求められた。

その一方で業務遂行について、一つのことに集中すると黙々と持続的に業務ができる、またパソコン入力等の定型的業務が得意、という長所を持ち、事業所担当の課・部門が配置されている大手前庁舎での実践を通じてその能力を発揮できることが十分期待できた。

雇用前の実習において、本人の特性や得意な分野、配慮すべき事項等を多角的に把握し、雇用開始までに本人に適した仕事の洗い出しや、分析を行い、円滑な雇用に結びつけることが重要である。さらには、雇用率未達成企業に対する指導を行う雇用指導官等が中心となって、当該精神障害のある人への指導・支援することにより、精神障害のある人の特性を理解し、企業へのアプローチの際、助言や指導手法の向上につながることを期待した。

(2) 実習受け入れ期間及び時間

実習期間：平成21年7月中の連続4日間

実習時間：9時45分～16時15分

Aさんは今まで利用していた通所授産施設においても毎日通所し、9時～15時30分のプログラムに安定して参加していたことから、求人票に記載されていた通りの勤務時間で実習することとなった。尚実習については有期雇用のため障害者職業センターのジョブコーチ制度が利用できないことから、職業自立センターひめじの『職場体験実習』制度を活用した。

(3) Aさんの実習受け入れに向けた準備

イ．業務の洗い出しと指示手順書の作成

実習受け入れまでに雇用指導官及び企画情報部門が、Aさんの業務内容を準備し必要なマニュアル作成を行った。

ロ．職場実習の予定業務

高年齢者、障害者雇用状況6-1報告の点検・補正作業 高年齢者、障害者雇用状況6-1報

告関係書類の入力作業 求人情報誌等の印刷補助作業 求人関係書類の整理・補助作業 求人票の入力作業の補助等

ハ．実習期間中の支援機関等による介入

実習期間中は主に職業自立センターひめじの就労支援員が職場介入支援を行い、実習最終日には各支援機関と一緒に振り返りと今後の支援についてのケース会議を行うこととした。

5 部署内の職員及び非常勤職員への周知による意識啓発と支援・指導体制の形成

Aさんの受け入れに当たり、部署内の職員、非常勤職員への周知と理解及び協力依頼を行い、Aさんが働きやすい職場環境の整備に努めた。

方法としては、精神障害のある人が配置されるハローワーク姫路大手前庁舎の職員及び非常勤職員全員に、本人の障害特性や支援・指導及び休憩時間中の接し方等について理解を深めるための資料を配付し、『本人のプラス面を最大限活かせる職域の提供』と『本人の居場所となりうる職場環境の整備』に取り組んだ。

精神障害のある人の職場実習受け入れについて

H21年6月 日

- 1 精神障害のある人の雇用を取り巻く背景
- 2 精神障害の雇用に向けた取り組み(ハローワークの)
- 3 雇用を前提とする職場実習の実施の趣旨・目的
- 4 実習受け入れ期間・業務内容
- 5 実習生の特性
- 6 支援機関の支援に入る日程

図1 精神障害への理解を職員に周知するための資料及び内容の項目

6 Aさんの指導、支援にあたって留意した点
実際にAさんの実習が始まり、いくつかの業務を指導する上で配慮及び支援した点について述べる。

(1) 作業遂行について

Aさんの担当職員を決めて業務指導を行い、マンツーマンで一貫したかわりを心がけた。

作業手順書を作成し、これにより本人が自主的に作業できるよう工夫した。

曖昧な指示を避け、具体的に作業の手順、方法を書類で示しながら口頭で指示し、本人の理解度をその都度確認し、指導を行った。

自分の行っている業務内容がよく理解できるよう「今作成している資料がどのように活用されどのように役立っているか」を具体的に説明した。また業務の重要性を認識させモチベーションを高

めるよう配慮した。

Aさんはパソコン入力業務、特に数値の入力と該当企業名のスクロール検索の迅速さなどにおいて、長けた能力を有し、業務に集中する特性が見られたことから、この能力を活用できるよう日々、入力作業を中心とした業務に従事させた。

(2) 心理的支援について

独り言を言う習癖を本人が気にしていたことから、独り言を言うことで工作上困っている状況が理解（ヘルプ発信）でき、職員がすぐにフォローできるので気にせず独り言を言うように伝えた。

不安を残している作業や失敗（本人のこだわり）について、できる限りフォローし、前向きに意識が変わるよう言葉かけをするとともに、誉めることにより、本人のモチベーションを上げるよう努めた。

(3) 職場の人間関係形成への支援について

初めての職場において昼休みをどのように過ごすかは精神障害をもつ方にとって、特に不安を感じる要素である。

そこで実習前、職員及び非常勤職員の5名の女性職員に「本人が休憩時間を心地よく過ごせるよう自然体で接すること」「興味のない話題には入ろうとしない特性があることから、あえて意識的に本人に話しかける必要はないこと」等の助言を行い、昼休みはAさんと一緒に雑談しながら過ごすようにしてもらった。結果、その雰囲気は自然に形成できた。

(4) Aさんの状況把握について

Aさん自身で自分の業務遂行状況を意識できるようにすることと、職場として本人の思いや状況を把握するため、毎回業務終了時に業務日誌を作成してもらうようにした。

項目は 本日の業務目標、 当日の作業内容
ルールの遵守の程度、 ストレスの有無、 目標の達成及び感想・意見、をパソコン入力しその日の状況等について、職員との振り返りと翌日に向けた課題等を確認し合った。

(5) 支援機関との連携

Aさんの実習中は職業自立センターひめじの就労支援員が同行し、その日の状況を共有した。また必要に応じて各支援機関に情報提供し、助言を受けた。

7 職場実習を終えたAさんの感想

精神障害を持つAさんを受け入れるための職場環境整備、そして適性に合った業務遂行の結果、

特に問題もなく終了し、引き続き雇用となった。その時の感想についてAさんは「職場の皆さんが親切に丁寧に教えてくれたので、ストレスを感じることもなく仕事ことができました。楽しかったし少し自信ができました。」と嬉しそうに述べていた。周囲の配慮を感じながら、安心して力を発揮することができたようである。この間体調が崩れることも全くなかった。

8 Aさんへの職場定着支援

順調に職場実習を経て雇用になったAさんだが、これからの職業生活を継続することが重要であり、新たなスタートとなる。本人のモチベーションを保ち業務に取り組んでもらうための工夫や、業務内容のスキルアップ、そして職場内の安心できる人間関係作りや健康管理などのマネジメントが求められる。これらについて工夫した点を述べる。

(1) 職場において安心できる人間関係の形成

当初は特定の職員がマンツーマン指導を行っていたが、指導・支援する職員を雇用指導官の他、その場面に応じて企画情報部門及び求人部門等に広げていくことで、Aさんと他の人との関わりが深まるようにした。更に当庁舎内でも周囲の職員が、適宜本人に声かけをすることにより、本人の存在感を認める姿勢を伝えるよう工夫した。

また職員の出張等により、指導する職員が不在となる日については、Aさんが出勤した際に「午後から さんと さんが、出張でいないので、 さんの指示に従ってください」と事前に説明することにより、本人が安心して業務に従事できるよう配慮した。

(2) 業務内容のスキルアップと職域開発

実習を経て雇用に至った後は、業務の難易度を徐々に上げていき、指示する職員が「この仕事は無理だろう」と考えるのではなく、「この仕事のできた以上、次の仕事もできる可能性がある」「とにかくやってみてもらおう」と考え、様々な仕事を一つずつ指示している。現在Aさんが担当している主な業務は定期的報告書によるパソコンデータ入力だが、例えば企業セミナーや事業所への文書発送等がある場合には、あえて本人があまり得意としない校正・印刷・製本・資料セット等の業務に従事させ、本人のスキルアップに努めている。また、他の仕事も盛り込むことで、同じ業務による飽きを感じさせないような工夫も行っている。その結果、期待に十分応える能力の体得に結びついていることを実感している。

(3) Aさんのモチベーションを高める工夫

雇用後においても業務終了前に本人に作業日誌

を作成させ、できたことへの評価と課題点を確認し、業務に反映させている。

また定期的な所長による当庁舎への来所の際は、できる限り本人との短時間の面談を実施することにより、『姫路所の一職員としての認識』を付与するなど、様々な場面で本人のモチベーションの向上に努めるよう働きかけている。

(4) 支援機関との連携

本人の仕事振りや職員及び他の非常勤職員との関わりの状況、日々の変化、新たな発見等を支援機関のスタッフに情報提供し、専門的な視点からのアドバイスや助言等を受け、本人に合った働きかけを行っている。

9 精神障害のある方を雇用して

精神障害のある方の受け入れについては、応募希望の時点では、職員間で戸惑いや受入れに消極的な姿勢も一部見られた。しかし職場実習を終えた後、「今回の実習を経ての雇用は、ハローワーク姫路にとって大きな前進」との意見や感想に変わるなど、デメリットと思いついた事項は皆無であった。またAさん自身の成長やスキルアップだけでなく、Aさんの存在が職員全体にいい影響を与え、相互交流による職場環境の改善も見られている。

(1) Aさんの変化と成長

Aさんは元来素直で真面目な性格であり、何事にも積極的に取り組む姿勢がある。この性質が職場でも遺憾なく発揮されている。またパソコン操作のスキルアップのため、勤務後にパソコン教室に通うことで、日々事務処理スピードと正確性が向上し、本人が目指す資格取得にもつながるなど、向上心をもって業務を遂行している。そのため雇用指導業務に係るパソコン入力において、ハローワークの不可欠な人材として成長しつつある。また、仕事を通して職場内での人間関係にも慣れ、他の職員をモデルとしつつ社会性が豊かになっていることを実感する。

(2) Aさんを受け入れた職場の変化

Aさんが職員に日々挨拶することを受け、以前は部門毎の関係のみだった職員・非常勤職員同志の挨拶や会話が励行されるようになった。また本人の頑張りや勤勉な執務振りを見て、職員が刺激を受け、本人の手本となるようより積極的に業務を遂行する姿勢が窺えるようになった。

加えて本人を支援・指導・育成する観点から、部門間や職員及び非常勤職員の間での連携及び協力体制が強化され、職場環境がより改善された。

10 今回の雇用事例を通じて思うこと

精神障害や知的障害のある人をはじめとした障害者雇用は、入り口の段階で「無理」「支援が大変」「できる仕事がない」等の先入観がある限り進展しないだろう。しかし障害のある人のプラス面を活かせる職域が必ずあることを認識し、その検討と洗い出しが重要であることをこのたびの雇用でより認識することができた。

障害のある人が就職し、賃金を得、業務を通じて作成した成果物が社会に貢献していることが、本人のモチベーションの向上につながるとともに、指示された業務を遂行する過程で、日々着実にスキルアップしていることを実感している。本人が遂行可能な業務は、模索していけば多数あり、職員が日常やり遂げることができない業務も、着実にこなせるようになった。このことから、障害の有無にかかわらず、人間の能力は、未経験や苦手意識から『できない』と決めつけていることも、チャレンジさせることにより『可能』『得意』に転じることもあり、その可能性は無限大であるとの認識が重要であると実感する。

職場は障害の有無に関係なく、誰にとっても居場所の要素をもっている。本人が『安心して時間を過ごせる居場所』となるように受け入れ準備や職場環境の整備を図ることが、他の職員にとっても働きやすい環境となり、職場全体にいい波及効果をもたらすことになる。故に本人と接する際は、特別視することなく自然に接することにより、同じ働く仲間としての意識が全体に形成されていく。

そして今回の雇用は、障害を開示したものであった。非開示であった場合、本人の特性の理解や支援の方法も見いだせず、職員等の理解を得ることも難しかっただろう。よって、精神障害のある人の雇用・職場定着は『障害を開示し、理解を得、支援体制を整備』することで、更なる効果を促進すると考える。

11 おわりに

精神障害は目に見えないため、障害とどのようにつきあえばいいのか、雇用事業所も戸惑う場合が多い。しかし支援機関と連携しながらその特性を知り、それに合わせた少しの配慮で本人のもっている力を仕事に活かすことができる。そして事業所は単に障害のある人を義務的に受け入れるのではなく、雇用することによって効率的な業務の見直しや、他の従業員に対しても働きやすい職場環境を考える機会が得られることを、我々は様々なケースから学んでいる。このたびの取り組みを、ぜひ多くの公的機関や民間企業に般化させるべく努力したい。