

異なる視点から 物事を見る

視覚障害者と全盲の方の職業生活への参加をどう
形成するか

このパンフレットは、「REHADAT知識シリーズ」として、障害者の職業参加に関する中央情報サービスであるREHADATが作成し公開しているものです。REHADATは、ケルンドイツ経済研究所のプロジェクトであり、ドイツ連邦労働社会省(BMAS)からの資金援助を受けています。

この日本語仮訳は、原典を示しウェブサイトへのリンクを明記することを条件に、REHADATの承認を得て、障害者職業総合センターで作成しました。この仮訳は2023年時点のものであり、最新情報や正確な情報については、REHADATのサイトでご確認下さい。

<https://www.rehadat-wissen.de/>



①

「私にとって、
仕事は重要で
す」

前書き

→ p.3

②

「チームで始
めて強くな
る」

はじめに

→ p.5

③

「理解するこ
とで見えて
くるもの」

病気と障害

→ p.9

④

「視覚障害は
あっても職業
的に盲目で
はない」

職業生活への影響

→ p.17

⑤

「技術などで
バリアフリ
ー」

日業業務のための解決
策

→ p.28

⑥

「まだ質問は
あります
か？」

追加情報

→ p.53

① 「私にとって、仕事は重要です」

前書き



私たちは皆、自分の経験から、仕事が生活の質にどれほど重要であるかを知っています。仕事は自己決定、自信、収入そして社会的参加に影響します。

病気や事故で長期にわたる制限を受けると、職業生活への参加が危うくなります。しかし、そこで決定的な意味を持つのは身体的な障害だけではありません。雇用主や同僚は、病気についてほとんど知らないことが多いのです。多くの場合、労働条件は、患者にとって不利なものであり、仕事に調整する機会が利用されないままなのです。

REHADATはこの知識シリーズにより、障害や病気のある人の職業参加を具体的にどのようにして形成できるかを実践的な方法で示します。個々の職場環境・条件を整備するための基本的な知識と解決策を提示します。その際、REHADATは国際生活機能分類(ICF)に基づいています。この知識シリーズでは、参加に焦点を当てています。これは、特に企業の可能性を考慮の上、より多くの障害者を職業生活に統合することを意味します。

この知識シリーズの対象者は、雇用主、当事者である被用者、及び病気や障害のある人の職業参加に関係する全ての専門家です。

私たちの示唆が有益で、より多くの障害者を教育し、採用し、雇用を維持する際に支援になることを願っています。

ペトラ・ヴィンケルマン
REHADATプロジェクトマ
ネージャー

クリストフ・バイヤー
連邦統合局・公的扶助連盟
(BIH)会長



職業参加を形成する

② 「チームで初めて強くなる」

はじめに



[REHAD AT WISSEN]

「誰も自分一人では大きなことを成し遂げられない。私たちはお互いを必要としている。誰もが専門的な知識と経験を持っている。相互支援と協力は、私たちにとって必須である。だから、自分ができないことを同僚が手伝うこともその逆も、いたって普通のことである。」

REHADAT調査「視覚障害や全盲を抱えて働く」より引用

スーパーマーケットや路上、公共交通機関で全盲の方や明らかに視覚障害のある人に会うと、実際はどうなのか、という疑問を持つことがよくある。どのようにして自分の位置を確認し、どのようにして本を読み、私たちが当たり前のように視覚を使っているすべてのことを行っているのだろうか。私たちは盲目者用の杖を知っており、点字や拡大装置の存在も知っているかもしれない。きっと、視覚障害者が道路を横断するのを喜んで手伝うだろう。しかし、重度視覚障害者や盲人の同僚がいることを想像できるだろうか？

また、雇用主の立場から見ても、全盲の方や視覚障害者の採用や継続雇用について判断する際に懸念することが多すぎる。これは、経験や情報の不足が原因であることが多い。雇用主には、こんな疑問が生じるだろう。全盲や視覚障害者はどのようにコンピュータプログラムを操作して文章を読み書きするのか。どうしたら、通勤経路を克服し、社内の敷地を安全に移動できるのだろうか。どのような問題や費用を考慮しなければならないのか？包摂が成功しないリスクはどの程度か？

これらの疑問は正当なものであり、さまざまな答えが必要である。視覚障害者や全盲の方は、その認識、影響、対処の仕方において、非常に個人差がある。この点で、普遍的な解決策はない。

REHADATが最近行った、働く全盲の方および視覚障害者を対象とした調査では、参加者は自分が働いているさまざまな活動を挙げた。挙げられた課題と解決策も、まさに多岐にわたる。しかし、この調査は一つのことをはっきりと示している。当事者、マネージャー、同僚の間で、共に成功させようという意志が等しく顕著であれば職業参加は成功するということである。

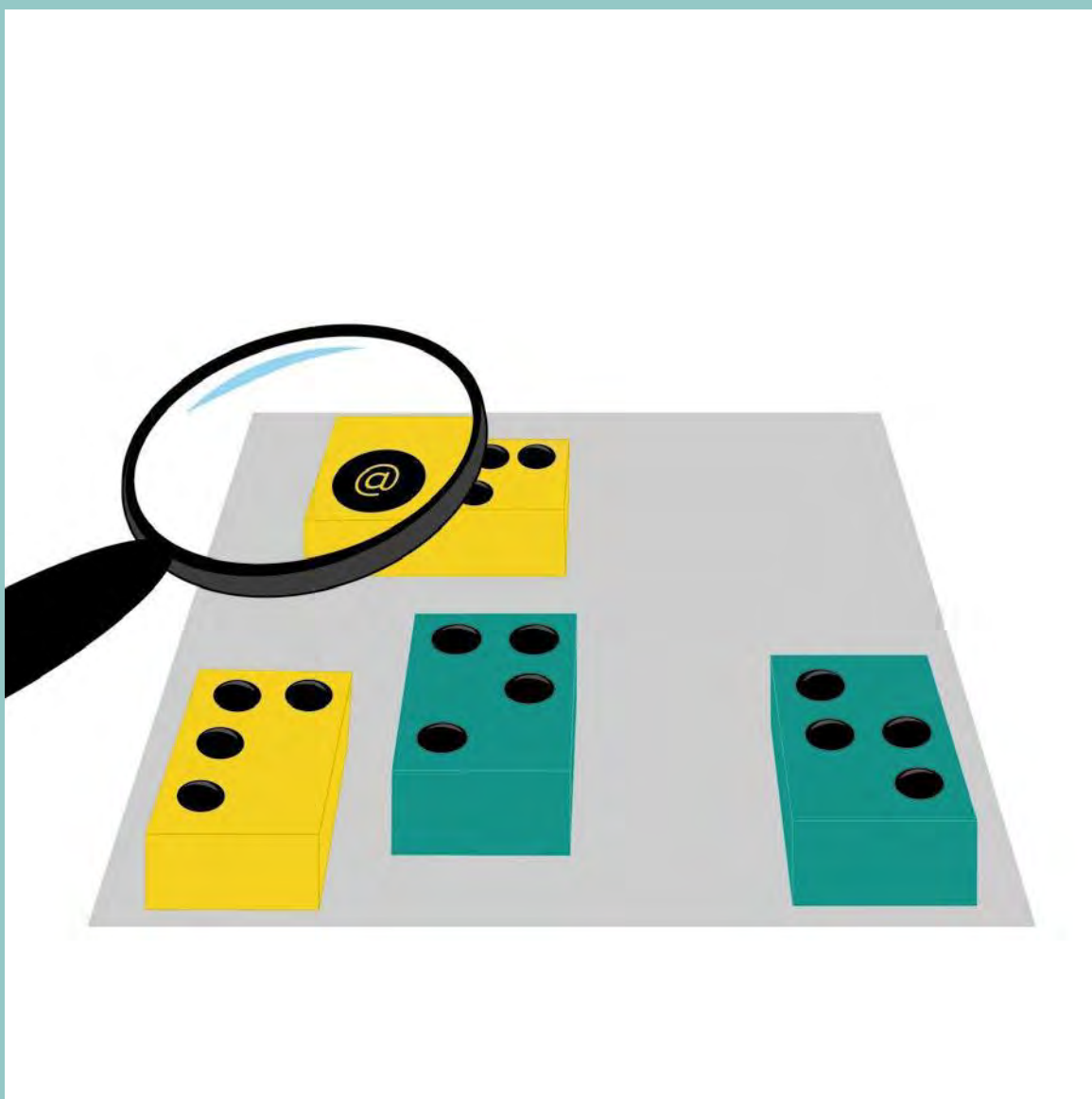
具体的な実施方法としては、補助具の活用、デジタル化への機会の活用、仕事内容における新たな優先順位の設定などが挙げられる。就労支援者も有効である。また、企業には有資格者によるカウンセリングサービスや財政的な補助が用意されている。

REHADATはこの知識シリーズで情報を提供する。

1 REHADAT調査「視覚障害や全盲を抱えて働く」の結果へのリンクは下記

→ rehadat.link/umfragesehblind

はじめに



権利と義務

健康障害が仕事に影響を与える程度は、特に職場環境に左右される。しばしば、活動、職場又は職場環境は障害に合わせて、調整され得るからである。必要な調整がわずかな場合もある。それは組織的な対策、職場に障害者に適した補助具や作業補助機器を備えること、あるいは職場環境のバリアフリー設計などである。企業は自ら多くのことを行うことができ、組織的・財政的支援を受け取ることができる。社会法典第9編では、様々な支援給付が規定され、資金提供機関の個々の給付法で具体的に示されている。

雇用者と被雇用者は、リハビリテーション担当機関を通じて予防や障害に即した適応化を図るため、職業生活への参加のための給付(LTA)を受け取ることができる。重度障害又は同等認定の場合、統合局は「職業生活での同伴支援」の枠組みで追加支援を行う。自営業者も支援給付を受け取ることができる。この給付にはさらに、統合局の技術アドバイザーや統合専門サービス機関のような外部の専門家による助言も含まれる。

職業生活への参加のための給付(社会法典第9編第49条、第50条)を得るために、立法者は特に雇用主に適用される一定の条件と義務を規定している。例えば、雇用主は、職場を重度障害者で欠員を埋めることができるかを確認しなければならない(社会法典第9編第164条第1項)。さらに、障害者に適した方法で事業所や職場を設置する義務がある(社会法典第9編第164条第4項)。雇用主は事業所内統合マネジメント(BEM)等の予防措置に対しても責任がある(社会法典第9編第167条第2項)。すでにBEMの枠組みにおいて、職業生活への参加のための給付が必要とされているかどうかを確認する必要がある。労働災害や健康被害を防止・軽減するために、職場の設置と運営に関して企業の法的規制もある。また、これらの規制は障害特有の観点も部分的に考慮している。

■ REHADATで詳しく

REHADAT-talentplus:

企業と従業員への支援給付

→ rehadat.link/foerder



③ 「理解することで 見えてくるもの」

病気と障害



視力を評価する

人は環境からの情報の約8割を視覚的に認識している。その情報は目を介して脳に伝わり、そこで処理される。情報をどの程度認識できるかは、外的条件(大きさ、コントラストなど)と視力に依存する。視覚能力は、神経学的な変化、視力の低下、知覚領域(視野)の制限によって低下し、ひどい場合は盲目に至ることもある。視力と視野は、視力を評価し、視覚障害を認識するための重要なパラメータである。

視力とは？

視力とは、ラテン語で「視覚の鋭さ」「視覚の強さ」を意味する。パターンや輪郭をそのように認識できる目の最大空間分解能を示す(視力が高い＝分解能が高い)。視力は、文字が表示され、その細部を認識する視力検査によって決定される。視力は年齢とともに変化し、低下していく。20歳の視力は通常1.0～2.0、80歳の視力は0.6～1.0である。

例えば、視力1.0は、5m離れた看板の上に1.45mmの距離で置かれた2つの物体を個別に認識できることを意味する。視覚障害の場合、視力は著しく低下している。したがって、視力が0.1に低下した場合、同じ結果(2つの物体を別々に認識する)を得るためには、視距離を0.5mに短縮するか、看板の情報を10倍に拡大する必要がある。

技術的には正しくないが、わかりやすくするために、実務では視力をパーセントで表すことが多い。例えば、視力0.3の場合、視力30%と表現する。

視力が低下した状態で新聞を読むと？

視力1.0は、日常生活を送る上で絶対に必要な視力ではない。例えば、以下のような日常生活は、視力が低くても行うことができる:

- 画面上での作業
- 新聞を読む
- テレビを見る
- 屋内外での方向付け

視野とは？

視野とは、目を正面に向け、目を動かないまま空間的に認識される点の総体を指す。それぞれの目にそれぞれの(単眼)視野がある。それぞれの視野は中央で重なり合い、全(両眼)視野となる。成人では通常、両目は水平方向に約214度、片目では107度、上下方向は最大約70度とされる。

正常な視力のある人でも、外側の領域がぼやけて、一生のうちに悪化していく。視野欠損は、視野のある部分の視力が著しく低下したり、完全に失われたりすることで起こる。

視野欠損の形態

- 局所的なものもある。
- まず外側の視野が侵され、その後内側に広がっていくことがある。
- 片側、片眼または両眼、または視野の4分の1に発生する可能性がある。
- 損失が生じた領域で、物体がぼんやりと、あるいは歪んで見える。

視力はあるがトンネルビジョン(視野狭窄)である

視野が狭くなることで、いわゆるトンネルビジョン(視野狭窄)になる。直接狙いを定めている物体や標識は眼鏡なしでも認識できる。しかし、中心視力はあっても、視野が制限されるため、自立した方向付けはできなくなる。視野狭窄のある者は白杖を必要とする一方、新聞を読むことができる。傍から見ると、この状況は混乱させるものであり、障害に対する重大な誤判断につながる可能性がある。

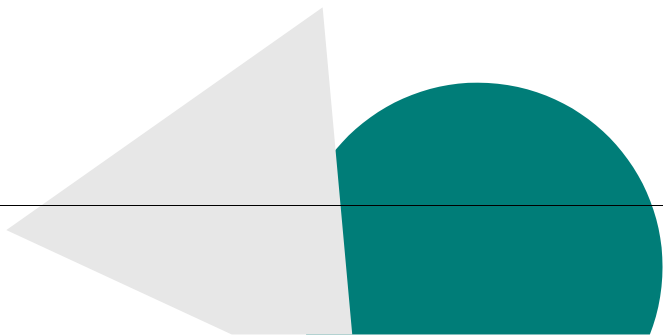
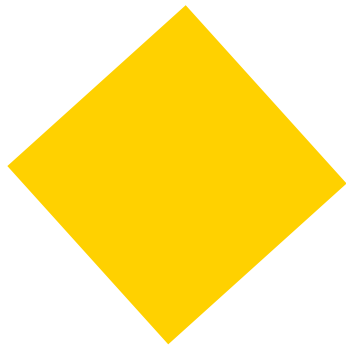
視力低下の原因

視覚障害は、先天性のもの、小児期に発症するもの、病気や事故で後天的に起こるものがあり、それに伴い職業生活にも影響を及ぼす。

2017年の連邦健康報告によると、視覚障害や盲目は3.4%が先天性、1.4%が事故によるもの、0.5%が兵役や兵役代替社会奉仕勤務での負傷と認められたもの、86.7%が病気によるものとなっている。

主な病気は以下のとおりである：

- 加齢黄斑変性症
- 緑内障
- 糖尿病（糖尿病性網膜症）
- 網膜剥離



視覚障害や盲目とは、どのような状態を指すのでしょうか？

視覚障害

すべての制限的視力が視覚障害につながるわけではない。多くの場合、光学的補助具（視覚補助具、眼鏡）を用いることで十分な視力を得られる。法律上、障害と認定されるのは、眼鏡やコンタクトレンズを使用しても、視力が規定値以下になる場合に限られる。その際、視野や視界の欠損も考慮される。

等級付けは以下のとおり：

- 正常な視覚能力の0.3未満の視力の場合には視覚障害者。
- 正常な視覚能力の0.1未満の視力の場合には本質的視覚障害者。
- 正常な視覚能力の0.05以下の視力の場合には重度視覚障害者。

これは、（眼鏡、コンタクトレンズを使用した状態の）矯正視力で、かついずれか視力が良い方の目に対しての数値である。

盲目

視力が0.02未満の場合、法律上では全盲とみなされる。

これは正常な視覚能力の1/50未満に相当する。そのため、最小限の視覚はまだ存在し、例えば、光の輝きを知覚することができることもある。

このテーマの詳細

ドイツ視覚障害者連合 DBSV

→ rehadat.link/dbsv

ドイツ視覚障害学生・職業人協会 DVBS

→ rehadat.link/dvbs

ロベルト・コッホ研究所 – 盲目と視覚障害に関するGBEパンフレット

→ rehadat.link/rkoch (PDF)



障害度(GdB)

障害による社会参加への身体的、精神的、心理的、社会的影響は、障害度(GdB)として20から100まで10刻みで表現される。援護行政は、援護医学の基本原則(VMG)に基づいて障害度を割り当てる。障害度50以上の人は、法律上、重度障害者とみなされる。援護行政では、申請により重度障害者証明書を発行している。障害度30から、すでに重度障害者と認定されている人との同等認定を雇用エージェンシーに申請できる。これにより、企業や当事者は、職業参加に関する特別な資金援助や助言の支援を受けることができる。

視覚障害または盲目に対する障害度の大きさは、影響の程度と、それに伴う職業生活および私生活の制限によって決まる。そのため、障害度は直接病気に基づいて決定されるわけではない。視覚能力への影響はさまざま、生活の中で変動する。同様に、障害度は人の個人的な能力については何も触れない。これは、仕事の内容や資格などの要因に加え、障害に適した職場の設計に大きく依存する。

視覚障害と盲目に関する障害度分類

以下のリストは、どのような根拠と程度で障害度が付与されるかを例示したものである(法的請求はできない)。

視力(良い方の眼で)

- 視力0.3で障害度30
- 視力0.2で障害度50
- 視力0.05で障害度100

視野狭窄、視野欠損(両眼視力)

- 全周囲50度まで狭窄(トンネルビジョン)で障害度 30
- 視野の下半分の水平方向の2/3以上の領域が50度まで狭窄で障害度 50
- 全周囲5度の狭窄(トンネルビジョン)で障害度100

出典: 援護医学の基本原則

REHADATで詳しく知る

REHADAT-talentplus: 障害認定申請書

→ rehadat.link/festbescheid

REHADAT文献: 援護医学の基本原則

→ rehadat.link/versmed



頭の中のバリアフリー



政治学博士ハインツ・ヴィリ・バッハ氏とのインタビュー

バッハ博士は、生まれたときから重度の視覚障害者で、長年、連邦雇用エージェンシー大学で講師を務め、一時期は、労働市場・職業研究所にも勤務していた。労働、労働市場、障害、リハビリテーションに関する研究を行っている。バッハ博士は、連邦労働・社会省 (BMAS) の連邦政府の参加報告書に関する科学諮問委員会のメンバーを務める。また、「障害者の参加に関する代表的な調査」の科学諮問委員会のメンバーでもある。また、自助組織にも深く関わっている。

REHADAT:

全盲の方と視覚障害者の人数の統計はありますか？

ハインツ・ヴィリ・バッハ氏:

ハイル連邦労働大臣は、2018年6月に数字を出しました。これによると、ドイツには145,000人以上の全盲の方と、約50万人の視覚障害者がいます。全盲の方と視覚障害者の雇用状況を示した公的な調査はありません。そこで、全盲・視覚障害者の自助団体は、国連障害者権利条約 (第31条) に基づき、障害者の合理的な雇用と社会政策の基礎として、多種多様な公的統計をとることを長年にわたり求めてきました。

REHADAT:

全盲の方の雇用状況をどのように見えていますか？

ハインツ・ヴィリ・バッハ氏:

公式な数値データがない中で、2016/17年に3つのシナリオを作成しましたが、そのうちの1つは上記の数字と一致しています。これは、145,000人の全盲の方のうち、4人に1人しか就業していないことを示しています。

REHADAT:

視覚障害者の雇用状況について教えてください。

ハインツ・ヴィリ・バッハ氏:

重度視覚障害者と軽度視覚障害者を区別する必要があります。最初のグループの就業率は26%、第2グループはそれでも45%です。なお、ドイツでは一般に、就労可能な者の4人に3人以上が就業しており、75%を大きく上回っています。したがって、全盲の方や視覚障害者の仕事への参加と雇用を大幅に増やすことが目標に違いありません。

REHADAT:

どこに支障がありますか？

ハインツ・ヴィリ・バッハ氏:

その支障となりうるものを一つだけ挙げます。視覚障害の場合、どの時点で視覚障害になったかが関係します。生まれつき、あるいは幼少期から障害にある人は、前提条件が異なります。例えば、彼らは補助具に慣れ親しみ、障害者としての生活状況を最初からごく普通に体験しています。一方、職業生活で障害が発生した人は、まず大きなスクリーンや音声出力、点字の使い方を学ばなければなりません。これらは障壁ではありますが、乗り越えられないものではありません。

REHADAT:

では、視覚障害になっても、これまでの雇用を維持したり、新たな職を見つけたりすることは可能だと思いますか？

ハインツ・ヴィリ・バッハ氏:

もちろんです。一般的には、解決策は見つかるかと確信しています。しかし、普遍的なものではなく、個々のケースがあまりにも異なるため、解決策はさまざまです。盲目や視覚障害であっても、職場にある機器を、自信を持って扱える意欲的な求職者は、想像以上に多くの能力を持っていることが多いです。私の場合、主な障壁は頭の中にあります。これを乗り越えれば、職業への参加は成功します。

REHADAT:

具体的にどうすればいいですか？

Heinz Willi Bach:

盲目や視覚障害の応募者に対して、強い「市場の抵抗」があるようです。仲介をする際は、このことを考慮する必要があります。その理由は、これらの人々に関する情報や経験の不足からくる、決まり文句や偏見であることが多いです。そのため、企業にはターゲットを絞り、アドバイス付きのオファーをした方がよいでしょう。人事担当者、上司、同僚、職業紹介機関など、関係者全員の意欲と組み合わせることで、良い解決策を導き出すことができます。これは常にプロセスです。(最も)適切な雇用機会を探すには、まず応募者の性格や才能、能力、過去の経験などを評価する戦略が有望であるようです。その後、職場環境・条件の整備、補助具を含めた設備、場合によっては補助具の使い方を実践するためのトレーニングコースなど、具体的なステップを踏むこととなります。就労支援者が必要な場合には、その費用は公費負担となります。

このプロセス全体を通して、意欲のある応募者が自分の可能性を最大限に発揮できるよう、集中的なコーチングを行います。空きポストに応募するよりも、適切な職場を探す方が成功しやすいことはよく知られています。そのためには、有能で経験豊富な職業仲介者やリハビリテーション・カウンセラーによる継続的かつ集中的な取組みが必要です。とてもやりがいのある取組みです！

バッハ博士のインタビューに関する論文をダウンロードできます:

[→ PDF](#)

④ 「視覚障害はあっても職業的に盲目ではない」

職業生活への影響



「『不器用』な働き方であるために目立ち、風変わりな人、変人、無礼者と分類される。あるいは、『画面に鼻が入りそうだ』というようなコメントもある。」

REHADAT調査「視覚障害や全盲を抱えて働く」より引用

生まれつきや幼少時から視覚障害がある場合は、点字や補助具で十分対応できることが多い。彼らは幼い頃から移動のための訓練を行い、制限された条件の中ですでに職業訓練を終えている。また、自分の障害をよりオープンにしている。これらは、雇用と永続的な労働関係のための良い前提条件である。

視覚障害や盲目が就業中やそれ以降の年齢で発生した場合、当事者はできるだけその問題を隠そうとすることが多い。視力喪失の可能性や、仕事の見通しが立たないことによる不安もある。また、視覚障害がひそかに発生し、視覚が制限されていることに気づかず、あるいは正常な視力との違いにさえ気づかないということも考えられる。視野が制限されている従業員は、見えていないにもかかわらず、職場や作業環境のすべてが見えていると思いついでいることがある。また、視覚障害の兆候の中には、視覚障害と直接関連付けることができないほど非特異的なものもある。疑問がある場合は、ぜひ医師に相談してください。

視覚障害を示す信号

- 情報機器作業など、視覚的な活動ですぐに疲れる。
- 業務に費やす時間が増加する。
- エラーの発生率が増加する。
- 読書時の書物との距離が短くなる。
- 筆跡が変わった。
- 協調運動能力の低下(つまづく、ぶつかる、掴み損なうなど)。

視覚障害と確認された場合、生活のあらゆる分野に広範囲におよぶ影響を及ぼす可能性がある。これは、職業活動にも当てはまる。

情報の獲得と処理への影響

仕事の世界では、情報は主に印刷物やデジタルテキスト、グラフィック要素という形で入手できる。全盲の方や視覚障害者はこれらを読み、処理することが困難である。補助具やバリアフリーの形式が必要である。また、情報を獲得して処理するために、より多くの時間を必要とすることも予想される。これは、日常業務や実習、能力開発だけでなく、新しいソフトウェアが導入され、アップデートによって変更が加えられた際のトレーニングなど、仕事上のイベントへの参加にも当てはまる。視覚障害者にとって制御コンポーネントや測定結果を認識できないため、作業器具や運搬器具の取扱いが困難である場合がある。一般に、周囲とのコントラストが低い物体は、知覚しにくくなる。通常の照明では、光量が不足したり、対象物に直接光が当たるとまぶしく感じたりすることがある。

方向付けと移動への影響

通勤途中や企業の敷地内では、方向付けや移動が難しくなることがある。マーク、段差、ドア、ガラス面、エレベーター、内開きの窓、警告サイン、案内板、床の段差、部品の突起などは、すぐに認識できず、危険源となる場合がある。さまざまな勤務地での業務は、そのままでは不可能である。また、火災などの避難の際には、視覚が制限されたり消失したりすることで、更なる危険性がある。

社内での相互関係への影響

盲目または視覚障害の従業員にとって、視覚的なコミュニケーション手段は限られている。視覚障害のある社員が挨拶をしなかったり、顔の表情を正しく認識できなかったために誤解したりすると、同僚が驚くかもしれない。社内のコミュニケーション手段はバリアフリーでないことが多く、会議や研修は視覚障害者や全盲の方に適したものではない。

一人を知っていても、 誰も知らない！



ミハエル・グローセドレンクポール氏とのインタビュー

ミハエル・グローセドレンクポール氏は、ヴェストファーレン＝リッペ地方連合(LWL)労働統合局にある視覚障害者専門サービスで専門コーディネーターとして働いている。また、視覚障害者や全盲の方のバリアフリーに焦点を当てたプロジェクトをアドバイザーの立場でサポートしている。

REHADAT:

視覚障害は、日常業務で容易に認識できますか？

ミハエル・グローセドレンクポール氏:

通常、視覚障害は目立たず、盲目よりも認識するのが困難です。例えば、眼鏡をかけていることが視覚障害のサインではないのですが、何に注意を払うべきかを知ることが重要です。さらに、視覚障害者の数は少なく、その中で雇用されている人の割合はさらに少ないです。したがって、雇用主もこの点に関してほとんど経験を持っていません。また、視覚障害者は視覚障害であることをできるだけ長く黙っている傾向があります。何とかなるだろう、誰も気づかないだろうと思っています。

REHADAT:

視覚障害の実際の兆候はどのようなものですか？

ミハエル・グローセドレンクポール氏:

主に中心視力の低下により、小さな文字や情報機器作業などにアクセスすることが困難になります。さらに、移動と方向付けを困難にする視野欠損も発生します。例えば、情報機器作業では視距離が極端に短くなります。その結果、視覚の誤用や窮屈な作業姿勢を招き、疲労や緊張の増大、長期的な整形外科的問題へと発展します。さらに、見落としをする、人を認識していないので挨拶ができない、ミスが増える、などです。照明環境の悪い場所での作業を回避することは、視野狭窄の人に当てはまるのが良くあります。

REHADAT:

生まれつきの視覚障害者と、職業生活において後天的に視覚障害になった人とは、違いがありますか？

ミハエル・グローセドレンクポール氏:

それに対して私はいつも、「一人を知っていても誰も知らない！」と言っています。なぜなら、発達、性格、経験、サポート、ハンディキャップへの対応などにより、一人一人異なるからです。しかし、後天的な視覚障害の場合、視力の低下を認めること、補助具の取扱いを知ること、自力で何とかすることを習得することなど、さらに特別な課題があることに注意する必要があります。例えば、生まれつき全盲の方や幼児期に全盲になった方で適切なサポートを受けてきた人は、点字に対応しやすいと思います。一般的に、自立、参加、移動、方向付けの発達には適切なトレーニングが必要であり、遅くに発症した人々にとってはより困難になります。

REHADAT:

雇用主や当事者にとって、職業生活への参加にはどのような課題がありますか？

ミハエル・グローセドレンクポール氏:

課題は多岐にわたります。特に、情報通信技術の活用によって活動の密度が非常に濃くなった仕事の世界の変化によるものです。電話交換やタイピングサービスなど、視覚障害者や全盲の方のための古典的な活動は消えつつあります。当事者が現在、そして将来にわたって職業生活にうまく参加できるようにするためには、教育とバリアフリーが基本的な前提になります。いずれにせよ、まさにリハビリテーションや職業参加のためのサービス利用の範囲で、ハンディキャップのある本人やその身体的、精神的に耐える能力に焦点を当てる必要があります。

REHADAT:

実際のところ、課題はどのように解決されていますか？

ミハエル・グローセドレンクポール氏:

問題が異なれば、解決へのアプローチも異なります。そのため、視覚的知覚に障害のある人の場合、視覚障害の機能的影響に関する知識は非常に重要です。優れたカウンセリングは多くの場合、チームワークで行われます。ゾースト[ノルトライン＝ヴェストファーレン州の都市]にあるLWL職業訓練施設のカウンセリングセンターでは、機能的な視覚能力と支援の必要性を調査することができます。そこで当事者は、最新のさまざまな補助具を見て、試すことができます。こうして得られた知見は、統合専門サービス機関の専門家が企業を訪問した後、支援策の提案に反映されます。補助具の定義では、「役に立つものは補助具でもある」ということをモットーに取り組んでいます。そのため、必ずしも拡大読書器ソフトや点字ディスプレイである必要はありません。ワークフローの変更や新しい技術を備えた設備も、職場の状況を改善し、長期的にその雇用を維持することができます。職場環境・条件の整備の可能性を使い果たした場合でもなお、就労支援者や金銭的補償というサポートがあります。

REHADAT:

何が可能で、どこに限界がありますか？

ミハエル・グローセドレンクポール氏:

そのためには、当事者と周りの人たちの両方が、優れた解決策を見つけようとする高い意欲を持つことが前提条件となります。もちろん、視覚障害者である私は、プライベートでも仕事でもできないことがいくつかあります。例えば、著しい視覚障害者は、タクシー運転手や貨物自動車の運転手として働くことはできません。その場合、職業リハビリテーションは新たな視点を提供することができます。限界を受け入れて、新しい方法を見つけることが課題です。補助具を使っても、パソコンで作業をするときなど、情報を取り込んで処理することは、視覚障害がない場合よりも負担が大きいです。ここでは、個々の救済のための優れた戦略が必要であり、当事者と話し合う必要があります。

REHADAT:

その例を、「思いもよらなかった」というモットーで教えてください。

ミハエル・グローセドレンクポール氏:

現代のスマートフォンやタブレットは、支援技術導入の優れた例です。メーカーによっては、アプリへのアクセスは操作補助で解決できます。取り扱いのトレーニングのみが必要な場合もあります。具体的には、一見すると意外な解決策があるケースが仕事の世界には数多くあります。例えば、視覚障害のある従業員がWLAN接続したアプリを使って、タブレットで拡大表示すれば、レジ操作を行うことができます。

REHADAT:

旅はどこへ向かうのかーキーワード「インダストリー4.0」とは？

ミハエル・グローセドレンクポール氏:

テクノロジーのデジタル化とネットワーク化の発展により、仕事の世界が変化しています。人工知能、音声認識、アシストシステム、自律走行などを通じて変化していくものは、今日すでに断片的に見ることができます。この変化はすべての人にチャンスとリスクをもたらしますが、アクセシビリティが著しく制限されると、多くの重度障害者にとってリスクがチャンスを上回ります。この点で、バリアフリーの実現は非常に中心的な目標であるべきです。

インタビューのフルバージョンをダウンロードできます。

→ PDF

労働保護とバリアフリー：目標のために共同で

「バリアフリーは、自己決定的なライフスタイルへの入口で、職業生活における機会均等のための素地である。」

REHADAT調査「視覚障害や全盲を抱えて働く」より引用

全盲の方と視覚障害者は、安全に移動でき、情報から排除されないバリアフリーの環境を必要としている。多くの場合、事実はそうではない。例えば、道、交通手段、建物、職場、作業設備、情報通信設備などである。案内板やその他表示板の文字は、部分的にしか認識できないか、全く認識できないことがある。そのため、自立して安全に使用することが難しいか、不可能である。一方、法的規制は、当事者の状況をさらに改善するのに役立っている。音響信号機、地面・床面の視覚障害者誘導方式、公共空間での音声出力付きエレベーターなどが一般的になりつつある。公共施設、官公庁のソフトウェアやデジタル提供物も同様にバリアフリーであることが必要である。一方、民間の雇用主は、実際に障害のある従業員を雇用している場合にのみ、バリアフリーの職場を提供する義務がある。

バリアフリーは労働安全の対策！

作業場規則第3a条(2)は次のように定めている。

「雇用主は、障害者を雇用する場合、安全および健康保護に関してこれらの従業員の個別の利益が考慮されるように職場の設備を整え、経営しなければならない。特に、職場、付属するドア、通路、避難経路、非常口、階段、誘導システム、洗浄設備、化粧室のバリアフリー設計がこれに該当する。」

法的根拠に関する詳細

作業場規則 (ArbStättV)

→ rehadat.link/arbstvo

労働保護法 (ArbSchG)

→ rehadat.link/arbSchg



バリアフリー＝障害にやさしい？

バリアフリーと障害者にやさしい職場環境・条件の整備は密接に関連しているが、同じものではない。企業におけるバリアフリーは、障害のある従業員が安全かつ健康に働くための基本的な前提条件である。そのため、バリアフリーは最初から多様なすべての人に配慮する必要がある。バリアフリーに加え、可能な限り自立して働けるような個別の要求が満たされる場合、真に障害者に優しい職場と言える。雇用主は、新規採用時や障害発生時に、個別のケースでこれを確認し、実施する必要がある。

バリアフリーの詳細

DGUV (全ドイツ労災保険組合) / VBG (公的災害保険予防機関事務局) : バリアフリーの職場環境・条件の整備

→ rehadat.link/dguv1

障害者対等化法 (BGG) : 第4条バリアフリー

→ rehadat.link/bgg4barr



危険を認識する

バリアフリーや障害者にやさしい職場環境・条件が整備されているにもかかわらず、視覚能力が低下した人にはもはやできない活動もある。特に、従業員や他の人々にとって危険なリスクが高い作業活動がこれに当たる。ある種の仕事では、これは明らかであるが、不明確な場合は、訓練を受けた労働安全の専門家が実施するリスクアセスメントが有効である。また、監督者や技術者がいる同業者保険組合は、アドバイザーの立場でサポートすることができる。

特殊なリスクを伴う活動

- 人および物の輸送のための運転および操縦活動
- 発電所の制御盤、交通機関のコントロールセンター、航空管制塔などでの監視活動
- 衝撃、破砕、刺突、切断などの機械の危険箇所、巻き込みの危険性のある高速回転する部分などを使用する機械の操作
- 建設現場、屋根、足場などの墜落や転落の危険のある高所での作業
- 微細な加工や精密な加工など、視覚的な要求が高く、かつストレスの多い作業
- 外部営業や手仕事などの職場や場所を変えての活動
- 子ども、青少年、要介護者、患者への治療、ケア、監督など
- 警察、連邦国防軍などの武器を使用する可能性がある仕事
- 消防、林業、爆発物処理、遠洋漁業など、危険性が高い職業

危険は、リスクアセスメントによって早い段階で特定することができる。また、危険には、例えば、身体的および／または視覚的な要求によるストレスも含まれる。長期的には、過負荷、人間の能力への影響、さらには健康状態の悪化につながり、ひいては仕事とパフォーマンスに影響を与えることになる。その危険性を認識し、ねらいを定めた措置をとることで、適時の対策と場合によっては危険の回避も可能になる。

リスクアセスメントの詳細

BAUA(労働安全衛生研究所): リスクアセスメントの手引き

→ rehadat.link/bauagfb (PDF)

視覚障害と盲目の場合のリスクアセスメント

→ rehadat.link/gfbblind (PDF)



事故の責任は誰が負うか？

企業

原則として、雇用主は必要な安全規則を遵守し、従業員の数に応じて文書化し(労働保護法第6条参照)、視覚障害や盲目の従業員の雇用の可能性を事前に慎重に確認すれば、その注意義務を果たしていると言える。企業が責任を負うのは、故意に事故を起こした場合のみである。

被用者

企業賠償責任保険は、事故を起こした人に過失や重過失がある場合を除き、事故(全盲の方の通勤事故も含む)に対して必ず補償をする。例えば、誰かが必要な注意を怠り、怪我および／または損害を与えた場合などである。

何を伝え、何を問うか？

視覚障害を伝える？

病気をどの程度オープンにするかは、個人の状況、職場での影響、管理職や同僚との関係によって決まる。病気や障害の種類については、通常、伝える必要はない。しかし、特定のケースや状況、例えば職務遂行に関連する危険や局面では、障害を説明することが必須となる。それが困難である場合は、重度障害者代表や産業医療職に相談することができる。重度障害者代表や産業医療職が管理職や労働安全専門家といった関係者に知らせることによって、支援策が講じられるようになる。

視覚障害が外見上明らかでない場合は、発生している問題に早期に対処し、問題が拡大するのを避けるために、ぜひオープンにすることを勧める。これにより、偏見をなくし、信頼し合える雰囲気生まれる。そうすることで曇りのない関係が生まれ、互いをより理解するための土台となる。どちらも視覚障害者に良い影響を与える。

会社は何を聞いてもいいのか？

雇用主は、健康上の制限が職業活動に影響を与える場合、健康上の制限について尋ねることができる(ただし、診断名については尋ねてはならない)。採用手続きについても同様である。また、重度障害者については、計画的な解雇の場合、および6ヶ月間の雇用関係を経た後に尋ねることが許されている。これは、会社にとって必要な保護対策を講じるための唯一の方法である。

REHADATで詳しく知る

REHADAT-talentplus:

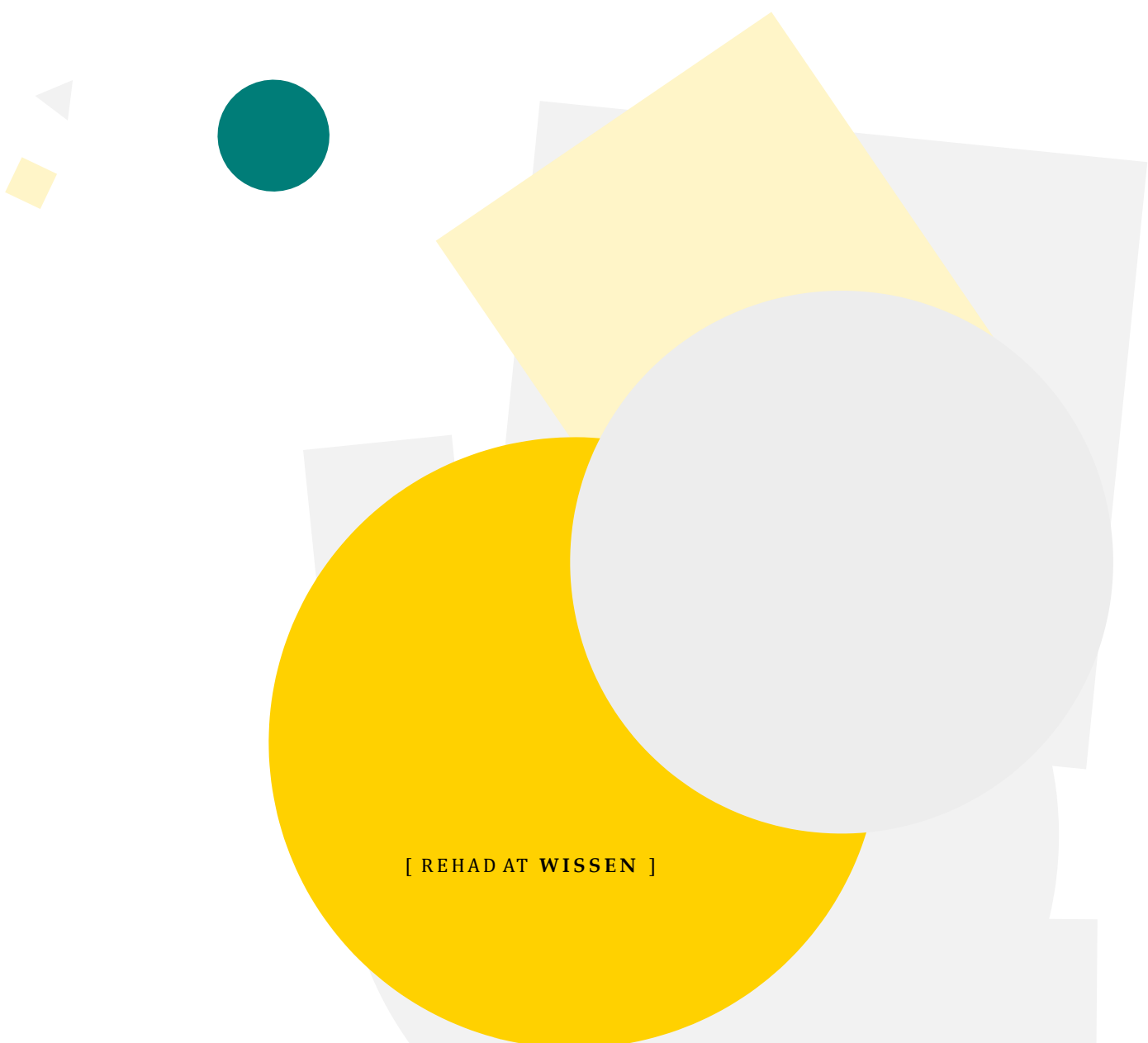
採用手続きと質問する権利

→ rehadat.link/bewerbung



⑤ 「技術などでバリアフリー」

日常業務のための解決策



デジタル化により、全盲の方と視覚障害者の情報へのアクセスが容易になった。デジタル化は、仕事の世界でも、新しい展望が開いている。補助具やバリアフリーソフトウェアがこんにち、障害者にやさしい職場環境・条件の整備の重要な要素となっているからである。しかし、実際にはそれだけでは十分でないことが多くある。仕事の世界の課題は複雑であり、作業システムには、能力開発、職場環境・条件、組織、人事の各側面での対策による解決策が必要である。全体として、実務上は、職業生活における課題を上手に克服している事例が多く見受けられる。その限りでは、雇用主が視覚障害者や全盲の方を雇用することには、十分な論拠がある。職場環境・条件の整備、再教育、特別な継続教育などの対策については、外部のカウンセリングセンターや補助金を利用することができる。

次の重点では、どこに課題があり、どのような解決策が可能であるかの例を示す。

作業システム

作業システムとは、実際の職場だけではないと理解されている。作業システムは、特定のタスクを遂行するのに役立つ、作業タスク、人、職場、作業設備、作業組織、および作業環境の相互作用を含む。

「作業システム」という言葉は、一見すると非常に技術的な印象を受ける。そして、ここで重要な役割を果たすのが、技術的な要素であることは間違いない。しかし、作業システムは、人と技術の相互作用だけでは長期的に機能しない。特に障害者が関わる場合は、従業員同士の社会的関係が重要な役割を果たすからである。

この点において、包摂は技術的側面と社会的相互関係が相互に作用し、企業の経済的利益の確保を考慮する場合に限り、成功し得る。

REHADATで詳しく知る

REHADAT-専門用語辞典:

エルゴノミクス

→ rehadat.link/lexikonergon

障害者にやさしい職場環境・条件の整備

→ rehadat.link/lexikonarbeitsplatz



良好な社会的相互関係

「同僚や上司とのオープンなコミュニケーションと、絶え間ない対応が大きな支えになりました。それとは別に、特別な役割を割り当てられることなく、完全に組み入れられていることが非常に助かりました。」

REHADAT調査「視覚障害や全盲を抱えて働く」より引用

相互理解と同僚との交流は、良い協力関係を築くための基本である。視覚障害者、特に全盲の方に関しては、いくつかの基本的な行動様式が、人々がお互いをよりよく理解するのに役立つ。

行動のヒント

- 仕事の進め方や実際に仕事をするにあたって苦労した点を質問する。
- 物体の名称を明確にする。距離はメートル単位で示し、方向は例えば時計の針の位置を使って説明する。「そこ」や「あそこ」など、不正確な表現は避ける。
- 全盲の方も「見る」や「じっくり見る」などの言葉を使う。その限りでは、こうした言葉を避けたり、くどくどと言い換えたりする必要はない。
- 近くに人がいることが分かるように、はっきりとした言葉がけや紹介をし、誰かが移動するときはその旨を伝える。
- うなずく、手を振る、指で指すなどのジェスチャーは、それだけでは理解しやすい合図としては役に立たない。そのため、それぞれの意図を口頭で伝える必要がある。
- 対象物や作業器具の配置を変更する必要がある場合は、その旨を伝える。
- 一緒に作業するときは、今やっていることを簡単に説明する（例：「一緒に見られるように、今、モニターのスイッチを入れます」）。
- 同伴や案内など、支援が必要と思われる場合は、その希望の有無を確認する。
- 疎外感を与えないよう、小声での会話を避ける。

誰もが自分の専門家



ルフス・ヴィット氏とのインタビュー

ルフス・ヴィット氏はメディア情報サービスの専門家で、REHADATに勤務している。REHADATのウェブサイトやアプリのバリアフリーをテストしたり、セミナーを開催したり、調査をしたりしている。ヴィット氏は生まれつき目が見えない。

REHADAT:

REHADATに入った経緯と、あなたと雇用主の課題は何ですか？

ルフス・ヴィット氏:

ある情報をきっかけに、自分から応募しました。仕事のためにハンブルクからケルンに引っ越したのですが、これが挑戦でした。雇用主も全盲の方を雇うのは初めてということで、未知の世界に思い切って飛び込んだようでした。統合専門サービス機関による支援を受けましたが、それでも雇用エージェンシーが職場の設備にかかる費用を負担してくれるようになるまでには、長い時間がかかりました。まずは雇用主が費用を負担しなければなりません。

REHADAT:

仕事でどのような補助具を使用していますか？

ルフス・ヴィット氏:

私は、素晴らしい職業訓練と自分自身の探求によって、自分自身の専門家になりましたので、仕事に必要な補助具を正確に知っていました。私はデジタルでの仕事を中心なので、スクリーンリーダーは最も重要なものです。また、点字ディスプレイも使っています。雇用主は、私のキーボードを人間工学的に配置するために、特別なバーをしつらえてくれました。出張の際は、携帯用点字ディスプレイと、プライベートで使っている音声出力機能付きiPhoneを使っています。また、ナビゲーションアプリも充実しています。

REHADAT:

日常業務では何が有効ですか？何か困っていることはありますか？

ルフス・ヴァイト氏:

限界に達したときは、いつでも同僚の誰かに助けを求めることができます。全般的に、私は仕事のためにより多くの時間が必要ですが、雇用主はそのために金銭的な補償を受け取っています。ウェブサイト、ソフトウェア、色分けされた画面内容、タッチパネル付きのコーヒーマーカーなどのバリアは煩わしいものです。そうすると、誰かがパソコンのマウスを操作したり、コーヒーマーカーのボタンまで案内してくれたりします。音声を出力する作業環境下で会話されると、私にとっては問題です。そうすると、何か言わなければならないのですが、職場の雰囲気が協力的なので受け入れてもらえます。自宅で安心して仕事ができるテレワークの日も助かっています。定期的に行われるチームミーティングでの議論とその後の議事録は、最新の情報を得るのに役立っています。

REHADAT:

どのように通勤し、出張するのですか？

ルフス・ヴァイト氏:

入社当初は、公共交通機関を利用するための移動訓練を雇用エージェンシーから資金援助してもらいました。しかし、音や白杖で認識できない足場が不意に現れるのは困ります。

講演をしたり、イベントに参加したりするために出張することもあります。そのためには、十分な準備が大切です。事前にルートを調べ、目印になるものをメモします。地下鉄の駅や出口はどこか？初めてのウィーンへの出張は刺激的でした。空港には、視覚障害者のための素晴らしいサービスがあります。到着すると出迎えがあり、セキュリティチェックを経て機内へ案内してもらえます。事前にホテルに対して全盲の者が来ることを伝えておくと良いでしょう。受付の人が準備して手伝うことができますから。

REHADAT:

障害者が働くために大切なことは何だと思いますか？

Rufus Witt:

雇用主に対して、明確かつ早期に伝えることです。自分は何ができるのか、どこにサポートが必要なのか！また、バリアフリーのソフトウェアを迅速にアップデートし、それに対応した訓練をサポートの充実している専門メーカーや販売店から受けることは必須です。そして、費用を負担してくれる機関に「できるだけ早く行動してください！」とアピールすることです。そうでないと、神経もすり減るし、お金もかかりますから。

通勤経路—安全に到着する

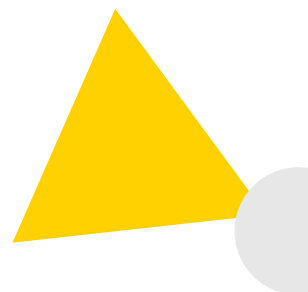
盲目や重度視覚障害のある従業員にとって、通勤は大変なことである。彼らは通常、公共の近距離交通に頼らざるを得ず、その状況に対処しなければならない。公共空間における信号機や誘導装置は、自治体が責任をもって管理している。信号機が全盲の者に優しいかどうかは、そこに問い合わせることができる。重度視覚障害者や全盲の方は、通勤や職場への移動の際に、方向確認を目的として移動訓練を受けることができる。また、会社に戻るときや出張先で戻る経路も、その経路独自の移動や方向付けが要求される。

通勤経路

自家用車が使えなくなった場合、通勤には公共交通機関を使わなければならない。送迎サービスやタクシーを利用することができるのは例外ケースに限られている。

合理的配慮

- 移動訓練
- 方向付けやナビゲーション支援(白杖による触覚、GPSやアプリによる電子/デジタル)
- スマートフォン
- 在宅勤務の日(負担軽減のためや冬場の降雪時など)
- 送迎サービス



社内の通路

社内の通路は、バリアフリーで、けがをする危険がないように配慮する必要がある。障害物には印をつけると良い。また、社内での運搬による危険性にも注意が必要である。

合理的配慮

- 移動訓練
- マーキング、誘導システム
- エレベーターのバリアフリー化
- 大型で、タッチ可能な、高コントラストの、音声による警告表示
- 危険箇所の表示
- 明るく、まぶしさを抑えた照明
- 方向付けとナビゲーション支援（白杖による触覚、社内ナビゲーションシステムや情報システム、アプリによるRFID技術などの電子/デジタル）
- スマートフォン

外部活動

視覚障害者や全盲の方は、別の勤務地に移動したり、客先でのサービスに従事したりする場合、十分な計画と十分な準備期間の両方が必要である。

合理的配慮

- 鉄道や空港のサポートサービスを利用する。
- ホテルに知らせる
- 方向付けとナビゲーション支援（白杖による触覚、GPSとアプリによる電子/デジタル）
- 経路や就業地のバリアフリー情報
- スマートフォン
- 支援者による付き添い

REHADATで詳しく知る

REHADAT優れた実践: 通勤経路に関する実践例

倉庫スタッフ: → rehadat.link/praxislager

郵便業務補助員: → rehadat.link/praxispost

編集者: → rehadat.link/praxisredakt

専門職員: → rehadat.link/praxissachb

営業アシスタント: → rehadat.link/praxisvertrieb

リサーチアシスタント: → rehadat.link/praxiswiss



職場環境を整える

職場とは、特定の活動を行うために企業内の人やグループが利用できる作業システム上の領域(例: 編集室での情報機器作業場所)のことである。

その中心となるのが、職場における情報の受信と処理である。情報は、指示書、通知書、データ、技術図面、検査記録、安全指示書など、印刷物またはデジタル形式で提供される。デジタル時代には、適切なソフトウェアを用いて仕事の道具として使われるコンピューター上で行われる割合が高い。さらに職場には、例えば、設定や操作のための機械、測定器、倉庫の棚、工具(ドリル、タップなど)を使うときなど、他にも多くの視覚情報が存在する。

合理的配慮

- ・ 読みやすくするための補助具として光学式や電子式の補助具を使用する。
- ・ 位置決め補助具(モニター旋回アーム)として適切なものを準備する。
- ・ 大型で、タッチできる表示および/または音声出力によって作業機器のバリアフリーと操作性を確保する(タッチパネルを避ける)。
- ・ テキストをデジタルデータで提供する。
- ・ 特別な訓練や指導のための十分な時間をあらかじめ計画に組み込む。
- ・ 補助具を使用できない、または不十分な場合は、就労支援者が音読する。

REHADATで詳しく知る

REHADAT優れた実践: 職場をテーマとした実践例:

従業員: → rehadat.link/praxisang

弁護士: → rehadat.link/praxisanw

会計係: → rehadat.link/praxisbuch

熟練工: → rehadat.link/praxisfach

ビジネスマン: → rehadat.link/praxiskauf

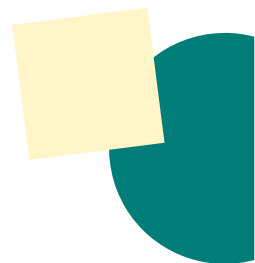
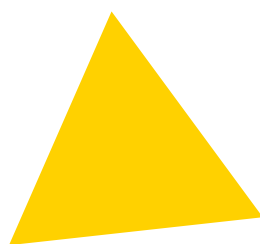
教師: → rehadat.link/praxislehr

職場環境の要素

職場や会議室、他部署、工場内のセクションなどのその他領域での適切な照明環境や騒音レベルの低減などである。

合理的配慮

- 職場およびその他使用する部屋の照明が良好。
- まぶしさを回避する(表面が反射しない、間接照明、カーテンやブラインドを設置する)。
- 音声や機器(点字プリンターなど)による騒音による障害を回避するための騒音対策(音声出力時はヘッドホンを使用するなど)



REHADATで詳しく知る

REHADAT優れた実践: 職場環境をテーマにした実践例

従業員の後方支援: → rehadat.link/praxisangback

幼稚園の先生: → rehadat.link/praxiserz

倉庫係: → rehadat.link/praxislager2

製造アシスタント: → rehadat.link/praxisprod



仕事を正しくオーガナイズする

作業組織は、従業員、資源、情報の相互作用を可能にする。業務遂行時の集中力の高まり、作業形態（個人作業など）、作業工程（ジョブ・ローテーション、厳密に時間管理された工程など）、勤務地の変更、職場や作業環境での配置が常に変わることは、ストレスの増大や過剰な要求につながる場合がある。特に視覚障害者や全盲の方にとっては、なおさらである。その結果、疲労から力を使い果たし、労務の提供が低下する。

組織的な対策は、技術的整備と並行して行われることが多い。

合理的配慮

- 労働時間と休憩の個別の規則
- 在宅勤務
- パートタイム
- 仕事や作業工程の変更
- 作業環境の調整を目的として外勤から内勤や単独オフィスに移行など（昼光がまぶしくないなど）
- 明確な命令系統と早期の変更通知
- 就労支援者

REHADATで詳しく知る

REHADAT優れた実践：作業組織をテーマにした実践例

作業管理者： → rehadat.link/praxisarbvor

エンジニア： → rehadat.link/praxising

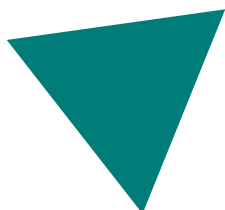
理学療法士： → rehadat.link/praxisphysio

安全な職場環境・条件の整備

職場で安全や健康に対する危険性が疑われる場合や発生した場合は、労働安全専門家によるリスクアセスメントに基づいて対策を開始する。企業内にそのような専門家がない場合は、外部のしかるべきサービス提供者に依頼することもできる。初めから、雇用エージェンシーや統合局の技術相談窓口、統合専門サービス機関および／または同業者保険組合の監督者などのアドバイス機関と協力することが望ましい。

合理的配慮

- 救助協力者と避難計画を立案し、演習で緊急事態に備えた訓練を行う。
- 例えば、工事現場前に手で触れて確認することができ、高コントラストの安全柵を立てる、階段前の床面や車道との境界に案内表示をする(マーキングストリップ/異なる性状の床面・地面)などにより、危険箇所を十分な距離を確保して境界付けする。
- 十分な大きさで、高コントラストの、触覚(点字や浮き出し文字)および／または音で認識できる表示を危険箇所や障害物の前に十分な距離を確保して設置する。また、危険物質の入った容器やパイプラインには、適切な場所に直接表示する。
- 点字での情報が付いた触知案内図や、スマートフォン用アプリを併用したGPSやRFID技術による社内ナビゲーションシステムなど、誘導・案内補助を導入する。
- 本来の光学的情報提供に加えて重度視覚障害者や全盲の方のために、触覚や聴覚の表示を追加して、二感覚原則を適用する。
- 騒音防止、表示、安全のための補助具を提供する。



作業場のバリアフリー

対策が示すように、ここでもバリアフリーが重要な役割を担っている。まさにこの理由から、障害者雇用との関連で作業場のバリアフリーも法律で定められている(作業場規則第3a条第2項参照)。作業場技術規則(ASR)、特に**ASR V3a.2「作業場のバリアフリー整備」**は、法的要件を具体化し、実施と遵守のためのヒントと解決策を提供する。

ASR V3a.2「作業場のバリアフリー整備」

→ rehadat.link/asr

REHADATで詳しく知る

REHADAT優れた実践: 労働保護をテーマにした実践例

素材管理者: → rehadat.link/praxismat

専門職員: → rehadat.link/praxissachb

フォークリフト運転手: → rehadat.link/praxisstapler

REHADATのサービスとアドレス: アドバイス機関

統合局: → rehadat.link/ina

統合専門サービス機関: → rehadat.link/ifd

同業者保険組合: → rehadat.link/bg

補助具

全盲の方や視覚障害者に対して職場で使われている補助具は数多くある。これらの費用は通常、管轄の費用負担者が負担する。当該費用負担者は、仕事に必要な移動をサポートし、情報へのアクセスや活用を可能にする。補助具の使用で特に重要なのは、その選定、テスト、訓練で、これは当事者と専門家が直接職場で一緒に行く必要がある。全盲の方と視覚障害者のために特化した専門サービス機関では、補助具の使用や費用の負担に関するアドバイスを行っている。さらに、雇用エージェンシーや統合局の相談窓口、視覚障害者と全盲の方のための職業訓練・職業促進センターの相談センターがある。ただし、本当に役に立つかどうかは、バリアフリーがその補助具によって保障されかどうかにか拠る。

バリアフリーは建築物上の対策だけではない。特に全盲の方と視覚障害者の場合、デジタル化の進展に伴い、情報源へのアクセスが不可欠である。これは、インターネットのページやアプリケーションプログラムについても同様である。

点字ディスプレイやスクリーンリーダーなど、橋渡しをするハードウェアとソフトウェアにより、非視覚的なアクセスを可能にしている。

全盲の方と視覚障害者のための最も重要な補助具を以下に紹介する。

■ REHADATで詳しく知る

REHADAT文献:

補助具、視覚障害と盲目に関する文献

→ rehadat.link/lithilfsehblind



重度視覚障害者または全盲の方用の 補助具と技術

白杖

白い長い棒は、盲人用杖とも呼ばれ、道や建物の中で触覚を使って方向を確認するために使われる。杖の先端を使って、段差を識別したり、障害物を感じたりすることができる。

→ rehadat.link/langstock



写真: 白杖

電子的な方向付け支援およびナビゲーション支援(モバイル機器を含む)

ナビゲーション機器は、道案内、障害物の認識や予告、位置の表示などをサポートする。これらは、例えば超音波、レーザー、GPS(アプリ)付きなど、さまざまなバリエーションがある。

→ rehadat.link/navihilfen

スマートフォンやタブレットは、ズーム機能や音声出力などのOSの補助機能が標準装備されている。これにより、アプリやインターネットを用いて、方向付けのための情報活用が可能になる。例えば、遅延を含む時刻表情報、支援者情報などである。

→ rehadat.link/mobil



写真: 誘導用ブロック

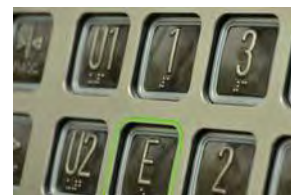
誘導および標示のための触覚補助具

触知可能な誘導装置、レリーフ標識および部屋や手すりなど用の点字の設置。これらには例えば、案内板、標識、標示用品、通路、曲がり角、段差、プラットフォームの端などを触覚で示すための誘導用ブロックなどが含まれる。

→ rehadat.link/leiten

エレベーターでは、触知可能な点字や凸文字を使用した操作ボタン類が停止階を知らせる音響アナウンスとともに設置されている。

→ rehadat.link/aufzuege



音響信号システムと信号装置

視覚を音響信号や音声出力で補う機器全般。例えば、信号機などがこれにあたる。

→ rehadat.link/signalakust



写真: 信号装置

スクリーンリーダー

画面の表示内容を音声出力で音響的に出力、または点字表示することを可能にするソフトウェア。スクリーンリーダーを使えば、大部分の標準的なソフトウェアを自力で使用することができる。

→ rehadat.link/screenreader

点字ディスプレイ

モバイルワーク用やPCでの据え置き作業用でさまざまなサイズ展開あり。スクリーンリーダー情報の内容は、点字で触覚的に出力される。

→ rehadat.link/braillezeilen



写真: 点字ディスプレイ

文字リーダー

ハードウェアとソフトウェアを用いて印刷物を認識する。通常、スクリーンリーダーを介してコンピューターやモバイル機器と組み合わせて出力する。

→ rehadat.link/zeichenlese



写真: 文字リーダー



写真: 文字リーダー (OrCam)

また、コンパクトな完全小型機器もある。小型で、一部OrCamのような顔認識機能を持ったものもある。職場で他の補助具の補助として、またとりわけ教育の場などで携帯して使用することができる。

→ rehadat.link/orcam

点字プリンター

専用の点字用紙に、点字テキストと、機種によっては図形を打ち込むことができる。付属品の防音ボックスとセットで使用されることが多い。

→ rehadat.link/drucker



写真: 点字プリンター

ラベリングと認識

モバイル機器のアプリ、RFID技術、バーコード、ラベルなどを介して、物体や作業材料の製品識別やラベリングに使用される。その情報は音声などで出力される。

→ rehadat.link/kennzeichnung



写真: ラベルリーダー

視覚障害用の補助具と技術

光学的視覚補助

光学的視覚補助は、至近距離や遠距離にある紙やディスプレイ上の情報を拡大表示することができる。種類や構造により最大12倍までの拡大が可能。倍率が高くなると、見える範囲が狭くなる。光学的視覚補助は、倍率やコントラストの要求がそれほど高くなく、短い文章を読むときに主に使用される。

至近距離用の光学的補助としては、例えば、拡大鏡、レンズ、メガネ型ルーペなどがある。

→ rehadat.link/lupen

→ rehadat.link/linsen

→ rehadat.link/lupenbrillen

遠距離用の光学的補助としては、例えば、双眼鏡、望遠鏡、眼鏡型望遠鏡などがある。眼鏡型望遠鏡は、通常、クリップ式のグラスやレンズにより近距離で使用することもできる。

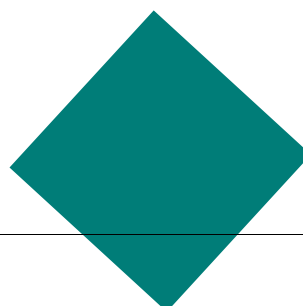
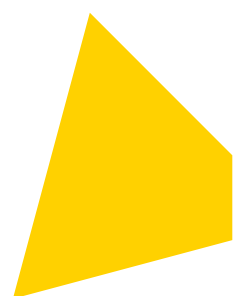
→ rehadat.link/fernbereich



写真: 照光式拡大鏡



写真: 眼鏡型望遠鏡



電子式視覚補助

電子式視覚補助は、紙媒体や黒板などに書かれた情報を、固定および移動して拡大表示することができる。多くの場合、異なるコントラストの表示(場合によっては文字認識も可能)が可能。構造により、適切な大きさのモニターでは、5倍から60倍までの拡大が可能。倍率が高くなると、見える範囲も狭くなる。電子式視覚補助は、拡大やコントラスト(明暗、色彩)の必要性が高い場合に主に使用され、重度視覚障害者にも適している。



写真: スクリーンリーダー

画像拡大機能付きビデオシステム

カメラ読み取りシステムとも呼ばれることが多い。電子拡大読書器やスクリーンリーダーなどがこれにあたる。

→ rehadat.link/eleklupen

→ rehadat.link/bildschirmlese

PCおよびモバイル機器向け拡大表示ソフトウェア

スマートフォンやタブレットでは、OSの操作補助機能を使って拡大表示することができる。さらに、拡大表示するためのアプリも多数用意されている。取り込んだ情報をどのように処理するかは、出力の種類によって選択することができる。

パソコンでは、専用の拡大表示ソフトを使い、文字や図形などの画面表示内容を拡大表示する。画面サイズは24インチ以上を推奨。また、音声出力が可能な場合も多い。

→ rehadat.link/zoom

大型文字キーボード

キーボードの文字を大きくし、視覚的にわかりやすくしたハイコントラストキーボード。

→ rehadat.link/tastatur



写真: 拡大表示ソフトウェア



写真: 大型文字キーボード

労働保護と労働環境の改善

これには、防音、眩しさ防止、危険区域の境界付けなど、労働環境を保護・改善するための適切な補助具の使用が含まれる。

→ rehadat.link/arbetsbed

例えば、測定器や電話機などは、大きな数字での照光式ディスプレイが重要な基準となる。

→ rehadat.link/displays

音声出力は、例えば計測器や時計などの補助機能として付いている。

また、間接照明を備えた調光および傾斜角度を調節できる作業灯などの良好な照明の設置や、モニターや窓の防眩装置も重要である。



写真: ライトバリア



写真: 数字が大きいディスプレイ

視覚障害や盲目をテーマとしたアプリ

REHADAT補助具ポータルでiOS/Android用アプリの検索ができる。

検索ワードに「視覚障害」または「盲目」と入力すると、ストアからすべてのアプリが表示される。例えば、色や商品の認識に関するアプリなど。

アプリ検索へ:

→ rehadat.link/apps

REHADATで詳しく知る

REHADAT補助具:

製品概要

→ rehadat.link/produkte

支給の流れと資金調達

→ rehadat.link/hilfablauffinanz



能力開発と継続教育

常に変化し続ける仕事の世界では、職業教育や継続教育が、その人の職業生活の全期間にわたってますます重要になっている。これには技術的なスキルだけでなく、コンピューターやソフトウェアなどの作業機器の使用も含まれる。視覚障害者や全盲の方にとって、このことは仕事を維持、継続するために特に重要である。職業教育や継続教育のためのプログラムに参加するには、技術的、組織的に一定の措置が必要な場合が多い。

合理的配慮

- 中途失明の場合、点字と白杖による方向付け
- 職場や特別な訓練センターでの補助具の使用
- 職業訓練施設、雇用促進施設などの特別な施設での職業教育
- 携帯型補助具および／または点字プリントの使用
- 個別研修への参加
- 新しいソフトウェア/アップデートを導入する際に事前の訓練計画を含む早期の情報提供。補助を受けている補助具(スクリーンリーダーなど)の更新が必要な場合はその情報も含む。
- 就労支援者の活用

ヒント:

視覚障害者や全盲の方向けのバリアフリーな継続教育コースは、例えばiBoB [inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren: 障壁のないインクルーシブな職業教育] 継続教育プラットフォームで利用可能である。

→ rehadat.link/ibob

REHADATで詳しく知る

REHADAT優れた実践: 能力開発をテーマとした実践例:

職業訓練生: → rehadat.link/praxisazubi

専門家: → rehadat.link/praxisfachw

ソーシャルワーカー: → rehadat.link/praxissozial

REHADAT訓練: 視覚障害のある若者および全盲の若者のための職業情報

→ rehadat.link/bildungsehblind

REHADATサービスとアドレス: 視覚障害者と全盲の方のための職業教育・継続教育機関

→ rehadat.link/adressensehblind

REHADATセミナー開催者: 視覚障害者、全盲の方へのサービス

→ rehadat.link/seminaresehblind

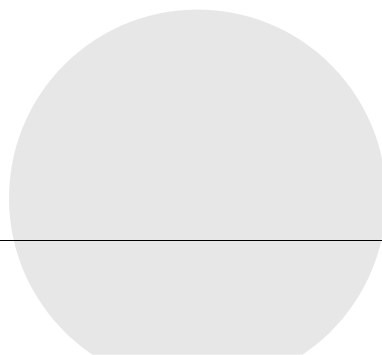
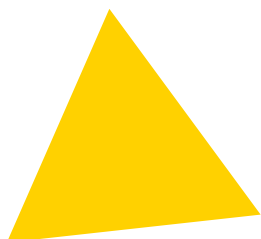


就労支援者によるサポート

当事者が仕事全体を常に自分で実行できるわけではなく、技術的、組織的な措置を施してもうまくいかないことがある。多くは、コピー機の操作、手書きで記入されたものの読み取り、盲目の従業員の同行(出張など)などの補助的な仕事である。

そのような場合は、同僚からのサポートや、他の仕事の実行できない場合は、就労支援者によるサポートが有効である。就労支援者は、当事者が部分的にしか行えない、あるいはできなくなった補助的な仕事をサポートすることに限られる。

もっとも、バリアフリーを一貫して実現すれば、重度視覚障害者や全盲の方が可能な限り自立して働くことができるようになり、そうなれば、ほとんどの場合は、従業員支援は不要になるであろう。



支援

一般的には、企業や従業員に対して、補助具の使用、バリアフリーな職場環境・条件の整備の措置、バリアフリーのソフトウェア更新のための研修、または就労支援者のためのアドバイスや財政支援が提供されている。

整備上や組織的な措置にもかかわらず、あらゆる可能性が尽き、それでもなお労務提供が低下している場合、企業は金銭的な手段によって、特別な負担を補うことができる。

何が可能で、どのように実行できるかは、無料カウンセリングで明確にすることができる。助言を行う施設には、例えば、統合局や雇用エージェンシーの統合専門サービス機関(IFD)や技術相談窓口(TBD)といった専門サービス機関がある。最初からそのような助言サービスを利用することが望ましい。これは、一般的に、企業には、特性がさまざまな視覚障害者を雇用する際に必要な情報や経験が不足しているためである。

給付担当者としては、リハビリテーション担当機関(年金保険、雇用エージェンシー、同業者保険組合)、または統合局が考えられる。支援にかかる申請は、措置を開始する前の早い段階で行った方が良い。管轄の給付担当者がわかっている場合は、そこに申請書を提出することができる。通常、このようなケースはほとんどない。従って、どの給付担当者で申請がなされるかは重要ではない。担当機関は、自分たちに管轄があるかどうかを確認し、管轄が異なる場合は、正しい給付担当者に申請書を転送する。

申請は自由形式で行うことができる。もっとも、実際には、望ましい用紙にあらかじめ記入した方が、手続きが早いことが分かっている。

■ REHADATで詳しく知る

REHADAT-talentplus:

支援給付: → rehadat.link/foerder

法的背景: → rehadat.link/rechtlich

職業教育: → rehadat.link/ausbildung

新規採用: → rehadat.link/neueinstellung

職業生活にて: → rehadat.link/arbeitsleben

REHADATサービスとアドレス:

統合局: → rehadat.link/ina

統合専門サービス機関: → rehadat.link/ifd



実践に向けたロードマップ

次のチェックリストは、体系的な行動方法が示されており、企業が適切な職場環境・条件整備の対策を確かめるのに役立つであろう。目的は、視覚障害や全盲のある労働者のニーズと企業の経済的観点の両方を考慮に入れた友好的な合意を得ることにある。

誰が関与するか？

この[職場環境・条件整備の対策を確認する]プロセスには、管理者、視覚障害や全盲のある労働者、重度障害者代表(いる場合)、統合局、社会扶助事務所、職業生活における重度障害者を担当する専門窓口、統合専門サービス機関が関与すべきである。個々のケースでは、他の社内外の者が関与する場合もある。

重要なのは、「当事者の頭越しに決定しない」をモットーに、最初からすべてのステップに患者を積極的に関与させ、解決策を見出すことである。

ステップ ① 

ニーズを確認する

当事者、重度障害者代表および専門家(例:産業保健サービス、労働安全衛生の専門家、企業の福祉サービス)が話し合いの場で、労働条件を変更する必要があるかどうかについて、確認する。この点については、事業所内統合マネジメントBEMまたは調査(リスクアセスメント及び給付に関する労働医学上の調査)の枠組みで、休暇を指示することもできる。

ステップ ② 

専門家のアドバイスを得る

必要に応じて、更に別の専門家からアドバイスとサポートを受ける(例:技術相談窓口、統合専門サービス機関、商工会議所の専門相談、リハビリテーション担当機関のカウンセリング)。

ステップ ③ 

職場を歩いて対策を調べる

助言者や会社の関係者と会社訪問と職場見学の日時を取り決め、当事者に、会社訪問の予定と各担当者の役割について余裕をもって知らせること。感謝の気持ちを込めて、理解し合い、オープンな態度で互いにコミュニケーションを取る。職場見学の中で、プロフィールマッチングなどの分析方法を使用することもできる。

ステップ ④ ●●●●●●

措置の合意と検証

事前の分析に基づいて、どんな組織的、技術的、又は人的措置が理にかなっており、誰がそれらを調整するかについて、関係者全員と相談する。職場での補助具の取扱いは、特別雇用促進施設で訓練することができ、当事者が当該補助具を使う適正を試すことができる。

ステップ ⑤ ●●●●●●

支援給付金を申請する

あなたが雇用主であるか労働者であるかに関係なく、措置を実行するための注文、購入、又は開始の前に、職業参加のための支援給付金について申請を行う。申請書は、リハビリテーション担当機関、統合局、又は職業生活における重障害者を担当する専門窓口で入手できる。これらの機関は、申請の支援もしてくれる。所定の申請書を利用せずに申請することも可能である。申請が却下された場合、場合によっては、申請者であるあなたは異議を申し立てることができる

申請には通常、次のものが含まれる:

- 申請書
- 障害者証明書および重度障害者証明書 /同等認定証明書の写し
- 労働契約書の写し
- 職場／業務内容の説明
- 履歴書

個々のケースに応じて、給付担当者は追加の書類を要求できる。

申請書式の例: ドイツ年金保険 → rehadat.link/ltadv

ステップ ⑥ ●●●●●●

措置を実行し、評価する。

費用の承認が得られれば、例えば補助具を購入して、組織的又は建設的な対策を開始できる。合意した期間後にすべての対策を評価する。

- 従業員はどのように適応しているか？
- 従業員は補助具の取り扱いについて追加の訓練が必要か？
- 同僚はこの変化に対処できるか？
- 新たな軋轢や問題が発生しているか？

必要に応じて、再度、外部の助言者から支援を受ける。

⑥ まだ質問はありますか？

追加情報



REHADATで詳しく知る

REHADAT-補助具

補助具給付に関する製品一覧等

→ rehadat-hilfsmittel.de

REHADAT-優れた実践

職場環境の調整と包摂協定に関する例

→ rehadat-gutepraxis.de

REHADAT-TALENTPLUS

職業生活と障害に関するポータルサイト

→ talentplus.de

REHADAT-教育

若者の職業参加への道

→ rehadat-bildung.de

REHADAT-法

職業参加に関する判例と法律

→ rehadat-recht.de

REHADAT-文献

職業参加に関する記事、書籍、入門書等

→ rehadat-literatur.de

REHADAT-サービスとアドレス

職業参加に関する相談窓口、サービス機関、団体等

→ rehadat-adressen.de

REHADAT-ICF

ICFを用いた活動ベースの調査

→ rehadat-icf.de

団体 & ネットワーク

ドイツ視覚障害者連合 DBSV

→ dbsv.org

ドイツ視覚障害者学生・職業人協会 DVBS

→ dvbs-online.de

PRO RETINA Deutschland e. V.

→ pro-retina.de

バリアフリーに情報提供・コミュニケーションする (BIK) – すべての人のために

→ bik-fuer-alle.de

incobs - 全盲の方と資格障害者のためのテクノロジーについて情報提供する

→ incobs.de

文献情報

Ackermann, H.:

Computerarbeitsplätze für blinde und sehbehinderte Menschen

In: Praktische Arbeitsmedizin, Heft 7 (2007), 30-33

Berufsgenossenschaft Holz und Metall (Hrsg.):

BGHM-Informationen 101. Mensch und Arbeitsplatz in der Holz- und Metallindustrie

Mainz: 2013

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Technische Regeln für Arbeitsstätten.

Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten (ASR V3a.2)

Berlin: Gemeinsames Ministerialblatt (GMBI), 2012

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.):

Blinde und sehbehinderte Menschen. Ihre Stärken beruflich nutzen

In: ZB Behinderte Menschen im Beruf, Heft 2 (2008), 10-13

Wiesbaden: Universum Verlag

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.):

Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) – Versorgungsmedizinische Grundsätze

Bonn: 2015

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (Hrsg.):

DGUV Regel 100-001. Grundsätze der Prävention

Berlin: 2014

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (Hrsg.):

DGUV Regel 215-111. Barrierefreie Arbeitsgestaltung –

Teil 1: Grundlagen

Berlin: 2015

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (Hrsg.):

DGUV Regel 215-112. Barrierefreie Arbeitsgestaltung –

Teil 2: Grundsätzliche Anforderungen

Berlin: 2017

DIN 18040:

Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen –

Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude

Berlin: Beuth-Verlag, 2010

DIN EN ISO 6385:

Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen

Berlin: Beuth-Verlag, 2016

DIN EN ISO 9999:

Hilfsmittel für Menschen mit Behinderungen - Klassifikation und Terminologie

Berlin: Beuth-Verlag, 2017

Große-Drenkpohl, M.:

Inklusion mit Hilfe von technischen Hilfsmitteln.

Auswirkung der Digitalisierung auf die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung

In: Horus, Heft 3 (2016), 154-156



juris:

Arbeitsschutzgesetz – Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit

Stand Internet 11.06.2019

In: Gesetze im Internet

→ rehadat.link/arbschg

juris:

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung)

Stand Internet 11.06.2019

In: Gesetze im Internet

→ rehadat.link/arbstdvo

Landschaftsverband Rheinland (LVR), LVR-Integrationsamt (Hrsg.):

Sehbehinderung im Beruf

Köln: 2014

Lang G. K. (Hrsg.):

Augenheilkunde 5. Aufl.

Stuttgart: Georg Thieme Verlag, 2014

Robert Koch Institut (Hrsg.):

GBE-Themenheft Blindheit und Sehbehinderung.

Gesundheitsberichterstattung des Bundes

Berlin: 2017

PRO RETINA Deutschland e. V. (Hrsg.):

Barrierefrei – und jeder weiß, wo es lang geht!

Gefahrenabsicherung, Orientierung und Komforterhöhung durch Kontraste.

Broschüre für aktive Mitglieder der Selbsthilfe

Aachen: 2012

Woche des Sehens:

Umfrage – Was wünschen sich blinde und sehbehinderte Berufstätige?

Stand Internet 11.06.2019

In: Woche des Sehens

→ rehadat.link/berufslebensehblind

奥付

異なる視点から物事を見る

視覚障害者と全盲の方の職業生活への参加をどう形成するか

REHADAT 知識シリーズ7

発行者

© 2019 ケルンドイツ経済研究所

REHADAT

Postfach 10 19 42, 50459 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Tel: 0221 4981-812

→ rehadat.de

→ iwkoeln.de

執筆者

ペーターマリオ・ファン・ハーステレン／フランク・トマスゼヴスキ

監修

ミハエル・グローセドレンクポール ヴェストファーレン＝リッペ地方連合(LWL)

デザイン・レイアウト

Büro Bloock Design GmbH → buerobloock.de

印刷

Frankfurter Werkgemeinschaft e. V. → fwg-net.de

画像

使用されている画像が発行者によるものでない限りは、使用権を付与している以下の会社の著作権に配慮しています。

Dr. Heinz Willi Bach, Michael Große-Drenkpohl, Rufus Witt, Bayerischer Landtag (taktile Brailleschrift), beta SENSORIK GmbH (Sicherheits-Licht- vorhang SAFEasy), Blinden- und Sehbehindertenverband Sachsen e. V. (PenFriend), Blista Brailletec gGmbH (Punkschriftdrucker Everest V5), Comde-Derenda GmbH (Langstock TS 150), F.H. Papenmeier GmbH & Co.KG (Braillezeile BRX EL 40c), ILIS Leitsysteme gem. GmbH (Bodenindikatoren), IPD Infosystem Produktion und Distribution GmbH (Zeichenlesegerät Pearl, Vergrößerungssoftware Zoom Text 11, Tastatur VIGKeys), Langmatz GmbH (Signalgerät EK 533), Mitutoyo Deutschland GmbH (Anzeigegerät), OrCam GmbH (OrCam Lesegerät), Schweizer GmbH (Leuchtlupe ERGO-Lux MP mobil, Fernrohrbrille, Bildschirmlesegerät eMag 240 Full HD)

REHADAT 知識シリーズ

この知識シリーズは、障害者の職業参加について独立した中央情報サービスを提供するREHADATが制作しています。REHADATは、連邦労働社会省の助成を受け、ケルンドイツ経済研究所が実施するプロジェクトです。

この知識シリーズの刊行を実現して下さった連邦統合局・公的扶助連盟(BIH)に感謝申し上げます。



