ヘルスキーパーに必要な「働くスキル」と発達プロセス

　ここでは、視覚障害者にとって最も多い就業先である、鍼灸マッサージ業―中でも近年期待が高ます「企業内ヘルスキーパー」を見てみましょう。事務系職種研究の一環として収集されたヘルスキーパー2名（弱視者）及び上司2名（晴眼者）のデータを分析しました。

図1は、上司が観察した未発達の就労スキルです。１つ目のポイントは、スキル別の発達可能性の違いです。対人的なスキルと技術的なスキルは、本人の努力や上司の支援で発達します。しかし、認知的なスキルは未解決です。２つ目は、職場レベルの発達も重要です。対人的スキルが未発達な職場では、雰囲気が悪化します。



図 　視覚障害者ヘルスキーパーのスキル発達過程（上司）

図２は、本人が自覚した苦手なスキルです。１つ目のポイントは、スキルはバラバラではなく、お互いに影響しながら発達するということです。例えば、熟練HKが独自に行う見立て（概念的スキル）と利用者の気持ちへの感度（対人的スキル）が、技術的スキルの発達に影響します。２つ目は、スキル発達に影響する要因です。本人の職業観と、周囲との関係性が、スキル発達に影響するのです。



図 　視覚障害者ヘルスキーパーのスキル発達過程（本人）

これらを事務系職種分析と比較すると、２つの違いが判ります。

1つ目は技術面です。事務職に比べてヘルスキーパーは、３つのスキルがより密接に関連しながら発達しています。また、上司は技術的スキルを殆ど指導できないことも判ります。これらをお互いが理解することで、直接対決しないでスキルを開発することができるでしょう。

2つ目は動機づけ面です。制度的に管理職への昇格が無く仕事内容が長期的に不変なので、指名数競争や顔ぶれ固定化で、職場の雰囲気が悪化しやすい構造にあります。組織による個別アセスメントとケアが必要でしょう。

出典：竹下 浩（2020）視覚障害者の就労スキル発達過程の解明 ―ヘルスキーパーの事例分析―、日本応用教育心理学会第35回研究大会発表論文集、22-23