

平成 30 年度

成果報告

文部科学省「障害者の多様な学習活動を総合的に支援するための実践研究」委託事業

障害者の学校卒業後のキャリア発達支援とスポーツ活動を通じた生涯学習支援に資する学習プログラムの開発

国立大学法人筑波技術大学

1. 事業の題名

障害者の学校卒業後のキャリア発達支援とスポーツ活動を通じた生涯学習支援に資する学習プログラムの開発

2. 委託事業の実施期間 平成30年7月10日から平成31年3月8日まで

3. 実施組織の構成

①組織の主要構成員(役員等)

氏名	所属・役職等
大越 教夫	筑波技術大学 学長
石原 保志	筑波技術大学 副学長
内藤 一郎	筑波技術大学 産業技術学部長
石塚 和重	筑波技術大学 保健科学部長
佐藤 正幸	筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター長

②事業推進担当者

氏名	所属・役職等
長島 一道	筑波技術大学 産業技術学部 教授
河野 純大	筑波技術大学 産業技術学部 准教授
香田 泰子	筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 教授
中島 幸則	筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 准教授
大杉 豊	筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 教授
小林 洋子	筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 講師

4. 事業の実施に係る全体像

本研究の実施主体となる筑波技術大学は、我が国で唯一の障害者のための高等教育機関である。開学以来、社会的自立や社会貢献できる人材育成を目的とした教育・支援を実施している。

本研究では、筑波技術大学で培った障害学生教育、支援のノウハウと人的資源を活用し、「学校卒業後の青年期障害者のキャリア発達支援(学校から社会への移行支援)」及び「多様な年齢層の障害者、健常者が参加するスポーツを通じた生涯学習支援(生涯の各ライフステージ)」を行う。この実践を通して、具体的な学習プログラムを開発する。さらに、関係機関・団体等との連携の在り方、指導者の配置やボランティアの活用等について提案する。

5. 事業の実施結果

(1) 効果的な学習プログラムの開発

①開発の実施経過

4月	
5月	
6月	
7月	
8月	第1回事業推進担当者会議／障害者スポーツ教室の開催(以降毎月)
9月	第2回事業推進担当者会議／学び直し講座の開催(~11月まで)
10月	出張講座の実施
11月	出張講座の実施／障害者スポーツイベントの開催
12月	出張講座の実施
1月	第3回事業推進担当者会議／意見交換会の実施
2月	成果報告会／出張講座の実施
3月	

②具体的な内容

【開発を目指す学習プログラム】

本事業は、障害者の主体的な社会参加意欲の向上を図り(多様な年齢層の障害者、健常者が参加するスポーツを通じた生涯学習支援)、その意欲を具体的な能力に結びつける学習プログラムを作成し実施する(学校卒業後の青年期障害者のキャリア発達支援)。さらに意欲を有する障害者がその能力を発揮できる社会環境を整備する(共生社会環境醸成のためのワークショップ)。この3つの取り組みを循環的に実施することで、障害者の生涯学習を推進する。なお本事業の実施主体となる筑波技術大学は、障害者の教育、支援に関する知見及びこれに参画する人材を豊富に有しており、特別支援学校等の関係機関、障害関係団体等と連携することにより、多様な障害がある人々の学習支援を実施することが可能である。

一方、特別支援学校学習指導要領第6章自立活動においては、「1. 健康の保持」から「6. コミュニケーション」までの6つの事項に、障害の種別に配慮した社会的自立に備えるための学習内容が示されている。しかし、これらの内容を扱う「学校」では、生涯学習またはキャリア教育の要諦である「社会体験」については、極めて限定されてしまうのが実情であろう。それ故、学校から社会、あるいは学校から職業への移行に関する支援が重要になってくる。本事業は、特別支援学校高等部、高等学校、あるいは高等教育機関、職業教育機関といった「学校」を卒業または修了した後の、青年期障害者を対象者群の一つとして捉えた取り組みとなっている。さらに一定期間の社会体験及び職業的活動を経て、いっそうのスキルアップ、キャリアアップを志向する障害者に、学習の場を提供するとともに、スポーツを通して障害者の主体的な社会参加意欲を向上させることも本取り組みの目的とした。これらについて、学習指導要領等の趣旨を踏まえ、効果的な学習プログラムの開発、実施体制や連携モデルの構築等に取り組む。以下に3つの取り組みの詳細を示す。

《1》学校卒業後の青年期障害者のキャリア発達支援

障害者が就労上の課題となっている、スキルアップやキャリアアップに資する学習プログラム(学び直しプログラム)の開発を行った。

平成30年度に実施した内容は、情報保障の手配の点からなかなか機会が得られない聴覚に障害のある社会人を対象として、スキルアップやキャリアアップに繋がる専門技術の習得を目指した講座を開催した。

スキルアップやキャリアアップにつながる専門技術の習得を目指し、産業技術学部が従前より実施している社会人学びなおしプログラムを元にした「本学の設備を利用した実習的な内容の学び直し講座」形式と、「東京の会議室を借用しての出張講座形式」にて実施した。なお、学外講師が担当する場合には情報保障面に配慮し、教授内容の伝達の齟齬がないよう留意した。

今年度実施した講座は、卒業生らのニーズを反映して内容を決定して実施した。また、開催日程についても受講希望者・講師と個別に調整し、可能な範囲でニーズに応えることを目指した。

(1)本学の教育設備を活用した学び直し講座(本学開催)

○1級建築士資格取得を目的とした学び直し講座

8月20日(月)～8月24日(金)、9月18日(火)～9月21日(金)の全9日間。

○情報通信技術に関する学び直し講座

8月17日(金)～19日(日)、8月29日(水)～31日(金)、11月23日(祝)の全7日間。

これらの講座の講師は主に本学産業技術学部の教員が担当した。本学教員は普段から聴覚障害学生の指導に精通しており、コミュニケーション面での齟齬は生じない。また、学外講師が担当する回においては、コミュニケーションが十分に成立する方法を確認しながら実施した。

(2)貸会議室を借りての出張講座(東京開催)

○プログラミングスキル獲得を目的とした出張講座

10月6日(土)、10月20日(土)、11月3日(土)、11月18日(日)、12月1日(土)、全5日間。講師は本学大学院修了生が担当したため、情報保障の手配は不要であった。

○応用情報処理技術者試験対策を目的とした出張講座

2月20日(水)、2月27日(水)の全2日間

講師は専門学校に派遣を依頼し、情報保障としては本学教員の手話サポートと遠隔文字通訳システムを併用して実施した

(3)講座開催に関する簡易マニュアルの作成

本学で実施している出張講座のノウハウを周知するため、情報保障に配慮した講座を開催する手順についてまとめた簡易マニュアルを作成した。手話通訳や文字通訳がつけばそれだけでよいのではなく、講師にもどのように受講生に情報が伝達されるのを理解した上で授業を行っていたべく必要があり、その注意事項を含めている。

《2》多様な年齢層の障害者、健常者が参加するスポーツを通じた生涯学習支援

多様な年齢層、障害種の障害者と健常者が参加するスポーツ教室、イベントを実施し、障害者の主体的な社会活動の意欲を向上させるための学習プログラムの開発を検討した。

(1)スポーツ教室、スポーツイベントの実施と障害者スポーツに関する調査の実施

一カ月に1回、筑波技術大学を会場に障害者スポーツ教室を開催した。種目は、卓球、バレー、ボッチャ、ラダーゲッター、ハンドアーチェリー等とする。参加する障害者の障害種は、肢体不自由、知的障害、視覚障害、聴覚障害等、障害種は問わない。教室においては公認障害者スポーツ指導者資格保持者やボランティアスタッフ(障害者及び健常者)を配置した。毎回の教室で参

加者、関係者を対象とした調査を実施し、その中で見いだされた効果や課題を、翌月以降のプログラムに反映させるとともに、障害者の生涯スポーツに関する学習プログラムを検討する材料とした。

11月23日に筑波技術大学、筑波大学、茨城県立医療大学の三大学連携による障害者のためのスポーツイベント「障がいのある人、スポーツ・遊びに参加しよう」を開催した。

種目は、ボルダリング、ボッチャ、ビームライフル、卓球、バレー、スナッグゴルフ、体力測定等とする。参加者は障害当事者だけでなく障害のない人も参加できるようにし、インクルーシブな環境の中でスポーツを楽しむ環境を用意した。

なお障害者は、肢体不自由、知的障害、視覚障害、聴覚障害等、障害種は問わず、障害のない人も含めて年齢も問わないこととした。イベントにおいては公認障害者スポーツ指導者資格保持者を指導者として、また、ボランティアスタッフ(障害者及び健常者)を配置した。100名程度の参加を見込む。イベント修了後に参加者、関係者を対象とした調査を実施し、障害者の生涯スポーツに関する学習プログラムを検討する材料とした。

(2)障害者を対象とした体力測定とそのフィードバックの実施

11月23日開催の障害者のためのスポーツイベントにおいて、障害者を対象に体力測定を実施し、その結果(各項目の測定結果およびわが国の同年齢層における相対評価)をその場でフィードバックした。

(3)本学卒業生アスリートによる講演会の開催

2019年1月27日に筑波技術大学天久保キャンパスにおいて、障害者の学校卒業後のスポーツを通じたキャリア発達支援についての理解を深めることを目的に、講演会を実施した。

《3》共生社会環境醸成のためのワークショップ

本事業の目的は、健常者と障害者が共同して働きやすい職場環境構築に資するワークショップを開催し、協働環境向上マニュアルやコンテンツを開発することにある。

今年度は、試験的な段階として、文献調査の結果を踏まえて、本学を卒業して企業等に就職する聴覚障害社員を対象とするワークショップを1回実施し、その内容及び参加者へのアンケート調査結果から、聴覚障害のある社員を対象とするワークショップの運営マニュアル案(雛形)を作成した。

(1)文献調査の実施

聴覚障害者の職場適応等に関して本学が最近実施した調査研究の結果を整理した。

(A)筑波技術大学卒業生の職場適応等に関する調査報告書(2016年)

(B)聴覚障害学生及び大学等を卒業した聴覚障害者のキャリア発達に関する研究(2016・2017年)

(C)聴覚障害者のキャリアアップに関する意識調査結果(2017年)

(2)意見交換会の実施

2019年1月24日(木)、東京駅近くの貸会議室にて、企業等に就職する本学卒業生(20～50歳代で計17名)を対象に意見交換会を開催した。上記の文献調査で得られた内容をまとめた資料を事前に配布して誘出刺激資料とし、当日は4グループ(1グループ4～5人)に分けるグループワーク方式とした。会場は参加者が手話や筆談によるコミュニケーションを取ることを想定し、グループ毎にお互いの顔を見て話し合えるようなレイアウトとし、各グループにホワイトボードを1台ずつ準備した。

文献調査から設定した3つのテーマ(・自身の聴覚障害やコミュニケーション方法を周りに伝える取組／・手話言語を職場で教える取組／・自身のキャリアアップを実現する取組)に沿って、参加者自身の取組内容や工夫事例を出し合い、ホワイトボードに整理して報告しあう手順を進めた。

(3)ワークショップ運営マニュアル案の作成

以上の実施内容をまとめて、聴覚障害のある社員を対象とするワークショップの運営マニュアル案(雛形)を作成した。対象者、形態、目的、使用教材、展開方法、留意事項などの項目を含み、次年度以降に開催するワークショップの検討を行えるようにした。これらの成果の詳細については、「6. 本実践研究事業の実施により得られた成果・効果」に記載する。

(2)連携協議会の開催及び効果的な実施体制や関係機関・団体等との連携モデルの構築

①連携協議会の構成員

氏名	所属・役職等
石原 保志	筑波技術大学 副学長
小林 武弘	ハローワーク品川 障害者専門支援員
笠原 桂子	株式会社JTBデータサービス 定着支援課
下林 一政	株式会社トランスコスモス 本社管理統括管理本部 ノーマライゼーション推進統括部障がい者雇用推進部
矢野 耕二	一般社団法人日本聴覚障害ソーシャルワーカー協会 会長
村山 亮	茨城県立石岡特別支援学校 校長
岡村 正洋	茨城県立水戸聾学校 校長
古川 仁	茨城県立つくば特別支援学校 校長
落合 幸雄	茨城県立下妻特別支援学校 校長

永井 紀世彦	社会福祉法人埼玉聴覚障害者福祉会 会長
大竹 浩司	一般財団法人全日本ろうあ連盟 理事
岩山 誠	NPO 法人デフ Network かごしま 放課後デイサービス デフキッズ 管理者兼児童発達支援管理責任者

②連携協議会事務局構成員

氏 名	所 属 ・ 役 職 等
長島 一道	筑波技術大学 産業技術学部 教授
河野 純大	筑波技術大学 産業技術学部 准教授
香田 泰子	筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 教授
中島 幸則	筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 准教授
大杉 豊	筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター 教授
小林 洋子	筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター講師
小山 浩幸	筑波技術大学 財務課長

③連携協議会の開催及び効果的な実施体制・連携モデルの構築の実施経過

4月	第1回連携協議会
5月	
6月	
7月	
8月	
9月	
10月	
11月	
12月	

1月	産学官連携シンポジウム
2月	第2回連携協議会／就職講演会
3月	

④具体的な研究内容

【就労等に関するデータと連携協議会の目的】

厚生労働省職業安定局の障害者雇用の現状等の報告(2017)によると、障害者雇用の状況として雇用者数は47.4万人で過去最高の更新を続けており、実雇用率は1.92%、法定雇用率達成企業割合は48.9%である。一方、JEED(2017)によると障害者の職場定着状況は、身体障害者の就業経過1年で60.8%と高いとは言えない状況がある。障害者の継続雇用の課題の要因として、離職の理由には「職場の雰囲気や人間関係」、改善等が必要な事項として「能力に応じた評価、昇進、昇格」「コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」が挙げられている(厚生労働省、2013)。

これらの状況から、障害者の職場定着を向上させる必要があり、その実現に向けては、雇用する企業、企業に障害者を送り出す教育機関、ハローワーク等の支援機関が有機的に連携を図ることが求められるとともに、障害者自身にもスキルの習得が求められていることがわかる。

そこで、本事業の連携協議会では、教育機関でのセルフアドボカシースキルやエンパワメントや就職レディネスに関する好事例、企業側からの継続雇用に関する取組の好事例、支援機関からの働きかけの好事例等を収集し、産学官連携シンポジウムでこれらの好事例についての事例発表や意見交換を実施し、障害者雇用に関する理解啓発に資する好事例集をアウトプットとして作成した。

また、職場定着に向けた各論として、職場の雰囲気や人間関係をよくするコミュニケーション手段や支援員の確保や、評価されるに十分な職業上の能力の獲得(スキルアップ)が求められていることから、連携協議会で集約された意見を、本事業の(1)で開発される学習プログラムのうち、《1》学校卒業後の青年期障害者のキャリア発達支援でのスキルアップ講座の内容や、《3》共生社会環境醸成のためのワークショップのテーマ等に反映した。

【連携先と共有される情報】

下記のような構成員で組織し、情報共有と連携を行うことで、障害者の職場定着に資する、円滑な移行支援や卒業後の学びに関する、実態把握やノウハウの共有を行った。

- ・ハローワークの就職支援専門員から、障害者雇用の統計的データを提供いただくと共に、その実態や課題、その解決に向けた方策等の、行政側の実践状況や取組についての情報を得た。
- ・障害者の雇用を実施している企業の人事担当者から、採用や就労に関して、企業側が必要とする知識や対応方法などについて、実践状況や課題に関する情報を得た。

・障害学生の就職支援を担当している特別支援学校高等部教員や大学教職員から、障害学生の就労支援に関する現状と課題について、実践状況や課題に関する情報を得た。

・障害者団体から、障害当事者が就労上で抱えている課題や困難についての知見について情報を得た。

・就労している障害者から、就職や就労後の課題や、大学在学時の就職レディネスについての情報を得た。

【連携協議会等の開催】

[第1回連携協議会] 本事業の説明、情報共有ならびに意見交換

10月5日に第1回連携協議会を実施し、各関連機関の障害者の就労状況、定着状況に関する現状と本事業の方向性に関する情報共有並びに意見交換を実施した。

学外の連携協議会委員10名に参加いただき、「卒業生等が勤務する企業等の現場での障害理解の促進の必要性」や「企業側の障害者雇用に関する考え方」、「障害者スポーツの課題」などについて、本事業に有益な示唆をいただいた。

[第2回連携協議会] 学習プログラムの成果報告、産学官連携シンポジウムを通しての今後の課題の整理

2月12日に第2回連携協議会を実施し、本年度の事業成果を報告するとともに、今後の事業の方向性や課題について、意見交換を実施した。

学外の連携協議会委員10名に参加いただき、今年度実施した学習プログラムについては、講座開催の周知や開催内容の拡充に関する意見、障害者スポーツについては潜在的なニーズを顕在化する必要性、共生社会の醸成を目指したワークショップについては、雇用される障害者側の視点のみならず企業の人事側の考えを踏まえた意見交換の必要性などについて、意見をいただいた。

【就職講演会の開催】

2月13日、筑波技術大学産業技術学部学生(聴覚障害学生)を対象として、筑波技術大学大学院修了生(田中陽土氏)を講師とする就職講演会を実施し、就職レディネスや就労後の業務内容や業務の推進方法、周囲とのコミュニケーション方法などに関する講演を行った。就職活動開始直前の大学3年生15名が参加し、大学在籍時に取り組むべき課題についてより具体的に学ぶことができた。

(3)コーディネーター・指導者の配置やボランティアの活用方策等の開発

①コーディネーター・指導者

氏名	所属・役職等
小林 武弘	ハローワーク品川 障害者専門支援員

②具体的な内容

【コーディネーター】

・自身が企業での障害者雇用での採用業務や、ハローワーク等での就職斡旋の経験を有し、知識や経験の豊富な、障害者雇用に関するコーディネーターを1名配置した。

・障害者の雇用を検討する企業や、就職を検討している大学機関の関係者ならびに障害学生、就労後の障害者の実態調査を行い、健常者の雇用と障害者の雇用に際して異なる点や、それぞれが抱えている課題を抽出すると共に、課題解決のための方策を提示する。同時に、関連する当事者からの相談にも対応する。

【ボランティア】

コーディネーターを中心に、ボランティアを活用する方策として、以下を検討・実施した。

・本事業で企画する、講座や企業向け説明会、産学官連携シンポジウムなどの運営に協力し、障害者雇用や就労に関する課題についても知る機会を作り、学生ボランティアが将来就職する企業で障害者と協働するのに必要な知識やノウハウを知り、障害者雇用・就労に関する理解を促進することを旨とする。出張講座において学生ボランティアを活用し、就労している先輩から学ぶ機会を得た。

・企業での障害者雇用を体験している人事担当者や、そのOBに障害者就労支援ボランティア依頼し、障害者雇用を検討する企業からの相談、就職を考える障害学生からの相談に対応する体制作りが可能かどうか検討し、より円滑な移行支援に関するバックアップ人材の増大を図った。

2月28日、ハローワーク品川において、小林武弘コーディネーターと面談し、障害者の雇用や就労状況の概況や、障害者差別解消法施行後の障害者の雇用や就労の状況、企業側の障害者雇用に対する考え方の変化や、公務員の障害者雇用に関する水増し問題発覚後の動向や今後の予想などについて、助言・指導をいただき、本事業の今後の進め方についての有益な知見を得た。来年度はさらに連携を深め、就労後にさまざまな問題で困難な状況にある、聴覚障害・視覚障害の社会人の相談にもさらに対応できる体制にすることを旨とする。

(4) 成果等の普及

具体的な内容

[産学官連携シンポジウム]

○平成 31 年 1 月に秋葉原で産学官連携シンポジウムを実施

ここでは、厚生労働省東京労働局職業安定部から障害者雇用に関する法定雇用率の変化や考え方に関する講演、就労している聴覚障害者の職場環境や音声認識技術の導入状況に関する講演をいただき、ディスカッションを行った。卒業生を雇用している、または障害者雇用に関心のある企業を中心に約 50 名の参加があった。

【成果報告】

成果の普及を図るため、成果報告会を平成 31 年 2 月に開催。

各学習プログラムや産学官連携シンポジウム等の取り組み内容を報告すると共に、今後の大学から就職への移行支援や、就労後の障害者のスキルアップやキャリアアップ、障害者雇用に関する企業や社会の理解を促進し協働するための環境整備のための現状と課題について整理を行った。

成果報告会の周知は、障害者雇用に関わる自治体や公的団体、障害者雇用の実績のあるまたはこれから障害者雇用を考えている企業、障害者が学んでいる大学等の関係者、全日本ろうあ連盟、全国難聴者・中途失調者団体連合会、雇用安定局障害者担当、特別支援学校、聴覚障害者情報提供施設を対象に約 500 件送付した。また、本学ホームページにおいても合わせて周知した。

6. 本実践研究事業の実施により得られた成果・効果

本事業では、学習プログラムの開発として3つの事業に取り組み、障害者の就労の専門家、障害者雇用の企業関係者、特別支援学校の校長や障害関係団体の有識者から成る連携協議会を開催し事業の方向性に関する議論を行い、成果報告会を開催して事業成果の公開を行った。

以下に、学習プログラムの成果について詳細を記す。

〈1〉学校卒業後の青年期障害者のキャリア発達支援

平成 30 年度に実施した具体的な内容は、主に、(1)聴覚障害者のスキルアップやキャリアアップに繋がる専門技術の習得を目指した講座の開催である。

本年度の成果の詳細は以下の通り。

(1)本学の教育設備を活用した学び直し講座(本学開催)

○1 級建築士資格取得を目的とした学び直し講座

8月20日(月)～8月24日(金)、9月18日(火)～9月21日(金)の全9日間。

より実践的に建築士試験の実技試験の合格を目的とした内容の講座を準備。このうち、8日間は本学教員が講師を担当し、2日間は学外より講師を招聘した。(延べ10人参加)

- 1日目:法規から見た設計
- 2日目:空調衛生設備からの設計
- 3日目:音光環境からの設計
- 4日目:構造計画からの設計
- 5日目:スポーツ施設としての設計
- 6日目:都市環境のスポーツ施設
- 7日目:スポーツ施設の見学調査
- 8日目:実際のスポーツ施設設計1
- 9日目:実際のスポーツ施設設計2

○情報通信技術に関する学び直し講座

8月17日(金)～19日(日)、8月29日(水)～31日(金)、11月23日(祝)の全7日間。

サーバ構築実習、FPEAプログラミングの基本技術、光エレクトロニクスなどに関して、本学のコンピュータ等の実機を用いて専門技術に関する講座を実施した。(延べ12人参加)

- 1日目:ゼロから始めるWebサーバ構築
- 2日目:ゼロから始めるWebサーバ構築
- 3日目:ゼロから始めるWebサーバ構築
- 4日目:FPEAプログラミングの基本技術
- 5日目:FPEAプログラミングの基本技術
- 6日目:FPEAプログラミングの基本技術
- 7日目:光エレクトロニクス技術の最新動向

(2)貸会議室を借りての出張講座(東京開催)

○プログラミングスキル獲得を目的とした出張講座

10月6日(土)、10月20日(土)、11月3日(土)、11月18日(日)、12月1日(土)、全5日間。

情報通信技術の中でも苦手な者が多いプログラミングのスキルアップに関する講座を開催した。講師は本学大学院修了生が担当したため、情報保障の手配は不要であった。(延べ16人参加)

- 1日目:コンピュータの原理とプログラミングの関係について学ぶ
- 2日目:フローチャートの書き方について学ぶ
- 3日目:配列を通してコンピュータの頭の中の構造を知る

4 日目:電卓を例題に本格的なプログラミングの作り方を体験する(1)

5 日目:電卓を例題に本格的なプログラミングの作り方を体験する(2)

○応用情報処理技術者試験対策を目的とした出張講座

2月20日(水)、2月27日(水)の全2日間

情報通信技術関連の資格の中で、レベル3に分けられる「応用情報処理技術者試験」の対策試験を開催した。幅広い試験範囲の中から、暗記や記憶に頼らないで取り組むべき問題について、出題意図や押さえておくべき内容について学習する。講師は専門学校に派遣を依頼し、情報保障としては本学教員の手話サポートと遠隔文字通訳システムを併用して実施した(のべ6人参加)

1 日目:応用情報処理技術者試験の内容のうち、データベース、ネットワーク、セキュリティに関する午前問題の考え方ならびに問題演習とその解説。

2 日目:応用情報処理技術者試験の午後問題のうち、全員が必須で解く第1問に関する考え方ならびに問題演習とその解説。

(3)講座開催に関する簡易マニュアルの作成

本学で実施している出張講座のノウハウを周知するため、情報保障に配慮した講座を開催する手順についてまとめた簡易マニュアルを作成した。手話通訳や文字通訳がつけばそれだけでよいのではなく、講師にもどのように受講生に情報が伝達されるのを理解した上で授業を行っていただく必要があり、その注意事項を含めている。

今後の計画と課題としては、まず講座開催に関する周知方法が挙げられる。また、本学卒業生や聴覚に障害のある社会人のさらなるニーズに対応した、スキルアップやキャリアアップに資する講座を計画・実施するとともに、現在は聴覚障害を主な対象としているところを拡大していくことも課題と考えている。

本学を会場とする社会人学び直しプログラム(2講座、全22日、延べ22人参加)と東京の貸し会議室を会場とする出張講座(2講座、全7日、延べ22人参加)を実施し、情報保障の手配が難しいなどの理由で就労後の学習機会が得られにくい聴覚に障害のある社会人に対して、資格取得を目指すなどのスキルアップの学習機会を提供することができた。前者では、本学の設備を活用することで実機を用いた専門的な内容の学習や、本学教員が担当することでコミュニケーションの壁を感じずに受講する機会を提供し、後者では本学大学院修了者が講師を担当することでコミュニケーションの壁をなくし、かつ、専門学校に講師を依頼した講座では情報保障に関する情報提供やよりよい講義方法に関する打合せを行うことによって、情報保障を活用した講座運用を実現することができた。また、講座の内容や開催日程の調整について、受講希望者や講師担当者と個別に調整し、より密接にニーズに応えることができた。

《2》多様な年齢層の障害者、健常者が参加するスポーツを通じた生涯学習支援

1. スポーツ教室・スポーツイベントの実施

毎月1回本学天久保キャンパス体育館にて、「障害者スポーツ教室」を開催し、2018年4月～

2019年1月まで(10回)において、障害者および健常者(家族等の付き添い、障がい者スポーツ指導員、ボランティア等)424名の参加者があった。

また、2018年11月23日(金・祝)に「第10回・三大学連携・障がい者のためのスポーツイベント」を本学天久保キャンパス体育館にて開催し、障害者および健常者(家族等の付き添い、障がい者スポーツ指導員、ボランティア等)165名の参加者があった。

2. 事業1の参加者へのスポーツ活動に関するアンケート調査からみた事業の有効性

事業1に参加した学校卒業後の障害者を対象として、2018年11月～2019年1月に、スポーツ活動による社会参加や生涯学習への有効性、およびスポーツ活動の実態や課題等に関するアンケート調査を行い、29名から有効回答を得た。

その結果、スポーツ・レクリエーション活動の有効性として(複数回答)、「運動する機会が増えた(55.2%)」、「気分転換・リフレッシュできた(51.7%)」、「新しいスポーツやその技術が学べた(34.5%)」、「体力・身体的機能が向上した(31.0%)」、「友人が増えた(31.0%)」、「行動範囲が拡大した(27.6%)」、「ストレスが解消された(20.7%)」などの効果を実感していることが明らかになった。

回答者において、日常的なスポーツ・レクリエーション活動状況は、「スポーツ教室への参加(75.9%)」が最も多く、「自分で定期的に行っている(27.6%)」、「イベントなどがあれば参加する(13.8%)」となっており、本学のスポーツ教室がスポーツ活動の機会として重要な役割を果たしていると考えられた。また、日常的なスポーツ活動への意思是、「日常的にスポーツ活動をやりたい(62.1%)」、「スポーツ教室やサークルがあれば参加したい(51.7%)」と、障害者のスポーツ活動に対する要望は高いことが明らかとなった。また、スポーツを実施する目的として「健康や体力の維持・増進(72.4%)」、「気分・リフレッシュとして(65.5%)」、「ストレス解消(34.5%)」、「友人や家族との交流(34.5%)」、「新しいスポーツや技術を学ぶため(27.6%)」であった。

一方で、スポーツ・レクリエーション活動における障壁として、「スポーツ・レクリエーションをできる場所がない(41.4%)」、「交通手段・移動手段がない(17.2%)」、「施設がバリアフリーでない(13.8%)」、「指導者がいない(13.8%)」が挙げられており、「障壁が特にない(20.7%)」という回答は少なかった。

以上の結果から、本事業は学校卒業後の障害者において、心身の健康の増進や生涯学習において有効であることがわかった。

3. 障害者を対象とした体力測定とそのフィードバックの実施

2018年11月23日(金・祝)の「第10回・三大学連携・障がい者のためのスポーツイベント」において、参加者、特に障害者を対象に体力測定を実施し、その結果(各項目の測定結果およびわが国の同年齢層における相対的評価)をその場でフィードバックした。障害者23名の参加があった。

本事業は、障害者が学校卒業後に体力測定や、それを通じた健康教育を受ける機会が少なくなることから、3年前より実施している。自分の体力の現状を知り、健康に対する意識を高めてもらい、生涯学習へのモチベーション喚起をねらいとして実施している。参加者の中には継続的に受

けに来る人も数名いることから、今後も継続して行なう意義があることがわかった。

4. 本学卒業生アスリートによる講演会の開催

2019年1月27日(日)に、本学天久保キャンパス総合研究棟において、障害者の学校卒業後のスポーツを通じたキャリア発達支援についての理解を深めることを目的に、本学の卒業生アスリートを招聘し、「スポーツとキャリア発達」についての講演会を開催した。産業技術学部卒業生アスリート(デフリンピアン)2名、保健科学部卒業生(パラリンピアン1名、パラリンピック出場を目指している者1名)2名、計4名による講演とディスカッションを実施した。参加者は、学外者8名、学内関係者・学生17名であった。4人の講演者から、これまでのアスリートとしての経験と、今後のキャリア発達に向けた目標、自己実現のための方法について、講演が行なわれた。終了後のアンケートでは、参加者のほとんどの人が「満足」であったと回答しており、価値のある講演会となった。

《3》共生社会環境醸成のためのワークショップ

今年度は、試験的な段階として、(1)文献調査の結果を踏まえて、(2)本学を卒業して企業等に就職する聴覚障害社員を対象とするワークショップを1回実施し、その内容及び参加者へのアンケート調査結果から、(3)聴覚障害のある社員を対象とするワークショップの運営マニュアル案(雛形)を作成した。

(1)文献調査の実施

聴覚障害者の職場適応等に関して本学が最近実施した調査研究の結果を整理した。

(A)筑波技術大学卒業生の職場適応等に関する調査報告書(2016年)

(B)聴覚障害学生及び大学等を卒業した聴覚障害者のキャリア発達に関する研究(2016・2017年)

(C)聴覚障害者のキャリアアップに関する意識調査結果(2017年)

これから整理した概要は次の通りである。

・(A)によれば、聴覚障害者の受け入れ時に情報保障や社員教育など配慮をしている企業の多くが、聴覚障害社員に今後身につけて欲しい点として「主体性」と「ストレスコントロール」を挙げている。

・(A)によれば、筑波技術大学卒業生は職場で手話言語を使う機会が非常に限られていると感じる回答が多い。

・(B)では、聴覚障害社員がキャリアアップできない原因として、職場などで「形式知」を得ることができても、音声情報アクセシビリティが低いために「経験知」や「暗黙知」を得られない状況にあることが指摘されている。

・(C)によると、「キャリアアップに関心があり、実際に取り組んでいる」と回答したのは23.8%、「キャリ

アアップに関心があり、考えている」は 33.1%、「キャリアアップに関心はあるが、無理と思う」は 23.3%、「関心はない」は 19.8%と言う結果が出ている。否定的な回答の理由として聴覚障害やコミュニケーションの壁を挙げる回答が圧倒的に多い。

以上を踏まえて、聴覚障害者が働きやすい職場環境の実現を考える主体的な取組の例として次の3つを設定した。

- ・自身の聴覚障害やコミュニケーション方法を周りに伝える取組
- ・手話言語を職場で教える取組
- ・自身のキャリアアップを実現する取組

(2)意見交換会の実施

2019年1月24日(木)、東京駅近くの貸会議室にて、企業等に就職する本学卒業生(20～50歳代で計17名)を対象に意見交換会を開催した。上記の文献調査で得られた内容をまとめた資料を事前に配布して誘出刺激資料とし、当日は4グループ(1グループ4～5人)に分けるグループワーク方式とした。会場は参加者が手話や筆談によるコミュニケーションを取ることを想定し、グループ毎にお互いの顔を見て話し合えるようなレイアウトとし、各グループにホワイトボードを1台ずつ準備した。

先に設定した3つのテーマに沿って、参加者自身の取組内容や工夫事例を出し合い、ホワイトボードに整理して報告しあう手順を進めた。ホワイトボードに書かれた内容の一部を以下に挙げる。

1.自身の聴覚障害やコミュニケーション方法を周りに伝える取組

- ・視覚ツール(メール、ブギーボード、チャット、UDトークなど)を積極的に活用する。
- ・メールの署名欄に「耳が不自由です」と入れる。
- ・社内報でPRしたり、部署内で聴覚障害理解に関する企画を設けたりする。
- ・同僚と、プライベート面で共通点を作るようにする。
- ・プレゼンをするときなどに、まず「私は耳が聞こえません」と伝える。
- ・(参加者が持参した事例:ブギーボードの裏に「私は耳が不自由です。お手間ですが、筆談の協力をよろしく願いいたします。」という文を書いたシールを貼り付けている。)

2.手話言語を職場で伝える取組

- ・手話勉強会を開催したり、手話サークルで交流をしたりしている。
- ・仕事中の会話で、あえて手話を使って答える、「手話返し」をする
- ・社内によく使う言葉や専門用語の手話を作る。

- ・講演会や行事などに手話通訳をつけてもらい、手話に関する理解を広めている。

3.自身のキャリアアップを実現する取組

- ・社内公募などに積極的に応募してPRする。
- ・異業種交流会に参加する。
- ・スタートライン(社員区分)で一般社員と障害社員の間に関きがあるように感じる。
- ・会社の人事システムが変わらない限り、キャリアアップは困難であると感じる。
- ・今の状況でもギリギリでこれ以上頑張れない。
- ・子供がいるため、時間の使い方が限られている。
- ・キャリアアップを果たしている聞こえない人が身近にいない。
- ・聞こえる社員と同じやり方をして良いのかわからない。

職場改善に関する2つの取組テーマにおいては好事例が多く報告される一方、キャリアアップに関する取組テーマでは好事例が極端に少なく、否定的に捉える内容の報告が多いという結果が出た。前者に関しては好事例をさらに収集して多くの聴覚障害社員に広める必要があり、後者に関しては、聴覚障害社員がキャリアアップに対して肯定的になれない状況の正確な把握と要因の分析が必要と考える。

この意見交換会の最後にアンケート調査を取ったところ、参加者17名全員(100%)が意見交換会に参加してよかったと回答し、今後も同様の企画を設けて欲しいという回答も17名全員(100%)という結果が出た。一方、各テーマで話した内容が今後の職場改善及びキャリアアップを考える上で役に立ったかを問う設問に対しては、(1)「自身の聴覚障害やコミュニケーション方法を周りに伝える取組」について17名全員(100%)が役に立ったと回答し、(2)「手話言語を職場で教える取組」は回答が半分に分かれ、(3)「自身のキャリアアップを実現する取組」は12名(70.6%)が役に立った、5名(29.4%)が役に立たなかったと回答している。

それぞれの理由に関する自由記述回答を以下に抜粋する。

(1)「自身の聴覚障害やコミュニケーション方法を周りに伝える取組」

- ・必要性をいつも頭の中で考えていたが、実際に取り組んでいるケースがあり、参考にできた。
- ・コミュニケーション第一であることが改めて実感できた。
- ・手法が新しいこともあり、取り入れてみたいことがあった。
- ・障害にとらわれず、自分に今以上に魅力をつけるためのヒントがほしかった。
- ・八方美人じゃなくても良いという考えが良かった。自分がそれを意識していたところがあったので、取り入れてみたい。
- ・トリセツ(聴覚障害の)で自分のことを伝えるのは良い方法だと思った。
- ・考え方ややり方がいろいろあったので、やれそうなところからやってみようと思った。
- ・障害を伝えることは職場や業務において有効だと改めて感じた

(2)「手話言語を職場で教える取組」は回答が半分に分かれ、(3)「自身のキャリアアップを実現する取組」

- ・「手話返し」という、ろう者が自然に手話しているのを、もっと使おうと思っていた。遠慮がちにしているのを反省。
- ・自然に身につけてもらう方法を思い出させられたので、明日から実践したい。
- ・職場によっては、人によっては、方法を変える必要があるから何とも言えない。
- ・職場によって限度がある
- ・手話を教えるのは必須(強制)なのか、疑問に感じる部分もある。
- ・自然に手話を覚えられるようにするということは工夫できると良いと思う。
- ・普段教えない為、皆としてはどうしているのかを見ることができた。ただ、健聴者に興味を持ってもらう為の工夫についてディスカッションしたい。「やっていること」ではなく、「どうすれば解決?」「何がベスト?」が重要。
- ・自分が感じていたことが自分だけではなく他の人もそうであることが知れてよかったです。

(3)「自身のキャリアアップを実現する取組」

- ・異業種交流会、人の繋がるをさらに広げていく。
- ・自分の方向性を再確認する意味では大いに役立つ
- ・自身を振り返ってみて、あの頃の判断が正しかったかどうかを考えることができた
- ・やはり人事システムや上司との関係によって善し悪しが出るんですね
- ・同じようなことをすでにやっているため、お互いの共通の悩み、課題を共有できたことは安心感、共通考えられたが、改善、解決に向けた話し合いができるのもっと良いと思うが、これは次ステップになると信じています。
- ・キャリアアップについて様々な考え方が見えてよかった。でも壁を突き抜けるためには積極的に他人と関わるのが大切だと思った。
- ・他の人の状況を把握できた。直接的なヒントはなかったが、自分を見つめ直し、何を改善すべきか考えるきっかけになった
- ・自分に限らず、周りも同じ悩みを持つ。ただどうすれば良いかのディスカッションは欲しい。
- ・自分の取り組んでいることに賛同してもらった。やっていることの方がずれていないか再確認できた。
- ・モデルケースがないため、とても参考になった。結婚や子育てなど、しやすくでも、障害を持って働いていると職場復帰が難しくなったり、大きい仕事は任せられなくなるのでは・・・と思っている。
- ・結論まではたどり着かなかったが、どうやったらキャリアアップができるか改めて考える良い機会になった。今小グループで業務のコントローラー役割になっているので、それをしっかりすれ

ば良いのかなと思った。

・子どものため・・・結婚のため・・・というよりは。障害者としてのキャリアアップの話を知りたい。内容が役に立ったかどうかは個人それぞれの感じ方であるが、集まって話し合う場を設けることに関して参加者全員が有意義と捉えたことは重要である。

また、本学が今後立ててほしい企画としては、

- ・会議などに参加する時の情報保障ツールの使い方に関する具体的なワークショップ
- ・業種別、年齢層別、性別などで分かれるグループワーク
- ・職場でのマナーや上下関係のあり方、他の企業や外部団体の社員などの交流方法、福祉制度や年金制度に関する講習会
- ・女性の立場でのキャリアアップ研修
- ・在学生も交えてのワークショップ
- ・聴覚障害社員のキャリアアップ成功事例を聞く講演会
- ・報告会からレベルアップしたディスカッション方式のワークショップ

などが挙げられた。他にも、聴覚障害者を対象とする英語や専門技術の研修を設けて欲しいという意見が会場で寄せられている。

(3)ワークショップ運営マニュアル案の作成

以上の実施内容をまとめて、聴覚障害のある社員を対象とするワークショップの運営マニュアル案(雛形)を作成した。対象者、形態、目的、使用教材、展開方法、留意事項などの項目を含み、次年度以降に開催するワークショップの検討を行えるようにした。

(事業の実施により終了後(中長期的)に得たい成果/アウトカム目標)

本学で実施している学習プログラムの中長期的展望として以下のことを目標としている。

まず、企業や社会の障害理解を促進することで、これらの学習プログラムをより効果的に実施し、社会で活躍できる障害者を増やすことができる土壌が育つことが期待される。これと並行して実施する各プログラムの目標を個別に記す。

学校卒業後の青年期障害者のキャリア発達支援の取り組みでは、専門技術習得や資格取得などを通じたスキルアップのみならず、キャリアアップに資する講座の開催を目指す(平成 31 年度に開催)。また、視覚障害者を対象としてニーズ調査や講座開催についても検討を行う。将来的には、講座の開催マニュアル等を普及することで、障害のある社員への研修方法に困っている企業での研修プログラム実施の拡充に貢献することを目指す。

多様な年齢層の障害者、健常者が参加するスポーツを通じた生涯学習支援では、平成 31 年度に本学のスポーツ教室やスポーツイベントのような障害者が参加できるスポーツ事業を開始する団体を増加する(最低 1 団体)。将来的には、障害者スポーツを実施できる団体や組織をさらに拡充し、障害者スポーツの拠点や実施を担える団体の増加を目指す。

共生社会環境醸成のためのワークショップでは、平成 31 年度も障害のある社会人の就労上の

困難に関する意見交換を行うとともに、企業の人事担当者等と障害のある社会人とのワークショップの開催方法を検討する。将来的には、障害者を雇用する企業内の障害理解がさらに促進され、障害の有無に関わらず協働できる環境が醸成され、学校卒業後に企業等で活躍できる共生社会が醸成される基盤の拡大を目指す。