

視覚障害者の事務系職種での 職域拡大のために

IT技術の革新や支援機器の発展、職業訓練や助成金の充実により、視覚障害者が事務系職種で働く可能性が高まってきました。このパンフレットは、障害者職業総合センターが、事務系職種で働く視覚障害者の事例を国内、海外から収集し、職域拡大のためのポイントを検討した結果についてわかりやすく解説したものです。

研究成果全体は、「調査研究報告書No.116 視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究」として、障害者職業総合センターの図書室、ホームページなどで公開されています。

2013年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

情報通信技術の活用と人的支援がポイント

「視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究」では、事務系職種で働く視覚障害者の事例を収集しました。いずれも、情報通信技術（ICT）を活用し、必要な人的支援を受けて就職につなげています。その中でも興味深い三つの事例を紹介します。

- ①視覚障害者を対象とした訓練機関で技能を習得し活躍している事例
- ②就職後に上司がキーパーソンとなって積極的に関わり、職域拡大を実現してきた事例
- ③視覚障害者に適した職務と期待された仕事に取り組んだのち、情報収集や文書作成など別の長所が見いだされて職務転換に成功した事例



国内事例（S社） 出身校の支援と企業の積極的姿勢で職域拡大

Cさん（27歳）は先天性白内障による弱視で、高校から盲学校で学び、視覚障害者を対象とするコースのあるT大学の情報処理学科に進学しました。大学3年次の3月頃から続発性緑内障を発症しており、2回の手術を受けたものの視力は回復しませんでした。大学4年次にS社の試験を受け、5月に内定通知を受けましたが、入社直前まで、内定を辞退すべきか迷いました。T大学の就職担当教員とともにS社を訪ね、障害の状況や治療経過を話し、翌年4月に入社しました。人事部に配属され、以来、採用関連の事務作業の他、障害学生の面接や障害のある従業員の相談支援などを担当しています。S社は情報サービス関連企業で、Cさんが入社した数年後に、S社はグループ内の他企業と合併して新会社に移行しましたが、9人のSEを始め多くの視覚障害者が雇用されています。雇用率の達成だけでなく、会社経営の目標として障害者雇用に取り組んできたことが、こうした積極的な姿勢を生んでいるものと思われます。

Cさんの内定から入社までの迷いの相談を受けたり、就職後に第三者の立場から先行事例をもとに仕事について意見を述べ、「視覚障害者だからできる仕事」を見つけさせたりなど、出身大学の支援者が重要な役割を果たしています。こうした支援者、理解者が増えることで、職域拡大の取り組みが少しずつ進んでいることがわかります。

国内事例（U社） 視覚障害者のための専門訓練機関で技能習得

Eさん（41歳）は、出生時より弱視でしたが小学校2年時に失明しました。失明後、盲学校に転校して高等部を卒業しました。その後、日本盲人職能開発センターでワープロ講習を受講し訓練生となり、さらに併設の東京ワークショップでテープ起こしなどの仕事に従事しました。日本盲人職能開発センターに後任紹介の依頼があり、嘱託社員としてU社に採用されました。就職当初は会議録作成のみでしたが、健康診断関連の事務、社内ホームページの更新作業が担当業務として加わりました。

事務系職種に従事するためには、基本的なスキルが必要ですが、効率のよいタイピング、漢字確定のための入力方式の習得など、視覚障害者のための専門訓練機関による技能付与が重要な意味をもっています。Eさんは、入社前にアビリンピックにおいて、音声ワープロ部門で2位に入賞し、中央職業能力開発協会認定のワープロ技士2級を取得しています。

会議録作成は、前任者から引き継いだ仕事です。Eさんが就職した当時は会議数が多かったのですが、その後の組織見直しなどで会議数が減少し、時間的に余裕ができたことから、担当職務を拡大したそうです。Eさんの積極的な姿勢とともに、上司による提案が職務範囲の拡大に結びついています。

情報通信技術（ICT）の進化発展も大きな要素です。ホームページのデータ更新は、同僚から元ファイルを提供してもらい、テキスト化して内容を確認し、Excel上でHTML化することができ、特に困難は感じていません。

国内事例（V社） 上司が積極的に関わってのキャリアデザイン

Fさん（42歳）は、19歳の時に交通事故で失明し、4ヵ月後にリハビリテーション施設に入所し、歩行訓練などのリハビリテーション訓練を受けました。その後、日本盲人職能開発センターに入所し、録音速記の訓練を受けた後、翌年から同センターに付設されている授産所で働き始めました。1年ほど経った頃、V社から、視覚障害者向け商品案内誌の作成・発行業務に欠員が生じたため、日本盲人職能開発センターに派遣依頼が来ました。Fさんが派遣されて実習を行ったところ、V社ではFさんを採用したいと考えるようになり、就職が決定しました。

はじめ広報部に所属していましたが、その後、数度の組織変更を経て、現在はお客様センターに勤務しています。仕事の内容は、視覚障害者向け商品案内の作成、顧客からの電子メールによる質問に対する回答、健康などに関する情報誌の作成、講習会の開催などです。今年で就職後20年目を迎えましたが、この間に担当業務を徐々に拡大してきています。これは、上司の方が、様々な経験を積ませたい、他部署の人間にも視覚障害者の能力を認めて欲しい、という意図のもと、本人に働きかけると同時に、そのための連絡調整などの支援を行ってきた賜といえるでしょう。この事例における上司は、視覚障害のあるFさんにとって、単なる上司ではなく、Fさんが職場に定着する上でのキーパーソンとなっています。

視覚障害者を支援する団体の後押しを受けて

海外では、障害者差別禁止法を中心に据えて、積極的に障害者の雇用支援制度の改善が進んでいるところがあります。この研究ではイギリスとオーストラリアに着目して事例収集しました。どちらも、支援団体が視覚障害者の就職に深く関わっています。イギリスでは、英国盲人協会（RNIB）という視覚障害者を支援する団体が、オーストラリアでは、ビジョン・オーストラリアという視覚障害者のための支援機関が活躍しています。

ここでは、RNIBのプログラムを活用してITスキルを磨き就職した事例と、ビジョン・オーストラリアによる訓練と積極的な雇用主への働きかけによって就職できた事例を紹介します。



海外事例（イギリス） 支援団体のサポートでIT技術を習得

D. A. さん（34歳）は、工学部大学院を卒業後、製造部門のプロジェクト・マネージャーとして働いていましたが、29歳の時に視神経脊髄炎に罹って失明し、仕事を続けることができなくなりました。そこで、視覚障害者の支援を行っている支援団体（RNIB）の職業経験プログラムに参加。実際の職場で約1年間、仕事の仕方を学びました。この間に政府の助成金を利用してスクリーンリーダーなどを購入し、RNIBのスタッフに使い方を教えてもらいました。そのおかげで請負業者安全衛生評価協会に就職することができました。職業経験で利用していたスクリーンリーダーなどは、就職する時に新しい職場に持って行くことができました。

D. A. さんは、請負業者からの質問への対応や申請手続きの処理などの仕事をしています。作業はすべて、スクリーンリーダーを使って行っています。最初は会社のイントラネットが使いませんでした。障害者団体の担当者が解決法を教えてくださいました。D. A. さんは今後、安全衛生アドバイザーや評価員へとキャリアを進めていきたいと考えています。

<日本の視覚障害者へのメッセージ>

「できるだけIT技術のスキルを磨いてください。IT技術ができれば、いろいろなチャンスが出てきます。応募できるチャンスには、できるだけチャレンジしてみてください。」

海外事例（オーストラリア） あきらめずに仕事やキャリアを見つける

J. C. さん（45歳）は、黄斑の損傷が原因で43歳の時に視覚障害の症状が始まりました。周辺部の視力はあるので、拡大文字を使っています。障害が出た後、視覚障害者支援機関であるビジョン・オーストラリアで約10ヵ月コンピュータの訓練を受け、小規模の非営利団体で週2回、パートタイムの仕事をしています。仕事の内容は、簿記、請求書関連業務、銀行とのやりとりです。会計ソフトの技術が必要であったため、就職後に外部の研修機関で1日の集中講座を受けました。受講料はビジョン・オーストラリアが支払ってくれました。これからも会計ソフトの研修を受けて技術を磨いていきたいと、J. C. さんは言います。

<日本の視覚障害者へのメッセージ>

「辛抱よくあきらめなければ、求めている仕事やキャリアが見つかるはずです。知識を深めるために勉強することが大切です。」

<会社側のコメント>

「障害者を雇用することにしたきっかけは、ビジョン・オーストラリアのスタッフが私たちのもとを訪ねてきたことです。たまたま、空きポストがあり、社会で不利な立場にある人に雇用を提供したいと思っていたので、採用することにしました。小さな非営利団体なので資金が少なく、障害者を雇用する際の助成金があったことも動機の1つになりました。」

海外事例（オーストラリア） 支援機関の積極的な働きかけにより就職

N. S. さん（29歳）は、先天性の緑内障で幼少時より右目は視力ゼロ、左目の視力では拡大文字を読むことができます。

大学卒業後、支援機関ビジョン・オーストラリアのカスタマーサービスの講座を受講し、この支援機関の紹介で保険会社のパートタイムの仕事を始めました。顧客に電話して、保険ブローカーの訪問日を予約する仕事です。顧客リストのチェックやエクセルシートの業務日誌の作成には、スクリーンリーダーと画面拡大ソフトを使っています。

オーストラリアでは履歴書に職歴がないとなかなか採用されません。視覚障害者は職歴がないことが多いのですが、ビジョン・オーストラリアでは、雇用主に直接働きかけて視覚障害者を売り込んでくれます。N. S. さんも、ビジョン・オーストラリアの紹介で就職することができました。

<日本の視覚障害者へのメッセージ>

「私は学生時代、一生懸命に勉強しました。しかし、他の友だちのように学生時代にパートタイムの仕事をするのができず、就職の問題に直面しました。ですから、早くからいろいろな人とネットワークを作ることを提案します。」

視覚障害者の事務系職種での 企業内における職域拡大のために

視覚障害者が企業において事務系職種で働くには、何がポイントとなるでしょうか。この研究では5点に集約しました。

1. 支援機器の活用

視覚障害者が事務系職種で働くには、支援機器の活用が不可欠です。技能の習得に向けた訓練、新たな機器の開発と活用、ICTを活用した職場環境整備が欠かせません。

2. 資格試験の充実と アクセシビリティ

視覚障害者がいろいろな資格試験を受けられるようにすることが大切です。オンライン試験の普及、試験の際の合理的配慮の提供も鍵となります。

3. 就職に先立つ インターンシップ

就職に先立っての職業訓練など、職業教育段階における取り組みが重要です。

4. キャリア形成のため の社内研修

就職後のキャリア形成のための研修も必要です。企業による研修のほかに、自己研鑽の機会を保障するのも大事です。

5. 変化に対する 柔軟な対応

職場環境や仕事内容は変化していきます。働く本人の障害や健康状態の変化にも柔軟に対応していく必要があります。

視覚障害者と事務系職種 ～もっとくわしく知りたい方のために～

1 障害補償機器などの現状

企業で普及しているWindows 7には3種以上の画面読み上げソフトが対応しており、個々の職場環境に応じて、それらを他の障害補償機器と組み合わせてアクセシビリティを確保できるようになっています。

タッチスクリーン方式のシステムについては、弱視者が携帯型拡大読書器として利用するなど、新たな機器の活用ノウハウが徐々に蓄積されてきています。しかし重度視覚障害者の場合には、音声によるアクセスが可能になってきたものの、入力スピード、入力結果の確認などの面でまだ実用的ではありません。

2 就職や雇用継続のための支援

ジョブコーチを活用した支援は、まだ十分な広がりではありませんが、ハローワークや障害者職業センターとの連携を通じて、視覚障害者の事務系職種での職域拡大に寄与している事例が着実に増えており、新たな取り組みとして今後が注目されます。

中途視覚障害者の雇用継続のためには、当事者団体による相談支援が重要な役割を果たしており、ハローワークなど就労支援機関との連携強化も重要です。個々の視覚障害者の状況に合わせてきめ細かな支援を行っているイギリスの事例、支援機関のスタッフが積極的に雇用主とコンタクトをとり、企業ニーズを探って障害者を売り込んでいるオーストラリアの事例なども参考になるでしょう。

3 事務系職種の可能性

事務系職種で効率よく業務を遂行するには、タイピング技能の他、ワープロや表計算ソフトの使い方など、事務処理に関する基本的な技能を習得していることが重要です。

総務人事関係では、電子メールその他電子媒体による文書情報のやりとりが主流になってきたことから、視覚障害者にも担当可能な業務が増加しています。

メールマガジンやホームページのコンテンツ作成は、作表やレイアウトの確認などの面で他者による支援が必要な場合がありますが、各種補償機器を活用することによって、視覚障害者でも効率よく業務遂行可能な職域です。

インターネットを活用した情報収集の業務は、視覚障害者にも十分遂行可能な業務であり、在宅雇用の形で雇用を進める方策としても注目されます。

くわしくは、調査研究報告書No116「視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究」をご覧ください。

視覚障害者の事務系職種での職域拡大に係る主な関係機関

公的訓練施設

- 筑波技術大学 <http://www.tsukuba-tech.ac.jp/>
- 国立職業リハビリテーションセンター <http://www.nvr.cd.ac.jp/>
- 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター <http://www.kibireha.ac.jp/>
- 大阪府立視覚支援学校 <http://www.osaka-c.ed.jp/mou/>
- 函館視力障害センター <http://www.rehab.go.jp/hakodate/>
- 神戸視力障害センター <http://www.rehab.go.jp/kobe/>
- 福岡視力障害センター <http://www.rehab.go.jp/fukuoka/>

民間訓練施設、ピア・サポート

- 日本盲人職能開発センター <http://www.os.rim.or.jp/~moushoku/>
- NPO法人タートル <http://www.turtle.gr.jp/>
- 視覚障害者就労生涯学習支援センター <http://www6.ocn.ne.jp/~shurou/>
- 日本ライトハウス(大阪) <http://www.lighthouse.or.jp/>
- 京都ライトハウス <http://www.kyoto-lighthouse.or.jp/>
- 名古屋ライトハウス <http://nagoya-lighthouse.jp/>

用具販売・自立支援

- 点字図書館 <http://www.nittento.or.jp/> (日本点字図書館)
- 視覚障害者自立支援センター

※ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、障害者を雇用する事業主を対象に、就労支援機器の展示および無料貸出しを行っています。
<http://www.kiki.jeed.go.jp/inf/map/sumida.pdf>

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014 千葉市美浜区若葉3丁目1-3
電話 043-297-9067

発行日 2013年4月
印刷・製本 株式会社こくぼ