

平成 20 年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）

「視覚障害者の就労の基盤となる事務処理技術及び医療・福祉
・ 就労機関の連携による相談支援の在り方に関する研究報告書」

平成 21 年 3 月 31 日

NPO 法人タートル

はしがき

NPO 法人タートルの目的等

本調査研究事業の報告に当たり、まず、特定非営利活動法人（以下、本文中 NPO 法人）タートルが目指す目的等について概要を紹介する。

昨今の音声ソフトを用いたパソコンや拡大読書器等の IT 機器の発達が目覚ましく、視覚障害者が不可能だった文字処理を可能にした。

これを機に IT 機器を活用する事務的職種において、就業を可能にし、高いレベルの成果を上げられるようになり、就労者数は増加傾向にある。

そして、報告書にみられるとおり当該企業において、それぞれの視覚障害者は役職に登用されるなど高い評価を得ており、責任あるポストで本来の能力を発揮し、活躍の領域を拓けている。

ただ、パソコンや支援ソフト等は、視覚障害者が安定的に働き、より効率的に作業をするためには必須の道具となっていることに鑑み、だれもが容易に活用しやすい更なるアクセシビリティの高い商品の開発の促進が望まれているのも現実である。

さて、NPO 法人タートルは、東京都知事の認証を得て、平成 19 年 12 月 3 日付けで発足した。その前身は、事務的職種において働き続けたい願望を持った中途視覚障害者による「中途視覚障害者の復職を考える会（通称、タートルの会）」という名称で、任意団体として、14 年前の平成 7 年 6 月に発足した。

「通称、タートルの会」は、発足当時から中途視覚障害者の就労相談や、効率よく働くためのスキルアップ交流会、就労継続、職域拡大、調査研究、図書の発刊等に注力した、主に視覚障害当事者を対象にした活動を行ってきた。

その過程において、視覚障害者の雇用継続・拡大を図るためには、雇用主の理解と協力はもとより、広く一般社会の理解を得ることが不可欠との認識が拓がり、任意団体のままで活動を続けるより、社会的に一定の責任を有する公的機関として事業を展開するほうがより理解と協力を得られやすいだろうとの判断により、NPO 法人へ移行することになった。

東京都知事から認証を得た NPO 法人タートルは、これまでの「通称:タートルの会」の活動を引き継ぎ、新たに「障害の受容」を心理的な面から促す「ロービジョンケア」をはじめ、生活訓練・職業訓練を行う視覚障害リハビリテーションの促進の普及発展や、雇用主が抱いていると言われる視覚障害者の雇用に対する不安を解消する支援のためのセミナーの開催、併せて、広く社会の理解を得るための普及啓発をさらに拡充することを目的としている。

これらの目的を達成するために、雇用主の理解と協力を得る努力と、医療、福祉、訓練施設、職員組合等と連携協力し、社会資源を有効に活用して、視覚障害者が「あたり前に働ける社会環境の整備」と、「福祉から就労へ」という理念の実現をめざし、微力ながら尽力していくこととしている。

人事院と厚生労働省が発出した中途視覚障害者の雇用継続に関する次の通達は、就労継続を希望する中途視覚障害者にとって行政からの支援策として、追い風となる画期的な朗報となった。本通達が確実に周知徹底されることに合わせ民間企業で働く視覚障害者についても、公務員と同様の行政上の支援策が講じられることが強く望まれている。

1. 「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて（通知）」

人事院から各府省庁・都道府県あて、平成 19 年 1 月 29 日付け（職職－35、人研調－115）。

2. 「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について（通知）」

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長から各都道府県労働局職業安定部長あて、平成 19 年 4 月 17 日付け（職高障発第 0417004 号）。

本調査事業の趣旨

NPO 法人タートルは、音声ソフトを利用したパソコン等 IT 機器を活用し、それらの操作や安全な単独歩行の視覚障害リハビリテーションを受講したスキルによって事務的職種等で、「あたり前に働ける」ことを目指しているのは前述のとおりである。

このような趣旨で事業を展開している NPO 法人タートルは、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長から「平成 20 年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）」（平成 20 年 6 月 9 日付け）の「視覚障害者の就労の基盤となる事務処理技術及び医療・福祉・就労機関の連携による相談支援の在り方に関する研究」を受諾した。

NPO 法人タートルの前身、「通称:タートルの会」が、過去、独自に発刊した 4 冊の図書のうち、「視覚障害者の就労の手引き書（レインボー）～100 人アンケート～」と、「視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル」においては視覚障害者の就労の実態を報告してきた。

しかし、このたび国の企画立案にもとづく視覚障害者の就労実態調査研究事業が、当法人に委託されたことに伴い、より広い視野から今日の視覚障害者の就労・雇用状況に合致した報告書を作成するため、「学者、眼科医、経営者団体、労働組合団体、職業訓練指導者、雇用主、視覚障害当事者等」の関係者で構成する「検討会」と、さらに「ワーキンググループ」を NPO 法人タートル内に設置した。

第 1 回検討委員会において、道脇正夫委員長は、「タートルの原点は、雇用継続支援にあ

る。」等と総括し、視覚障害者を雇用している会社を訪問し、ヒアリング調査を行うことを決定した。

この決定にもとづき、ワーキンググループでは、「継続」、「復職」、「再就職」、「新規」の就業形態別に分類し、広くいろいろな職域において活躍している対象者を抽出し、本人用と雇用主用の調査表を作成後、相手先と日程調整を行ったうえで研究事業の訪問調査を開始し、その結果を取りまとめた。

さらに、眼科医、雇用主・人事担当者、ハローワーク、職業センター、訓練施設、労働組合、経営者団体、視覚障害当事者等を対象に、事故により失明後3年で復職し事務部門で成果を上げている事例の紹介を軸に「視覚障害者雇用継続支援セミナー」を開催した。

関係者に対する謝辞

視覚障害者の雇用継続に関する課題や本事業を推進するために設置した検討会の委員等に就任して下さった方々は、真剣な議論の展開はもとより、高い次元からのご指導ご助言に合わせ、原稿の執筆等に取り組んでいただいた。

その過程において、道脇正夫委員長には、何度も事前打ち合わせのためにご足労を願ってきたが、本事業の目的達成のためにおしみない心血を注いでいただいた。

そして、ワーキンググループの方々には、訪問調査の質問項目の作成と検討作業、並びに各地に出張して訪問による調査に本人と雇用主方から聴き取り、それを文字化する作業、さらに分析して事例の特徴を端的な表現にする編集作業などを精力的にやっていただいた。

さらに、厚生労働省の関係部局の関係者には、一方ならないご指導ご助言を賜った。

また、事務局を受け持ったほうにおいては、作業が滞ることのないように、細心の注意を払いながら裏方を守っていただいた。

NPO 法人タートルにとっては今回の国から委託された事業は、はじめて経験する大仕事であったが、多くの皆様方の精力的なご支援ご協力によりお蔭さまでご指定の期間内にすばらしい成果を盛り込んだ事業をなし遂げられた。

末筆に当たり、NPO 法人タートルを代表し、本紙面を借りて本事業達成のためにご支援ご協力をくださった皆様方に対し、深甚なる感謝の意を表し、心から厚くお礼申し上げ謝辞に代えさせていただく。

平成 21 年 3 月 31 日

特定非営利活動法人タートル
理事長 下堂 蘭 保

検討会委員名簿

氏名	フリガナ	所属
委員長 道脇 正夫	ミチワキ マサオ	職業能力開発総合大学校 名誉教授
井上 英子	イノウエ エイコ	視覚障害者就労生涯学習支援センター 代表
小野 束	オノ ツカサ	筑波技術大学保健科学部 学部長
下堂 薫 保	シモドウザノ タモツ	NPO 法人タートル 理事長
杉江 勝憲	スギエ カツリ	社会福祉法人日本盲人職能開発センター 施設長
高橋 広	タカハシ ヒロシ	日本ロービジョン学会 理事 北九州市立総合療育センター眼科部長
田中 恒行	タナカ ツネユキ	社団法人日本経済団体連合会 労政第一本部雇用管理グループ長
津田 諭	ツタ サトル	社会福祉法人日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター 職業訓練部長
寺島 彰	テラシマ アキラ	浦和大学総合福祉学部 学部長 教授
花井 圭子	ハナイ ケイコ	日本労働組合総連合会雇用法制対策局長
宮田 邦彦	ミヤタ クニヒコ	NTT クラリティ株式会社 代表取締役社長

アドバイザー名簿

氏名	フリガナ	所属
工藤 正一	クドウ ショウイチ	厚生労働省障害者雇用対策課
吉泉 豊晴	ヨシイズミ トヨハル	厚生労働省職業能力開発課

ワーキンググループ名簿

氏 名	フリガナ	所 属
安達 文洋	アダチ フミヒロ	国際紙パルプ商事株式会社 NPO 法人タートル 理事
阿部 稔	アベ ミナル	大阪障害者職業能力開発校 主査 *調査補助員として
石川 充英	イカワ ミツヒデア	社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会 東京都視覚障害者生活支援センター 指導訓練課 主任生活支援員
石山 朋史	イヤマ トモシ	ラックホールディングス株式会社 NPO 法人タートル 理事
久保 恵子	クボ ケイコ	北九州市立総合療育センター眼科 視覚障害生活訓練士 *調査補助員として
坂田 光子	サカタ ミツコ	社会福祉法人日本盲人職能開発センター 総合相談担当
杉田 ひとみ	スギタ ヒトミ	東京大学医学部附属病院ヘルスキーパー NPO 法人タートル 理事
津田 諭	ツダ サトル	社会福祉法人日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター 職業訓練部長
星野 史充	ホシノ フミカ	株式会社富士通中部システムズ
松坂 治男	マツザカ ハルオ	NPO 法人タートル 副理事長
渡辺 哲也	ワタナベ テツヤ	独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 教育研修情報部 主任研究員

事務局

氏 名	フリガナ	所 属
吉田 治	ヨシダ オサム	NPO 法人タートル 編集担当
三浦 恵美子	ミウラ エミコ	NPO 法人タートル 庶務担当
篠島 永一	シノジマ エイチ	NPO 法人タートル 理事・事務局長

目 次

はしがき

NPO 法人タートル 理事長 下堂 菌 保

第 1 章 本調査研究の概要	1
第 2 章 訪問調査	
1 目的	9
2 調査方法・手続きについて	9
事例 1～15	13
3 まとめと考察	113
参考：調査票 1, 2	115
第 3 章 提言	
1 医療の立場からの提言（高橋 広）	123
2 社会的リハビリテーションの立場からの提言（石川 充英）	135
3 職業リハビリテーションの立場からの提言（津田 諭）	140
4 NPO 法人タートルからの提言	143
第 4 章 情報	
1 視覚障害者の事務処理を支援する機器・ソフトの現状と課題	154
2 ソーシャル・ファームの状況（寺島 彰）	164
3 視覚障害者雇用継続支援セミナーの概要	171
4 NPO 法人タートルの概要	174
<参考>	
視覚障害者に対する的確な雇用支援	179
人事院通知全文	180
中途視覚障害者の職場復帰に関する研究会報告	181
あとがき	191

第1章 本調査研究の概要

1. はじめに

『中途失明～それでも朝はくる～』は、1997年にタートルが最初に出版した本である。1995年に任意団体として、「中途視覚障害者の復職を考える会（通称：タートルの会）」が発足した時、27人の視覚障害当事者が自らの経験を手記にまとめたものをひとつにし、資料とした。それを次に視覚障害となり悩む者への参考に供したいと『視覚障害をバネとして』のタイトルをつけて配布したのが母体となった。実際に本として出版するに当たり、手記の中の別のタイトル『中途失明～それでも朝はくる～』を結果的に本のタイトルとした。生きる覚悟、視覚障害という現実をありのままに受け容れるという「障害の受容」はよほどの覚悟がいる。失明をいかに受け容れて、今後の人生を前向きに生きていくか、まさにこのタイトルが道しるべの役割を果たすことになった。視覚障害当事者が当事者を励まし、元気づけ、勇気を与え、障害の自己受容を進める本として広く読まれた。

自分が障害を受容することは次へ進むバネとなるが、家族、職場の同僚・上司、雇用側、ひいては社会全体の視覚障害への受容が進まないと、歯車が合わないというか、空回りして雇用継続や復職が円滑に進まないのである。この「社会受容」という、他者が視覚障害を理解して、受け容れてくれる環境が醸成されることが極めて重要といえる。

そのために、『中途失明Ⅱ～陽はまた昇る～』を2003年に出版した。視覚に障害を受けてもいろいろな職場で働き続けられる、働いている、という事例を多く掲載し、「見えなくても、見えにくくても働ける」を世に訴えたのである。

また2005年には働く視覚障害者の実態調査を兼ねて、どのような思いを持って仕事をしているか「アンケート」の形で調査し、報告書としてまとめ『視覚障害者の就労の手引書＝レインボー』を発刊した。働く視覚障害者本人のメッセージは、新たに受傷する中途視覚障害者に力強い励まし、助言となっている。働き続けたいという強い意志を持ち続けること。自分から職を辞めるなどといわないこと。職場内のコミュニケーションの大切さ。仕事の創出には周囲の協力が必須。意欲、挑戦、忍耐、辛抱強さ、協調性や明るさなどの職場の雰囲気心がける。など重みのあるメッセージが注目された。これらは、NPO法人タートルのホームページにデータベースとして掲載され検索できる。
(<http://www.turtle.gr.jp/>)

こうした視覚障害者自身の努力だけでは雇用は遅々として進まない。そこで、2007年に『視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル〔関係機関ごとのチェックリスト付〕～連携と協力、的確なコーディネートのために』を企画編集し発刊した。特にハローワークの雇

用指導官に活用して欲しいと全国の労働局を通して配布に努めた。さらに、全国の眼科医に、中途視覚障害者に対し、「目が見えなくなっても働き続けられる」の情報を提供していただきたいと、日本ロービジョン学会や日本眼科医会などにも同書の頒布にご協力をお願いした。

一方、中途視覚障害者の雇用継続を進めるために初期相談を開催し、働き続けるためのノウハウを提供する。心の揺れを支えることや情報提供のために交流会等を開催して仲間作りと学習会などを一貫して継続的に実施してきた。しかしながら当事者が当事者を支えるだけでは限界があり、諸々の公的機関との連携や協力の必要性を強く感じたために2007年12月、任意団体からNPO法人に移行した。

目に異常を来たした時、まず治療に専念し、元の見え方に戻したいと願うのは誰しも当然のことである。眼科医もまた、当然ながら治療を優先する。しかし、現代医学でも治療のしようのない眼疾がある。その限界を知る眼科医は、患者の将来はいったいどうなってしまうのかに悩むこともある。生活上の不自由さや仕事が続けられるのかどうかの患者の悩みを傾聴しようとする、その気持ちはあっても、多忙な診療時間のなかで実現できないといった状況にあることもまた現実である。

眼科医が治療と並行して、中途視覚障害者の諸々の悩みを傾聴して、助言することや視覚障害リハビリテーションを進めることは、当事者はもとより雇用側に対しても、働き続けられるのだという示唆となる。視覚障害者自身が気づかぬ見える部分の発見を促すことや、拡大読書器を紹介することで、読み書きが可能になって就労を継続できたなどの事例もある。情報提供の有無でその人の人生が大きく変わるのである。中途視覚障害者が最初に出会う眼科医の「たとえ、見えなくなっても、働き続けられるのだ」という一言、情報の提供が患者の将来への不安を解消し、「障害の受容」に大きな影響を与えるはずである。

中途視覚障害者の雇用の継続、即ち失業の防止や復職は、早期の視覚障害リハビリテーションが大切で、そのためには、ハローワーク、生活リハビリテーション施設、職業訓練施設、等々が連携・協力して、個々の中途視覚障害者に適切な支援をしていくチーム支援が望ましい。この支援のあり方、相談のあり方を本研究は追究するものである。

2. 視覚障害者の就労の現状と問題解決へのアプローチ

(1) 現状

視覚障害者の就労の現状は、依然として厳しいものがある。就労できる職域は徐々にではあるが、拡大してきている。しかしながら、まだまだ「職業選択の自由」には程遠い状況である。

第1章 本調査研究の概要

逆に視覚障害者の圧倒的多数が就労する伝統ある、そして適職とも言われてきた三療（あんま、はり、きゅう）の職域は、晴眼者の進出が目覚ましく、視覚障害者が国家資格を懸命の努力により取得したにもかかわらず、経済的自立を図るには極めて困難かつ厳しい現実がある。

例えば、病院のマッサージ師に関してみれば重度視覚障害者（特に全盲）は、雇用の対象から外され、新規の就労はもとより、就労継続さえ阻まれ、厳しい解雇が進んでいる状況にある。また、自営の道も晴眼者の治療院が数多く出現していて、経営的にも太刀打ちできないといった厳しい競争の場にさらされている実態もある。

一方では、画面読み上げソフトによるパソコンの活用が進み、画面が全く見えなくても、あるいは見えにくくても、文字処理、すなわち事務処理を可能にしている。このことから、視覚障害者の事務的職種における業務遂行を可能にし、各種の職域で視覚障害者の働く事例が積み上げられてきている。また、三療の国家資格を取得後の進路の1つに企業の健康管理、病気の予防対策として、ヘルスキーパー（企業内理療師）の雇用の場が拡大されつつある。カルテ作成・予約管理・実績統計処理など付随事務処理をパソコンにより可能にしていることが追い風となっている。また、事務職をしていた中途視覚障害者がパソコンを活用することで、業務遂行を可能にし、継続雇用に繋がる例が数多く出てきている。もちろん、安全な通勤を確保する歩行訓練や日常生活訓練、更にはコミュニケーション訓練等パソコンの基礎訓練などが前提である。

途中で視覚障害を受けた当事者は、自信喪失した状態から、各種訓練を受けることで自信の回復が得られる。しかしながら、この訓練を受けようとする気持ちになること自体、既に障害の受容がなされているか、障害の受容に心の揺れはあっても前向きの状態にあるとみてよいだろう。この障害の受容に大きく関わることのできるのが眼科医のロービジョンケアであり、NPO法人タイトルに代表される、つまり自らも視覚障害で悩んだ経験を持つ当事者たちによって組織された支援団体の相談が重要となる。

(1-1) 職種の広がり

制度的バリア、情報のバリアの解消、例えば医師の国家資格における欠格条項の削除、点字受験の拡大やパソコン使用を認める受験機会の拡大など、あるいは各職域における継続就労の努力などによる実績の積み上げによって職種は広がりをみせている。

おおまかな数字であるが、医師(8人)、弁護士(8人)、理療科関連教師を除く一般教師(200人)、公務員(100人)、ヘルスキーパー(400人)、経営者(50人)などとなっている。何れにしてもその他様々な分野で働いているが、その正確な人数の把握はきわめて困難である。特に我々が最も知りたいと思うのは、公務員や一般企業内で働く視覚障害者

の数である。当事者からの要望もあり、厚生労働省は平成18年度から、ハローワークにおける視覚障害者の職種別就職状況の把握に努めている。しかし、これはあくまでも新規就職、再就職、転職を把握するにとどまるが、この積み上げは今後の施策に生かす上で大切である。いずれにしても、雇用の継続や復職のような雇用関係が切れていない人たちの把握は困難である。ここに眼科医とハローワークとの連携が強く望まれる所以のひとつと言える。

ちなみに平成19年度の調査結果を下に記す。

平成19年度視覚障害者の就職状況

	就職件数	構成比	(うち 重度)	構成比)
就職者数	1,820	100	(1,029	100)
専門的・技術的職業	1,011	55.5	(761	74.0)
生産工程・労務の職業	337	18.5	(83	8.1)
事務的職業	277	15.2	(122	18.4)

平成18年度との比較では、総件数で88件減少。

職業別構成比では事務的職業が増加(+1.4%)。特に重度の増加(+2.1%)が大きく、ソフトウェアの開発などIT技術、就労支援機器の発達・普及と活用による効果大きい。

(1-2) 事務的職種の多様な職域

パソコンのスキルを身につけて事務職として継続、復職、再就職を図る。全盲、弱視を問わず、企業内のネットワークに入り、ホームページや社内データベースにアクセスし、メールによる連絡等のIT活用事例にみる職域の拡大が進んでいる。社内ネットワーク(LAN)の整備に伴う1人1台のパソコン、すなわちペーパーレスの職場環境が晴盲の区別をなくしたといえる。

以下に事務職としての多様な業務について列挙してみることにする。

☆研修企画・実施業務

☆人事採用担当業務

☆特許申請・管理業務

☆営業後方支援、販売促進業務

☆顧客からの相談業務

☆翻訳業務

☆メールマガジン編集業務

☆ファーストフード店のメールによるクレーム対応業務

☆ソフト開発及び販売会社における全国営業店のエクセルによる売上集計業務

第1章 本調査研究の概要

☆専門研修塾におけるコールセンター業務（電話照会に対応。社内データベース検索、整理、回答）

☆音楽機材販売会社における受注業務及び売上集計（HPを通してメール注文の受注管理）

☆製品クレーム処理業務（顧客企業からの製品に対するクレームの解決策策定）

☆設計会社における営業戦略会議の要約議事録作成業務（テープ起こし）

☆製作 HP の検証業務（ホームページ受注・製作会社における視覚障害の立場での検証）

☆業務用プログラム開発と経理業務

☆ヘルスキーパーの付随事務の処理（予約・集計・カルテ管理等）

（2）問題解決へのアプローチ

中途視覚障害者の継続雇用を進め、失業を防止する努力は、国の障害者雇用対策の施策の中にも組み入れられ、現場のハローワークに的確な支援の実施についての通知が出されているところでもある。

視覚障害者の就労中のリハビリテーションに関する問題解決へのアプローチとしては、まず、第一に眼科医が直接関わるロービジョンケアが重要である。

また、新規雇用への促進の動きも進んできている。しかし、この認識はごく一部のの人たちにとどまっておき、広く「視覚障害者は働ける」という認識が、広く社会の人たちに共有されているとはいえない。ごく当たり前「見えなくなっても、見えにくくなくても働ける」という認識に立ち、訓練を受ければ仕事はできるようになるのだと、この「当り前の社会認識」になるための啓発活動は今後も粘り強く継続していかなければならない。

本研究の趣旨は、各機関との連携と協力により視覚障害者の雇用の安定と促進を図ることである。そのためには、途中で視覚障害となった者は、視覚障害リハビリテーションを受けて雇用の継続が図られるように、眼科医、本人、雇用側、ハローワーク、生活リハビリテーション施設、職業リハビリテーション施設、そして本人の心理的側面の支援を行える当事者を含む支援グループがそれぞれ必要に応じて連携し協力していく。視覚障害者本人と治療から「雇用継続に至る過程」における各方面の支援者との有機的、効果的な関係作りが適時、適切に行われなければならない。

目が不自由となり、仕事の継続に不安を感じ始めた本人は、眼科医から病名を告知された時点で気づく場合もあるし、視力低下が進行性の場合には仕事のしづらさから気づく場合もある。また、ある日突然視力を失う場合は、その時点で仕事の継続どころか、今後生きていくことに不安を抱えてパニック状態に陥ってしまうだろう。障害をもつ現実を受け容れるまで、心理的な支援が必須になる。眼科医の役割は大変大きいし、心理的側面の医療

側のフォロー体制と当事者を含む支援団体の支えは大きい。これらの関係性がうまくいくことで、障害の受容がなされていく。

障害の受容がきちんとできていなければ種々の訓練も身に付かない。不安を抱えたままでは、障害の受容もままならない。何よりも仕事が継続できなくなる、会社を辞めざるを得なくなるといった不安を解消することが先決といえる。雇用側への眼科医の説得、円滑な関係性がカギともなる。ある程度の自信の回復こそ雇用側との交渉にも臨めるというものである。「見えなくても、見えづらくても働ける」という情報と実際に働く視覚障害者との接触が何よりも大切だろう。

そして各機関との連携という関係性がうまく円滑に進むようにしていくコーディネーターの存在が必要となる。雇用側への各種助成制度のこと、本人への施設における訓練のこと、リハビリテーション訓練を受けるための休暇制度のこと等々適切な時に適切な情報と機会を供与する、まさに的確な支援の実施をハローワークが果たしてほしいのである。

中途視覚障害者に最初に接する眼科医が行う視覚障害リハビリテーション=ロービジョンケアは、弱視・全盲を問わず、治療と並行した生活の質の向上に焦点を当て、ゆっくりと患者の悩みを聞くことで、あるいは、本人の気づかない目の見え方などを眼科医の立場から気づきを促すことなど処置をすることで、自信の回復や障害の受容に結びつくことがみられる。しかしながら、本人の心は揺らぎ続けるので、これを支えるのが当事者を含む支援団体の役割なのである。当事者を含む支援団体、例えば NPO 法人タートルは相談事業を実施しているが、初期相談の段階で眼科医が関わることで大きく相談効果が上がることは期待できるため、今後の活動の課題としては眼科医との協力・協働の実現に努めたい。

3. 本年度調査研究の方針と内容

(1) 方針

多様な業務で求められる事務処理に関して、IT 技術の活用により視覚障害者が対応できる幅が広がってきたが、それが関係の相談支援機関にまだ十分に周知されておらず連携支援が十分に行われていない。そこで、訪問調査による事例研究、IT 機器の検証等を通して、視覚障害者の事務処理の可能性と課題を検証するとともに、その就労移行や復職に必要な環境整備、訓練、また、各機関の支援者に求められるスキルと連携の在り方などについて取りまとめ、関係者に具体的参考材料を提供し、視覚障害者の円滑な就労・職場復帰に資する。

(2) 内容

雇用継続を図るためには、どのような支援が必要か。啓発活動の一環として、第2章に

第1章 本調査研究の概要

記述する調査研究と並行して、就労支援機関や企業に中途視覚障害者の雇用の継続を図るための具体例を示したセミナーを開催する。まず、趣旨を以下に示しておき、第4章のなかに情報として今回行ったセミナーの概要を記す。

<セミナー開催の趣旨>

失明は、病気や事故により、いつ誰に襲いかかってくるか分からない。それが働き盛りであれば、職場では中核的な立場にあり、家庭では子供の教育費や住宅ローンを抱えていることも少なくない。中途視覚障害者の雇用継続の問題は、本人にとっても、企業にとっても、職場の同僚にとっても、極めて深刻な問題である。

視覚障害が原因で一旦退職すると、再就職は容易ではない。その一方で、近年のIT技術の発展は視覚障害者の職域を拡大し、重度視覚障害者も事務的職種で働くことを可能にしている。それ故、退職することなく働きつづけられるようにすることが肝要である。そのためには、在職中のロービジョンケア=視覚障害リハビリテーションが重要であり、医療機関、訓練施設、労働関係機関等との連携が不可欠で、中でも、ハローワークの役割が重要である。

このような状況を受けて、平成19年4月17日、厚生労働省から「視覚障害者に対する確かな雇用支援の実施について」(障害者雇用対策課長通知)が各都道府県労働局に出された。その中で、中途視覚障害者の継続雇用支援には、事業主の理解と協力もさることながら、眼科医との連携が重要であることを指摘している。

(厚生労働省障害者雇用対策課長通知:

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiasha.html>)

以上のようなことから、視覚障害者の雇用継続支援については、①目に異常を感じたら誰もが最初にかかる眼科医療、とりわけロービジョンケアとの連携による職場復帰、雇用継続支援、②在職中のリハビリテーション、能力開発及び職場定着に向けた支援、③視覚障害者に対応できる専門家としての人材の育成とそれらによる支援、などの視点から、問題点や課題を明らかにし、解決に向けた具体的な取り組みをしていく必要がある。そして、このことは、単に中途視覚障害者の雇用継続のためだけではなく、視覚障害者全体の職域の拡大、雇用の促進、雇用の安定に資するものとする。そのために、セミナーを開催するものであるが、今回は①の視点に関するセミナーとし、②、③の視点については、今後、継続して取り組むことが必要と考える。

以上のようなことから、視覚障害者の雇用継続支援については、①目に異常を感じたら誰もが最初にかかる眼科医療、とりわけロービジョンケアとの連携による職場復帰、雇用継続支援、②在職中のリハビリテーション、能力開発及び職場定着に向けた支援、③視覚

障害者に対応できる専門家としての人材の育成とそれらによる支援などの視点から、問題点や課題を明らかにし、解決に向けた具体的な取り組みをしていく必要がある。そして、このことは、単に中途視覚障害者の雇用継続のためだけではなく、視覚障害者全体の職域の拡大、雇用の促進、雇用の安定に資するものとする。そのために、セミナーを開催するものであるが、今回は①の視点に関するセミナーとし、②、③の視点については、今後、継続して取り組むことが必要と考える。

第2章 訪問調査

1 目的

視覚障害者の就労は、新規雇用、中途視覚障害者の復職とも、障害者の中でも厳しい状況にある。その背景として「目が見えなくて、どのように作業をこなすのか」がイメージしにくいことがあげられる。

そうした中で、多様な業務で求められる事務処理に関して、IT技術の活用により視覚障害者が対応できる幅が広がってきているにもかかわらず、それが関係の相談支援機関にまだ十分に周知されていない。また、スクリーンリーダによってどのビジネスソフトウェアが利用可能かを十分に検証しきれておらず、就労に向けての参考材料が不足している。さらに、職場復帰に関しては、就業規則上の制約から十分なリハビリテーションが受けられない場合もあつたり、視覚障害者を支援できるジョブコーチなどの専門家が少ない現実がある。

そこで、現に働いている視覚障害者とその事業所の訪問調査や各種ソフトウェアの検証を通して、視覚障害者の就労に必要な環境整備、訓練、また、各機関の支援者に求められるスキルと連携の在り方などについて取りまとめ、関係者に具体的参考材料を提供し、視覚障害者の円滑な就労・職場復帰に資することを目的とする。

2 調査方法・手続きについて

(1) 対象者

①障害者：タートルの会員及び本研究のワーキンググループのメンバーが把握し、働いている視覚障害者 15人

なお、15人の状況はつぎのとおりである。

休職または病気欠勤後、復職【休職（病欠）後復職】	5人	事例 1～5
同じ事業所に継続して就労【継続して就労】	3人	事例 6～8
視覚障害者として新規に就職【新規に就職】	3人	事例 9～11
退職後、別事業所に再就職【再就職】	4人	事例 12～15

表2.1 訪問調査対象者一覧

事例	氏名	性別	年齢(調査時)	等級	視力・視野	視覚障害原因	白杖	経緯	社名/業種	身分	職務内容
1	阿部 幸夫	男	58	1	光覚弁 視野測定不能	網膜色素変性症	使用	休職後復職	株式会社エイチ・オー・エス ホンマ健康ランド出向中	正職	サービス部 マッサージ
2	O.T.	男	48	1	右 0.03~0.05 95%欠損 左 光覚弁	交通事故による 視神経萎縮	使用	休職後復職	金融機関	正職	事務(顧客サポート・営業への海外情報提供)
3	近江 辰夫	男	47	1	右 明暗弁 視野2級 左 0.01	網膜色素変性症	使用	病欠後復職	マックスパリュエ西日本株式会社	正職	人事教育部 事務(人事データ担当)
4	西田 朋己	男	47	2	手動弁ないしは指数弁、視野欠損有(現測定値不明)	緑内障	使用	休職後復職	株式会社沖ワークウェル	正職	技術職(沖電気工業からの出向、Webアクセシビリティチェック)
5	藤田 善久	男	35	1	両視力0(眼球摘出)	両眼球破裂	使用	休職後復職	株式会社熊谷組九州支店	正職	建築部事務(購買業務)
6	安達 文洋	男	59	1	手動弁 視野測定不能	網膜色素変性症	使用	継続して就労	国際紙パルプ商事株式会社	正職	総合職(在宅勤務、議事録翻訳、相談業務)
7	K.T.	男	45	2	両 0.02~0.03 95%欠損	緑内障	必要時 使用	継続して就労	印刷業界	正職	商業用写真撮影コーディネーター
8	O.T.	女	41	1	光覚弁 視野測定不能	網膜色素変性症	使用	継続して就労	小売業	正職	事務(店舗内総務)
9	A	女	20代	1	手動弁	先天性小眼球	使用	新規就職	株式会社日立製作所	正職	労政人事部総合職(データ分析、資料作成)
10	T	男	1978年生	1	右 0 左 0	右 眼球劣 左 先天性網膜異常、網膜剥離	使用	新規就職	システムサポート・開発	正職	営業企画部事務(支店の業績集計、特許出願調査、業界動向調査)
11	長谷川和美	女	31	2	右 0.01 左 0.01	黄斑変性症	必要時 使用	新規就職	大和リース株式会社	正職	事業推進部 事務(データ作成、企画等)
12	石山 朋史	男	41	1	全盲	網膜剥離	使用	再就職	ラックホールディングス株式会社	正職	人材開発部 中途採用(キャリア採用)
13	北神あきら	男	58	1	光覚弁	網膜剥離	使用	再就職	株式会社建築資料研究社	正職	マーケティング広報室 事務(在宅勤務、社内HP ニュース作成・メルマガ発行)
14	木原 暁子	女	30代	1	手動弁	糖尿病性網膜症	使用	再就職	マイクロソフト株式会社	正職	人事本部 人材採用・障害者啓蒙
15	小高 公聡	男	43	1	両手動弁	網膜色素変性症	使用	再就職	NTTクララルテイル株式会社	正職	メディア開発部 事務(Webアクセシビリティ診断、研修受託)

第2章 訪問調査

②就労先事業所の上司、または人事担当者

なお、対象事業所の内訳は、次のとおりである。

表 2.2 訪問調査対象事業所

事例	社名	調査実施場所	対象者	会社側担当者	調査日時	調査担当者
5	株式会社熊谷組	九州支店 (福岡市)	藤田	樋田	9月3日(水) 13:00~17:00	津田、久保
13	株式会社建築資料研究社	日本盲人職能 開発センター	北神	吉岡	9月5日(金) 11:00~12:30	渡辺、松坂
3	マックスバリュ 西日本株式会社	事業所内 (姫路市)	近江	中村	9月6日(土) 10:00~12:00	津田、阿部
11	大和リース株式 会社	事業所内 (大阪市)	長谷川	古橋	9月8日(月) 10:00~12:00	津田、阿部
4	株式会社沖ワ ークウェル	事業所内	西田	木村	9月17日(水) 15:00~17:00	渡辺、松坂
15	NTT クラルティ 株式会社	事業所内 (三鷹市)	小高	宮田、 井出	9月16日(火) 15:00~17:00	坂田、下堂菌
9	株式会社日立製 作所	事業所内	A	(上司)	9月17日(水) 14:00~16:00	坂田、杉田
12	ラックホールデ ィングス株式会 社	事業所内 (中央区)	石山	山中	9月19日(金) 14:00~16:00	三浦、篠島、 安達
14	マイクロソフト 株式会社	事業所内	木原	高橋	9月19日(金) 15:00~17:00	石川、杉田
2	金融機関	事業所内	O.T.	(人事)	9月22日(月) 13:00~15:30	津田、阿部
6	国際紙パルプ商 事株式会社	事業所内	安達	吉松	9月24日(水) 11:00~12:30	渡辺、杉田
10	システムサポー ト・開発	事業所内	T	(上司)	10月2日(木) 14:00~16:00	坂田、下堂菌
7	印刷業界	事業所内	K.T.	(人事)	10月3日(金) 10:00~12:00	津田、阿部
8	小売業	店舗事業所内	O.T.	(人事)	10月3日(金) 15:00~17:00	津田、星野
1	株式会社エイ チ・オー・エス ホンマ健康ラン ド	事業所内 (新潟市)	阿部	山崎	10月21日(火) 10:30~12:30	石川、下堂菌

(2) 面接者

対象者を選定したターゲットの会員及び本研究のワーキンググループメンバー 15人

(3) 調査内容 (主要調査事項及び内容)

- ①障害の状況 (程度・見え方、発症時期等)
- ②働くに至った経緯と就労・復職当初の状況 (障害者と事業所の出会い又は復職のきっかけ、障害者側が注意したこと、事業所側が配慮したこと、当初の不安・課題とそれへの対応方法等)
- ③仕事の状況 (事業所の事業概要、対象障害者の業務内容、身分・勤務時間・勤続年数、

環境整備、機器・ソフトウェアの活用、職場における支援・配慮、コミュニケーションの在り方、通勤、その他職業生活の継続に関する現状・工夫・課題)

④支援機関とのつながり（関わった相談支援機関、医療的ケア・自立生活訓練・職業訓練・職業紹介・就労後フォロー等受けた支援の内容と期間等に関する現状・課題・要望)

⑤障害者就労に関する制度・施策への意見

(4) 訪問調査の方法

①あらかじめ、本人と事業所担当者個別に後に掲載する【調査票1】【調査票2】を送付した。

②原則として面接者が事業所を訪問し、調査票に基づいて視覚障害者本人と上司または人事担当者等からそれぞれ聴き取りを行った。面接は対象者の意向に従って、対象者と上司または人事担当者が同室する方法と、それぞれ別個に面接する方法のいずれかによった。

③調査実施期間

平成20年9月～平成20年10月。個別の訪問調査日時は表2.2の通り。

【事例1】 グループ企業の強みを活かし、新たな道で活躍中

「好んで障害者になったわけではない」と常務が最大の理解者
株式会社本間組 阿部 幸夫さん（現在、株式会社エイチ・オー・エス ホンマ健康ランド出向中）

【概要】 阿部さんは健康ランドのマッサージルームに勤務して3年になる。阿部さんの前職は自動車関係の仕事。網膜色素変性症により視力が低下するにつれ、営業から整備士、事務職と業務内容を変更して対応していた。しかし、仕事の継続に困難を感じ、将来に不安を抱えていた。そのとき、常務からグループ企業内にあるマッサージルームへの出向と資格取得までの3年間を有給による休職と研修期間にするという提案を受けた。阿部さんは自らマッサージ師に関する情報を収集し、その提案を受けることを決断した。出向先の健康ランドは通勤手段であるバスの最終に間に合うような勤務時間にするなど、働きやすい環境を整え、阿部さんを迎えた。現在は、4名のマッサージ師のリーダーとして活躍している。

1 視覚障害者本人に対する質問と回答

1.1 基本情報

- ①阿部 幸夫さん 男性 1954年生まれ
- ②視力と視野：光覚弁
障害程度： 身体障害者手帳 1種1級、1992年交付
障害発生年月：1981年5月頃
眼疾： 網膜色素変性症
白杖の使用：使用
点字の使用：使用
- ③視覚障害に伴う休職の有無： あり 2001年9月16日～2005年3月31日(41.5ヶ月)
- ④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無
職種転換：あり 2005年4月
- ⑤視覚障害または就労について相談したことがある支援機関
新潟県立がんセンター新潟病院、
社会福祉法人新潟市社会事業協会信楽園病院（以下、信楽園病院）、
新潟市障がい福祉課、中途視覚障害者の復職を支援する会（現NPO法人タートル）
- ⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

点字・歩行・パソコン・ロービジョン・ハンドライティング・調理・コミュニケーション・運動

国立塩原視力障害センター（期間：2001年10月～2002年2月）

あんま・マッサージ・指圧師、鍼師、灸師養成課程

新潟県立新潟盲学校高等部専攻科理療科（期間：2002年4月～2005年3月）

⑦現在の所属：株式会社エイチ・オー・エス サービス部

職種：マッサージで3年6ヶ月。

⑧現在の雇用形態：株式会社本間組人事部からの出向（正社員・フルタイム）

⑨最終学歴：新潟県立新潟盲学校高等部専攻科理療科卒

所有資格：あんま・マッサージ・指圧師、鍼師、灸師

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア：なし

1. 2 現在の業務について

①業務の具体的内容：健康ランドマッサージルームでのマッサージ業務。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

指示・命令は担当部長から受ける。

日常的な業務やマッサージの予約状況は、マッサージ受付からインターホンで連絡を受けたり、連絡をしたりして把握している。

その他、連絡ノートに記載されていることもあり、同僚に読んでもらっている。

③出張の有無：なし

④職場における人的支援の状況と必要性

マッサージ業務に関しては特に必要な支援はない。

それ以外の業務に関しては、声かけを自然におこなってくれている。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

業務では視覚障害者用機器・ソフトウェアは使用していない。

⑥研修の受講状況

社内研修は特にはないが、マッサージ技術の自己研鑽はおこなっている。その一環として新潟県立新潟盲学校に月1回程度、技術チェックに赴いている。

⑦業務遂行上の工夫、必要と感じる支援、課題

マッサージを受けているお客様が不快とならないよう、状況に応じた大きさの声を出すように心がけている。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

第2章 訪問調査

- ・タイムカードをわかりやすい位置を選ばせてくれた。
- ・休暇届など諸届の代筆。
- ・最終バスに間に合うような勤務時間の設定。

⑨業務面で相談する相手：担当部長

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか
業務内容の変更はあった。

自動車関係の仕事（営業・整備）から休職期間から総務部に在籍、現在は出向先のサービス部に在籍。視力低下により、業務の遂行がより困難になると考えられたため。

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤は路線バスのみを利用し、時間は約1時間。

通勤経路は、国立塩原視力障害センターの訪問による歩行訓練を受け、経路の選択と安全性の確認を行った。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題
自分から聞いたり、周囲の人が自然に支援してくれるので、課題はない。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

- ・昼休みは弁当を持参しているため、建物内で過ごしている。
- ・懇親会などがあれば、参加することもある。

1. 4 中途視覚障害を経て同じ会社に復職した経緯について

①視覚障害による業務遂行上の困難さを感じた時期と困難の内容

自動車販売の営業を行っていたが、視力低下により車の運転が困難となり整備に業務内容を変更。その後、さらに視力低下が進み、細かな整備作業に困難さを感じ、事務職へ再度業務内容変更。事務職では拡大読書器を活用し、事務処理を行っていたが、細かい文字が読めなくなり、困っていた。

②その困難に関する相談の有無、相談した相手、受けた助言

- ・会社の総務部長である常務。
- ・NPO 法人タートル、信楽園病院、新潟県立がんセンター新潟病院。

③復職に向けて準備したこと

- ・歩行、パソコン、点字などの生活訓練を国立塩原視力障害センターで受講。
- ・あんま・マッサージ・指圧師、灸師、鍼師（以下、三療）の国家試験受験資格取得の

ため新潟県立新潟盲学校に入学。

④休職した場合は、休職する必要があると判断した理由

休職した。三療の国家試験受験資格を取得するために盲学校入学の必要があったため。

⑤復職するまでに会社側が配慮してくれたこと

- ・休職期間の延長。
- ・休職期間中の給料保証。
- ・三療の国家資格取得後、復職を確約した。

⑥復職前後での業務内容変更の有無

業務変更あり。変更前は自動車関係の仕事。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： 株式会社エイチ・オー・エス ホンマ健康ランド

本人との関係： 上司

役職名： 代表取締役

氏名： 山崎 栄一さん

2. 1 休職前の状況について

(1) 本人の仕事面での状況

休職前は出向元に在籍していたため、直接仕事の状況は把握していない。

(2) 本人が仕事以外の状況で、何か困難な状況に陥っていると感じたか

出向元の総務部長（以下、総務部長）は、拡大読書器などを使用しても事務処理が困難な状況を把握していたようだ。

2. 2 本人の休職の経緯について

(1) 休職の理由

視力低下により、自動車関係の仕事の継続が困難になったためと総務部長より聞いている。

(2) 休職に対する産業医や会社側の考え

総務部長がグループ内にあるホンマ健康ランドでマッサージ師として働くことを提案した。

(3) 休職に際して、会社側が本人に配慮した点

三療の国家資格取得のため、休職期間を延長し、盲学校在籍中は休職期間としたこ

第2章 訪問調査

と、および休職期間中の給料を保証した。

(4) 休職する際に、復職させることは決まっていたか

三療の国家資格取得後、マッサージ師として勤務することは決まっていた。

(5) 休職中、本人の眼の状況や復職への準備状況について、本人から報告を受けたか

盲学校入学前に総務部長から、国家資格取得後に勤務することの報告は受けていた。そのため、3年後に配属されることがわかっていたので、その間のマッサージ師は増員しないで受け入れ体制を整えた。

2.3 復職の経緯について

(1) 本人の復職を認めた理由：三療の国家資格を取得したため。

(2) 復職に際して、眼科医や就労支援機関と相談したか：相談しなかった。

(3) 復職後の業務は休職前の業務と違っていたか

休職前とは違った業務として勤務することを前提としての復職であった。

(4) 復職に際して事業所側が配慮した事項

- ・マッサージの施術レベルの違いやコミュニケーションを図るために、本人の申し出に応じ、盲学校在籍中から職場に顔を出すことを認めたこと。
- ・通勤手段の最終バスに間に合うような勤務時間としたこと。

(5) 復職後の業務遂行に必要な機器やソフトウェアの購入：申請はしなかった。

(6) 復職後の本人からの相談の有無について

施術室の環境整備、お客様が来たことがわかりづらいという相談を受け、改善した。

(7) 復職後、本人の処遇に関して困ったこと

困ったことはない。むしろ、復職したことにより、マッサージルームの雰囲気が変わった。またマッサージ師である同僚の代弁者のような役割を果たしてくれている。

(8) 今後、本人に期待すること

マッサージ師の同僚とのさらなるコミュニケーションを取って欲しいし、固定客をつかんで欲しい。

6 インタビュー後の感想

継続雇用に対する会社とご本人の強い熱意を感じた。また、新しい職場では、会社側や先輩マッサージ師からの信頼も厚く、喜びをもってお客様に最高のサービスを提供しようという意欲に溢れているように感じた。

【事例2】 海外勤務の経験を生かして、現地の情報を編集して営業担当者に提供
途中で視覚障害になった後、復職して金融機関のサポート部署で活躍
金融機関 O.T.さん

【概要】 金融機関で働く O.T.さんは、2003年、赴任先の東南アジアで脳腫瘍および業務中の交通事故による視神経萎縮で視覚障害になった。帰国して手術を受けたが、視力は回復しなかった。業務上の災害による休職中に、関西盲人ホームのスタッフから歩行訓練やパソコン訓練を受け、2008年4月から復職した。復職に際して、会社側はスクリーンリーダを導入し、会社のメールシステムを改良し、さらに勤務時間で配慮してくれた。また、優秀なサポートスタッフを会社の費用で配置した。主業務は海外への進出を考える顧客をサポートする営業店からの照会に答えることであるが、問い合わせはそう多くない。そこで、これまでの海外勤務の経験を活かして、営業担当者が欲しいと思われる東南アジア各国の現地情報や、各企業の海外進出情報等を営業担当者へメールで直接、配信している。担当者からは、とても好評であるという。

1 視覚障害者本人に対する質問

1.1 基本情報

①O.T.さん 男性 43歳

②視力と視野：視力 右 0.03～0.05 視野 95%欠損 左 光覚

障害程度： 身体障害者手帳 1種1級

障害発生年月：2003年7月頃から視野・視力に異常をきたし、同年10月頃には現在の視力となる。

障害原因： 2003年2月に赴任先の東南アジアで脳腫瘍により倒れた。現地の外国人向け病院で放射線治療を受け、退院して業務に復帰した。その後、2003年6月に現地で追突事故に合い、脳が腫れて視野が欠けるなどの異常が現れた。同年8月に帰国。10月に脳外科手術を受け、脳腫瘍を摘出したが、視力は回復しなかった。

白杖の使用：使用

点字の使用：使用しない

③視覚障害に伴う休職の有無

2003年10月～2004年3月 病気治療に伴う有給休暇消化と欠勤。

第2章 訪問調査

2004年4月～2008年3月 業務上の災害による休職。

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無：なし

⑤視覚障害または就労について相談したことがある支援機関

社会福祉法人関西盲人ホーム

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

歩行訓練とパソコン訓練（PC-Talker）、点字の練習

社会福祉法人関西盲人ホーム（期間：2005年5月～2008年3月）

⑦現在の所属：金融機関

配属部署：海外進出をめざす顧客のサポート関連部署

職種：総合職（管理職）

現所属での在職期間：5ヶ月

⑧現在の雇用形態：正社員

⑨最終学歴：K大学商学部

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

PC-Talker XP（主たるスクリーンリーダーとして使用）、JAWS for Windows、

XP Reader、MyMail、MyWord V、MyRead、らくらく予定帳、名刺の助っ人

1.2 現在の業務について

①業務の具体的内容

海外への進出を考える顧客をサポートする部署において、顧客に対する営業店からの照会に答えることが主業務であるが、問い合わせはそう多くない。

そこで、これまでの海外勤務の経験を活かして、営業担当者が欲しいと思われる東南アジア各国の現地情報（金融・経済・政治・業界）を、各国に駐在する同僚から電子メールで集め、選別して国別にまとめた情報の要約版をメールで発行している。要約版は月2回発行し、個人的なつながりで営業担当者や部長クラスに配布している。また、営業店の担当者にとって有益と思われる各企業の海外進出情報等、海外での情報を直接、営業店の担当者へ配信している。

音声にのりにくい情報は、サポートスタッフが Word 文書化してくれて集めている。

②業務に関する指示・命令系統：直属の上司（大阪本店と東京本店）。

③出張の有無：出張はない。外部のセミナーには、サポートスタッフと共に出かけている。

④職場における人的支援の状況と必要性

サポートスタッフを配置してもらっている。これは復職する前に相談した視覚障害者

の弁護士からのアドバイスに基づいて、優秀なサポートスタッフを会社の費用で採用してもらった。サポートスタッフは、社屋内の移動や音声にのりにくい情報の文書化、そして作成した文書のレイアウト校正まで、仕事のすべての面で支援してくれている。

このサポートスタッフには、部署内の業務に通じてもらうことも要求している。そのため、サポートスタッフには、本人のアシスタント業務以外の仕事が回ってくることもある。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

ソフトウェアについては、全体的に満足している。ただ、PC-TalkerのExcelの読み上げ機能を、JAWS for Windows 並みに上げて欲しいと思っている。

⑥研修の受講状況

社内の研修については、今のところ出席の必要性を感じない訳ではないが、日常の業務を勤務時間内に遂行するだけで現状は精一杯なので、受講する余裕がない。外部のセミナーに関しては、日常の業務遂行に必要と思われるものについては、上司の了解の下、サポートスタッフとともに参加している。

⑦業務遂行上の工夫、必要と感じる支援、課題

前述の通り、本人のアシスタント業務以外に部署内の業務もサポートスタッフに回ってくるが、サポートスタッフの業務プライオリティーは本人の業務遂行のためのサポートにあるという認識が、部内スタッフに若干不足している感がある。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

- ・優秀なサポートスタッフを会社側の費用で配置してくれた。
- ・必要なソフトウェアを購入してくれた。
- ・社内ではグループウェアを使用しているが、電子メールは別途、サーバを立てて、本人がインターネットメールとして受信できるようにしてくれた。
- ・10:00～15:00をコアタイムとする短時間労働としてくれた。ラッシュアワーや暗くなって帰宅しなくてもよいようにとの配慮である。ただ、コアの勤務時間は決まっているものの、日常の業務内容によっては、コアタイムより早く、またはコアタイムより遅くまで勤務することがあるが、それは本人の裁量に任されている。

⑨業務面で相談する相手：同じ部署の大阪本店と東京本店の上司、及び人事担当者。

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか。視覚障害になる前から想定された業務。

1. 3 職場生活全般について

第2章 訪問調査

①通勤：単独歩行。

職場内での移動：サポートスタッフが手引きしてくれる。

歩行訓練の必要性：歩行訓練の受講は必要。

通勤時間：前述の通り、配慮してもらった。

安全性確保のための工夫、苦慮する点、設備面で望むこと：特になし。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題 電話機が何台もあり、また、どの回線のランプがついているかわからないので、電話 はサポートスタッフがとって回してもらっている。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

昼休みなどは社内にいる。

宴席、親睦会等は、出た方がよい場合は出ている。

1. 4 中途視覚障害を経て同じ会社に復職した経緯について

①視覚障害による業務遂行上の困難さを感じた時期

視覚障害になる前、現地支店を立ち上げて業務を軌道に乗せるまで、長期間、外国勤務が続いた。その後、「障害原因」に経緯を記した通り、疾病や交通事故で視覚障害になった。病気治療後、通勤や業務遂行に困難を感じた。

相談した社会福祉法人関西盲人ホームにおいて、スクリーンリーダ上でパソコンが使えることを知り、これを使えば業務がこなせるようになると考えた。

②その困難に関する相談の有無、相談した相手、受けた助言

社会福祉法人関西盲人ホームの歩行訓練士。

視覚障害者の弁護士。

受けた助言については、前述の通り。

③復職に向けて準備したこと

歩行訓練（通勤歩行）、パソコン訓練。

社会福祉法人関西盲人ホーム。パソコン訓練は、必要に応じて外部の指導も受けた。

④休職した場合は、休職する必要があると判断した理由

病気治療と職場復帰のために上記訓練が必要だと感じたから。

⑤復職するまでに会社側が配慮してくれたこと

・歩行訓練やパソコン訓練の費用は、すべて会社側が負担した。

・必要な視覚障害者用ソフトウェアは、会社側負担で購入してくれた。

⑥復職前後での業務内容変更の有無

同じ業務のまま、変更はない。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： 業種（金融機関）
本人との関係： 人事担当者
役職名： 人事グループ グループ長
氏名： S.H. さん

2. 1 休職前の状況について

(1) 本人の仕事面での状況

東南アジアの現地支店で、外回りの営業の仕事を担当していた。本人が 30 歳時より 7 年間、現地に勤務した。

(2) 本人が仕事以外の状況で、何か困難な状況に陥っていると感じたか

脳腫瘍や交通事故の後、帰国したが、視覚障害が進行した。外国での業務展開を支援する部署に配属されたが、通勤や仕事の遂行は困難であった。

(3) 眼科医や就労支援機関と、本人の状況について相談したか

手術後の状況について、産業医と相談した。また、通勤歩行について、担当した関西盲人ホームの歩行訓練士と相談した。

(4) 視覚障害者に対する生活訓練や職業訓練等の情報を得ていたか

歩行訓練やパソコン訓練について、関西盲人ホームの歩行訓練士から情報を得た。また、視覚障害者用のパソコンソフトウェアについても、歩行訓練士や本人から情報を得た。併せてインターネットでも検索して調べた。

(5) 視覚障害となった社員が生活訓練、職業訓練を受ける際、病気休暇、休職、研修制度が適用されるか

海外勤務での業務中の交通事故による障害ということで、就業規則に基づき業務上災害による休職とした。業務上災害による休職では、最長 6 年間まで休職が認められる。

2. 2 休職の経緯について

(1) 休職の理由

視力低下による治療と、症状固定後の歩行訓練とパソコン訓練を受けるため。

(2) 休職に対する産業医や会社側の考え

第2章 訪問調査

当初は復職できるのかとの懸念もあったが、本人の会社に対する貢献度と能力、そして何よりも本人の復職したいという強い意志を尊重して復職を認めた。業務にきちんと復帰できればよいと考えた。

(3) 休職に際して、会社側が本人に配慮した点

業務上災害による休職期間は定められている。復職に必要なパソコンソフトウェアや訓練費用は会社側が全額負担するなど、全面的に支援した。

(4) 休職する際に、復職させることは決まっていたか

前述の通り、復職できるのかという不安もあったが、復職は決まっていた。

(5) 休職中、本人の眼の状況や復職への準備状況について、本人から報告を受けたか 随時（3ヶ月～6ヶ月ごと）、本人から報告があった。

2.3 復職の経緯について

(1) 本人の復職を認めた理由

2007年10月より本人と話し合いを開始し、主治医の判断や、歩行訓練士より自宅から会社までの通勤が可能であり、パソコンも習熟したとの報告を受けたので認めた。たとえ、8割程度の習熟度であっても、やれるところからやろうと考えた。

(2) 復職に際して、眼科医や就労支援機関と相談したか

- ・産業医
- ・社会福祉法人関西盲人ホームの歩行訓練士

(3) 復職後の業務は休職前の業務と違っていたか

海外勤務中は現地での外回り営業を担当していた。帰国後、海外進出をめざす顧客のサポート関連部署に配属されたが、休職した。組織変更はあったが、復職後も同じ関係の部署に配属され、担当地域の情報収集や発信を行っている。

(4) 復職に際して事業所側が配慮した事項

復職後の仕事に関しては、あてがいぶちの仕事ではなく、本人が仕事をしているという感覚が持てるような仕事でなければならぬと考えた。会社に貢献できる仕事、本人の能力を発揮できる仕事で、貢献度が周囲からわかるレベルに到達しなくてはならない。そうでなければ、本人のモラルダウンを招く。

そのために、復職に当たって以下のことを実行した。

まず、復職後、配属された部署に視覚障害者が配属されることを周知した。

また、本人よりサポートスタッフとして優秀な人を配置して欲しいと要望があり、派遣会社より支援のための人を採用した。採用に当たっては、部署の業務を覚えて、

本人と同じレベルまで力を伸ばし、部署に貢献できる人を選んだ。

復職後は 10:00～15:00 までのコアタイム以外は勤務の必要がないようにし、本人がラッシュに合わず、夜暗くなって帰宅しなくてもよいように配慮した。

必要なソフトウェアを購入し、本人用にインターネットにアクセスできる社内のネットワークとは切り離れたパソコンを用意した。また、イントラネットでの社内メールを、別途サーバを立てることによって、インターネットメールとして送受信できるようにシステムを改良した。これらの経費は会社側が負担した。

(5) 復職後の業務遂行に必要な機器やソフトウェアの購入

休職期間中に、復職に向けたパソコン訓練を受けるため、パソコンソフトウェアや機器を購入した。購入に際して、助成金は利用しなかった。

(6) 復職後の本人からの相談の有無について

インフラ整備に関して、本人から相談を受けた。社内のネットワークはセキュリティの関連で制限が多く、インターネットへのアクセスも制限されているので、社内のネットワークとは切り離れたインターネットアクセス用のパソコンを用意した。また、社内のメールシステムはスクリーンリーダーで読み上げないため、前述のようなメールシステムを構築した。これらは、復職後直ぐに行われた。

(7) 復職後、本人の処遇に関して困ったこと

特になし。当初は、食事やトイレ等さまざまな心配をしたが、取り越し苦労であった。

(8) 今後、本人に期待すること

今後、業務の幅を広げて、お客様の所に出向いて仕事もできるようになって欲しい。また、海外出張なども命ぜられるようになって欲しい。

6 インタビュー後の感想

中途視覚障害になった後、それまでの業績を評価されて職場復帰した事例である。優秀なサポートスタッフを会社側の負担でつけてもらい、その支援の元に、業務経験を活かしたクリエイティブな仕事をしている点で、これまでに無い事例であると感じた。スクリーンリーダー上で音声を頼りに、オフィスソフトウェアを使いこなしながら事務処理をこなすのではなく、細かな事務処理はサポートスタッフに任せ、本人はこれまでの業務知識と経験が活かせる創造的な業務に従事している。これができるのは、本人の能力の高さと会社側の本人に対する評価の高さがあって、初めて可能になったと思う。

第2章 訪問調査

会社の人事担当者は、復職後の仕事に関して、「あてがいぶちの仕事ではなく、本人が仕事をしているという感覚が持てるような仕事でなければならない」と考え、また、「会社に貢献できる仕事、本人の能力を發揮できる仕事で、貢献度が周囲からわかるレベルに到達しなくてはならない。そうでなければ、本人のモラルダウンを招く」と思われたという。繰り返しになるが、本人の能力と会社への貢献を高く評価していたからこそ、他ではありえないような好条件で復職することができたのだと思う。

【事例3】 スクリーンリーダを活用して、主に Excel で人事に関するデータを処理
 視覚障害になって店舗から本社に配属替え、人事部署で評価も高く
 マックスバリュ西日本株式会社 近江 辰夫さん

【概要】 長年、スーパーマーケットの店舗で勤務されていた近江さんは、網膜色素変性症で視力が低下し、視野が狭まって、店内での業務が続けられなくなった。病気療養中に日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンターで歩行訓練やパソコンの訓練を約9ヶ月受講し、2002年4月に本社人事教育部へ転属となった。人事教育部では、スクリーンリーダ上で主に Excel や Lotus Notes を使って、勤怠データ、給与データを参照しての各種資料作成、個人情報管理、所属別人員推移表等の作成、有給取得・欠勤推移表の作成、社員等の時間外勤務進捗管理などをこなしている。日頃からサーバや汎用機上も含めて、どこにどんなデータがあるのか確認するよう努めて、必要なデータを正確に早く作成・加工して提出するため、上司や同僚の信頼も厚い。配属替えになってから、試験に合格して昇格も果たした。

1 視覚障害者本人に対する質問

1.1 基本情報

①近江 辰夫（おうみ たつお）さん 男性 47歳（1961年6月9日生まれ）

②視力と視野：視力 右 明暗弁 左 0.01

障害程度： 視力 身体障害者手帳1種1級 視野 2級

障害発生年月：病状発生日 1990年5月頃（運転免許の更新時に気がついた）

眼疾： 網膜色素変性症

取得年月日：1997年10月31日

白杖の使用：社内、外出時も常時使用。

点字の使用：教育は受けたが現在使用はしていない。

③視覚障害に伴う休職の有無

休職はしていないが、2001年4月から2002年3月まで病気療養で欠勤した。その間に日本ライトハウスにて生活訓練を受講。

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無

2002年4月に同社内で今までの店舗での販売業務から、本社人事教育部での事務職へ配置転換され、職種も事務職に変更になった。

第2章 訪問調査

⑤視覚障害または就労について相談したことのある支援機関

広島障害者職業センター

視覚障害者としてのリハビリテーション等を受けるための相談をして、会社側にその内容を説明してもらった。

社会福祉法人日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター（以下、日本ライトハウスと略す）

職場復帰にあたって、会社での就労に必要なパソコン、ソフトウェアなどの相談し、実際に使えるかどうか検証してもらった。

中途視覚障害者の復職を考える会（現 NPO 法人タートル）

過去の職場復帰者の事例を紹介してもらった。

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

OA 基礎講習（パソコンの基本的な操作方法と Word での文書作成方法）

広島障害者職業センター（期間：2001年2月～3月）

日常生活動作、点字、歩行、ロービジョン、パソコン（Word、Excel、Access、PowerPoint）

日本ライトハウス（期間：2001年4月～12月）

⑦現在の所属：人事教育部人事データ担当

職種：事務職

現所属での在職期間：6年6ヶ月（2002年4月から現在に至る）

⑧現在の雇用形態：正社員

⑨最終学歴：岡山大学農学部卒業

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

JAWS for Windows ver.4.5（日本アイ・ビー・エム株式会社）

XP Reader、ホームページ・リーダー ver.3.02、よみとも ver.5.55、

アシストビジョン・ネオ AV-100

1. 2 現在の業務について

(1) 現在の業務について

①業務の具体的内容

スクリーンリーダ使用のパソコンでの勤怠データ、給与データを参照しての各種資料作成、人事全般（個人情報管理、所属別人員推移表等の作成、有給取得・欠勤推移表の作成）、社員等の時間外勤務進捗管理。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

人事教育部内での必要な資料作成と他部署（コントロール、経営財形部、店舗オペレーション）からの依頼される資料作成。

その他、電話でのなんでも相談の窓口として従業員からの電話相談を受け、必要に応じて店長へ結果を返したり、アドバイスを行ったりしている。

③出張の有無：なし

④職場における人的支援の状況と必要性

専門的なアシスタントは必要ない。同僚にちょっとしたメモを読んでもらったり、音声がなくなかった際にパソコン画面の状況を尋ねることがある。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

全体的には通常の業務の使用に関しては満足している。スクリーンリーダー JAWS for Windows のバージョンが 4.5 と古いので、最新のバージョンにアップする必要があるかもしれない。また、日本ライトハウスで受けた Excel の訓練内容は、現在の仕事で十分に活かしている。Word での表作成の基礎は日本ライトハウスで学んだが、復習を兼ねて研修を受ける必要があるかもしれない。

⑥研修の受講状況

社内資格登用時のセミナーは受けた。現在は人事教育部で、専門分野でもあるので労務関連の社外セミナーなどには参加してみたい。

⑦業務遂行上の工夫、必要と感じる支援、課題

従業員関連データの処理の基本となる情報は随時最新のものに更新維持しておき、また取得できる給与データ、勤怠データにアクセスして予測できる資料は事前に作成しておく。定期で行う作業は、スケジュールを立てて提出期日に間に合うように作成し、突発的な資料作成依頼に対しても即時に時間厳守で正確な資料を作成提供できるように心がけている。

給与データは一部、自分でアクセスできない部分がある。その取得だけは他の人にやってもらっている。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

視覚障害者として必要なソフトウェア、機器は助成金を活用し揃えてもらっている。通常業務でのちょっとした周囲の心遣いも助かっている。

⑨業務面で相談する相手：現人事教育部長と前人事部長、同僚

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか。

特になし

第2章 訪問調査

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤時間は徒歩約 15 分。白杖を使つての歩行訓練は絶対に必要。実際に日本ライトハウスで長期にわたって徹底的に受けた。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題電話での対応は晴眼者と同様。メモは太いマジックを使つてメモするか、パソコン内のスケジュールソフトウェアを使つて入力する。回覧文書は近くにいる同僚に読み上げてもらっている。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

昼食、休憩はその日に出勤している社員と一緒に食べている。親睦会などにも同僚の手引きなどのサポートを受けて参加している。

1. 4 中途視覚障害を経て同じ会社で働き続けた経緯について

①視覚障害による業務遂行上の困難さを感じた時期と困難の内容

進行性の病気である網膜色素変性症のため、30 歳を過ぎた頃から徐々に視力視野とも衰えてきた。当時は店舗勤務であったが、売り場の不良品、賞味期限などの確認や発注業務での文字を書くなどの作業に困難をきたした。病気療養に入る前の 3 年間は、特に支障をきたした。

②その困難に関する相談の有無、相談した相手、受けた助言

その当時の人事担当と面談し、現状の視力では店舗での販売業務はできないことを言われ、内勤スタッフとしてパソコンを使つての部署への転換を指示される。広島障害者職業センターなどに相談し、視覚障害者専門のリハビリテーションセンターである日本ライトハウスを紹介してもらう。そこで具体的な訓練内容を決定し、期間を区切つての訓練を集中的に受けた。

③復職に向けて準備したこと

日本ライトハウスで、歩行訓練とパソコンの操作訓練（Word でのビジネス文書の作成、Excel での表作成とデータ加工、Access 操作の基本、PowerPoint でのスライド作成）を受講した。

④休職した場合は、休職する必要があると判断した理由

休職はしていない。1 年間の病気療養期間に上述の訓練を受講した。

⑤復職するまでに会社側が配慮してくれたこと

視覚障害者のための補助ソフトウェア・機器を、助成金を利用し揃えてもらった。ま

た、勤務地である姫路本社に近い所に社宅を用意してくれた。

⑥復職前後での業務内容変更の有無

病気療養に入る前は、店舗での販売業務を担当した。職場復帰後は本社に転属となり、人事教育部で事務処理作業を担当している。

1. 6 近江さんの将来の希望

- ・将来はデータ管理業務だけでなく、視覚障害者の視点から店舗のバリアフリー化のアドバイスなど、お客様サービスにも手を広げていきたい。また、ネットショップなどの新規サービスなどもやってみたい。
- ・仕事に対する心構えとしては、できることはやる、ベストを尽くす、楽な方に逃げず、少しでも先に進みたい、とのことを掲げられていた。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： マックスバリュ西日本株式会社

本人との関係： 上司

役職名： 人事教育部長

氏名： 中村 祐二さん

4. 1 本人が視覚障害になった当初の状況について

(1) 本人の仕事面での状況

視覚障害当時は広島地区の店舗において、デイリー・グロサリーの売場責任者をしていましたが、現場での業務（発注・売場計画・商品陳列）に支障を来たす状況にあり、当時の人事部長が本人と面談し、今後の方向性について話し合った。

(2) 本人が仕事以外の状況で、何か困難な状況に陥っていると感じたか

ご質問の内容について、全く困難と感じたことはない。

(3) 本人から相談を受けたことはあるか

本人から相談してきたのではなく、当時の人事部次長が本人の店舗での動きを見て、このまま仕事を続けるのは困難と判断した。

(4) 眼科医や就労支援機関と、本人の状況について相談する必要性を感じたか

当時の人事部次長と本人が、広島障害者職業センターに相談し、リハビリテーション専門機関として日本ライトハウスを紹介された。

(5) 本人が働き続けられるように特に配慮したことはあるか

第2章 訪問調査

補佐的な仕事を中心に従事させるのではなく、職務分担を明確にし責任ある仕事を与え、自主的に業務が遂行できるようにした。

前述の次長が復職時には人事部長に昇格され、本人の能力を評価してくれた。そして、人事部の人たちに対して、積極的に近江さんに仕事をやらせてみて、本人の処理能力の高さを知ってもらうよう努めてくれた。

4. 2 現在の本人の状況について

(1) 現在、本人が担当している業務は、視覚障害になる前と違っているか

視覚障害者として復職する前は店舗での販売部門に従事していたが、復職後は現在の人事教育部に配属し、部内での人事・給与データ作成業務を担当している。

(2) 本人が働き続けるために必要な機器やソフトウェアの購入について

必要とされる機器やソフトウェアは購入した。また、購入に際し、助成金の申請も行い認可された。

5 要望

助成金の申請に際し、細かな点まで記載した文書が必要とされる。手続きが煩雑である。

6 インタビュー後の感想

近江さんは病気で視力が低下し、仕事を続けることが難しくなった後、まず、広島障害者職業センターでOA講習を受講した。その後、日本ライトハウスを紹介されて、約9ヶ月訓練を受講した。訓練修了後、本社人事教育部に転属の上、復職できたのは、当時の人事部長が近江さんのそれまでの仕事ぶりを評価して、復職へ向けて熱心に働きかけてくれたおかげであった。近江さんのケースは、復職に向けて上司の理解と支援が大切であり、また、歩行訓練やパソコン訓練など必要な支援がタイムリーに受けられることも重要であることを示している。

近江さんのパソコン訓練を担当した者として、復職後6年で上司からも高い評価を受けるまでに定着されていることを確認できたのは、うれしいことであった。しかし、それは、近江さんが常にミスなく確実に仕事をこなし、また日頃からデータの更新と点検に余念なく取り組み、急なデータの要求にも適切に対応されているからこそ成し遂げられたのである。「上司だけでなく、同僚からも信頼されている」という人事教育部長の言葉には重みがあった。

人事登用試験にも積極的にトライされ、会社側がテキストファイルでの出題と回答を認めてくれるという配慮の元、既に主事クラスへの昇格を果たされている。更に上を目指して毎年トライされているのも、「困難な状況にもめげず、自分のやる気を周囲に示す意味があるから」とのことであった。

復職へ向けた訓練を担当している者として、第一線の現場で戦力として働いている復職者の仕事ぶりを確認できたことは、とても有意義であった。しかし、近江さんは視覚障害者であるが故に、並外れた努力をされて、戦力としての評価を勝ち得ているのである。ここに営利企業の現場での復職の厳しさを改めて感じさせられた。

【事例4】 特例子会社へ出向

系列会社の Web アクセシビリティをチェック

株式会社沖ワークウェル 西田 朋己さん

【概要】 西田さんは大手電気メーカーで受注ソフトウェアの開発とプロジェクト管理をしていた。37歳のときに緑内障を発症。半年間仕事を休んだのちに職場に復帰したが、視覚を多用する以前の仕事には戻れず、取り立てて仕事のない日々を3年くらい過ごした。その後、同じ会社の社会貢献推進室長と出会い、Web アクセシビリティチェックの仕事をしてみたらとのアドバイスを受ける。2004年、室長が特例子会社を設立したときに西田さんもそこへ出向、特例子会社が系列会社等から受注した Web のアクセシビリティチェックを担当するようになる。

1 視覚障害者本人に対する質問と回答

1.1 基本情報

①西田 朋己さん 男性 47歳

②視力と視野：手動弁または指数弁

障害程度： 身体障害者手帳 1種2級

障害発生年月：1998年10月、緑内障を発症。1999年3月に障害者手帳3級を取得。

その後、徐々に悪くなり、現在は手動弁または指数弁。

眼疾： 緑内障

白杖の使用：使用

点字の使用：使用。職場復帰当初は使っていなかった。

③視覚障害に伴う休職の有無

発症当初は入院した。その後、年次休暇と目的別休暇（最大40日まで貯められる）、年末年始の休暇を使って60日ほど休んだ。休暇中は1ヶ月に1回くらいの頻度で、会社と連絡を取っていた。年度が替わる頃、そろそろ仕事に戻るか、という気分で復職した。通算、発症後半年間（1998年10月～1999年3月）休職したことになる。

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換

離職、転職ともになし。職種転換と言えるほどかどうかはわからないが、出向という形での配置転換はあった。

⑤視覚障害または就労について相談したことのある支援機関

社会福祉法人日本盲人職能開発センター（以下、日本盲人職能開発センターと略す）
東京障害者職業センター

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

社会復帰訓練

入所等の本格的な訓練はなし。歩行は東京都盲人福祉協会が実施。

職業訓練

本格的に制度等を利用した訓練はなし。日本盲人職能開発センターの好意によるところが大きい。

点字の学習

三田の障害者福祉会館で活動している点字ボランティアの方に頼み込んで、教えてもらった。仕事に就いていると、平日は 5 時以降、それと土日しか通えないため、平日の日中しか開かれていない訓練機関での訓練は利用できなかった。

パソコンの学習

2002 年 5 月に NPO 法人視覚障害者パソコンアシストネットワークで学習した。これに加え、職場で 1 人で練習した。また、日本盲人職能開発センターで開催された講習会にも参加した。

通勤訓練

東京都盲人福祉協会です 3 日間受けた。東京都の委託事業。

⑦現在の所属、職種、現所属での在職期間

株式会社沖ワークウェル事業部 IT 事業チーム、技術職、在職 4 年 4 ヶ月（2008 年 9 月現在。西田さんが提出したファイルには 3 年 4 ヶ月とあったが、2004 年 4 月からの出向だと 4 年と 4 か月と思われる）

⑧現在の雇用形態

沖電気工業株式会社（以下、沖電気工業と略す）からの出向。任期なし（定年はある）。フルタイム。

⑨最終学歴：大学卒

資格：日本商工会議所日本語文書処理能力検定 3 級、同ビジネスコンピューティング 3 級、同 PC 検定文書処理 3 級をいずれも受障後に取得。

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

ブレイルメモ、ラベルライター「テプラ」PRO SR6700D、ものしりトーク、XP Reader、PC-Talker XP ver.1.14、JAWS for Windows ver.4.5（日本アイ・ビー・エム株式会社）

第2章 訪問調査

ホームページ・リーダー ver.3.01 及び ver.3.04、らくらくリーダー

1.2 現在の業務について

①業務の具体的内容

- ・ホームページの視覚障害者向けアクセシビリティチェック

沖ワークウェルが作成したホームページ（主に沖電気工業及びその関連企業から受注）を対象とする。ホームページ・リーダーと XP Reader/PC-Talker を使って読み上げを確認。チェッカーツールを使わないのは、チェッカーソフトウェアを読み上げられないことと、沖電気工業が独自のガイドラインを作っており、それに基づいてチェックするため。

現在では、沖ワークウェルの Web 作成者の技量が上がってきたため、また沖電気工業のガイドラインでテンプレートの使用がルール化されたため、仕事がなくなりつつある。

- ・事務処理作業（関連企業よりの受注）。
- ・視覚障害者向けパソコン指導・サポート（企業ボランティアや講習会受託）。
- ・ユニバーサルデザイン関連の意見や情報提供（主に沖電気工業を対象とする）。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

在宅勤務の社員が多いため、メールや専用機器（沖ワークウェル開発）を多用している。文書による通達、命令等はほとんどない。それ以外は、通常の会社と同じ。

③出張の有無、頻度

出張（遠距離）は年1回あるかないか程度。近距離日帰りの外出は月に4回～5回ある。いずれも単独行動の場合もある。

④職場における人的支援の状況と必要性

支援は必要である。ただ、自然な支援で十分足りている。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

現状は利用状況に大いに満足している。しかし、OSが Windows Vista に変わった場合は苦勞すると思う。だから研修は絶対必要。

機器、ソフトウェアの機能に対する希望はない。それより、職種・職域開発、それに伴う教育訓練体制の確立が重要。

⑥研修の受講状況

社内研修の中には、受講可能な研修はない。その他の研修は、年に数回は受講している。会社員として、研修は絶対必要である。

⑦業務遂行上の工夫、必要と感じる支援、課題

- ・ 支援技術に関する知識を積極的に収集している。
- ・ 業務遂行上の細かい工夫は、(多分) たくさんありすぎて書けない。
- ・ ことさらに支援の必要は無いが、業務でガイドヘルパーが利用できる制度があれば嬉しい。
- ・ 晴眼者に比べ、作業効率はどうしても落ちる。工夫しても限度がある。
- ・ 最新 IT 技術にどのように追随していくかが自身の課題。
- ・ 自身以外では、教育訓練体制の不十分が最大の課題。
- ・ ガイドヘルパーの必要性について

出張の際に誘導してくれる人が必要である。事前予約でなく、臨機応変に頼みたい。
ガイドヘルパーや外出ボランティアは日常生活でしか使えないため。

- ・ 視覚障害者用ソフトウェアの開発の遅れ

職場のパソコンの OS やアプリケーションが変わったときに対応できない。

- ・ JAWS for Windows の問題

JAWS for Windows を使える人しか、JAWS を教えられない。そんな人は少ない。
パソコンのパワーユーザー（視覚障害者）が JAWS を使う人で、「そのアプリケーションは JAWS でしか使えないよ」とか、「仕事をするなら JAWS じゃないと駄目」などと喧伝する。実際には XP Reader や PC-Talker で使えるソフトウェアも多く、私はほとんどこの 2 つで業務をこなしている。高級なスクリーンリーダを使えるスキルがあるということは、あまり重要ではなく、スクリーンリーダを駆使して業務上、必要な一般ソフトウェアを使えるスキルに結びつけていくかが重要。自分の職種、業務に最適なスクリーンリーダを使いこなすことが大切である。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

- ・ ラッシュを外すように勤務時間帯のシフト（フレックス勤務）。
- ・ 外部研修参加への理解。
- ・ 視覚障害者向けパソコンサポートに関する理解。
- ・ 頼めば、大抵のことは支援してもらえる。

⑨業務面で相談する相手

(墨字の処理やパソコントラブル時の対処も含めて) 同僚、上司

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか

- ・ 出向という形で、変更はあった。
- ・ 変更前の業務は受注ソフトウェアの開発（プロジェクト管理）。

第2章 訪問調査

- ・受注ソフトウェアは視覚が前提条件、またプロジェクト管理の膨大な資料をこなすには視覚が不可欠。

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤時間は1時間30分。慣れるまでの歩行訓練は絶対必要。安全性確保のため、ルートを選定（混雑を避ける、判りやすいランドマーク等）を工夫している。現在、苦慮していることは特にない。設備面で望むことも特にない。周囲の自然な支援で何とかなっている。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題コミュニケーションや電話対応などでの苦労はない。回覧文書はほとんどない（在宅勤務者が多いため）。強いて言えば、音声利用下でのパソコンの話が通じにくい。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

昼休みは自分のことをしている。宴席の回数は少ないが、全て参加している。

1. 4 中途視覚障害を経て同じ会社に復職した経緯について

①視覚障害による業務遂行上の困難さを感じた時期と困難の内容

復職後1年目から4年目の出向までの間、ほとんど仕事がない、会社が自分に適した仕事を探そうとしないという困難な状況であった。その他、外出が許可されないといった無理解があった。

②その困難に関する相談の有無、相談した相手、受けた助言

現在の社長、中途視覚障害者の復職を考える会（現在 NPO 法人タートル 以下、タートルと略す）、日本盲人職能開発センター、社会福祉法人あかね「ワークアイ・船橋」に相談した。助言は色々受けたが内容はあまり覚えていない。理解されているという安堵感が何よりだった。タートルについては、通っていた病院の通院仲間から話を聞いた。

③復職に向けて準備したこと

以下は、復職前ではなく復職後に行なった。

- ・日本盲人職能開発センターでの公式・非公式のパソコン学習。
- ・NPO 法人視覚障害者パソコンアシストネットワークでパソコン学習。
- ・その他、パソコンは自分でも学習。
- ・点字ボランティアによる、三田での点字学習。

④休職した場合は、休職する必要があると判断した理由

治療のための休職。

⑤復職するまでに会社側が配慮してくれたこと

特になし（復職後は、数年後に外部の研修が許可になった）。

⑥復職前後での業務内容変更の有無

1. 2 ⑩に述べた通り。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： 株式会社沖ワークウェル

本人との関係： 上司

役職名： 取締役社長

氏名： 木村 良二さん

2. 3 復職の経緯について

(2) 復職に際して、眼科医や就労支援機関と相談したか

本人はいろんな所と相談していたようだが、当社へ来る前なので、会社としては関わっていない。

(5) 復職後の業務遂行に必要な機器やソフトウェアの購入：なし

6 インタビュー後の感想

復職しても仕事のない時期は相当つらかったかと思う。そんなときに、話を聞いてもらえる人や団体に巡り会えたことは西田さんにとって幸運だっただろう。

ヒアリングに対応して下さった木村氏は相当なエネルギーの持ち主である。特例子会社の設立と運営は大変だとは思いますが、この会社での障害者雇用の経験を親会社に活かすような動きを、そのエネルギーで実現できたらうれしく思う。

【事例5】 JAWS for Windows を駆使して、全盲で資機材の購買業務で活躍している事故で失明後、3年間で復職した建設業で働く事務職

株式会社熊谷組九州支店 藤田 善久さん

【概要】 建設現場での事故で2004年に失明した藤田さんは、医療法人社団高邦会柳川リハビリテーション病院で高橋広医師と出会い、早い段階からロービジョンケアで歩行やパソコンの導入訓練を受けた。事故の翌年、国立福岡視力障害センターで歩行訓練やパソコンの訓練を受け、さらに大阪の社会福祉法人日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター（以下、日本ライトハウスと略す）で復職に向けて、Excelやイントラネットへのアクセス訓練を受講した。2007年4月、事故から3年間で同じ九州支店に事務職として復職、建築部で資機材の購買業務を担当している。復職から1年半経て、JAWS for Windows を使用してほとんどの業務を単独でこなせるまでにスキルを高められた。

1 視覚障害者本人に対する質問

1.1 基本情報

①藤田 善久（よしひさ）さん 男性 35歳（1973年8月27日生まれ）

②視力と視野：全盲（両眼義眼）

障害程度： 身体障害者手帳 1種1級

障害発生年月：2004年5月

障害原因： 鉄パイプが右頭部に飛来して両眼破裂となる。

白杖の使用：使用

点字の使用：使用

③視覚障害に伴う休職の有無

休職期間： 2004年5月26日～2007年3月31日

入院期間： 2004年5月26日～2005年3月末（約10ヶ月）

訓練（国立福岡視力障害センター）： 2005年4月中旬～2006年2月末（約10ヶ月）

訓練（日本ライトハウス）： 2006年5月中旬～2007年3月末（約10ヶ月）

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無：なし

⑤視覚障害または就労について相談したことがある支援機関

医療法人社団高邦会柳川リハビリテーション病院（以下、柳川リハビリテーション病院）

国立福岡視力障害センター

日本ライトハウス

福岡障害者職業センター

NPO 法人タートル

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

点字・歩行・パソコン・感覚訓練

国立福岡視力障害センター（期間：2005年4月中旬～2006年2月末（約10ヶ月））

点字・歩行・情報・感覚・墨字・調理訓練

日本ライトハウス（期間：2006年5月中旬～2007年3月末（約10ヶ月））

⑦現在の所属：株式会社熊谷組 九州支店建築部

職種：事務職

現所属での在職期間：1年5ヶ月

⑧現在の雇用形態：正社員

⑨最終学歴：高等学校卒

所有資格：1級建築施工管理技士

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

JAWS for Windows ver.7.1、らくらくリーダー ver.2.5.2、

ICレコーダ ICR-S310RM、プレクストーク PTR2

1.2 現在の業務について

①業務の具体的内容

- ・資機材の購買業務での電子契約業務（紙ベースの契約書作成の手前まで）。
- ・資機材の業者選択（相見積り）を実施後、作業所長の了解をとり作業所に引き継ぐ。
- ・測量機器の在庫の確認・出荷依頼書の作成および手配。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

指示・命令は建築部副部長（購買担当）から受ける。

その他、業務上の支援は派遣社員の方（女性）から受けている。

③出張の有無、頻度

現在まで1度あり。自社が施工した熊本学園大学の構内で、誘導ブロック・点字案内板・音声アナウンスの検証を視覚障害者の立場で行った。

④職場における人的支援の状況と必要性

業務上の支援については、前述の通り、十分な支援をしてもらっている。例えば、画

第2章 訪問調査

面の様子を教えてもらったり、出勤簿への押印、休暇届の提出など。

現在のところ、外部からのボランティアの必要性は感じていない。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

JAWS for Windows ver.7.1 の機能には満足している。特に JAWS カーソル機能が業務上のアクセスに必須であり、その意味で JAWS でないと業務はこなせないと考えている。今のところ、これ以上の研修の必要性は感じていない。

PDF 文書のうち、画像部分しかないためか読み上げない PDF 文書を読み上げるソフトウェアがあれば使用したい。

⑥研修の受講状況：社内研修については、その必要性を感じていない。

⑦業務遂行上工夫していること、必要と感じる支援、課題

復職に必要なパソコン訓練は、福岡ではなく大阪まで出向いて受講したが、福岡で JAWS を使った訓練が受けられる体制が構築されるとうれしい。

福祉施設への相談から始めて、パソコンボランティアや福祉施設のパソコン指導の充実化を図ることを課題と感じている。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

直属の上司の担当副部長がパソコン画面の様子をフィードバックしてくれ、本人が JAWS カーソルで画面上のボタン等のコントロールの位置を探る手助けをしてくれる。場合によっては、IC レコーダに、JAWS カーソルを使っての操作手順を録音してくれることもある。これによって、ボタン等を押すスクリプトを作成することができ、本人のアクセシビリティの向上に繋がっている。

また、残業報告書や出勤簿への押印、休暇届の提出などを、周囲の社員の手助けを受けて提出している。

⑨業務面で相談する相手：上司の建築部副部長（購買担当）に相談している。

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか

事故にて被災する前は、建築作業所の施工管理を担当していた。

復職後は支店内勤に移り、今の購買業務を担当している。担当業務は変わらないが、業務内容は徐々に増えている。

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤時間：1 時間 30 分

慣れるまでの歩行訓練の必要性：必要

安全性確保のための工夫：他の社員より30分早く、ラッシュを避けて出勤している。

苦慮する点：道路上に放置されている自転車。バス停では、わざと放置自転車を片付けて、周囲の人にアピールしている。

設備面で望むこと：通勤時にバス停留所に止まったバスに乗り込む際、運転士が車外に告げる行き先のアナウンスが聞き取りにくい。運転士とバスのアナウンスを同時に言わないで欲しい。

- ②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題コミュニケーションでは笑顔で対応するようにしている。

不在の同僚宛の電話を取ったとき、伝言はテキストファイルにまとめて、メールで伝えるようにしている。

- ③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

昼休みは、業務に関連したサイトを見ている。

親睦会等へは積極的に参加している。

1. 4 中途視覚障害を経て同じ会社に復職した経緯について

- ①視覚障害による業務遂行上の困難さを感じた時期と困難の内容

復職後1年5ヶ月程度であるが、購買業務に関するExcelのデータファイルにおいて、初めて見るワークシートではどのセルに何が書いてあるのか探っていくのが大変である。PDFファイルで受けた見積書などもJAWSカーソルを駆使して、データの配置を読み取ろうとするが、音声の制約もあり、どこに何が書いてあるのか独力で探るのが大変である。同僚に助けてもらうことも多いが、自分でも努力している。

また、現在抱えている問題として、資機材の購買業務に関して、本社の決済をとるイントラネットの画面をJAWS上で操作していると、何回か送信に失敗してしまうことが挙げられる。これは原因がわからず、解決に至っていない。ただ、何回か同じ操作を繰り返すと最後には送信されるので、それで対応している。

- ②その困難に関する相談の有無、相談した相手、受けた助言

日本ライトハウスで訓練を受けた指導員に電話で相談することもある。

使用しているパソコンが替わったため、「らくらくリーダー」の再登録に関して、アイネット株式会社の担当者に相談した。PDFファイルの読み取りに関して、「らくらくリーダー」の設定のアドバイスを受けた。

イントラネット上のトラブルについては、本社のシステム部にJAWSがインストールされたパソコンを送って、原因を調べてもらったこともある。

第2章 訪問調査

③復職に向けて準備したこと

日本ライトハウスでの訓練の最後の3ヶ月間は、電車で10分ほどの距離にある株式会社熊谷組関西支店にてイントラネットにアクセスする訓練を受けた。掲示板、メール、文書共有などの各画面を操作するために必要なJAWSスクリプトを作成してもらった。

復職前には、再度、国立福岡視力障害センターの歩行指導員に自宅から会社までの歩行訓練を受けた。朝夕のラッシュ時に合わせた通勤歩行訓練1回ずつと、社内の移動訓練が1回あった。

④休職した場合は、休職する必要があると判断した理由

事故による治療と、全盲になって事務職として復職するために、歩行訓練やパソコンの訓練を受ける必要があると感じたので、休職して訓練を受講した。

⑤復職するまでに会社側が配慮してくれたこと

- ・訓練で使うパソコンを会社側が準備し、貸与してくれた。
- ・復職後の業務について勉強するために、いろいろなデータを準備してくれ、訓練中に活用することができた。
- ・会社側は復職して仕事ができるまで、パソコンのスキルをつけるように励ましてくれ、休職期間については期限をつけなかった。

⑥復職前後での業務内容変更の有無

事故にて被災する前は、建築作業所の施工管理を担当していた。
復職後は支店内勤に移り、今の購買業務を担当している。

1. 5 公的サービスに望むこと

制度として、休職中の方が会社在籍のまま、職業訓練を受講できることを望む。その際、経済的支援が受けられればなお良い。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： 株式会社熊谷組 九州支店

本人との関係： 人事部担当者

役職名： 九州支店管理部課長

氏名： 樋田 和久さん

2. 1 休職前の状況について

(1) 本人の仕事面での状況

2004 年 5 月、鹿児島県の工事現場で飛来した鉄パイプが本人の頭部を直撃して、両眼破裂で失明した。当初は、今後どのように回復するのか、全盲で何ができるのか、治療を終えて復職する可能性はあるのか見通しが立たなかった。

- (2) 本人が仕事以外の状況で、何か困難な状況に陥っていると感じたか

入院状態で、回復して働けるようになるかどうか、全く見通しが立たなかった。

- (3) 眼科医や就労支援機関と、本人の状況について相談したか

当時の担当者が柳川リハビリテーション病院眼科の高橋広医師に相談し、音声パソコンの紹介を受けた。また、福岡障害者職業センターの紹介で、東京の事業所で働いている視覚障害者を訪問し、スクリーンリーダ上でパソコンを操作しているところを見学した。

- (4) 視覚障害者に対する生活訓練や職業訓練等の情報を得ていたか

前述の事例を見て、当時の人事担当者は全盲者でもパソコンを使いこなせば復職できると確信した。そのための生活訓練（歩行・パソコン）についての情報は、前述の高橋広医師より得た。

- (5) 視覚障害となった社員が生活訓練、職業訓練を受ける際、病気休暇、休職、研修制度が適用されるか

社内の規定で、業務上の傷病により休業する期間が 3 年を超え労働基準法第 81 条の規定に基づいて打切保障を行った時に解雇とされ、社会保険料は会社側が立て替えて支払った。休職中の 2005 年 4 月～2006 年 2 月は国立福岡視力障害センターで生活訓練を受講し、さらに 2006 年 5 月～2007 年 3 月、日本ライトハウスで生活訓練と復職に向けたパソコンの訓練を受講した。

2. 2 休職の経緯について

- (1) 休職の理由

治療と復職に向けた生活訓練（歩行・パソコン）受講。

- (2) 休職に対して、産業医や会社側の考え

当初は回復して復帰できるのか、どんな仕事ができるのか不明であったが、本人の復職への意識が強いこと、また担当者が音声パソコンを使いこなせば復帰できると確信したことで、休職して生活訓練を受講することを支援した。

- (3) 休職に際して、会社側が本人に配慮した点

音声パソコンを使いこなせば職場で仕事ができるとわかって、期限を決めずにじっくり、ゆっくりと訓練を受けるよう本人に促した。時には焦る本人にセーブをかけ

第2章 訪問調査

ることもあった。

また、訓練で使用するノートパソコンは会社側より本人に貸与し、そこに本人が自費で購入したスクリーンリーダー「JAWS for Windows ver.4.5」を搭載して、パソコン訓練が JAWS で受講できるように支援した。

(4) 休職する際に、復職させることは決まっていたか

前述のように、担当者が音声パソコンを使いこなしている事例をみて、ここまで使いこなせれば復職できると確信した。

(5) 休職中、本人の眼の状況や復職への準備状況について、本人から報告を受けたか

本人からは随時、報告があった。社内のホームページで頑張っている姿を披露した。

2.3 復職の経緯について

(1) 本人の復職を認めた理由

歩行訓練を受け、単独での通勤歩行が可能であり、また、日本ライトハウスでのパソコン訓練で Excel が使いこなせることを確認して、社内でやってもらう仕事があると判断したから。

(2) 復職に際して、眼科医や就労支援機関と相談したか

休職中に福岡中央公共職業安定所から助成金の説明を受けた。建物の改善の必要はなかったが、状況によっては助成金を使う可能性もあった。

しかし、休職中にパソコン訓練を受けるために、スクリーンリーダー JAWS for Windows をインストールしたパソコンが必要であったのに、休職中は助成金が下りないということであったので利用しなかった。

(3) 復職後の業務は休職前の業務と違っていたか

事故による休職前は、建設現場での施工管理の仕事をしていた。復職後は内勤で一般事務をしている。

(4) 復職に際して事業所側が配慮した事項

- ・職場に視覚障害者が復職してくることを周知した。
- ・本人の机は、通路やトイレに近く、本人が動きやすい場所を割り当てた。
- ・休職中に訓練受講に必要なノート型パソコンを貸与した。
- ・福岡障害者職業センターより、一般社員を対象とした視覚障害者に対する支援の仕方を説明する講習会開催も可能ということであったが、現在のところその必要はなく実施していない。

(5) 復職後の業務遂行に必要な機器やソフトウェア購入

休職中に訓練受講に必要な、Windows XP と Office 2003 のインストールされたノート型パソコンを貸与した。

復職後、建築部で資機材の購買業務を担当するには OS が違い、またパソコンがパワー不足であったので、会社側が Windows 2000（職場での標準 OS）と Office 2000 のインストールされたパソコンを用意した。パワー不足で、JAWS for Windows 上で会社側のシステムを動かしていくと、しばしば止まってしまったからである。

これら、すべてに助成金は利用しなかった。

その他、スクリーンリーダを始めとするソフトウェアのバージョンアップや、スキヤナの購入は本人が自費で行った。

(6) 復職後の本人からの相談の有無について

特に本人から相談を受けたことはない。

(7) 復職後、本人の処遇に関して困ったこと

復職に際して、これまでの異動を伴う総合職から異動がない一般職に変更したが、特に困ったことはない。

(8) 今後、本人に期待すること

建築部での購買業務で、どんどんスキルアップを図って欲しい。資材の調達における取り決めや市場の調査などで、会社側の期待に応えるべく、これからも頑張ってもらいたい。

5 要望

福岡中央公共職業安定所より、助成金に関する事など積極的な情報提供を受けたが、残念ながら助成金が休職中には出ないとわかり、利用できなかった。このあたり、助成金申請要件の緩和を望む。

また、訓練費用に対する支援があれば、本人の負担も軽減されたのではないかと。

6 インタビュー後の感想

面接の後、ご本人のデスクで資機材の購買業務のデモをしてもらった。何百回も繰り返している操作とのことであったが、JAWS での Excel ワークシート上のボタン操作や本社決済を得るためのイントラネット画面での操作は速かった。JAWS カーソルでの操作やそれをスクリプトに作り上げる操作は訓練でやった内容であり、担当した者として実施した訓練が役立ったことを確認でき、幸せであった。

調査者は会社側担当者に対して、「事故に会社側が責任を感じたから、復職に積極的

第2章 訪問調査

だったのか」と聞きにくいことを敢えて質問した。しかし、樋田課長の答えはノーであった。前任の担当者が、視覚障害者がスクリーンリーダー上でパソコンを駆使している様子を東京のある事業所で見学し、「これならば事務職として仕事ができる」という確信が持てたからこそ復職を認める方向で動いたのであり、決して本人に同情して、或いは事故に会社側が責任を感じたからではないというのが、課長の答えであった。企業のおかれている環境が厳しさを増している中で、本人が戦力になりうるという確信があったからこそ、会社側も熱心に復職に取り組んだというのは、納得できる説明であった。事業所見学をアドバイスされた NPO 法人タートルや福岡障害者職業センターの果たした役割は大なるものがあったと思う。会社側の期待に応えて、ご本人も大阪まで出かけて訓練を受講した。本人の訓練に向かう態度は、毎時間の訓練内容を全てプレクストークで録音し、毎晩、聞き直して復習するという熱心さであった。

今の藤田さんの仕事内容を考えると、JAWS for Windows の使用を勧められた元柳川リハビリテーション病院眼科の高橋広医師のアドバイスは適切なものであった。それ以上にこの事例が示す素晴しさは、これだけ大きな事故に遭遇しながらも、わずか3年間でベッドサイドから復職につながったという事実である。この意味からも、柳川リハビリテーション病院でのロービジョンケアの果たした役割は大きく、病院スタッフの功績は大であったと言えよう。

【事例6】 仕事は自分から提案していくもの

外国人教育、議事録の翻訳、メンタルヘルスチームなどを次々と企画
国際紙パルプ商事株式会社 安達 文洋さん

【概要】 安達文洋さんは20年前に網膜色素変性症を発症。病状は徐々に進行し、発症後10年で失明した。しかし、持ち前の前向きな性格で、視覚障害があってもできる仕事を社内で次々と企画・遂行していった。その結果、訓練のために1~2週間の休暇を取ることはあっても、休職はせずに雇用継続を実現。仕事のほかに、ブラインドセーリングも楽しんでいる。

1 視覚障害者本人に対する質問と回答

1.1 基本情報

①安達 文洋さん 男性 1949年8月19日生まれ

②視力と視野：手動弁。視野は測定不能。

障害程度： 身体障害者手帳1級（2000年7月取得）。慣れない場所での単独歩行は困難だが、日常生活には問題が無い。

眼疾： 約20年前に網膜色素変性症を発病。約10年前に失明。

40歳前、免許更新ができない程度。

45歳頃、読み書き、単独移動がづらい。昼は見えるが夜は見えない。

職場では、資料は同僚や部下に読んでもらう、移動は駅まで一緒に歩いてもらうなどの支援を受ける。この頃、海外出張も数回こなした。貿易の仕事をしていたので、中国人の教育係という仕事を提案し、進める。

50歳、読み書き、歩行が困難。会社の勧めで身体障害者手帳を取得。

白杖の使用：白杖は常時使用。

点字の使用：点字は使用していない。

③視覚障害に伴う休職の有無：休職はしていない。

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無：なし

⑤視覚障害または就労について相談したことのある支援機関

特にないが、日本盲人職能開発センターを上司と一度見学。

その他、音声スクリーンリーダーを会社側に理解してもらうために、PCソフトウェア会社を数回訪問、そして会社に購入してもらう。

第2章 訪問調査

飯田橋のハローワークへ、会社の人とともに助成金について話を聞きに行く。ここで、工藤さん、荒井さんに出会い、中途視覚障害者の復職を考える会を紹介してもらう。そこから所沢などのリハ施設について知る。

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

歩行、生活、パソコン、点字の訓練

国立障害者リハビリテーションセンター病院で、2001年から2005年までに1回1～2週間の入院訓練を合計5回受けた。点字はものにはなっていない。

パソコンは、かつて英文タイプをしていたためとっつきやすかった。国立障害者リハビリテーションセンター病院では話を聞いた程度。その後、会社の費用でパソコンとスクリーンリーダを自宅に導入（この頃は在宅勤務）。6ヶ月間、1ヶ月に1回程度、会社でコンピュータの詳しい人が指導に来てくれた。

⑦現在の所属、職種、現所属での在職期間

総務本部、人事グループ、総合職、6年（在宅勤務）

⑧現在の雇用形態：在宅勤務。正社員としてフルタイム。

⑨最終学歴：大学卒

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

XP Reader、翻訳ソフトウェア、電子辞書、Word、Excel

1.2 現在の業務について

①業務の具体的内容

- ・海外法人（米国）で月2回ほど行われている幹部会の議事録を和文に翻訳。当初、インターネットで重要なニュースを探して訳したり、専門誌の情報を訳したりしていたが、専門誌の情報は業界紙に日本語訳が載る方が早いため、業務の意味がない。そこで、幹部会の議事録の翻訳に対象を変更した。仕事内容は自分から提案していくことが重要である。
- ・国内外の関連のメールマガジン記事を毎日読んで必要であれば担当部署にメールで紹介。
- ・海外現地法人、事務所（11ヶ所）の毎月の定期市況報告に対するコメントとアドバイス。
- ・その他、社内商談会、衛生委員会に参加のため毎月各1日出社。
- ・メンタルヘルスも含めて社員相手の相談・面談を引き受けている。安達さんのように障害があっても働き続ける人が話を聞くだけで、社員は勇気づけられるようだ。

(英文の読み上げについての補足)

当初は日本語スクリーンリーダーに単語登録していった。1年くらい登録を続けたら十分に使えるようになった。ほかに、翻訳ソフトウェアも利用しているが、日本語訳はほとんど書き直している。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

依頼部署から提出日の指示は受けているが、それ以外は特になし。

なお、毎日の業務管理については終業後、その内容を日報表に記入して、月末に一覧表で副本部長に提出している。

関連部署への連絡はメールあるいは電話で行う。特に支障はない。

③出張の有無：全くなし

④職場における人的支援の状況と必要性

在宅なので、パソコン、ソフトウェアに関する事はソフトウェア販売会社に支援してもらっている。この支援体制は3年前から会社がソフトウェア販売会社とメンテナンスを含めて年間契約をしている。(それ以前は、社内のシステムグループが支援してくれていたが、コンピュータ関係は全て外部委託になったため社内のシステムグループは解散して支援体制がなくなった。)

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

現状で仕事に支障もないので満足している。

⑥社内研修の受講状況

個人的に必要な社内研修は殆どないが、希望すれば参加できる。また、外部の研修、セミナーなどは申請すれば参加できる。

⑦業務遂行上、工夫していること、必要と感じる支援、課題

在宅勤務に関してのマニュアルはないので、常に創意工夫しながら業務を遂行している。即ち、会社に提案する姿勢を心がけている。

一方、在宅のため、業務管理を含め食事、運動、睡眠など自己管理には気をつけている。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄：特になし

⑨業務面で相談する相手：職場の上司、同僚

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか。

特にはないが、3年前にメンタルヘルsteamを立ち上げて、2年ほど前から衛生委員会を復活させてメンバーとして参画している。

第2章 訪問調査

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

月 2～3 回ほど出社しているが、自宅と会社の往復には気をつけている。できれば、歩行訓練を受けたいと思っている。

会社の玄関の入り口がガラス張りなので、何か目印があると助かる。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題必要な読み物は家族、同僚に読んでもらっているの、それほど不自由は感じていない。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

昼休みは自宅でテレビを見ている。出社した時には上司、同僚と話している。

宴席、親睦会は声がかかれば、出席している。

1. 4 中途視覚障害を経て同じ会社で働き続けた経緯について

①視覚障害による業務遂行上の困難さを感じた時期と困難の内容

在職 20 年ぐらいで読み書きが難しくなったが、部下の支援で業務は遂行していた。

しかし、その後 10 年ぐらいで失明して単独歩行ができなくなった時期が一番苦しかった。

②その困難に関する相談の有無、相談した相手、受けた助言

上司からは将来的に自立できることを考えたほうが良いと助言されたが、就労の継続を希望した。具体的には部下の教育であった。しかし、常に私の面倒を見なくてはならないので、在宅勤務を命じられた。

一方、在宅勤務になる前に、有給休暇を 1～2 週間ほどとって、自ら国立障害者リハビリテーションセンター病院に入院して、歩行、パソコン、点字、生活訓練などを受けて、自立できるように努力した。

③復職に向けて準備したこと：前述の通り

④休職した場合は、休職する必要があると判断した理由

休職しないで、有給休暇で訓練を受けた。

⑤復職するまでに会社側が配慮してくれたこと

訓練のために有給休暇を利用させてくれた。約 3 年間で合計 5 回（延べ約 1 ヶ月）。

⑥復職前後での業務内容変更の有無

営業部門から在宅勤務への変更。

1. 5 視覚障害者へのメッセージ

自分を表現しない限り、相手は分かってくれない。自分が意見を言わない限り、相手には伝わらない。ただ待っているのではなく、提案していくことが視覚障害者には求められる。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： 国際紙パルプ商事株式会社
本人との関係： 上司
役職名： 総務本部副本部長兼人事グループ長
氏名： 吉松 仁平さん

4 視覚障害になった後も、休職せずに働き続けている経緯について

4. 1 本人が視覚障害になった当初の状況について

(1) 本人の仕事面での状況

当時の上司ではないため答えられない。状況は、本人の回答参照。

(2) 本人が仕事以外の状況で、何か困難な状況に陥っていると感じたか:本人回答参照。

(3) 本人から相談を受けたことはあるか

(4) 眼科医や就労支援機関と、本人の状況について相談する必要性を感じたか
本人が健康保険組合の眼科へ行った。

(5) 本人が働き続けられるように特に配慮したことはあるか

- ・ハローワークへ雇用支援のための助成金制度について相談した。
- ・在宅勤務の規程を整備した。
- ・視覚障害者用機器、ソフトウェア、通信環境、保守契約を会社の負担で整えた。

4. 2 現在の本人の状況について

(1) 現在、本人が担当している業務は、視覚障害になる前と違っているか
業務を営業から翻訳等へ変更した。詳しくは本人の回答参照。

(2) 本人が働き続けるために必要な機器やソフトウェアを購入したか。
助成金制度を活用して機器類を購入した。

4. 3 会社として障害者雇用への方針

社会貢献しなくてはならないと考えてはいるが、現状は、障害者雇用について国が

第2章 訪問調査

ら指導されない程度の対応に留まっている。現在雇用されている障害者は10数人で、法定雇用率に少し足りない程度である。障害の種別は、視覚障害（安達さんとその他にも1人。この方は等級2級、視野狭窄。視覚障害者用の機器は使っていない）、心臓疾患、腎臓疾患、下肢障害（車いすは使っていない）、上肢障害。中途障害者が多い。

4.4 その他

歩行訓練を受けた後、安達さんには月1回出社してもらっている。1人で歩けることは大きな変化だと思う。

安達さんのように視覚障害があっても働き続ける姿は、同年代の経営者に勇気を与えている。

安達さんは、貿易部門での実績があったからこそ、そして自身の前向きな性格故に、会社の最終判断は継続雇用となった。

6 インタビュー後の感想

会社として障害者の雇用継続に積極的とは言い難い状況で、安達さんは、自分にしかできない仕事を持ち、かつ、それを増やしていったことで、自ら継続雇用をつかみ取った。更に、休日にはセーリングを毎週楽しんでいるという。今いる環境の中で、自分ができることや楽しいことを見つけ出していくその積極的な姿勢がすばらしい。

【事例7】 視力が低下しても、拡大読書器などを活用して撮影現場を取り仕切る
商業用写真撮影のコーディネータとして働き続ける元カメラマン
印刷業界の写真撮影部署 K.T.さん

【概要】 印刷業界にカメラマンとして入社した K.T.さんは、3年目で視力低下のため、商業用写真の撮影コーディネータ（撮影のスケジュール設計と管理、予算の管理、スタッフの手配）業務や撮影ディレクションなど、カメラマンを支え、撮影を取り仕切る撮影コーディネータに転進した。これは、上司の勧めであったという。その後、19年間も撮影コーディネータとして勤め上げ、2008年春には上級職に昇格した。上司の信頼も厚く、弱視者として困難と思われる印刷業界で頑張っておられる。業務では拡大読書器やライト付きルーペ、単眼鏡などの補助具やパソコンを活用してこなしているが、周囲の人の協力も欠かせない。同僚とはコミュニケーションを密にするように努めているが、読みにくいメモをもらって困ることもある。また、仕事が忙しい時は、撮影企画書類などを読んで要約してくれるアシスタントがいるとありがたいと思う。

1 視覚障害者本人に対する質問

1.1 基本情報

①K.T.さん 男性 45歳

②視力と視野：視力 両眼とも 0.02～0.03 程度。右眼は利き眼で 5～6年前まではよかったが、今は中心暗点が広がってきており、最近では左眼で見ている。

視野は 10度以内、欠損率 95%、中心暗点。

障害程度： 身体障害者手帳 1種 2級（2005年 8月 17日 交付）

障害発生年月：1988年に緑内障と診断される。

眼疾： 緑内障

白杖の使用：白杖は必要な時に使用。ラッシュ時など混雑時や歩道で危険を感じる時に使用している。

点字の使用：使用しない

③視覚障害に伴う休職の有無：なし

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無

1989年頃、入社3年目でカメラマンより撮影コーディネータへ職種転換。

第2章 訪問調査

⑤視覚障害または就労について相談したことがある支援機関

日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター

10年前と4年前に支援ソフトウェアや機器の情報提供を受けた。

社内に設けているキャリア相談室

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

訓練といえる程のものではないが、パソコンは苦手であったので、大阪府 IT ステーションで視覚障害者対象のパソコン初級講座（土曜日に4回開催）を受講した。ブラインドタッチができるようになった。

⑦現在の所属：印刷業界の写真撮影部署。

職種：企画制作職、商業用写真撮影のコーディネーター。今年度より上級職に昇格。

現所属での在職期間：カメラマンより転向して19年。

⑧現在の雇用形態：正社員（フルタイム）

⑨最終学歴：芸術関係の大学の写真学科。

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

ZoomText Magnifier、PC-Talker XP、JAWS for Windows、携帯型拡大読書器、ライト付きルーペ、単眼鏡、ICレコーダー

1.2 現在の業務について

①業務の具体的内容

商業用写真の撮影コーディネーター

- ・撮影のスケジュール設計と管理
- ・撮影予算の管理
- ・撮影スタッフの手配と管理

撮影ディレクション

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

本人が中心となって指示し、必要なときは同僚やスタッフの助けを求める。関係者との連絡とコミュニケーションは密にしている。

③出張の有無、頻度

出張は年に4～5回程度あり。出張先は東京や名古屋などで、モデルのオーディションに同席したり、モデルクラブを訪問してオーディションやキャスティングの相談のために出張する。

④職場における人的支援の状況と必要性

自然な支援は感じているが、専門アシスタントが欲しいと感じることはある。特に仕事は何件か重なった際に、企画書類等を読んで要約してくれるアシスタントがいるとありがたい。仕事に優先順位をつけることができるため。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

会社にスクリーンリーダー（JAWS for Windows）や画面拡大ソフトウェア（ZoomText Magnifier）を購入してもらった。

また、現在は携帯型の拡大読書器を使用しているが、据え置きタイプの拡大読書器を設置してくれるよう希望する。何故なら、携帯型ではコントラストの調整が十分できず、印刷が薄い伝票などが読みにくい。また、据え置きタイプの拡大読書器の下では書き込みも容易であり、拡大される範囲も携帯型よりは広い。

⑥研修の受講状況

グループ会社社員が全員受講する社内の通常研修は、社内ネット上でネットワークラーニングの形態で行われている。他の社員と同様に、仕事の合間にサーバにアクセスして、Windows のユーザ補助にある拡大鏡を使って拡大した画面で見ている。

また、その他の研修（例えば幹部研修）では、講習資料を拡大コピーしてもらって事前に配布してもらった。

⑦業務遂行上工夫していること、必要と感じる支援、課題

仕事場の同僚とはコミュニケーションを密にし、自分ができる範囲のことは極力自分で行うようにしている。できることとできないことを、角がたたないようにはっきり伝えるようにしている。

必要な支援といえるかどうかかわからないが、書類等を手渡される際に、何の書類なのか口頭で伝えてくれると、いちいち拡大読書器で確認しなくても見当がつき、処理し易くなる。

さらに、日報やメモはサインペンで太く書いて欲しいと常々、同僚には伝えてあるが、赤の細いボールペンで書いてくる人がいる。ラインマーカで文字を書かれた場合は最悪で、ほとんど読めない。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

仕事量が過度にならないように、上司が仕事の振り分けに配慮してくれている。

⑨業務面で相談する相手：同じ部署の後輩、または直属の上司。

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか

視覚障害者になってからではないが、眼が悪くなり始めてからカメラマンから撮影コーディネータに転向。視力低下により、撮影画像のチェックがやりにくくなったため。

第2章 訪問調査

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤時間は35分。安全確保のために、混雑時には白杖を使用している。歩道を走行する自転車は、歩いている視覚障害者にとっては脅威である。

自宅から通勤で利用する駅前の横断歩道に、音声信号を設置して欲しい。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題

社内・外の関係者には自分に視覚障害があることを伝え、自分がどれだけ確認できているかを伝えながら、コミュニケーションをとるようにしている。しかし、初対面の得意先の人に自分の眼の状況を伝えるのは難しいので、カメラマンを同行しての打合せを行っている。細かい箇所はカメラマンに確認してもらっている。

電話の対応には不自由は感じていない。

回覧文書は拡大読書器を使用して読むが、時たま、同僚に読み上げてもらっている。電話の伝言メモ等は、太いマジック等で記入して欲しいと部署内で頼んでいるが、そうしてもらえないことも多い。その都度、依頼を繰り返して、自分の見え方について理解してもらおうのが今後の課題。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

昼休みは宅配の弁当もしくは社員食堂で昼食をとり、眼を休めながら音楽を聴いたりしている。

宴席は積極的に参加し、幹事をすることも多い。宴席でわかりにくい料理は、回りの同僚がさりげなくサポートしてくれる。たとえば、烏賊の刺身を小皿にとってくれたり、から揚げかコロッケかを教えてくれる。

1. 4 中途視覚障害を経て同じ会社で働き続けた経緯について

①視覚障害による業務遂行上の困難さを感じた時期と困難の内容

入社3年目で困難を感じた。

カメラマンとして必要な被写体のチェックや確認が、視力及び視野の低下で困難になった。

②その困難に関する相談の有無、相談した相手、受けた助言

職場の上司に相談した。上司はカメラマンとしての腕を買ってくれ、撮影コーディネータへ職種転換を薦められた。

眼科医にも相談したが、「視覚障害者が印刷業界で写真の仕事続けるのは難しいのではないかと。転職するしかない」と言われた。障害者団体の紹介はなかった。

③復職に向けて準備したこと

復職に向けた準備ではなく、働きながら通勤の安全を確保するため、Kinki ビジョンサポートが開催した弱視者用の歩行訓練を受講した。弱視者用の歩行訓練では、外側の視野をうまく使ってサーチしながら、例えば駅の券売機を探したり、信号機の位置を探す方法を教えてもらい、とても役に立った。

また、パソコンには不慣れであったので、大阪府 IT ステーションで開催された音声によるパソコンの講習を受講し、ブラインドタッチができるようになった。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： 印刷業界の事業所
本人との関係： 人事担当者
役職名： 総務部部長
氏名： H. M.さん

4 視覚障害になった後も、休職せずに働き続けている経緯について

4. 1 本人が視覚障害になった当初の状況について

(1) 本人の仕事面での状況

1989年頃、入社3年目に緑内障で視力が低下し、撮影スチールの確認等が難しくなってきたため、プロのカメラマンとして仕事を続けていくのが難しくなった。

(2) 本人が仕事以外の状況で、何か困難な状況に陥っていると感じたか：特になし

(3) 本人から相談を受けたことはあるか

視力が低下してカメラマンとして仕事を続けていくことが難しくなったため、当時の上長に相談した。

(4) 眼科医や就労支援機関と、本人の状況について相談する必要性を感じたか

必要性を感じなかった。

(5) 本人が働き続けられるように特に配慮したことはあるか

本人は人当たりがよいので、撮影コーディネーターや撮影ディレクション（指示）、企画管理の仕事に変わらないかと当時の上司が提案した。当時は撮影場所の選択からモデルのキャスティング、果てはモデルが着る衣装のアイロン掛けまでカメラマンが自分でやっていた。ちょうどコーディネーターという職種が確立していく時期であった。

本人は入社3年目であったが、業務に応じて長時間の残業をこなすなど熱心にカメラマンとして仕事をし、入社して間もない社員としては異例の個展を開くなど、カメ

第2章 訪問調査

ラマンとしても評価されていた。それも当時の上司が撮影コーディネータへの転進を勧めてくれた理由のひとつかもしれない。

4. 2 現在までの経緯について

(1) 現在、本人が担当している業務は、視覚障害になる前と違っているか

視覚障害になる前はカメラマン。視覚障害になった後は、撮影コーディネータに転進した。その理由については前述の通り。

今年の春に上級職（幹部社員）に昇格させた。今後、より大掛かりな仕事のコーディネートなど、チームでする仕事にも幅を広げてもらうよう期待している。

(2) 本人が働き続けるために必要な機器やソフトウェアを購入したか。

2007年に会社の経費で以下の機器やソフトウェアを購入した。助成金は結局利用しなかった。

ZoomText Magnifier、PC-Talker XP、JAWS for Windows、携帯型拡大読書器

4. 3 視覚障害者の雇用継続に関して

支援制度にどんなものがあるのか知らないので、申請しづらかった。

6 インタビュー後の感想

印刷業界でカメラマンをしていた人が、視覚障害2級になったが休職することなく、これまでの経験を生かして撮影コーディネータをしているという事例で、とても興味深かった。もう、撮影コーディネータとして19年も勤め上げて、この春には上級職に昇格も果たしており、上司の信頼も厚い。視覚が低下した時にかかった眼科医は写真の仕事は無理と言ったというが、通常は妥当な判断かもしれない。しかし、撮影のコーディネートという仕事を上司が提案してくれ、それがうまくいって昇格を果たして頑張っているという点も考え合わせると、本人の頑張りもあったに違いないが、会社側や同僚の配慮や周囲の状況にも恵まれたということが言えるのではないか。

しかし、本人には悩みも残っている。周りの方が視覚障害を意識しないのはいい点もあるが、また困った点もある。たとえば、メモはサインペンで書いて欲しいと伝えてあっても、いまだに赤のボールペンや最悪の場合はラインマーカでメモを書いてよこす人がいるそうである。晴眼者でも、薄い色のラインマーカで書かれた文字は読みにくい。視覚障害のことを根気強く周知することもまた、本人の課題のようである。

【事例8】 一日も休職せず会社で仕事を見つけていった O.T.さん

中途視覚障害の後、今も自らの職域拡大に意欲的に取り組む事務職
小売業 O.T.さん

【概要】 1997年、網膜色素変性症により障害者手帳（2級）を取得し、ショッピングセンターの売り場営業職から事務職へと職種を転換した。障害の進行（現在は光覚で1級）のため退職を考えた時期もあったが、中途視覚障害者の復職を考える会の2004年11月の地方交流会での情報、弁護士の支援などから職場に留まる決意をした。

会社の休みを利用して白杖歩行訓練・点字・パソコンの訓練に取り組む一方、雇用継続について会社との話し合いを続けた。その間、休職せず職場へ出勤を続けた。その後、パソコン（Excel）での帳票管理のスキルを身に付け、また、会社側の姿勢も雇用継続へと変化していった。

現在の業務はパソコンを使ったOA事務、電話対応、店内放送などである。用紙の識別に点字サインを利用するなどちょっとした工夫にも熱心だ。最近では、事業所内のレベルアップトレーナーとして従業員教育を任されるなど、O.T.さんの職域は広がっている。

1. 視覚障害者本人に対する質問

1.1 基本情報

①O.T.さん 女性 41歳（1967年1月1日生まれ）

②視力と視野：光覚

障害程度： 身体障害者手帳 1種1級（1997年に手帳を取得した際は、2級であった）

眼疾： 網膜色素変性症

白杖の使用：使用

点字の使用：使用

③視覚障害に伴う休職の有無：なし

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無

職種転換あり。1997年5月、身体障害者手帳取得と同時期に出向解除となった。出向解除後、販売職から事務職に配置転換してもらった。

⑤視覚障害または就労について相談したことがある支援機関

愛知県立名古屋盲学校

第2章 訪問調査

岐阜県立岐阜盲学校

社会福祉法人名古屋ライトハウス名古屋盲人情報文化センター（名古屋ライトハウス）

名古屋市総合リハビリテーションセンター（名古屋市総合リハビリテーション事業団）

愛知障害者職業センター

愛知県障害者雇用促進協会（現社団法人愛知雇用開発協会）

社会福祉法人日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター

本郷眼科

社会福祉法人聖霊会聖霊病院（以下、聖霊病院）

愛知視覚障害者協議会

中途視覚障害者の復職を考える会（現 NPO 法人タートル）

日本網膜色素変性症協会

弁護士

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

歩行訓練

聖霊病院による訪問指導

点字、パソコン

名古屋ライトハウス（期間：2005年～2007年）

点字教室に通い、点字を学び、また、パソコンの訓練も受講した。

愛知障害者職業センター

職業カウンセラーに相談し支援を受けた。「雇用管理サポート」制度を使って、職業カウンセラーと、専門協力家として名古屋ライトハウスの PC 指導員と歩行訓練士が職場を訪問して、PC-Talker XP を導入する際の調査、助言をした。

⑦現在の所属、職種、現所属での在職期間：事務職 11年間

⑧現在の雇用形態：正社員

⑨最終学歴：名古屋女子大学短期大学部英語科

資格：珠算3級、英語検定3級

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

PC-Talker XP、スキャナ、よみとも、ラベルライタ「テプラ」PRO SR6700D、点字版、穴あけパンチ

1. 2 現在の業務について

①業務の具体的内容

- ・電話による問い合わせ、クレーム対応（レジでの打ち誤り）
- ・パートタイマー、アルバイトの求人応募受付
- ・マイカー通勤の従業員のデータをもらって、免許証、車検、自賠責保険、任意保険の更新の案内を通知する。
- ・出勤簿作成（シフト勤務や休日を入力して、押印用の出勤簿用紙を作る。同僚が左角に点筆で印をつけてくれるので、見えなくても比較的きれいに押印できる。）
- ・名札の作成
- ・店内放送
- ・70店舗ほどのテナントの変動経費の請求明細書の作成（パソコンでできるファイル管理の部分を担当している。発生した経費の処理、詳細の明記は見えていないとできないので、同僚が仕上げている。）
- ・ちょっとした連絡文の作成（変更事項、伝達事項などを自分から確認して該当先に配布している。）
- ・社内ホームページからの情報で、確認が必要なことを把握し、上司や同僚に確認、伝達するように心がけている。
- ・Excelを使った簡単な帳票作成（同僚の手が空いた時に、視覚的な仕上がり具合を確認してもらっている。）
 - －業務課内で使う管理簿（データ送信記録、備品管理表、貸出物の回収リスト等）
 - －保健師からの面談スケジュール
- ・上司から依頼される業務
 - －クレジットカード入会キャンペーンの実施期間の成績表
 - －従業員の平均年齢を部署・部門別、雇用別で作成
 - －一定年者のリスト作成
- ・事務所内の掃除、ごみ捨て（自主的に毎日行っている。）
- ・ファックスや郵便物の仕分け（受信したファックスや郵便物をスキャナにかけて読み、点字を貼りつけた100個ほどポストに振り分ける。確認できないものは、同僚に読んでもらっている。）
- ・レベルアップトレーナーとしての業務
 - －月1回、ミーティングと朝礼当番がある。ミーティングの内容はパソコンで記録し、書類は「よみとも」で読み取り、テキストデータとして全て保存している。
 - －必要なプリントは、点訳してプリントの上に貼り付け、ファイルしている。
 - －朝礼当番では、全店朝礼の際、従業員に挨拶や接客を中心としたトレーニングを行

第2章 訪問調査

っている。

一朝礼に必要な資料は、パソコンのデータを点訳して活用している。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

- ・社内ホームページは毎日、閲覧して情報を得るようにしている。PC-Talker を入れてもらったことにより、確認できるようになった。
- ・朝礼には必ず出席するようにして、店が配ったチラシなどの情報を得るようにしている。また、自分の得た情報は同僚にも伝えるようにしている。
- ・回覧は全部スキャナで読み取って、「よみとも」でテキストファイルとして保存している。
- ・複数の従業員に電話連絡が必要な時など、該当者を教えてもらい、パソコンでチェックリストを作成して、依頼した人にきちんと事後報告をするように心がけている。

③出張の有無：なし

④職場における人的支援の状況と必要性

自分でできる部分とできない部分を明確に伝えることが大切であると思う。目を貸して欲しい部分を明確に伝え、さらりと礼を述べる。こうしたことの積み重ねが同僚との信頼関係を強め、自分の社内での居場所を作り上げていくことにつながっていると思っている。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

勤務のない日に、名古屋ライトハウスで、PC-Talker 上でのパソコン操作の研修を受講したおかげで、ホームページの閲覧などパソコンが活用できるようになった。研修は必須である。PDF 文書などもコピーして貼り付けて読んでいる。図やグラフなども読めるようになればよいと思う。

今後、もっとパソコン活用技術を上げて、勤怠管理などの仕事の幅が広がればよいと思う。

⑥研修の受講状況

今回、事業所内でレベルアップトレーナーに任命された。レベルアップトレーナーの社内講習が本社（稲沢市）で開催されるが、店長から「駅バス停などが慣れなくて危ないだろうから、あなたは参加しなくていい」と言われたので、参加しないことになった。駅の様子やバス停の目印など、頭の中で地図さえ描くことができれば行けると思ったが、組織上の指示命令だったので黙って従うべきだと思い、言い出せなかった。

⑦業務遂行上工夫していること、必要と感じる支援、課題

朝礼には必ず出席するようにして、店が配ったチラシなどの情報を得るようにしてい

る。また、自分の得た情報は同僚にも伝えるようにしている。シフト勤務で入れ替わる同僚全員に、できるだけ伝言メモを貼り付けておき、正確に伝達するように努めている。

自分自身が努力して、可能性を見出すようにしている。見えないことを引け目に感じていた頃は、周りの声に過敏に反応していちいち傷つき、自信をなくして泣いていた。

しかし、さまざまな人との出会いに恵まれ、多くの情報を得ることができ、訓練も受けることができた。その結果、自分らしさを取り戻すことができ、少しずつできることが増えていった。そして気が付くと、視覚障害者として生き返った自分を大好きになっていた。今、振り返ると、それが障害の受容ができたということなのだと思う。そんな頃から、周りの風当たりも柔らかくなってきたように思う。仕上げた書類に眼を通してもらった際に、変換ミスや訂正箇所を指摘してくれたり、遠慮なくアドバイスしてもらえる関係になったことを幸せに思う。相手に求めるよりも、自分が努力して変わっていったらと考えている。

ただ、過去には自分自身が努力しているのだけれども周囲に理解されず、ぎすぎすしたこともあった。その時に、1人の同僚が見かねて、「心が壊れてしまうよ」と言ってくれた。それまでは背伸びをしすぎていた面もあった。こんな自分の存在を大切に思ってくれている人がいることを知って、ふと力が抜けた。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

- ・PC-Talkerを購入し、パソコンに導入してくれたこと。
- ・Excelで作成されている人員配置表をファイルでもらっている（従業員の名前を確認したり、従業員数を知るのに利用している。また、社内報、機関誌の配布にも利用している）。

⑨業務面で相談する相手：事業所（店）の上司、本社人事教育部の担当者

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか
なし

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

当初はバスで通勤していた。しかし、そのバス路線が廃止になり、現在は家族が自家用車で10分の距離を送迎してくれている。自宅から事業所までは農道で、歩けるような環境ではない。

自分の経験からしても歩行訓練は、通勤に限らず、単独歩行で生活していく場合は必須であると思う。

第2章 訪問調査

安全性確保のための工夫としては、事業所内の環境が変わったら、同僚が教えてくれるようになった。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題

上司や同僚には、できるところは自力でこなし、できない部分のみに眼を借りるように努めている。どうしても眼を借りる必要がある場合は、遠慮なくサポートしてもらっている。自分自身が常に向上するように心がけている。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

勤務時間が12時15分～21時15分までなので、昼からの出勤である。シフト勤務のため、1人ずつ交代で休憩をとることが多い。同僚と一緒にいる場合もあり、また休憩室で他部署の人と同席することもある。

勤務時間後の宴席などはないが、もしあれば出席する。

1. 5 公的サービスに望むこと

いろいろな就労支援制度を知らない間は大変であった。何をどう始めたらよいのか、まるでわからなかった。

ただ、視覚障害になっても自立した生き方をしたいと思い、働き続けたいとの気持ちだけで頑張り、弁護士を始め、さまざまな人から支援してもらった。当初は会社側も雇用の継続を認めようとはしなかったが、交渉を重ねて、会社側の姿勢も継続を認める方向に転換した。ここまで到達するまでに、だいぶ時間がかかった。

いろいろな制度はあるが、現場と乖離している面があるのではないかと感じる。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： 小売業

本人との関係： 事業所（店）の上司、本社人事教育部の担当者

役職名： 事業所（店）業務グループマネージャー
業務本部人事教育部チーフマネージャー

氏名： T.T.さん S.K.さん

2. 1 本人が視覚障害になった当初の状況について

(1) 本人の仕事面での状況

1997年5月まで関係子会社に出向して、関係子会社のかばんとアクセサリの専門店でショップマスターをしていた。その時は視力が0.08～0.1ほどであり、視認でき

る範囲で文字処理も行っていた。ただ、ぶつかって什器を壊したり、金銭授受がスムーズにできなかつたり、客とぶつかるなどの事故が起きていたので、出向解除後、なれた店がよいであろうと現在の事業所（店）に戻した。事務所内で電話交換などの仕事をしてもらった。

(2) 本人が仕事以外の状況で、何か困難な状況に陥っていると感じたか

上記のように、通勤や所内での移動に不自由な状態であると感じた。その後も視野が狭まったせいか、1階のごみ捨ての際に搬入口のトラックヤードから落ちたことがあったので、社内の階段も危険と判断して、通常は認めない業務用のエレベータの使用を認めている。

(3) 本人から相談を受けたことはあるか

当時、身体障害者への社員の理解は不十分であり、店長も働き続けることに否定的であった。そこで、会社側からの不利な扱いに対して、本人は2005年1月に弁護士団体に相談を持ちかけた。当時、すでに会社は障害者雇用率を満たしていたが、弁護士が会社側と相談し、本人の働きたいという意志を尊重し、働ける環境の整備を行なうことになった。新たに異動で赴任した店長のもと、会社側も前向きな対応に変わった。

(4) 眼科医や就労支援機関と、本人の状況について相談する必要性を感じたか

本人が視覚障害の状況を正直に話してくれるようになった。

就労支援機関への相談や支援なども、本人が自分で勤務のない日に歩行訓練を受けたり、名古屋ライトハウスでの点字やパソコン訓練を受けるなどしていた。

(5) 本人が働き続けられるように特に配慮したことはあるか

本人が働き続けられるように、現在の事業所（店）での内勤業務に変更した。また、他店への配置転換のない身分とした。

本人が使用するためにPC-Talkerを購入した。

周囲の人も手助けをしてくれるようになった。

2.2 現在までの経緯について

(1) 現在、本人が担当している業務は、視覚障害になる前と違っているか

前述の通り、販売の仕事から事務所内の内勤業務に変わった。

(2) 本人が働き続けるために必要な機器やソフトウェアを購入したか。

2007年6月に、会社のシステムがWindows 2000になったので、PC-Talkerが社内のシステムに影響を与えないか担当部署がチェックした上でPC-Talkerを購入した。

助成金は申請せずに、会社の経費で購入した。

6 インタビュー後の感想

O.T.さんにお目にかかって、何よりもまず、ご本人の明るさに打たれた。雇用の継続について会社と交渉を重ねている頃、一度日本ライトハウスに相談に来られ、お目にかかったが、その時のイメージとは違い、雇用が継続されて明るく働いていらっしゃるお姿を拝見して、本当によかったと思った。ここまでくるには、たくさんの支援者の応援と本人の働き続けたいという強い願い、そして何よりも本人の意思を尊重して、弁護士さんが会社側にプッシュしてくれたのが、会社側の姿勢を変えることにつながったようだ。名古屋での視覚障害者の雇用の貴重な事例の一つではないかと思う。

継続雇用になってから、ご本人は周囲の支援を待つのではなく、まず、自分自身が努力して可能性を見出そうという前向きな姿勢を貫いておられるようだ。そうした前向きな姿勢が周囲にも理解され、現在の状況につながっているように思えた。例えば、点字と普通字が両方打てるラベルライター「テプラ」を使って、点字を併用したラベルを作成してファイルを共有できるようにしたり、朝礼やチラシの情報を同僚にも伝えるように心がけているなど、できるだけ自分でできることを見つけ、それがちょっとしたことでも実行していくことで職場内でのコミュニケーションをとろうとされている。そうしたことの積み重ねが、O.T.さんの仕事の確立につながっているのであろう。

バス路線が廃止され、現在は家族が車で送り迎えをされているというのは自立という点から考えると残念だが、ちょっと都会を離れると、これが現実なのであろう。改めて、地方で視覚障害者が就労する時のさまざまな困難さのひとつを思い知らされた思いである。

今後も長く、働き続けられることを希望する。

【事例9】 先天性視覚障がい（全盲）のハンデを克服して事務職に挑戦
 敏腕採用担当者との出会い
 株式会社日立製作所 Aさん

【概要】 労政人事部労務・雇用企画グループに3年5ヶ月総合職として従事している。大学4年から就職活動をしたが、当事は全盲で就職できる人は少なかった。ハローワーク、学生職業総合支援センターの就職相談や面接会に参加して、100社くらい受けたが、書類選考で落とされることがほとんどだった。大学卒業後は日本盲人職能開発センターにて1年、パソコン・ビジネスマナー等の訓練を受けた。弱視に比べて全盲に対する理解はまだまだと感じ、悩んだ時期もあった。

採用に至った経緯として、既に弱視の方は雇用していたが、全盲の視覚障がい者の新規雇用の実績はなく採用に取り組んでいた。2週間のインターンシップ終了後に通常の採用試験を受けることとなった。採用担当者は以前の会社での経験から、社内の理解を得るには、実習を通じて仕事ができることを証明してみせる必要があると考えていた。PCスキルの高さと誠実に仕事に取り組む姿勢が評価された。

就職してからは主に障がい者採用業務を担当してきたが、現在は主として女性活用プロジェクトの一員として、データ分析や各種資料の作成を担当している。

1 視覚障害者本人に対する質問

1.1 基本情報

①Aさん 女性 20代

②視力と視野：手動弁（目の前にあるもののみ認識可能。周囲とのコントラストにより光と色を多少認識もできる）

障害者手帳：生後まもなく障害者手帳取得

眼疾：先天性小眼球

白杖の使用：使用

点字の使用：使用

③視覚障害に伴う休職の有無：なし

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無：なし

⑤視覚障害または就労について相談したことのある支援機関

ハローワーク

第2章 訪問調査

学生職業総合支援センター

社会福祉法人日本盲人職能開発センター

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

パソコン・ビジネスマナー等

日本盲人職能開発センターにて1年間。

⑦現在の所属：株式会社日立製作所労政人事部労務・雇用企画グループ

職種：事務職で3年5ヶ月

⑧現在の雇用形態：正社員（総合職）

⑨最終学歴：大学卒

所有資格：Word、Excel 検定、珠算検定、図書館司書

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

ブレイルメモ BM24、ラベルライター「テプラ」PRO SR6700D、XP Reader、
JAWS for Windows、ホームページ・リーダー、ALTAIR for Windows、
らくらくリーダー、スキャナ

1.2 現在の業務について

①業務の具体的内容

- ・自社及びグループ会社の障がい者雇用の促進
- ・就職面接会への参加・新卒の障がい者に対するアピール・応募者の調書作成、民間企業における障がい者求人サイトの自社ページの運営、グループ会社の障がい者雇用率調査、コンサルティング、就職面接会の企画運営
- ・実習生のスーパーバイザー
- ・社内外のセミナーでの発表
- ・大学や公的機関、障がい者施設の講演
- ・現在は主として女性活用プロジェクトの一員として、データ分析や各種資料の作成を担当

②業務に関する指示・命令系統：労務雇用企画グループ主任（部長代理）

③出張の有無、頻度

現在の業務ではデスクワークが多く、月に1回程度。前職では週1~2回。

④職場における人的支援の状況と必要性

前職では外出時や書類のチェックを直属上司に当たる主任に依頼していた。

スクリーンリーダーで対応できない部分では画面を見てもらったり、移動時の手引きな

どは、入社当初に適宜依頼をしたことが現在も受け継がれている。(職場介助者利用)

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

- ・第1種作業施設設置等助成金を活用した2度目のソフトウェアの購入は新規購入から期間を空ける必要があるため改善して頂きたい。
- ・Excel や PowerPoint の勉強等情報交換を社外の全盲者と行っているが、土・日曜に勉強できる場がほしい。
- ・個人用にブレイルメモシリーズを必要としているが、日常生活用具として認定がおりない。今後更に認定している自治体範囲が広がれば良い。
- ・OCR ソフトウェアではまだ誤認識することが多いため、更なるバージョンアップを望んでいる。
- ・PowerPoint の情報を、点図で出力できる機器があれば効率的に情報の把握が可能になる。

⑥研修の受講状況

総合職社員として働くために必要な研修は適時受けさせてもらっている(我社では総合職枠で入社すると、2年間の研修期間があり、研修を受けつつ業務を行うシステムになっている)。しかしながら基本的にスライドを見ながらの講義が多いため、口頭の補足説明だけでは理解が困難である。そのため事前に情報把握すべく、資料はなるべくデータで事前に頂けるよう依頼している。

視覚障がい者のための研修、たとえばプレゼンテーションの研修等があると良い。聴衆の表情等反応が見えない中で、効果的なプレゼンを行うポイント等学習したい。

⑦業務遂行上工夫していること、必要と感じる支援、課題

- ・外出時のサポートでは、たとえばセミナー等1人で行くときはタクシーを利用したり、現地でのサポートを事務局側に事前依頼をしておく。
- ・ファイルにラベルライター「テプラ」を貼ってすぐに判別できるようにする。給茶器やごみ箱にも、自分で点字シールを作成し、貼らせてもらっている。
- ・イントラネット内に音声に対応していない部分があるので、システム担当者や同僚に相談、改善を依頼している。
- ・議事録等をとる際はICレコーダを活用している。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

- ・事前にデータで資料を送ってくれる。
- ・エレベータの点字表示。
- ・助成制度の利用。

第2章 訪問調査

- ・職場のパソコンに JAWS for Windows がうまくインストールできなかったので、新しく別のメーカーの PC を購入してもらった。

⑨業務面で相談する相手：上司、同僚

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤時間は1時間弱と短時間だが一度ある乗り換えの場が人通りの激しい駅のため苦慮している。通勤経路、社内および会社周辺の歩行訓練を東京都盲人福祉協会に依頼し、5～6回行った。

社内に点字ブロックはないが、特に必要性は感じない。社内では白杖を使用していない。ワンフロアに200人くらいの社員がおり、無数のブロックに分かれデスクが並べられているが、通路は眼で見て判断している。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題紙の書類や回覧は、重要な部分だけ、上司や同僚に読んでもらっている。

メールや電話での連絡が多いので、早い時期に視覚障害であることを伝えておくと、その後誘導などを依頼するときにスムーズ。

社員1人1人 PHS を持っており、電話連絡もスムーズにできる。

イントラネットのスケジュール管理が JAWS でも対応できないので、朝礼で同僚の予定等を把握しておく。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

昼休みは45分間で、社員食堂（隣のビル）を利用することに費やして終わる。15時の休憩には同僚と会話するなどし、過ごす。

なるべく宴席にも参加している。

1. 4 視覚障害者として新規に就職した経緯について

①現職に就くまでに求職活動に要した期間

約2年（大学4年時と、日本盲人職能開発センター時代）

②就職のための支援を受けた機関、その機関の支援の状況と課題

ハローワーク

学生職業総合支援センター

就職相談、面接会等

2003年当時は全盲で就職できる人はほとんどなく、真剣に取り組んでももらえなかった。

100社くらい受けたが、不採用で、書類選考で落とされるケースが多かった。

日本盲人職能開発センターで1年間、パソコン・ビジネスマナー等の訓練を受けた。

③就職のための面接時に工夫したこと、面接した会社の対応に関する感想

Word や Excel で作成した表やグラフの文書や、支援機器のパンフレットなどを持参した。階段が多いとか紙が多いなどの理由で断られた。

弱視に比べて全盲に対する理解はまだまだと感じ、悩んだ時期もあった。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： 株式会社日立製作所

本人との関係： 就職当初の上司

役職名： 労政人事部労務・雇用企画グループ

3. 1 採用に至った事前面接を担当された方への質問

(1) どのような経緯で本人の面接をしたか

当社は既に視野狭窄や弱視の方は雇用していたが、全盲の視覚障害者の新規採用実績はなく、社会的使命からも先駆的に事例を創りたく、全盲の方の採用に取り組みだした。筑波技術短大（現筑波技術大学）と日本盲人職能開発センターからインターンシップをそれぞれ一名ずつ受け入れ（2週間）、インターンシップ終了後に通常の採用試験を受けてもらった。

(2) 本人を面接した印象

解らないことや要望事項などをきちんと伝えられる方なので、こちらも対応しやすく、このような方なら仕事もやっていると感じた。

(3) 視覚障害者を採用するにあたって、不安な点は何だったか

ノウハウを持っていたので、特に不安はなかった。以前の会社で全盲の方を採用しようとした時の経験から、社内の理解を得るには、雇用以前に実習を通じて仕事ができることを証明してみせる必要があると考えた。

(4) 採用に当たって、就労支援機関と相談したか

セミナーなどで得た情報をもとに、直接日本盲人職能開発センターへ相談に行った。

(5) 採用の決め手となったことは何だったか

- ・PCスキルの高さや誠実に仕事に取り組む姿勢。PCスキルについては、Excelなどでデータベースや統計の取り扱いができるレベルの人材を求めている。
- ・インターンシップの成果発表の際に、自身の視力について、PC環境、通知の発信、

第2章 訪問調査

Excel の操作などのデモンストレーションを行い、部内の人たちにプレゼンテーションスキルと事務処理能力の高さをアピールした。

3. 2 入社後の状況について

(1) 入社後、担当させた業務が決まった経緯

障害特性を理解している私のそばで仕事を担当してもらうのが良いと考え、障害者雇用、Web 上の会社概要の作成業務等に携わってもらった。応募者の管理、面接日程連絡調整、面接会の企画運営、面接調書の作成、日立グループ全体の障害者雇用推進に関わっている。その他に、学生への会社説明や実習生の指導も担当してもらっている。

(2) 入社後、会社側、職場の同僚などが配慮したことは何か

- ・昼食は社員食堂と一緒に行って、席まで誘導する。
- ・回覧文書の読み上げ。
- ・通路に物を置かないこと（総務部から関係部署に注意喚起するよう依頼）。
- ・エレベータ内に点字シール。
- ・会社としては、通勤途上の安全面に配慮して、東京駅前の横断歩道に音声信号機を設置していただくよう丸の内警察署に依頼をした。

(3) 入社後の業務遂行に関して、必要な機器やソフトウェアを購入したか

障害者職場介助助成金、第一種作業施設設置等助成金（スクリーンリーダ、OCR、ブレイルメモの購入）を活用した。

(4) 入社後、本人から相談を受けたことはあるか

住宅助成制度の申請についての相談

(5) 入社後、本人の処遇に関して、何か困ったことはあったか

特になし。普通に接している。健常者と同じ処遇で同じ様に働いてもらっている。

(6) 今後、本人に期待することは何か

総合職として、着実にキャリアを積み上げて行ってほしい。

5 要望

助成制度などの申請手続きが煩雑なこと、さらに時間がかかりすぎるために必要な制度を利用しにくいので、簡素化してほしい。

訓練校が少なすぎる。また、英会話や財務会計、コミュニケーションスキルなどパソコン訓練以外のコースも必要と思う。

6 インタビュー後の感想

ねばり強い挑戦と、障がい者採用の経験豊富な上司との出会いにより、彼女が実力を発揮できる会社に就職できたと思う。ますますキャリアアップされ、仕事の幅を拓けていかれることと思う。

【事例 10】 新卒採用から勤続 10 年

多彩な趣味と明るい人柄が光る

システムインテグレーション事業ならびにシステムサポート事業 T さん

【概要】 大学 4 年時、精力的に就職活動をするも、ことごとく不採用となり、大学の就職部の紹介で 1998 年に入社。全盲でありながら、スポーツ観戦や落語など多彩な趣味をもつ魅力的な人間性が、採用の決め手となった。

入社してから 7 か月間、給与・交通費を会社が負担して、筑波大学附属盲学校で Windows を使用するための研修（Unix、C 言語、DOS コンピュータの設定方法等）を受けた。以来、パソコン技術を生かして 10 年間事務職として勤務し、現在は推進本部営業企画部に所属。コンピュータ会社の特性上、必要書類や掲示板等は社内システムを音声でを使用することにより、ほとんど独力で処理している。

数字に強いと上司の信頼も厚く、Excel を用いた集計業務や、インターネットを駆使した調査業務を中心に行っている。

1 視覚障害者本人に対する質問と回答

1. 1 基本情報

①T さん 男性 1973 年生まれ

②視力と視野：先天性弱視 右：眼球ろう 左：先天性網膜異常、網膜剥離

幼少時は 0.04 程度視力があつたが、中学 2 年時に全盲となった。光覚もなし。

障害程度： 身体障害者手帳 1 級 1980 年 4 月取得（就学時）

眼疾： 先天性網膜異常、網膜剥離

白杖の使用：使用

点字の使用：使用

③視覚障害に伴う休職の有無：なし

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無：なし

⑤視覚障害または就労について相談したことのある支援機関

公共職業安定所（有効な支援は得られなかった）

大学の就職部

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験

歩行：盲学校で少し教わった程度。

Unix、C 言語、DOS コンピュータの設定

入社してから7か月間、筑波大学附属盲学校で Windows を使用するための研修を受けた（給与・交通費は会社が負担）。

⑦現在の所属：推進本部営業企画部

職種：事務職 約10年（部署は異動しているが、基本的な業務は変わっていない。）

⑧現在の雇用形態：正社員

⑨最終学歴：大卒

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

XP Reader、JAWS for Windows（メール・インターネット）

点字ディスプレイ

1.2 現在の業務について

①業務の具体的内容

- ・ルーチンワークとしては、毎月1回の「経営戦略会議」の資料作成（6つの支店の業績集計）、個人の実績集計。
- ・調査業務（コンピュータソフトウェアの制作に関する特許出願の調査、コンサルタント業務にかかわる業界の動向調査）。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

直属の課長（部の中に、3人の課長がいる）。業務によっては部署をまたいで、知的財産部の課長や総務課長からの業務指示もある（Tさん特有）。

③出張の有無：なし

④職場における人的支援の状況と必要性

特に決まったアシスタントはいない。必要な時（郵便物の確認、紙ベースの物品発注書類など）は近くの席の社員に依頼するなど、臨機応変に対応している。

システムについては社内のサポートセンターに問い合わせるルールになっている。

社内の連絡事項（掲示板）については、グループウェアを使用し、自分で確認可能。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

現在使用しているもので、概ね満足している。5～6年に一度、コンピュータの更新があるが、自分のマシンをどのような環境にして欲しいか、意見を聞いてもらえる。

また、コンピュータ会社という会社の特性上、各部署に1人はシステムのわかる人（もともとSEや営業から異動してきた社員）がいるので、何かあればすぐに対応してもらえる。その部分は、システム会社の強みだと思う。

第2章 訪問調査

⑥研修の受講状況

入社後 5～6 年間は、一般社員と同様の、ビジネスマナー、ビジネスコミュニケーションなどの研修を受けた。

日本盲人職能開発センターの短期の講習会で、Access を学んだ。

自分でビジネス実務法務を学ぼうとしたが、点字受験は認められないと言われた。

⑦業務遂行上工夫していること、必要と感じる支援、課題

「世話」をしてくれる人が必要とは思っていない。自分からどんどん話していく、提案していくことが必要だと思っているし、学生時代からそのようにしてきたので、自分主導で何とかしていくことにはなれている。業務内容についても、できそうな仕事を自分から提案していくことを、いつも考えている。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

出勤簿、休暇簿、給与明細なども、すべて自社の業務管理ソフトウェアが音声に対応しているため、自分で処理できる (Acrobat Reader、JAWS for Window、XP Reader)。

座席位置を、なるべく入り口近くになるよう、配慮してもらっている。

⑨業務面で相談する相手：所属部長、課長、人事部長

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤経路の歩行訓練については、一度、家族と確認した程度。

通勤時間は約 50 分。安全性の確保のため、駅から会社までの歩行距離が短い経路を、例外的に認めてもらっている。設備面ではエレベータ 4 基のうち、1 基が音声対応。点字表示あり。大体、ワンフロアで仕事をしているので、移動に困ることはない。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題

・自分から声をかける。

・電話はコールセンターが対応するので、業務選択的にとらないようにしている。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

・普通にインターネットなどして過ごしている。

・宴席なども、普通に参加できるときは参加している。

1. 4 視覚障害者として新規に就職した経緯について

①現職に就くまでに求職活動に要した期間

大学 3 年の冬～4 年生の 2 月まで、約 1 年。

②就職のための支援を受けた機関

現在は格段に良くなっていると思うが、10年前は視覚障害者の就職の場がほとんどなく、大学の就職部を除いて支援らしい支援は受けられなかった。

③就職のための面接時に工夫したこと

就職説明会に積極的に参加し、障害者枠以外の一般面接会に、1人で行くこともあった。50社以上の企業から不採用通知をもらった。

パソコン等の支援機器を使って業務可能であることをPRした。

当時は視覚障害者と会うのも初めてというような人事担当者が多く、就労しようとして活動しているにもかかわらず、「1人で食事ができるか?」「1人で通勤できるか?」というような質問をされることもあり、無理解に憤りを感じるが多かった。障害者を雇用しようとしているのなら、少なくとも基本的な障害者の生活について勉強しておくべきなのではないか。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： システムサポート・開発事業

本人との関係： 上司（人事担当者）

役職名： 人事部部長

氏名： Fさん

3. 1 採用に至った事前面接を担当された方への質問

(1) どのような経緯で本人の面接をしたか

通常の大学新卒者採用（次年度）の依頼で、12月頃大学に出向いた際、就職課の方から「まだ決まっていない4年生がいる」と紹介を受けた。ちょうど、障害者雇用に関心が高まっていた時期でもあり、本人と面接して決めた。

(2) 本人を面接した印象

全盲だが趣味が多彩（スポーツ観戦、落語等）で、人間的にも明るく魅力があり、能力もあると感じた。

(3) 視覚障害者を採用するにあたって、不安な点は何だったか

4年前までは新日本橋の古いビルにテナントとして入っていたので、障害者用の設備が整っていなかったため、設備的に不十分なのではないかと心配だった。

通勤については、一度歩けば覚えると聞いていた。

受け入れにあたって、エレベータや階段に点字表示を貼ったり、いらぬものやコ

第2章 訪問調査

ード類を片付けるよう、社員に周知した。

(4) 採用に当たって、就労支援機関と相談したか

ハローワーク

(5) 採用の決め手となったことは何だったか

仕事ができるとの判断したことと人間性

3. 2 入社後の状況について

(1) 入社後、担当させた業務が決まった経緯

最初は何ができるかできないか、本人と相談しながら、手探り状態だった。仕事量が少なく、本人が不満に思うのではないかと心配だった。

社員の大半が営業職と SE だが、本人の適性を考慮して、事務職（業務管理部）に配置した。数字に強いので、Excel の集計中心の業務に就いてもらっている。各事業所の情報のとりまとめを任せている。

(2) 入社後、会社側、職場の同僚などが配慮したことは何か

- ・できるだけ、電子データでのやりとりを心がける。
- ・昼食の時間をずらして、早めにとれるように配慮。

(3) 入社後の業務遂行に関して、必要な機器やソフトウェアを購入したか

機器購入の助成金を申請（点字ディスプレイ）。

(4) 入社後、本人から相談を受けたことはあるか

- ・異動についての相談（所属部よりも本人の業務内容に即した部への異動希望）。
- ・時期によって、仕事量が少ないとの相談。

(5) 入社後、本人の処遇に関して、何か困ったことはあったか

入社から 10 年経ち、同期がグループリーダーという役職に就いたり、頭角をあらわしてきている。社の方針として成果主義の部分があるので、与えている仕事の絶対量として昇格できにくい状態がある。今後、処遇について検討したいと考えている。

(6) 今後、本人に期待することは何か

仕事面では、職域を拡大していきたい。現在は Excel 中心だが、Access も使えると聞いているので、可能性を探っていきたい。

視覚障害を持った社員の中で最年長でもあるので、他の社員のよき相談相手になってほしい。

6 インタビュー後の感想

視覚障害者の採用は T さんが初めてだったとのこと。会社側もご本人も手探り状態の中で、積極的にコミュニケーションをとりながら、核となる自分の業務を確立してきた T さんの努力と、視覚障害者の職域として、まだ事務職がそれほどメジャーでなかった 10 年前に、全盲の新卒生を雇用し、育成されてきた企業の懐の深さが感じられた好事例であった。

インタビュー時も、歯切れよく、明快な受け答えがすがすがしい T さんであるが、信頼を寄せられているのは、その人柄だけでなく、確実な仕事への取り組みと確かなパソコン技術に裏打ちされていることは言うまでもないであろう。

就職して 10 年が経ち、企業の中核となる年齢となった今、さらに企業に貢献できる仕事をし、後輩たちの道を拓いていこうとする T さんの熱意が強く伝わってきた。今後のさらなる活躍が楽しみな青年である。

【事例 11】 健常者と区別なく仕事面で鍛えられ、活躍する弱視者

売り上げ基礎データの作成や企画業務などを ZoomText や音声で
大和リース株式会社 長谷川 和美さん

【概要】 長谷川和美さんは大学在学中の就職活動で、ZoomText Magnifier をインストールしたパソコンを用意し、また、支援して欲しいことを文書化して面接に臨むなど積極的に活動した。その結果、現在の会社に入社した。入社後、配属されたマーケティング事業部では、当時の同僚が弱視者だからといって長谷川さんの仕事を選別せずに、できない部分を仕事のプロセスを変えることでできるようにしてくれた。新人の時に鍛えられたお陰で仕事の基本を身に付けることができ、問題を解決する力が付いたという。入社してから7年、現在は事業推進部に所属し、ZoomText やスクリーンリーダーを使ったパソコン上で売り上げ基礎データの作成やキャンペーンの企画、カタログ作成などを担当している。

1 視覚障害者本人に対する質問

1. 1 基本情報

①長谷川 和美さん 女性 31歳（1977年9月2日生まれ）

②視力と視野：視力 右 0.01 左 0.01 視野 両眼中心暗点

障害程度： 身体障害者手帳 1種2級

障害発生年月：1985年頃（8歳時）から

眼疾： 黄斑変性症

白杖の使用：現在、歩行訓練を受けている。

点字の使用：使用しない。

③視覚障害に伴う休職の有無：新卒採用のため、なし。

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無：新卒採用のため、なし。

⑤視覚障害または就労について相談したことがある支援機関

大学在学時の就職活動で、大阪や東京の学生職業センターや民間の就職紹介会社で求人紹介を受けた。

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

日常、パソコン、歩行

日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター（以下、日本ライトハウスと

略す) (期間：2000 年 8 月～2001 年 3 月) 大学 4 年時、就職内定後、受講。

⑦現在の所属：事業推進部 展示場担当

職種：事務職 現在の部署は 4 年

⑧現在の雇用形態：正社員

⑨最終学歴：京都精華大学人文学部卒業

所有資格：ホームヘルパー2 級 (大学 4 年生時に取得)

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

XP Reader、ZoomText ver.9.0 Magnifier、イージーアイポケット

1. 2 現在の業務について

①業務の具体的内容

売り上げ基礎データの作成やキャンペーンの企画、カタログ作成など。担当事業部から急に要求されて、短時間で資料を作成しなければならないことも多い。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

事業推進部では事業部ごとに 1 人ずつ担当者がおり、各自がそれぞれの事業部と協力しながら仕事をしている。したがって、展示場担当部署とのつながりが深い。個々の部員が独自に仕事をしているため、他の部員の仕事内容はわからないので、お互いに仕事を分担しづらい。仕事は自分 1 人に任されている形態で、視覚障害者に向いているとは思わない。

視覚障害者はチームです仕事の方が向いていると思う。経験があるから、仕事がこなせていると思う。

③出張の有無：現在はなし。前の部署では、週 1 回程度、外出していた。

④職場における人的支援の状況と必要性

できること、できないことを周囲に伝える必要性を感じ、徐々に伝えていくようになり、必要な介助は受けられている。コピーは、前のコピー機では拡大・縮小コピーは手順を覚えて自分でできていたが、今のコピー機ではできないので手伝ってもらっている。また、紙文書の保存量を減らすために、文書や図面などはコピー機 (スキャナ) で読み込んで各自のフォルダにイメージデータとして保存するようになっているが、フォルダの指定が画面上で見にくいいため、やってもらっている。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

満足している。

歩行やスクリーンリーダ上でのキーボード操作について研修を受ける必要性を感じて、

第2章 訪問調査

再度、日本ライトハウスで生活訓練を受講している。

⑥研修の受講状況

昇進、昇格のために受講しなければならない社内研修はあるが、グループワークなどで、その場で資料を共有しなければならないので受けづらい。また、全国から集まった社員でグループを組む形態が多く、支援が受けづらく受講を躊躇している。

⑦業務遂行上の工夫、必要と感じる支援、課題

- ・仕事の配分やバランスを周囲と調整できるようになることが課題であると感じている。職務経験が長くなるにつれて、ルーチンワークが減り、急に命ぜられる仕事が増えてきた。経験がないとできない仕事も増えてきて、分担しにくい面もあるが、仕事量を同僚と調整できるようになることが必要だと思う。
- ・単独で仕事をする今の形態は、視覚障害者には向いていないと思う。チームを組んでする仕事内容の方が望ましいと思う。
- ・短時間でやり上げないといけない仕事も視覚障害者にとってはつらい。上司からはすぐに欲しいとデータを求められるが、経験があるからこなせるのであって、切迫した仕事は視覚障害者には向いていないと思う。
- ・中心視野がなく、文字の読み書きがしにくいのが、動きは普通なので見え方に対する同僚の理解が得られないことがある。仕事が増えて、眼を酷使してしまうこともある。
- ・年に一度、上司との面談制度があるが、障害者については人事担当者とも面談する制度を設けた方がよいと思う。雇用率を達成するだけでなく、その中身が大事である。定着率を高めていくためにも、人事担当者が障害をもった社員の状況を聞く場が必要だと思う。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

パソコン操作ではスクリーンリーダーも使用しているが、画面拡大ソフトウェアを使用してマウス操作することも多い。眼に頼らずに音声出力によるキーボード操作技術を高めるためのパソコン訓練と、歩行訓練を日本ライトハウスで受講したいと希望し、それを研修として認めるように人事部門に要求した。人事部門では、2008年7月～10月の間、週3日の午前半日勤務とし、午後から日本ライトハウスで社外研修として訓練受講を認めてくれた。訓練に係る費用は、交通費も含めてすべて会社負担である。

⑨業務面で相談する相手

元の部署の同僚とは、いろいろなことを相談し合っている。

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか

当初はマーケティング事業部に配属された。当時の同僚は、見えないからといって仕

事を選別するのではなく、仕事のどの部分ができないかを伝え、仕事のプロセスを変えてできるようにしてくれた。仕事の基本を叩き込まれたお蔭で、問題を解決する力が付いたと思う。

その後、会社の組織変更などもあり、定期異動があった。3回目の異動で、今の部署へ配属になった。

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤時間は1.5時間。出勤時間が早いため、通勤ラッシュに遭わない。

通勤歩行訓練などは必要性を感じていない。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題

仕事上、来客は多い。来客対応では、相手になかなか視覚障害を理解してもらえず、提案書などを指さして説明されることも多いが、会話の中で内容を言葉で引き出すように努めている。

電話は積極的にとるようにしている。不在者へのメッセージなどは自筆でメモをとり、読み返すときは拡大読書器を使っている。

また工夫していることは、FAXを送信する際、同僚は登録した短縮ダイヤルを押しているが、見にくいのでFAX番号を手入力している。

その他、コピーやイメージデータの保存については、1. 2 ④項に記載済み。イメージデータ化された文書を読むときには、印刷して読んでいる。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

昼休みは同僚の女性社員と昼食を共にしている。

忘年会や飲み会には積極的に参加している。こうした場での同僚とのつながりを大切にしている。

1. 4 視覚障害者として新規に就職した経緯について

①現職に就くまでに求職活動に要した期間

大学3年生の1月から就職活動を開始し、4年生の6月には就職が内定した。全部で30社以上面接を受けて、5～6社から内定をもらった。

②就職のための支援を受けた機関、その機関の支援の状況と課題

学生職業センター

民間の就職紹介会社

第2章 訪問調査

③就職のための面接時に工夫したこと、面接した会社の対応に関する感想

面接時にノートパソコンを持参し、画面拡大ソフトウェアを使ってデモを行った。

また、履歴書以外に視覚障害をもった自分が苦手なこと、支援して欲しいことをまとめて文書として提示した(例えば、拡大読書器が必要なことと、どんなものであるか等)。

面接してくれた会社はどれもよく話を聞いてくれ、印象はよかった。

たとえ不採用になっても、「この会社は私のことが理解できなかつただけだ。必ず、分かってくれる会社があるはずだ。」と自分を信じていたので、全く落ち込まなかった。世間知らずで、怖い者なしだったのかもしれない。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： 大和リース株式会社

本人との関係： 採用時の人事担当者

役職名： 人事部長

氏名： 古橋 智さん

3. 1 採用に至った事前面接を担当された方への質問

(1) どのような経緯で本人の面接をしたか

大阪学生職業センター主催の合同面接会(新卒対象)で、本人が応募してきた。

(2) 本人を面接した印象

障害への配慮を求める障害者が多い中で、本人は頑張りたいという意欲や会社に貢献したいという前向きな姿勢を示してくれた。なんとか採用したいと考え、内定を早く出した。

(3) 視覚障害者を採用するにあたって、不安な点は何だったか

聴覚障害者はこれまで採用してきたが、視覚障害者は初めてであった。当初、配慮すべき点が分からなかったが、本人から配慮事項を出してくれ、また、必要な機器も調べて提出してくれたので、不安はなかった。

(4) 採用に当たって、就労支援機関と相談したか

採用が決ってから、大阪府障害者雇用促進協会(現大阪府雇用開発協会)より、機器やソフトウェアを購入するにあたっての助成金の説明を受け、助成金を利用した。

(5) 採用の決め手となったことは何だったか

前向きな姿勢を示してくれたこと。

3. 2 採用後の処遇について

(1) 入社後、担当させた業務が決まった経緯

本人はパソコンを使う業務を希望していた。電話対応も可能で、内勤事務となると本社の業務になる。その中で最初は全社のマーケティングを担当する部署に配属した。

(2) 入社後、会社側、職場の同僚などが配慮したことは何か

本人の弁によると、当初、配属された部署では、仕事のどの部分ができないかを伝えると、仕事のプロセスを変えてできるようにしてくれた。

(3) 入社後の業務遂行に関して、必要な機器やソフトウェアを購入したか

入社時に、拡大読書器やパソコン、XP Reader、ZoomText Magnifier 等の購入に助成金を活用した。また、その後のソフトウェアのバージョンアップは会社が費用を支払った。

(4) 入社後、本人から相談を受けたことはあるか

これまでは特になかった。

今回、歩行訓練と音声出力によるキーボード操作技術を高めるためのパソコン訓練を日本ライトハウスで受講するにあたり、社外研修として欲しいとの希望が出たので、検討し承認した。費用は会社負担である。他の社員が提案してくる社外研修受講希望と同じ扱いで、戦力アップにつながる研修と判断し、会社負担での受講を認めた。

(5) 入社後、本人の処遇に関して、何か困ったことはあるか

特になし。

(6) 今後、本人に期待することは何か

会社としては障害者を区別せず、健常者と同じように働いてもらいたいと考えている。今後もキャリアアップを図り、昇格も果たして欲しい。

更にマーケティング関係の部署だけでなく、プロジェクトを統括する立場に立てるよう頑張ってもらいたい。

3. 3 障害者雇用について

助成金の相談窓口では、企業サイドに立った適切なアドバイスがもらえたが、申請手続きが複雑である。

6 インタビュー後の感想

新卒採用で入社し、第一線で仕事をしてきた弱視者の事例として取り上げた。面接の際に本人から配慮して欲しい事項を出し、また、必要な機器も調べて提出するとい

第2章 訪問調査

った積極性と、頑張って会社に貢献したいという熱意が採用に結びついたという。そして入社後も、配属された最初の部署では、上司や同僚が仕事を選別するのではなく、仕事のどの部分ができないかを伝えると仕事の過程を変えてできるようにしてくれたという配慮の仕方も、通常とは異なるやり方である。この最初の部署で他の社員と同じように扱われ、仕事ができるように鍛えられたのが、その後の自信につながったという。

夜遅くまで仕事をしたという本人の頑張りや、配属された部署が人を育てようとした姿勢はすばらしいと思う。視覚障害者でも補助的な業務に終わらずに、キャリアを積んできた事例として取り上げた。

【事例 12】 10年の実績に会社も信頼と期待を寄せる

パソコンをフル活用して採用業務で会社に貢献する全盲の石山さん
 ラックホールディングス株式会社 石山 朋史さん

【概要】 1995年、網膜剥離による突然の失明。前職の自動車部品メーカーにおける生産管理の仕事に戻ることなく、1997年に退職した。

退職後、東京都盲人福祉協会の歩行訓練の訪問指導を受ける。並行して、再就職にむけて活動を始める。障害者の就職面接会に臨むが、うまくアピールできていないことに問題があると認識した。その結果、見えない者が業務を遂行するにあたり、どのような手段、サポート機器が必要なのかについて明確にした資料を作成し、面接担当者へアピールすることで成功をつかんだようだ。

会社側は彼の積極性は認めるものの、入社当初どんな仕事が可能なのか分からず、模索を1年つづけ、彼の可能性を引きだし、抜群の企画力、緻密な管理力、綿密な他者との交渉力、そして明朗闊達な性格を見抜き、現在の業務を担当させ任せたという。

1 視覚障害者本人に対する質問

1.1 基本的な事柄

①石山 朋史さん 男性 1967年生まれ

②視力と視野：全盲

障害程度： 身体障害者手帳1級 1996年交付

障害発生年：1995年

眼疾： 網膜剥離

白杖の使用：使用

点字の使用：点字は覚えたが使っていない。

③視覚障害に伴う休職の有無

1995～1997年の3年間休職し、前の会社を退職している。

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無：あり

⑤視覚障害または就労について相談したことのある支援機関：特になし

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

歩行訓練と点字指導

東京都盲人福祉協会の訪問指導（約半年）

第2章 訪問調査

⑦現在の所属：人材開発部 10年

⑧現在の雇用形態：正社員

⑨最終学歴：大卒

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフト

常時使っているのはXP Reader。JAWS for Windowsは入れているが、あまり使っていない。一般のOCRソフトとスキャナは入れているが、スキャナは、今は使っていない。イントラネットでほとんどの書類は読めているため。

1.2 現在の業務について

①業務の具体的内容

ラックホールディングス株式会社における中途採用（キャリア採用）を全面的に任されている。募集については、人材紹介会社（人材バンク）と社員紹介が主。応募者は月100人を超えており、書類選考後、1日平均2～3人は面接している。書類はメールでやり取りし、履歴書・経歴書等はWordやExcelで作成されているので、ほとんど問題なく音声で対応。採用決定通知もメールで行う。内定後の囲い込みやフォロー、そして採用全般の企画等も行っている。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

人材を求めている現場の本部長および事業部長と一緒に面接し、合否のすり合わせを行った結果、人事部長の承認を得て、採用決定していく。給与条件等は石山さんが算定して、応募者に提示している。派遣のワーカーがいて、具体的事務処理は石山さんの指示に基づきワーカーが行う。

③出張の有無、頻度

今はまったくない。新卒採用担当をしていた頃、結構大阪などにも行った。

④職場における人的支援の状況と必要性

いわゆる視覚障害に基づくアシスタント（職場介助者）はいない。作業そのものはすべて自分でできているので、ワークシェアというか、派遣会社からの女性に作業分担している。考えること、企画することを石山さんが主として行う。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

スクリーンリーダーを使っているが、研修は必要ない。特に必要とするソフトウェアは今現在はない。

⑥社内研修の受講状況、その他の研修の受講、研修の必要性

入社当初は、面接研修など外部研修は受けたことがあるが、今は業務が忙しい。

⑦業務遂行上工夫していること、必要と感じる支援、課題と感じること

工夫については、例えば、ノートパソコンを持ち歩き、会議、打合せなどでメモを、かなだけの文字で記録して、後で聞いて自分の役に立てている。また、2～3年前に社内イントラネットの Lotus Notes を Web 系に変更したことがあり、当初、音声が出なくて仕事にならないからと、音声化を求めて提案し、経営会議で諮って予算を取ってもらい、作り込みしてもらった。今は課題といえるものは特にない。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

当初、視覚障害とはどういうことかについてよく分かっていない頃は、「どうすればいいんだ」とよく聞かれたことはある。今は何でも自分で解決できてしまうし、社内全体が、視覚障害者が働いていること自体を気にしないで済んでいる。

⑨業務面で相談する相手

相談するとすれば上司なのだが、現実あまり相談することがない。また、相談もしていない。

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか

該当しない。

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤時間は1時間15分程度。乗り換えは2箇所。就職内定が出た後、週に2度、2週間、計4回ほど、東京都盲人福祉協会から来てくれ、自宅から会社までの歩行訓練を受けた。半年間という短期間ではあったが、一時期今と違う場所で仕事をしていたことがあり、通常の出入りは回転ドアであるが、危険だと総務とビルのオーナーとで話し合い、普段は使わない自動ドアを使えるようにしてくれた。今通勤しているビルのエレベータは音声ガイド付きに改造してくれた。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題

課題と感じることは特にないが、コミュニケーションというか、他人との対話が大切だという認識を持っている。取引先との関係をうまくつくっていくためには、理解しあうための対話が重要。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加：他の社員とまったく同じ。

1. 4 視覚障害者として再就職した経緯について

①現職に就くまでに求職活動に要した期間

第2章 訪問調査

急に全盲になったため、継続雇用はまったく考えず、休職期間中は治療に終始。退職後、1998年4月から情報収集や具体的活動を始めた。まず、タートルの会の9月交流会に臨み、再就職せねばと考え始めた。障害者の合同面接会では、20社は受けたが全滅。ハローワークの一般の求人に切り替えて今の会社に面接し、10月には内定をもらっている。一発で決まったわけで、異例とも言える。歩行訓練を受けるため、1月からの入社にしてほしい、と頼んだ。求職活動は2ヶ月弱。

②就職のための支援を受けた機関、その機関の支援の状況と課題

特に支援は受けていない。職業訓練施設の指導員からアドバイスというか、ヒントをもらい、履歴書だけではダメということが合同面接会でわかっていたこともあり、履歴書に経歴書や書類作成の手段、方法、使用ソフトウェアのカタログなどを添えて面接に臨むこととした。これが功を奏したと言える。具体的にA4紙で3、4枚程度作って、Wordではこう、Excelではこう、と説明できる資料とした。

③就職のための面接時に工夫したこと、面接した会社の対応に関する感想

面接時の資料持参は面接担当者にとって質問等もありきたりの質問でなく、具体的にどんなことができるのかが分かり、採用後の業務についてのイメージを作りやすかったのではないかと推察している。

④離職経験がある場合は、前職の状況

車の部品メーカーに約10年勤め、生産管理部門の工程管理業務を経験している。突然の失明で退職した。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： ラックホールディングス株式会社

本人との関係： 上司

役職名： 人材開発部長兼経営企画室

氏名： 山中 聡さん

3.1 採用に至った事前面接を担当された方への質問

(1) どのような経緯で本人の面接をしたか

公共職業安定所に求人を出し、その応募により採用。

(2) 本人を面接した印象

明るい人柄、やる気があり、障害を感じさせない。好印象。

(3) 視覚障害者を採用するにあたって、不安な点は何だったか

どのような仕事ができるか。仕事の範囲とか質に不安。視覚障害者を受け入れることに対する不安はなかった。

- (4) 採用に当たって、就労支援機関と相談したか

求人票を出した公共職業安定所と相談した。

- (5) 採用の決め手となったことは何だったか

本人のやる気と基本的なパソコンスキル。

3.2 採用後の処遇について

- (1) 入社後、担当させた業務が決まった経緯

最初の配属は総務で、社内や公共職業安定所と相談しながら、また本人に業務体験してもらいながら、やってきた。業務体験では封筒のノリづけなど道具を使う仕事はむずかしいし、またパソコンを使う仕事は範囲が限られると判断。バイタリティがあり、何にでもトライしようとするところと、以前の会社での経験と社交的な性格を考慮して人事部門の採用を担当してもらうことにした。

- (2) 入社後、会社側、職場の同僚などが配慮したことは何か

会社側として基本的に甘やかさない方針をとるようにした。社内環境を整えることを打ちだした。社員に歩行スペースを確保することを意識させた。例えば、職場の同僚などが配慮したことは普通当たり前にしている事、キャビネットを開け放しにしない、机の引き出しを出しっ放しにしないなどで、本人が視覚障害者であることを社内では忘れてしまうほど何でも普通になっている。エレベータは音声化するよう改造した。点字は本人がつけている。

- (3) 入社後の業務遂行に関して、必要な機器やソフトウェアを購入したか

スクリーンリーダー、スキャナなど必要な機器やソフトウェアを購入した。また、それらの購入に際して、助成金は申請した。

イントラネットにより社内情報は掲示板にすべて掲載しているが、音声化できない場合があり、気がついた人が必要な情報（紙も含め）を Word や Excel など音声化可能なファイル形式でイントラネットに落としてくれている。

- (4) 入社後、本人から相談を受けたことはあるか。

入社後、本人から相談を受けたことはほとんどない。むしろ必要のないくらいよくやっている。

- (5) 入社後、本人の処遇に関して、何か困ったことはあるか

特にない。給料等は、最初は世間の相場にあわせて決めたが、その後、実績に即し

て正規化している。

(6) 今後、本人に期待することは何か

次のステージに向かい、核になる業務を身につけていくことと会社に提案すること。会社の発展となるよう生産性向上の工夫や企画力を期待している。更に第一線で活躍していただきたい。また、後続く視覚障害者の目標となるように意識してほしい。

NPO 法人タートルで活躍することは社会貢献であり、他の視覚障害者の目標となることであり、会社としても大いにやって頂きたい。

6 インタビュー後の感想

本人の努力もさることながら生来の明るさ、社交的性格、積極性、コミュニケーションスキル、問題解決能力等を磨き上げ、10年の経験と実績が示す自信を強く感じた。後続く視覚障害者に自らのノウハウを伝えていこうとする気概を感じさせてくれた。

また、人事採用担当として、社内にいる他の健常者の担当者と同等以上に能力を発揮し、実績を積み上げてきている。このことを会社側もよく認識し、会社の発展に寄与すべく、更なる工夫と企画力の向上に期待をかけていることがよく理解できた。

【事例 13】 仕事ができれば障害は関係ない

パソコンとインターネットで情報を自在に駆使して記事を執筆
株式会社建築資料研究社 北神 あきらさん

【概要】 北神あきらさんは、1989年に網膜剥離を発症、1990年に失明する。休職に入ってから3年目に、リハビリテーションセンターで知り合った視覚障害の方から、建築資料研究社を紹介される。プログラム作成というテスト課題をクリアし、採用に至る。現在は、建築関係の最新情報をインターネットから収集し、これをもとに、社内ホームページやメールマガジン向けの記事を執筆するのが主な業務である。2000年以降は在宅勤務。

1 視覚障害者本人に対する質問と回答

1.1 基本情報

①北神 あきらさん 男性 1950年3月19日生まれ

②視力と視野：光覚弁

障害程度： 身体障害者手帳 1種1級、1990年取得。

眼疾： 1989年10月、網膜剥離発症。1990年に光覚になる。

白杖の使用：使用

点字の使用：使用

③視覚障害に伴う休職の有無と期間

前の会社で休職3年半（1989年10月～1993年3月）。この間、病欠の時は傷病手当金（6割）、休職期間は6割。傷病手当が切れたあとは会社から6割。

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無

転職あり。休職から3年半後。ただし、空白期間なしに現在の会社に採用された。

⑤視覚障害または就労について相談したことのある支援機関

国立職業リハビリテーションセンター（そこでの1年先輩の弱視の方）。

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

生活訓練

国立障害者リハビリテーションセンター（期間：半年）

Lotus Notes、一太郎

国立職業リハビリテーションセンターOAシステム科（期間：1年間）

第2章 訪問調査

⑦現在の所属：マーケティング広報室。

職種：事務職 在職 15 年半（1993 年 4 月～）。

⑧現在の雇用形態

正社員。在宅勤務。

1993 年から 1995-96 年くらいまでは通勤。それから 2 年在宅勤務。1 年半通勤。2000 年以降、現在まで在宅勤務。勤務時間は普通と同じで 9 時から 18 時。会社へは数ヶ月に 1 回出勤。在宅勤務は社内で北神さんだけ。

⑨最終学歴：大学卒

資格：英検 2 級

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

会社から支給されたパソコンと通信環境。XP Reader、FocusTalk、ホームページ・リーダー（以上は会社から支給）、JAWS for Windows（自分で購入）。

1. 2 現在の業務について

①業務の具体的内容

社内ホームページ向けのニュースの作成、週 2 回の社内向けメールマガジンの発行。原稿のリライト。ネットから自分で情報収集をして、社内向けに執筆。過去に開発した事務処理システムのメンテナンス。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

吉岡次長からメール及び電話で指示を受ける。電話は週に 1～2 回。北神さんからも電話をかける。その時間帯は決まっていない。

③出張の有無：なし

④職場における人的支援の状況と必要性

在宅なので周囲からの支援は特になし。かつて通勤していた頃は、自然な支援（食事の時に一緒に行く、駅まで迎えに来てもらうなど）。

約 6 年前に社内の書類は全て電子化されたので、読み書き上の問題はない。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

現行の機器で十分役に立っているの、特に要望はない。

⑥研修の受講状況

以前、研修を受けたことがある。職業訓練、就労支援は職場の研修扱いで行くことができる。

⑦業務遂行上工夫していること、必要と感じる支援、課題

短時間で Web から情報を収集できるように工夫をしている。Web の構造を自分で理解できるように、HTML の書き方を勉強した。Web サイトを見て、こんな写真があるだろうと推測する。

通勤していた頃は、タイムカードにクリップを挟んでおくことで自分のカードであることを認識した。カードの裏表は日数で切り替えた。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

特にない。普通に接してくれている。

⑨業務面で相談する相手：吉岡次長

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか

視覚障害者の有無にかかわらず業務は変わっていく。当初は総務部に入り、次に発注・購買、デザイン、研究開発事業を経由して、現在の部署（広報室）に移り、映像製作と Web 講座を担当。更に社内のメルマガを企画。

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤していた頃も特に工夫、要望などはなかった。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題

メールと電話。電話はできるだけ、毎日するように心がけている。電話をかける時刻は不定。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

在宅勤務なので、健康面に気をつけている。家事、掃除、体操をするなど。

年1回の納会に参加する（職場での飲み会は少ない）。

1. 4 視覚障害者として再就職した経緯について

①現職に就くまでに求職活動に要した期間

約1年。障害者向けの集団面接を利用。50件ほど応募し、面接もたくさん受けた。履歴書は一太郎で作成した。

②就職のための支援を受けた機関、その機関の支援の状況と課題

国立職業リハビリテーションセンター

③就職のための面接時に工夫したこと、面接した会社の対応に関する感想

障害者を対象とした面接といっても様々である。

④離職経験がある場合は、前職の状況

第2章 訪問調査

前職は経理。在職期間は17年。離職の原因は視覚障害と考えてよい。

1. 5 公的サービスに望むこと

本人と会社の間にとってくれるアドバイザー的な役割の人がいてほしい。視覚障害者支援についてちゃんとした知識を持った人。公的な機関（ハローワーク、職業センター、日本盲人職能開発センター、日本ライトハウスなど）にいてほしい。

視覚障害に成り立ての頃は障害について素人なので、病院から福祉事務所へつないでくれるルートを用意してほしい。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： 株式会社建築資料研究社

本人との関係： 上司

役職名： マーケティング次長

氏名： 吉岡 伸浩さん

3. 1 新規採用に至った経緯

(1) どのような経緯で本人の面接をしたか

会社として障害者雇用を進めようとしていた頃、国立職業リハビリテーションセンターで訓練を受けていた弱視の方が既に当社に就職しており、その方から北神さんを紹介された。テスト期間（1992年11月～1993年3月）を設け、その間にLotus 1-2-3のマクロで時間外給与判定プログラムの作成という課題を与えた。これは、社内の電算化を進めるにあたって事務局員を必要としたためである。テスト期間の給与はなかった。

(2) 本人を面接した印象はどうだったか

面接は総務担当の常務と総務課長が実施したので、状況はわからない。

会社としては、仕事の遂行能力が重要であり、障害の有無は関係なかった。

(3) 視覚障害者を採用するにあたって、不安な点は何だったか

既に1人視覚障害者を受け入れていたため、不安はなかった。

(4) 採用に当たって、就労支援機関と相談したか

国立職業リハビリテーションセンター

(5) 採用の決め手となったことは何でしたか。

テスト課題をクリアしたから。

2. 2 採用後の処遇について

(1) 入社後、担当させた業務が決まった経緯

採用時に業務は既に決まっていた。採用後は、新しい仕事の機会を少しずつ与えていった。

(2) 入社後、会社側、職場の同僚などが配慮したことは何か

- ・ 駅からの誘導などの自然な支援をした。
- ・ 駅から会社周辺までの点字ブロック敷設を豊島区に要望した。
- ・ 社内で音声出力付きエレベータを導入した。早く導入したかったので、助成金は利用せず会社の費用でまかかった。
- ・ パソコン、スクリーンリーダー、自宅の通信環境は会社から支給している。

(3) 入社後の業務遂行に関して、必要な機器やソフトウェアを購入したか

機器等の購入にあたっては助成金を使用した。

(6) 今後、本人に期待することは何ですか。

社内でももちろん、社外（NPO 法人視覚障害者パソコンアシストネットワークのような活動）でも、後輩あるいは後進の育成をもっともっとやってもらえたらいいと思う。

2. 3 障害者雇用に関して

北神さんのほかに、コールセンターで視覚障害のある女性を4人採用した。4人のうち2人は日本盲人職能開発センターに紹介してもらった。彼女たちは歩行訓練がしっかりできていた。

現在雇用している障害者の数は14人。聴覚、肢体不自由など。

6 インタビュー後の感想

「仕事ができれば障害は関係ない」という会社の採用基準に感服した。入社後も自然な支援だけといいながら、点字ブロック敷設の要望や音声付きエレベータの自費導入など、積極的な雇用支援をしている。視覚障害者の雇用をあくまで普通のことと受け止めている会社の状況は、もっと広く知られてほしいと思った。

【事例 14】 合理的配慮を自然に実践

パソコン技術と人柄が大きな強み

マイクロソフト株式会社 木原 暁子さん

【概要】 木原さんは糖尿病により視覚障害となり、休職期間を経て前職を退職した。休職期間中には自ら視覚障害者の就労に関する情報を収集するとともに、退職後は生活訓練や職業訓練を受けた。そして 2006 年に開催された障害者就職合同面接会に自己 PR 文を持参してマイクロソフト株式会社の面接に臨んだ。PR 文に書かれているパソコン技術と明るく、積極的な人柄が評価され、採用に至った。現在の主な業務は、マイクロソフト株式会社の中途採用社員に関する調査、障害者雇用に関して人材紹介会社との調整、講演活動などである。業務のほとんどはペーパーレスという環境をいかし、スクリーンリーダを使ってパソコンでおこなうことができている。さらに、上司をはじめとする同僚の自然体のサポート、上司との定期的なミーティングにより、仕事上のバリアはほとんどないといっても過言ではない。

1 視覚障害者本人に対する質問と回答

1. 1 基本的な事柄

①木原 暁子（きはら あきこ）さん 女性

②視力と視野：手動弁

障害程度： 身体障害者手帳 1 級 2003 年取得

障害発生年：2003 年

眼疾： 糖尿病網膜症

白杖の使用：使用

点字の使用：使用

③視覚障害に伴う休職の有無

前職の時に視覚障害に伴う休職が 1 年 6 ヶ月。

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無：休職期間終了後、退職となる。

⑤視覚障害または就労について相談したことのある支援機関

NPO 法人タートル

ハローワーク

友人（視覚障害）

- ⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無
- 東京都盲人福祉協会 月 1～2 回の頻度で約 10 ヶ月
- 東京都視覚障害者生活支援センター 8 ヶ月
- 日本盲人職能開発センター 3 ヶ月
- ⑦現在の所属：人事本部採用グループ
- 現在の業務：人材採用、障害者啓蒙 期間は 2 年 2 ヶ月。
- ⑧現在の雇用形態：正社員
- ⑨最終学歴：栄養学校（専門学校）卒業
- 資格：栄養士
- ⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア
- JAWS for Windows、IC レコーダー、点字シール、
マイクロソフト Office シリーズ、Outlook、OneNote、SharePoint、OCR ソフト

1. 2 現在の業務について

- ①業務の具体的内容
- ・啓発活動
 - ・IT ラーニングのプログラム（障害者のソフトウェア操作の技術研修）
 - ・リファレンスチェック（中途採用者の前職場への電話聞き取り調査）
 - ・講演活動（本人への直接依頼、外部から会社への依頼、会社からの内部研修依頼）
- ②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携
- ・電話、電子メール、直接対話。
 - ・ミーティング、特に上司とは一対一で。
- ③出張の有無、頻度
- ・年に 2～3 回（主として講演）
 - ・誘導のための出張への同行はない。同行者にとって、その出張が有効かどうかで判断される。
- ④職場における人的支援の状況と必要性
- ・特に必要としていない。自然に周囲の人にお願ひできるし、声もかけてもらえるからである。また、人的支援がつくと、特別な感じを醸し出してしまうため。
 - ・社内はペーパーレスであり、書類の読み上げを依頼するのは週に 1 回程度である。
- ⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア
- 利用しているソフトは、JAWS for Windows である。JAWS に関する研修があればう

第2章 訪問調査

れしいが、それよりも、その場で困ったことに対応してほしい。また、JAWS for Windows が軽快に動作するようにしてほしい。

⑥社内研修の受講状況、その他の研修の受講、研修の必要性

研修費用のための金額は社員 1 人あたりの額が決まっている。その金額内であれば、社内外問わず、自分の仕事の都合、および上司がその人の成長に必要なかを判断した上で受講することができる。

社内研修では 1 回の受講で情報が十分に得られない場合は、オブザーバーとして複数回の受講が認められている。会社では自己啓発は認められている。

⑦業務遂行上工夫していること、必要と感じる支援、課題

1 人の同僚にサポートを集中させない。サポートは分散させること。

また、仕事の関連性で依頼先を変えたり、前もって自分でトライしたが、やはりサポートが必要だったなどのように、サポートの依頼には気をつけている。

その他必要と感じる支援は、今のところは特になし。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

- ・会社で使用しているものとは異なる PC を購入してくれた。
- ・自席近くに誘導ブロックを敷設してくれた。
- ・自販機に点字シールを貼ってくれた。

⑨業務面で相談する相手

上司。通常は高橋氏。予算面などでは本部長。

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか

なし

1. 3 職場生活全般について

①通勤と職場での移動

通勤時間は 40 分。歩行訓練を受けた（自宅～駅 3 回、駅～職場 2 回、職場内 1 回）。

苦慮することは、自宅から駅までが歩きにくい点である。

設備面で望むことは、エレベータ 5 基のうち 1 基のみに音声案内がある。自社ビルではないので音声案内のエレベータの台数を増やすことは無理と思っている。仕方がないので、同乗者に尋ねている。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題

- ・1 人の人にサポートを集中しない。
- ・データで欲しい（紙ベースではなく）と依頼すること。

・社外の人が自分を視覚障害者だとわかると、ゆっくり話し始めることが気になる。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

- ・昼休みは友人とランチ、または社内コンビニに1人で行ったりする。
- ・宴席などは必ず出席する。

1. 4 視覚障害者として再就職した経緯について

①現職に就くまでに求職活動に要した期間

2003年に障害者になった後も求職活動はしていたが、実質的には日本盲人職能開発センターに入った後の1ヶ月。

②就職のための支援を受けた機関、その機関の支援の状況と課題

パソコン（Word、Excel）、話し方（3分間スピーチ）、話し合いの進行役
日本盲人職能開発センター（期間：3ヶ月）

特に話し方は面接時の自己PRの際に大変に役立った。

③就職のための面接時に工夫したこと、面接した会社の対応に関する感想

自己PR文を作成した（A4に4枚程度）。PR文の中に事例としてNPO法人タートル石山氏のURLを記入した。また、視覚障害者を採用するに当たって、事業所側が不安に思うであろうことに対する対応策を記入した（歩行やパソコンの状況などについては、このような条件であれば可能と記入した）。

④離職経験がある場合は、前職の状況

前職は人材派遣会社の営業所所長であった。就職期間4年間のうち、1年間は休職した。その後、視覚障害により退職した。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： マイクロソフト株式会社

本人との関係： 上司

役職名： 人事本部採用グループ シニア HR マネージャー

氏名： 高橋 秀樹さん

3. 1 新規採用に至った経緯

(1) どのような経緯で本人の面接をしたか

人材紹介会社ゼネラルパートナー主催の合同面接会で1次面接を実施した。その後、本社で2次面接を実施した。その際は、担当者が日本盲人職能開発センターへ迎えに

第2章 訪問調査

行った。

採用が決まる前に、NPO 法人タートル理事石山氏の会社をマネージャーと本人が訪問した。これは、本人が1次面接の際に提出した書類の中に石山氏の URL を記載されており、視覚障害者の仕事の状況を調査するためであった。

(2) 本人を面接した印象はどうだったか

- ・本人が面接の際に提出した PR 文に、やりたいことが記されていたことを評価した。
- ・明るいこと、コミュニケーションがとれそうなことを評価した。
- ・仕事が好きなこと、モチベーションが高かったことを評価した（採用する際には経験、およびポテンシャルを重視している）。

(3) 視覚障害者を採用するにあたって、不安な点は何だったか

不安であった点は、まず、「仕事として何が用意できるか」ということであったが、これに対しては、「電話によるインタビュー」という仕事を本人が提案した。その他、パソコンの環境、英会話能力、本人へのサポート、視覚障害者の理解などである。

求人を出す際、仕事内容は既に固まっていた。その対象者として面接した木原さんが候補となった。上記の不安を解消するために、NPO 法人タートル理事（石山氏）の職場を訪問し、できることとできないことが明確となり、採用に至った（障害者枠で採用したわけではない）。

(4) 採用に当たって、就労支援機関と相談したか

今回の採用に当たっては、採用時のマネージャーが障害者採用の経験があったため、特に相談はしなかった。

(5) 採用の決め手となったことは何か

パソコンができ、コミュニケーション能力があり、用意していた仕事ができることが決め手となった。また、前向きで意欲的、かつ積極的な人柄も評価した。これらの点はマイクロソフト株式会社の基本的な採用方針とも合致していた。その他、キャリアを伸ばし、大きくチャレンジすることができるかという点も評価した。

3. 2 入社後の状況について

(1) 入社後、担当させた業務が決まった経緯

仕事の内容は事前に決まっていた。その内容は、リファレンスチェック、中途採用者の前職場への電話での聞き取り調査である。現在ではこの他に、障害者採用、人材紹介会社との折衝や調査、「障害者として働く」をテーマとした講演活動などがある。

(2) 入社後、会社側、職場の同僚などが配慮したことは何か

床にものを置かない、声をかけるといった点はミーティングなどで伝えられたわけではなく、自発的に社員がするようになった。

その他、歩行訓練士に依頼して社内ファームを行った。また、「Outlook の使い方」等の研修として、社内の全盲エンジニアとミーティングしてもらった。

また、社内研修時間を倍増した（特に、他の社員では上司とのミーティングを毎日行った）。

(3) 入社後の業務遂行に関して、必要な機器やソフトウェアを購入したか

- ・ JAWS for Windows（ヘルスキーパー用としても同時購入）
- ・ 携帯電話 docomo らくらくホン（他の社員は指定されている別機種）
- ・ ノートパソコン（本人が従来から使用している機種。他の社員は機種が指定されている）

(4) 入社後、本人から相談を受けたことはあるか

上司との定期的ミーティングを増やして欲しいとのリクエストがあった。通常は平均2週間に1回のところ、毎週1回行った。

(5) 入社後、本人の処遇に関して、何か困ったことはあった

特にない。強いてあげれば、採用する際は契約社員の予定であったが、本人から正社員への強い希望があったので、3ヶ月間のトライアル雇用を経て正社員で採用した。

(6) 今後、本人に期待することは何か

特定の分野だけではなく、他の分野にも活躍の場を広げてほしい。キャリアカウンセラーの資格を取りに行ってもらおう予定である。

5 要望

- ・ 公的機関（特にハローワーク）での情報提供が紙ベース主体のため、使いにくい。電子データを活用した仕組みに改善してほしい。
- ・ 助成金交付に関し、交付決定と購入予定時期とかみ合わない。
- ・ 民間人材紹介会社の方が使い勝手がよい。よい人材がそろっている。

6 インタビュー後の感想

木原さんは、持ち前の明るさと、管理能力のキャリアを活かして仕事をこなしており、障害を感じさせない方であった。また、上司や同僚との積極的なコミュニケーションなど、モチベーションの高さを感じた。上司や同僚も木原さんに対し、配慮すべきところは自然体の中での配慮がなされている。木原さんも会社側もさらなるキャリ

第2章 訪問調査

アアップを望んでいることが印象に残った。

【事例 15】 就職面接会での運命的な出会い
特例子会社の起業スタッフとして貢献
NTT クラルティ株式会社 小高 公聡さん

【概要】 金融機関に15年間勤務した後、網膜色素変性症により30代の半ばで文字処理が困難となり退職した。退職前、タートルの会に相談し、訓練機関についての情報を得る。その後、生活訓練・職業訓練を経て、2004年12月に現在の会社に就職した。当時、NTTグループの障害者雇用推進を目的としたNTT クラルティ株式会社は設立に向けて人材を探していた時期で、小高さんの面接会における「障害を持っている人が暮らしやすい社会を創りたい」という応募動機が会社の方針に合っていたこと、さらに、それまでの社会人経験やリーダーとしての資質が評価されての採用だった。

現在は、メディア開発部 Web サイトグループ担当課長代理として勤務。15名のグループメンバーの統括として、Web アクセシビリティ診断、サイト製作、機器やサービスのコンサルティング、研修受託業務、障害者向けポータルサイト運営等の業務に、多忙な日々を送っている。

1. 視覚障害者本人に対する質問

1. 1 基本情報

①小高 公聡さん 男性 1965年生まれ

②視力と視野：両眼手動弁

障害程度： 身体障害者手帳 1級 1981年6月、大学卒業時就職活動中に取得

眼疾： 網膜色素変性症（4才の時に発覚、ドーナツ状に視野欠損がある状態が続いていたが、30代半ばに急激に悪化）

白杖の使用：使用

点字の使用：点字はCDなど物の判別をする程度に使用

③視覚障害に伴う休職の有無：なし

④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無

2002年3月に前職（政府系金融機関）を退職。

生活訓練、職業訓練を受けた後、2004年12月に現在の会社に就職。

⑤視覚障害または就労について相談したことがある支援機関

前職を退職する前に、ハローワークとNPO法人タートルに相談した。

第2章 訪問調査

⑥社会復帰のための訓練または職業訓練の受講経験の有無

生活訓練（点字・歩行）

国立障害者リハビリテーションセンター（期間：2002年4月～9月）

ネットワーク・プログラミング技術等を中心とした職業訓練

国立職業リハビリテーションセンター システム設計科システム開発コース（期間：
2002年10月～2004年9月）

⑦現在の所属：メディア開発部 Web サイトグループ

職種：事務職 在職期間は3年5ヶ月

⑧現在の雇用形態：正社員、フルタイム

⑨最終学歴：大学卒

資格：行政書士、アマチュア無線技師

⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

JAWS for Windows ver7.1

1. 2 現在の業務について

①業務の具体的内容

Web アクセシビリティ（見やすいホームページ）の診断（グループ内企業、民間企業）・サイト制作、機器・サービスのコンサルティング、各種研修などの受託業務（仕様、見積り、契約、作業配分、スケジュール管理等）と、障害者向けポータルサイトの運営、携帯電話教室、研修、講演等の統括業務（約2年前から）。

②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

部長－担当部長－課長－本人（課長代理）－グループメンバー（15名）

③出張の有無、頻度：あり。月3回程度。

④職場における人的支援の状況と必要性

作成した書類のレイアウト調整、出張時の誘導などは、他障害のメンバーがサポートしてくれている。特に誘導などは人員が不足しているのも事実だが、メンバーがサポートするという体制はベストだと思う。

職場介助者は期限があるものなので、職場内で助け合ってやれるのが理想的。

⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

仕事上使っているのは JAWS for Windows1 本。これは動作が重いという点では思うところもあるが、カスタマイズもでき、ほぼ満足している。

グループウェアは、ブラウザ上で動作するサイボウズを使っているので、JAWS で操

作できる。

JAWS for Windows は、多機能であるがゆえ研修の必要があると思う。他社へ出向いて行って、JAWS for Windows をカスタマイズするという業務も行ったことがある（晴眼者が同行）。他社に立ち入る場合、セキュリティ等の問題があるが、システム管理者とのコンタクトができていれば、問題は生じない。

現メンバーは国立職業リハビリテーションセンターOA システム科出身者が多数である。日本ライトハウス出身や、自分である程度勉強してきた人がほとんどである。

⑥研修の受講状況

入社時研修を受講。今は OJT。資料等の配慮をされたうえで研修は必要と思う。

会社側担当者として同席した宮田社長より、健常者と同一の社内研修体系を現在作っており、小高さんのレベルでは、マネジメント研修を予定していると補足された。

⑦業務遂行上工夫していること、必要と感じる支援、課題

テキスト変換ツールの利用や定型語句の登録等、視覚障害に起因するスピードダウンの防止に努めている。支援については、誘導や作成した書類のレイアウト等の訂正などをお願いするのに、どうしても気遣ってしまう。どこまで要求して良いのか。

電話器操作法については、ボタンの配置を覚えて対処している。ファクシミリは見える人に任せている。コピーはほとんど行わない。

⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄

年休簿等、申請書類の Excel 化。会議資料は、原則 Word・Excel を使用して作成する。PowerPoint は不可となっている。

⑨業務面で相談する相手：課長、同年代の同僚。

⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか 変更なし

1. 3 現在の業務について

①通勤と職場での移動

通勤時間は約 30 分。最近、引越したこともあり、歩行訓練の必要性を痛感している。幸い、要所に点字ブロックがあるため助かっているが、あとは自分なりのポイントを定めランドマークとしている。社内では困ることは少ない。

②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書での工夫、課題

用事があるとき、相手が在席しているかがわからないため、まず Windows Messenger を送り、開封確認が届いたところでその席へ向かうようにしている。

第2章 訪問調査

それと、食堂や休憩コーナーでは、声をかけてもらわないと話ができないということを、もっと他の社員に理解してもらいたい。

社内のレイアウトは頭に入っており、各社員の居場所はおおよそ把握している。

③休憩時間の過ごし方、宴席、親睦会等への参加

休憩コーナーで多くのメンバーと話をしよう努めているが、自分から声をかけられない点は心苦しい。宴席も、人工透析のない日は積極的に参加している。

1. 4 視覚障害者として再就職した経緯について

①現職に就くまでに求職活動に要した期間

約1年。求職活動中、数十社の面接を受けた。

②就職のための支援を受けた機関

前職を退職する前に、事務職での転職を希望し、ハローワークに相談に行ったが、理療業を勧められた。「視覚障害＝理療業」という先入観があるからか。ハローワークは最初の窓口でもあり、意識を改めてもらいたい（4年前の話なので変わっているかもしれないが）。

国立職業リハビリテーションセンターの存在を NPO 法人タートルの相談会で知り、生活訓練を経て利用した。

手帳は、大学卒業時、主治医に勧められ取得し。主治医から就労についての情報の提供、話題はなかった。

③就職のための面接時に工夫したこと、面接した会社の対応に関する感想

「単に椅子に座るのも大変なんだ」と思わせないように、機敏な動きに努めた。スクリーンリーダーのデモンストレーションを行ったこともある。

④離職経験がある場合は、前職の状況

前職は金融機関で主に債権管理を担当。2002年3月まで15年勤務。金融機関ということで汎用機を使用しており、スクリーンリーダーを導入する余地がなかった。

30代半ばころ、文字処理が困難になり始めたが、会社には隠していた。

視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問と回答

事業所名： NTT クラルティ株式会社

本人との関係： 上司

役職名： 代表取締役社長、経営企画部担当課長

氏名： 代表取締役社長 宮田 邦彦さん

経営企画部担当課長 井手 達也さん

3. 1 新規採用に至った経緯

(1) どのような経緯で本人の面接をしたか

ハローワークが主催する全都の障害者採用面接会で面接した。

一言で言うと運命的な出会いであった。小高さんに初めて会ったのは、まだ NTT クラリティが設立される前で、NTT が障害者雇用に向けた会社設立のプロジェクトを立ち上げた頃だった。当時、NTT の研究所において障害者の有期雇用の採用募集をしており、東京都体育館で行われた全都の雇用面接会場でその様子を見るため、研究所のブースにお邪魔していた。そこに小高さんが面接に訪れたのだが、応募の動機がこれから作ろうとしている会社にぴったりマッチしていた。

(2) 本人を面接した印象はどうだったか

緊張感の中、しっかりした受け答えと優しい笑顔、就業経験もあり社会人として整っていた。

視覚障害者 1 級であったが、すんなり面接の椅子についていた。「障害をもっている人が暮らしやすい世の中にしたい」という熱い思いを、研究所の面接担当者に応募の動機として伝えていた。その場で、ホームページにもバリアがあることなどを説明してくれたことが、当社の事業のひとつにつながっている。

(3) 視覚障害者を採用するにあたって、不安な点は何だったか

視覚障害に限らず、一番は社内外における安全の問題である。会社としても、障害者のことは勉強をしている最中で、最初は視覚障害者には点字ブロックや点字文書が必要程度の知識しかなかった。社内や通勤経路に点字ブロックがない場合はどうしたらいいのか、通勤経路の場合、市役所に敷設を依頼するのか、等といった状況だった。そこで、どうしたらいいのか、本人や国立障害者リハビリテーションセンターの担当者に尋ねることにした。通勤費などの支給認定においても、安全なルートを利用することを優先している。

過去に弱視者を身近にみていたので、違和感はなかった。

(4) 採用に当たって、就労支援機関と相談したか

国立職業リハビリテーションセンター（ハローワークから紹介されて）

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

ハローワーク

(5) 採用の決め手となったことは何か

第2章 訪問調査

応募の動機が会社とあっていることと、障害者の中でリーダー的な役割も可能と判断した。「企業人」や「働く」ということを理解し、障害を持ったリーダーとなりうる資質が見えた。

多くの障害者を雇用する会社として、「NTT として障害者のためになることを事業に入れたい」との思いは、プロジェクトの当初からあった。

特例子会社化は、NTT グループの各社において雇用率がなかなか上がらなかったことと、一箇所に集約させることで多くの障害者を雇用できると判断したこと、そして、仕事を多様化でき、やり甲斐を創出できると判断したこと、障害者雇用促進の社会の流れがあったことなどから、NTT として最良の方法として選択した。採用は、まだ NTT クラルティが設立されてなかったため、NTT 研究所が窓口になった。

3. 2 入社後の状況について

(1) 担当させた業務が決まった経緯

採用直後は、NTT クラルティという会社はまだ存在しなかったため、営業開始前からアルバイトで設立に向けた業務づくりに参画してもらった。

(2) 入社後、会社側、職場の同僚などが配慮したことは何か

会社でのコミュニケーションの中で、職場内の不便さを解消するなど、改善に努めている。その項目を挙げると、座席位置、社内のコントラスト表示、絨毯の硬さによる区分、自動販売機のメニューや食堂のメニューの電子データ配布などである。社内食堂はセルフサービスのため、配膳を介助している。そのため、昼食は 30 分早く摂ってもらっている。

(3) 拡大読書器、スクリーンリーダー、画面拡大ソフトウェアなど購入したか

必要な機器やパソコンソフト（FocusTalk、PC-Talker、XP Reader、ZoomText、ホームページ・リーダー、NetReader など）はすべて揃えている。JAWS for Windows は会社で業務を進める上で必須のため、高価だったが、助成金を利用させてもらった。また、住宅についても助成金制度を利用している。ただ、手続き、事務処理が複雑で時間がかかる。

(4) 入社後、本人から相談を受けたことはあるか

特になし。

(5) 本人の処遇に関して困ったことはあったか

小高さんの前職での収入額に NTT クラルティの給与体系の中では追いつかない点と、人工透析のための勤務時間が減ることに対する対応。

(6) 今後、本人に期待することはなにか

視覚障害者だけでなく、他の社員も含めた社内のリーダーとして、更にマネジメント力をつけてもらい、早期に管理職への昇進をめざしてもらいたい。

5 要望

助成金制度の中で支給対象の期限が設けられているものがあり、その期限がきた瞬間会社の負担が大きくなるので、助けられているとは言い難い。

6 インタビュー後の感想

「運命的な出会い」との上司の方の言葉どおり、会社に切望されて入社した小高さん。その穏やかな笑顔とお人柄で、課長代理というリーダー的立場でコーディネート役をしっかりと果たし、グループメンバーからの信頼も厚い。上司から、更なる管理者への昇進を期待されている様子が、短いインタビューの間にも感じられた。

3 まとめと考察

今回の訪問調査では、休職または病気欠勤後、復職した事例5人、同じ事業所に継続して就労した事例3人、視覚障害者として新規に就職した事例3人、退職後、別事業所に再就職した事例4人を取り上げた。復職した事例は、中途視覚障害という困難を乗り越えて、企業側の理解を得ながら再び職場に戻った人たちである。そこには、厳しい企業環境の中で自らの仕事を確立していくため、大変な努力を払っている視覚障害者の姿が浮かび上がってくる。特に、事故で失明した後、早期のロービジョンケアに出会ったおかげで、わずか3年間で事務職として復職できた藤田さんのケースは、医療と行政、そして視覚障害リハビリテーションや職業訓練との連携がいかに大切かを示している。また、休職せずに継続して働き続けている事例もそれぞれ状況は異なるが、会社に貢献しながら働き続ける道を必死になって探った、本人たちの努力の結果であることを示している。

視覚障害者として新規に就労した事例や再就職した事例では、採用した事業所側が合理的配慮をしつつも、入社した視覚障害者が生き生きと働いている姿に、事前に予想したほど受け入れは大変ではなかったという担当者の安堵感が伝わってくる。本人たちも努力を重ねて、定着するために頑張っているが、一定の配慮をすれば、視覚障害者の受け入れは十分に可能であるということを示している。継続就労と再就職の事例には、1例ずつ在宅就労が含まれているのも興味深い。視覚障害者の在宅就労の事例は余り多くなく、今後、在宅就労の方策を探る上でも、貴重な情報を提供している。

もちろん、全てがうまくいっている訳ではなく、中には改善して欲しい問題を抱えているケースも含まれている。そうした要望を上司や同僚にうまく伝えられているケースもあれば、なかなか伝えられなくて困っているケースもある。そこには、互いに気持ちよく働き続けるために、そして視覚障害者の能力をさらに引き出すためにもコミュニケーションをとりながら、問題解決にあたっていくことの大切さが浮かび上がってきている。人事担当者とのより一層の面談を希望しているケースも含まれていた。

企業側の担当者が職場に定着していることを喜びつつも、より一層のキャリアアップを望んでいることも注目に値する。それは、働いている視覚障害者が職場のお荷物などではなく、貴重な戦力と捉えられていることを示している。調査させていただいた皆様のより一層の奮闘と活躍を期待したい。

今回の訪問調査の対象は重度視覚障害者が多く、その方々が営利を求める民間企業の事業所で自らの仕事を確立して働いていることが調査で明らかになった。報告した事例は、受け入れる事業所側の「合理的配慮」さえあれば、視覚障害者でも戦力として共に

働けることを示している。これらの報告事例が、一人でも多くの企業側担当者の目に留まり、今後の視覚障害者の雇用促進や雇用継続に役立つことを念じてやまない。

最後に、今回、訪問調査にご協力いただいた視覚障害者と企業側担当者に深く感謝いたします。貴重な時間を割いて、最終確認いただいた報告書原案から一部、紙面の都合で割愛した部分があったことをお詫び申し上げます。

【調査票1】 視覚障害者本人に対する質問

1 確認させていただきたい基本的な事柄

1.1 基本情報

- ①氏名、性別、生年月日
- ②視覚障害の状況：視力と視野、障害程度、障害発生年月、障害の原因・眼疾、障害者手帳所持の有無と取得年月、白杖または点字の使用の有無
- ③視覚障害に伴う休職の有無、有の場合は休職の時期・期間
- ④視覚障害に伴う離・転職または職種転換の経験の有無、有の場合はその時期
- ⑤視覚障害または就労について相談したことのある支援機関
- ⑥社会復帰のための訓練(歩行訓練や生活訓練等)または職業訓練の受講経験の有無、有の場合は訓練内容、受講した施設と期間
- ⑦現在の所属、職種(事務職、技術職等)、現所属での在職期間
- ⑧現在の雇用形態(雇用契約の有期・無期、フルタイムとパートタイムの別)
- ⑨最終学歴、所有している資格
- ⑩業務で利用している視覚障害者用機器・ソフトウェア

ヒアリングでお尋ねしたい事柄

1.2 現在の業務について

- ①業務の具体的内容
- ②業務に関する指示・命令系統、他の人との業務上の連携

- ③出張の有無、頻度
- ④職場における人的支援の状況と必要性(専門のアシスタント、周囲の自然な支援、外部ボランティアなど)
- ⑤利用している視覚障害者用機器・ソフトウェアへの満足度、そのマスターのための研修の必要性、更に望まれる機器・ソフトウェアの機能
- ⑥社内研修の受講状況、その他の研修の受講、研修の必要性
- ⑦業務遂行上工夫していること、必要と感じる支援、課題と感ずること
- ⑧業務面で会社が配慮してくれる事柄
- ⑨業務面で相談する相手
- ⑩視覚障害者として勤務するようになって以降に、業務内容の変更があったかどうか。変更ありの場合は前の業務内容、変更することとなった理由

1. 3 職場生活全般について

- ①通勤と職場での移動：通勤時間、慣れるまでの歩行訓練の必要性、安全性確保のための工夫、苦慮する点、設備面で望むこと
- ②上司・同僚・外部関係者とのコミュニケーションや電話対応、回覧文書の処理で工夫していること、課題と感ずること
- ③昼休みなどの休憩時間の過ごし方、勤務時間後の宴席、親睦会等への参加の状況

1. 4 中途視覚障害を経て同じ会社に復職(または雇用継続)された方の場合

- ①視覚障害による業務遂行上の困難さを感じた時期(在職何年目ころか、その期間)、感じた困難の状況

第2章 訪問調査

- ②その困難に関する相談の有無、相談した相手(職場の上司や同僚、眼科医、公的機関、障害者団体等)、受けた助言
- ③復職に向けて準備したこと(各種訓練の受講等)
- ④休職した場合は、休職する必要があると判断した理由
- ⑤復職するまでに会社側が配慮してくれたこと
- ⑥復職前後での業務内容変更の有無、有の場合は変更前の業務内容

1. 4 視覚障害者として新規に就職された方の場合

- ①現職に就くまでに求職活動に要した期間
- ②就職のための支援を受けた機関、その機関の支援の状況と課題
- ③就職のための面接時に工夫したこと、面接した会社の対応に関する感想
- ④離職経験がある場合は、前職の業務内容、前職に就いていた期間、離職年月、離職と視覚障害の関係

ご協力ありがとうございました。

なお、冒頭の「1 確認させていただきたい基本的な事柄」については、事前にお答えいただき返送もしくは当日頂戴できればありがたく存じます。

【調査票2】 視覚障害者が就労している事業所担当者に対する質問

1 基本情報

事業所名

本人との関係（上司、同僚、人事担当者）

役職名

氏名

2 視覚障害になって一旦休職し、復職された方について、担当者の方にお訊ねします。

2.1 途中で視覚障害になった部下や社員の方の、休職前の状況についてお訊ねします。

(1) 本人の仕事面での状況はどうでしたか。

(2) 本人が仕事以外の状況（通勤や所内での移動、社員間や上司とのコミュニケーション、文書などの読み書き等）で、何か困難な状況に陥っていると感じましたか。

(3) 眼科医（医療機関）や就労支援機関（公共職業安定所、障害者職業センター等）と、本人の状況について相談しましたか。

(4) 視覚障害者に対する生活訓練（歩行・パソコンの訓練等）や職業訓練等の情報を得ていましたか。

(5) 視覚障害となった社員が生活訓練、職業訓練を受けることについて、病気休暇、休職、研修制度が適用されますか。されるとすれば、どのように適用されていますか。

2.2 本人の休職の経緯についてお訊ねします。

(1) 休職の理由は何でしたか。

(2) 休職に対して、産業医や会社側の考えはどのようなものでしたか。

(3) 休職に際して、会社側が本人に配慮した点はありますか。

第2章 訪問調査

(4) 休職する際に、復職させることは決まっていたか。

(5) 休職中、本人の眼の状況や復職への準備状況について、本人から報告を受けましたか。

2. 3 復職の経緯についてお訊ねします。

(1) 本人の復職を認めた理由は何ですか。

(2) 復職に際して、眼科医（医療機関）や就労支援機関（公共職業安定所、障害者職業センター、職業訓練施設等）と相談しましたか。

(3) 復職後、担当させた業務は休職前の業務と違っていましたか。

(4) 復職に当たって或いは復職後に、会社側として本人に配慮した事項はありますか。

(5) 復職後の業務遂行に関して、拡大読書器やスクリーンリーダー、画面拡大ソフトウェアなど必要な機器やソフトウェアを購入しましたか。また、それらの購入に際して、助成金を申請しましたか。

(6) 復職後、本人から相談を受けたことはありますか。また、その内容は何でしたか。

(7) 復職後、本人の処遇に関して、何か困ったことはありましたか。

(8) 今後、本人に期待することは何ですか。

3 新規に視覚障害者を採用された事業所にお訊ねします。

3. 1 採用に至った事前面接を担当された方への質問にお訊ねします。

(1) どのような経緯で本人の面接をしましたか（求人に対する応募、就職相談会など）。

(2) 本人を面接した印象はどうでしたか。

(3) 視覚障害者を採用するにあたって、不安な点は何でしたか。

(4) 採用にあたって、就労支援機関（公共職業安定所、障害者職業センター、職業訓練施設等）と相談しましたか。

(5) 採用の決め手となったことは何でしたか。

3. 2 入社後の状況についてお訊ねします。

(1) 入社後、担当させた業務はどのような経緯で決まりましたか。

(2) 入社後、会社側、職場の同僚などが配慮したことは何ですか。

(3) 入社後の業務遂行に関して、拡大読書器やスクリーンリーダー、画面拡大ソフトウェアなど必要な機器やソフトウェアを購入しましたか。また、それらの購入に際して、助成金を申請しましたか。

(4) 入社後、本人から相談を受けたことはありますか。また、その内容は何ですか。

(5) 入社後、本人の処遇に関して、何か困ったことはありましたか。

(6) 今後、本人に期待することは何ですか。

4 視覚障害になった後も、休職せずに、働き続けている部下や同僚の状況についてお訊ねします。

4. 1 本人が視覚障害になった当初の状況についてお訊ねします。

(1) 本人の仕事面での状況はどうでしたか。

(2) 本人が仕事以外の状況（通勤や所内での移動、社員間や上司とのコミュニケーション、文書などの提出など）で、何か困難な状況に陥っていると感じましたか。

(3) 本人から相談を受けたことはありますか。また、その内容は何でしたか。

第2章 訪問調査

(4) 眼科医（医療機関）や就労支援機関（公共職業安定所、障害者職業センター等）と、本人の状況について相談する必要性を感じましたか。

(5) 本人が働き続けられるように特に配慮したことはありますか。

4. 2 現在の本人の状況についてお訊ねします。

(1) 現在、本人が担当している業務は、視覚障害になる前と違っていませんか。違う場合、どのような経緯で担当業務を割り当てましたか。

(2) 本人が働き続けるために必要な拡大読書器やスクリーンリーダ、画面拡大ソフトウェアなどの機器やソフトウェアを購入しましたか。また、それらの購入に際して、助成金を申請しましたか。

5 すべての方にお訊ねします。

視覚障害者の就労について、支援制度や施策面で何かご意見はありますか。あればお聞かせ下さい。

貴事業所について

- ①事業所名
- ②ヒアリングでお答えいただく方の所属、役職名、氏名
- ③事業所の規模(社員数)、視覚障害社員が所属する部署の規模
- ④事業所が携わる主な業種
- ⑤視覚障害社員の採用または復職について相談した機関等(ハローワーク、医師、カウンセラーなど)
- ⑥視覚障害社員の雇用・職場定着のために利用した支援制度(各種助成金、機器の貸出、雇用管理サポートなど)

ご協力ありがとうございました。

なお、末尾の「貴事業所について」は基本事項として事前にお答えいただき、返送もしくは当日頂戴できればありがたく存じます。

表 2.3 調査報告内のソフトウェア製品名または機器名一覧（順不同）

ソフトウェア名	製造元または販売元（2008年現在）
XP Reader または 95 Reader ver.6.0	株式会社システムソリューションセンターとちぎ
JAWS for Windows	有限会社エクストラ、Freedom Scientific, Inc.
FocusTalk	株式会社スカイフィッシュ
PC-Talker XP または PC-Talker	株式会社高知システム開発
MyMail、MyWord V、MyRead	いずれも株式会社高知システム開発
NetReader	株式会社高知システム開発
ZoomText Magnifier または ZoomText Xtra または ZoomText	日本電気株式会社、Algorithmic Implementations, Inc
ホームページ・リーダー	日本アイ・ビー・エム株式会社
Lotus Notes、Lotus 1-2-3	日本アイ・ビー・エム株式会社、International Business Machines Corp.
ALTAIR for Windows	財団法人日本障害者リハビリテーション協会
Adobe Reader	Adobe Systems Inc.
一太郎	株式会社ジャストシステム
サイボウズ	サイボウズ株式会社
Microsoft Access または Access	マイクロソフト株式会社、Microsoft Corporation
Microsoft Excel または Excel	マイクロソフト株式会社、Microsoft Corporation
Microsoft Word または Word	マイクロソフト株式会社、Microsoft Corporation
Microsoft PowerPoint または PowerPoint	マイクロソフト株式会社、Microsoft Corporation
Windows Messenger	マイクロソフト株式会社、Microsoft Corporation
SharePoint Portal Server	マイクロソフト株式会社、Microsoft Corporation
Office OneNote	マイクロソフト株式会社、Microsoft Corporation
ラベルライター「テプラ」PRO	株式会社キングジム
ブレイルメモ BM24 またはブレイルメモ	ケージーエス株式会社
アシストビジョン・ネオ AV-100	株式会社タイムズコーポレーション
イージーアイポケット	株式会社ベスマックス
らくらくリーダー	アイネット株式会社
らくらく予定帳、名刺の助っ人	アイネット株式会社
よみとも	株式会社アイフレンズ(開発元 株式会社 IRI ユビテック)
ものしりトーク	パナソニックコミュニケーションズ株式会社
プレクストーク PTR2	シナノケンシ株式会社
docomo らくらくホン	株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ
IC レコーダ ICR-S310RM	三洋電機株式会社

第3章 提言

1 医療の立場からの提言

ロービジョンケアと就労

はじめに

日本ロービジョン学会では、盲を含む視覚障害者に対する心理的援助、訓練や支援などを行う医療・教育・福祉ならび労働などの包括的なケアをロービジョンケアと考えており、本稿で述べられるロービジョンケアの対象者には視覚を用いて日常生活ができない方々をも含んでいる。

さて、このロービジョンケアという言葉は、著者が視覚障害者の支援を始めた1994年ごろは、眼科医療者や視覚障害者である患者には聞きなれないものであった。しかし、15年経った今でも、ロービジョンケアを知らない方々がいるのも事実であり、我々はさらなる啓発に努めなければならない。一方、今回の調査対象になった藤田例のごとく、我々、眼科医療がロービジョンケアした視覚障害者の中には、就労や雇用継続できた方々も数多く、その経験から職場復帰の条件として5つを挙げることができる。

- ① 本人の職場復帰への強い意思と努力
- ② 職場の不安の解消
- ③ 視覚障害者の文字処理能力
- ④ 移動技術
- ⑤ 職場環境の改善（コミュニケーション技術を含む）

これらの条件を満たすためにも、早期に適切なロービジョンケアを行い、障害受容を図り、職業リハビリテーションに積極的につないでいく必要があるので、医療の立場から幾つかの提言を行いたい。

提言 I ロービジョンケアを眼科医療に拡める

1) ロービジョンケアとは

眼科医療に患者が求めるのは、「見る」ことが「できる目」にすることである。しかし、現在の進歩した眼科学であっても今なお治すことのできない眼疾患は数多い。そのため、再生医学のさらなる発展やロービジョンケアの普及が必要である。このロービジョンケアは視覚障害者に対するリハビリテーションで、彼らが保有する視機能を最大限に活用してQOLの向上をめざすケアをロービジョンケアとも定義できる。

国際保健機関（WHO）は、1980年に視覚障害を眼疾患、視機能障害、視覚的能力障害、視覚的社会的不利の4つに分けている。眼疾患から機能障害までを医療が担い、それ以後の能力障害や社会的不利に対する訓練やケアは教育や福祉が担当していた（図1）。しかし、医療と教育・福祉の間の垣根は非常に高く、お互いに情報はほとんど交換していなかった。この垣根を低くし、互いに風通しのよい状態にし、皆で一緒に視覚障害者について頑張るのがロービジョンケアである。現在あるロービジョンクリニックの多くでは、機能障害と能力障害に対し支援する狭義のロービジョンケアを行っている。しかし、患者や視覚障害者の多くは、眼疾患の治療から社会的不利までの広義のロービジョンケアを求めている。つまり「生活を支援するロービジョンケア」を求めている。したがって、その窓口である眼科医の役割は非常に大きく、重要である。そして、視能訓練士や看護師などのコメディカルとともに生活支援の立場からロービジョンケアを展開させていくことが大切である。

	眼疾患	視機能障害	視覚的能力障害	視覚的社会的不利
定義	視器の病的逸脱	視覚システムの機能低下	視機能障害による日常生活や社会生活での不自由	視覚能力障害が被る社会生活上の不利
障害部位	角膜、水晶体、硝子体、網膜、視神経、脳	視力、視野、両眼視、色覚、光覚	読み書き、歩行、日常生活、職業能力	身体的、社会的、経済的自立、雇用
対策				

図1 視覚の国際障害分類(ICIDH 1980)とロービジョンケア

そして2001年にWHOは障害者の視点から、国際障害者分類を国際生活機能分類（国際障害者分類改訂版 ICF 2001）に改訂した（図2）。すなわち、疾患を障害者の「健康状態」とし、機能障害を障害者の「心身機能・身体構造」、能力障害を障害者の「活動」とし、さらに活動を「できる活動（能力）」と「している活動（実行状況）」に分けている。そして、社会的不利を障害者が「参加」できるかなどとし、障害者からみたものに改めた。

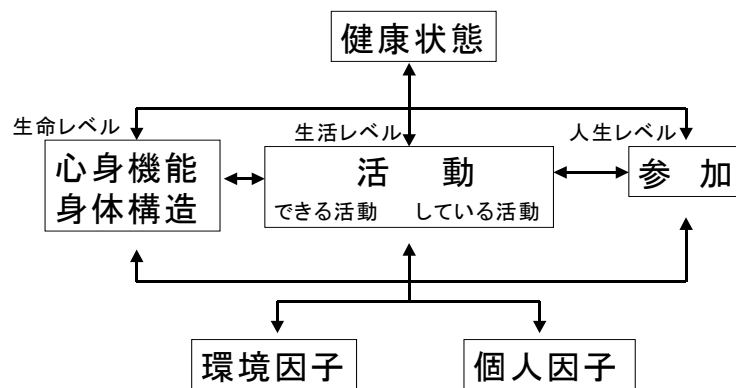


図2 国際生活機能分類(ICF2001:国際障害分類改訂版)

QOLのライフには「生命」、「生活」、「人生」の3つの意味があり、心身機能・身体構造は「生命レベル」、活動は「生活レベル」、参加は「人生レベル」に各々対応している。

2) ロービジョンケアの対象者

視覚障害は盲とロービジョン（低視覚、従来は弱視と言う）に分かれ、我国では盲は一般に全くの見えない状態（眼科的失明）を意味し、厚生労働省の失明の定義でも指数弁以下とした。一方、WHO(良いほうの目の矯正視力が0.05未満もしくはこれに相当する視野障害10度以内が盲)や米国（矯正視力0.1以下が盲）では、盲は「社会的失明」を指し、我国の身体障害者福祉法の1級および2級に相当する。このように欧米では盲を含むロービジョン者を対象として施策が講じられてきたが、我国では主に眼科的失明を対象に視覚障害者対策が考えられてきた。この違いが現在直面している視覚障害者への生活支援や雇用・就労問題でも大きく影響している。我国の視覚障害児・者の9割が何らかの視機能を有する者（ロービジョン者）で、かつ中途障害者が多ければ、彼らが保有する視機能を最大限に活用してQOLの向上をめざすことに力を注ぐべきである。

3) 従来の眼科リハビリテーションと最近のロービジョンケア

従来の我国における視覚リハビリテーションで眼科が果たす役割は、病名や失明の宣告・告知と盲学校や更生施設に直列的につなげることのみであった(図3)。

しかし、このシステムでは、患者である視覚障害者は医療から単に見放されたとしか受取れない患者も多く、悩み、苦しみ、果てはうつ状態となり、心療内科や精神科の治療を受けているものもいる。したがって、日常生活訓練を求め、盲学校や福祉の戸を叩くもの

は少なかった。これではいけないと最近の眼科医療では、眼を診て失明が予想できたり、視覚的困難の訴えがあったなら、たとえ治療中であってもロービジョンケア（訓練）を開始している。そこでは患者や視覚障害者の苦しみや悩みを感じる心が最も重要で、したがって我々、医療人がまず自らの感性を磨くことに努めなければならない。患者や視覚障害者の方々の声を真摯に受け止め、また擬似体験などが感性を磨くことに大いに役立つ。診断・治療を受けた後にどのように生活すればよいか、どのように勉強すればよいか、どのように仕事をすればよいかを患者や視覚障害者は求めている。これに答えるのがロービジョンケアである。そのためには他科の医師やリハスタッフなど医療内の連携は当然のことで、医療と福祉などを並列に考える患者指導の医療を展開すべきである。

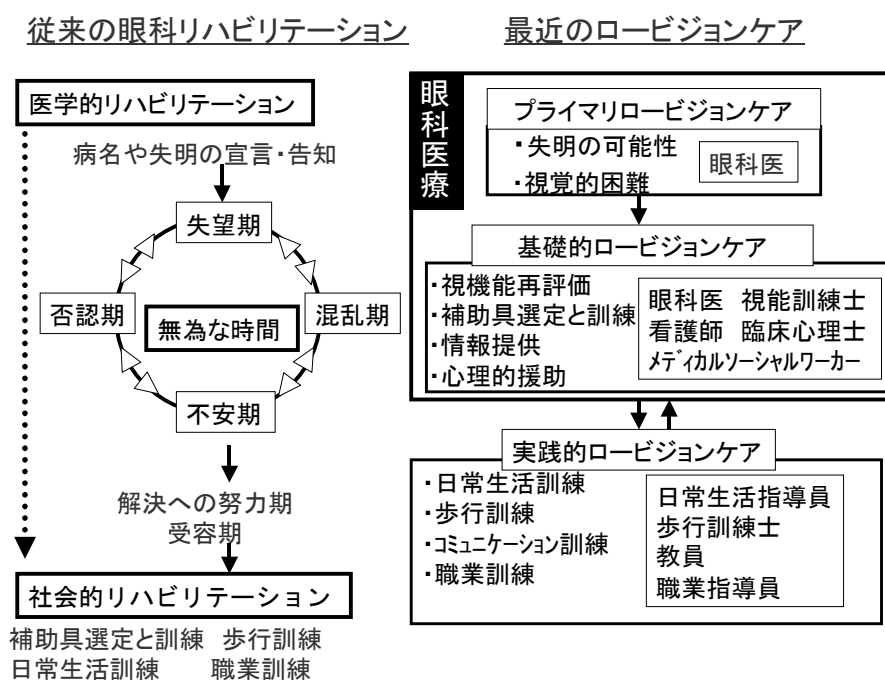


図3 従来の眼科リハビリテーションと最近のロービジョンケア

従来の眼科リハビリテーションより眼科医療から始まるロービジョンケアの方が、早期に実践的ロービジョンケアにつながり、より適切な生活支援を行える。

しかし、ロービジョンケアを行う眼科が増えていない。それは、診療報酬にロービジョンケアが入っていないのも大きな理由の一つであるが、当事者のロービジョンケアを求める声が大きくなっておらず、眼科医に届いていないのも事実である。

一方、日本眼科学会は日本学術会議の感覚器分科会で「感覚器医学ロードマップ（改定第二版）感覚器障害の克服と支援を目指す10年間」を定め、ロービジョンケアの重要性が

述べられており、一般の眼科医はロービジョンケアへの導入を行い、さらなるロービジョンケアを専門とする病院や施設に送ることができるようなシステム作りを目指すとしている。このように全ての眼科医がロービジョンケア、とくに就労問題を扱えるものではないが、少なくともロービジョンケアの導入は眼科医療にとって可及的な課題であると考えられている。

提言Ⅱ 就労問題をもつ視覚障害者へのロービジョンケアの充実を図る

1) 就労のためのロービジョンケアとは

視覚障害者の就労問題は、多くの場合、雇用の継続が危機に瀕しなければ具体化しない。つまり、仕事が非常にむずかしくなってしまってから顕著化してしまう。したがって、雇用主側から雇用継続に関して提起がなされてしまうこともある。そうした場合、当事者である視覚障害者は心の準備ができておらず、無論具体的な仕事での問題点に対する解決方法などは知らないの、戸惑いも大きく、悩みも深い。とくに、突然の事故や病気のため失明状態に陥った患者は、あまりにも心は打ち引き裂かれており、到底すぐには福祉には行けない状況であれば、彼らの悩みや苦しみをまず聴くことから始めるべきである。この「心のケア」のロービジョンケアが重要である。うつ状態になるのは当たり前のことであり、それが身体症状にでる前、手を差し伸ばすことが肝要である。しかし、不幸にもうつ状態が悪化して、心療内科や精神科に受診している場合もあり、このような医療スタッフとも連携することが重要である。

就労のためのロービジョンケアを行うことのできる眼科は限られており、多くの眼科では就労相談をするのはむずかしいので、相談可能なところに紹介すべきである。また、その眼科でもどうしても医学的アドバイスに偏ってしまうのは当然で、視覚障害者の実生活での支援、福祉的なアドバイスや情報の提供は十分にできない。このため多くの職種のものとの連携が重要で、一つひとつ具体的な支障、つまり「できない」日常生活動作を一つひとつ「できる」ようにしながら、「心のケア」をすることが大切である(図4)。また、「心のケア」をしながら「できる」ことを増やすこともできる。この「できた」との実感が大切である。そして、実生活で「している」ことを評価して、まだ不十分なら再度訓練するよう連携をとることが大切である。こうして視覚障害者の方々が生活や就労の将来像をぼんやりとでもイメージできれば、自信が回復して行き、失明や障害の受容につながっていく。また、他の視覚障害者と交流し、直に経験を聞くことが大いに役立つ。こうした連携なくして、障害の受容やQOLの向上は難しいと思う。無論、家族への「心のケア」や連携も忘れてはならない。しかし、連携はともすると情報を交換するだけの情報連携に陥りや

すく、QOLの向上という共通のゴールさえ見失うことがある。障害者にとって、むしろ大きな失敗はこたえるが、実は日常の些細なことができなくなるのは、もっと大きなショックとなり、自信の喪失となって行く。したがって、具体的に生活の一つひとつを支援する「行動連携」に発展させていく必要がある。そのためには、多くの職種間で、視覚障害者のQOLの向上という共通のゴールに向かって進む有機的なチームアプローチをとるべきである。

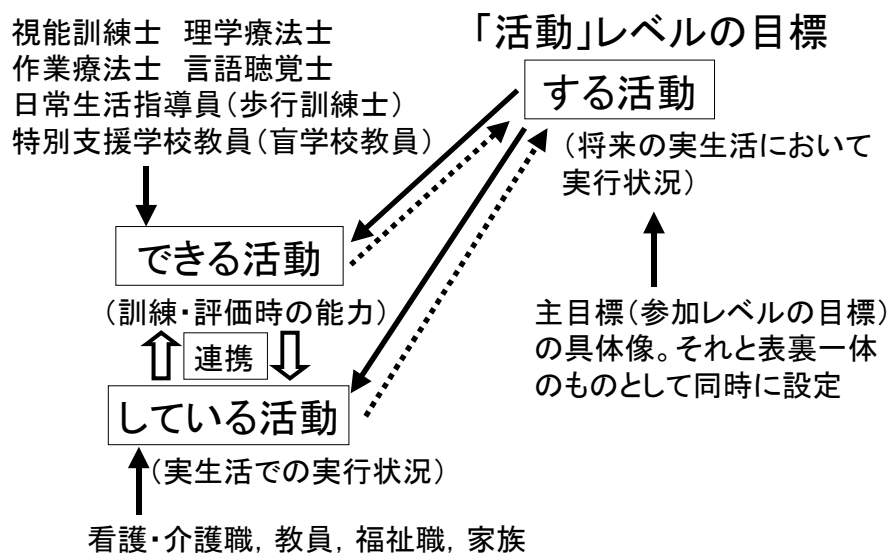


図4 視覚障害者の活動向上訓練の原則

図2のごとく、国際生活機能分類(ICF)の活動を「できる活動(訓練・評価の能力)」と「している活動(実生活での実行状況)」に分けている。訓練士や特別支援学校(盲学校)はロービジョンケアとして患者や視覚障害者の「できる活動」を増やし、「している活動」につないでいく必要がある。一方、看護師・介護士、通常の学校教員、福祉職や家族は病院・学校生活の中で会話や行動から「している活動」を観察・評価し、「できる活動」を増すよう連携すべきである。そして、係る全ての者が目標に向かって「する活動」に展開していくよう努力する。

2) 就労のためのロービジョン訓練と労働関連機関への連絡

視覚障害者が仕事をするためには、自在に文字を処理できることと安全な移動は必須であるので、我々はその基本的な技術である「目の使い方」をまず教えている。彼らはもう

第3章 提言

自分では文字などを見るのがむずかしいと思っていることが多い。そのため、改造眼底カメラを用い、見えることを自覚するところから始めている。見える網膜(視野)を自分の意思で自在に動かすことで、読み書きが可能になることを話し、そのためには固視や eye movement 訓練が必要である。この辛い訓練を遂行するための意欲を掻き立てる動機づけと職場復帰が可能であろうとの予感が患者になくしては訓練は成り立たない。この復帰可能であるとの予感・実感が確信となって、患者の復職への確固たる意思となり、障害受容への大きな推進力となっていく。そして、ほぼ同じ時期に、仕事をするためにも日常生活訓練、とくに文字処理と移動技術が必要であることを伝え、更生施設などに紹介している。このように眼科医の責務は大きく、日常生活訓練への導入を図るロービジョンケアは医療から成すべきだとの理解は近年飛躍的に進んだが、職業リハビリテーションは日常生活訓練が終了してからという段階的リハビリテーションの考えが根強い。しかし、日常生活訓練が完了してからでは、多くの場合、視覚障害者は失職してしまう。それゆえ、我々は医療から労働への橋渡しを早期に積極的に行うべきである。このような現実を踏まえ、眼科医療において早期に既述のロービジョンケアを開始し訓練を行っている最中、すなわち患者である視覚障害者が辞めないうちに、早期にメディカルソーシャルワーカーを通して、労働関係機関である障害者職業センターや公共職業安定所（ハローワーク）などにパソコン訓練など職業能力的な相談をしている。とりわけ原職復帰など継続雇用については地域障害者職業センターを活用すべきである。レーベル病者や既述の全盲者が復帰した例などでは、障害者職業センターと連携し、職業リハビリテーションに積極的につないでいった。また、障害者職業センターから紹介され雇用主側は視覚障害者が働いている現場を見学したことで、視覚障害者であっても仕事ができるとの実感を得、それが会社の原職復帰の大きな転機となった。このように、眼科医療が早期に労働関係機関との連携を開始する必要があり、医療機関、訓練施設などとの連携の下に、職場の不安感や負担感を取り除き、多くの関係者の努力があつてはじめて復帰は実現していくのである。そして、職場の上司へ毎月の現況を報告し、職場復帰の意思を伝えるなど連絡を密にしておくことは社会人としての義務であると思う。そうすることで、当事者のみならず、職場上司も職場復帰した時に生じる問題を事前に予想もでき、視覚障害の擬似体験ができればなお対策も立てやすい。このように会社が前向きに検討を開始すると、彼自身が障害をさらに理解でき、その受容は加速度的に進むと確信し、働く視覚障害者の方々にこれらを忠告する。そして、職場での支援者である産業医とも連携をとっていくべきだ。

提言Ⅲ 患者団体・支援団体や機関との緊密な連携を図る

眼科医療側の対応のみで視覚障害者の雇用の継続は困難であり、就労を支援する団体または機関との連携をすることが必要であると考えている。日本網膜色素変性協会、盲ろう友の会や全国視覚障害教師の会やNPO 法人タートルなど患者団体・支援者団体や機関との連携をとることで就労や雇用の継続ができた例は多い。とくに、障害受容に至っていない視覚障害者の悩みは大きく、眼科におけるロービジョン訓練やケアに加え、我々はNPO 法人タートルに連絡をとり、相談し助言をもらっている。そして場合によっては患者の目の前で電話し、直接患者とタートルをつないでいる。このような連携効果を図5、6、7、8に示した。

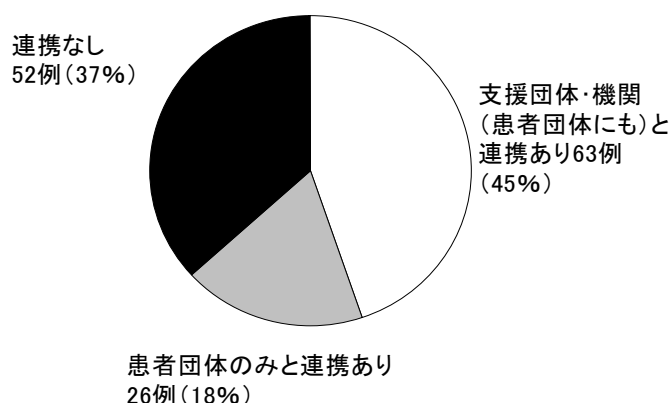


図5 就労支援への連携

柳川リハビリテーション病院でのロービジョンケアは初診患者 3676 例中 723 例 (20%) に行った。18 歳から 64 歳は 377 例(57%)を占め、そのうち、就労や雇用で問題が生じていた 141 例(37%)を対象とした。

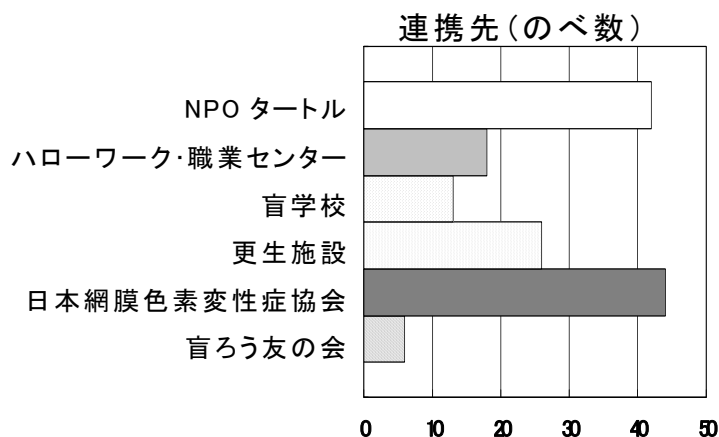


図6 就労支援への連携先

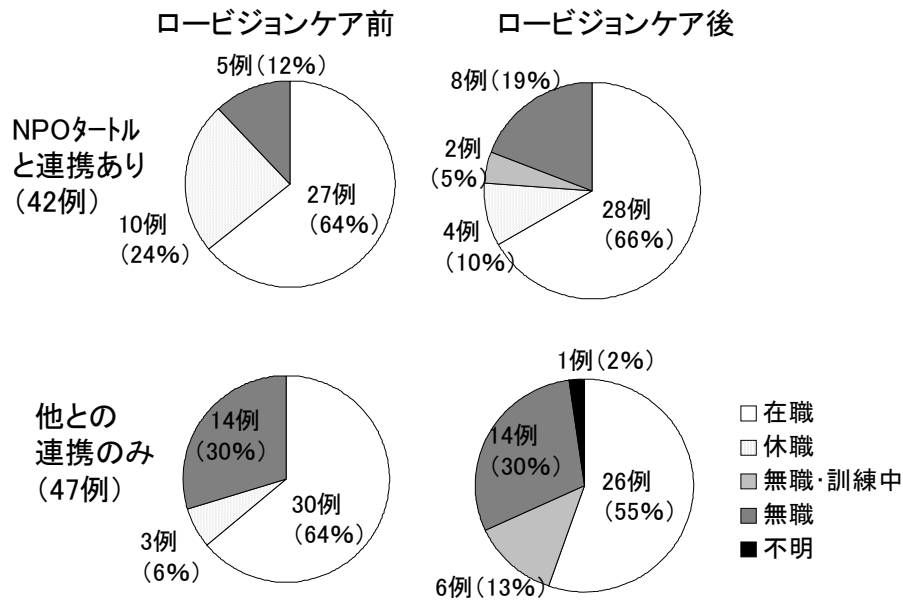


図7 連携の有無と就労状況

連携した89例では在職者は約6割と変わらなかったが、連携のない52例では在職者は71%が62%に低下した。

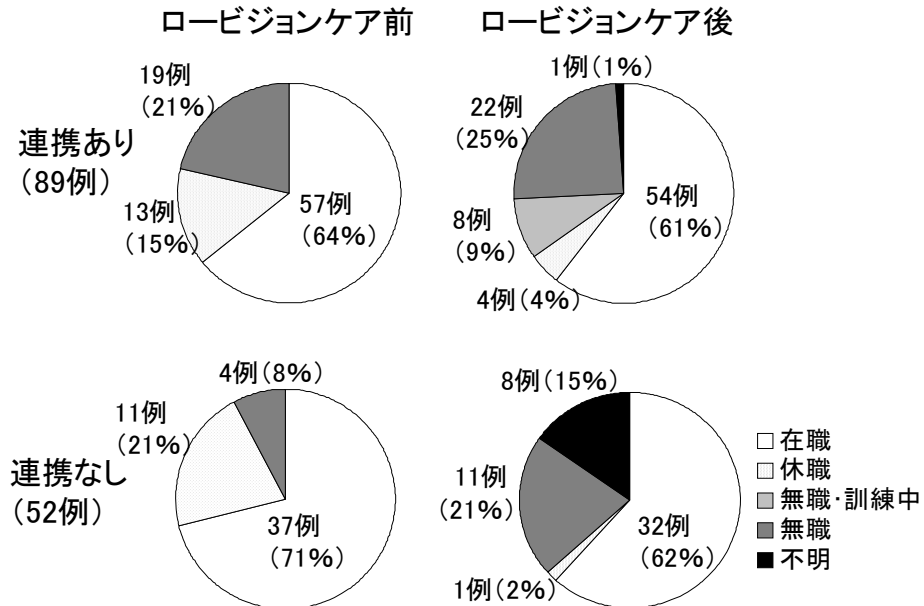


図8 NPO 法人タイトルおよび他との連携

連携した89例中障害受容に至っていない42例ではNPO 法人タイトルと連携し、47例は具体的支援が明らかであったので、他との団体・機関のみと連携した。

NPO 法人タートルとの連携者は6割強が在職であったが、他との連携郡は無職（訓練中も含む）となった者が増加した。

提言IV 制度を活用できるように眼科医が診断書や意見書の記載を積極的に行う

眼科医が果たさなければならないもう一つの役割は、生活や就労・雇用を支援するための制度を患者に紹介し、それを活用するための診断書や意見書を書くことである。

視覚障害が進めば進むほど、仕事が困難になり、より高度な職業リハビリテーションが必要となっていく。そのためには、眼科医療と福祉や支援団体・機関と連携し、職業リハビリテーションのための十分な時間を確保する必要がある。このため眼科医に職業リハビリテーションのための休職等の診断書を書くことが求められる。しかし、病状が固定したり、治癒できない網膜色素変性症や遺伝性視神経症などの眼疾患では、病気療養とはならず、網膜色素変性症患者で病気療養とする診断書を書くことは拒否された例があった。一方、リハビリテーション医学では「働くことができる身体に戻す」ことが「療養」であると考えられ、著者などの眼科医は「病気療養（視覚リハビリテーションを含む）が必要」との診断書を書いた。そして、視覚障害者自身の熱い思いや行動が功を奏し、2007年1月29日に人事院から治療できない網膜色素変性症などでも「療養」または「研修」（それらの併用可）によるリハビリテーションを可能とする「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて」という通知が出された。このように国家公務員および地方公務員には職場復帰にはどうしても必要な安全に通勤するための歩行能力の確保や職務遂行に必要な文字処理能力の向上などのリハビリテーションが認められた。なお、本通知の対象者は公務員に限定されているが、本通知の趣旨が民間企業等の就業規則に波及することが期待されている。

しかし、診断書の記載表現によっては、復職を困難にすることもあるので注意が必要である。補助具の活用など一定の視覚的配慮があれば、復職も可能であることを明記する必要がある。「見えないこと」＝「仕事ができないこと」ではないことを認識し、目的にかなった表現にすることが肝要である。

そして、復職直前にも再度診断書が必要となる。たとえば、錐体ジストロフィの教師患者には、職場復帰可能との診断書と以下の意見書を渡した。『目の訓練をしたことで、文字が消失することがなくなり、行替えも楽に行うことができるようになり、読み速度が以下のごとく格段に向上した。初回訓練時には、1分間に教科書223文字、新聞160文字を読んだが、1年後は1分間に教科書350文字、新聞273文字を読むことができた。また、サ

第3章 提言

ングラスや拡大読書器を使うことで、テストの採点が可能となった。さらに音声パソコンを使うことで、書くことも楽になったと思われる。以上のように、本人が仕事をあきらめていた理由が視覚リハビリテーションによって解決できたと思われる。』と結んだ。

提言V 就労に必要なスキルアップと就労定着のためのジョブコーチの拡充

職場によって必要なパソコン技能は格差があり、それに対応していかなければならない。しかも、グループウェアや企業独自のシステムへの対応には JAWS などを用いる必要があり、それを教えることができる訓練施設は、国立職業リハビリテーションセンター、日本盲人職能開発センター、日本ライトハウス職業訓練部や視覚障害者就労生涯学習支援センターなど全国でも数か所に留まっており、これらの増加が強く望まれている。また、復帰してから生じている現場での諸問題、とくにパソコン環境に関しては、その場での解決が必要であるとともに、キャリアアップを図るための向上訓練が必要である。地元でのサポート体制の整備、とくに視覚障害者へのジョブコーチの充実とともに在職者の職業訓練体制の整備が今日的な課題として浮上してきており、ロービジョンケアの世界でも地方の力が試されている時代となってきた。

おわりに

2007年4月17日厚生労働省から各労働局に対し、「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」との通知が出された。求職視覚障害者の就職支援と在職視覚障害者の継続雇用支援を積極的にハローワークが行うとするもので、この内容を日本眼科学会や日本眼科医会に伝え、協力を依頼している。

このように、官も変わりつつある今、我々眼科医療スタッフは早期に適切なロービジョンケアを始め、障害受容を図り、視覚障害者の就労や継続雇用は医療の対応のみでは困難な場合が多く、就労支援団体・機関と積極的に連携をとり、視覚障害をもつ方々の就労や雇用継続に努めなければならない。そのために必要な5つの提言を行ったが、このような包括的なロービジョンケアが広く行われることを切に望む。

校を終えるに際し、ロービジョンケアを行っている眼科は、日本眼科医会ホームページ (<http://www.gankaikai.or.jp>)、日本ロービジョン学会ホームページ (<http://www.jslrr.org>)や視覚障害リソース・ネットワークのホームページ (<http://cis.twcu.ac.jp/~k-oda/VIRN>)などから検索できることを紹介する。

(日本ロービジョン学会 理事 高橋 広)

参考文献

1. 田淵昭雄：眼科医療従事者が行うロービジョンケア。眼紀 53：511-516、2002。
(日本ロービジョン学会誌 2：1-6、2002)
2. 築島謙次：11. 視細胞と色素上皮細胞の病態研究と治療法の発達。ロービジョンケア。第 106 回日本眼科学会総会「20 世紀における眼科学の総括」。222-226、仙台、2002。
3. 高橋 広：私のロービジョンケア 1 「医の心」から展開したロービジョンケア。臨眼 57:666-670、2003。
4. 上田 敏：国際生活機能分類（ICF）とリハビリテーション医学の課題。リハ医学 40:737-743、2003。
5. 篠島永一：中途視覚障害者の職場復帰を考える。日本ロービジョン学会誌 3：15-18、2003。
6. 高橋 広：私のロービジョンケア 7 職場復帰を果たした視覚障害者。臨眼 57:1668-1673、2003。
7. 高橋 広、山田信也：柳川リハビリテーション病院におけるロービジョンケア第 10 報 ロービジョンケアにおける眼科主治医の役割 - レーベル遺伝性神経症の場合。臨眼 59:1281-1286、2005。
8. 高橋 広：ロービジョン者の「できる活動」「している活動」とは、そして「する活動」へ展開するためには。眼科ケア 7:222-229、2005。
9. 高齢・障害者雇用支援機構：自立支援の体制づくりで職場復帰を実現。平成 16 年度障害者雇用職場改善好事例〔視覚障害者〕入賞事例集、38-43、東京、2005。
10. 高橋 広編集：ロービジョンケアの実際 視覚障害者の QOL 向上のために 第 2 版、医学書院、2006。
11. 高橋 広、久保恵子、室岡明美、山田信也、工藤正一：柳川リハビリテーション病院におけるロービジョンケア 第 11 報 労働災害に両眼を失明した患者へのロービジョンケア。眼紀 57:531-534、2006。
12. 工藤正一：在職中のロービジョンケアで職場復帰を果たした 1 例 支援団体からみた支援のあり方。眼紀 57:884-889、2006。
13. 津田 諭：視覚障害者の就労の課題 現状認識と今後。眼紀 58:265-268、2007。
14. 日本学術会議 臨床医学委員会 感覚器分科会編集：報告 感覚器医学ロードマップ 改訂第二版 感覚器障害の克服と支援を目指す 10 年間。2008。
15. 高橋 広、工藤正一：柳川リハビリテーション病院におけるロービジョンケア第 12 報 眼科医療から就労支援団体・機関への連携。臨眼 62:903-909、2008。

第3章 提言

16. 九州ロービジョンフォーラム：2007 九州ロービジョンフォーラム in 福岡・北九州「働く」報告。九州ロービジョンフォーラム Eleventh Report 2007、1-44 福岡、2008。
17. 工藤正一、高橋 広、津田 諭：労働災害にて両眼眼球破裂した男性の職場復帰に向けた職業訓練と職場定着支援。第 16 回職業リハビリテーション研究会発表会論文集、244-248、2008。
18. 高橋 広、工藤正一：視覚障害者の就労の現状と課題 ―雇用を継続するためには―。日本ロービジョン学会誌（投稿中）。

2 社会的リハビリテーションの立場からの提言

はじめに

視覚障害者のリハビリテーションは、医学的、社会的、職業的、教育的の各領域に分かれている。その中で社会的リハビリテーションは、社会適応の訓練プログラム、家族調整、社会資源の活用援助、相談支援、地域福祉などである¹⁾。

中途視覚障害者が就職や復職、雇用継続する（以下、就労とする）ためには、1) 医学的リハビリテーション（ロービジョンケアを含む、以下医学リハ）、2) 社会的リハビリテーション（以下、社会リハ）、特に生活訓練、3) 職業的リハビリテーション（職業リハ）という過程を踏むことが一般的である。

一方、社会生活を営む上での基本的要求（ニーズ）は、経済的ニーズ、職業的ニーズ、医療保健ニーズ、家族的安定のニーズ、教育的ニーズ、社会的協同のニーズ、文化・娯楽のニーズなど、多岐にわたっている²⁾。これらのニーズは、社会生活を営む上で単独ではなく複数のニーズとして生活課題が出現する。主な生活課題の特徴に応じたリハビリテーションの実施に対応させると、医療保健ニーズに対しては医学リハ、経済的・職業的ニーズに対しては職業リハ、家庭的安定、教育、社会的協同、文化・娯楽ニーズに対しては社会リハと整理することができる。また、視覚障害者の自立という視点から見直すと、生活訓練を基盤とし、経済的、職業的ニーズや、家庭的安定、教育、社会的協同、文化・娯楽ニーズ等の複数のニーズに対応するための社会リハの担う役割は大きい。

社会的リハビリテーションの中心として位置づけられているのは社会適応の訓練プログラム（以下、生活訓練）である。生活訓練は、日常生活で生ずる課題に対し、保有視覚の活用、補助具の活用、代行技術の習得などにより、その課題の解決や軽減をはかることを目的として実施する³⁾。内容は、外出時の安全性の向上を図るための歩行訓練、文書によ

るコミュニケーション手段を確保するための点字・パソコンなどのコミュニケーション訓練、身辺動作や家事動作を一人でできるようにするための日常生活動作訓練、見やすい環境を整えるためのロービジョン訓練などである。

そこで、社会リハは、職業的ニード、文化・娯楽のニードへの対応、複数のニードに対応するための各リハビリテーション領域との連携を中心に提言を行うことにする。

提言 I 就労を支援する上での障害者自立支援法の課題

視覚障害者が受けられる福祉サービスは、障害者自立支援法（以下、自立支援法とする）を基本としている。視覚障害者の福祉サービスと就労の課題を提示したい。

1) 社会的リハビリテーションと職業的リハビリテーションの連動

視覚障害者の就労を支援するために、当事者の状況やニーズに応じて社会リハと職業リハが効果的に、かつ連動して利用できるシステム作りを提言する。

現在、中途視覚障害者が就労するとき、生活訓練で単独歩行や身辺処理などを確立した後、あんま・マッサージ、パソコンを利用した事務処理などの各種技術を習得する職業リハに進むことが一般的な過程である。そのため、職業リハを利用して就労が決まった場合、安全な通勤は重要なウエイトを占める。しかし、現在のシステムでは、生活訓練で単独歩行が可能になっていることを前提としているため、職業リハでは歩行訓練を行う態勢になっていない。また、職業リハと社会リハを同時に受けることはできない。一方、視覚障害者自身は歩行環境が大きく変わるため、環境を把握するために歩行訓練のニーズは高い。このため、当事者を最優先に考え、非公式サービスとして職業リハから依頼を受けた社会リハが歩行訓練を実施しているところが多い。つまり、視覚障害者の職業的ニードに対し、職業リハと社会リハが十分に連動していないため、そのニードに十分に答えることができないシステムとなっている。

また、働く上で余暇の過ごし方は重要である。仕事だけではなく、余暇も充実することにより、生活はさらに豊かなものになる。したがって、就労を考えるときには、文化・娯楽ニードに対応する必要がある。しかし、職業リハでは余暇活動に十分時間を割くことはできない。一方、社会リハでは余暇活動に力を入れているものの、現状では職業リハを利用している限り、利用できない状況である。

これらのことから、当事者の状況やニーズに応じて社会リハと職業リハが効果的、補完的に連動して活用できるようなシステム作りが必要である。

2) 社会リハ利用料の軽減

休職期間中や退職直後に社会リハを受ける場合の利用料の減免を提言する。

視覚障害者、特に中途視覚障害者にとって生活していくための基本的な諸技術などを習得するための生活訓練を受けることは大変重要である。生活訓練を受けるための施設利用料は、前年度の収入に応じた応益負担性である。このため、現在休職中で給料が低下していても、また退職を余儀なくされ主たる収入がない状態でも、働いていた時期の年収で利用料が計算されてしまう。例えば入所で生活訓練施設を利用する場合、利用料と食費を含めると月額約7万円と高額である。通所の場合は、軽減措置が施されているため経済的負担は減少するが、単独で通所できない場合には誰が送迎の役割を担うかという問題が生じる。

このため、利用料算出の根拠となる収入に関しては、1) 退職直後の場合は利用する時点での収入にする、2) 休職の場合はその期間中は軽減し、復職後に軽減した分を支払うなど、弾力的な運用が不可欠である。

3) 移動支援事業の利用条件緩和

視覚障害者移動介護制度を利用する際の条件緩和を提言する。

視覚障害者の外出時の移動支援を行う制度として、視覚障害者移動介護制度がある。一般的にはガイドヘルプサービスと呼ばれ、公的機関や医療機関、余暇活動などの社会参加のための利用は認められている。しかしながら、現在のガイドヘルプサービスでは、社会参加の第一歩となる社会リハ施設などへの通所には利用を認めている自治体は多くない。このため、社会リハが受けにくい状態である。

さらに、働くことも社会参加であるが、通勤などの経済活動への利用は認められていない。通勤経路は単独歩行可能でも、通常の場合とは異なる場所への移動は、歩行環境が大きく異なるため、単独歩行は困難になることが多い。このため、仕事の活動範囲が会社建物内に限定されてしまうことになり、社外研修への参加、出張や社外への訪問活動等に制約が加わり、その結果として、本来の能力が発揮できない、仕事に影響が生じるなどの問題が出現する。このような問題に対応するためには、ガイドヘルプサービスの利用が一つの解決策になる。

これらのことから、1) 利用時間の制限時間内であれば、個人の用途に応じて柔軟に利用できるような、ガイドヘルプサービスの利用条件の緩和、2) 費用負担や利用時間の算出根拠、利用時間の上限時間などにおいて、隣接地域と格差が生じないようにすること、3) 公共交通機関の状況により、それを利用して通勤することが困難な場合、職場の同僚

等の自家用車に同乗しての通勤をガイドヘルプサービスとして認め、公的に費用を負担することなど、ガイドヘルパー制度の利用条件緩和が必要である。

提言Ⅱ 就労を支援するための関連領域との連携

現在、視覚障害者が就労する際には、医学リハ、社会リハ、職業リハの各リハビリテーション領域のほかに、労働をはじめとする様々な関連領域と連携を取る必要がある。現在の連携システムのコーディネーターは視覚障害者自身が担っていることが多く、リレー方式の『関係』と言わざるを得ない。『関係』では、各領域の専門家が適切なアドバイスを行うことができない場合や、視覚障害者自身に『関係』を構築するだけのパワーが不足してしまうと、『関係』が途切れてしまう。切れ目のない『関係』、つまり各関連領域が重層的に関わる『連携』は、就労を含め生活するためには不可欠である。

このため当事者主体で、コーディネート機能を有する『連携』を構築するためのシステムを作ることが重要であると考えられる。

1) 就労を支援するための多職種協働の体制づくり

就労支援のためには連携のシステムの構築、特に相談窓口とコーディネーターの位置づけを明確にすることを提言する。

生活主体者である視覚障害者自身の生活環境が変化しても、切れ目のない継続したサービス提供は不可欠である。生活ニーズは、場の変化、ライフサイクルの中で多様に変化する。例えば、眼科受診という顕在化したニーズが存在するとき、個人のニーズの把握や次に顕在化するニーズの予測など、コーディネート機能が求められる。特に就労支援に向けては、様々な場で多様に変化することから、社会福祉、医療、保健、労働など多職種チームによる横断的なアプローチが必要である。そのためには各領域の分断したサービス提供をするのではなく、視覚障害者の自立に向けた多様なニーズを総合的に把握するコーディネーターにより、その人の状況やニーズに適したサービスを提供するための調整会議を開催する必要があると考える。

就労支援に対する相談窓口を含め、情報の集約化を担う新たな拠点を構築する必要がある。

2) 情報アクセシビリティの確保

視覚障害者の就労に関する情報が一元化され、かつアクセシビリティが確保された形で提供されるような情報システムの構築、ならびにそのシステムを利用するための機器の貸

第3章 提言

与制度を提言する。

連携を構築することは大変に重要であるが、視覚障害者自身のもつ情報が少なければ、真の意味での当事者主体のサービス提供とはなり得ない。当事者が主体的に判断できるだけの情報を容易に入手できる環境、つまり当事者である視覚障害者自身が就労に関する情報を容易に入手できるような情報アクセシビリティを確保することが重要である。その結果、当事者が主体となり、コーディネーターと調整しながら関係機関と連携を取ることが可能になると思われる。

本研究の結果が視覚障害者にとってアクセシビリティの高い形で情報提供されれば、これがモデルとなり一層広がることであろう。

提言Ⅲ ライフストーリーとしての福祉サービス

就労を到達点にするのではなく、余暇活動などを含め、主体的に活動できる場やよりよい地域生活を営むことができる環境の整備や個人プログラムを提案できるような福祉サービスの創設を提言する。

視覚障害者の就労支援するための重要な視点として、長い間培ってきた職業、趣味、特技、知識などを通じた個人の強み、いわゆるストレングス視点に着目する必要がある。これは、一人ひとりのライフストーリーとして、どのように生きてきたかの振り返りをしながら、近未来に向けた個人の目標設定をし、生き甲斐を見いだしながら就労することを目的とする。これらは専門家と協働で個別のプログラムを作成するが、視覚障害者が就労後も継続した生き甲斐活動に繋げるためのものである。

このことは、ICF（国際生活機能分類）モデルの「活動」「参加」の実現につながる。

おわりに

視覚障害者の福祉・医療・労働などの関係領域の連携をはかるためのシステム、当事者が情報を入手しやすいような情報提供方法と当事者の状況やニーズに適応できる福祉サービス制度が必要である。これらにより視覚障害者の就労に有効な支援体制の構築は、ICFモデルでの「活動」と「参加」が保障されることになり、かつ社会生活上の基本的要求（ニーズ）に対応することができるため、これらの提言が実現されることを希望するものである。

（東京都視覚障害者生活支援センター 石川 充英）

引用文献

- 1) 視覚障害リハビリテーション概論：坂本洋一、2002年、中央法規、63-67
- 2) 新版社会福祉士養成講座 1 社会福祉原論：福祉士養成講座編集委員会、2003年、中央法規、67
- 3) 眼科プラクティス 14 ロービジョンケアガイド：樋田哲夫編集、2007年、文光堂、216-218

参考文献

目の不自由な方を誘導するガイドヘルプの基本：村上琢磨・関田巖、2006年、文光堂

3 職業リハビリテーションの立場からの提言

視覚障害者に対する職業訓練は今のところ IT 技術を使った訓練科目が中心になっているが、これは視覚障害者が現場で仕事をしていくためには、それがどんな仕事であれ、多かれ少なかれパソコンの技術が必要とされることを意味している。視覚障害者が就労するためには、スクリーンリーダや画面拡大ソフトウェアを使用してパソコンを操作する技術を身に付けることが極めて重要であることは論を待たないであろう。

視覚障害者が就職、あるいは復職に際して、身に付けておくべき技能について、以下に述べる。

(1) 通勤歩行や館内移動について

歩行に困らない弱視者を除いて、一般に事業所側は、視覚障害者が安全に交通機関を利用して事業所まで通勤できるか、事業所内の移動は安全に行えるかを心配する。白杖歩行をする視覚障害者は、ラッシュ時にも公共交通機関を利用して、単独で安全に通勤できるだけの歩行スキルを身に付けておくことが必要である。もし、歩行に自信がなければ、歩行訓練を受けて、安全に通勤できることを事業所側にアピールできるようになっておくことが必要である。

また、事業所内の移動についても、自分のデスクから必要な場所まで自在に移動できることが望ましい。各地の歩行訓練提供施設では、必要に応じて通勤経路や館内の移動経路を歩行訓練士と本人が事前に確認して、安全な通勤歩行や館内移動ができるようサポートしている。

(2) 読み書きの手段の確立について

有効な保有視力を有している弱視者は、それを文字の読み書きに活用できる手段を確立しておくことが必要である。ロービジョンケアを受けて、レンズや拡大読書器などの補助

具を始めとして読み書きに必要な環境を整えておくことは、弱視者にとって大切なことである。

また、点字使用者は、点字を仕事場で活用できるように読み書きのスピードを高めておき、点字電子手帳などを活用するスキルを身に付けておくことが大切である。ただし、最近では中途視覚障害者が増え、必ずしもすべての重度視覚障害者が点字を読み書きに使える訳ではない。こうした場合、パソコンや IC レコーダを活用してメモをとったり、活字文書読取りシステムを利用する技術を身につけておくことが重要である。

(3) パソコンの一般的なスキルについて

近年はスクリーンリーダ（画面読み上げソフトウェア）や画面拡大ソフトウェアの性能が上がり、Word や Excel などのオフィスソフトがスクリーンリーダ上や画面拡大ソフトウェア上で使えるようになってきた。就職や復職を考える視覚障害者は、Word によるビジネス文書の作成や Excel による表作成やデータ加工（並べ替え、フィルタ、集計、ピボットテーブル等）のスキルを身に付けておき、実際の業務に活用できるようにしておく必要がある。Web 閲覧や電子メールなども身に付けておくべき基本的スキルである。職場や仕事によっては、PowerPoint でのスライド作成や Access などのデータベース活用やホームページ作成能力が求められることもある。このような場合には PC-Talker や Focus Talk だけではなく、JAWS for Windows をスクリーンリーダとして活用する必要性が生ずることも多い。

パソコンのスキルをどこまで身につける必要があるかは、職場の環境や仕事内容によってまちまちである。しかし間違えてはならないのは、オフィスソフトを始めとしてパソコンの諸ソフトはあくまでもツールであり、それらを実際の仕事場面で使いこなす能力がより重要である。

(4) グループウェアや事業所独自のシステムへのアクセスについて

近年は事業所内での情報共有が重要視され、事務の合理化と相まって、事業所内ネットワーク上でグループウェアやイントラネット・システムが構築されている例が増えている。視覚障害者が就職したり復職したりする場合に、日々の業務の基盤であるグループウェアやイントラネットにアクセスできることが重要になることが多い。グループウェアやイントラネットなどにスクリーンリーダ上でアクセスして、電子メールや文書共有、スケジュール管理や掲示板などの機能をどれだけ使いこなせるかが、仕事の幅を広げる決め手になることも多い。

グループウェアとしては Lotus Notes や Microsoft Outlook + Exchange Server などが有名であるが、こうしたグループウェアには JAWS for Windows しか対応していない。更

に Web 技術を活用したグループウェアを構築したイントラネットと呼ばれるシステムや事業所独自のシステムの中には複雑に作りこまれた画面が多く、単純なホームページ閲覧のやり方だけでは十分にアクセスできない。こうしたイントラネットや事業所独自のシステムへ音声でアクセスするには、JAWS カーソルと呼ばれる機能で画面上を読み上げさせたり、スクリプト機能でカスタマイズできる JAWS for Windows を使う必要がある。

グループウェアやイントラネット、事業所独自のシステムは、基本的に事業所内ネットワークに接続しないとアクセスできない。従って、就職、復職に際して、必要に応じて職場に出向いて訓練できる体制がとれることが重要である。制度としては現場訓練を担当する支援者としてジョブコーチを挙げることができるが、実際には視覚障害者のニーズに対応できるジョブコーチの養成はほとんど行われていない。一部の訓練施設において、指導員が職場に出向ける範囲でその任を果たしているのが現状である。

(5) 必要な支援について、周囲の人にうまく伝えること

視覚障害、特に弱視者はなかなかその見え方を周囲の人に理解してもらえない。自分の見え方を周囲の人にうまく伝え、自分でできる範囲は何処まで、支援してもらう必要があることは何かを周囲の人に理解してもらうことが重要である。自分に必要な支援をうまく伝えるために、必要な場面でタイミングよく説明できることが大切である。そして、それが職場でのよい人間関係を構築していくことにつながっていくのである。就労するためには周囲の人とコミュニケーションがとれていることが極めて大切である。

一方、雇用する事業所に対して必要な支援は以下の通りである。

(1) 働く環境の整備

視覚障害者を受け入れる事業所は、前述の通勤歩行など、さまざまな不安を抱えていることが多い。必要に応じて通勤歩行や社内の移動訓練を行いながら、本人が働きやすい環境を構築するために、事業所に対してさまざまな情報提供や支援を行う必要がある。たとえば、通路に物を置かないようにしてもらうとか、本人が仕事のし易い明るさを確保する等が必要な支援である。また、拡大読書器など必要な補助具なども紹介し、その設置を働きかけることも重要である。

(2) 必要なパソコン環境の整備

職場でアクセスしなければならないソフトウェア環境を把握し、仕事内容に適したスクリーンリーダーや画面拡大ソフトウェアの整備などを事業所側に提案していくことは、とても大切なことである。どのようなソフトウェアを使う必要があるかによって、選択するスクリーンリーダーが異なってくるので、本人のパソコンスキルも踏まえた上で適切な提案を

第3章 提言

しなければならない。また、助成金の制度について知らない事業所があれば、助成金に関する情報も提供する。

同時に前項（4）でも触れたことだが、必要に応じて事業所内での訓練を提案して、できるだけ本人がスクリーンリーダーを使ってグループウェアやイントラネット、あるいは事業所独自のシステムにアクセスする練習する機会を作る必要がある。こうした現場での訓練を通じて、周囲の人に視覚障害者のパソコン環境について理解を深めてもらえれば、有効な支援となり得よう。

（3）その他の就労条件の整備

特に復職や雇用継続の場合は、視覚障害者の利益を代弁しつつ、事業所側に働きかけることが必要である。必要に応じて就労支援機関が連携を図りつつ、事業所からの信頼も勝ち得ながら、復職や雇用継続の条件整備にあたっていくことが求められる。

以上のような必要な支援を行うことで、本人や事業所の就労に対する不安を軽減することができる。そのためには、事業所のコンピュータシステムに関する幅広い知識や視覚障害者用ソフトウェアや支援機器に関する最新知識をもった人材を養成する必要がある。こうした態勢を整備しながら一例ずつ就労の実践例やその成功例を重ねていくことで、必要な情報を共有でき、視覚障害者の就労に役立たせることが可能になるであろう。

（ 社会福祉法人日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター 津田 諭）

4 NPO 法人タートルからの提言

中途視覚障害者の社会参加を目指して

1) 中途視覚障害者における就労の問題

だれもが目に異常を感じた時に訪れる眼科医は、当然のことながらその疾患の治療には最善を尽くすものの、治る見込みがない場合、視覚障害から生ずる問題、とりわけ就労継続についての助言・指導は、ロービジョンケアに取り組む一部の眼科医を除いては、ほとんど行われていない。中途視覚障害者の多くは、どんなに企業等に貢献してきた人でも、いったん視覚障害者となると、時には自分自身を含めて、事業主もハローワークなども適切な対応ができず、離職を余儀なくされてきた。このような中で、働き続けている中途視覚障害者の多くは、様々な問題をほとんど自己努力で乗り切るしかなく、常に離職への不

安と共に過ごしていると言ってよい。それだけに、中途視覚障害者にとって、ロービジョンケアを始め就労継続に必要な支援は無論、就労基盤となる能力開発は切実な問題である。雇用継続の可能性がありながら退職を余儀なくされ、福祉に頼らざるを得ないとなれば、本来働き続けられることを考えると、それは二重三重の社会的・経済的損失ではないだろうか。

2) 中途視覚障害者の就労・雇用継続を巡る国の動向

最近の国の障害者の就労対策に関して、視覚障害者の立場から、以下の5点の注目すべき動きを確認できる。

その1は、2007年1月29日、人事院から「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて」（職職-35、人研調-115、職員福祉課長及び研修調整課長の連名通知）が各府省庁(都道府県含む)の人事課長に対して出された。この中では、視覚障害者のリハビリテーションについての2本柱を明確にしている。つまり、これまで治る見込みのない網膜色素変性症などの眼疾患の場合、病気休暇や休職を認めてもらえず、職場復帰のためのリハビリテーションを受けることができないという問題があった。これに対して、人事院は、病気休暇に定める「療養」におけるリハビリテーションの位置付けについて、それが医療行為として行われるものであれば、治る見込みがない場合も含むとの解釈を改めて提示するとともに、当該職員の職場復帰に必要な点字や音声パソコンなどの訓練が、人事院規則の研修に含まれることを示した。

その2は、2007年4月17日、厚生労働省から「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」（職高障発第0417004号、障害者雇用対策課長通知）が各都道府県労働局に対して出された。この通知の中で、ハローワークにおける視覚障害者の支援には、「求職視覚障害者の就職支援」と「在職視覚障害者の継続雇用支援」の2本柱があることを明確にして、それぞれの支援を的確に行うためのポイントが示された。特に重要な点は、ハローワークだけで問題を抱え込まないようにし、眼科医、当事者を含む支援団体、関係機関等とも連携・協力し、チームによる支援を行うことが指示されている。

なお、これら人事院通知及び厚生労働省通知は、実質的に視覚障害という特定の障害者に特化した通知となっている。おそらくこのような通知は初めてとあってよく、視覚障害者にとっては画期的なこととして、その実効性が多くの関係者から期待されている。

その3は、ロービジョンケアに関して、2007年12月の労働政策審議会意見書の中で、視覚障害者に対する継続雇用の支援のためには、眼科医療におけるロービジョンケアなど

第3章 提言

も含めた支援を行うことが適切であると明記されるとともに、2009年度から2012年度までの4年間を運営期間とする「障害者雇用対策基本方針」（平成21年厚生労働省告示第55号）においても、「中途障害者については、円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める」と規定された。

その4は、日本政府が、2007年9月28日、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的総合的な国際条約である「障害者権利条約」に署名した。同条約は2008年5月に発効したが、我が国では今、その批准に向けて各省庁において鋭意検討が行われている。この条約には、「合理的配慮」という新しい概念が導入されており、それを行わないことが差別に当たるかどうか大きな問題となる。また、この条約では、リハビリテーションについて、「保健、雇用、教育及び社会に係るサービスの分野において、包括的なリハビリテーションのサービス及びプログラムを企画し、強化し、及び拡張する」「可能な限り初期の段階において開始し、並びに個人のニーズ及び長所に関する総合的な評価を基礎とすること」と規定されている。また、労働及び雇用については、「これ（職業）を継続し、及びその職業に復帰する際の支援を促進すること」とも規定されている。

その5は、職業能力開発に関して、「障害の態様に応じた多様な委託訓練」が拡充され、2009年度から新規に、在職障害者（休職中の者を除く）を対象として、雇用継続に資する知識・技能を付与するための在職者訓練コースが創設された。なお、休職者については、2007年度に創設されている。また、2008年度から視覚障害者指導員講習が開始され、障害者職業能力開発校の職業訓練指導員が視覚障害者に対応できるように、専門家としてのノウハウなどの講習を行っている。

以上のことから、今後の施策の方向として、視覚障害者の就労、とりわけ中途視覚障害者の雇用継続を進めていくためには、在職中のロービジョンケアはもちろんのこと、在職中の職業リハビリテーションが重要であり、「医療、福祉、教育、労働」の各部門の有機的な連携による、連続した支援が求められている。

3) 中途視覚障害者の失業防止と雇用継続のための支援の在り方

NPO法人タートルのこれまでの経験や成果並びに「視覚障害者雇用継続支援セミナー」や15事例のヒアリング調査結果及び最近の情勢を踏まえて、中途視覚障害者の失業防止

と雇用継続のための支援の在り方について支援団体の立場から提言を行う。

(1) 厚生労働省通知を実効あるものとするために

「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」が出された背景には、視覚障害者の就労は依然として厳しいといわれる中で、IT技術の発展と普及により、事務職への広がりが見られることや、在職で中途視覚障害となったいわゆる中途視覚障害者の雇用継続が重要な課題となっている。このような状況を受けて、視覚障害者の職域を広げ、就労を希望する視覚障害者の雇用の促進、さらには安定を図るために出されたものであるが、この通知が実効を上げるためには、次のことが考えられる。

① ワンストップ相談窓口の必要性

ハローワークを訪れる中途視覚障害相談者の状況は、年齢や生活状況、障害原因疾患、受障時期、受障後経過時間、退職した者、休職中の者、通院状況、見え方、歩行・移動能力、文字処理能力、拡大鏡(ルーペ)・拡大読書器・音声パソコン等の使用状況、仕事の経験等々の状況から見ても、その実像は実に多様である。これらに的確に対応し、適切なコーディネートを行うには、ハローワークに視覚障害者専門の職員が配置されない限り、難しいだろう。そこで、「百聞は一見に如かず」と言うように、視覚障害者の就労や訓練の実際を実感することが必要であり、そのためにも、当事者参加・現場体験型の研修が望まれる。それとともに、将来的には、どこか拠点となるハローワークには、視覚障害者専門の職員が配置され、ワンストップ相談の窓口となることが望まれる。

② ロービジョンケアと連携した相談活動の必要性

眼科医との連携が重要であることは論を待たない。就労継続という視点で考えると、特にロービジョンケアは重要である。眼科医が「失明」を宣告・告知するだけでなく、就労の可能性のあることを説明し、希望と目標を与え、次に繋げることが重要である。そのことは、「医療の立場からの提言」で明らかにされている。しかし、ロービジョンケアが診療報酬に位置づけられない限り、眼科医療の現場に広がらないのも事実である。実際の相談において、就労に不安や疑問を抱く当事者に対して、私たちとしてはロービジョンケアの情報提供はできるが、現にその人がかかっている医療施設ではそれが行われていないということがジレンマになっている。そこで、そのようなジレンマがあるならば、それに甘んじることなく、相談の中にロービジョンケアのできる眼科医との協力体制を構築してはどうだろうか。これは、支援を求めている当事者のみならず、事業主あるいは産業医などに対する支援も可能である。視覚障害の正しい理解を促すとともに、ロービジョンケアの発

第3章 提言

展に寄与することにもなるだろう。

③ 当事者団体との連携の必要性

「社会的リハビリテーションの立場からの提言」(就労を支援するための関連領域との連携)では、当事者主体で、コーディネート機能を有する就労支援に対する相談窓口となる新たな拠点が必要という指摘がされている。NPO 法人タートルはまさにそのような当事者を含む支援団体として、同じ経験をした中途視覚障害当事者が、当事者それぞれの専門性を生かしながら、「専門職」による独自の相談・支援活動を展開している。今後は、このような当事者団体と、職業リハビリテーションや人権擁護に関わる専門機関等との連携も視野に入れて、関係者の連携を図っていく必要がある。

実際、ハローワークを訪れる視覚障害者の多様な実像と様々なニーズを見る時、そのようなところと連携することができれば、本当にその人の状況やニーズに適した支援ができるのではないだろうか。ハローワークの支援が効果を上げるかどうかは、その当事者の障害受容やモチベーションに左右される。ハローワークに相談に行ったものの、当事者本人が自分の今置かれている現状を整理できずにいる場合などは、相談の効果が上がらないどころか、マイナスになることもある。そのような場合には、まさにそこの部分を当事者主体の支援団体がフォローすることが必要である。まずはハローワークがしっかり繋ぎ止めながら、その一方で、当事者の支援団体と連携することで、当事者本人の内在する力を高めていく。まさにそこは車の両輪のように支援をしていくことが必要である。

④ 在職障害者の雇用継続相談の公的支援対策の必要性

雇用継続のためには、離職に至る前に的確な相談支援を行うことが肝要である。当事者主体で、コーディネート機能を有する視覚障害者の就労支援の拠点となる団体は非常に少ない。それというのも、病気の治療、障害の受容、就業規則(休暇・休職・解雇)、職場の人間関係など、障害に起因する様々な問題に対処しなければならないからである。相談は全国から寄せられ、ワラをも掴む気持ちで繋がってくるケースが多い。ところで、自立支援法の相談支援事業は、その対象を障害者手帳所持者で、再就職又は新規就職を希望する者とされ、このような、深刻で複雑な内容を含む中途視覚障害者からの相談は、自立支援法の相談支援事業とはならない。中途視覚障害者の雇用継続支援の重要性に鑑み、このような在職障害者の相談支援活動に対しても、何らかの公的な支援対策が望まれる。

(2) 能力開発と人材養成を実効あるものとするために

「職業リハビリテーションの立場からの提言」(グループウェアや事業所独自のシステムへのアクセスについて)や「医療の立場からの提言」(就労に必要なスキルアップと就労定

着のためのジョブコーチの拡充)でも述べられているように、社内のグループウェアやイントラネットなど実際に働く現場のパソコン環境の諸問題に対応できる訓練・支援体制が求められている。そのためにも、できるだけ地元での訓練ができるように、訓練・指導体制を整備することが必要である。特に、雇用継続・離職予防のためには、在職した状態で必要な訓練を受けながら、キャリアアップやスキルアップを図っていけるようにすることが必要である。そこで、その実効性を上げるために次のことを提案する。

① 在職障害者に対する職業訓練の必要性

最近の国の動向のところでも述べたように、2008年度から視覚障害者に対する専門性を備えた指導員講習が開始された。2009年度からは障害の態様に応じた多様な委託訓練の中に在職障害者コースが創設され、その中に職場に出向いての訓練メニューも組み込まれることとなっている。この在職者訓練は委託訓練全体から見ると、数的には極めてマイノリティーであり、各都道府県レベルで見ると、ともするとニーズがありながらも予算措置が講じられず、希望者が出た時に実行できないという懸念がある。在職者の場合は緊急性を要する場合もある。希望者があれば、本人や職場の事情にも配慮し、できるだけ速やかに訓練を受けられるよう、柔軟な対応が望まれる。また、視覚障害者の場合、マンツーマンによる訓練が基本となることから、国の基準単価では訓練施設が赤字運営になりかねないという懸念もある。そのようなことのないような一定の配慮はされているようではあるが、現実には国が示した一般の基準単価で頑張らされているというのが実態である。各都道府県におかれては、是非訓練施設の実状に耳を傾けていただき、実行に際しては、訓練施設の実状に配慮した運営が望まれる。

② 公務員に対する職業訓練の必要性

前記の委託訓練は、民間企業に雇用されている障害者を対象としており、公務員は対象外である。実際には公務員労働者である障害者からのニーズも少なくないと思われる。そこで、公務員が受けられるように1つの方策を提案する。つまり、当該委託料相当金額を当該労働者が所属する公務職場において、研修あるいは講習に要する費用として負担する。この場合に、最近の国の動向で紹介した人事院通知「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて」が合理的な根拠として活用できる。無論、公務員の場合、民間に率先垂範して範を示すことが言われている。

③ 視覚障害大学生の就職準備訓練の必要性

中途視覚障害者の問題からやや外れるが、私たちは視覚障害を有する大学生から相談を受けることもある。その中で、彼らの切実な問題として、就職準備訓練の必要性が浮かび

第3章 提言

上がってくる。健常の学生ならば、インターンシップを始め、精力的に就職活動ができるのに、彼らには学業はトップクラスで卒業できたとしても、それができないという問題がある。そこで、彼らの切実な希望に応じて、夏休み期間などを活用して、ボランティア的に訓練を実施している訓練施設もあり、相当の効果を上げていることも確認できる。最近では、特別支援学校と連携したより早い段階での在学中の職業訓練ができるよう訓練機会も拡充されている。そこで、大学等教育機関と連携して、民間企業等で使用されているビジネスソフトの活用など、実際に仕事に必要なスキルや知識を在学中に習得できるようにする必要があるのではないだろうか。

④ 訓練技術体制の整備と人材養成の必要性

視覚障害者の就労支援に関しては、専門の支援機関や専門の指導者・支援者が非常に少ない。特に、事業所のコンピュータシステムに関する幅広い知識や視覚障害者用ソフトウェアや支援機器に関する最新知識を有する人材が必要である。職業能力開発校における職業訓練指導員については、視覚障害に対応するための研修がようやく開始され、今まさに緒に就いたというところであり、今後の更なる充実・発展に期待したい。また、現場を担当する支援者として、まずジョブコーチがあるが、実際には視覚障害者のニーズに対応できるジョブコーチの養成はほとんど行われていない。「職業リハビリテーションの立場からの提言」でも指摘されているように、一部の訓練施設において、指導員が職場に出向ける範囲でその任を果たしているのが現状である。従って、視覚障害者に対応できるジョブコーチの養成が急務ではある。しかし、視覚障害者専門のジョブコーチが全ての地域障害者職業センターに配置されることは理想だが、すぐには実現は難しい。そこで、現実的な方向として、支援団体等が自らジョブコーチ養成研修を受け、自らの団体等に配置し、地域障害者職業センターとの協力体制を構築していくことを提案する。この場合、そのことによって支援団体の運営が赤字にならないように、ジョブコーチを配置した場合の助成措置を強化することなどが必要である。併せて、支援団体は「雇用管理サポート事業」の外部専門家協力者としてその人材を登録し、障害者職業カウンセラーや障害者雇用アドバイザーと連携して雇用管理上の援助を行うこともできるので、そのような方向性を積極的に追求すべきである。

⑤ 歩行訓練士の重要性

直接職業能力開発には関係しないが、各分野からの共通の指摘として、職場復帰、就労継続の重要な要素として、移動能力がある。確かに、職場で一番心配するのは通勤災害である。安全な通勤経路の確保、職場内の環境認知のためには、歩行訓練士の役割が重要である。実際、歩行訓練を希望する中途視覚障害者は多く、メンテナンスが必要な場合もあ

り、希望しても待たされることが多い。歩行訓練士が活躍している状況を見ると、地域間格差が大きく、人数的にも決して十分とはいえない。視覚障害者の自立の基礎となる歩行・移動能力を確保するためにも、歩行訓練士の十分な人数を確保するとともに、しかるべき場所に配置される必要がある。また、その専門性と重要性を正當に評価し、身分の確立を図っていくことが必要であり、そのためには、国家資格とすべきではないだろうか。

(3) 職場における合理的配慮

障害者の雇用の促進等に関する法律では、「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」(第5条)と定めている。しかし、中途視覚障害者の多くはなかなかこの協力が得られず、一人で問題を解決せざるを得ない状況にある。一方事業主も、どのように対処していいか分からないのが正直なところだろう。ところで、職場における理解、協力、配慮についてはいろいろ考えられるが、厚生労働省は国連権利条約の批准に向けて、労働・雇用分野における「合理的配慮」と「差別禁止」について、障害者関係団体からのヒアリングを行い、中間報告をとりまとめる段階にある。視覚障害者にとってどのような配慮が合理的配慮であり、どのようなことが差別に当たるのかについては、視覚障害者団体から具体的な意見が述べられているので、ここでは割愛する。ただ、私たちの相談活動でよく直面する問題として、以下の2点について考えてみる。

① 就労支援機器と情報のアクセシブルな職場環境の必要性

今やパソコン利用は「事務職に限らず三療」(あんま、はり、きゅう)においてさえ不可欠となっている。これまで視覚障害を補うツールとして様々な支援機器が開発されてきたが、最も代表的なものは画面を音声で読み上げるスクリーンリーダーである。そして、そのための特別な環境とそれを操作する技能の獲得が不可欠である。また、それらに要する経費はそんなに高額なものではないが、各種助成金制度を活用するのが有益である。技能の習得に関しては、職場の環境に適合させる必要があるので、施設内訓練だけでなく職場での実地訓練も併せて行う必要がある。また、職場のシステム管理者や同僚から適宜助言やサポートなど人的支援が得られ、適宜外部の就労支援機関の支援が得られるようにしておくことが必要である。また、仕事に使う機器・ソフトなどで、視覚障害者に使えないものが多い。それらの開発について、ユニバーサル・デザインを法律等で義務づける必要があ

第3章 提言

ると考える。また、就労に必要な情報については、視覚障害者も使えるようなアクセシブルな環境にしていく必要がある。

② リハビリテーション訓練を支える休暇と研修制度の必要性

中途視覚障害者のリハビリテーションは、片マヒ等のリハビリテーションとは違い、失った視覚機能が回復することはほとんどない。視覚障害のための療養に関しては、治る見込みのない、視力が戻らない眼疾患では、病気休暇や休職制度の適用を認められず、社会復帰のための訓練（視覚障害リハビリテーション）が受けられないケースがあるため、「リハビリテーション休暇」^{1) 2)}を制度化すべきと考える。また、歩行訓練、職業訓練等必要な技能習得については、現任研修制度のような形で保障される必要がある。さらに、視覚障害に起因する解雇を規制すべきと考える。そのための関係法規や就業規則などの見直しが望まれる。ちなみに、リハビリテーション休暇及び研修制度に関しては、2007年1月29日付で人事院が各府省庁（都道府県等含む）人事課長宛に発した「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて（通知）」が参考になる。この人事院通知は国家公務員に関するものではあるが、地方公務員は無論、民間企業においても参考になるので、眼科医を始め関係者に広く周知され、積極的に活用されることが望まれる。

なお、公務員の場合、障害を有する職員に対する適正な雇用管理について、民間に率先垂範して行うべきとはいうものの、民間企業のように各種助成金を使うことができない。公務員も民間企業と同じような各種支援が受けられるような制度に改善していく必要がある。

4) 今後への課題

「医療→福祉→労働」という従来型の段階的なリハビリテーションの流れからは、ともすると、労働に繋がった時には、休職期間が満了となり、復職の時機を逸し、離職に追い込まれることにもなりかねない。そこで、「医療→労働＝当事者を含む支援団体→福祉（労働で繋ぎ止めながら必要に応じて）」という流れにしていくことが実際に即した対応ではないだろうか。ハローワークの役割は事業主との間に立ちながら、本人の意思を確認し、在職のまま繋ぎ止めることである。無論、当事者を含む支援団体との密接な連携を図りながら行うことが肝要である。ハローワークはその専門性と指導力と抱負なネットワークにより、事業主の不安感や負担感を解消することができる。当事者団体は、同じ体験をしてきた者として、本人の障害の受容を促し、そのモチベーションを高め、目的意識を明確化し、意欲を喚起できる。両者のそのような連携を車の両輪としながら、障害者職業センターなどとも連携を密にして、必要に応じてロービジョン訓練や生活訓練、さらには職業訓練な

どを受けさせながら、雇用継続という目的を達成するように導く。このような流れが、中途視覚障害者の多様なニーズに的確に応えられる支援の在り方ではないだろうか。

引き続き課題として、以下の3点を挙げておきたい。

その1は、「視覚障害者雇用継続支援セミナー」については、参加者の感想や要望に応じて、第2回を開催する。

その2は、「ロービジョンケアと連携した相談活動の必要性」に応じて、当事者を含む支援団体の相談の中にロービジョンケアのできる眼科医との協力体制を構築する取り組みを試行的に開始する。具体的には、(イ) 試行的に実践研究を行う中で、就労継続という視点から実際に求められるロービジョンケアのニーズを明らかにし、その成果や効果を検証する。(ロ) 日本ロービジョン学会の協力を得て、眼科医療現場で就労支援の対象となり得る患者のプロファイルを調査し、関係支援機関や支援団体と、どのような連携が図られたかを把握・分析し、より効果的な連携の在り方を検証する。

その3は、就労支援機器や就労支援ソフトウェアの活用については、基礎的な参考情報を得ることができたものの、それらが視覚障害者にとってどのような問題や課題があるかの具体的な検証までは行うことができなかった。その点は今後の課題である。

おわりに

私たちを取り巻く環境が今後いかに変化しようとも、中途視覚障害となっても退職することなく働き続けられるようにすることが肝要である。そのためにも、今後、障害者自立支援法が大きな役割を果たすことに期待したい。何れにしても、元気に働き続けている雇用継続の実例を知ることは意義あることである。また、たとえ失明したとしても、職場の温かい理解と協力と励ましの下で見事に職場復帰を果たした仲間の姿がそこにあるとすれば、それは同僚をも励まし、社員の就労意欲を高め、会社に対する信頼を高めるに違いない。そのようにして、中途視覚障害者の雇用継続の事例が広がっていくならば、視覚障害者の職域の裾野を広げることにもなり、新規雇用の拡大にも繋がっていく。それはまた、社会の中で視覚障害に対する理解を広げ、ノーマライゼーションの実現にも寄与するものと考えられる。

<参考文献>

- 1) 工藤正一：中途視覚障害者の継続雇用実現のために－20事例からみた問題点と課題－，視覚障害リハビリテーション協会紀要 2.9-15,1995.
- 2) 指田忠司：第4章 視覚障害者の雇用拡大のための課題,視覚障害者の雇用拡大のため

第3章 提言

の支援施策に関する研究（調査研究報告書No.91）,障害者職業総合センター,2009.

- 3) タートルの会設立 10 周年記念誌編集委員会：VI〔提言〕 中途視覚障害者の雇用継続のために,設立 10 周年記念誌・100 人アンケート 視覚障害者の就労の手引き書＝レインボー,2006.
- 4) 厚生労働省通知「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」の本文及び関係資料：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa02/index.html>

第4章 情報

1 視覚障害者の事務処理を支援する機器・ソフトの現状と課題

ここでは、訪問調査対象とした視覚障害者が事務処理業務で活用している機器・ソフトについて解説する。更に、調査対象者から挙げられた機器・ソフトに関する課題を取りまとめた。

1. スクリーンリーダー

スクリーンリーダーとは、パソコン画面上の文字情報や、画面が変化した様子、それに入力文字などを音声で読み上げることで、画面を見なくてもパソコンを操作できるようにするソフトウェアである。画面読み上げソフトとも言う。スクリーンリーダーを使えば、ワープロソフト、表計算ソフト、電子メールソフト、インターネットブラウザ（閲覧ソフト）など、一般的なアプリケーションソフトを視覚障害者も利用できるようになる。マウス操作を排し、すべてキーボードから操作。

基本ソフト Windows に対応したスクリーンリーダー製品は、平成 21 年 2 月現在、6 種類が購入可能である。製品のほかにフリーソフトもある。そのうち、今回の調査対象者が利用していたソフトについて簡単に紹介する。

(1) PC-Talker XP / Vista

視覚障害者用製品の老舗、株式会社高知システム開発が開発・販売。視覚障害者にとっての操作性を重視し、6 点入力方式、6 点漢字または漢点字による入力ができる。点字ディスプレイ出力機能も標準装備。対応する基本ソフトに応じて、Windows XP 用の PC-Talker XP と、Windows Vista 用の PC-Talker Vista がある。同社では視覚障害者用の各種アプリケーションソフトを開発・販売しており、それらと組み合わせた利用が便利である。平成 19 年度のパソコン利用状況調査では、利用者数が最も多かった。

高知システム開発のホームページ：<http://www.aok-net.com/index.htm>

(2) 95Reader / XP Reader

障害者職業総合センターの研究成果を、株式会社システムソリューションセンターとちぎが製品化したソフトウェア。Windows 用スクリーンリーダーとしては国内初登場。視覚障

害者の就労支援を目的として、職場で使われる一般用アプリケーションソフトの多くに対応している点が特徴である。利用者の操作に応じた素早い応答性にも定評がある。点字ディスプレイ出力機能を標準装備。XP Reader は、基本ソフト Windows XP に対応した 95Reader Ver. 6.0 の愛称である。

95Reader のホームページ : <http://www.ssct.co.jp/barrierfree/95reader/index.html>

(3) JAWS for Windows

米国 Freedom Scientific 社の製品の日本語版。日本語化と販売をしているのは、視覚障害者の情報アクセスを推進する有限会社エクストラ。視覚障害者の就労支援のために開発されたこの製品は、画面上の情報を「何でも読む」ことができる。コンパクトなプログラムである「スクリプト」を書くことであらゆる一般用アプリケーションソフトに対応できる点が特徴である。点字ディスプレイ出力機能を標準装備。国内の最新版である Version 9.0 は Windows XP と Vista に対応している。

JAWS のホームページ : <http://www.extra.co.jp/jaws/index.html>

(4) FocusTalk

2006 年 1 月より、株式会社スカイフィッシュが販売を始めた比較的新しいスクリーンリーダ。95Reader 同様に、多くの一般用アプリケーションソフトに対応している。新しい基本ソフト Windows Vista には、国内のスクリーンリーダの中ではいち早く対応した。

FocusTalk のホームページ : <http://www.skyfish.co.jp/product/focustalk/index.html>

(5) ALTAIR for Windows

日本障害者リハビリテーション協会が開発・無償配布している。Windows のコマンドプロンプト画面で動作する。エディタ、Web ブラウザ、メールソフト、辞書検索、ファイル管理などを、このソフト一つで実現できる。音声出力のほかに、文字の拡大表示、点字出力機能も有する。

ALTAIR for Windows のホームページ : <http://www.normanet.ne.jp/~altair/>

スクリーンリーダ製品としてはほかに、VDMW300/500、xpNavo がある。

VDMW300/500 を開発・販売するアクセステクノロジーのホームページ :

<http://accesstechnology.co.jp/>

xpNavo を開発・販売するナレッジクリエーションのホームページ : <http://www.knowlec.com/>

2. 音声 Web ブラウザ

インターネットの読み上げに特化したソフトは音声 Web ブラウザとも呼ばれる。見出し（ヘッダ）や入力箇所を順次選択して読み上げるなど、インターネット閲覧に便利な機能がスクリーンリーダーより充実している。

（1）ホームページ・リーダー

日本アイ・ビー・エムが開発・販売する音声 Web ブラウザの先駆け。視覚障害者にとっての使いやすさを考えたテンキー操作などを特徴とする。PDF 文書や Flash コンテンツの読み上げに対応するなど機能の追加と改良を重ね、視覚障害者の利用率も高かったが、version 3.04 以降、製品の更新はおこなわれていない。

ホームページ・リーダーのホームページ：

http://www-06.ibm.com/jp/accessibility/solution_offerings/hpr/index.html

（2）NetReader

株式会社高知システム開発の製品。視覚障害者が検索しやすいように、Web ページの情報から必要なものだけを集めて提示する機能を持つ。画面の拡大表示もできる。

高知システム開発のホームページ：<http://www.aok-net.com/index.htm>

音声 Web ブラウザ製品としてはほかに、ボイスサーフィンがある。

ボイスサーフィンのホームページ：<http://www.amedia.co.jp/product/vsurfing/>

3. 画面拡大ソフト

画面を拡大表示したり、色を変更したりすることで視力が低い人にも画面を読みやすくするソフトウェア。パソコンの基本ソフト Windows にも「ユーザ補助」というユーティリティソフトがあり、同様な機能を実現できるが、それより高性能である。

・ ZoomText Magnifier

米国 AiSquared 社の製品を日本語化し、NEC が販売している。国内で販売されている画面拡大ソフトの中では利用率が最も高い。画面拡大では、全画面拡大と部分拡大を選ぶ。最大拡大率は 16 倍。色の設定では、白黒反転、輝度反転など、ユーザの見え方に合った配色を選択できる。ポインタとカーソルの強調表示、十字カーソル表示、マウス位置への拡大画面の移動など、機能は多彩である。

ZoomText Magnifier のホームページ :

<http://121ware.com/product/software/zoomtext/index2.html>

4. 点字ディスプレイ

スクリーンリーダーと連動してパソコン画面情報を点字で出力するハードウェア。国内で一般に用いられる製品は点字 40 マス程度を表示。音声だと聞き逃してしまうこともあるが、点字だと確実に読むことができ、文章の推敲などに強みを発揮する。

国内では、ケージーエス株式会社のブレイルメモシリーズと米国 SynapseAdaptive 社の ALVA シリーズの各製品が広く使われている。

ケージーエス株式会社の視覚障害者向け製品のホームページ :

<http://www.kgs-jpn.co.jp/piezo.html>

ALVA シリーズ製品のホームページ :

http://www.synapseadaptive.com/alva/Alva_Pro/alva_products.htm

5. 点字電子手帳

6 点点字入力、点字表示機能を持った視覚障害者用の電子手帳。パソコンと接続して点字ディスプレイとしての利用も可能である。

・ブレイルメモ BM24

ケージーエス株式会社が製造・販売。同じシリーズのブレイルメモ BM16 とともに広く普及。近年では、同シリーズで小型化を図ったブレイルメモポケットへ移行しつつある。

点字電子手帳製品としてはほかに、ブレイルセンスがある。

ブレイルセンスのホームページ : <http://www.extra.co.jp/braillesense.html>

6. OCR ソフト

紙に印刷された文字情報をスキャナで電子画像化した後、電子テキストに変換するソフトウェア。視覚障害者用に操作性を考慮して開発された製品を使う場合と、一般用の製品をスクリーンリーダーで使う場合がある。更に、視覚障害者用製品では、ソフトウェア単体のものと、ハードウェア一体型のものがある。価格が安い順にならべると、一般用、視覚障害者用ソフトウェア単体、視覚障害者用ハードウェア一体型となる。いずれの種類も数多くの製品が市販されている。それらについては、下の Web ページを参照していただきたい

い。

活字 OCR ソフト：<http://j7p.net/soft/ocr.html>

7. 拡大読書器

テレビモニターを利用し、テレビカメラで捉えた映像を拡大して表示する撮影装置である。近年、携帯ができる小型液晶モニター（およそ 5～6 インチ程度のもの）を内蔵した機種が増えてきたが、就労支援機器として使用する場合には、一般的に卓上型といわれるもので、モニターサイズとしては 14～19 インチ程度のものが実用的である。

（1）卓上型拡大読書器

国内メーカーとして 3～4 社、輸入されているものを含め数十機種流通している。CRT モニターや TFT モニターを利用する。モニターサイズによって拡大倍率は変わってくるが、概ね 3～50 倍程度に拡大できるものが標準的である。読むことは勿論のこと、細かい文字を書かなくてはならないときにも利用でき、弱視者にとっては有効な支援機器である。購入する場合には、視覚障害者手帳を所有していれば等級に関係なく 1 割負担で購入できる（ただし、障害者自立支援法施行後は自治体によってその実施内容にばらつきがある）。高齢・障害者雇用支援機構では本器に関する貸出事業が実施されており、視覚障害者を雇用しようとする企業が試用できるシステムもある。

（2）携帯型拡大読書器

バッテリー、小型液晶モニター内蔵でシステム手帳程度の大きさのものが、近年輸入機種を中心に多く出回るようになってきた。ただし読むことや見ることに對して手軽である反面、ものを書くときに使おうとするとやや使いにくさを感じることが多い。また形態上、画面が小さいために拡大倍率としては、20 倍程度までが限度であり、その場合には 1～2 文字しか入らないこともあって、雇用支援機器としてはやや物足りなさを感じる。卓上型拡大読書器の補助的な使用として、会議のときの資料確認、部屋を移動しての文書確認など、限定的な使用となる。

8. その他

・ラベルライター「テプラ」PRO SR6700D

ラベル作成に広く使われているテプラに点字作成機能が付いた機種。点字の記号や規則を知らなくても点字印刷ができる。一般の文字と点字を 1 枚のラベルに印刷できるユニバ

ーサルデザインである。

「テプラ」PRO SR6700D のホームページ：

<http://www.kingjim.co.jp/products/electronic/tepra/sr6700d.html>

9. 機器・ソフトに関する課題

スクリーンリーダーの一般アプリケーション（社内イントラネットを含む）への対応の強化が望まれている。職場では、社内共通のパソコン環境を使うことが前提とされているためである。機能的な対応不足に加えて、新しい基本ソフト・アプリケーションソフトへのスクリーンリーダーの対応の遅れも課題とされている。

● 各スクリーンリーダーの一般ソフトウェアへの対応状況

現在、企業での事務処理業務には、Microsoft Office 製品が利用されていることが多い。Microsoft Office は、Word（ワープロ）、Excel（表計算）、Outlook（メール、スケジュール管理）、PowerPoint（プレゼンテーション）、Access（データベース）など、固有の機能を持つ複数のソフトで構成されている。Office 製品は数年ごとにバージョンアップを行っており、現在は主に 2003 や 2007 というバージョンが利用されている。

メールソフトについては、Windows XP の場合は Outlook Express、Windows Vista の場合は Windows メールがそれぞれ標準搭載されており、これらを利用している場合も多い。

また、メールやスケジュール管理機能の利用については、組織内で情報を共有できるグループウェアが導入されている場合もある。Web 上で使用できるグループウェアを Web ブラウザで利用する場合、Internet Explorer が主に使用されている。Internet Explorer も数年ごとにバージョンアップを行っており、現在は主にバージョン 6 や 7 が使用されている。

ここでは、PC-Talker XP / Vista、JAWS for Windows、FocusTalk Ver.2.0 という 3 種類のスクリーンリーダーについて、Microsoft Office 製品及び Internet Explorer への対応状況を中心に説明する。

(1) PC-Talker XP / Vista

PC-Talker は、Word、Excel、Internet Explorer に対応している。

・ Word および Excel

Word と Excel については、Office 製品で使用可能なアドイン機能（Office に独自のコマンドや独自の機能を追加する追加プログラム）を利用し、音声化を実現している。2003 では、メニューバーのメニューコマンド[ファイル]の右に[読み]が追加される。2007 ではリボンの[表示]の右の[アドイン]にメニューコマンド[読み]が追加される。

Word の[読み]では、カーソル位置から全文読み、段落読み、1行読み、行頭からカーソル手前読み、カーソル位置から行末読み、書式情報読み、罫線情報読み、識別読み、コード読み、カーソル位置の読み上げ、選択範囲の読み上げ、ファイル名の読み上げ、ページ設定の読み上げなどの各コマンドが使用できる。

Excel の[読み]では、1行読み、カーソル以降行読み、カーソル手前行読み、1列読み、カーソル以降列読み、カーソル手前列読み、書式情報読み上げ、配置情報読み上げ、罫線情報読み上げ、ワークブック名読み上げ、シート名読み上げなどの各コマンドが使用できる。また、セルの編集、罫線の編集など、編集作業を行い易くするコマンドも用意されている。

・ Internet Explorer と NetReader ・ MYMAILⅢ

Internet Explorer の Web コントロールを仮想的なカーソルで読み上げる。移動コマンドとしては、1項目ずつ、10項目ずつ、1文字単位、リンク単位での移動が使用できる。読み上げコマンドとしては、仮想カーソル位置からページの読み上げや、ページの内容をすべて読み上げが使用できる。

PC-Talker のメーカーである株式会社高知システム開発が提供している音声 Web ブラウザ「NetReader」を併用することにより、適当な区切りを見つけて移動できるインテリジェントジャンプ、フォームや見出しの単位で移動できるジャンプコマンド、表（テーブル）を読むことができるテーブルモード、マークをつける機能など、より多彩な機能が利用可能となり、さらに効率的なブラウズ環境を実現することができる。

また、同社では、PC-Talker の Outlook、Outlook Express、Windows メールへの読み上げ対応について公表していない。同社が開発しているメールソフト、MYMAILⅢの使用を推奨している。

・ マウス関連機能について

PC-Talker には、マウスカーソルのフォーカスが当たった部分を読み上げる機能があり、ロービジョンユーザーにとっては有効利用できる場合がある。

(2) JAWS for Windows

JAWS for Windows は、Word、Excel、Outlook、Outlook Express、Windows メール、PowerPoint、Access、Internet Explorer に対応している。各ソフトウェア用のスクリプトファイルが JAWS for Windows に組み込まれ、音声化を実現している。各ソフトウェアに設定ファイルがあり、各種情報の通知をどの程度まで行うのかを調整することができる。

・ Word

情報入手のためのキーコマンドを使用して、文字書式、フォントの色、カーソル位置の座標などを確認することができる。文書内のコメントやリンクなどについては、一覧表示することができる。

また、ナビゲーションクイックキー機能を使用すると、文書内を要素ごとに移動できる。例えば、コメント、エンドノート（文末脚注）、脚注、画像、見出し、段落、変更履歴、セクション、テーブルなどの要素単位で移動することができる。

・ Excel

情報入手のためのキーコマンドを使用して、セルの罫線の状態、セルのフォントと属性、セル内の数式、オブジェクトなどを確認することができる。また、表のある行や列を選択し、タイトルとして定義する機能がある。この機能を使うと、行や列を変更したときに、タイトル行・タイトル列を読み上げるようになる。

さらに、ワークシートごとに 10 個までモニタセルを定め、随時モニタセルの内容を確認し、その場所にカーソルを移動することもできる。グラフ読み上げ機能もあり、グラフの概要を読み上げる。

・ PowerPoint

スライド編集画面の読み上げが可能である。スライド編集時にオブジェクトが重なってしまった時、通知する機能がある。

・ Access

リレーショナルデータベースのテーブル確認、フォーム入力の操作を読み上げる。リレーションシップの作成用ショートカットがあり、リレーショナルデータベースの作成も可能である。

- Internet Explorer

Internet Explorer 内で仮想 PC カーソルを使用し、通常の文書ファイルのように上下左右のカーソルキーで、移動・読み上げ操作を行うことができる。また、ナビゲーションクイックキー機能を使用すると、ウェブページ内を要素ごとに移動できる。例えば、リンク、フォーム、見出し、画像、テーブルなどの要素単位で移動ができる。さらに、それぞれの要素ごとに一覧表示することもできる。

プレスマーカー機能を使うと、よく使用する場所に素早く移動することができる。プレスマーカーには名前をつけることもできる。

- メールソフト

Outlook、Outlook Express、Windows メールについて、メールの送受信、アドレス帳の利用など、一連の機能を使用することができる。Outlook のスケジュール管理機能の読み上げにも対応している。

- その他のソフトウェアへの対応

Microsoft Office や Internet Explorer 以外のソフトウェアを使用する場合、JAWS for Windows の JAWS カーソル機能やスクリプト作成機能が有効な場合がある。

JAWS カーソルは、マウスポインタに伴って移動し、通常のカーソル（JAWS では PC カーソルと呼ぶ）では移動や読み上げができない部分の読み上げに有効である。

スクリプト作成機能は、複数の移動や読み上げ動作をあらかじめまとめて記載しておき、ショートカットキーで操作することを可能にする。JAWS カーソルを使用していると時間がかかる操作については、スクリプトを作成すると、効率的に操作を行うことができる。

一方、注意点としては、マウスを併用するユーザーが、JAWS を起動している状態でマウスカーソルを操作する場合に、制御がうまくいかない場合があることが挙げられる。

(3) FocusTalk Ver.2.0

FocusTalk Ver.2.0 は、Word、Excel、PowerPoint、Internet Explorer に対応している。

- Word および Excel

Word については文章の改行単位（段落行）での読み上げ、文章内の変更履歴情報やコメント情報の読み上げ、カーソル位置のページ番号と位置（行・桁）の読み上げなどの操作を行うことができる。

Excel については、オブジェクト読み上げ、現在のセル位置登録、表のある行や列をタイトル (FocusTalk Ver.2.0 ではヘッダと呼んでいる) として定義する機能などがある。

・ PowerPoint

スライド編集画面の読み上げが可能である。ノートペイン記載内容の1文字1行読みはできない。

・ Internet Explorer

Internet Explorer の画面を読み上げるために仮想カーソルを使用している。さらに「キー操作モード」という方式を採用し、キー操作モードを切り替えることによって、Internet Explorer 用のショートカットキーと、FocusTalk 用のショートカットキーを同時に使用するために起こる不都合を回避している。キー操作モードをオンにすると、FocusTalk 用のショートカットキーが使用可能になる。

移動コマンドとしては、1項目ずつ、スキップ移動項目数単位、1文字単位、リンク単位、見出し単位、コントロール単位での移動が使用できる。現在の仮想カーソル位置を登録し、後で仮想カーソルを登録した場所へ移動する機能もある。

読み上げコマンドとしては、ページの先頭から仮想カーソル位置までの読み上げ、仮想カーソル位置からページの末尾までの読み上げ、テーブル読み上げ機能などがある。

・ マウス関連機能について

FocusTalk Ver.2.0 には、マウスカーソルのフォーカスがある部分を読み上げたり、強調表示する機能がある。強調表示については、枠の色や透過率を調整できる。ロービジョンユーザーにとっては有効利用できる場合がある。

(4) まとめ

各スクリーンリーダーの一般ソフトウェアへの対応状況には以上のような違いがある。ユーザーの視力や視機能の状態、あるいは業務に応じて、複数のスクリーンリーダーを切り替えて使用することで、業務を効率化できる場合もある。また、他の視覚障害補償ソフトウェアと併用することで、音声化の程度や操作性が向上する場合もある。

スクリーンリーダーの選定においては、ユーザーの視力や視機能の状態により画面を見ることがマウス操作を併用できる場合もあるので、単にアプリケーションソフトの対応状況だけでなくマウス関連の機能を考慮することも大切なポイントのひとつである。

2 ソーシャル・ファームの状況

ソーシャル・ファームとは、社会的な (Social) 企業 (firm) であり、利潤を追求するのではなく、社会的な目的を実現するための企業である。1970年代にイタリアで始まったのが最初である。近年、ヨーロッパでは、ソーシャル・ファームの普及が著しい。高齢社会を迎え社会保障費の増大を避けられない先進国においては、北欧型の社会民主主義国家でなく、市場原理主義を基本にし続けるための一つの方法として、このような形態の企業が求められていると考えられる。

わが国においても、ソーシャル・ファーム導入の機運が高まっている。このような状況において、障害者の働く場として、これまでの福祉的雇用とも一般雇用とも異なるソーシャル・ファームについて紹介する。

1. ソーシャル・ファームの歴史

ソーシャル・ファームは、1970年代にイタリアで始まったのが最初である。トリエステのある精神病院が解体され、入院患者が地域で生活するようになったが、就職先を見つけることができなかつたため、病院の職員とともに就職先を確保するために自分達自身の雇用を作り出したのが始まりであるとされている。最初は小さな活動であったが、徐々に発展し、ソーシャル・ファームとして発展していった。ただし、イタリアでは、ソーシャル・ファームは社会的共同組合 (Social Co-operative) と呼ばれている。

1980年代には、ドイツでも同じような精神医療改革が行われ、精神病院の入院患者がコミュニティに再統合されるようにやったが、やはり、一般労働市場で仕事を見つけることは、ほぼ不可能に近い状態で、イタリアと同じように、このような人たちが結束して自分たちの会社を設立した。政府の助成に頼らず、自ら機会を作り出し、自分たちで仕事をしてお金を稼ぐということを行った。

さらに、ギリシャの Leros 島にある精神病院の入院患者の劣悪な生活状況がマスコミで報道されたことをきっかけに、1980年代の半ばから後半にかけて、ソーシャル・ファーム (やはりギリシャでも社会的協同組合と呼ばれている) が設立された。その時、Europe Union (EU) が資金提供しており、その結果、ソーシャル・ファームがヨーロッパ各国で設立され、ドイツでは、ソーシャル・ファームの全国組織設立がその時期に設立された。

1990年代には英国にもソーシャル・ファームが設立された。さらに、1991年には、イタリアで社会的協同組合法 (Italian Law on social cooperatives: Law 381/91)、1999年には、ギリシャで、法律ができ (法律番号 2716、第 12 条)、有限責任の社会的協同組合

(「Koispe」) を設立できる法的な枠組みができた。

2000年代になると、2000年にはドイツのソーシャル・ファーム法（SGB IX (Sozialgesetzbuch IX)）、2002年には、ギリシャ社会的協同組合関連法（LAW 2716/99 (SCLR)）、2004年には、フィンランドソーシャル・ファーム法（Finish Act on Social Firms 1/1/2004）が制定されるなど法的な整備も進み、多くの国々では、ソーシャル・ファームを統括する協会も設立され、ロビー活動を行うようになり、政府に対する働きかけや政府との協議が行われ、ソーシャル・ファームさらに発展してきた。現在、非常に強力なソーシャル・ファームの協会が英国、ドイツ、イタリア、ギリシャなどに存在する。

2. ソーシャル・ファームの現状

(1) イタリア

イタリアの IRES (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali) が 2003 年に実施した調査によると、イタリアには、ソーシャル・ファーム（社会協同組合）の数が 8,000 社ある。それらは、約 6 万人の職員を雇用し、そのうち 40% は障害者となっている。イタリアの法律では 40% が障害者または社会的に不利な人達であると義務付けていることに影響されていると考えられる。また、ソーシャル・ファーム 8,000 社全体で年間約 6 億ユーロの売上がある。

(2) ドイツ

2005 年の 10 月にドイツ政府が行った調査では、ソーシャル・ファーム数は 700 で、それらで働く職員の数は 2 万 2,000 人、そのうちの 25% は精神障害であり、25% は他の障害がある。全体の売上は年間 7 億ユーロであった。成長産業は、仕出し、ホテルとレストラン、庭造りと食糧市場である。

(3) イギリス

2006 年のソーシャル・ファーム数は 137 であった。合計、1,652 のフルタイム従業員が働いており、その 52% が障害者である。80% 以上は、メンテナンスと仕出しなどのサービス産業で働いている。ソーシャル・ファーム UK が 2005 年に行った調査の統計では、ソーシャル・ファーム全体の年間の売上は 3,000 万ユーロである。

(4) ギリシャ

社会心理的リハビリテーションと職業統合のための全ギリシャ組合（「PEPSAEE」）があり、200 人の個人と 20 の組織会員が加入する組織がある。精神障害を中心に 150 人の障害者と 200 人の雇用に不利な人々が、11 の社会的協同組合で働いている。

(5) アイルランド

ソーシャル・ファームが 90 あり、1,400 人の労働者が働いている。

(6) オランダ

20 から 30 のソーシャル・ファームがあり、ヨーロッパのソーシャル・ファームを推進する組織 CEFEC (Confederation of European Firms, Employment Initiatives and Co-operatives) の支援を受けている。

(7) スペイン

1999 年には 8 つのソーシャル・ファームがあり、340 人が働いている。

その他の国々にも少ないながらソーシャル・ファームが存在し、ヨーロッパのソーシャル・ファーム全体で少なくとも 5 万の障害者が働いており、年間の取引高は約 15 億ユーロとなっている。

これらの国々の、ソーシャル・ファームは、レストラン、衣料販売、園芸など、さまざまな業種で活動しているが、特にサービス業の分野が多い。その他の産業に比べてサービス業は設備投資が少なくすむことがその理由であるとされている。

3. 各国のソーシャル・ファームの定義

ソーシャル・ファームは、基本的には、その名のとおり、社会的な (Social) 企業 (firm) であり、利潤を追求するのではなく、社会的な目的を実現するための企業であるが、その運用形態はさまざまである。

(1) CEFEC の定義

ソーシャル・ファーム・ヨーロッパ(CEFEC)は、ヨーロッパのソーシャル・ファームを運営している団体により構成されている非政府の連合体であり、18 カ国の団体が加盟している。ここでは、ソーシャル・ファームを次のように定義している。

- ・障害のある人々や労働市場において不利がある他の人々を雇用するためにつくられたビジネスである。
- ・マーケット指向の商品とサービスを用いて社会的使命追求するためのビジネスである。
- ・従業員の多く (少なくとも 30%) は、障害のある人々または労働市場において不利のある他の人々である。
- ・あらゆる労働者は、生産能力にかかわらず、仕事に相当する市場賃金または給料を支払われる。
- ・仕事の機会は、不利のある従業員と不利のない従業員の間で等しくなければならない。そして、全ての従業員が、同じ雇用の権利と義務をもつ。

(2) Social Firm UK の定義

第4章 情報

Social Firm UK は、英国のソーシャル・ファーム発展のための全国支援組織で、約 300 ソーシャル・ファームが会員となっている。ここでのソーシャル・ファームの定義は、つぎのようになっている。

①事業に関して

ソーシャル・ファームは、市場志向と社会的使命を組み合わせた『取引するためのプロジェクト』ではなく『支援する企業』であり、次の要件を満たすものである。

- ・総売上げの 50%以上が商品やサービスの販売によること
- ・適切な法的地位を得ていること。個人的財産により管理運営されてはいけい。また、(労働者協同組合を除く) 外部の出資者が不合理な利益を得てはいけい。
- ・商取引を行っておりビジネス計画があるなどの手続きに従っている。
- ・障害者を雇用することが目的であることを定めた規則や文書化された指針を有すること。
- ・会社の基本的な目的として取引を支援する管理構造があること。
- ・企業は独立していること。

②従業員に関して

ソーシャル・ファームは、全ての従業員に対し、労働環境において、支援、機会、有効な仕事を提供する支援的な職場であり次の要件を満たすこと。

- ・従業員の 25%以上が障害者（精神障害を含む）であること。
- ・すべての従業員が雇用契約を結んでおり国の最低賃金以上の賃金を得ていること。
- ・障害のある従業員と障害のない従業員の雇用契約の形（常勤、パートタイム、臨時）において平等であること。
- ・従業員と企業が成長するように従業員を関与させるように運営管理すること。
- ・機会均等と安全・衛生に関する手続きと指針をもつこと。
- ・意思決定と管理は、企業の従業員や労働者自らの委員会により行われること。

③エンパワメントに関して

ソーシャル・ファームは、雇用を通じて、障害をもった人々の社会・経済的統合を使命としていること。そして、この目的を達成するための鍵となる手段は、全ての従業員に市場の賃金の支払いをするということによって経済的にエンパワメントすることであり、次の要件を満たすこと。

- ・従業員のニーズに対する合理的な調整が行われること。
- ・各々の従業員の能力と可能性を最大にするために、スタッフの成長を会社が第一に優先すること。

- ・管理のプロセスがあること。
- ・スタッフは、自分たちの働く環境を調整するよう奨励されること。
- ・スタッフの秘密保持のための規則が表示されていること。
- ・どのような情報が共有されるのかについてスタッフが同意したことを示す手続きがあること。
- ・ボランティアは、良いボランティア実践を行うための合意をしていること。
- ・全てのスタッフに対し、障害者が平等であることを認識するための訓練を提供すること。（例えば、精神保健に関する認識等）
- ・障害をもったスタッフのための訓練をより強調すること。
- ・適切な社会的技術を習得するための訓練を考慮すること。
- ・スタッフがビジネス上の決定に適切に参加できることを可能にし、それを奨励する会社の組織的な構造をもつこと。
- ・訓練生、就職希望者、ボランティアは、従業員とは異なるプログラムと責任をもつこと。
- ・訓練は時間限って実施し、目標を達成したときは、賞を与えるようにすべきである。

(3) ギリシャの定義

Hatzantonisi によれば、ギリシャでは、ソーシャル・ファームとは呼ばずに有限責任社会協同組合（Social cooperative of Limited Responsibility: SCLR）と呼んでおり、その設置のための法律（Law 2716/99 第 12 条）において、SCLR は、精神的問題をかかえる人々を社会経済的および専門的に統合するための制度として位置づけている。その要件は次のとおりである。

①SCLR の枠組み

- ・厚生省令 2716/99 の規定に基づくこと。
- ・会員に対して限定された責任をもつ私的な法人であること。
- ・精神的な問題を抱える人のリハビリテーションと経済自立に貢献し、彼らの社会経済的かつ専門的インクルージョンを目的とする。
- ・精神衛生の機関であり、その発展とモニタリングの責任は厚生省にあり、厚生省精神衛生部が管理する。
- ・商業ベースであること。
- ・あらゆる経済活動（すなわち、農業、工業、手工業、観光、商業、その他）を行うことができる。
- ・精神衛生の各セクターに 1 つだけ設立することができる。

②SCLR のメンバー

SCLR のメンバーは、次の3つのカテゴリーに分けられる

- ・少なくとも15歳以上で、少なくとも35%以上が精神病患者であること
- ・精神衛生分野のワーカー、精神科医および心理学者は、最大45%までであること。
- ・市町村、コミュニティ、公的なメンバー、および民間の個人は、(SCLRの規則によって決められることが望ましい)、最大20%まで。彼らは、同じまたは類似の目標をもつ他の協同組合のメンバーや法人になることはできない。

③SCLR のメンバーの雇用

- ・精神病患者は、働くことにより、彼らの生産性と労働時間に基づき賃金が支払われる。これらの賃金は、手当と年金に付加される。
- ・メンバーが保険制度に加入できない場合には、SCLRは、彼らにかわって保険をかける。
- ・精神衛生のワーカー（公務員）、精神科医、心理学者は、SCLRの規則に基づき、フルタイム、パートタイムにより関与することができる。
- ・一般病院や他の精神科病院の精神医学的なワーカーは、彼らの同意に基づきその病院からSCLRに職を移ることができる。その場合、彼らの所属する機関が彼らの賃金を負担する。

(4) オーストラリアの定義

Social Firms Australia (SoFA)は、ソーシャル・ファームを次のように定義している。

- ・非営利の企業で、その目的は、障害者の雇用創出であること。
- ・従業員の25-50%は障害者を雇用すること。
- ・すべての労働者が貢献度または生産性により賃金を得ること。
- ・障害のあるなしに拘わらず、等しい労働機会を提供すること。
- ・雇用に関してすべての従業員に等しい権利と義務を与えること

4. ソーシャル・ファーム（まとめ）

ソーシャル・ファームの定義をまとめると次のようになる。

①障害のある人々や労働市場において不利があるその他の人々を雇用するためにつくられていること

そのために、障害者を雇用することが目的であることを定めた規則や文書化された指針を有することや従業員的一定割合（20%以上）が障害等労働市場において不利がある人々であることが求められる。

②企業としての活動を行っていること

ソーシャル・ファームの理念として特徴的なことは、企業として活動を行っていることである。すなわち、独立性やビジネス計画があるなど通常の商取引に関する手続きに従っていること、また、すべての従業員が雇用契約を結んでおり、その国の最低賃金以上の賃金を得ていることが求められる。さらに、企業は従業員と企業が成長するように従業員を関与させるように運営管理することや安全・衛生に関する手続きと指針をもつことなども求められる。ただし、Social Firm UK の定義で、総売上げの 50%以上が商品やサービスの販売によることとしていること等からわかるように、必ずしも独立採算がとれているかどうかは問題にしていない。

③全ての従業員が、同じ雇用の権利と義務をもつこと

全ての従業員が、雇用契約の形（常勤、パートタイム、臨時）において平等であることや、仕事の機会が等しくなければならないこと、生産能力にかかわらず、仕事に応じた市場賃金または給料を支払われることなどを求められる。

④ボランティアの活用

この点は、すべての国のソーシャル・ファームの定義において取り上げられているわけではないが、Social Firm UK では、ボランティアに対して良いボランティア実践を行うための合意を求めている。また、訓練生、就職希望者、ボランティアなどの役割と責任についても言及している。

⑤委員会による意思決定

この点も、すべての国のソーシャル・ファームの定義において取り上げられているわけではないが、Social Firm UK では、意思決定と管理は、企業の従業員や労働者自らの委員会により行われることを求めている。

(浦和大学総合福祉学部 寺島彰)

参考文献

CEFEC(Social Firm Europe), THE LINZ APPEAL,2007

ゲラルド・シュワルツ「障害者にとって有意義な雇用の創出」,国際セミナー報告書「世界の障害者インクルージョン政策の動向」-ソーシャル・ファームの経営と障害者支援活動-,日本障害者リハビリテーション協会, 2005

Social Firm UK,ホームページ,<http://www.socialfirms.co.uk/>

Warner, W., Mandiberg, J., An Update on Affirmative Businesses or Social Firms for People

With Mental Illness, PSYCHIATRIC SERVICES, 57, 1488-1492, 2006

3 視覚障害者雇用継続支援セミナーの概要

1. 開催日時

平成20年11月6日（木） 午後1時30分～4時45分

2. 会場

中野サンプラザ（東京都中野区中野 4-1-1）

3. 目的

一般就労が困難と思われる感覚器障害、なかでも視覚障害者に的を当て、中途失明者が関係機関の連携によって雇用継続が図られ、いかに職場復帰したかという事例をもとに、視覚障害者の職場復帰・雇用継続支援体制の問題点、課題を明らかにする。併せて医療、福祉、労働関係機関等、視覚障害者の就労に関わる機関の連携の在り方を探る。

4. 対象

労務・人事担当等企業関係者、ハローワーク等就労支援機関、更生訓練・職業訓練施設関係者、労働組合・視覚障害者団体等支援機関、眼科医療関係者、産業医等医師

5. 内容

- ・体験発表 藤田 善久氏（株式会社熊谷組九州支店）

「両眼破裂による失明を乗り越えて 復職へのチャレンジ」

- ・パネルディスカッション 中途失明者の雇用継続

コーディネーター 道脇 正夫氏（職業能力開発総合大学校名誉教授）

パネラー

高橋 広氏（北九州市立総合療育センター 眼科部長）

津田 諭氏（社会福祉法人日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター 職業訓練部長）

島山 千蔭氏（東京経営者協会 障害者雇用相談室 障害者雇用アドバイザー）

尾野 秀明氏（日本労働組合総連合会東京都連合会=連合東京 副事務局長）

伊藤 慎吾氏（東京労働局職業安定部職業対策課障害者雇用対策係長）

- ・特別講演 大田 弘氏（株式会社熊谷組 代表取締役社長）

「社長の決断～中途失明した社員の職場復帰に思う」

- ・総合討論

6. 主催

NPO 法人タートル

7. 後援

厚生労働省、東京労働局、日本労働組合総連合会、財団法人日本眼科学会、社団法人日

本眼科医会

8. 定員 120名

視覚障害者の雇用継続支援については、次の3つの視点から考える必要がある。①目に異常を感じたら誰もが最初にかかる眼科医療、とりわけロービジョンケアとの連携による職場復帰・雇用継続支援、②在職中のリハビリテーション、能力開発及び職場定着に向けた支援、③視覚障害者に対応できる専門家としての人材の育成とそれらによる支援である。

今回のセミナーは①の視点に立って具体的な職場復帰の事例とその成功に繋がった各機関の連携と協力の実際を直接関わった方々の発表を中心に、セミナー参加者に生の声を聞いてもらうことで、中途視覚障害者の雇用継続に理解を深めてもらった。

まず、株式会社熊谷組の現場監督をしていた30歳の男性が、労災事故にて頭蓋骨骨折、両眼球破裂するという重大な障害を乗り越え、3年かけて職場復帰を果たした事例を取り上げた。一見すれば不可能と思われた職場復帰が何故可能になったのか。眼科医によるロービジョンケア、障害者職業センターを中心とした多くの関係者の連携と協力があった。無論、本人の努力、職場の理解と協力があったことはいままでのない。

本人は、受傷した当初、絶望のどん底に突き落とされたような状態にあり、将来への不安どころか、生きつづけることへの恐怖に襲われていたという。ロービジョンケアは、心の衝撃の緩和に繋がるケアをも行うことで、早期の障害の受容へとつなげたのである。視覚障害当事者との接触や、家族、特に奥さんの心の動揺に対するケアにも慮って経験者を紹介している。

通常、ロービジョンケアは、少しでも保有視機能があればそれを活用することに力を注ぐものだと認識されている。しかしながら、ロービジョンケアは、低視覚障害者のみならず、失明者へのケアをも含む包括的な視覚障害リハビリテーションなのだというメッセージでもあった。今回のセミナーにみられる事例の成功の要因は、早期に障害受容が計られたうえで、連携・協力体制を整えていったコーディネートの役割を担った眼科医の存在にある。

体験談は、障害の受容について淡々と素通りしてはいるが、力強く前向きに復職に向けて歩き出した姿、諸々の訓練の状況を語る様子は、参加者全員に感動をもって伝わっていた。また、復職にむけての努力は、熊谷組の社員全体、周囲の人たちを変えていったことは確かだろう。

熊谷組の社長の言葉にもあったのだが、「特に自分は何もしていない。社員たちが自然な態度で支援していた。藤田君の頑張る様子に社員たちも変わったのだろう。自分も藤田君

第4章 情報

の訓練する日本ライトハウスに社用のついでに立ち寄り、頑張れと握手して励ました程度である」と。まさに自然体である。熊谷組という会社のなかに視覚障害者となった仲間を素直に受け容れたという「社会受容」がなされたといえる。

社会的リハビリテーションは、国立福岡視力障害センターで行われた。パソコンの基礎訓練は福岡障害者職業センターで行われ、ついで、日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンターに移り、徹底した社会リハが行われ、職業訓練部において、職業リハビリテーションが実施されたのである。復職して仕事に活用しうるパソコンスキルを身に付けることで、失われた自信の回復に繋がり、更に全盲で事務的職種に携わる事例を本社人事部と藤田さん自身も見学する経験をして、復職後の仕事のイメージを掴んでいったのである。

まさに中途視覚障害者の雇用継続に向けての連携・協力が円滑になされた事例として、参加者に大変参考となったに違いない。

本セミナーで話されたこと、体験発表、パネルディスカッション、総合討論、さらには社長の特別講演等、それぞれ素晴らしい内容であったが、紙数の関係で、残念ながら別な機会に譲らせていただくことにした。

主催者としては、セミナー参加の対象者にこの成功事例を直に聞くことで、ロービジョンケア、諸機関の連携・協力、コーディネーターの必要性、障害の受容、職業訓練などについて、関心を持ってほしいと、できるだけ企業の人事担当者の参加を心がけた。日本経済団体連合会には、『日本経団連タイムス』（2008/10/9）にセミナーの案内を掲載していただいた。また、東京労働局には、都内のハローワークに呼び掛けて、それぞれの管轄企業の障害者採用担当の動員に尽力していただいた。

セミナーの参加者は、合計 136 名となり、定員をかなりオーバーした。内訳は、マスコミ関係 4、視覚障害当事者関係 18、医療関係 4、その他 1、教育関係 7、労働関係 16（ハローワーク 5）、福祉関係 10、企業関係 54（企業数 38）、主催関係 23 となっている。

また、当日配付したアンケートの回答は、32 件が回収された。内訳は、企業関係 14、労働 9、福祉 2、医療 2、当事者 2、その他 3 であった。

セミナーの内容について、良かった（大変参考になった） まあまあ（参考になった）期待はずれ（あまり参考にならなかった） 良くなかった（全然参考にならなかった）の質問に対して、

・ほとんどがよかったと答えている。

また、セミナーに参加しての感じたこと、感想については、

- ・ロービジョンケアの重要性がわかった。
 - ・草の根的と感じた。
 - ・連携が必要と感じた。
 - ・障害はハンディではない、精神面の支援をすれば、できると感じた。
 - ・復職については、本人の強い意志が重要と感じた。
 - ・熊谷組の大田社長の話はとてもよかった。
 - ・高橋眼科医の話はとても参考になった。
 - ・医療の入り口の大切さを感じた。
 - ・本人の意欲の大切さと会社とのコミュニケーションの重要性を改めて感じた。
 - ・時間の少なさと室の広さに課題あり。
- などである。

4 NPO 法人タートルの概要

”中途失明”まさか自分が…

人生半ばにして光を失うなどと誰が予想できたでしょうか

あなた自身が、家族が、あるいは職場の同僚が

こうした事態に直面した時、あなたはどのようにしますか？

見えなくては働けないの？！

いいえ、見えなくても働けます！

多くの人が実際に仕事をしています

目的

国、地方自治体、社会福祉協議会、職業リハビリテーション関係機関、医療機関、社会福祉団体、経営者団体、労働団体等と協力し、中途視覚障害者に対して、就労に必要な情報の提供、相談・支援、働きやすい就労環境の整備等に関する事業を行い、中途視覚障害者の安定した就労を促進し、その経済的自立と福祉の増進に寄与することを目的とする。

事業

- (1) 相談事業
- (2) 交流会事業
- (3) 情報提供事業

第4章 情報

- (4) セミナー開催事業
- (5) 調査研究事業
- (6) 職場定着支援事業
- (7) 就労啓発事業
- (8) 福祉啓発のための研修事業
- (9) 職員及び奉仕者の研修並びに資格の認定、評価基準の策定、その公表に関する事業
- (10) その他この法人の目的を達成するために必要な事業

沿革

- 1995年6月 中途視覚障害者の復職を考える会（通称：タートルの会）設立
- 1997年7月 タートルの会ホームページ開設
- 1997年12月 「中途失明～それでも朝はくる～」出版
- 2003年12月 「中途失明Ⅱ～陽はまた昇る～」出版
- 2005年6月 設立10周年記念誌・100人アンケート「視覚障害者の就労の手引書=レインボー=」発刊
- 2007年6月 視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル〔関係機関ごとのチェックリスト付〕～連携と協力、的確なコーディネートのために～を編集企画発刊
- 2007年12月3日 特定非営利活動法人 タートル 登記完了 正式にNPOとして発足
- 2007年12月10日 近藤正秋賞受賞

由来

なぜ「タートル」なのか。

アフリカはカメルーンの「ウサギとカメ」の寓話による。

設定は、ウサギとの競走、あの相手の居眠りで勝たせてもらったというのと異なり、

[1]カメから競走を申し込み（積極性）

[2]バカにして渋るウサギを説きふせてOKさせた上で（説得）、自分の仲間に事情を伝え（準備）

[3]競走当日道筋に待機させ（知恵）

[4]当日、次々とバトンタッチでつないだ（協力）。

ウサギは「カメ君、まだついてきているかい」と何度聞いても、「ええ、すぐ後ろにいますよ」との返事に、負けたら沽券にかかわると言わんばかりにスピードを上げすぎ、つい

に息切れして、カメが勝ったのだという。

自立するためには、このカメルーンのカメのように、積極性、説得、準備、知恵（または工夫）、協力は、欠かせない必要条件であることを身をもって体験しているので、「復職・継続雇用」などを旨とする、NPO 法人の名称とした。

●相談会

視覚障害者の継続就労、復職は早期相談が大切である。本人、家族、職場の人事担当者、眼科医など、どなたも一人で悩まず、まず電話やメールでどうぞ。

- ①初期相談会 ②緊急相談会 ③継続相談会 ④地区相談会

●交流会

「視覚障害者の復職、再就職、就労継続について考えている方、悩んでいる方に対し情報の提供と参加者同士の交流を行う。

①連続交流会

学習会では講師を招き復職、再就職、就労継続に関する情報を提供。

懇談会では参加者同士の交流および情報交換。

②地区交流会

東京以外の地区にて交流会を実施。（不定期）

③定期総会

毎年6月開催。前期実績報告および今後の基本方針や重要事項を決定。

④忘年交流会

毎年12月に実施。1年間を振り返り、翌年の成功を祈り、心機一転。

●情報提供

①情報誌「タートル」の発行

交流会報告・職場でがんばっている・会の活動報告などを、年4回、情報誌として発行。

②ホームページ

活動予定や活動記録・情報誌「タートル」等の掲載と、視覚障害者に役立つ団体等へのリンク集を整備。

③メーリングリスト

視覚障害者に関する悩み事の相談・日常生活での些細な事など、メールを使って、相互の交流。

④啓発本の発行

視覚障害者の就労問題は、社会の理解が不可欠。

「目が見えない、見えにくい」イコール「仕事はない、何もできない」という偏見を払拭することが重要。

社会に向けての主張を集大成。

●セミナー開催

年に1回は、諸機関と連携して、視覚障害者の理解と実際に働ける、働いている現実を知ってもらう研修の場を提供する。

●啓発活動

「あなたの一步が社会の理解と支援につながります。一緒に我々の限りない感性と能力を社会に訴えてみませんか！」のキャッチフレーズの元に、継続的に活動。

一人で悩まず、仲間をつくろう！

多くの仲間と知り合いになろう！！

今日の厳しい社会状況下で、具体的な支援もないまま退職に追い込まれている人は枚挙にいとまもない。一人で悩まず、まず理解し合える仲間と話してみよう。同じような悩みを克服してきた人々の、ノウハウを活かした仕事上のテクニック、職場での人間関係、社会制度の活用等の経験談も貴重な参考になる。

人によって"見えない状況"はいろいろだが、見えなくても普通に生活し職業的に自立したいという願いを持つ方、とにかく気軽に連絡を。一緒に考えて、着実に歩んで行ける道を模索しながら頑張ろう。

楽しく心安らげるひとときを共に過ごそう。

NPO 法人タートルは、視覚障害者が晴眼者のように見えなくても働けることを、広く社会に知ってもらうことを目的としている。

また、人生半ばにして、疾病や怪我などで視覚障害者となったり、あるいは視覚障害リハビリテーションを受けていたりする人が"仕事を続けていく"ためには、どのようにしていったらよいのかを模索することを支援している。

活動拠点は東京の四谷にある。通常は首都圏を中心に活動しているが、Eメール・手紙・電話等を通して全国の人の相談にも応じている。

「NPO 法人タートル」への入会方法。

※入会を希望する方は、下記の「NPO 法人タートル」事務局まで連絡を。正会員は年間、5,000 円、賛助会員は、1 口 5,000 円（口数任意）。

申込を受け次第、賛助会費の振込用紙を送付。

郵便振替口座番号：00150-2-595127

加入者名 特定非営利活動法人タートル

NPO 法人タートル

【事務局】

TEL.03-3351-3208

FAX.03-3351-3189

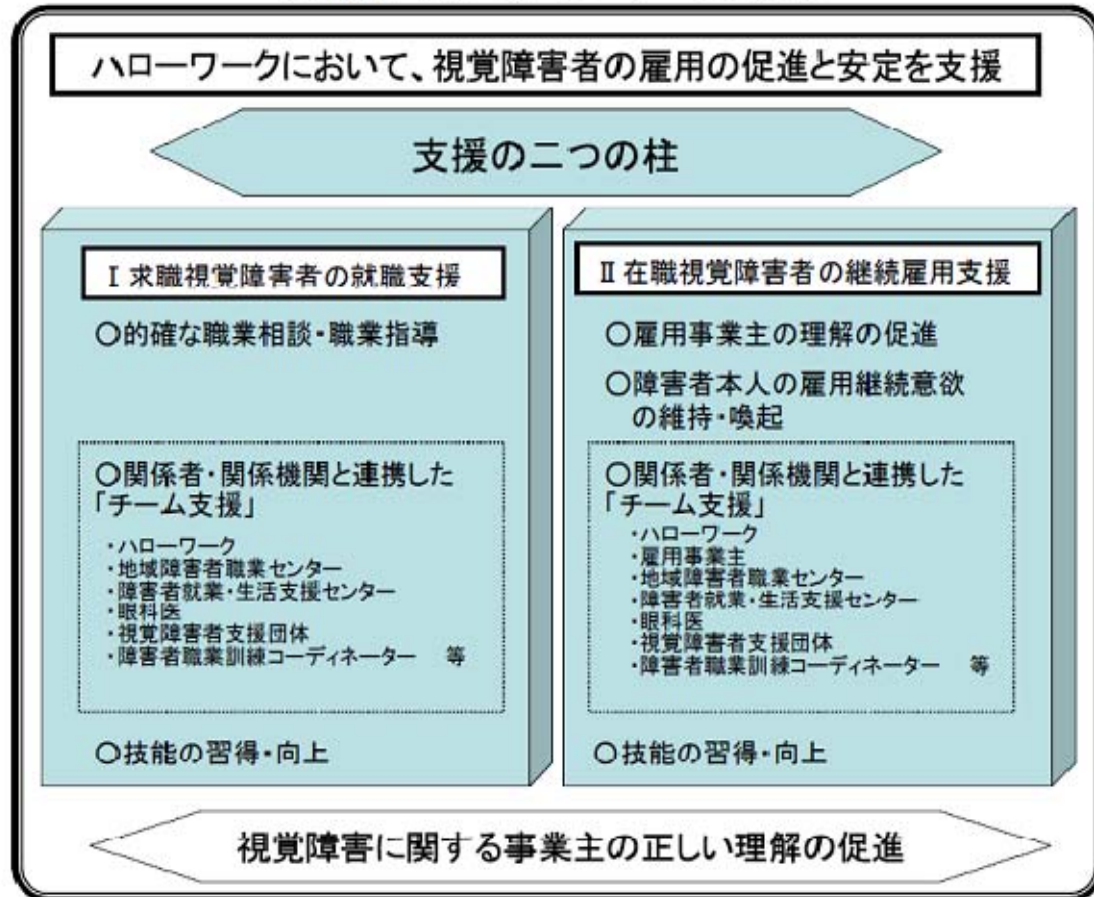
〒160-0003 東京都新宿区本塩町 10-3

社会福祉法人 日本盲人職能開発センター 東京ワークショップ内

■URL <http://www.turtle.gr.jp/>

視覚障害者に対する的確な雇用支援

— 平成19年4月 各ハローワークに通知 —



ハローワークにおける視覚障害者支援について、周知・協力依頼

- 地域の視覚障害者当事者団体 ○地域の眼科医 ○地域の事業主 ○地方公共団体

視覚障害者の就職等の状況

○職域の現状

視覚障害者の職域は、依然として、「あはき業」に大きく依存しているのが現状だが、近年のIT技術の普及等を背景として、約1割の視覚障害者が事務職に就職しているなど、職域の拡大が見られること。

出所：ハローワークにおける視覚障害者の職業紹介状況(平成18年4～12月)

<視覚障害者の就職が多い職種>

	就職者数に占める構成比(%)	
	就職者数	比重
あんま・マッサージ・指圧、鍼、灸	45.7	63.2
事務的職業	14.2	10.4
生産工程・労務的職業	17.7	8.7

○職業能力開発機会の充実

視覚障害者を対象とした障害者委託訓練など、視覚障害者の職業能力開発機会が充実してきていること。

○様々な障害状況等

視覚障害の状況や程度は様々であり、「見え方」も個人により異なっていること。

《資料:》

人事院通知全文

職 職一 35

人研調一 115

平成19年1月29日

各府省等人事担当課長 殿

人事院職員福祉局職員福祉課長

人事院人材局研修調整課長

障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて（通知）

標記について、病気休暇（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律【以下「勤務時間法」という】第18条）の運用及び研修（人事院規則10-3【職員の研修】）の運用に当たっては、下記の事項に留意して取り扱ってください。

1 病気休暇の運用について

職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日 職職一328）では、勤務時間法第18条（病気休暇）の「療養する」場合には、「負傷又は疾病が治った後に社会復帰のためリハビリテーションを受ける場合等が含まれるものとする」と定めている。すなわち、社会復帰のためのリハビリテーションであってもそれが医療行為として行われるものであれば、病気休暇の対象となり得るものであること。なお、負傷又は疾病が治る見込みがない場合であっても、医療行為として行われる限り同様であること。

2 研修の運用について

負傷又は疾病のため障害を有することとなった職員が病気休暇の期間の満了により再び勤務することとなった場合又は病気休職から復職した場合において、当該職員に現在就いている官職又は将来就くことが予想される官職の職務と責任の遂行に必要な知識、技能等を修得させ、その他その遂行に必要な当該職員の能力、資質等を向上させることを目的として実施される、点字訓練、音声ソフトを用いたパソコン操作の訓練その他これらに準ずるものは、人事院規則10-3（職員の研修）の研修に含まれるものであること。

参考

《参考》

中途視覚障害者の職場復帰に関する研究会報告

平成9年3月

中途視覚障害者の職場復帰に関する研究会

座長	坂巻 熙	淑徳大学社会学部教授
	小松 美智子	東京女子医科大学病院医療社会福祉室課長補佐
	篠島 永一	日本盲人職能開発センター次長
	菅原 廣司	国立職業リハビリテーションセンター指導員
	中村 哲夫	東京都失明者更生館指導訓練課長
	松為 信雄	日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター主任研究員

目次

- I 中途視覚障害者の状況
 - 1 中途視覚障害者の状況
 - 2 中途視覚障害がもたらす影響
 - 3 中途視覚障害者の社会・職場復帰
 - 4 中途視覚障害者の職場復帰のプロセス

- II 中途視覚障害者の職場復帰の各過程と課題
 - 1 職場復帰の各過程と課題
 - (1) 発症から治療の過程
 - (2) 生活訓練の過程
 - (3) 職業リハビリテーションの過程
 - (4) 職場復帰・定着のための条件整備

 - 2 中途視覚障害者をめぐる制度の問題
 - (1) 関係機関の機能の周知体制
 - (2) 職場復帰を働きかける機能の問題
 - (3) 包括的なリハビリテーションの実施
 - (4) 職場適応、定着に関する支援の問題

Ⅲ 職場復帰を促進するために

1 職場復帰の各過程における条件整備

- (1) 地域レベルでの条件整備
- (2) 医療リハビリテーションに係る条件整備
- (3) 生活訓練に係る条件整備
- (4) 職業リハビリテーションに係る条件整備
- (5) リハビリテーション実施のための包括的な条件整備
- (6) 職場復帰・定着に係る制度的な条件整備
- (7) 職場における条件整備

2 職場復帰支援システムの構築のために

- (1) 視覚障害者の職域開発、職務設計、雇用管理、訓練のノウハウの充実
- (2) 関係機関の機能の周知
- (3) 中途視覚障害者の職場復帰支援システムの構築
- (4) 職場復帰支援のコーディネート
- (5) 各機関の位置づけ及び役割分担の明確化

3 支援・助成の課題

- (1) 情報交換会の場づくり
- (2) 支援機器導入に関する助成の検討
- (3) 復帰後の研修制度に関する助成の検討
- (4) 人的支援に対する助成の検討

(参考1) 職場復帰に係る本人・家族・会社の役割と課題

(参考2) 本人を取り巻く関係機関の役割と課題

[資料]

- 1 ヒアリング対象者
- 2 ヒアリングを通じて得られたポイント
- 3 訪問ヒアリングを通じて得られた事例

《報告本文抜粋》

Ⅲ 職場復帰を促進するために

これまで、中途視覚障害者の職場復帰の各過程とその問題点について整理してきた。

これらを踏まえて以下においては、円滑な職場復帰のための支援の在り方について検討していくこととする。

1 職場復帰の各過程における条件整備

(1) 地域レベルでの条件整備

中途視覚障害者は、その心理的ショック、絶望感等から社会への関わりを絶ち、社会復帰へのきっかけがつかめないまま長時間いた結果、会社等との関係も薄れて社会復帰の糸口を失ってしまうケースがみられるが、地域における各種行事への参加や障害者同士の交流が社会復帰への意欲を高めるケースも多いことを勘案すると、地域レベルでこうした障害者を勇気づけ、意欲を高める場をつくる風土づくりのための行政機関等による働きかけが大切であろう。

具体的には、地方行政機関等による

- ① 障害者理解のための啓発活動、
- ② 地域レベルでの中途視覚障害者の把握、
- ③ ボランティア等を活用した障害者の参加できる各種行事・交流の場づくり、
- ④ 地域の広報等による各種行事・交流の場の周知などへのきめ細かな対応、働きかけが望まれる。

(2) 医療リハビリテーションに係る条件整備

- ① 医療段階で、医師、看護婦がソーシャルワーカーと協力、分担して告知から障害受容への方向づけ、社会復帰に取りかかるための動機づけなど、中途視覚障害者を職場復帰に向かわせるメンタルな面を含めた支援を行う体制を整備する必要がある。
- ② 社会復帰の各過程をになう他部門や関係機関に関する情報の収集、関係機関との間で社会・職場復帰までの一貫した連携体制の構築・強化が望まれる。
- ③ 医師、看護婦だけでなく医療ソーシャルワーカー、家族、他のリハビリ機関の職員、職場の上司や同僚等がチームを組んで相談にあたる体制の整備が望まれる。

(3) 生活訓練に係る条件整備

- ① 可能な限り職場関係者、職業リハビリテーション関係者とも連携しつつ、職場復帰

後の職務を想定して、生活訓練の内容を職業リハビリテーションカリキュラムへの円滑な移行に配慮したものとすることが望まれる。

- ② 職場復帰後のフォローアップについて体制を整える必要がある。

(4) 職業リハビリテーションに係る条件整備

- ① 中途視覚障害者の場合、職業に対する不安や自信喪失、障害の受容面での問題から職業リハビリテーション実施のタイミングを逸する場合があるため、医療機関によるケアや生活訓練と連続性のある職業リハビリテーション実施について、関係機関との連携を図り、復職への意欲を喚起する必要がある。
- ② 職場復帰後の具体的な職務内容を本人、事業所とともに検討し、それをもとにした訓練内容を設計、実施することが望まれる。

このために、

- イ 職場定着を図るための、職務配置や職場環境の改善及び視覚障害を補う機器に関する情報の提供等、ハードとソフト両面にわたる人材の確保
- ロ 技能向上のための短期の能力開発セミナーの活用と企業への周知
- ハ 中途視覚障害者の休職期間中における復職後に従事する可能性のある職務に係る企業ニーズに応じた訓練サービスの提供
- ニ 障害者用支援機器の周知やその貸出事業の充実
- ホ 重度視覚障害者を対象とした障害の程度に応じた訓練プログラムの充実と訓練対象職域の拡大、専門の指導員の養成
- ヘ 医療機関への職業リハビリテーションに関する情報の提供と地域における関係機関との連携による職業リハビリテーションの実施などの条件整備が必要である。

(5) リハビリテーション実施のための包括的な条件整備

現状では、依然として、医療リハビリテーション、生活訓練、職業リハビリテーションの各過程がそれぞれの機関で縦割りに実施される傾向がみられるが、このことは、当事者が、3つの異なる機関と連絡・調整をする必要があることとなり、移動、コミュニケーション上の制約が大きい中途視覚障害者にとっては大きな負担となる。

また、会社にとっても、職場復帰のための具体的な計画をたてそれをリハビリテーションの内容に反映させるためには、調整が必要なリハビリテーション機関が多くなり、調整の内容も細分化されることとなる。一方、リハビリテーション実施機関にとっても、それぞれのリハビリテーションの内容が重複したり、それぞれのリハビリテーションの

参考

実施以前、以後の状況も把握しにくいいため、包括的視点からリハビリテーションの内容を考えにくい状況となっている。

このため、職場復帰に必要となるリハビリ要素の把握とそれをもとにした包括的なリハビリテーションの内容を医療・生活・職業の各リハビリテーション機関が連携をして検討・調整、役割分担をして実施できる体制を整備することが望まれる。

また、これに対応できる専門家を各施設が配置又は他の機関にいる専門家の知識・経験を活用できるような協力・連絡体制を構築することが望まれる。

(6) 職場復帰・定着に係る制度的な条件整備

① 中途視覚障害者の職場適応・定着状況の把握及び支援体制の整備

各関係機関が連携しながら、職場復帰後の中途視覚障害者の職場適応・定着の状況（病状の進行による他の部位の障害による仕事への支障も含めて）についての定期的な把握、職場定着のための支援体制が必要である。

② キーパーソン確保への働きかけ

円滑な職場復帰を図るには、本人の希望・能力に配慮した適切な職種選択、職務設計及び計画的な職域拡大を考慮した配置、無理のない職務分担、障害者用支援機器の整備等、機能喪失・低下を職場において補うこと等の環境整備が必要となるが、これらの解決しなければいけない問題について、障害者と事業所の橋渡し役となるキーパーソンの存在は大きな意味を持ち、事業所においてその役割を果たす者を確保することを働きかける体制の整備が望まれる。

③ 雇用管理情報の確保

配置、職務分担のノウハウについて、企業間で事例報告、情報交換の場をつくることは、条件整備に有用な情報が得られ効果的である。

(7) 職場における条件整備

① 全社的な視覚障害理解への取り組み

社内報の利用、啓発・研修体制の整備、労働組合による勉強会などを通じた啓蒙啓発活動を推進することにより、視覚障害理解への取り組みを当事者意識を持ちつつ全社的なものとするのが、中途視覚障害者を自然に受け入れる土壌づくりとなるものと考えられる。

② 労働条件への配慮

職業リハビリテーション機関が事業所と連携しつつ、職場復帰直後の時差出勤や勤

務時間のフレックス化など労働条件を配慮した形で勤務する「リハビリ出勤」の条件設定をするなどの工夫も望まれる。

③ 社内外の情報の入手環境整備

視覚障害による情報アクセス面での制約を補う配慮、たとえば廊下に物が突然置かれる状況になったことを知らせる、また墨字の読み上げの問題、掲示板、回覧等の文書について、電子データがあればできるだけその形で本人に回るような情報の流れを作る、社内がすべて電子メールでやり取りする環境ならば本人のパソコンでもアクセスできるようにするなどの配慮、整備が望まれる。

なお、視覚障害による情報アクセス上の問題は、大部分の視覚障害者が職場においてのりこえなければならない障壁ともいえ、情報の入手環境の整備は、事務的職種の者のみならず、三療やその他の職種に従事する視覚障害者の職場適応、職場定着にも関係するものと考えられる。

④ 職務創出の取組み

職場復帰当初の配置、職務分担については、人間関係づくりにも配慮しつつ本人が「できる仕事」を考慮して職務の再設計を行い、職務試行的に幅広い可能性のなかで検討を行うことが望ましい。

⑤ 職域・業務量拡大及び支援機器の導入への工夫

復帰後の職務・職域は、当初のルーティン的なものから、段階的に複雑化、拡大化が図られることが望ましい。この場合、支援機器の導入についても、職域の拡大、技能の向上に応じて段階的に図られるべきで、障害者への初期の重荷を軽くしておくことに配慮することが必要であると考えられる。

⑥ 技術面の助言者の確保

復職後に使用する情報機器に何らかのトラブルや疑問点が発生した場合に、気軽に相談できる人がいるかどうかは職場定着に密接に関係する要素といえ、職業訓練施設の指導員、職場のシステム周りの担当者、あるいは公的機関の担当者などの助言援助を得られる状態にあることが望ましい。

⑦ 研修機会、公平な処遇の確保

可能な限り、健常者である社員と同等に技能向上などのための研修会や講習会、あるいは展示会などに参加させていくことが望ましい。

見えないからムリではないかといった先入観から研修・行事に参加させないことが、本人の疎外感を募らせる結果となり、定着に支障をきたす場合がみられる。

特に、社内制度的に行われる向上訓練について中途視覚障害者に対しても平等に機

参考

会を与えることによって、公正な評価、査定についての検討にもつながってくるものと考えられる。

いずれにしても、職場で視覚障害者を特別視しない社内の風土が中途視覚障害者に対する公正な評価、査定実現の土壌をつくり、処遇改善にも反映されることになるものと考えられる。

⑧ 第三者機関との協力関係の構築

何か問題が発生したとき、社内で解決を図ろうとしてもノウハウがなくその解決過程で壁にぶつかる場合がある。復職後の諸々の問題の解決には、他の第三者機関の智恵を借りることが得策である場合がある。

こうした体制を構築するためには、雇用側、障害者自身、リハビリテーション関係者、定着指導官、職業カウンセラー、医療ソーシャルワーカーなど関係者の間の日頃のコミュニケーションが不可欠であるため、定期的に会合を開くことなどにより、職場復帰後の中途障害者の状況を把握し、アフターケアについて検討することが望まれる。たとえば、仕事の創出、心のケア、処遇の改善、などの目的に応じて適宜構成員を考えつつ検討チームを作ることなどが考えられる。

2 職場復帰支援システムの構築のために

(1) 視覚障害者の職域開発、職務設計、雇用管理、訓練のノウハウの充実

視覚障害者の職域開発、配置・職務分担などの職務設計、雇用管理、向上訓練のノウハウの充実に必要である。

特に現業的職種が元職である中途視覚障害者の復帰後の職域開発、訓練のノウハウについては取組みが遅れており整備が望まれる。

(2) 関係機関の機能の周知

中途視覚障害者の早期の職場復帰への準備のために、医療機関、事業所等生活訓練機関、職業リハビリテーション機関や公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者雇用支援センターなどの関係機関の機能の周知をはかることが必要である。

(3) 中途視覚障害者の職場復帰支援システムの構築

事業所、関係機関との情報交換、連携により、中途視覚障害者の受障の時点から関係者が参加した形で、職場復帰・定着に係る支援が必要な中途視覚障害者の把握、ケースごとの指導援助、支援検討を行うシステムを構築し体制を整備することが望まれる。

例えば、本人、キーパーソン、職場関係者、職業リハ機関の指導員、職場定着指導官（公共職業安定所）、職業センター（職業カウンセラー）、医療ソーシャルワーカーなどによる支援体制を作り、継続的に中途視覚障害者の働くうえでの諸問題を解決していくシステムづくりなどが考えられる。

(4) 職場復帰支援のコーディネート

職場復帰の過程においては、職場のキーパーソンが果たす役割が大きいが、概して職場のキーパーソンが持つ情報が社内情報にとどまることから、職場復帰に対する各機関の支援に関する情報収集を個別に得る必要があり、支援内容の整合性・連続性を保ちつつ、中途視覚障害者の復帰過程をフォローすることは、キーパーソンにとって負担が大きいものと考えられる。

こうしたことから、公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者雇用支援センターが、本人、医療ソーシャルワーカーなどから情報を得て中途視覚障害者の把握から、職場復帰・定着に至るまでの過程をフォローし、各過程における諸問題の解決について、コーディネートの役割をはたし、本人、キーパーソンに必要な情報の提供、相談援助等を行うことが期待される。

(5) 各機関の位置づけ及び役割分担の明確化

また、中途視覚障害者の職場復帰の過程においては、視覚障害により生じた生活・職業上の制約について本人の受容と機能回復、生活・職場環境における条件整備を段階的に図ることが必要であり、本人、家族、会社関係者、医療・職業リハビリテーション機関関係者の長期的視野にたった連携による問題解決を図ることや各機関の位置づけ、役割分担を明確化することも重要となる。

3 支援・助成の課題

これまでの検討で明らかになったとおり、中途視覚障害者の円滑な職場復帰・定着を図るためには、職域開発・雇用管理に関する情報収集と実践、計画的・段階的な施設・設備等ハード面の整備や職務遂行及び技術面の問題解決に関する人的なサポートの充実などが有効な支援要素となっており、公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者雇用支援センターなどの関係機関で行っている各種助成措置がこれらの支援ニーズに対応できるものとなるようそのメニューの検討、実際の活用ノウハウの周知などに努めていくことが望ましい。

(1) 情報交換会の場づくり

事務的職種に就労する視覚障害者の雇用者の情報交換のための場づくりのための施策の充実が望まれる。具体的な雇用事例の情報交換については、一企業で抱えている悩みや試行錯誤の経験を持ち寄り相談できるような場を定期的に持つことが、中途視覚障害者の受入れ体制づくりにとって有効である。こうした情報交換会の場づくりについて公共職業安定所など行政機関がイニシアティブをとることにより働きかけることが望ましい。

(2) 支援機器導入に関する助成の検討

復職後に整備する情報機器、支援機器については、復帰後の段階的な職能拡大と仕事の創出に連関して整備をすすめることがより職場定着に貢献するものと考えられ、こうした段階的な機器の充実・更新に対応できる柔軟な助成措置の検討が望まれる。

(3) 復帰後の研修制度に関する助成の検討

中途視覚障害者の職域の拡大のためには、本人の技能の習熟に加えて仕事の中で活用するソフトのバージョンアップや新規ソフトの使用など技能の向上を前提とする場合が多く、一定期間の研修が必要となる。この場合、通常の社員研修はその機会を平等に与えるのは当然であるが、視覚障害者に個別的な研修も併せ行う必要がある。こうした障害者に対する個別的研修の実施を会社に動機づけさせる支援・助成措置の充実を図ることが望ましい。

(4) 人的支援に対する助成の検討

視覚障害者に対する事務補助者の配置など職場における人的支援については、日本の企業では、依然として、職場において介助者を必要とすることは一人前ではないという風土があること、さらに、労務管理が難しいことなどから、その配置が困難な面もあり、外部への委嘱についても、企業の内部に断続的に外部の者が入りこむことを極端に嫌う傾向がある。

また、実際に、職場復帰をした中途視覚障害者自身からも、外部の者が会社内の組織と半ば独立して、障害者の職場介助に専念する人的支援の在り方は、望ましくないとの声もあった。

しかしながら、職場のキーパーソン、職場介助者、技術支援のための助言者などの確

保による人的支援体制の整備は、視覚障害者の職域拡大に効果的であり、この面での助成の充実が望まれる。

この場合、単に助成制度を用意するだけでなく、行政サービスとしての人的支援を委嘱機関の斡旋、その制度を利用した具体的な支援体制の構築に関する指導・援助など制度利用のためのソフト面の行政サービスの充実が望まれる。

あとがき

あとがき

本調査研究は、端的に言えば、事務処理技術と相談支援の在り方について、訪問調査を踏まえ、どうあるのがよいかを追究することにある。

事務処理技術とは一体どのようなものなのか。これについて、明確にされてはいない。視覚障害者がパソコンを駆使するという技術レベルをどのように評価し、基準をどのレベルにおくか。働く視覚障害者自身の努力によって、パソコンスキルを向上させ、仕事上の壁を乗り越えてきていて、現状では、あえて問題として取り上げられていない。事例のなかでは事務処理技術の側面で課題や解決しなければならない点は浮かび上がってこなかった。事務処理技術といっても、パソコンスキルだけではない。業務遂行上の諸々の問題解決能力も包含されるだろう。今後の課題としたい。

また、相談支援の在り方については、諸機関の連携、協力の重要性が浮き彫りにされた。①中途視覚障害者そして本人を取り巻く周囲の視覚障害の理解と障害の受容、②早期の視覚障害リハビリテーション、③眼科医の関わり方、④適切な情報提供、⑤眼科医と雇用主・産業医・ハローワークなどとの連携協調、⑥そして当該中途視覚障害者を支援する視覚障害当事者を含む支援団体の諸機関との連携の重要性が浮かび上がった。

ハローワークにはコーディネートの役割を担うよう心がけていただきたい。『視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル〔関係機関ごとのチェックリスト付〕～連携と協力、的確なコーディネートのために』を参考にさせていただきたい。

働き続けたいと願う中途視覚障害者は、受障当初に、ハローワークに直接相談することはまずない。まず、眼科医が受け止めて悩みや心配事を聴く立場になる。その後、本人から職場の上司等が視覚障害を来たしてきていることを打ち明けられた時に、どのようにしたらよいかをハローワークに相談するのが通常だろうと思うが、実際に相談するのはどのぐらいあるだろう。是非そうして欲しいし、それがハローワークとしても当然と受け止められるように中途視覚障害者の継続雇用支援について、積極的な取り組みをお願いしたいところなのである。参考資料「視覚障害者に対する的確な雇用支援」を巻末に掲載。

職業訓練の重要性も出てきている。受講させるための休暇制度の問題も大きな課題である。参考までに巻末に 2007 年 1 月 29 日、人事院から「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて」を掲載しておく。

なお、平成 9 年に行われた「中途視覚障害者の職場復帰に関する研究会報告」（抜粋）を参考資料として掲載させていただくこととした。12 年前と現在とでは、職場環境の変化は大きいですが、基本的な考え方と課題は、今とあまり変わらないし、解決が今もってなされていない事柄も多いことを改めて見直すいい機会でもあると思う。（篠島 永一）

書名	視覚障害者の就労の基盤となる事務処理技術及び医療・福祉・ 就労機関の連携による相談支援の在り方に関する研究報告書
発行日	平成 21 年 3 月 31 日
発行者	特定非営利活動法人タートル
発行責任者	下堂 菌 保
D T P	東京コロニー・職能開発室
印刷	清和印刷
連絡先	N P O 法人タートル（通称：中途視覚障害者の復職を考える会）事務局 〒160-0003 東京都新宿区本塩町 1 0 - 3 電話（0 3）3 3 5 1 - 3 2 0 8 社会福祉法人日本盲人職能開発センター東京ワークショップ内
	■ URL http://www.turtle.gr.jp/
	■ N P O 法人タートルの連絡用メール mail@turtle.gr.jp