

5. 盲学校における進路指導の現状と課題

神戸市立盲学校 渡辺 譲

I. はじめに —— 問題の所在について

個人的な感想から言えば、私自身は盲学校生徒の進路について、たいへん悲観的である。職場、職域の拡大という点でも、三療界の現状を見ても、育ちつつある生徒を見ても、さらに彼らをとりまく親、教師、さまざまな社会的要因を見ても、どれひとつとして困難を感じさせないものはない。おそらく何人かの生徒は、それでも困難をのりこえて歩きはじめるだろう。しかし、どれだけの生徒が力足らずに座折してゆくか、その姿も残念ながら確信をもって予測することができる。私たちに必要なことは、十年、二十年先を見通した地道な積み重ねである。しかし、それ以上に、今年卒業する生徒に、今どれだけのことをできるかが、重要な、気の重い仕事になってくる。

ここでまず、学校としての、あるいは個々の教師が持つべき基本的な姿勢にふれておきたい。一般に進路指導と言われる言葉は、二つの側面をもっている。ひとつは、卒業をひかえた時点で何を選択するか、という点での実務面を含めた指導、もうひとつは、選択に至るまで、生徒の職業観をどう育てるかという、教育活動全般にかかわった側面である。両者がどれだけ統一的にすすめられているかが、生徒が伸びてゆくキーポイントと言えよう。そこで重要なことは、この両面にわたって、現状の困難から逃げてはいけないと、強く思うことである。前者の側面について言えば、選択にあって現状が悲観的だということに、親も生徒も教師も、きちんと向き合わなければいけない。部分的な困難だけをとり出して負けてしまってもいけないし、何となく問題の大きさだけにとらわれて、ぼく然とした悲観論におちこんでいるだめである。逆に、都合の良さそうなところや、安易な部分だけを取り出して納得してしまう傾向もいましめなければならない。もちろん私たちは、こうした心情になりがちな、親や生徒の心の葛藤をよく知っている。しかし、だからこそ、親と教師に求められるのは、何が困難なのかを事実にもとづいて見ること、そしてそれを避けたり割切ったりせずに向き合うことだと思うのである。現状全体に向かい合えば、その中の当面手に負えない困難を保留しておくよりも生まれる。安易な解決に目を奪われることなく、長い目の見通しを持つこともできるはずである。

生徒の職業観を育てるうえでも、同じことが言える。生徒は、社会的認識を高めながら自己理解を深めてゆく。自分の力と世の中とのギャップを正しく見つめることが、職業観の成長に欠かせない条件である。その過程で必要なのは、甘い幻想を

良しとしたり、「できるわけがないじゃないの」と決めつけることではないはずだ。

もうひとつ、ふれておかなければならぬことがある。生徒の成長と関っているという点で、学校教育は全面的でなければならない。やらなければならないことがあまりにも多いし、全面的であるためには取り組みが集団的でなければならない。実はそのことの困難が、将来を見る目を一層悲観的にしているのではないだろうか。しかしここでは悲観的原因にはゆかない。集団を作る第一歩は、討論をつくる努力である。討論をはじめれば、私たちは、一人一人の生徒をどれほど主観的に見ていたかに気づく。さらに、現状のとらえ方でも、部分を全体と取りちがえたり、見るべきものに気づいていなかったことがわかる。まわり道のようでも、当面している問題ひとつひとつを、時間をかけて議論することが、教師と教師集団をきたえ、道をひらいてゆくのではないだろうか。(時間をかけられない忙しさや、議論の仕方のまずさ、そこからくる相互不信、ひいては現行教育行政の諸々の問題についても、書きたいことは多い。しかし、本論の趣旨からはずれそうである。)

本題にうつろう。ここでは問題を先の二つの側面に関連させて論をすすめたい。第一は、盲学校生徒の進路をとりまく現状のとらえ方である。できるだけ一般論をきけ、本校の現状に即して考えてゆきたい。羅列的で、しかもひとつひとつは説明不足になると思うが、今ひとつの盲学校がどれだけの問題をかかえているかという視点で、見ていただきたい。第二は、生徒の職業観をどう育てるかという、教育内容上の問題である。

進路の面からはこの他にも考えなければならない大きな問題がある。ひとつは、障害児教育全般の動向とのかかわり、もうひとつは、視覚をふくめ障害者運動全般の動向、社会の動きとのかかわりである。要するに、世の中がどう変るか、あるいはどう見えるかということをぬきにして進路は語れないということだが、この問題は別の機会に譲りたい。

II. 現状のとらえ方と、進路指導の課題

1. 兵庫県下の障害者雇用

55年度の県下の障害者雇用率は資料Ⅰのとおりである。雇用率だけから全般的な動きを判断するのは困難だが、要約すれば次のように特徴をまとめることができる。

① 兵庫県は、瀬戸内海沿岸に鉄鋼・造船等大手企業が集中している。雇用率にも見られるとおり、これら基幹産業での雇用はほとんどすすめられていない。雇用実数のうち、どれだけが、新たに採用された障害者であるかも不明である。むしろ、これらの企業では労働災害などによって障害者が作り出されていることが問題である。

② 規模別に見れば、中小企業が相当数を担っている。これは全国的傾向と同様で

ある。神戸市内では、長田区を中心としたケミカル産業など、小規模の製造業が多く、ドル・ショック、オイル・ショックのあおりをまともに受けている。関連して、神戸市の産業は全般にいわゆる構造不況の影響を強く受けており、基幹産業での合理化が中小企業にも「玉つき現象」を呼んでいる。このような中で、障害者雇用も、一部を除けば「それどころではない」という状況を作り出している。

- ③ 企業努力、行政努力がないわけではない。しかし、基本は通常の生産ラインに乗せることを前提にすすめられ、その結果障害の軽度の者からという傾向が避けがたい。校種別では、聾、肢体が中心となり、病虚弱、盲が最後にとり残される形となっている。盲学校が企業訪問すること自体に奇異な感が持たれる現状である。なお、詳述はしないが、雇用率の帳尻合わせといったこともないとは言えない。
- ④ 現に障害者を雇用している企業からは、多くの卒直な悩みが出されている。促進法改正後の採用者が結婚適令期をむかえているといった生活上の問題、勤務年数の上では中堅になりつつある彼らにいつまでも同じ単純作業をさせられないといった職務上の問題などである。
- ⑤ 定着の面からは、普通校障害児学級出身生徒の低さが指摘されている。卒後の対応に「就職さえさせれば」という弱さがあるのだろうが、就学指導との関連でも考えさせられる問題である。

2. 民間雇用の問題と学校の対応

過去5年のうち、本校生徒で民間企業に採用されたのは3名である。1名は電話交換、1名は事業所内の保健センター、もう1名が販売である。いずれも相当の視力を持った女子で、職安を通して採用された。

盲学校で三療以外の就職を希望する生徒は次のように大別できる。

- ① おもに高等部普通科生徒で、何らかの新しい可能性を求めるようとする生徒（とにかく三療だけはいやというのも含めて）
- ② 理療科生徒で、検定試験の不合格者、または何らかの理由による三療不適応者
- ③ 重複障害生徒で就業が可能と考えられる生徒
- ④ やや性格が異なるが、中途失明者のうち休職中の職場への復帰を希望する生徒。
これらのうち①のケースは主として職場・職域の拡大という方向をすすめなければならない。それ自体大きなテーマだが、ここでは②③のケースを重点に述べようと思う。彼らの大半は、社会適応力の面でも弱さを持っている。したがって単に就職先を見つけるだけでは、何ら事態の解決にならない。とくに全盲生や、てんかんなどの疾患を持っている生徒の場合、いずれかの場所で社会適応訓練を受けたとしても、最終的には家庭にとじこもるしかない。私たちの調査でも、卒業生にこうしたケースが多いことは驚くほどである。後述する重度重複障害児の進路とあわせて、

盲学校のもっとも悩ましい問題である。言うまでもなく、こうした卒業生に対する、教育的配慮をともなった働きかけは不可欠である。長期間外界と切り離された卒業生の姿は、私たちを暗たんとさせる。では、誰が、どのような場でその任を負うのだろうか。私たちはくり返しこの問題を議論し、可能性を模索したが、まだ確信を得ていない。ただ、どのような形にせよ、彼らが力足らずに後もどりした時、両手をひろげて迎えることのできる場を作りたいと思う。

④のケースも今後検討を深めたい問題である。最近の例では、松下電器と郵便局に職場復帰を働きかけたが、結果は不調であった。郵便局は、休職中に盲学校に入学すること自体が「もぐり」扱いである。松下の場合、人事担当の対応は誠実であったが、復帰可能な職種がないということだった。両者とも、学校からは、視力障害者の可能な職種がないか、あるいは、企業内の保健センター、保養所などで、三療を生かした復帰ができるいか、検討を求めた。郵便局のように、休職期間の扱い等は、就業規則・労働協約上の問題だが、松下のようなケースには、「仕事に障害者を合わせるか、障害者に仕事を合わせるか」という基本的な問題を考えさせられる。なお本校の関係では、市職員で失明後本校に入学し、卒後ひきつづき実習助手として本校に任用されたのが、「職場復帰」の唯一のケースである。また、やや話しが横道にそれるが、盲学校入学を理由に労災休業手当がうち切られた例もあり、制度上の原則とは別に現実の生活上の困難を考えれば、この方面での検討も必要になろう。

3. 神戸市の障害者採用試験

地方自治体は障害者雇用に積極的役割を果さなければならない。県下では、56年度によく全自治体が雇用率を達成している。しかし、立ちいて見れば改善すべき点は多い。

神戸市は、毎年一月に障害者のための採用試験を実施している。55年度の実施状況は資料Ⅱのとおりである。例年ほぼ同数と聞いている。受験の際、照明等の配慮はあるが、点字受験は実施されていない。採用後の職種がないという理由である。人事委員会に口頭で検討を申し入れているが大きな前進はない。全盲の職員は、本校関係以外では点字図書館の1名だけである。来年度、電話交換手1名の採用が予定されている。しかしこれも例外的な扱いにとどまっている。弱視で採用された卒業生は、他の職員と同等に勤務しており、同僚の配慮もあって、比較的安定した職場になっている。

なお、神戸市の行政姿勢は、県とくらべればまだましという程度だが、民生局障害福祉室が一応総合窓口になっているので、引きつづき協議をすすめたい。

4. 三療関係の現状と課題

視覚障害者にとっては、三療界も決して安定した職場とは言えない状況になっている。一般には、業界への暗眼者の進出が問題とされているが、それ自体を押しとどめることはできない。私たちにとっては、盲学校出身者の技術低下といった指摘に耳が痛いし、別の角度から見れば、業界にそれなりの歴史的蓄積のあることが、かえって問題を複雑にしているとも言えよう。

ひと口に三療と言っても、自宅での開業から治療院・病院での勤務、産業マッサージ関係、さらに技術者でなく経営者としての可能性まで、道は多様である。それにともなう問題や困難もまた多様と言わなければならない。いまだに全盲者の入居をしぶる家主がいることや、治療院の前近代的雇用関係、健保取扱いなど制度の問題、はては自宅開業のノウ・ハウまで、書き出せばきりのない話がやまほどある。

ここでは、最近病院希望者が増えているので、関連した問題に少しふれておきたい。おそらくどの盲学校でも、若い層で病院就職を希望する傾向が強くなっていると思う。治療院とくらべて勤務条件の差は歴然としているし、そこに目標を定めて努力するのも確かに良い結果に結びついている。だからと言って単純に病院就職を奨励するわけにもゆかない。本校出身で市内の病院勤務者は、数十名程度である。実数が正確でないのは、調査の不備もあるが、相当数の転職者がいるためである。問題の第一は、市内の病院就職がこれでほぼ満杯ということである。だまって見ていれば、この状況は絶対に好転しない。これと関連して、問題の第二は、病院の欲しがっているのが、三療士ではなく理学療法士（P.T.）だということである。健保取扱いの改定がこの傾向に拍車をかけている。その結果、病院への視覚障害者の就職が以前より格段に困難になっているし、それだけでなく仕事内容の上でも、三療技術を生かせない結果になっている。とくに全盲者はP.T.の資格を、事实上取ることができないから一層深刻である。こうした中で、病院に就職しても、仕事が生きがいに結びつかない傾向さえ生まれている。転職者の問題もこれと無関係でないと思う。学校を出たばかりの暗眼者が、P.T.の資格を持っているだけでいきなり自分の上司になって気分が落ちこんでしまったり、同僚に盲学校出身であることを隠して勤務している卒業生も予想外に多い。私たちは、こうした現状に立ちむかってゆくことのできる力と生きがいを、生徒に持たせねばならない。この項の最後に、「生きがい」という点で、本校卒業生の声を紹介しておきたい。（資料Ⅲ）ここに書かれているのは、生きがいというにはささやかに過ぎるかも知れない。だが、目立たない地道な努力の中にこそ学ぶべきものが多い。

5. 大学進学者について

大学進学については、毎年全国的調査も行なわれ、今後の方針もほぼ論じつくされているので、全般的なことには触れない。新らしい問題では共通一次テストのこ

とがあるが、本校では当分縁がなさそうである。あえて言えば、受験準備の段階で想像以上の困難があることをもう少し受け入れ大学が理解してくれてもよいという気はする。

学校としては、普通高におとらない程度の資料を収集しておけばよい。指導上の問題で盲学校だから配慮を要するといったことは、ほとんどない。要は、普通高の生徒に要求していることを、質を下げずに要求すれば良いのであって、なまじかな配慮がかえって生徒をだめにする。ただ、普通高経験者の少ない盲学校では、実際の指導上困難をきたすことがある。人事交流も必要ということであろう。

6. 重複障害生徒の進路

重複障害生徒の進路と言えば、まず施設さがし、次に施設づくりということになるようである。私たち自身の取り組みもそうであった。一方で親たちは、「施設」という言葉の暗いイメージをぬぐいきれず、「うちの子は封筒はりもできるし、何とか就職を」といった淡い希望を抱いている。そのことのむつかしさを感じているから、次には「施設しか行くところがないでしようか」となり、さらに「入れる施設があるでしようか」と、ここまで来て、「私たちも施設を作らなければ」という発想が生まれてくる。しかし、この段階では教師にも親にも、まだ先があるという安易さがあったように思う。議論も抽象的であった。今年に入って、4月から学校の進路指導部の態勢を整えたこと、P.T.A.にも進路委員会が新たに設置されたこと、加えて高等部在籍の重度重障児がいよいよ卒業間近になったことから、急速に取り組みも具体的になっていった。開設のめどを58年度としたことも、議論を具体化する役に立ったと思う。とくに、「行く施設がないから作る」という発想から、「子供の可能性をのばす施設を作る」という方向に議論がすすんだのは貴重な前進だった。新らしい施設のあるべき姿についても検討がすすんだ。ところが今、私たちは新らしい困難にぶつかりっている。問題のひとつは、先にも述べたが、過年度卒業生で在宅になっている生徒の存在である。直接調査にかかわったメンバーにとっては、施設づくりの課題が、在校生の将来の問題である以前に、卒業生の現在の問題であることが大きなショックだった。十年という単位で逆のばれば、このような卒業生がいることを、学校の責任だけに帰することはできない。それにしても、彼らの問題は、学校としては「すんでしまった」ことなのだろうか。もうひとつは、施設づくりの主体を誰が担うかという問題である。私たちは、親と教師が対等の立場で、かつ外に向って開れた主体（運営組織）が必要だと考えている。しかし、これについての議論もまだ時間がかかりそうである。

様々な問題にぶつかりながら、私たちは今出発点にたち返る必要を痛感している。それは、ひとりひとりの生徒に必要なことを明らかにし、生徒を伸ばす努力を継続することである。

7. 普通校への転出・進学

8. 校内での上級学部進学

7.、8.節は、紙数の関係で内容を省略したい。ただ、8.節は校内の進路指導で大きな比重を占めており、現に小・中学部の大半の生徒が校内で進級するわけだから、それにもつわる問題を無視できない。9.節で関連させて後述したい。

9. 現状についての補足とまとめ

現状との関連で、最後に次の二点をとくに留意しておきたい。

- ① 1.～8.まではいずれも出口の選択の可能性を書いたわけだが、ひとつひとつが盲学校としての教育目標と深く関連している。例えば、三療に生きがいを見つけることと、理療科の教育課程で何を教えるかは、切り離せない。これらの全てを三章で展開する紙数がないので、ここで付記しておきたい。
- ② 進路指導の校内組織を整備することが、当面急務である。とくに、8.節の関係で、学部間の教育内容や生徒観のちがいが、進路指導上の混乱をひき起す例が多い。重障生徒の進級に際して、学部のちがいなどはほとんど無意味に近い。こうした問題についても、調整が可能な位置づけと、人事配置が必要である。

III. 進路指導と教育課程——生徒の職業観をどう育てるか。

第一章では、社会的認識と自己理解の深まりが、職業観の発達に欠かせない条件であることを述べた。第二章で、社会的認識を高めるために必要な現状のとらえ方にふれた。ところで、肝腎なことは、それをいつどのような形で、教育内容として具体化してゆくかである。本校ではまだ手つかずの課題で、ようやく議論をはじめたところである。ぜひ、ご意見をいただきたい。

1. 「電車の運転手になりたい」(小学部) — 夢を育てる指導

電車の運転手は、今6年生になったK君がずっと持ちつづけてきた夢である。おそらく彼は、自分が運転手になれないことを知っているはずである。それでも、運転手はやはり一番なりたい夢なのだろう。私たちはまず、このような夢を育てたいと思う。大きくなったら〇〇になりたいという夢をもつのは、盲学校の子供も普通校の子供も同じであるはずだ。「夢をもつ」過程をきちんと通過することが、将来職業観を発達させる基礎となる。盲児には、夢をふくらませるために多様な経験を作ることが必要だろう。例えばK君には、走っている電車の運転席に座らせたい。6年間を通じて、何回かこのようなポイントを設定し、子供の変化を記録することからはじめるべきだと思う。

もう6年生なのだから、運転手にはなれないということを教えて、障害の自覚を

うながすべきだという意見もある。私は、これには反対である。障害の自覚という点では、ほとんどの子供がすでに「遊び」の場面で持ちつつある。「遊び」が彼らにとって生活の主要な側面であるからこそ意味があるのであって、「夢」のレベルで自覚をうながしても無意味だと思うからである。ただし、夢が将来の希望として現実化していく段階では必要なことだと思う。移行期の指導のあり方も検討すべき事項である。

問題はむしろ、どれだけの児童が夢の過程をきちんと通っているかにあるようだ。小学部の段階では、まずこの点で子供の実情を把握することが当面した課題だと思う。

2. 「目が見えへんのに、お嫁さんになれるわけがない」(中学部) — 障害の自覚と自己理解

上のセリフは、全盲の中二女子生徒である。このあとを受けて、両どなりの生徒が「そうや、そうや」と相づちをうつ場面になる。朝のH・Rでの他愛ないやりとりと言えばそれまでだが、私たちはこの会話の中に親や教師をふくむ大人の障害者観が、色濃く反映していることに気づく。

この時期の生徒はもう、目が見えないことを馬鹿にされたと言って泣かなくなる(少なくとも親や教師の前では)。自分は目が見えないから〇〇ができないという、自己理解がすすむためだろう。そして多くの場合、〇〇ができないという中に、客観的な自己評価とは縁のない大人の障害者観が入りこんで、「どうせ目が見えないのだから」というせまい世界におしこんってしまう。

先のH・Rのやりとりを聞いて、新採用の担任の先生は困惑してしまった。何か言わなければ、と言葉を探しながら「そんなこと言っても、全盲で結婚してる先生が学校にもいるじゃない」と答えたそうである。だが、本当に必要だったのは、「どうしてそう思うの?」という問いかけではなかっただろうか。

一般に中学生の時期は、何のために勉強するかといった、自分自身への問いかけが可能になる時期である。自己への問いかけを経ることによって、進路の希望も、身近な対象にあこがれがうつり、現実になりそうなものを考えはじめる。小学校のころスチューワーデスになりたかった女の子が、毎日鏡で自分の顔をながめながら、保母さんになろうと決心する。盲学校の生徒にとっては、障害のハンディキャップが、将来への不安と結びつきはじめる時期である。この時期の課題は、従って、全教科・領域を通じて、可能性への確信を養うことだと思う。

3. 高等部——選択と挑戦

保母さんになろうと決心した女の子が、保母資格の得られる大学を選択し、受験勉強にうちこみはじめるのが高等学校である。ところが思うように成績がのびない。

数学ができないのは、教え方が悪いからだといった批判精神も發揮される。何回かの、選択一挑戦一座折一軌道修正をくりかえしながら、職業的発達の最初のヤマをむかえる。

盲学校の生徒にとってはどうだろうか。彼らのぶつかる問題も基本的には同じことである。ちがうのは、軌道修正の余地がせまく閉ざされていることと、障害に伴うハンディである。この時期に必要なことは、彼らの悩みが、障害の有無とは関りなくぶつかる問題なのだということを理解させること、そして、障害のあることによって、問題のどこが困難になっているのかを、自己理解と社会的要因の両面から考えさせることだと思う。第一章で述べた基本姿勢を、そのまま生徒に要求できる段階に入ったと言えよう。

軌道修正の余地がせまいのは、生徒にとって大きな不幸である。ある場合には臆病になるし、ある場合にはゆとりを失う。「負けてもいいからぶつかって来い」としか言いようのないつらさは、やはりあるのである。

もうひとつ、この時期は他の人間の理解を通じて自分を高めることができるようになっている。H. R. で進路の話し合いをもつことが大きな意味を持つ。

4.まとめにかえて

第三章は、もうすこし筋道をたてた展開が必要だったかも知れない。一・二章をふくめ本論全体を、自分自身の課題の整理のつもりで書いた。そのため、客観的であるべきところが、ずい分主観的な記述になったところも多い。それにしても、改めて未整理の問題が多いのはおどろくばかりである。とりあえずは本稿を手がかりにしながら、早く次の段階にすすんでゆきたいと思っている。

〈資料 I〉 ……本文 P. 5～8
身体障害者雇用状況（全国、兵庫県）
(昭和55年6月1日現在)
労働部職業安定課

第1表 民間企業における身体障害者雇用状況

区分	全國				兵庫県				未達成企業の割合	
	企業数	雇用状況			企業数	雇用状況				
		常用労働者数	身体障害者数	雇用率		常用労働者数	身体障害者数	雇用率		
民間企業(1.5%)	36,093 (35,293)	11,934,480 (11,494,705)	135,228 (128,493)	1.13 (1.12)	48.4 (48.0)	1,295 (1,322)	402,072 (405,357)	5,001 (4,954)	1.24 (1.22)	41.4 (40.6)
特殊法人(1.8%)	100 (103)	74,033 (73,925)	994 (949)	1.34 (1.28)	63.0 (64.1)	5 (5)	504 (559)	8 (6)	1.59 (1.07)	40.0 (40.0)

- (注) 1. 常用労働者数 常用労働者総数から除外率相当数を除いた法定雇用身体障害者数の算定の基礎となる労働者である。
2. 身体障害者のうち重度障害者についてはダブルカウントしてある。
3. ()内は昭和54年6月1日現在の数値である。

第2表 民間企業における規模別身体障害者の雇用状況

事項 規模別	全 国					兵 庫 県				
	企業数	常用労働者数	身体障害者数	雇用率	未達成企業の割合	企業数	常用労働者数	身体障害者数	雇用率	未達成企業の割合
人 67~99	所 8,867 (8,765)	人 725,502 (709,538)	人 12,194 (11,759)	% 1.68 (1.66)	% 42.2 (42.9)	所 306 (342)	人 25,008 (28,027)	人 452 (507)	% 1.81 (1.81)	% 33.7 (31.6)
100~299	19,407 (18,951)	2,969,026 (2,862,643)	42,975 (41,878)	1.45 (1.46)	44.2 (43.7)	695 (687)	102,796 (101,086)	1,578 (1,569)	1.54 (1.55)	38.0 (37.7)
300~499	3,627 (3,498)	1,230,173 (1,172,646)	14,807 (13,963)	1.20 (1.19)	57.8 (56.9)	140 (138)	45,396 (44,087)	618 (614)	1.36 (1.39)	49.3 (50.0)
500~999	2,405 (2,334)	1,457,011 (1,392,277)	15,350 (14,673)	1.05 (1.05)	67.4 (66.0)	92 (95)	52,330 (54,162)	599 (623)	1.14 (1.15)	59.8 (56.8)
1,000人以上	1,787 (1,745)	5,551,768 (5,357,601)	49,904 (48,220)	0.90 (0.86)	81.5 (79.4)	62 (60)	176,542 (177,995)	1,754 (1,641)	0.99 (0.92)	72.6 (78.3)
計	36,093 (35,293)	11,934,480 (11,494,705)	135,228 (128,493)	1.13 (1.12)	48.4 (48.0)	1,295 (1,322)	402,072 (405,357)	5,001 (4,954)	1.24 (1.22)	41.4 (40.6)

(注) は第1表に同じ。

第3表 民間企業における産業別身体障害者雇用状況

事項 産業別	全 国					兵 庫 県				
	企業数	常用労働者数	身体障害者数	雇用率	未達成企業の割合	企業数	常用労働者数	身体障害者数	雇用率	未達成企業の割合
農林・漁業	所 65	人 18,184	人 224	% 1.23	% 36.9	所 1	人 356	人 4	% 1.12	% 100
鉱業	74	30,192	897	2.97	20.3	2	250	8	3.20	0
建設業	1,582	527,107	5,582	1.06	44.1	43	6,326	128	2.02	27.9
製造業	15,901	5,735,105	76,943	1.34	35.1	614	236,167	3,122	1.32	33.2
卸売・小売業	8,244	2,215,118	14,080	0.64	70.2	223	54,365	395	0.73	65.9
金融・保険・不動産	1,905	1,251,093	8,879	0.71	73.5	68	39,817	339	0.85	66.2
運輸・通信業	2,023	650,812	8,434	1.30	39.0	133	30,998	472	1.52	34.6
電気・ガス・水道業	97	183,031	1,975	1.08	63.9	1	102	1	0.38	0
サービス業	6,202	1,323,838	18,214	1.38	50.1	210	33,691	534	1.58	38.6
計	36,093	11,934,480	135,228	1.13	48.4	1,295	402,072	5,001	1.24	41.4

- (注) 1. 常用労働者数……常用労働者総数から除外率相当数を除いた法定雇用身体障害者数の算定の基礎となる労働者である。
2. 身体障害者のうち重度障害者についてはダブルカウントしてある。

第4表 国、地方公共団体等における雇用率別身体障害者雇用状況

区分	全 国			兵 庫 県				
	機関数	在職状況		機関数	在職状況			
	職員数 (除外職員を除く)	身体障害者数	雇用率		職員数 (除外職員を除く)	身体障害者数	雇用率	
雇用率 1.9%が適用される非現業的機関	所 3,820 (3,789)	人 2,040,817 (2,028,900)	人 37,095 (37,184)	% 1.82 (1.83)	所 111 (112)	人 51,268 (51,265)	人 1,107 (1,116)	% 2.16 (2.18)
雇用率 1.8%が適用される現業的機関	250 (251)	737,799 (744,325)	13,685 (13,795)	1.85 (1.85)	20 (21)	4,230 (4,585)	79 (83)	1.87 (1.81)

- (注) 1. 雇用率 1.9%が適用される非現業的機関……国会、裁判所、政府各省庁、都道府県及び市町村の行政機関等。
2. 雇用率 1.8%が適用される現業的機関……郵政省、大蔵省造幣局及び印刷局、林野庁、三公社及び地方公営企業法にいう機関等。
3. () 内は昭和54年6月1日現在の数値である。

〈資料 II〉 神戸市障害者採用試験実施状況（昭和56年1月）

(事務職) 受験者数（本校生徒） 採用者数（本校）

視覚	3	(1)	0
聴覚	1		1
肢體	20		4
(労務職)			
視覚	1		1
聴覚	6		2
肢體	20		2

〈資料 III〉

進路指導アンケート 資料 No. 2

現在の仕事に生きがいを感じていますか。どんな時、どんなことに感じるか書いてください。また、もし感じていないとすれば、なぜか、あなたの思うことを書いてください。

- 仕事をしている時に感じる。

- 実際の治療にあたりながら新らしいことを理解できた時に感じる。
- かん者に治療効果があらわれ喜ばれるときに。
- 生きがいは大いに感じている。それは、かん者があまりにも現代医学に依存し、その危険性を感じていなかったが、近代になってそのことが一般の人々にも認知しはじめ、東洋医学を見直してきたことに喜びを感じる。自分の体験では大いに効果があったのは、血圧の異常を訴えた人や、慢性頭痛症の人、原因不明の肩こり、腰痛の人、難聴の、それに精神不安定の人などである。
- はじめは仕事に関して何も知らなかったから覚えることに一生懸命だけど、だいたいわかってきたら回りの人たちの態度が変ってしまう。仕事に対して新鮮さがなくなってきて、毎日情性で行っているような感じ。
- 感じる時と感じない時があります。まず感じる時は、何もかもがうまく行く時、人間関係特に院長（直接院長の下で働いています）と、かん者が喜ぶ時とか、完治した時です。
感じない時もやはり色々ありますが、特にマッサージという資格が充分使いきれない時です。物療室という一つの室を設けても、今は機械、器具ばかりで治療します。まるでスイッチマンのようです。
- あまり感じない。気を使い、その上注意され、おこられるし、わからないことがまだまだたくさんある。けれどもお給料をもらっているのだから、これから先のためにと、生きがいも少々感じる。
- 患者さんが少しでも良くなる時
- 開業一ヶ月半位なので、友人等が患者で来る位で、どうしたら名前だけで来てくれるだろうかと毎日悩んでいます。三年は待つのみと先輩は申されますが、若い人とちがって気が短くなり、将来が不安です。
- 感じています。福祉的なことがしたかったのです。私の仕事は、医療費の助成（老人、乳児、障害、母子）なので。
- 感じています。開業当時は患者の主訴が適応症であれば必ず援解または消去できることを確信（臨床上）したからです。現在では、針キュウ資格のない私たちができる、ジキ、また異種金属を媒介としたIP療法の独自の研究に情熱を燃やしているが、有効率は高く、治療システム化への意欲に生きがいをもつている。
- 患者さんが、治療に来られて、自分の訴える趣旨が良くなったと喜んだ時。
- 生きがいを感じるとか、感じないとかいうよりも、つらいとか、苦しいというようなことを感じず働いているので、私には適していると思っています。
- 感じている。患者を、完全に治ゆせしめた時。