

港のチャレンジ 重度の身体障害者の自己実現に向けて ～テレワークを活用したキャリア教育の実践～

愛知県立港特別支援学校 教諭 河合健太郎

1 はじめに

「我が子にやらせたいことはたくさんありました。しかし重度の身体障害があり、全て諦めてきました。就職ができるなんて夢のまた夢でした。はじめて希望がもてました。」在宅就労の内定連絡をしたときの保護者が涙した言葉が印象に残っている。

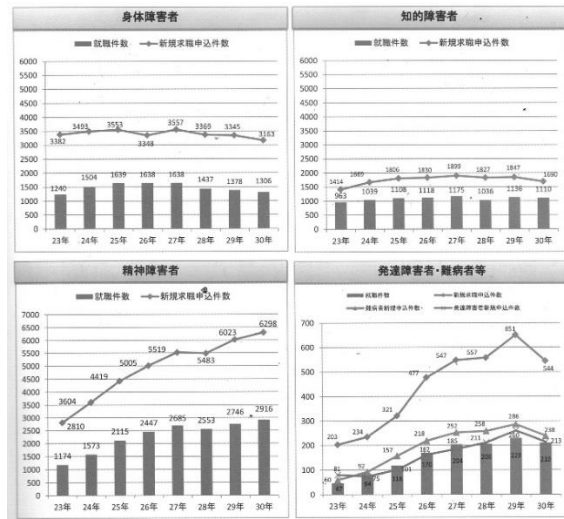
本校は愛知県名古屋市南部に位置し、開校から間もなく 40 年を迎える。小学部から高等部まで約 220 名の身体に障害のある児童生徒が学ぶ特別支援学校である。高等部については、普通科のほか、県内肢体不自由特別支援学校では唯一商業科があり、名古屋市周辺の地域から通学している生徒もいる。年々障害は重度化しており、全校生徒の約 7 割が重度重複障害で全介助を要する児童生徒である。

知的には発達遅滞はないが、身体に重い障害があるために就労を諦め福祉サービス（生活介護）に進路を決める生徒を多く卒業させてきた。「働きたい」という意欲がある重度障害者の就労の夢をかなえたい。これがテレワークを活用した在宅就労の取組を行っている理由である。

2 本県の障害者雇用の状況と課題

愛知県は高速道路、鉄道、港、空港をはじめとした主要な交通網が横断的に整備され、ものづくりの一大拠点である。東京、大阪と並んで日本の三大都市圏を形成しており、ものづくりが盛んな県である。トヨタ自動車や三菱重工業をはじめとする自動車・航空宇宙産業の関連企業も点在している。こうしたことを背景に、新規高等学校卒業者産業別就職者数の状況を見ても、全体の約 70%が製造業に従事しており、全国平均の約 40%と比較しても、ものづくりの県として大きな特徴が見られる。

一方で障害者の就職状況を見ると、令和 2 年度の都道府県別実雇用率等の状況（厚生労働省調査）によると全国平均 2.15 を下回る 2.08 である。これは東京、山梨に次いでワースト 3 となっている。「障



(図 1) 障害種別の就職件数と新規求職件数

害者の雇用の促進等に関する法律」の改定により精神、発達障害者が障害者雇用に加わり、また法定雇用率の引き上げに伴う企業努力により、全国的な障害者の就職件数が過去最高の 102,318 人（愛知県は 5,542 人、平成 30 年度）となっていることは望ましいことである。一方で従来から障害者雇用を形成してきた身体、知的障害者の新規就職者数はほぼ横ばいである。（図 1）こうした現状のまま法定雇用率の引き上げのみを行っていくことには若干の無理があるのではないかと考えている。新規の企業開拓や業務の切り出しを進めることはもちろんであるが、今まで「働きたいという気持ちがあっても就

労を諦めていた障害者にいかに就労の機会を提供できるか」という視点で新しい就労モデルの構築が必要になるのではないだろうか。

3 障害者雇用の状況

(1) 現状と年次推移

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進に関する法律」に基づき、従業員の数に応じてそれぞれ一定割合（障害者法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないと定められている。厚生労働省の発表によると、平成 30 年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は 102,318 件であり、過去 10 年間でほぼ倍増している。法定雇用率の引き上げが今後も進められていく中で、企業における障害者の雇用意欲も高まっている印象を受ける。また、障害者雇用に関する報道を見ても、障害者が企業で働きやすい環境が整えられつつあるという印象をもつ。

(2) 身体障害者の就労の状況

平成30年度の障害種別の就職件数(対前年度差、比)及び就職率(対前年度差)を調べると、以下のとおりである。

(表1) 平成30年度の障害種別の就職件数(厚生労働省)

障害種	就職件数(対前年度差、比)	就職率(対前年度差)
身体障害者	26,841件(85件増、0.3%増)	43.8%(0.4ポイント減)
知的障害者	22,234件(1,247件増、5.9%増)	62.1%(3.4ポイント増)
精神障害者	48,040件(2,976件増、6.6%増)	47.4%(0.7ポイント減)
その他の障害者	5,203件(196件増、3.9%増)	40.4%(0.8ポイント減)
合計	102,318件(4,504件増、4.6%増)	48.4%(0.0ポイント増)

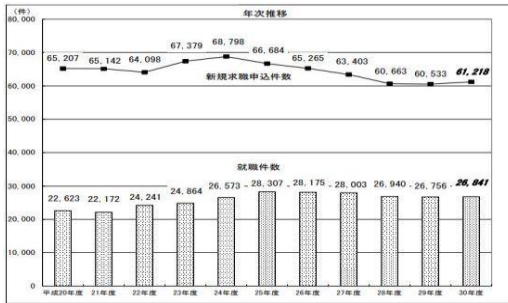


表1を見ると、全障害種において、就職者数が増加していることがわかる。しかし、精神、発達障害の増加が顕著であり、身体障害者の就職件数の増加は緩やかであることがわかる。さらに、過去10年の身体障害者就職件数及び新規求職申込件数の推移(図2)を見ると、身体障害者の就職状況は、障害者全体の就労の状況と比較するとほぼ横ばいであり、あまり改善されていないことがわかる。

(図2) 身体障害者就職件数及び新規求職申込件数の推移(厚生労働省)

(3) 本校における就労の状況

高等部では商業科の生徒を中心に一般企業への就労を希望している生徒がおり、令和2年度の就職率は約18%である。(全国6%、愛知県12%。※令和2年3月肢体不自由教育校高等部卒業者の進路、学校基本調査による)「企業で働いて賃金を得たい」という当然の希望があっても、一般企業で就労するには身辺自立が必須となることが多く、就労を諦めざるを得ない現実がある。特別支援教育資料(令和2年度)の進路に関する統計資料を見ても、全国の特別支援学校高等部卒業生の就職者の割合が32%に達しているのに対し、肢体不自由教育校のそれは6%と低い。

福祉サービスの枠組みの中でも、就労継続支援事業A型、B型、生産活動を行う生活介護事業所等障害者が支援を受けながら就労する機会は設けられている。しかし、現実的には職員配置の関係でトイレ介助が困難であったり、バリアフリーになっていなかったりする場合が多い。結果として、重度身体障害者が一般企業や福祉サービスの枠組みの中で「働く」には困難な現状がある。本当は就職したいけれど、雇用環境が整っていないため、就労を諦めている身体障害者が相当数いるのではないかと推測される。

本校では、生活全般において介助を要する身体に重い障害がある生徒が、自己実現できる機会をつくるために障害者雇用の新しい形を模索している。一つの形がテレワークを活用した在宅就労である。

4 テレワークを活用した在宅就労

(1) 在宅就労の現状

自宅やサテライトオフィスで勤務するテレワークは「働き方改革」という政府の後押しや、コロナ禍における通勤抑制も有り、急激に広がりを見せている。重度の身体障害者にとって家庭で業務を行うことは身体的、精神的な負担を軽減する意味でもとても魅力的である。しかし現在在宅で働いている障害者のほとんどが過去に企業での勤務実績があり、もともと専門的なITスキルを持った方々が中途採用される場合がほとんどである。特に高等学校や特別支援学校高等部の新卒での採用は皆無であった。このような状況の中、本校では過去6年に渡る取組の中で、4名の生徒の在宅就労を果たすことができた。

(2) 障害者が在宅で就労する上でのメリット

障害者の在宅勤務社員の採用を躊躇する理由として雇用管理の難しさをあげる企業は多い。しかし、どの障害者にとっても通勤が不要であれば移動時の体力の消耗が抑えられる、医療的な面での負担が軽減される、必要な介助を受けやすい、バリアフリーなどの施設設備面での心配がないなど在宅で働くメ

リットは計り知れない。まさに「働きたくても働けなかった」重度の身体障害者の自己実現を果たすための新しい働き方として非常に可能性を感じている。

5 港のチャレンジ 本校の取組

(1) 本校における在宅就労の取組

在宅就労を推進していくためには、学校、企業双方の理解が不可欠と考えた。そこで企業と共同で実習を進めることにより、企業には学校内でどのような学習が行われているかを知っていただき、理解を深めていただく。また、学校にとっては、企業が求める在宅就労における「働く力」について知り、教育活動に生かしていくことが重要と考えた。あわせて、関係機関や、他の企業にも参観を求め、就労後の支援体制の構築や、新たな雇用の場の創出を図っていきたいと考えた。

(2) 取組の目的

具体的に実践する上でのねらいは下記のとおりである。

①在宅で就労することを想定し、ネットワークを活用した働く力の育成。②ネットワーク環境下におけるコミュニケーションスキルやビジネスマナーの育成。③自分の健康状態を把握し、仕事のリズムをつかむ。④在宅就労モデルの構築を図り、重度の身体障害者の職域の開発及び企業への啓発を図る。⑤県内の病弱・肢体不自由特別支援学校と企業との連携、協働によるテレワークシステムの構築。また、対象生徒は高等部商業科及び教育課程 A 及び B (※) の一部で将来一般就労を希望している生徒である。(※教育課程 A は通常の高등학교に準ずる教育課程。教育課程 B は知的障害教育特別支援学校の教育課程。)

(3) 具体的な取組

① 在宅就労型校内実習

本校では毎年 6 月に 1 週間高等部全員を対象とした校内実習を実施し、生徒の実態に応じ様々な班を設定している。パソコン班では、単純なデータの入力作業を実施していたが平成 29 年度から、Web 上で企業担当者の業務指示を受け、生徒個々が担当業務を進めていく形に切り替えた。今年度は、オンラインで企業とつなぎ、「障害者雇用企業の紹介動画」の字幕入力を行った。また他の特別支援学校 2 校からも参加の希望があり、ネットワークに他校の生徒も参加し共同で学習を進めることができた。

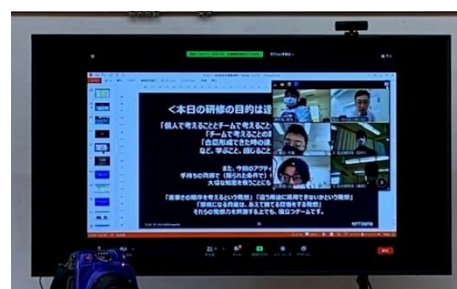
② 夏季在宅ワーク体験実習

夏季休業中に生徒本人や支援者等に具体的な在宅就労のイメージをもってもらうため、通信系の企業の協力をいただき「在宅ワーク体験実習」を平成 30 年度から行っている。本体験実習は県内の肢体不自由教育特別支援学校にも門戸を広げた。仮想在宅環境を校内に設置し、テレビ会議システムを利用し、Web 上で体験実習を行った。本年度は 4 校の特別支援学校から 8 名の参加を得た。

「web 会議体験参加」「コミュニケーションゲーム」「企画提案書作成演習」を二日間にわたり実施した。講師役の企業担当者からの業務指示を受け取ったり、逆に生徒から企業担当者へ質問したりしながら実習を進めた。本実習のねらいは受講生である生徒同士が web 上で話し合いをしながら課題を解決するところにある。はじめは初対面の仲間との話し合いのため緊張感があつたが、テレビ会議を用いたやり取りが新鮮で、参加者全員が意欲的に取り組むことができた。

③ 遠隔授業

平成 30 年度から実施している。音声会議システムを用い、ヘッドセットを使用して企業の研修担当者から個別指導を受ける学習を実施した。読むスキル、業務上のコミュニケーションの取り方、ビジネスレターの作成、業務上のプライオリティの考え方等の学習を各学期 2 時間 (年間 6 時間) 実施している。



(図 3) 夏季在宅ワーク体験学習の様子。教室を個々の自宅に見立て、生徒はそれぞれパソコンを通じて企業担当者や、友達とコミュニケーションを取りながら業務を進める。場合によっては、画面で情報を共有することもある。

(4) 結果と考察

本校では、就労を希望する生徒に対しては特に次の3点について十分な力をつけるように指導している。まず①「就労に向かう意欲」②「基本的な生活習慣や体力」③「就労するための基本的な技能や技術」である。技能や技術の中にはパソコンに関する基本的な知識やスキルだけではなく、マナーやコミュニケーションと幅広く含まれる。在宅就労に関する具体的な取組に関しても、基本的にはこの3点の延長線上に考えているが、特に在宅就労に関しては、「離れた場所にいる人と行う作業の方法や難しさ」「合意形成の行い方」「コミュニケーションの癖」等を主な指導項目として行った。

①「就労に向かう意欲」について

最重度の生徒にとって就労をあきらめていたケースも多く、「就労できる」ということはある意味夢として捉えられている場合も多い。よって今回の体験により、その夢が現実となるかもしれないという期待感から意欲的に取り組む様子が多く見受けられた。

②「基本的な生活習慣や体力」について

参加する多くの生徒は身体的な障害が重く、介助度も高いことから居宅支援サービスなどの社会資源をうまく取り入れていく中で就労環境を整えていく必要がある。一方で、現行の制度では就労中に福祉サービスを導入することができない。企業の立場から言っても守秘義務等の観点から仕事場にたとえ家族であっても第三者の立ち入りを制限するケースは多い。生活面（食事、排せつ、体のケア等）での自己管理や困ったときに福祉サービスを手配したり的確なSOSを発信できたりする力の必要性を感じた。

また、在宅で就労をするといっても一週間当たり20から30時間の就労に耐えられる体力が必要となる。適切な睡眠、食生活、運動といった健康的な生活習慣を身に付けることは言うまでもないが、就労中の姿勢、着座ポイント、背もたれの角度、座面の形状、パソコンの設置位置、入力装置の形状、机の高さなど、少しの工夫で疲労が軽減され、就労可能時間が大きく変わることも分かった。また視線入力装置の開発や音声入力の研究も進められており、かなり精度が高くなっている。ITの技術の進歩により、工夫次第での就労の可能性は広がっている。主治医、作業療法士や理学療法士といった専門家等からの的確な評価やアドバイスが重要となる。

③「就労するための基本的な技能や技術」について

仕事を行う上で「読む」「聞く」「書く」「話す」は大切な基本動作である。とりわけ、在宅就労ではこれらをすべてオンラインで行う必要があるため、高いスキルが求められる。日常的な生活の中で意識することも大切だが、今回のような機会に接し経験を積み、その場に応じた振る舞い方ができるようになる自己研鑽が必要であると感じた。

また一般的な通勤の就労の場合、業務内容の難易度が高いものから低いものまで多岐にわたる場合が多いが、在宅就労の場合パソコンを使用した業務に限定される場合が多い。したがって「パソコンの基礎知識」の習得は必須となる。逆に言えば、これらのスキルが高ければ高いほど、従事できる職域拡大につながるともいえる。

いずれにしても、今回は授業の一環として学校で実施したため、周囲には教員がおり支援が受けやすい環境にあった。したがって段階的により現実的な家庭環境に近づけたり、完全に在宅で実習を行った中でさらなる検証と評価を行う必要がある。

6 終わりに

重度の身体障害者がテレワークを活用し就労するケースは全国的に見ても発展途上である。今回の取組を教員や関係機関が共有することで、テレワークを進める上での校内環境、対象となり得る生徒像や課題、「求められる働く力」が整理されるのではないかと期待している。その上で企業に対しても新しい障害者雇用の形が提案できるのではないかと考えている。

全国的に労働力不足が叫ばれている。また、ITの進化により人間の働き方や、職種そのものが変換期にあるといわれている。これらのことを追い風にして就労をあきらめていた生徒たちに自己実現の機会を作り出していきたい。在宅就労は、生徒の就労の夢をかなえる新しい形になると確信している。