

広島大学大学院人間社会科学研究所紀要「教育学研究」第1号 2020 373-380

我が国における盲ろう者の就労に関する現状と展望

— 国内外における就労事例からの検討 —

河原 麻子・林田 真志

(2020年10月5日受理)

Present Situation and Perspectives Regarding Employment of People with Deafblindness in Japan
— From working cases in Japan and overseas —

Asako Kawahara and Masashi Hayashida

Abstract: Deafblindness is a multiple disability that combines hearing and visual impairment. People who are deafblind face many sorts of difficulties related to communication, orientation and mobility, and accessing information. These challenges affect social participation of deafblind persons. This study focuses on employment as one of the issues faced by people with deafblindness and overviews the cases of working deafblind persons. In Japan, only 99 out of 676 working age people with deafblindness, who joined the survey, worked in the open labor market in 2012. Several studies have highlighted cases of deafblind people working as permanent staff: people with deafblindness continue to work, supported by their own efforts and sufficient accommodation by employers. On the other hand, there are cases where people with deafblindness had to quit their jobs because of a lack of understanding and accommodation. The situation is similar in western countries. However, in the UK, the program, Access to Work, encourages employers to employ people with deafblindness. In the U.S. too, a person with deafblindness utilized the recruitment program for students with disabilities in order to obtain a job. In conclusion, the necessity of (1) setting concrete examples that people with deafblindness are employed, (2) enhancing support for employers, and (3) providing opportunities to acquire skills and knowledge to work at early stage for people with deafblindness were suggested.

Key words: people with deafblindness, employment, reasonable accommodation,
transition support

キーワード：盲ろう者，就労，合理的配慮，移行支援

I. 盲ろう者の抱える困難と現行の支援

1. 盲ろう者の定義

盲ろう (deafblind) とは、一般的に、視覚と聴覚の双方に障害がある状態を指す。我が国においては、盲ろうの法的な定義は未だ存在しておらず、単一の視覚障害または聴覚障害に基づく制度運用上の基準が存在しているのみである (前田, 2010)。

海外の一部の国においては、盲ろうは公的に定義づけられている。英国の保健省 (Department of Health) は、「盲ろう者は、視覚障害および聴覚障害

の双方が、コミュニケーション、情報の入手、移動を困難にしている者を指す。これには、進行性の視覚および聴覚障害を含む。」と定義づけている (Department of Health, 2014)。また、米国の個別障害者教育法においては、盲ろうとは、「視覚障害および聴覚障害が重複した状態を指し、それらがコミュニケーションを極めて困難にすることや、その他の発達の・教育的ニーズが生じた結果、単一の視覚または聴覚障害児に向けた特別支援教育のプログラムを適用できない状態」としている。盲ろう者支援に先駆的に取り組んでいる英国や米国における盲ろうの定義から、視覚障害および

聴覚障害が重複することにより、それぞれの障害に対する配慮や支援のみでは対応しきれない困難さがあることが窺える。

この点について、福島・前田（2004）は、盲ろうには視覚障害と聴覚障害それぞれの障害を加えた困難さだけでなく、盲ろう特有の困難さがあることを指摘している。European deafblind indicators (2014)も同様に、盲ろうの状態を独特（unique）且つ複雑（complex）であると言及している。これらの背景から、独自の困難さやニーズがある盲ろう者の支援を充実させるためには、まず盲ろうを法的に定義づける必要があることが指摘されている（松谷, 2010; 寺島・植村・福島・山縣, 2002）。

2. 盲ろうの実態の多様さ

視覚障害や聴覚障害それぞれの状態や受障時期によって、個々の盲ろう者の実態は大きく異なる。Table 1に示すように、障害の状態・程度によっては、①全盲ろう（全く見えず全く聴こえない状態）、②弱視ろう（見えにくく全く聴こえない状態）、③盲難聴（全く見えず聴こえにくい状態）、④弱視難聴（見えにくく聴こえにくい状態）の4つのタイプに大別される（東京盲ろう者友の会, 2011）。

Table 1 視力・聴力の程度による盲ろうの分類

| | 聴覚障害 | 全く聞こえない | 聞こえにくい |
|--------|------|---------|--------|
| 視覚障害 | | | |
| 全く見えない | | 全盲ろう | 盲難聴 |
| 見えにくい | | 弱視ろう | 弱視難聴 |

また、Table 2に示すように、受障時期によっては、①先天的（早期）盲ろう（先天的、あるいは乳幼児期に視覚および聴覚障害になった者）、②盲ベース盲ろう（先に視覚障害になり、その後聴覚障害になった者）、③ろうベース盲ろう（先に聴覚障害になり、その後視覚障害になった者）、④成人期（中途/後期）盲ろう（成人期以降に盲ろうの状態になった者）の4つのタイプに大別される（東京盲ろう者友の会, 2011）。先天性盲ろうの中でも、盲ろうの状態になった際に、言語を獲得していたか、視覚または聴覚による経験があるか、さらに基本的な人間関係の構築がなされていたかにより状況は大きく異なることが指摘されている（国立特別支援教育総合研究所, 2009）。成人盲ろうにおいても、幼い時期に視覚障害であったか、聴覚障害であったかにより、コミュニケーション方法が異なり、ニーズは多様である（国立特別支援教育総合研究所, 2009）。

Table 2 視覚・聴覚障害受障時期による盲ろうの分類（国立特別支援教育総合研究所, 2009を元に作成）

| | 聴覚障害 | 先天性または幼い時期からの聴覚障害 | 成人後の聴覚障害 |
|-------------------|------|-------------------|----------|
| 視覚障害 | | | |
| 先天性または幼い時期からの視覚障害 | | 先天盲ろう | 盲ベース盲ろう |
| 成人後の視覚障害 | | ろうベース盲ろう | 中途盲ろう |

3. 盲ろう者の抱える困難さ

盲ろう者は多くの困難さを抱えているが、中でも「コミュニケーション」「情報の入手」「移動」に関わる困難は盲ろう者にとっての三大困難と言われている。

(1) コミュニケーション

コミュニケーションは、盲ろう者の三大困難の中でも中核をなす。特に、コミュニケーション手段の習得は重要な課題である。残存視力や残存聴力に応じて、コミュニケーション手段を習得する必要がある。

我が国における盲ろう者が使用するコミュニケーション手段は主に9種類ある（Table 3）。それぞれの盲ろう者が使用する手段は、視覚または聴覚障害の状況や受障時期、教育歴等によって様々である。また、それぞれの手段には速度や規模に特性があり、場面によって使い分ける盲ろう者も多い。

Table 3 盲ろう者のコミュニケーション手段（東京盲ろう者友の会, 2011）

| | 元となる手段 | | | | |
|----|--------|--------------------|------|-------|----|
| | 手話 | 指文字 | 点字 | 文字 | 音声 |
| 触覚 | 触手話 | ローマ字指文字 日本語式指文字 | 点字筆記 | 手書き文字 | |
| 視覚 | 弱視手話 | 日本語式指文字 | 指点字 | 文字筆記 | |
| 聴覚 | | | | | 音声 |

(2) 移動

特に盲ろう者の単独移動に関しては、視覚障害者や聴覚障害者と異なることが指摘されている（慎, 2013）。全盲ろうの場合には、慣れた場所であっても単独での安全確保は難しい場合がある。車の往來がはっきりと分からず、風圧や振動、におい等のごくわずかな環境情報しか利用できず、安全な単独歩行は大変難しい（前田, 2008）。また、触手話や指点字、手書き文字等をコミュニケーション手段として使用する盲ろう者の場合には、移動しながら環境情報を得ることが難しく、不安を感じながら受動的な移動をしている可能性も指摘されている。また、周囲の環境把握が難しいことで、移動に対するモチベーションが低くなり、そのことがさらなる活動の制限を生じさせる可能性がある（Gense & Gense, 1999）。

(3) 情報の入手

全盲ろうの場合は、視覚や聴覚を通じた情報入手は極めて困難である(愼, 2013)。また、盲ろう者の多くは、最低限の会話と情報入手のみで生活を強いられる可能性が高いとされている(小林・小田・加藤・中澤・福島・門川・矢田・二階堂, 1997)。

近年では、支援機器の活用による情報入手の困難軽減に関する研究が行われている(大河内・中野・前田・井手口・苅田, 2005; 杉田, 2009)。東京盲ろう者支援センター等においても、盲ろう者に向けたパソコン指導やインターネット講習会が定期的に開催されている。

一方で、パソコンや携帯電話の利用時には墨字や点字の使用が必要であり、文字習得のための教育を受けた経験のない重複障害者(盲ろうに加えて他の障害を併せ有する者)や、中途失明したために点字を習得していない者は利用できないという問題点が指摘されている(愼, 2013)。

4. 社会参加支援

盲ろう者の社会参加を促進するための公的支援として、「盲ろう者通訳・介助員派遣事業」(以下、通介員派遣事業)がある。本事業の目的は、①三大困難について自由を保障すること、②盲ろう者が自身の責任と判断において自己決定のための支援を行うこと、とされている(福島 2008)。愼(2005)によれば、盲ろう者の情報入手は、家族や通介者を通じたものが多く、多くの盲ろう者にとって通介者の存在が欠かせないことが指摘されている。

一方、自治体ごとで本制度の利用可能場面に制限がある。例えば、通勤や営業活動には本制度を利用できない自治体が多く存在する他、就労そのものに利用できない自治体がほとんどである。さらに、自治体ごとに支援サービスの利用時間に制限があり、十分に支援を得られていない事例も多い。また、盲ろう者の中には、利用可能な制度の存在すら知らない者や、利用申請の際のコミュニケーション手段をもたない者も多く、制度の利用状況は十分とは言えない現状がある(前田, 2010)。

以上のように、盲ろう者特有の困難さを軽減するために、通介員派遣事業が実施されてきているが、盲ろう者の社会参加を促進する上では不十分な点がある。そのため、具体的な社会参加の事例から、それぞれの社会参加に対してどのような支援が不足しているのかを検討し、ニーズに応じた支援の充実を図っていく必要がある。本稿においては、就労を社会参加の一つの形態とみなし、その現状と課題を整理する。

II. 盲ろう者の就労の実態

国内外問わず、盲ろう者の就労に関する研究は少なく、その現状についてはほとんど明らかになっていない。そこで、本稿においては、国内外における盲ろう者の就労に関する実態調査の結果、および具体的な就労事例を収集し、整理する。それらを踏まえて、我が国の盲ろう者の就労実現に向けた展望について論じる。なお、盲ろう者の就労の形態として、一般就労、福祉的就労、自営業があるが、本稿においては特に、一般就労および自営業に焦点を当てて論じていく。

1. 我が国における就労の実態と就労事例

「平成24年障害者総合福祉推進事業盲ろう者に関する実態調査」によれば、我が国における盲ろう者は約14,000名であり、そのうち2,490名が労働年齢と推定されている。本調査に回答した労働年齢の盲ろう者676名のうち、99名が「就労(正職員でないものも含む)」、370名が「家庭内で過ごしている」と回答した。

「平成16・17年度盲ろう者生活実態調査報告書」では、現在の職業として「あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師(以下、理療師)」と回答した者が11%で最も多かった。高橋(2018)は、理療師が、盲ろうの状態になっても継続できる可能性が高いとし、理療教育課程を設置している特別支援学校(視覚障害)および養成施設に対し、指導上の配慮や就労状況の実態を調査している。その結果、回答のあった57校のうち27校は盲ろう者を受け入れた経験があり、1995年から2015年の間に76名の盲ろう者が卒業していたことが明らかになった。また、高橋は、調査を実施した全ての学校に対して、盲ろう者に向けた支援の種類を尋ねたところ、講義においては、「副教材の提供」(37校)、「見やすい席」(16校)、「支援機器の貸し出し」(13校)、「ICT機器の活用」(9校)、「補助教員の配置」(3校)、「視聴覚教材の活用」(1名)が挙げられたが、「特になし」と回答した学校も11校あった。実技においては、支援として、「マイク(の使用)」(9校)、「補助教員配置」(6校)等が挙げられたが40校が「特になし」と回答した。また、就労した職種においては開業や治療院、訪問マッサージと回答した者が多かった。高橋(2018)は、この理由として、移動やコミュニケーションを支援する者がそばにいることを指摘している。以上のことから、一定数の盲ろう者が理療師として就労しているが、就労先で得られている具体的な支援については今後検討が必要である。

松谷(2009, 2010, 2015)は、アッシャー症候群の盲ろう者の就労に焦点を当て、その現状を整理している。松谷(2009)は、25年間正職員として就労継続し

ている盲ろう者を対象に、職場における取り組みを調査している。本事例は、金属製品加工やアクリル製品加工製造等を主な事業として行っている会社において、機器の梱包作業を行っていた。雇用者は、障害者を積極的に行っており、配慮として、①照明類を高照度化、②フォークリフト運行がわかるカードの提示、③車いすでの移動可能なスペース作り等のバリアフリー化、④触覚、残存視力の活用できる業務内容、⑤手話のできる職員の配置による情報保障を実施していた。また、松谷（2009）は、徐々に視力が低下する中で、就労を継続できている要因として、①歩行訓練を受けたこと、②通勤可能範囲内に居住したこと、③余暇活動を行っていること、④電子メールを使用し外部との交流を行なっていること等、盲ろう者自身が努力を重ねていたことを指摘している。

松谷（2010）は、視覚障害の進行により以前の職場を離職した後に、正職員（障害者雇用）として就労している事例を調査している。本事例は、パソコンを使用してデータ入力とデータ照会業務を行なっている。雇用者の配慮として、①障害職員に対する個々の相談員の配置、②手話勉強会の実施、③玄関ベルにおける視認性を高めるための黄色シールの貼り付け、④照明による休憩合図の提示、⑤トイレ内の懐中電灯の設置、⑥業務用机上の電気スタンドの設置、⑦データ入力時のルーペの使用の推奨が挙げられた。一方で、雇用主は、利用可能な支援である職業準備支援のための職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業等の事業の準備ができておらず、これらの支援を受けることができずにいたという課題が指摘されている。

松谷（2015）は、アッシャー症候群があり離職に至った3事例を整理している。1事例目は、視野が狭くなり通勤が困難になった後に、網膜色素変性症の進行により業務遂行に時間を要するようになった。本事例は、最終的に社長から危険であることを理由に離職を促され、実際に離職に至っている。2事例目は、印刷会社で勤務していたが、通勤の困難さや、網膜色素変性症の進行により、パソコン画面が見えにくくなったこと、社内での移動の困難になったことから離職に至っている。通路を広くするように会社に要求したが受け入れられなかった上に、会社と親による話し合いの結果、本人の意思は考慮されず離職が決定されたと述べられている。3事例目は、パソコン入力等の業務を行っていたが、表現障害になり、服薬の副作用から遅刻することが多くなった。視覚障害の進行が原因で単独移動が困難になったが、「過保護は良くない」という理由から単独で通勤を行っていた。結果的に、網膜色素変性症の進行から通勤および業務遂行が困難である

と感じ、自ら離職を申し出た。これらの就労継続事例および離職事例から、職場における配慮の重要性が窺えると同時に、雇用者側のニーズを整理し、雇用者支援の充実を図る必要があると考えられる。

2. 海外における就労の実態と就労事例

European Deafblind Indicators (2014) は、欧州の27地域（25か国、スペイン・カタール・ニヤ州およびスコットランドはそれぞれ一地域とみなされた）に対して、大規模な実態調査（Mapping opportunities for deafblind people across Europe）を行っている。就労に関する項目では、7地域のみが回答し、多くの地域でその実態が不明であることが窺える（Table 4）。

Table 4 欧州における盲ろう者の就労の実態
(European deafblind indicators, 2014)

| 国名 | 支援の種類 | | | | | |
|------------------|-------|------|-------------|-------|-------|----|
| | 福祉就労 | 一般就労 | パーソナルアシスタント | 特別な設備 | 職場の整備 | なし |
| デンマーク | 28 | 17 | 16 | 20 | 10 | - |
| ハンガリー | 10 | 17 | 10 | - | 17 | - |
| スペイン（カタール・ニヤを除く） | 18 | 6 | 4 | - | 5 | - |
| カタール・ニヤ | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 | - |
| ポーランド | - | 8 | - | - | - | 8 |
| スロバキア | 3 | 0 | - | - | - | - |
| ルーマニア | - | - | - | - | - | 25 |

ポーランドにおいては、労働年齢の盲ろう者の90%が一般就労を実現していると言われているが、就労の機会はあるとしても、興味の持てない就労内容であることや、低賃金であることもあり、盲ろう者が就労に対する不安を抱えている可能性が指摘されている。これらのことから、欧州の就労に関する課題として、①政府や盲ろう者支援団体、雇用者がより精度の高い実態調査を行う必要があること、②盲ろう者支援団体は、社会的企業や、雇用者、民間非営利団体と共に就労の場における意義深く利益のある経験を蓄積できる機会を増加させること、③パーソナルアシスタントが必要な場合にそのニーズを政府が満たす必要があること、④盲ろう者が職場でのスキルや洞察を得るためにワークショップを開発し充実させる必要があること、⑤盲ろう者支援団体によるマニュアル等の人材ツールキットの開発により、雇用者の盲ろう理解や支援を促進する必要があることが指摘されている（European Deafblind Indicators, 2014）。

英国においては、これらの課題に対し、先駆的に取り組んできていると考えられる。例えば、政府による就労支援制度 Access to Work や、盲ろう者支援団体 Sense による就労支援のための手引きの提示が挙げられる。Access to Work は、英国において、通勤や就労場面における障害者のニーズに応じた実践的な支援

に必要な金額を政府が負担するというものである。公共交通機関を利用できない場合のタクシーの運賃や、通訳またはノートテイクの利用にかかる費用、サポートワーカーやジョブコーチにかかる費用等が対象となる。Senseの示している手引きの中では、本制度により就労を実現している2事例が紹介されている。

事例【a】は、情報技術の分野での就労を目指しており、就労先が決まるまでの期間には、ボランティア活動や、トレーニングコースの受講を通して自身のスキルアップを図っていた。就労先が決まった後には、就労開始前から雇用者により必要とされる合理的配慮について協議がなされた。雇用者は、ニーズを把握するための会議を毎月継続している。コミュニケーションについては、同僚がノートテイクをしており、ネットワーク作りを必要とする会議には通訳者が派遣されている。Access to Workを利用し、通勤のためのタクシーの利用や大きなスクリーンモニターを使用している。

事例【b】は、大企業で勤務していたところ、アッシャー症候群になり、離職を考え不安を感じていたが、上司の理解と柔軟な対応により、就労を継続している。Access to Workにより、朝の通勤の際のタクシー費用が負担されている。夜盲症であることから、明るい時間に通勤できるように勤務時間変更による配慮を得ている。

これらの2事例から、Access to Workによる費用の負担により、雇用者の負担が軽減している可能性が窺える。また、制度だけでなく、雇用者からの障害に対する理解により、盲ろう者の就労継続が実現している点では、我が国における松谷（2009, 2010）の事例と同様であり、盲ろう者の就労継続においては、雇用者の理解が必要不可欠であることが改めて窺える。

米国においては、“the first National Transition Follow-Up Study of Youth with Deaf-Blindness (Petroff, 2001)”において学校段階修了後に就労している盲ろう者は18%だったが、“A National Transition Follow-Up Study of Youth with deaf-Blindness (Petroff, 2010)”においては37%まで増加している。

Stoffel (2012) は、米国居住者を中心とした12名の盲ろう者の経験を収集し、テーマごとに分類している。「キャリア (Careers)」の章においては、実際に就労している、または、就労したことがある盲ろう者の具体的な経験が記されている。各事例の障害の程度による分類と職種について、Table 5に示した。これらの事例のうち、本稿では、学校段階修了後の盲ろう者の就労率の増加に向けた示唆を得るために、(1) 盲ろう者の就労に至るまでの経験、(2) 雇用者の理解や

配慮が就労継続を後押しした経験、(3) 配慮の不足によって離職に至った経験に焦点を当てる。

Table 5 就労体験談で言及された職種 (Stoffel, 2012)

| 事例 | 居住国 | 障害の程度分類 (インタビュー時) | 職種 |
|----|----------|----------------------------------|--|
| A | 米国 | 盲難聴 | ・小学校における特別支援教育 教員 ・学習センターのチューター |
| B | 米国 | 弱視難聴 | ・教員 |
| C | 米国 | 盲難聴 | ・スクールサイコロジスト |
| D | 米国 | 視力はほとんどなく、 聴力は人工内耳でノイズが聞こえる程度 | ・カフェテリアで障害がある人のサポート ・リハビリテーションセンターにおける精神障害のある盲ろう者を対象にした仕事 ・盲ろうの専門家 |
| E | 米国 | 弱視ろう | ・精神的な困難さのある盲ろう者のための施設 ・国税庁 |
| F | 米国 | 弱視難聴 | ・州の財務省での書類整理係 |
| G | ニュージーランド | 弱視ろう | ・事務仕事 ・公的サービスでの仕事 |
| H | 米国 | 全盲ろう | ・コンピュータストア (家族が経営) ・新聞配達のアルバイト ・エンジニア |
| I | 南アフリカ共和国 | 盲難聴 | ・美容院の受付係 ・点字機器の検査 ・マッサージ師 |
| J | 米国 | 盲難聴 | ・理学療法士 |

(1) 就労に至るまでの経験

それぞれの事例で、就労に至った過程は様々である。例えば、事例【A】においては、知的・発達障害の子どもの指導をするために、大学で教育について学んだ後に、様々な学校に履歴書を送付し、そのうちの12校の面接を受けたと述べている。全て就労には至らなかったが、その後転居した先が教員の転職率が高かったため、希望した小学校で特別支援教育教員として就労することができている。同様に、事例【C】は、スクールサイコロジスト（臨床心理士）になるために、大学で学んだ後に70以上の履歴書を送付し、そのうちの2校で面接を受け、就労に至っている。また、事例【H】は、大学4年の時に、Federal Workforce Recruitment Programに応募し、このプログラムを通して連邦航空局での就労に至っている。

これらの事例から、自ら就職活動を行なった盲ろう者は健常者と同様に求人を確認し、希望する就労先に履歴書を送付し、選考に進んでいることが窺える。その過程で得られた支援については、就労活動支援プログラム以外には特に記述されていない。盲ろう者がどのように求人情報を得ているのか、またそれらに対する支援があるのかに関しては不明である。

(2) 雇用者の理解が就労継続を後押しした経験

いくつかの体験の中では、職場から得られた合理的配慮について触れられている。事例【A】が学習センターのチューターとして就労した際には、上司から生徒に対して自身の障害のことや、どのように話すと聴こえやすいかについて説明するように促された。それでも生徒の声が聴こえにくい場合には、生徒が筆談で伝えるという方法をとった。また、他の生徒と離れた机の配置にすることで雑音を軽減させた。就労開始直後に受けた手術により視力が低下した際には、拡大鏡を使用し始めたが、上司に特に何も指摘されなかったことも嬉しかったこととして述べられている。事例【A】は、これらの合理的配慮を得られたことから、本職場での就労はとても充実していたと述べている。同様に、職場とのやりとりの中で配慮を得られた事例として、事例【F】の財務省での書類整理係の経験が挙げられる。事例【F】は、特に視覚障害に関する支援が必要であったが、窓の近くの席で眩しかった際に、暗めの色合いに変更して欲しいことや、事務所の天井の電気の光が眩しく目が痛くなることを伝えていた。それらは、すぐに雇用者によって改善されている。視力の関係から、明るい時間に運転したいことを伝えた際にも、出勤および退勤時間を変更するといった配慮がなされた。一方、電気の色を他の部屋と同様の落ち着いた色合いにして欲しいことを伝えた際には導入されなかった。この経験について当事者は、本当に必要であるかを見極めて配慮を検討してもらえたことと肯定的に捉えている。

障害や病気の進行により、就労継続が難しくなる場合があるが、理学療法士兼受付係として勤務していた事例【I】の雇用者は、就労内容を変更することで就労継続を後押ししている。事例【I】は、聴力と平衡感覚を失うにつれて、電話対応や患者と歩くことが困難になったが、雇用者が別の電話対応スタッフを雇い、理学療法士のみとして就労できるよう就労内容を変更している。また、めまいがひどく、コミュニケーションをとることすら難しくなった際には、就労内容を患者に関する情報のデータベース作成に変更している。

これらの事例は、雇用者の盲ろう者に対する理解が、個々のニーズに応じた配慮につながっていると言える。その結果、盲ろう者は、障害の程度が変化しても就労を継続することができていた。

(3) 配慮の不足によって離職に至った経験

適切な合理的配慮が得られなかった事例として、臨床心理士として就労した事例【G】は、聴力に関する困難さを感じたため、合理的配慮の提供を依頼したが、なかなか合意形成に至らなかった。しかし、対応の遅

さから、団体代表者に相談したところ、即座に磁気テープシステムが導入された。導入後においても、一部の職員の中にはマイクを使用しない者もいたと述べられている。さらに、印刷物が読みにくくなった際に、コンピューターにデータを読み込むためのスキャナーの導入をお願いしたが、CCTVが導入され、自身の視野に合わなかった経験についても述べている。これらの合理的配慮の不十分さは、盲ろう者の就労継続を難しくしていると考えられる。その他にも、管理職等の上層部の異動や待遇に関して差別を感じたことから離職に至っている例がある。例えば、事例【C】は、学校の教育行政が変更された際に、学校が自身の雇用に対して協力的でなくなり、結果的に離職せざるを得ない状況になったと述べている。事例【A】においても、学習センターでの就労を出産後に再開した際には、マネージャーが変わり、障害への理解がなく、障害を理由に業務量を減らされる等の差別を受けたと述べており、その後離職に至っている。

これらの離職事例から、障害の進行により就労継続が困難になった我が国における事例（松谷、2015）のように、職場の上層部等の変更により配慮を得難くなる可能性がある。盲ろう者の支援と同時に、雇用者を支援する制度や、盲ろう専門家や盲ろう支援団体等との連携による雇用者の継続的な支援が必要であると考えられる。

3. 学校段階における就労を見据えた指導

国内外問わず、学校段階における就労を見据えた指導についてはあまり議論されてきていない。Petroff (2010) は、依然として60%が就労していない現状に対して、学校段階における就労経験や、地域社会における就労のためのトレーニングの必要性を指摘している。Cmar, McDonnall, and Markoski (2017) は、学校段階修了後の盲ろう者の就労機会増加のために必要な事項として、①専門家が保護者に対して、子どもの就労の可能性について教育すること、②高校段階で有給の就労経験を積むこと、③早期のキャリア教育が必要であることを指摘している。特に③に関しては、盲ろう者のコミュニケーションの困難さや、偶発的な学習の不十分さから、子どもが早期的に仕事に気づくことや、就労に必要な条件を発達させることが必要であると述べられている。さらに、高校段階から継続的な就労に向けた就労教育サービスを高校のカリキュラムの中に取り入れることも重要であると言及している (Cmar et al., 2017)。

また、Zatta and McGinnity (2016) は、学校段階から学校修了後の移行計画において含まれるべき領域について整理している。具体的には、①職業教育および

就労について、②大学や成人教育等の中等教育修了後の教育、③自立した生活、④レクリエーションや余暇活動等の地域社会活動、を含む必要性が挙げられている。

我が国においては、雷坂（2012）が、大学進学を希望する盲ろう生徒に対して、生活適応力に関する評価を行っている。具体的には、①指導内容やその定着度および理解度、学力等の評価、②聴覚障害に精通した特別支援学校教員等による表現力、理解力、学力、社会性、情緒、生活自立度等の評価、③一般職業適性検査や、TK式読み能力診断テスト、S-A創造性検査等の検査ツールを使用した進路開拓に向けた評価を実施している。それらの結果から、教科学習の補完的な指導や、生活力向上を目的としたカリキュラムを作成している。本事例は、これらの評価の結果から修業年数を1年延長し、その後大学進学を実現している。

さらに、河原・林田（2017）は、後期中等教育修了後の盲ろう者を対象とした日常生活スキル評定尺度の開発を試みている。その中で、「働くことに関する計画」という領域では、就労に対する生きがいや誇りに関して尋ねる項目や世の中にある職種に関する知識を尋ねる項目等が挙げられている。その他にも、例えば、「社会的なかかわり」の領域においては、社会人としての一般常識や言葉の大切さを理解しているか尋ねる項目等が挙げられている。

これらを踏まえて、我が国においても、学校段階から就労に対する知識やスキルを身につけるための早期的な指導を導入していく必要があると考えられる。

Ⅲ. まとめ

本稿においては、国内外における盲ろう者の就労実態を概観し、就労事例を整理した。これらを踏まえて、我が国における盲ろう者の就労を促進するために、今後は以下のようなことが求められると考える。

1. 就労している盲ろう者の実態整理

我が国においては、盲ろう者実態調査等を通して、就労している盲ろう者数は調査されてきたものの、それぞれの事例の具体的な就労内容等は明らかにされていない。盲ろう者数の希少さや、障害の複雑さから、就労している盲ろう者の事例を具体的に整理し、蓄積していく必要がある。就労前の取り組みとして、学校段階におけるキャリア教育や、盲ろう者のスキルアップに関する支援、就労に至るまでに必要な支援の検討が急務となる。

また、就労継続中の盲ろう者がどのような配慮や支援を得て就労を実現しているか整理することで、現在

就労を希望しながら実現できていない盲ろう者や、雇い手、支援者等に提示し、盲ろう者の就労を実現するためのモデルを示すことができると考える。これらが、現在盲ろう者が就労していない職種においても、盲ろう者雇用を開始する際の手がかりとなる可能性がある。

2. 雇い手に対する支援

国内外問わず、就労継続には雇い手からの理解や配慮が必要不可欠であり、それらが得られない場合には、離職につながっている。英国では、Access to Workの制度や、盲ろう者雇用の手引きが容易に入手できる。我が国においても、経済的な制度の充実だけでなく、社会的企業や雇い手、非営利団体等とのネットワーク強化により、連携して盲ろう者雇用を推進していく必要があると考える。これらを通して、雇い手に対する支援の充実を図っていくことが肝要である。

3. 学校段階における就労に対する指導

盲ろう者は、様々な情報や経験を得る機会が少なく、早期から就労に関わる経験や知識の蓄積が必須である。本稿で挙げた海外の事例の中にも、実際に有給の就労経験がある者や、ボランティア経験、専門分野に関するスキルアッププログラムへの参加経験がある者がいた。このような機会への参加や、学校段階から就労を見据えた長期的な指導を行うことで、盲ろう者が社会的スキル等就労に必要な力や専門的なスキルを身につけることができると考える。

【文献】

- Cmar, J. L., McDonnall, M. C., & Markoski, K. M. (2017) In-school predictors of post-school employment for youth who are deaf-blind. *Career development and transition for exceptional individuals*, 41, 223-233.
- Department of Health (2014) Care and support for deafblind children and adults policy guidance.
- European Deafblind Network (2014) Mapping opportunities for deafblind people across Europe. Documents.
- Gense, D. J. & Gense, M. (1999) The importance of orientation and mobility skills for students who are deaf-blind. DB-LINK fact sheet.
- 福島智（2008）盲ろう者への通訳・介助－「光」と「音」を伝えるための方法と技術－. 全国盲ろう者協会（編），読書工房.
- 福島智・前田晃秀（2004）盲ろう者の立場から－「足し算」ではなく、「掛け算」の障害，月刊ノーマラ

- イゼーション, 24, 281.
- 河原麻子・林田真志 (2017) 後期中等教育修了後の盲ろう者を対象とした日常生活スキル評定尺度の開発. *ろう教育科学*, 59, 109-119.
- 小林巖・小田浩一・加藤晴喜・中澤恵江・福島智・門川紳一郎・二階堂道広. (1997) 盲ろう者によるコンピュータネットワーク利用の可能性と課題. *電子情報通信学会技術研究報告*. ET, *教育工学*, 97(397), 61-65.
- 国立特別支援教育総合研究所 (2009) 盲ろう教育における教員の専門性向上のための研究.
- 前田晃秀 (2008) 盲ろう者への通訳・介助-「光」と「音」を伝えるための方法と技術-. 全国盲ろう者協会 (編), *読書工房*.
- 前田晃秀 (2010) 盲ろう者の実態と社会参加支援の課題-東京都内盲ろう者実態調査から-. *社会福祉士*, 17, 181-189.
- 松谷直美 (2009) アッシャー (Usher) 症候群の盲ろう者の就労継続支援のあり方. *社会事業研究*, 48, 64-69.
- 松谷直美 (2010) アッシャー (Usher) 症候群の盲ろう者の就労継続支援のあり方 (パート2). *社会事業研究*, 49, 123-128.
- 松谷直美 (2015) 盲ろう者の就労支援に関する研究-アッシャー症候群 (Usher's Syndrome) の盲ろう者の事例を中心として-. *視覚リハビリテーション研究*, 5(1), 31-42.
- 大河内直之・中野泰志・前田晃秀・井手口範男・荻田知則 (2005) 盲ろう者のコミュニケーション特性を考慮したパソコン指導に関する事例研究. *電子情報通信学会技術研究報告*. ET, *教育工学*, 104(703), 153-158.
- Petroff, J. G. (2001) National transition follow-up study of youth identified as deafblind: Parent perspectives. NTAC Briefing Paper.
- Petroff, J. G. (2010) A national transition follow-up study of youth with deaf-blindness: Revisited. *AER Journal: Research and practice in visual impairment and blindness*, 3, 132-138.
- 雷坂浩之 (2012) 社会適応力を中心としたアセスメント方法の開発とカリキュラム編成のあり方に関する研究: 大学進学を目指した盲ろう重複障害生徒の移行期支援として. *筑波大学特別支援教育研究: 実践と研究*, 6, 29-30.
- 社会福祉法人全国盲ろう者協会 (2006) 平成16・17年度盲ろう者生活実態調査報告書.
- 社会福祉法人全国盲ろう者協会 (2008) 盲ろう者への通訳・介助-「光」と「音」を伝えるための方法と技術-. *読書工房*.
- 愼英弘 (2005) 盲ろう者の自立と社会参加. *新幹社*.
- 愼英弘 (2013) 情報障害者への情報保障と支援に関する一考察. *四天王寺大学大学院研究論集*, 8, 5-22.
- Stoffel, M. S. (2012) *Deaf-blind reality: Living the life*. Gallaudet University Press, Washington.
- 杉田正幸 (2009) 情報障害のある人への支援の現状と課題-視覚と聴覚の両方に障害のある人(盲ろう者)へのパソコン支援を中心に-. *情報の科学と技術*, 59(8), 378-384.
- 高橋忠庸 (2018) 盲ろう者の就労に関する調査研究. *技能と技術*, 3, 11-15.
- 寺島・植村・福島・山縣 (2002) 「盲ろう者に対する障害者施策のあり方に関する研究」報告書.
- 東京盲ろう者友の会編著 (2011) *指点字ガイドブック-盲ろう者と心をつなぐ-*. *読書工房*.
- Zatta, M., & McGinnity, B. (2016) An overview of transition planning for students who are deafblind. *American Annals of the Deaf*, 161, 4, 474-485.
- 全国盲ろう者協会 (2013) 盲ろう者に関する実態調査報告書.