

視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた 諸課題に関する研究

2018年3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



視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた 諸課題に関する研究

2018年3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

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この報告書は、平成 27~29 年度に当センターの研究部門が実施した「視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究」の成果を取りまとめたものです。この研究では、職種開発、職域拡大を含む「職業アクセス」の改善に向けた従来の取組について、職業に関する社会制度、技術開発、雇用支援サービスのそれぞれの分野における歴史的変遷を明らかにするとともに、今後の視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた方向性と、そのために必要な方策の在り方について、検討し整理いたしました。

この調査研究の実施にあたり、ご協力いただきました皆様に対し、心より御礼申し上げます。

この報告書がより多くの関係者の方々に活用され、わが国における障害者雇用や職業リハビリテーションをさら に前進させるための一助になれば幸いです。

2018年3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 研究主幹 木原 亜紀生

執筆担当者 (執筆順)

指田 忠司 障害者職業総合センター 特別研究員 概 要

第1章

第2章

第3章

第5章

石黒 秀仁 障害者職業総合センター 主任研究員 第3章

杉田 史子 障害者職業総合センター 研究協力員 第4章

本研究の共同研究者として松浦大造(障害者職業総合センター統括研究員)が全般的に参画した。

目 次

概要 • ·	
第1章 硕	开究の目的と方法 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
第1節	研究の背景と目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
第2節	研究課題の提示 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
第3節	研究の方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
第2章 礼	見覚障害者の職業自立に向けた取組の変遷 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
第1節	リハビリテーションと就労支援施策の変遷 ・・・・・・・・・・・・・・・ 13
第2節	ノーマライゼーションと国際障害者年 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
第3節	支援機器開発の歴史 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
第4節	まとめと考察 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
第3章 億	動く視覚障害者の現状 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
第1節	企業で働く視覚障害者の状況に関する調査(アンケート調査) ・・・・・・・・・ 35
第2節	企業で働く視覚障害者の状況に関する調査(面接調査) ・・・・・・・・・・・ 67
第3節	調査のまとめ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 85
第4章 万	アメリカにおける視覚障害者のための支援機器の提供:支援システムと専門家の養成 ・・・・ 91
第1節	本章の目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 91
第2節	背景情報 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 91
第3節	視覚障害者は仕事に必要な支援機器やサービスをどのように得ているか ・・・・・・・ 93
第4節	支援機器関連の支援はどのように提供されるか:州 VR 機関のサービス ・・・・・・・102
第5節	専門家の養成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・105
第6節	分析と考察 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・111
参考資料	타 ····································
第5章 硕	开究のまとめ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・121
第1節	視覚障害者の就業の現状とその特徴 ・・・・・・・・・・・・・・・・121
第2節	職業アクセスの改善に向けた諸課題の整理・・・・・・・・・・・・・・・・125
巻末資料	
資料1	アンケート調査集計結果 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・129
咨 料. 9	アンケート調本画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・173

概 要

視覚障害者の職域拡大の試みは、いわゆる「新職業」の開発、すなわち三療(あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう)以外の従事可能な職種の開発をはじめとして、さまざまな取組が行われてきた。とりわけ、最近では、障害を理由とする欠格条項の見直しなどを通じて、さまざまな職業に就くための資格試験のアクセシビリティが改善されている。また、ICT(情報通信技術)の発達の成果を活用して、視覚障害者には従事困難と考えられていた事務系職種についても、さまざまな就職事例が見られるようになった。特に、後者については、中途視覚障害者の復職事例を通じて、受障以前の職業経験を活用する方向での取組が注目されている。

本研究では、このような職種開発、職域拡大を含む「職業アクセス」の改善に向けた従来の取組について、職業に関する社会制度、技術開発、雇用支援サービスのそれぞれの分野における歴史的変遷を明らかにするとともに、今後の視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた方向性と、そのために必要な方策の在り方について検討した。

第1章では、研究目的、研究課題の提示及び研究方法について述べた。

本研究では、「職業アクセス」という語を用いているが、一般に、「職業 (vocation)」という場合には、社会的に是認された何らかの仕事 (work)」であって、生活の糧となる収入を得ることができる活動を意味している。この「職業」に「アクセス」するとは、そうした「仕事」に「就く」こと自体を意味し、働き方(就業形態)が自営であるか、雇用であるかの別を問わない。したがって、「職業アクセスの改善」という場合には、就業形態の別を問わず、様々な職業に就く機会の拡大を意味する。

視覚障害者の就業機会の拡大を図るうえでの障壁を除去し、困難を改善するためには、まず、視覚障害者が従事可能な新たな職務を創造すること、次に、能力開発と就職支援サービスの機会が十分提供される必要があること、さらに、職場環境の構築、雇用管理面での配慮なども職業アクセスの改善に寄与することが挙げられる。これらの取組は、能力開発、就職支援、職場定着支援、雇用管理などの側面であるが、このほかに、制度的障壁の除去(バリアフリー化)としての欠格条項の見直し、各種資格試験における機会の提供と、受験に際しての合理的配慮の提供など、社会的な制度の改善が必要となる側面がある。

この、職業アクセスの諸側面を念頭におきつつ、視覚障害者の就労機会の拡大に向けた取組の変遷及び職業アクセスの評価と方法についてその現状を明らかにし、今後の方向性について検討することとした。

研究の方法は、文献調査と情報収集(国内における調査・情報収集、海外の状況に関する調査・情報収集)、 専門家ヒアリング、企業で働く視覚障害者の状況に関するアンケート調査及びアンケート調査の補足調査と しての面接調査とした。

第2章では、リハビリテーションと就労支援施策の変遷、技術革新と視覚障害者の就労支援、視覚障害者の能力開発の取組、職業自立を目指す取組における諸課題、国内外の障害者施策の動向等について述べ、視覚障害者の職業自立に向けた取組の変遷を明らかにした。

第3章では、企業で働く視覚障害者の状況に関するアンケート調査及び面接調査の結果の分析を行った。 今回の調査に協力していただいた方々は、全盲等の重度の視覚障害者が大多数を占めたが、従事する職業では、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師のほか、専門的な知識や経験を要する業務など、極めて多彩な業務に従事されていた。さらなる業務の幅を広げるために支援機器等の機能の向上に対する具体的な要望、パソコン等のスキルアップのために夜間、休日に身近で研修が受けられる機会を求める声等が多く聞かれた。この調査を通じて、本人の意欲、一定の環境整備等があれば、視覚障害の程度に関わらず、業務の幅を広げながら働き続けられることが可能であることが示唆された。 第4章では、米国の視覚障害者が働く場合に必要な支援機器に関連したサービスと専門家の養成についてのインターネット調査や事例調査を通して明らかになったことを述べた。その中で、支援機器や関連するサービスに関して、州の職業リハビリテーション機関のカウンセラーが本人を必要な支援や専門家につなぐコーディネーターの役割を果たしており、費用や書類などの手続きは、カウンセラーが行っていること、視覚障害者の就職・雇用継続の支援には、歩行訓練、生活訓練、支援機器の訓練などがあり、これらの支援を行う専門家は、大学で養成され、認定資格制度があること、支援機器の訓練は、視覚支援学校教師、歩行訓練、生活訓練などの資格を持った人が提供してきたが、最近、それらの資格にプラスする形で支援機器の専門家であることを示す資格ができたことなどがわかった。米国では、視覚障害者支援の連携においてハブとなる人が明確であり、公的な資金が提供されている点、視覚障害の専門家が大学で養成され、資格認定がなされている点は、参考になるのではないかと考えられた。

第5章では、第1章から第4章までを総括し、視覚障害者の就労の現状とその特徴について、職種・就労 形態、職場環境整備、キャリア形成、職場復帰支援の各側面から述べるとともに、職業アクセスの改善に向 けた諸課題の整理として、職場環境、人的支援、障害理解と人間関係、研修と能力開発、支援機器開発の展 望、資格制度のバリアフリー化の各側面から述べ、本研究のまとめとした。

第1章 研究の目的と方法

第1章 研究の目的と方法

第1節 研究の背景と目的

視覚障害者の職域拡大の試みは、いわゆる「新職業」の開発、すなわち三療(あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう)以外の従事可能な職種の開発を始めとして、さまざまな取組が行われてきた。とりわけ、最近では、障害を理由とする欠格条項の見直しなどを通じて、さまざまな職業に就くための資格試験のアクセシビリティが改善されている。また、ICT(情報通信技術)の発達の成果を活用して、視覚障害者には従事困難と考えられていた事務系職種についても、さまざまな就職事例が見られるようになった。特に、後者については、中途視覚障害者の復職事例を通じて、受障以前の職業経験を活用する方向での取組が注目されている。

本研究では、このような職種開発、職域拡大を含む「職業アクセス」の改善に向けた従来の取組について、職業に関する社会制度、技術開発、雇用支援サービスのそれぞれの分野における歴史的変遷を明らかにするとともに、今後の視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた方向性と、そのために必要な方策の在り方について検討することを目的とする。

第2節 研究課題の提示

ていくことが必要となる。その諸側面は次のとおりである。

1 職業アクセスの諸側面

本研究では、「職業アクセス」という語を用いているが、その内容は広範であり、次のような意味を有している。一般に、「職業 (vocation)」という場合には、社会的に是認された何らかの仕事 (work)」であって、生活の糧となる収入を得ることができる活動を意味している。この「職業」に「アクセス」するとは、そうした「仕事」に「就く」こと自体を意味し、働き方 (就業形態) が自営であるか、雇用であるかの別を問わない。したがって、「職業アクセスの改善」という場合には、就業形態の別を問わず、様々な職業に就く機会の拡大を意味すると言えよう。このことを視覚障害者の場合についてみると、就業機会の拡大を図る上で、様々な障壁を除去し、困難を解決し

第1に、視覚障害者が従事可能な新たな職務を創造(職務開発)することである。具体的な例を挙げれば、1990年代に雇用促進施策として取り組まれたヘルスキーパー(企業内理療師)がある。この職種は、従来視覚障害者の伝統的職業と言われてきた三療(あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう)業の免許を有している視覚障害者に対して、施術所や病院等の医療機関以外の企業での雇用機会を提供することになったのである。

第2に、能力開発と就職支援サービスの機会が十分提供される必要がある。視覚障害者が希望する職業に就くのに必要な技能を習得するためには、障害特性を配慮した教育、訓練の機会を提供し、事業主の障害理解を促進して、就職に向けた相談・支援を行うことが求められる。能力開発の場面では、特別支援障害者として、訓練期間の延長が図られるなど、一定の配慮がなされているほか、事業主の障害理解のための啓発活動、事例紹介などの取組が具体的な例として挙げられよう。

第3に、職場環境の構築、雇用管理面での配慮なども職業アクセスの改善に寄与するものと考えられる。視覚障害者が事務系職種に従事するためには、職務遂行に必要なパソコン、画面読み上げ(拡大)ソフト、拡大読書器などの支援機器の整備、構内ネットワークへのアクセシビリティ(利用可能性)の確保等の取組が必要になる。また、必要に応じて勤務時間の変更、職場介助者の配置や委嘱なども必要になる。

以上の取組は、能力開発、就職支援、職場定着支援、雇用管理などの側面であるが、このほかに、制度的障壁の除去(バリアフリー化)としての欠格条項の見直し、各種資格試験における機会の提供と、受験に際しての合理的配慮の提供など、社会的な制度の改善が必要となる側面がある。

2 本研究における課題

本研究では、前項で示した職業アクセスの諸側面を念頭におきつつ、次の諸点についてその現状を明らかにし、 今後の方向性について検討することとしたい。

(1) 視覚障害者の就労機会の拡大に向けた取組の変遷

- ・近世以降における視覚障害者をめぐる社会制度と、就業職種の特徴
- ・近代 (明治期以降) の取組の状況について、第2次世界大戦前後の顕著な動き
- ・1960年代以降の職域開拓の取組
- 支援機器の開発と新職種の開発
- ・障害者の権利意識と社会制度の変革
- 国際動向と国内施策の関連

(2) 職業アクセスの評価と方法

職業アクセスの改善に向けて、以下の諸点について課題を整理し検討する。

- ・職場環境(パソコン、構内ネットワーク等)の整備について
- ・人的支援(ジョブコーチ支援、職場介助者等)の活用について
- ・障害理解の促進と職場における人間関係の構築等について
- ・研修と能力開発の機会の確保と充実について
- ・支援機器開発の展望について
- ・ 資格制度の障壁除去 (バリアフリー化) について

第3節 研究の方法

本研究では、前節において提示した研究課題を明らかにするため、次のような方法で調査研究を実施した。

1 文献調査と情報収集

(1) 国内における調査、情報収集

ア 文献等の情報収集

障害者職業総合センター図書室、視覚障害者向け電子図書館(サピエ)等を利用して関連図書情報を収集するとともに、インターネットを活用して行政機関、企業等が公開している情報を収集した。

イ セミナー・研修会、学会等への参加

視覚障害者の教育、職業訓練、就労支援サービス、福祉サービス、情報アクセシビリティ、等の関連情報を収集するため、以下のようなセミナー、研修会等に参加するとともに、関連施設を訪問し、担当者に面会した。また、学会、研究会では、本調査研究に関連する研究発表を行うとともに、関連領域の専門家等と意見交換を行った。

【平成27年度】

- ・NPO 法人ウェブアクセシビリティ推進協会 (JWAC) 主催セミナー 「ウェブアクセシビリティの現状と今後について」(東京都千代田区)
- ・第24回視覚障害リハビリテーション研究発表福島大会(福島県福島市)
- ・社会福祉法人日本盲人職能開発センター主催 「2015 全国ロービジョン(低視覚)セミナー」(東京都新 宿区)
- ・NPO 法人視覚障害者パソコンアシストネットワーク(SPAN)主催 視覚障害者職業スキルアップセミナー 「視覚障害者の資格取得を考える」(東京都新宿区)
- 長崎県立盲学校(長崎県西彼杵郡)
- ・国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局福岡視力障害センター(福岡県福岡市)
- ・日本特殊教育学会第53回大会(宮城県仙台市)
- ・第10回視覚障害者向け総合イベント サイトワールド2015 (東京都墨田区)
- ・公共図書館で働く視覚障害職員の会(なごや会)事務局長(神奈川県横浜市)
- ・全国視覚障害教師の会代表 (東京都文京区)
- ·日本理療科教員連盟会長(東京都文京区)
- ・JDF 日本障害フォーラム主催 JDF 全国フォーラム(東京都千代田区)
- ・アイダス協会研修会(東京都新宿区)

【平成28年度】

- ・第25回視覚障害リハビリテーション研究発表大会in静岡(静岡県静岡市)
- ・NPO 法人視覚障害者パソコンアシストネットワーク(SPAN)主催 視覚障害者職業スキルアップセミナー (東京都新宿区)
- ・東京都心身障害者福祉センター就労支援係(東京都新宿区)
- ・社会福祉法人日本盲人職能開発センター主催 2016 全国ロービジョン (低視覚) セミナー (東京都新宿区)
- ・日本特殊教育学会第54回大会(新潟県新潟市)

- ・NPO 法人視覚障害者パソコンアシストネットワーク(SPAN)他主催 視覚障害者就労促進フォーラム(宮城県仙台市)
- ・NPO 法人アイサポート仙台他主催 視覚障害者就労支援者研究会(宮城県仙台市)
- ・日本盲教育史研究会第5回総会・研究会(東京都文京区)
- ・第11回視覚障害者向け総合イベント サイトワールド2016 (東京都墨田区)

【平成29年度】

- ・アイダス協会研修会(東京都新宿区)
- 社会福祉法人日本点字図書館「奥村文庫」(東京都新宿区)
- ・認定 NPO 法人タートル平成 29 年度通常総会記念講演(東京都新宿区)
- ・第 26 回視覚障害リハビリテーション研究発表大会 in 川崎 & 鶴見(神奈川県川崎市)
- ・NPO 法人情報通信政策フォーラム (ICPF) 主催シンポジウム (東京都新宿区)
- ・日本労働組合総連合会主催 連合 2017 障がい者雇用シンポジウム (東京都千代田区)
- ・社会福祉法人日本盲人職能開発センター主催 2017 全国ロービジョン(低視覚)セミナー(東京都新宿区)
- ・平成29年度国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局事業公開(埼玉県所沢市)
- ・NPO 法人視覚障害者パソコンアシストネットワーク(SPAN)主催 視覚障害者職業スキルアップセミナー (東京都新宿区)
- ・日本特殊教育学会第55回大会(愛知県名古屋市)
- ・NPO 法人 アイサポート仙台就労支援担当(宮城県仙台市)
- · 宮城県立視覚支援学校(宮城県仙台市)
- ・第12回視覚障害者向け総合イベント サイトワールド2017 (東京都墨田区)

(2) 海外の状況に関する調査、情報収集

ア 文献等の調査、情報収集

インターネットを活用して、米国における視覚障害者用支援機器の開発状況、支援機器活用のための訓練、 財政的支援の状況などに関する情報を収集した。

また事例については、国内の関連機関からの紹介を得て、米国在住の視覚障害当事者との連絡を通じて情報を収集した。

イ セミナー等への参加

平成28年5月、フィリピンで開かれた第13回WBUAP(世界盲人連合アジア太平洋地域)マッサージ・セミナーに参加し、アジア太平洋各国の視覚障害者のマッサージ業を通じた職業自立の状況に関する情報を収集した

また同年8月には、米国で開かれた第9回WBU(世界盲人連合)総会に参加し、欧米を中心とした各国における雇用問題への取組、障害者権利条約の実施状況等に関する情報を収集した。

2 専門家ヒアリング

(1) 平成 27 年度

平成27年度には、視覚障害者のリハビリテーションや雇用支援サービスなどの社会制度の発達の歴史、視覚障害者が職場で活用する支援機器の開発・活用状況等について、以下の外部専門家からヒアリングを実施した(なお、

講師の所属と肩書きは実施当時のものである)。

①平成27年7月28日(火)

講 師: 日比野清氏(社会福祉法人日本ライトハウス理事)

テーマ: 「日本における視覚障害リハビリテーションの展開と今後の課題―日本ライトハウスにおける事例を中心に―」

②平成27年8月6日(木)

講 師: 渡辺 哲也 氏(国立大学法人新潟大学工学部福祉人間工学科准教授)

テーマ: 「視覚障害者用音声ソフトの進化と ICT 機器の活用―教育・職業分野を中心に―」

③平成27年9月10日(木)

講 師: 久松 寅幸 氏(長崎県立盲学校元教頭)

テーマ: 「第2次大戦後における三療資格を活かした職域開拓と三療以外の新職業開拓の取組について― 盲学校による取組の状況とその成果を中心として―」

④平成27年9月14日(月)

講 師: 田中 章治 氏(全国視覚障害者雇用促進連絡会事務局長)

テーマ: 「視覚障害者の雇用促進に向けた当事者団体による取組の現状と課題―雇用連による取組の経過を中心として―」

⑤平成27年9月17日(木)

講 師: 堀利和氏(立教大学コミュニティ福祉学部兼任講師)

テーマ: 「視覚障害者の雇用促進に向けた当事者団体の取組の経過とその成果について―視覚障害者労働問題協議会(視労協)の取組を中心として―」

⑥平成27年10月13日(火)

講 師: 藤井 亮輔 氏(国立大学法人筑波技術大学保健科学部准教授)

テーマ: 「三療、柔道整復、理学療法、カイロプラクティック、その他の医業類似行為をめぐる視覚障害 関係団体の取組の経過と今後の課題」

(2) 平成 28 年度

平成28年度は、視覚障害リハビリテーション、職業評価、職業訓練、職業指導の歴史、現状、将来の課題等に関して、外部専門家から2回のヒアリングを実施したが、第2回目については、3名の講師による合同ヒアリングの形式を採った(なお、講師の所属と肩書きは実施当時のものである)。

①平成28年8月4日(木)

講 師: 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前所長)

テーマ: 「日本ライトハウスにおける職業訓練入校者に対する職能評価の変遷と、職能評価がもつ現代的 意義と課題」

②平成28年8月5日(金)

講師1: 長岡 英司 氏(社会福祉法人日本点字図書館副館長)

テーマ: 「国立職業リハビリテーションセンターにおける視覚障害者向け職業訓練課程設置の経過と関連 する諸課題への対応策について一情報処理科設置を中心として一」

講師2: 吉光清氏(学校法人熊本城北学園九州看護福祉大学看護福祉学部教授)

テーマ: 「国立職業リハビリテーションセンターにおける視覚障害者向け職業訓練課程設置の経過と関連 する諸課題への対応策について―職業評価システム構築の取組―」 講師3: 岡田 伸一 氏(障害者職業総合センター元特別研究員)

テーマ: 「国立職業リハビリテーションセンターにおける視覚障害者向け職業訓練課程設置の経過と関連

する諸課題への対応策について―支援機器の整備と開発の取組―」

(3) 平成 29 年度

平成29年度は、視覚障害者の就労支援サービスの変遷、中小企業における視覚障害者の雇用、最近における福祉制度の改革を踏まえた就労支援施策の動向について、以下の外部専門家からヒアリングを実施した(なお、講師の所属と肩書きは実施当時のものである)。

①平成29年5月31日(水)

講 師: 道脇 正夫 氏(職業能力開発総合大学校名誉教授)

テーマ: 「わが国における視覚障害者の雇用促進施策の変遷―適職探索の時代から、雇用率制度の導入、職業リハビリテーション施設の開設まで―」

②平成29年7月13日(木)

講 師: 望月優氏(株式会社アメディア代表取締役社長)

テーマ: 「中小企業における障害者雇用の現状と課題―視覚障害者雇用を中心として―」

③平成29年8月3日(木)

講 師: 杉江 勝憲 氏(社会福祉法人日本盲人職能開発センター施設長)

テーマ: 「視覚障害者の就労支援の現状と課題―障害者自立支援法施行以後の変化を中心として―」

3 企業で働く視覚障害者の状況に関する調査(アンケート調査)

民間企業で働く視覚障害者の状況を把握するため、次のようなアンケート調査を実施した。

(1)調査対象

民間企業(独立行政法人を含む)で雇用されている視覚障害者で、以下の者を除く者を対象とした。

- ・企業の取締役などの役員。
- ・三療施術所、商店経営などの自営業に従事する者。ただし、これらの事業所で雇用されている者は対象となる。

(2)調査協力者の募集

次の施設・団体等に依頼して、当該施設・団体等が運営するメーリングリスト等を通じて、延べ約 2,000 人(重複あり)に調査への協力を呼びかけた。

ア 視覚障害者に対する職業訓練、就労支援サービスを提供している施設・団体

- ①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 (大阪府大阪市)
- ②社会福祉法人日本盲人職能開発センター(東京都新宿区)
- ③視覚障害者就労生涯学習支援センター (東京都世田谷区)
- ④NPO 法人視覚障害者パソコンアシストネットワーク (SPAN) (東京都港区)
- ⑤東京視覚障害者生活支援センター(東京都新宿区)
- ⑥NP0 法人アイサポート仙台(宮城県仙台市)
- ⑦NPO 法人札幌チャレンジド(北海道札幌市)

イ 視覚障害当事者団体

- ①全国視覚障害者雇用促進連絡会(埼玉県川口市)
- ②認定 NPO 法人タートル (東京都新宿区)
- ③近畿ビジョンサポート (大阪府大阪市)
- ④視覚障害者文化を育てる会(4しょく会)(大阪府吹田市)
- ⑤筑波大学附属盲学校同窓会(東京都文京区)
- ⑥公益社団法人日本網膜色素変性症協会(東京都品川区)

ウ 視覚障害リハビリテーション専門家団体

視覚障害リハビリテーション協会(東京都渋谷区)

(3)調査期間

平成29年2月16日~同年3月21日(回答時点は同年2月16日現在と指定)

(4) 実施方法

回答協力者への調査票の送付及び回答の回収には電子メールを用い、回答協力者の申し出があった場合に、拡大文字又は点字版の調査票を使用した。

(5)調査項目

以下の7分野について、計36間を設け、回答は原則として選択式、単数回答とし、一部、複数回答及び記述式 回答とした。

- ①回答者の属性
- ②就職した際の状況
- ③勤務先・従事している業務
- ④支援機器の整備状況
- ⑤人的支援の状況
- ⑥研修の受講状況等
- ⑦キャリア形成

(本書巻末の「資料」掲載の調査票を参照されたい。)

4 面接調査 (アンケート調査の補足)

上記アンケート調査を補足するため、次のような面接調査を実施した。

(1)調査対象者

アンケート調査の回答において面接調査への協力の申し出があった38人の中から、業種、職種、勤務地、障害程度、受障時期、勤務年数などのバランスを考慮して、10人を抽出した。

(2)調査期間

平成 29 年 10 月 1 日~同月 31 日

(3) 実施方法

日程調整の結果、調査期間内に訪問可能だった8人について、事業所を訪問して、視覚障害者本人に対して面接 調査を実施した。

また調査の実施に当たっては、予め次の内容の聞き取り項目を郵便及び電子メールにて送付し、回答の準備をお願いし、所要時間の節約を図った。

【個人聞き取り調査項目】

A. 個人の属性

- *性別、年齡、居住地、勤務先
- *障害状況: 手帳等級、障害の経過
- *教育·訓練歷
- 職業経験
- B. 現在の職に就くまでの経過
- *就職活動における主な支援機関の利用状況
- *就職前に参加したセミナーや講習会
- *就職内定から就職、入社準備の状況
- C. 現在の勤務先の状況
- *勤務条件: 勤務日数、勤務時間(持ち時間数)、障害を理由とする勤務時間の配慮など
- *通勤について: 通勤時間、通勤方法
- *所属と担当業務

D. 支援機器の整備

- *使用している支援機器: 種類、場所(他の従業員と同じスペースか、別室かなど)
- *構内ネットワークのアクセシビリティ: 端末の整備状況、共用システムのアクセシビリティ
- *今後、整備が必要と思われる支援機器: 個別、共通の双方について具体的なニーズを把握

E. 人的支援

- *人的支援のニーズと充足状況
- *人的支援のニーズを充足するための具体的な対応: 専任の職場介助者の配置等

F. 研修

- *採用時・昇進時の研修受講状況: 受講上の配慮の有無と、配慮の内容
- *外部研修の受講状況
- *支援機器利用のための研修

- G. キャリア形成
- *採用時から現在までの人事異動の状況
- ・昇進の状況
- ・昇進試験の受験状況: 受験機会、受験上の配慮
- *異動希望の状況: 希望の有無、希望の内容

H. その他

- ・仕事への満足度
- ・視覚障害者の雇用上の課題
- ・就職支援関係者(ハローワーク、障害者職業センター、職業訓練校、学校…)に望むこと
- I. 勤務先について
- (1)業種
- 本社所在地
- 事業所数、従業員数
- ・障害者雇用状況: 障害種別、程度別、雇用形態、視覚障害者の従事する業務等
- (2) 障害者雇用に関する方針と体制整備の状況
- ・障害者採用に向けた企業内の体制

<注>

- ・この聞き取り調査は個人情報に関する項目がほとんどですので、事前に調査項目をお示しし、訪問前に記入して いただくこととしたいと考えております。
- ・最低限お聞きしたい項目の冒頭には*を付しましたが、ご本人が差し支えない範囲内で回答いただきますようお願いいたします。
- ・研究報告に反映する場合には必ず事前に原稿を確認して頂く予定です。
- ・個人や事業所が特定される形で公表されることはありません。
- ・聞き取り結果の記録については、「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」等に基づき、厳重 に管理します。

第2章

視覚障害者の職業自立に向けた取組の変遷

第2章 視覚障害者の職業自立に向けた取組の変遷

本章では、文献情報の収集、及び専門家ヒアリングの結果に基づいて、視覚障害者のリハビリテーション、職業 自立に向けたさまざまな取組の変遷、国の施策の歴史的な経過、支援機器の開発と普及、発展の経過等の側面を明 らかにしたい。

第1節 リハビリテーションと就労支援施策の変遷

1 古代から近世

視覚障害者の職業の歴史は古く、今昔物語に盲祈祷師、盲僧、琵琶法師の三種類の職業が登場している¹。鎌倉時代になると平家物語の流行とともに、琵琶の演奏者としての地位を確立していった。その中でも南北朝時代に活躍した明石覚一は、詞章曲節がまちまちであった平曲を統一して「平家物語覚一本」を作り、演奏者たちを組織化した。これが視覚障害者の自治組織の礎となっている²。

視覚障害者の新しい職業として鍼按業が登場したのは、徳川幕府成立から80年近く経った元禄時代である。当時、平曲はすたれ、筝曲や三弦も盲人の安定した職業にはなっていなかった。そのような中で何人かの盲人³が健常者との競合の中で鍼按術に挑んでいた。そのひとり杉山和一は、鍼を細い管に入れて鍼の頭を指で打って皮膚にさす管鍼法をあみ出して検校となり、その腕を認められて将軍綱吉に寵遇されるようになった。さらに杉山は管鍼法こそ盲人に最適であると確信して学問所を作り、盲人に対する教育を始めた。学問所は45か所にまで拡大し、1700年前後には盲人に対する教育機関が整備された⁴。杉山はまた、将軍綱吉に命じられて「当道座」の制度を整えた。当道座に入ると、営業権の保障、配当金の取得などさまざまな特権が与えられた。なお、「当道座」とは、男性盲人の自治組織であり、この他に琵琶演奏者の盲人集団「盲僧座」、盲人女性芸能者の集団「瞽女座」が存在していた⁵。

2 明治・大正・昭和初期

(1) 自治組織の解体と按摩術の位置付けをめぐる動き―法律・制度面

ア 鍼按業

明治時代になると、新政府は中央集権体制の確立を方針とし、当道座は 1871 (明治4) 年に解体された。また 1874 (明治7) 年には、日本の医療制度と医学教育は西洋医学を基盤とすることが法律によって明確にされ、医師 の監督下以外の鍼灸業務が禁じられることになった (医制第53条) %。

そして鍼灸術規制の具体的政策として、明治政府は、1885 (明治 18) 年に「鍼灸術営業取締方」(内務省達甲第 10条)を定め、各府県に対して鍼灸術営業取締規則の制定を司令した。この内務省達を契機に、明治 20 年代には 盲人の組合が結成され、講習会の開催などによる資質向上を図るとともに、生活防衛・身分法制定を求める運動に つながったが、必ずしも広く盲人全体を組織化するに至らなかった。

¹ 谷合侑「盲人の歴史」明石書房(1996)、pp12-25

² 谷合侑「盲人の歴史」明石書房(1996)、pp12-25

³ 当時の視覚障害者の概念は、ロービジョンなどを含む現代の定義とは異なると考えられるため、ここではあえて、「盲人」という用語を使った。

⁴ 谷合侑「チャレンジする盲人の歴史」こずえ (1989)、pp59-62

⁵ 谷合侑「チャレンジする盲人の歴史」こずえ (1989)、pp59-83

⁶ 久松寅幸「近代盲人業権史(1)当道座の解体と盲人医学協会の設立」点字ジャーナル No.534 (2014)

明治30年代になると、先の内務省達による「鍼灸術営業取締方」を強化する府県が出始め、東京府のように鍼灸のみならず按摩業に対しても開業に際し簡易な試問を行う府県も現れてきた。また、それよりもさらに脅威となったのは、晴眼按摩業者の増加によって一層深刻化する大多数の盲人の貧困問題であった。急速に発展した産業革命は、一方では失業貧民を産み出し、その一部は盲人の唯一の生活手段である按摩業に流入して、これら晴眼者の増加は盲人の生活を一層窮乏化させたのである。

このように強まる按摩業の規制に対抗し、窮乏化する盲人の生活要求を組織化するものとして、1902 (明治 35) 年、盲人医学協会 (現・東京都盲人福祉協会) が設立された⁷。この団体は、近代医学の学習・治療技術の向上とともに、鍼按業を盲人の独占にすることを最重要課題とすることを通じて、明治 20 年代には十分組織しえなかった盲人業者の生活要求を受け止め、業権運動の活路を見いだそうとした。こうした盲人の組織的な働きかけもあって、按摩業の専業は実現しなかったものの、1911 (明治 44) 年に「按摩術営業取締規則」と「鍼術灸術営業取締規則」が制定され、これにより地方長官の行う試験に合格するか、その指定校または講習所を卒業していれば免許を受けることができることになった (按摩については、盲人の職業を確保するために、試験資格と試験内容を簡易なものとした乙種試験が認められていた) 8。

イ 盲教育

(ア) 盲学校の設立

盲人を対象とする盲教育は、江戸時代に鍼治療に関して始まっていたが、京都では 1875 (明治 8) 年頃に古河 太四郎が区長の熊谷伝兵衛と協力して盲聾教育を始め、さらに 1878 (明治 11) 年に京都府知事の許可を受け、日 本最初の「盲唖院」として開業した⁹。一方、東京では、英国人医師へンリー・フォールズの発意で中村正直、津 田仙、古川正雄、岸田吟香等が加わって楽善会を組織し、のちに加わった山尾庸三らの働きで、1880 (明治 13) 年に「楽善会訓盲院」が設立された。1885 (明治 18) 年にこの訓盲院は文部省に移管され、1887 (明治 20) 年に 東京盲唖学校と改称された¹⁰。

(イ) 盲学校における職業開拓の試み

京都盲唖院では設立当初より「こより細工」¹¹、また、東京の楽善会訓盲院でも封筒張りなどの職業訓練を始めたが¹²、経済的に自立できるほどの生産性をあげることができず廃止された¹³。生徒や保護者からの要求もあり、盲人の職業的自立には、伝統的な按摩術、鍼術が最適ということになり、両校でその教育課程に取り入れられた。楽善会訓盲院では設立翌年の 1881 (明治 14) 年より按摩・鍼の教育を開始した。しかし、1885 (明治 18) 年にこの訓盲院は文部省に移管され、文部省直轄学校となった時に、文部省は教育課程から鍼術を外した。これに対して、1886 (明治 19) 年より校長に任命された東京帝国大学理科大学教授の矢田部良吉が東京帝国大学医科大学長、三宅秀に調査を依頼し、「盲人に行わせてもよい」との意見書を得て、これを根拠として鍼術が訓盲院の教育課程に復活した¹⁴。そして、盲学校が各地に設置されるとともに、指導にあたる教員養成のため、1903 (明治 36) 年、同

⁷ 久松寅幸「近代盲人業権史(1)当道座の解体と盲人医学協会の設立」点字ジャーナル No.534 (2014)

⁸ 森納「日本盲人史考」今井書店 (1993)、pp180-182

⁹ http://www.kyoto-be.ne.jp/mou-s/gakkou/enkaku.html、http://www.kyoto-be.ne.jp/mou-s/gakkou/siryousitsu/3page.html

¹⁰ http://www.mext.go.jp/b menu/hakusho/html/others/detail/1317674.html

 $^{^{11}\ \}mathrm{http://www.kyoto\text{-}be.ne.jp/mou\text{-}s/gakkou/siryousitsu/7page.html}$

¹² http://jsmh.umin.jp/journal/40-3/305-313.pdf

¹³ 平田勝政・久松寅幸「戦前日本の盲学校教育における職業教育と進路保障に関する歴史的考察―明治末〜昭和戦前期の各種 盲教育大会等の議論の検討を通して―」長崎大学教育学部紀要―教育科学― 第65 号 (2003)、p30

¹⁴ 濱田淳・長尾栄一「近代日本鍼術の拠り所」日本医史学雑誌第40巻第3号(1994)、

http://jsmh.umin.jp/journal/40-3/305-313.pdf

校に教員練習科が設置され、教育体制の整備が進められた15。

大正時代になると、盲唖教育関係者の間では、音曲や按摩術以外の新職業教育の必要性について議論がなされるようになった¹⁶。1919(大正 8)年に開催された初の全国盲唖学校長会議で、文部省から「盲学校及び聾唖学校において課すべき職業の種類は何か」が諮問され、校長会議は「従来の盲人職業科としての鍼按灸及び音楽を職業科としてできる限りの技能向上を図る」とともに、「時勢の推移に鑑み、盲人の技能及び生活能力を考察し、適当な職業科を研究・選定する」と答申している。さらに 1921(大正 10)年~1926(大正 15)年の帝国盲教育会では、農業学校(園芸・養蚕・養鶏・養豚・搾乳)、工芸学校(籠細工・縄編・網細工・裁縫・編物・組紐・袋物)が提案されている¹⁷。

3 傷痍軍人対策

(1) 国の動き

日清・日露戦争により障害者が増えると、それらの傷痍軍人を救済する必要が出てきた。日露戦争で失明した人々を対象に東京盲唖学校内で職業講習が行われるようになったのは、1906 (明治 39) 年である。年限は2年で科目は主に鍼按術であった¹⁸。

1937 (昭和12) 年の日中戦争以後になると戦傷失明者が激増した¹⁹。1938 (昭和13) 年1月には厚生省が発足、同年4月には傷痍軍人に医療保護と職業訓練を行う傷兵保護院(翌年に改組されて軍事保護院となる)が設置され、さらに10月には、失明軍人の再教育所として失明軍人寮及び失明軍人教育所が設置された²⁰。失明軍人教育所は、東京盲学校内に設置され、あん摩科とともに工場での機械操縦・電話交換手・ピアノ調律師など、十数種に及ぶ新職業訓練が試みられた。

(2) 民間での動き

ア 岩橋武夫とライトハウスの設立

視覚障害者の職業自立に大きな影響を与えたのは、岩橋武夫である。岩橋武夫は、早稲田大学在学中の1917(大正6)年に失明したが、20歳で市立大阪盲唖学校に入学して点字や英語点訳を学び、1920(大正9)年に関西学院に入学、1923(大正12)年卒業と同時に大阪市立盲学校(もとの大阪市立盲唖学校)で国語と英語の教師となった。岩橋はその後、エスペラントを日本に導入したリトアニア出身のエロシェンコ(全盲)やクエーカー教徒であった記者ブレイルスフォードと出会い、これがきっかけとなり、1925(大正14)年、エディンバラに留学してイギリスの盲人福祉について学び、帰国後は関西学院や盲学校で教鞭をとった²¹。

我が国には、1907 (明治 40) 年に盲人会が組織されたが、その後それほど大きな発展はなかった。そこで 1928 (昭和 3) 年、海外留学経験がある研究者などが推進役となって、盲人の保護、研究・調査を目的とする中央盲人福祉協会が設立された。会長に渋沢栄一、副会長には大久保利武や新渡戸稲造が就任、盲教育関係者、眼科医、盲人保護事業家がこれに加わった。一方、アメリカでは 1905 (明治 38) 年にニューヨーク・ライトハウスが設立さ

¹⁵ http://www.riryou.tsukuba.ac.jp/about/history.html

¹⁶ 平田勝政・久松寅幸「戦前日本の盲学校教育における職業教育と進路保障に関する歴史的考察—明治末〜昭和戦前期の各種 盲教育大会等の議論の検討を通して—」長崎大学教育学部紀要—教育科学— 第65号 (2003)、p31

¹⁷ 平田勝政・久松寅幸「戦前日本の盲学校教育における職業教育と進路保障に関する歴史的考察―明治末〜昭和戦前期の各種 盲教育大会等の議論の検討を通して―」長崎大学教育学部紀要―教育科学― 第65 号 (2003)、p31

¹⁸ 谷合侑「チャレンジする盲人の歴史」こずえ(1989)、p128

¹⁹ 谷合侑「チャレンジする盲人の歴史」こずえ(1989)、p128

²⁰ 本間律子「盲人の職業的自立への歩み 岩橋武夫を中心に」関西学院大学出版会 (2016)、p53

 $^{^{21}}$ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版(2002)、pp7-11

れていた。ニューヨーク・ライトハウスは、ロックフェラーを名誉会長、ヘレン・ケラーを副会長、ルファス・グレーブス・マザー夫人を会長とし、1929(昭和4)年頃にはパリ、ローマなど世界 10 か所にライトハウスが建設されていた。

1929 (昭和4) 年、中央盲人福祉協会は、「ライトハウス運動」を提唱していたマザー夫人を迎えて講演会を行った。この時に通訳を務めたのが上述の岩橋武夫であった。岩橋はその後、日本でのライトハウス建設に向けて活動を始め、1935 (昭和10) 年に大阪に「ライトハウス会館」が完成、事業を開始した²²。

イ 岩橋武夫と国の施策

失明軍人への国の施策決定の過程には、岩橋武夫が関与している。イギリスやドイツでは第一次世界大戦を契機として失明傷痍軍人のための施設ができていたが、岩橋は、「失明軍人とその社会問題」と題する論文の中で、その国々に範をとり、失明傷痍軍人寮・教育所を設立すべきであると唱えた。ライトハウスでは大阪にある陸軍病院などに入院する失明軍人への慰問や職業補導、点字教授を行っていたが、国は失明軍人教育所設置に先立つ 1938 (昭和 13) 年8月に岩橋を傷兵保護院に招き、失明軍人対策について意見を求めた。また、1939 (昭和 14) 年5月には失明軍人寮の設計の参考にと、傷兵保護院の職員が大阪のライトハウスを見学した。その後、ライトハウスが失明軍人に関して行っていた慰問、講演、点字指導、身の上相談、新職業相談の事業は、1939 (昭和 14) 年から一部が軍事保護院からの委託事業となった²³。

ライトハウスは、その呼び名が敵国語とされたため、1943(昭和18)年に「愛盲会館」さらに「失明軍人会館」と改称された。1943年10月からは、軍事保護院委託、大阪府軍事課主催で、失明軍人講習会がこの会館で始まった。その内容は、点字の指導・説明、久保田鉄工所、谷川金属、早川電気工業、松下電器などの技師による職業指導の他、精神修養のための講和、茶道、歌舞伎等の観劇もあった。さらにプレス作業による航空機用無線機装置作成の技術習得のための訓練も行われた。この事業では、早川電気工業(現シャープ株式会社)の創業者早川徳次が全面的に協力し、会館内に失明軍人講習会を終えた失明軍人が働く早川電気工業の分工場が設けられた²⁴。

ウ 視覚障害女性に対する職業訓練

視覚障害女性たちの職業訓練に注力したのは、中村京太郎である。中村は1880年(明治13)に静岡県に生まれた。小学校入学直後に視力が急激に低下して、間もなく失明した。中村は1894年(明治27)に東京盲唖学校に入学し、21 歳で鍼按科温習科(現、理療科研究科相当)を修了した。卒業後は、東京盲唖学校普通科教員となり、台湾盲教育部長として台湾の盲教育に尽くした。また、1912(大正元)年から1914(大正3)年まで、海外盲教育並びに盲人福祉事業視察のためイギリスに滞在した。帰国後は、同愛訓盲院教員などを経て、1922(大正11)年に大阪毎日新聞編集局員となり、「点字大阪毎日」編集主任となった²⁵。

中村のさまざまな功績の中で注目されるのは、視覚障害女性に対する貢献である。当時、世間では中学部における男女共学や女性のあん摩師は道徳的に良くないとする見方があった。また、盲学校に入ってマッサージを学ぶことはできても、女性たちは職場で俗悪な状況に曝されていた。この状況に対処すべく、越岡ふみが1930(昭和5)年に西宮市の自宅で女性たちに鍼を教え始めた際、中村はその代表者となり、「関西盲婦人ホーム」として社会事

 $^{^{22}}$ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版(2002)、pp18-21、同別冊「日本ライトハウス 80 年のあゆみ」、p12

 $^{^{23}}$ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版(2002)、 2002 、同別冊「日本ライトハウス 2002 のあゆみ」、 2002 、同別冊「日本ライトハウス 2002 、 2002 、日本ライトハウス 2

²⁴ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版 (2002)、pp36-39、本間律子「盲人の職業的自立への歩み 岩橋武夫を中心に」関西学院大学出版会 (2016)、pp53-65 25 森田昭二「盲人福祉の歴史 近代日本の先覚者たちの思想と源流」明石書房 (2015)、pp133-136

業法による届け出を出した。このホームの目標は、自立した女性を世に送り出すことであった²⁶。女性や小児を対象とした鍼灸の施術や治療を教えることで生活の術を与えるとともに、英国仕込みのマナーや手紙を書くためのカナタイプライターも教授した²⁷。

4 戦後復興期

(1) 主な動き²⁸

第二次世界大戦終結後の視覚障害者をめぐる主な動きと関係法や制度の変化は以下のようになる。

- ・1947 (昭和22) 年12月: あん摩・はり・きゅう、柔道整復等営業法、公布。
- ・1948 (昭和23) 年 7月: 失明軍人療が国立光明寮(のちの国立視力障害センター)となる。
- ·1948 (昭和23) 年 8月:日本盲人会連合、結成。
- ・1948 (昭和23) 年 9月: ヘレン・ケラー、来日。
- 1949 (昭和 24) 年 12 月:身体障害者福祉法、公布。

(2)鍼灸存廃問題と法律制定29

第二次世界大戦後、連合国総司令部(以下「GHQ」という。)は新憲法草案の作成を行った。新憲法との関係で、従来の按摩、鍼、灸等の規則が1947(昭和22)年末で効力を失うこととなり、同年3月に医療制度審議会は答申を示した。そこには、「鍼灸、按摩、マッサージ、柔道整復術営業者はすべて医師の指導の下にあるのでなければ、患者に対してその施術を行わしめないこととすること」「鍼、灸営業については、盲人には原則として新規には免許を与えないものとする」という内容が含まれていた。厚生省では、規則を一部修正した暫定的な法律案を国会に提出すべく、議員関係者に事前了解を求めた。問題の重要性を感じた業者代表議員たちがGHQ当局に厚生省の考えを伝えたところ、GHQから「治療にあたっては身体総てについて知識がなければ害が多い。しかるに東洋古来の療法であって効くものもあろうが現在行っている業者は身体に対する知識が低いから害があると思う。晴眼者でさえもむつかしいものを盲人にやらせることは何事だ。故に此際禁止を要求する」という返事が返ってきた。これに対して、全国鍼灸按摩マッサージ師連盟、全国盲学校長会など業界側が業権保護を目指した運動を展開した。

この運動の過程で上述の岩橋武夫は、次のような提案を行った。「1.治療行為なるが故に、どこまでも四業³⁰は 医師の指導下に立つということを原則とすること 2. 施術者ならびに治療室の衛生設備を高度に改善すること 3. 盲学校教育において普通学を徹底し、盲人業者の常識と品位を高めること 4. 徹底した普通学の上に専門の知識ならびに技術を与えること 5. 鍼灸以外の職業教育を急速度に発達せしめ、盲人の適材主義を実行し職業選択を自由ならしめること」。岩橋は、この提案を携え、GHQ 及び厚生省と折衝した。その結果、最終的に「晴盲の区別なく同等の資格で現在も将来も営業できる」「医師の指導を受ける範囲は衛生設備の監督及び指導」であることが GHQ に伝わり、「あん摩、はり、きゅう、柔道整復等営業法」が 1947(昭和 22)年 12 月に成立した³¹。

(3) 訓練施設の位置づけ

GHQ が、軍事援助となるような行政は一切、廃止するという命令を出したため、失明軍人たちはいったん混乱し

²⁶ 森田昭二「盲人福祉の歴史 近代日本の先覚者たちの思想と源流」明石書房 (2015)、pp172-209

²⁷ 森田昭二「盲人福祉の歴史 近代日本の先覚者たちの思想と源流」明石書店 (2015)、pp186-187

²⁸ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版(2002)、別冊年表

²⁹ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版(2002)、p43

³⁰ 鍼、灸、按摩、マッサージのこと

³¹ 本間律子「盲人の職業的自立への歩み 岩橋武夫を中心に」関西学院大学出版会 (2016)、pp81-83

た社会に投げ出される形となった。しかし、元の失明軍人寮が 1948 年 7 月の国立光明寮設置法により、国立施設として整備運営され、訓練が開始されることになった 32 。

(4) 身体障害者福祉法制定に向けた動き

岩橋武夫は、盲人問題への世間の関心を高め、盲人の社会問題解決の端緒を得ようと、1937 (昭和 12) 年にヘレン・ケラーを日本に招聘した。しかし、この来日は同年7月に勃発した日中戦争のため、途中で帰国を余儀なくされた³³。第二次世界大戦後、ヘレン・ケラーは世界の国々を約1年かけて訪問し、1948 (昭和 23) 年8月29日に再び日本を訪問することになった。この来日に照準を合わせ、岩橋は、盲人組織を一本化してその団結力をもってヘレン・ケラーを迎え、法制定を実現するために日本盲人会連合(以下、「日盲連」という。)を結成した³⁴。

日盲連は当初、「盲人福祉法」の実現に向けて働きかけていたが、GHQ 公衆衛生福祉局(PHW) は、身体障害者全体を包括した「リハビリテーション法」の法案を準備してその成立に向けて動いていた。岩橋はその説得に応じ³⁵、第6回国会において、「身体障害者福祉法」が成立、1949(昭和24)年12月26日に公布、1950(昭和25)年4月1日に施行されることとなった。³⁶

(5) 大学の門戸開放37

旧学制時代に視覚障害者が大学で学んだ例はあったが、正式には点字受験が認められておらず、聴講生や選科生・特別生として学んでいた。盲学校は一般の学制の枠外にあり、盲学校の中だけで教育を受けた視覚障害者には、通常では大学進学は考えられなかった。

門戸開放の実現を実質上促したのは、進学適性検査で点字受験が認められたことである。1947(昭和 22)年、新体制のもとで大学受験の方式として、進学適性検査という制度が発足し、翌年に第1回の試験が実施された。「教育の機会均等」という理念を掲げるGHQの計らいで実現したものであり、同志社大学、早稲田大学、日本大学、東京教育大学で門戸が開放され、視覚障害大学生が誕生した。

5 新職業開拓の取組と職業リハビリテーション訓練の開始

(1) 盲学校における新職域開拓の試み

盲学校における新職域開拓の問題を文部省が組織的に取り上げたのは、1961 年(昭和 36 年)である。「盲人新職業研究」(昭和 39 年)第4章「盲学校に於ける新職業教育の現況」³⁸によると、文部省では、1961 (昭和 36) 年度からの3年間、「新たに、盲学校生徒のために新しい職業の分野の開拓を試みるために、その意志のある盲学校に対して、この研究実施に必要な設備費等を補助する」ことになり、新職業研究指定校を決めて研究に着手した。初年度では、札幌盲学校の農芸(しいたけ・なめこ・もやし栽培)、岩手盲学校の養鶏、徳島盲学校の養鶏・養豚、

³² 丸山一郎「障害者施策の発展[身体障害者福祉法の半世紀]リハビリテーションから市町村障害者計画まで」中央法規 (1998)、pp5-13

³³ 本間律子「盲人の職業的自立への歩み 岩橋武夫を中心に」関西学院大学出版会(2016)、p64

³⁴ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版(2002)、p47

 $^{^{35}}$ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版(2002)、p49

³⁶ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版 (2002)、pp49-52

³⁷ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版(2002)、pp274-280

³⁸ この報告書は、日本盲人福祉委員会が、昭和 38 年度に、厚生省社会局からの研究補助をうけて行った、「盲人新職業研究」の結果報告を内容とする。

大阪府立盲学校のピアノ調律、平塚盲学校の電気器具組立、2年度は、広島盲学校の農芸、宮城盲学校のかき栽培、3年度は、横浜市盲学校の手工芸(ビニールすだれ編み、毛糸編み)、滋賀盲学校の籐芸、京都盲学校の陶器製作が追加されていった。さらに、4年度に広島盲学校のピアノ調律、5年度に横浜訓盲院の日用品売店経営が追加された。しかし、これらは学校教育の教科学習時間以外の課外活動として行われるという制約があり、しかも理療科教育のカリキュラムにプラスする形で実施されたので、新しい職業課程として定着することは大変難しく、結局、ピアノ調律課程のみが、新職業コースとして認められて終わった。盲学校における職業教育が理療科が中心となっていることは、現在も変わりない39。

(2) 日本ライトハウスにおける職業・生活訓練

岩橋英行は、関西学院大学卒業後の1952(昭和27)年、病床にあった父、岩橋武夫に代わってライトハウスの常任理事に就任した。1959(昭和34)年には、手狭になった社屋を拡張し、鶴見区の現在地に移転させ、法人名を「日本ライトハウス」と改めた。さらに、1963(昭和38)年から本格的に視覚障害者のための「職業・生活訓練センター」の開設準備に入った。1964(昭和39)年には、アメリカ海外盲人援護協会(AFOB)会長や極東支局長から補助金やノウハウの提供を受け、カリキュラムの編成や職員養成などを行い、1965(昭和40)年に職業・生活訓練を開始した。1966(昭和41)年には、修了生2人がミシン部品工場に就職、翌年には、日本ライトハウスが修了生を電話交換手として雇用し、全盲でも電話交換手として就業できることを示した40。

(3) 適職探索の取組から職業リハビリテーション施策の展開41

ア 適職探索の取組

第二次世界大戦後の我が国における障害者対策の大きな課題は、戦争によって失明した人々の社会復帰、すなわち、職業的自立に向けたリハビリテーション(更生)施策の確立であった。視覚障害者についてみると、第二次世界大戦前から、多くの視覚障害者が三療分野で自立してきた事例が見られたことから、戦後、東京その他に開設された国立光明寮で、基本的なリハビリテーション訓練の他、三療教育が行われ、あん摩、はり、きゅうの施術を通じて職業自立を図る支援が行われた。

他方、盲学校等では、1950 年代から、伝統的な三療教育の他に、新たな職業分野への進出を希望する生徒たちが、大学進学を希望し、大学で学ぶ視覚障害者を支援する気運も高まった。しかし、大学を卒業しても、視覚障害者が遂行可能な仕事としては、画期的なものは見出せなかった。その背景には、大学卒業後の視覚障害者が希望する職業(例えば、法律家や新聞記者、普通科教員など)では、墨字(普通文字)文書の読み書きが不可欠であり、重度の視覚障害者には、独力でこれを行うことが極めて困難だったからである。因みに、1969(昭和 44)年に発行された『職能開発研究報告』(東京視力障害センター)では、「視覚障害者の障害程度別可能職種作業分類表」を掲げ、61種の作業項目について、全盲者、弱視者の業務遂行可能性を判定しているが、61の作業項目中には、文字の読み書きを含む作業は含まれていない。

1950 年代に始まった障害者に対する職業自立に向けた支援をみる際、その特徴は、障害の特性や程度に合わせて可能な職種を探索し、公共職業安定所(以下「ハローワーク」という。)で職業紹介を行う際に、求職障害者に対して適職を探索して、その求人情報を提供しようとする取組であった。しかし、こうした取組は、障害者の実態や希望を従とするものであって、真に障害者の求職活動を支援するというものではなかったと言えよう。その後の

³⁹ 谷合侑「盲人福祉事業の歴史」明石書店 (1998)、pp130-132

⁴⁰ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版 (2002)、pp117-126

⁴¹ 障害者職業総合センター「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」調査研究報告書 No.116 (2013)、pp9-11

障害者の就労支援では、求人側のニーズを踏まえつつも、障害者の雇用機会を拡大するために、個別具体的に当該 障害者の業務遂行能力や障害程度等を総合的に評価して、担当可能な業務を作り出したり、あるいは、適宜必要な 支援を行ったりすることを前提とした業務遂行を検討するという方向で取り組まれるようになってきている。

イ 三療以外の職種での雇用促進の取組

後述のように、1980 年代に、触覚読書器オプタコンや、音声ワープロが普及するにつれて、視覚障害者の独力による文字処理が可能になったことから、視覚障害者にも事務系職種への就職の機会が見出せるようになった。職業訓練科目の変遷をみると、いずれも 1970 年代以降の取組であるが、こうした変遷と並行して、事務系職種での雇用を促進するためのさまざまな取組が労働行政の面でも行われてきた。

まず、1979 (昭和 54) 年に開設された国立職業リハビリテーションセンターでは、翌年から視覚障害者に対する情報処理技術の訓練を開始した。これを契機として、同センターでは、この分野の技能習得に関する資格試験である情報処理技術者試験について、点字試験を実施するよう通商産業省に働きかけ、その結果、1981 (昭和 56)年の試験から点字試験が行われるようになった。

また、1980 (昭和55) 年には、身体障害者雇用促進協会が、視覚障害者の専門職従事の状況に関する調査研究を実施するなど、事務系職種の中でも専門的職業に着目した雇用促進の可能性を追求する取組が行われた。この調査報告では、国内の事例とともに、欧米先進国における状況が紹介され、中でも、支援機器の開発普及と並んで、人的支援の活用に向けた支援制度の存在が注目された。

こうした報告や視覚障害当事者団体の要望などを受けて、労働省では、1988 (昭和 63) 年、いわゆる人的支援の有用性に着目した支援制度として、事務系職種に従事する重度視覚障害者の文書の読み書き、出張時における移動支援のために職場介助者を配置または委嘱している事業主に対する助成制度を創設した。この助成金は障害者雇用助成金の一種で、雇用納付金を財源としているが、その後数度の制度改正を経て、現在では、雇用開始後15年間まで支給期間が延長されている。

他方、1980 年代末から、国立職業リハビリテーションセンターの研究部等が、ロービジョン(弱視)者のパソコン利用の際に必要となる画面拡大装置 PC-WIDE の開発や、OCR (光学的文字認識)装置を用いた文書の読み取り(電子化)など、支援機器の開発に関する研究や、これらの支援機器を活かした視覚障害者の雇用促進に関する調査研究を行った。

そして1991 (平成3) 年に開設された障害者職業総合センターでは、Windows 画面の音声化、すなわち、画面読み上げソフトの開発に関する研究に着手した。その結果、我が国初の Windows 画面読み上げソフト「95Reader」の開発に成功した。また、ロービジョン者の事務系職種に不可欠な支援機器である拡大読書器の開発研究もこれと並行して進められたのである。

以上述べてきたように、視覚障害者の雇用促進とりわけ事務系職種における取組については、支援機器の開発を含めた新技術の応用とともに、制度面における整備も推進されてきたことが特徴と言えるであろう。

ウ ハローワークによる支援の取組

ハローワークでは、さまざまな支援機関と協力して視覚障害者の就職を支援しているが、その中でも、視覚障害者の職業教育や職業訓練を行っている盲学校(特別支援学校)や、職業能力開発施設が重要な役割を担っている。これらの施設では、職業訓練の期間を通して、当該視覚障害者の習得した技能や具体的な興味や関心の詳細を把握しており、ジョブ・マッチングに際して、客観的見地から当該求職者の能力や、業務遂行上必要となる支援等について助言し得る立場にあるからである。

ハローワークにおける職業紹介では、求職視覚障害者の能力と希望に合致する求人情報を探索し、これについて

具体的なマッチングを試みることになるが、その際に、当該障害者の習得技能やそのレベル、また求人企業において業務を遂行するために必要となる支援や配慮について予め情報を把握するとともに、後述のような最新の支援機器に関する活用事例や開発の方向性などについても熟知しておくことが必要となる。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業主向けに雇用推進マニュアル等を作成して、視覚障害者の雇用の促進に努めているが、このマニュアルは、ハローワークの支援担当者にとっても、雇用事例、支援機器の状況等に関する重要な情報源となっている。

他方、前述のような支援機器の開発や支援制度の整備の動きとともに、1990 年代後半になると、視覚障害当事者団体からの働きかけを受けて、中途視覚障害者の復職問題への取組が強化された。中途視覚障害者の多くは、従来、三療分野での新たな職業自立を図るために、盲学校や国立視力障害センター等で3年ないし5年間三療資格を取得するための勉学をしてきた。しかし、各種支援機器の開発や支援制度の普及によって、事務系職種で職場復帰をする可能性が高まったことから、中途視覚障害者の復職を支援する事例が多く見られるようになってきている。中途視覚障害者の場合、失明以前の職業生活で培った技能と経験を基に、一定のリハビリテーション訓練を受講したあとで、失明前に従事していた業務にそのまま戻る場合もあれば、別の部署や、別の企業で同種の業務に従事するために再就職する場合も見られるのである。このように、中途視覚障害者の復職への取組を通じて、従前では考えられなかったような業務で視覚障害者が働く事例も出現するにいたっている。

第2節 ノーマライゼーションと国際障害者年42

(1) 障害者雇用促進に関連する施策

ア 概要

障害者雇用促進施策に関連する1950年代以降の動きをまとめると、以下のようになる。

1950年代~60年代 北欧で「ノーマライゼーション」という考え方が広まる

1955 (昭和 30) 年 障害者の職業更生に関する ILO 勧告 (第 99 号)

1960 (昭和 35) 年 身体障害者雇用促進法の制定(雇用率制度の創設)。

1976 (昭和51) 年 身体障害者雇用促進法の改正(民間事業主について努力義務から雇用義務に転換)。

1981 (昭和56) 年 国連「国際障害者年」(「完全参加と平等」を理念として掲げる)。

1987 (昭和 62) 年 身体障害者雇用促進法から「障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)」へ 名称変更(適用対象となる障害者の範囲が拡大)。

1995 (平成 7) 年 障害者福祉 7 か年戦略

2005 (平成17) 年 障害者自立支援法を制定。

2006 (平成18) 年 12月 国連「障害者の権利に関する条約 (障害者権利条約)」採択。

2013 (平成 25) 年 障害者自立支援法を「障害者総合支援法」と改称。 障害者雇用促進法改正 (障害者権利条約批准のための国内法整備の一環)。

2014 (平成 26) 年 1月 障害者権利条約を批准。

2015 (平成 28) 年 4月 改正障害者雇用促進法 (合理的配慮義務、雇用率制度の対象拡大など)、障害者差別 解消法施行。

⁴² 永野仁美、長谷川珠子、富永晃一編「詳説 障害者雇用促進法 新たな平等社会の実現に向けて」弘文堂(2016)、pp2-22

イ ノーマライゼーションの考え方43

ノーマライゼーションの生みの親は、デンマークのバンクミケルセンである。ナチスへのレジスタンス運動に加わり強制収容所に入れられた経験を持ち、その後、社会省の知的障害者施設の担当者として施設を訪れた時、収容所に雰囲気が似ていると感じ、「重い知的な障害があっても、皆と同じ暮らしをする権利をもつ。普通の生活条件を創造する責任が社会にはある」という報告書をまとめた。デンマークでは、これに基づいて1959年に知的障害のある人のための法律ができた。

この考え方を8つの原理にまとめ、英語の論文にして世界に広めたのが「ノーマライゼーション思想の育ての親」 と呼ばれるスウェーデンのニィリエである。アメリカ大統領諮問委員会からの委嘱を受けて、1969年に「ノーマ ライゼーションの原理とその人間的処遇とのかかわりあい」という論文を発表した。

ウ 自立生活運動 (IL 運動) ⁴⁴

アメリカでは、1920 年に職業リハビリテーション法が制定されていたが、北欧のノーマライゼーション思想の影響を受け、1972 年に自立生活センター (CIL) の活動が始まった。全ての人は自分の人生は自分で決めると願っているのに、障害者は障害があるということでその点が著しく妨げられている。その最大の原因は、自立を支援してくれる場やプログラムがないことだとした上で、障害者自身が主体的な生き方や生活を確保することが必要だとして、カリフォルニア州立大学バークレー校を中心にした地域で、障害者への支援プログラムが確立した。D. ギャロウェイ⁴⁵は、全盲の視覚障害者としてこの運動に関わり、視覚障害者向けのプログラムを開発した。

エ 国際的な動向と我が国の取組

1976(昭和 51) 年 12 月、国連総会は障害者の権利に関する宣言を決議した後、1981(昭和 56)年を「完全参加と平等」をテーマとする「国際障害者年」とすることを宣言し、さらに 1983(昭和 58)年から 1992(平成 4)年を「国連・障害者の 10 年」とすることを決めた。46

国際障害者年の理念に基づいた制度改革として、我が国で最初に取り組まれたのは身体障害者福祉法の改正であった。「完全参加と平等」及びその基盤となるノーマライゼーションの考え方から見ると、我が国の身体障害者福祉法は理念的に相応しくないものになっていた⁴⁷。その後、障害種別対策から障害者全体に対しての地域福祉対策重視への転換が生じたのは、1990(平成2)年の社会福祉関係8法の改正である。1993(平成5)年には心身障害者対策基本法の改正により、障害者基本法が制定された。

1995 (平成7) 年には、ノーマライゼーションの理念に基づいた「障害者福祉7か年戦略」として、障害者プランが公表された。その目標の1つに制度的バリアの解消が謳われ、いわゆる「欠格条項の見直し」が行われた。その結果、国は2002年までに資格・免許を定めた関係法規を見直し、障害を絶対的欠格事由としていた条項を、相対的欠格事由に改めた。その成果はすぐに現れ、聴覚障害者が薬剤師免許を取得したり、2003年には全盲の視覚障害者が医師免許を付与されている。

ノーマライゼーションの理念は、2003 (平成 15) 年から始まった契約に基づいた支援費制度、その考えをより 強力に推進した形の2005 (平成17) 年の障害者自立支援法、2013 (平成25) 年から施行された障害者総合支援法

⁴³ 佐藤久夫「福祉キーワードシリーズ 障害者と地域生活」中央法規(2002)、pp2-3

⁴⁴ 山口建蔵他「入門リハビリテーションと生活環境」相川書房(1994)、pp22-25

⁴⁵ ギャロウェイ氏については、指田忠司「アメリカにおける視覚障害者と外交官職―A・ラビー氏の事例を中心として―」障害者職業総合センター研究紀要 No.1(1992)、pp83-93 を参照されたい。

⁴⁶ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版(2002)p296、中野善達「国際連合と障害者問題 重要関連決議文書集」エンパワメント研究所(1997)

⁴⁷ 佐藤久夫・小澤温「障害者福祉の世界(第 5 版)」有斐閣(2016)、pp92-111、pp237-242

という形で浸透していく。

国連・障害者の10年の進行過程では、スウェーデン政府などから障害者権利条約の制定の提案がなされた。1992 (平成4)年に向けて準備されたが結局、各国の障害者政策をモニタリングする基準規則という拘束力の弱い文書が採択された。こうした中、1999 (平成11)年には、国際リハビリテーション協会 (RI)総会が「障害者権利条約」制定を提唱した。この背景には、1990 (平成2)年の「障害のあるアメリカ人法 (ADA)」や各国の障害者差別を禁止する法律がある。障害者の権利に関する条約(障害者権利条約)は、2006年に国連総会で採択され、2008 (平成20)年に発効した。日本国内では、2011 (平成23)年の障害者基本法の改正、2013 (平成25)年の「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」の成立及び「障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)」の改正など、法整備が行われ、2014 (平成26)年1月に障害者権利条約の批准書を国連に寄託、2月に我が国について効力が発生した。障害者差別解消法と改正障害者雇用促進法は、2016 (平成28)年4月に施行された。48

(2) 大学の門戸開放49

昭和20~30年代は、視覚障害者に開かれた就職先は三療以外の分野の開拓が進んでおらず、「大学は出たけれど 就職がない」という状態であった。このような現実を前に盲学校などでは、「やはり三療が一番であろう」という 風潮が強くなり、視覚障害大学生の数は、1956(昭和31)年からの10年間は年に2人程度まで減ってしまった。 せっかく開かれた門を閉ざしてはいけないと、1961(昭和36)年に視覚障害者で大学を卒業した人を中心に日本盲人福祉研究会(俗称「文月会」)が、全国の大学と短期大学に門戸開放の要求と入学試験の点訳協力の提案を 内容とする文書を送った。また、東京、京都、大阪などの盲学校の進路指導担当者や受験希望者らが個別に大学に働きかけたりして、1960年代後半からは大学に進学する生徒も徐々に増え、1974(昭和49)年には、全国の盲学 校の高等部に普通科が設置されたことから、大学進学を希望する者が増えることとなった。

点字受験を認めた大学の対応は学校によって異なっていたが、大きな影響を与えたのは、1979 (昭和 54) 年に 実施された国公立大学の共通一次試験であった。同試験は、試行の段階から点字受験の配慮に取り組み、点字試験 に対する試験時間の1.5 倍の延長も定着していった。大学卒業者の就職に関しては、国家公務員試験、地方公務員 試験、司法試験、社会福祉士や精神保健福祉士など各種資格試験で点字受験が認められるようになった。その後の 進路において、地道な努力をベースに活躍する人々が増えている。しかし、これは多大な努力の積み重ねで獲得さ れる道であり、大学卒業者の中にも雇用確保に苦慮しているものが少なくないのが現状である。

第3節 支援機器開発の歴史

視覚障害者が直面する困難の一つに、文字情報の取得がある。墨字(普通文字)を読むことが困難な視覚障害者は、入手できる情報量が晴眼者に比してきわめて少ない。しかし、パソコンの登場によりこの状況が改善され、職域開発に大きな役割を果たしている。ここでは、その歴史を見ていくことにしたい。

_

⁴⁸ http://www8.cao.go.jp/shougai/un/kenri_jouyaku.html

 $^{^{49}}$ 日本ライトハウス 21 世紀研究会編「わが国の障害者福祉とヘレン・ケラー 自立と社会参加を目指した歩みと展望」教育出版 (2002)、pp274-280

1 カナタイプ

(1) 陸軍病院での訓練

松井新二郎は、日中戦争で失明した軍人であり、松井がカナタイプを学んだのは第一陸軍病院においてであった。 中学生の頃から英文タイプは使っていたが、失明してからは視覚障害を補う道具となる。陸軍病院では1938年か ら1944年にかけて、財団法人カナモジカイの会員が交代で入院中の失明軍人にカナタイプの使い方を教えていた。 知人からローヤル社製のカナタイプライターを贈られたことがきっかけで松井は練習を開始し、タイピングの方法 を習得した。その後、日本大学法文学部心理学専攻に入学し、試験の答案やレポートの作成にカナタイプライター を全面的に活用した。しかし、疎開先(山梨県甲府市)の生家が空襲にあい、カナタイプライターが焼失してしま い、再び使い始めたのは、1951年になってからであった。50

(2)国立東京光明寮での指導

松井は、1951 (昭和 26) 年に国立東京光明寮(のちの東京視力障害センター)の点字指導とカウンセリング担 当の教官として赴任した。1955(昭和 30)年には相談室長に就任し、視覚障害となった人々の相談に乗るように なる。その悩みの1つが「いくら点字を覚えても家族に手紙を出すこともできない。代筆を頼むのではプライバシ 一が守られない」というものであった。そこで、松井はカナタイプを入所者にも使わせたいと思った。センター幹 部や役人の多くは、タイピングが一般の失明者には難しいと考えていてなかなか認めてもらえなかった。 松井は厚 生省に粘り強く働きかけ、ついにカナタイプが正規の指導科目に加えられた。

松井は、視覚障害者用のカナタイプライターの開発にも取り組んだ。例えば、用紙の下端に近づいたことをブザ ーで知らせるペーパーエンドサイン装置などを提案し、そのアイディアは製造業者にも聞き入れられたという。

こうした過程を経て、1968(昭和 43)年には、東京視力障害センターにカナタイプ科が新設された。それまで カナタイプの指導は生活訓練の一環として行われていたが、カナタイプ科は職業課程に位置付けられ、カナタイプ の職業的有効性を国が認めたことになる。松井は新たな職業課程を発展させるために、カナタイプの速記実演、テ レビ映画出演などを通して、カナタイピストの職業的可能性をアピールした。51

(3) カナタイプ協会

松井は1963 (昭和38) 年に「財団法人日本盲人カナタイプ協会」を設立し、東京視力障害センター内の一室を 借り、①カナタイプの無料貸し出し、②指導者であるボランティアの養成および派遣、③カナタイプ教室、巡回講 習会の開催、④教材の開発と通信教育の実施、⑤全国盲人カナタイプコンテストの開催などの事業を行った。52

職域開拓の最初の取組は、法廷で録音した審理の内容を文書化する、裁判所の録音速記であった。1966(昭和 41) 年に試験的に開始したが、裁判所の書記官の反対にあった。その後、関係者と粘り強く話し合い、視覚障害者 の録音速記は民事裁判だけに限ることで決着し、1969 (昭和 44) 年に東京地裁で試験的な実施が再開された。そ して1971 (昭和46) 年に視覚障害者が録音速記者として裁判所の仕事を本格的に行うことになった。

カナタイプによる職域開拓の第二弾は、議会議事録の録音速記であった。東京視力障害センターカナタイプ科の 1期生2名が埼玉県議会や浦和市議会の議事録を手掛けていた速記会社に録音タイピストとして就職した。これが 初の盲人プロカナタイピストの誕生であった。その後も、会議や講演の録音速記、医療記録のタイプ速記など、タ イピング技能による職域の開拓に取り組んだ。53

⁵⁰ 松井新二郎伝刊行会編「盲人福祉の新しい時代 松井新二郎の戦後 50 年」富山房インターナショナル、pp125-126

⁵¹ 松井新二郎伝刊行会編「盲人福祉の新しい時代 松井新二郎の戦後 50 年」富山房インターナショナル、pp126-129

⁵² 松井新二郎伝刊行会編「盲人福祉の新しい時代 松井新二郎の戦後 50 年」富山房インターナショナル、pp129-133

⁵³ 松井新二郎伝刊行会編「盲人福祉の新しい時代 松井新二郎の戦後 50 年」富山房インターナショナル、p134

東京視力障害センターを退職した後、松井は退職金の一部を投じて杉並区のビルの一室に「カナタイプ授産所兼訓練所」を開設した。さらに、カナタイプによる録音速記などを業とする「東京録音タイプ社」を設立して、技能を持つ視覚障害者の働く場を設けた。1974(昭和 49)年の法改正で社会福祉法人による身体障害者の社会事業授産が可能となったことを捉え、1976(昭和 51)年、松井は財団法人だった日本盲人カナタイプ協会を改組して「社会福祉法人日本盲人職能開発センター」を設立、1979(昭和 54)年にはビール会社から寄付を受けて建物を新築し、1980(昭和 55)年に我が国初の身体障害者通所授産施設の認可を受け、「東京ワークショップ」が誕生した54。

2 オプタコン (Optacon)

視覚障害者が可能性を広げる技術として、松井が普及に力を注いだのは「オプタコン」(触覚読書器)であった。 松井がオプタコンに関する情報を初めて得たのは、米国の視覚障害専門誌に紹介記事が掲載され始めた 1970 (昭和 45)年である。オプタコンとは、米国のスタンフォード大学のリンビル教授が開発した視覚障害者用触覚読書器である。小型カメラと 100 本以上のピンが並んだ触知盤からなり、右手でカメラを移動させながら、左手の指で振動するピンの形を読み取っていけば、視覚障害者も一般の文書が直接「読める」というものである。点字は視覚障害者に読むことを可能にするが、晴眼者とのコミュニケーションがとれない。カナタイプは晴眼者とのコミュニケーションを可能にするが、これで書いた字を自分で読むことはできない。松井は、この装置を使えばこの問題が解決できると考えた。55

松井は、日本盲人職能開発センターをオプタコン事業の一大拠点とした。1979(昭和 54)年には日本 IBM から 寄贈された 20 台のオプタコンを盲大学生に貸し出す事業を始め、1980(昭和 55)年には、「オプタコン・トレーニングセンター」を開設、オプタコンティーチャー養成講習会も開催した。オプタコンは、パソコンに取って代わられるまで、盲学校教諭の授業準備や理学療法士のカルテチェックに利用され、全盲のオプタコン利用者からは、コンピュータプログラマ、公立学校教師や公務員が誕生した。56





写真(左)は、オプタコン本体とカメラを スライドさせるためのガイド。(写真提供:手と目でみる教材ライブラリー)。 写真(右)は、オプタコン表示部に指を入 れてカメラで撮影した文字を読んでいる ところである。(写真提供:長岡英司氏)

3 画面読み上げソフト(スクリーンリーダー)

(1) 六点漢字ワープロと AOK 点字音声ワープロ⁵⁷

我が国で最も古い視覚障害者用ワープロは、1981 (昭和 56) 年の六点漢字ワープロである。これは研究レベルで作られたもので、これを商品化したのが AOK 点字音声ワープロであり、1984 (昭和 59) 年に株式会社高知システム開発から発売された。

六点漢字ワープロを開発したのは長谷川貞夫である。長谷川は、弱視で都立の普通学校に通っていたが、網膜色

⁵⁴ 松井新二郎伝刊行会編「盲人福祉の新しい時代 松井新二郎の戦後 50年」富山房インターナショナル、p68

⁵⁵ 松井新二郎伝刊行会編「盲人福祉の新しい時代 松井新二郎の戦後 50 年」富山房インターナショナル、pp135-136

⁵⁶ 松井新二郎伝刊行会編「盲人福祉の新しい時代 松井新二郎の戦後 50年」富山房インターナショナル、pp69-73

⁵⁷ 平成27年度第2回専門家ヒアリング(渡辺哲也氏)、長谷川貞夫「六点漢字の自叙伝」

http://www5f.biglobe.ne.jp/~telspt/txt601.html (2017.10.19)

素変性症が進行したため 1951(昭和 26)年に東京教育大学附属盲学校(現在の筑波大学附属視覚特別支援学校)に入学した。当時は点字本の数は非常に限られていて、自分の点字本を持つには自分で点字を打って写すしかなかった。楽に複写ができないか、漢字仮名交じり文が書きたいという思いが長谷川にはあった。その思いを実現するきっかけとなったのが、筑波大学付属盲学校の教師となり、社会科見学で朝日新聞を訪問したときに見た新聞の自動鋳造植字(モノタイプ)である。印刷工場には活字棚があって植字工が順番に並ぶ活字から原稿通りに活字を選ぶのが一般的であった。しかし、この新聞社が使っていたのは、新聞の原稿をキーパンチャーが紙テープに入力して信号として記録し、機械が紙テープに記録された信号の通りに活字の母型を選び、そこに溶けた鉛を注入し、急速に冷やして活字を作るという方法であった。長谷川は「点字キーでこの紙テープと同じものを作れば、点字から直接墨字の新聞ができてしまうのではないか」、「逆にそのテープから点字を印刷すれば、新聞の自動点訳ができてしまうのではないか」と考えた。

しかし、点字には漢字がない。それならば点字の漢字を作らなければならない。そこで都立図書館に行き、日本語の情報処理に関する本を読んでもらったり、通信社を訪ねて漢字のコード表を入手した。長谷川はこのコード表に従い、六点漢字体系の案を作り始めた。紙テープに穴が開いているかどうかで2通りの情報を示すことができる。紙テープに縦に6つ穴を開ける場所がある場合、その穴が開いているか否かで64種類(2の6乗)の情報を1本で表すことができる。これでカナは表すことができるが、常用漢字は2千字ほどあって、これでは不足である。そこで縦の列を2列使えば64×64で漢字も十分表せるということになる。これが六点漢字の仕組みである58。

電動点字タイプライターと紙テープのリーダー・パンチャーを組み合わせることで、キーを打つと点字のコードが紙に出てくる仕組みができる。これを大型計算機にかけると自動点訳になる。1972 (昭和 47) 年夏に自動点訳の実験に取り掛かり、1973 (昭和 48) 年1月に、長谷川はこの実験による点字プリントを行った。点字による漢字入力 (自動代筆)には、点字データタイプライターのほかに漢字プリンターが接続されたコンピュータが必要であるが、コンピュータは国立国会図書館と東京 JP (電算写真植字システム運用のための協同組合)のものを使って、1974 (昭和 49) 年に実験に成功した。

長谷川は、このシステムを日本 ME (メディカルエレクトロニクス) 学会で発表し、さらに盲学校の教育大会で 実演した。すると、高知盲学校の教員が興味を持ち、高知システム開発に相談をした。このような経緯で長谷川が 六点漢字について協力してできたのが、AOK 点字ワープロである。

(2) MS-DOS の時代: VDM シリーズの開発⁵⁹

斉藤正夫は全盲の視覚障害者であるが、画面音声化ソフトがなかった時代に、VDM シリーズという MS-DOS の画面読み上げソフトを開発した。視覚障害者自身が画面読み上げソフトを開発したのである。

斉藤は、もともと機械いじりが好きであり、自分に役立つものを作れないかと考えていた。パソコンが一般の人に普及した頃、NECのPC6001を使って音声合成ができるという話を聞いた。そこで1983(昭和58)年7月、パソコンを買う。しかし、買ってすぐに声が出るわけではなく、自分が打ったものを読み上げるソフトを自分自身で作らなければならなかった。当時は、BASIC(Beginner's All purpose Symbolic Instruction Code)というプログラミング言語で動いていたが、当時は一度に1つしかプログラムが動かなかったため、もっと下のレベルのマシン語というものでプログラミングをしなければならなかった。当時、斉藤はアマチュア無線をしていて、交信証明書を

⁵⁸ 長谷川とほぼ同時期に、大阪府立盲学校の理科教諭、川上泰一が1マス8点を用いて漢字を表す「漢点字」を考案した。六点漢字は漢字の音訓を基礎として、点の組み合わせを構成しているのに対して、漢点字では、漢字の成り立ちに着目して点を組み合わせている。漢点字についても、コンピュータ処理を行うプログラムが開発され、それを用いて漢字仮名交じり文を書くことができる。

⁵⁹ 平成 27 年度第 2 回専門家ヒアリング(渡辺哲也氏)、「BASIC と MS-DOS 用スクリーンリーダーの開発と詳細読み」 https://www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub_f/f-141/f-141_11.pdf

自分で作れるようになりたいというのが動機であった。マシン語などを覚えていってわからない所は推測で入れていく。自分が打ったものがモールス符号で返ってくるというプログラムを作った。

このようなことをやっていると、コンピュータは当時30万から40万したので、「コンピュータは買って貸すから、もうちょっといいプログラムを作って欲しい」という友人からの依頼がきた。そこでキーを打ったら音声で出てくるようなものを作り、合成音声でまあまあ聞こえるものができてきた。そういったプログラムを他の人に譲り渡す時に、当時はカセットテープにプログラムを入れて送っていたが、磁気ディスクというものが使えるようになり、その大きさも5インチ、3.5インチと小さくなった。これが「Voice Display Machine (VDM)」である。その後パソコンはメモリも大きくなり、漢字を画面表示できるようになった。そこで、漢字の詳細読みを作るようになった。これが1987年発売されたVDM100である。

(3) Windows の時代: 95Reader の開発®

VDM を使って視覚障害者も仮名漢字交じり文を書き、パソコン通信で遠くの人に連絡を送り、表計算をするなど、いろいろなことができるようになってきたが、1990 年代半ばには Windows が登場した。Windows は GUI (graphical user interface) を利用するシステムであり、マウスで画面の中の矢印を動かして操作する。簡単に画面が開け、視覚的に操作できる。その一方で、視覚障害者にとっては使いづらいものになってしまった。それまでのシステムでは、画面に出るのは文字だけだったので、何行目の何文字目と指定しやすかったが、Windows ではそうした状況は一変し、視覚障害者にはコンピュータが使えなくなるのではないかという危機感が生じた。

これに対応するために取り組まれたのが、障害者職業総合センターの「重度障害者の職域拡大のための総合的就労支援技術の開発」という研究であった。その目標は、有用なソフトを開発し製品化することであった。

障害者職業総合センターでは、文書処理環境を実現するとすれば、キーボードで打ったものが文字で出てくればいい、という目標を立てた。というのも、DOSでどのような作業をしているかと視覚障害者に聞いたところ、1番目が文書作成、それから表計算、データベース、プログラミングなどであったからである。この当時は視覚障害者の就職先としてプログラミングがいいということで進んでいた時期でもあり、その他の使い道は、メールや辞書であった。これらを扱うには、GUIである必要はなく、音声で文字が扱えればよい。

まず、外部の会社に発注して作ったが、読み上げ速度が遅くて変更ができず、句読点の間が長すぎ、音がしているときに次のキーを打っても直ぐに音が切れないという問題があった。その後、業者を変え、Windows の中でどういうキーを打ったらどういう動作が起こる、仮名漢字変換してスペースキーで右や左に範囲を変えた時にどう読むかといったことも全部規定し、プログラミングをするように発注した。毎週、進捗状況を確認しながら打合せを行った。特に留意したのは音声の環境である。ある命令を受け取ったら、直ぐに音声を止めて、次を読み上げる等、打合せをした。このような努力のおかげでWindows95に対応する画面読み上げソフトが出来上がった。

95Reader は、我が国で初めて Windows95 に対応する画面読み上げソフトとしてフロッピーディスクに入れて販売された。基本ソフトや Office のバージョンが上がる度にバージョンアップをした。95Reader を開発した障害者職業総合センターのチームの考え方としては、視覚障害者専用のワープロソフトやブラウザでなく、一般に使われているソフトに対応して、その画面を読み上げることを目標においたことが特徴である。障害者職業総合センターは、一般企業に就労している視覚障害者を支援しなければならない立場にあるからである。

利用者の声を聴きながら、一般に流通する各種のソフトに対応していくうちに、95Reader の Ver. 2 では、Word や Excel が音声で使えるようになった。Windows98 の頃になると、性能が良く、多くの利用者から支持された。し

_

 $^{^{60}}$ 平成 27 年度第 2 回専門家ヒアリング(渡辺哲也氏)、日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター「重度障害者の職域拡大のための総合的就労支援技術の開発—その 3 -視覚障害者用 Windows 95 画面読み上げソフトウェアの開発」調査研究報告書 No.20(1997)

かし、それ以降になると障害者職業総合センターの研究が停止したため、アップデートや対応が円滑にいかなくなり、Ver.6を最後に販売が停止された。後継ソフトとしてはFocus Talkが出ている。

4 周辺機器とその他の装置

(1)日本語音声合成装置

視覚障害者がパソコンを用いて漢字仮名交じり文を書く時に、例えば「きょう」と入力して漢字変換しようとすると、それが「強」なのか「教」なのかがわからないという問題があった。六点漢字または漢点字を使えば視覚障害者も漢字を入力できるようになったが、これを知らない視覚障害者も多く、数千に及ぶ漢字対応の記号を新たに覚えるのは大変であった。後述のNRCD-Pen などの音声ワープロで使用されるようになった日本語音声合成装置は、この問題を解決する切り札となったものである。例えば、「きょう」と入力して漢字変換した場合、「強」であれば「つよいのきょう」と、「教」であれば「おしえるのきょう」と音声で説明して漢字を区別すること(意味説明モード)を可能にしたのである。

<NRCD-Pen⁶¹>

このソフトは、1980 年代後半に市販のワープロソフトを改造して音声出力を可能にしたものである。国立身体障害者リハビリテーションセンターと株式会社バックスが共同で開発した。パソコン本体を日本語音声合成装置 (YL-V30 や YL-V40、または FMVS-101 (VSU) 等。下記参照。)に接続し、パソコン本体のプリンター出力端子を通して出力されたアスキーコードを、日本語音声合成装置を使って音声化する。スイッチの切り替えで、漢字の音読みモードと上記のような意味説明モードを選択することができた。ベースには晴眼者用の市販ソフト (VJE-Pen)を用い、NEC の 9801 シリーズのほとんどの機種に対応していた。また、音声を消す機能もあるので、晴眼者が自分のワープロとして活用することができ、晴眼者と視覚障害者が同じワープロを使うのでデータの共有が可能であった。

NRCD-Pen は、漢字を知っている中途失明者に大きな恩恵を与え、テープ起こしやコンピュータプログラミングなどの新しい職業分野で役立った。この研究は1985(昭和60)年から1988(昭和63)年にかけて行われ、研究終了後も、本研究で提案された同音異字の漢字区別法が同音異字区別の標準になっている。

<YL-V40>

日本語文書に使われる仮名漢字、英数字に対応して、日本語音声を合成する 装置。パソコンのプリンターポートからのデータを音声化する ROM を内蔵して いる。製造・販売は中条電気。



<FMVS-101 (VSU) >

日本語文書に使われる仮名漢字、英数字に対応して、日本語音声を合成する装置。 パソコンのプリンターポートからのデータを音声化する ROM を内蔵している。製造・ 販売は富士通。



 $^{^{61}}$ 寺島彰、数藤康雄「視覚障害者のための高機能音声ワード・プロセッサーの開発」リハビリテーション研究第 57 号(1988) http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/rehab/r057/r057_026.html

(2) 点字プリンター

視覚障害者が文書の内容を確認する方法には、音声で聞く方法のほかに、点字で読む方法がある。点字プリンターは、普通の文書を点字に変換したデータを印字するシステムであり、1980年代から開発されている。印字方式によって、印字速度、印字可能な紙の種類、駆動時の騒音の大小などさまざまな機種が内外で生産・販売されている。以下、国産の3機種を紹介する。

<ESA731>

大型汎用コンピュータの入出力端末器として設計されたもので、ラインエディターに対応するための点字入力用キーボードと、コンピュータからの応答を表示するための点字プリンターを搭載している。日本で最初に開発された点字プリンターであり、1981年に製品化された。

(写真提供:株式会社ジェー・ティー・アール)



<TP32>

駆動時の音が小さいため、消音箱に収納せずに教室や事務所内で使用できる点字 プリンター。1991 年に株式会社東洋ハイブリッドが販売開始。1998 年から株式会 社日本テレソフトが販売を引き継ぎ、2004 年からは同社が後継機種の開発・販売を 行っている。

(写真提供:株式会社日本テレソフト)



<DOG マルチ ADF>

最新型の点字プリンターである。点字と墨字を同時に印刷できる点字プリンターで、点字で書かれた内容が墨字で印字されるため、行政や金融機関などで活用されている。穴あきのトラクター方式に加え、A4 サイズの単票用紙(普通の点字用紙)が利用できる。

(写真提供:株式会社日本テレソフト)



(3) 点字ディスプレイ

電子点字器、紙に点字を打つのではなく、点字を電子的に打ったり読んだりする機器で、最初のものは 「VersaBraille」という米国製の装置であり、1986 年頃我が国にも輸入された 62 。以下、国産の4機種を紹介する。

<ブレイルノート BN40A>

国産初の点字ディスプレイである。発売開始は1991年、40マスの点字表示。 パソコンと接続して使用する。

(写真提供:ケージーエス株式会社)



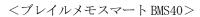
⁶² https://www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub_d/d-267/d-267_10.pdf

<ブレイルメモ BM16>

パソコンに接続せずにバッテリー内蔵で外出時に携帯して使用可能な、国産初の ノートテーカーである。

16マスの点字表示がある。2000年販売開始。

(写真提供:ケージーエス株式会社)



最新型のノートテーカーである。

40 マスの点字表示で、点字表示に加えて音声も確認しながら操作できる。 2014 年販売開始。

(写真提供:ケージーエス株式会社)

<点図ディスプレイ:ドットビュー DV-2⁶³>

パソコンにつないで用いる点図表示装置。タテ 32×ョコ 48 ピンの 1,536 本の白色のピンが上下し、パソコン画面上の図形情報を点図で表示する。

(写真提供:ケージーエス株式会社)

Dot view Dv-2 Doct vie w Dv-2

(4)触図·点図機器

1980 年代以降、簡便に立体イメージを作成して視覚障害のある児童・生徒に教材を提供する各種の装置が開発された。立体コピー機と、それを用いて作成した触地図、3Dプリンターで

作成した建物模型を以下に紹介する。

<立体コピー機: PIAF(Pictures In A Flash)>

PIAF は、立体コピー機である。専用の用紙に図などを印刷し、

この機械に通すと、図が浮き上がって触れるようになる。

(写真提供:新潟大学渡邉研究室)

<立体コピー機で作成した触地図の例>

長崎県前景と中心的な市や観光地の位置を表している。陸と海は点の 形状で識別できるように工夫されている。

(写真提供:新潟大学渡邉研究室)



汎用の3Dプリンターを用いて模型を作成し、視覚障害者が立体を理解するために活用されている。写真は、フィレンツェ大聖堂。堂の高さが114mあるところを約1111分の1に縮め、高さ10cm程度となっている。材質はABS樹脂。(写真提供:新潟大学渡邉研究室)





 $^{^{63}\} http://www.kgs-jpn.co.jp/index.php?\%E8\%A3\%BD\%E5\%93\%81\%E8\%A9\%B3\%E7\%B4\%B0\#v46b1008$



(5) 携帯型デイジー録音再生機:プレクストーク

デイジー(DAISY: Digital Accessible Information System)とは、50 か国以上で採用されている国際標準規格である。この規格で作られたデイジー図書は、特別なファイル圧縮方法を用いているため、一枚のCDに50時間以上を録音することができ、目次から読みたいページ・場所に飛ぶことができるなど、視覚障害者の読書に便利な機能があり、広く利用されている⁶⁴。

<TK-300>

卓上型デイジー再生専用機で、世界初の量産製品。 対応メディアは、CD のみであった。販売は 1998 年。

(写真提供:シナノケンシ株式会社)

<PTP1/LINK (プレクストークリンクポケット) >

携帯型デイジー録音再生機である。

SD/SDHC カードに加え、USB 変換ケーブルを使えば、USB フラッシュメモリ、USB 接続カードリーダー、USB 接続 CD ドライブに対応している。TTS 機能を搭載しており、テキストデイジーの再生も可能である。販売は 2011 年。

(写真提供:シナノケンシ株式会社)





5 ロービジョン者用の支援機器

(1)初期のデスクトップ型拡大読書器65

拡大読書器ではオニキスなど海外製品の利用も多いが、ここでは日本製のものについて、初期の拡大読書器の主要3メーカーの製品を紹介する。







初期の国産拡大読書器: 左から、ミカミ/オプチスコープ C 型 (CCU-C 型)、ナイツ/VS-2000、タイムズコーポレーション/アシストビジョン AV-10

・株式会社ミカミ/オプチスコープ C型(CCU-C型)

日本の拡大読書器の実用化は、1976年のミカミの CCU-C 型に始まる。モニターは、17 インチでブラウン管 (CRT)、拡大倍率は 2.0~20倍、白黒・白黒反転の表示モードがあり、価格は 80万円であった。1987年まで販売されてい

 $^{64}\ http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/access/daisy/daisy1_norma1601.html$

⁶⁵ 障害者職業総合センター「ロービジョン用就労支援機器の利用状況と改善の方向性」資料シリーズ No.65 (2012)、pp50-55

た。

株式会社ナイツ/VS-2000

14 インチでブラウン管 (CRT)、拡大倍率は $3.4\sim27$ 倍、白黒・白黒反転の表示モードがあり、価格は本体のみで 29 万8千円であった。1992 年から 1997 年に販売された。また、この機種からラインマーカーとマスキングの機能を除いた VS-1500 が、価格 19 万8千円で 1993 年に発売された。

・株式会社タイムズコーポレーション/アシストビジョン AV-10

モニターは 14 インチブラウン管 (CRT)、拡大倍率は $3\sim20$ 倍、表示モードは白黒・白黒反転であった。価格はモニター付きで 22 万 8 千円で、1997 年から 1999 年に販売された。

拡大読書器は、カメラの技術とともに進歩していった。カメラがモノクロからカラー、さらにオートフォーカスとなると、拡大読書器もカラーやオートフォーカスとなった。また、モニターはブラウン管(CRT)から液晶モニターに変わっていった。また倍率も飛躍的に上がった。ミカミの TOP-AF22(2010 年発売)、ナイツの VS-2000AFDタイプ A (2008 年発売)、タイムズコーポレーションの AV-100CP は全て液晶モニターであり、表示モードには白黒・白黒反転の他にカラーがあり、オートフォーカス機能が付いている。拡大読書器は、1993 年から日常生活用具給付の対象となり、価格帯は給付限度額の 19 万 8 千円に収斂していった。

(2) PC ワイド

NEC9800 シリーズのパソコンの画面表示をハード的に拡大する装置。パソコンの RGB ポートからの信号をこの装置に送って、大きな画面に大きな文字を映し出すことができる。1988 年に国立職業リハビリテーションセンター研究部がネオローグ電子株式会社と共同で開発した。販売は 1997年まで。



(3) 画面拡大ソフトなど

1990 年代に入ってパソコン環境は大きく変わった。パソコンの OS は MS-DOS から Windows に、それに伴って、インターフェイスも CUI (character user interface) から GUI (graphical user interface) に変わった。 OS が MS-DOS から Windows となり、Windows のバージョンアップに合わせてバージョンアップしている画面拡大ソフトは、アメリカ Ai Squared 社の Zoom Text であり、現在も我が国で販売されている。また、最近では、Windows に拡大機能が搭載されるようになり、この機能を利用している人も増えている。 さらに、iPad などを利用して、内臓カメラで撮影した画像を拡大機能を使って見るなど、汎用機の利用も進んでいる。

第4節 まとめと考察

視覚障害者の就業に関連した取組の変遷及び支援機器開発の歴史等を概観し、次のような知見が得られた。

- ① 我が国では、視覚障害者のリハビリテーション、職業リハビリテーションは近世からその萌芽がみられるが、 法的整備、障害者の権利に根差したサービス体系の整備は、第二次世界大戦後の復興期以降に進展したと言 える。
- ② 管鍼法を発見し、鍼を視覚障害者の職業として定着させた杉山和一、組織的なリハビリテーションと職業訓練を通じて三療以外の職業開拓に取り組んだ岩橋英行、カナタイプや音声ワープロを使った方法を定着させた松井新二郎など、新職種を開拓した人々は、視覚障害を補う工夫をし、晴眼者との競争の中でその地位を確立した。
- ③ 我が国の視覚障害者の職業自立の取組の方向性をみると、近代の歴史を通じて「三療が一番」という考え方と、「晴眼者と同じようにさまざまな職業を探るべきだ」という考え方の双方が並立している。
- ④ 我が国の障害者施策は、国際連合などの国際的な動向、とりわけ欧米先進国の動向や考え方の影響を受けている面が多い。
- ⑤ 視覚障害者の事務系職種への雇用機会の拡大は、支援機器の開発を含めた新技術の応用とともに、職場にお ける支援制度、資格試験のバリアフリー化など制度面の整備が進んだことも大きく影響している。
- ⑥ 視覚障害者専用の機器の開発に関しては、海外での機器の開発 → 国産化という流れがある。
- ⑦ 視覚障害者の読み書きを音声で補う支援機器に関しては、日本語の特性を考慮した工夫が必要であった。
- ⑧ 視覚障害者専用の機器のほかに、障害のない人が使っている汎用機を活用するという方法が出てきた。
- ⑨ 他方、汎用機に視覚障害者が使用する機能を搭載するという方法もあり、いずれがより汎用性があるかは、 製品の価格、バージョンアップの頻度などのメンテナンスの状況等に影響される面もある。

第3章 働く視覚障害者の現状

第3章 働く視覚障害者の現状

第1節 企業で働く視覚障害者の状況に関する調査 (アンケート調査)

1 目的

企業で働く視覚障害者を対象に、職業生活、職域拡大、キャリア形成等の現状や課題を把握することを目的とした。

2 方法

(1)調査対象

民間企業(独立行政法人等の団体を含む)で働く視覚障害者とし、視覚障害者に対する職業訓練、就労支援サービスを提供している7施設・団体、視覚障害当事者からなる6団体、及び視覚障害リハビリテーション専門家からなる1団体のメーリングリスト等を通じて回答協力者を募集した。

(2)調査方法

回答協力者から委託業者宛に協力を申し出てもらい、調査票を委託業者から電子メールにて送付し、その調査票 に回答を記入して、委託業者に返信してもらった。

協力者が申し出た場合には、拡大文字、点字による調査票を別途送付し、委託業者宛に回答を送付してもらった。

(3)調査期間

平成29年2月16日~同年3月21日(回答時点は同年2月16日現在と指定)

(4)調査項目

以下のAからGの7分野について、計36間を設け、回答は原則として選択式、単数回答とし、一部複数回答及び 記述式回答とした。

- A 回答者の属性
- B 就職した際の状況
- C 勤務先・従事している業務
- D 支援機器の整備状況
- E 人的支援の状況
- F 研修の受講状況等
- G キャリア形成

(5) 倫理審査

本アンケート調査は、障害者職業総合センター調査研究倫理審査委員会の承諾を得て実施された。

3 集計結果

(1)回答数

メーリングリストの加入者延べ約2,000人(重複あり)に協力を呼びかけ、そのうち144人から回答への協力の申 し出があった。そのうち123人から回答があり、有効回答122、無効回答1であった。

(2)回答結果

<A 回答者の属性>

問1 性別及び年齢

有効回答 122 人の性別は、男 90 人 (73.8%)、女 32 人 (26.2%)であった。

平均年齢は47歳で、最年少は20歳、最高齢は71歳であった(中間値46歳)。

年齢階級別では、19歳以下0人、20歳から24歳1人(0.8%)、25歳から29歳6人(4.9%)、30歳から34歳11人(9.0%)、35歳から39歳9人(7.4%)、40歳から44歳24人(19.7%)、45歳から49歳21人(17.2%)、50歳から54歳16人(13.1%)、55歳から59歳14人(11.5%)、60歳から64歳10人(8.2%)、65歳から69歳8人(6.6%)、70歳以上2人(1.6%)であった。

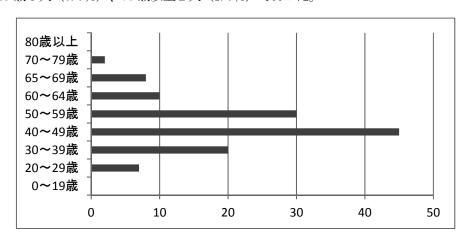


図3-1 年齢分布

問2 障害程度

障害程度は、重度116人(95.1%)(うち1級74人(60.7%)、2級42人(34.4%))、3級2人(1.6%)、 5級1人(0.8%)、障害者手帳を所持していない2人(1.6%)、不明1人(0.8%)であった。

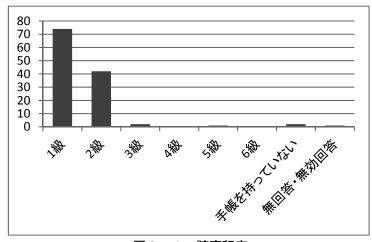


図3-2 障害程度

問3 現時点の見え方

現時点の見え方について、両眼で補助具等を使用した場合の最大視力について聞いたところ、全く見えない66人(54.1%)、墨字は使えないが移動の助けになる視力や視野はある16人(13.1%)、拡大読書器で普通の字が読める22人(18.0%)、拡大レンズを使えば普通の文字が読める7人(5.7%)、普通の字が読めるが視野障害による困難を伴う8人(6.6%)などであった。

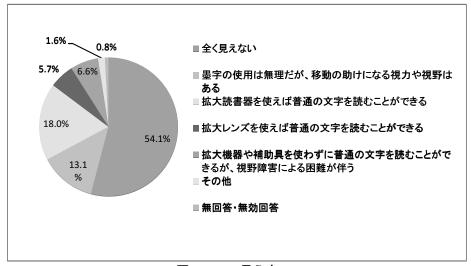


図3-3 見え方

問4 重複障害

視覚障害以外の障害がある者は9人で、聴覚障害(3人)、肢体不自由(1人)、内部障害(1人)、気分障害(2人)、難病(2人)などであった。

問5 通勤手段及び片道の通勤時間

通勤手段は、公共交通機関100人(82.0%)、家族・支援者による車の送迎6人(4.9%)などとなっており、通勤時間は、30分未満21人(17.2%)、30分以上60分未満45人(36.9%)、60分以上90分未満29人(23.8%)、90分以上120分未満11人(9.0%)、120分以上4人(3.3%)などであった。

問6 最終学歴

最終学歴は、高等学校(盲学校高等部を含む)11人(9.0%)、専門学校(同専攻科を含む)25人(20.5%)、 短大・高専9人(7.4%)、大学54人(44.3%)、大学院23人(18.9%)であった。

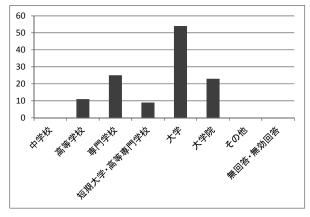


図3-4 最終学歴

問7 職歴

現在の企業に就職する前のアルバイトを含む職歴については、仕事をしていた90人(73.8%)、仕事をしていなかった31人(25.4%)などであった。

<B 就職した際の状況>

問8 採用時の状況

現在の企業に採用された際の状況については、視覚障害がなく一般採用された18人(14.8%)、視覚障害者として一般採用された40人(32.8%)、障害者求人で採用された58人(47.5%)、その他6人(4.9%)であった。

問9 採用時の雇用形態

正社員79人(64.8%)、契約(嘱託)社員29人(23.8%)、パート8人(6.6%)、アルバイト3人(2.5%)、派遣社員2人(1.6%)などであった。

問10 勤務年数

勤務年数は、5年未満26人(21.3%)、5年以上10年未満30人(24.6%)、10年以上15年未満15人(12.3%)、15年以上20年未満17人(13.9%)、20年以上33人(27.0%)などとなっており、平均勤続年数は13.7年で、最長では41年であった。

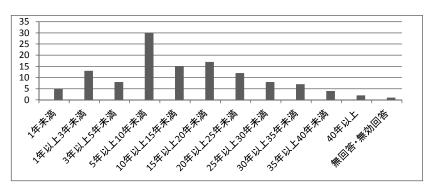


図3-5 勤続年数

問11 現在の雇用形態

正社員86人(70.5%)、契約(嘱託)社員21人(17.2%)、パート6人(4.9%)、アルバイト2人(1.6%)、定年後の継続雇用5人(4.1%)などであった。

問12 視覚障害の発生時期と採用又は職場復帰との関係

現在雇用されている企業における視覚障害の発生時期と採用又は職場復帰との関係については、採用前から 視覚障害があったが障害があることは知らせずに一般採用試験を受けた1人(0.8%)、採用前から視覚障害が あり障害があることを伝え特別な配慮による採用試験を受けた60人(49.2%)、採用前から視覚障害があり障 害があることを知らせたが特別な配慮はなく一般採用試験を受けた23人(18.9%)、採用後に視覚障害が発生 し元の仕事に復帰した8人(6.6%)、採用後に視覚障害が発生し別の仕事に復帰した7人(5.7%)などであった。

<C 勤務先・従事している業務>

問13 勤務先の業種

勤務先の業種は、建設業 5 人 (4.1%) 、製造業19人 (15.6%)、情報通信業13人 (10.7%) 、運輸業、郵便業 1 人 (0.8%)、卸売業、小売業 6 人 (4.9%)、金融業、保険業 4 人 (3.3%)、不動産業、物品賃貸業 2 人 (1.6%)、学術研究、専門・技術サービス業 1 人 (0.8%)、宿泊業、飲食サービス業 2 人 (1.6%)、教育、学習支援業14 人 (11.5%)、医療、福祉35人 (28.7%)、サービス業 (他に分類されないもの) 2 人 (1.6%)、公務 (他に分類されるものを除く) 4 人 (3.3%) などであった。

表3-1 勤務先の業種

	日本標準産業分類大分類	人数	割合
Α	農業、林業	0	0.0%
В	漁業	0	0.0%
С	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
D	建設業	5	4.1%
E	製造業	19	15.6%
F	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
G	情報通信業	13	10. 7%
Н	運輸業、郵便業	1	0.8%
I	卸売業、小売業	6	4.9%
J	金融業、保険業	4	3.3%
Κ	不動産業、物品賃貸業	2	1.6%
L	学術研究、専門・技術サービス業	1	0.8%
М	宿泊業、飲食サービス業	2	1.6%
Ν	生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%
0	教育、学習支援業	14	11.5%
Р	医療、福祉	35	28. 7%
Q	複合サービス事業	0	0.0%
R	サービス業(他に分類されないもの)	2	1.6%
S	公務(他に分類されるものを除く)	4	3.3%
Т	分類不能の産業	0	0.0%
	無回答・無効回答、不明	14	11.5%
	計	122	100.0%

問14 従事する業務(複数回答)

現在従事している業務については、電話交換 4人(3.3%)、ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう16人(13.1%)、コールセンターのオペレータ業務 3人(2.5%)、営業 8人(6.6%)、教職13人(10.7%)、システム管理・システム開発16人(13.1%)、窓口・相談業務18人(14.8%)、広報10人(14.8%)、広報10人(14.8%)、経理事務 1人(14.8%)、一般事務(総務、人事等)15人(14.8%)、計画・立案15人(15.1%)、調査・研究16人(15.1%)、管理職 15人(15.1%)、その他15人(15.1%)であった。

表3-2 業務内容

業務内容	件数	割合
電話交換	4	3.3%
ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう	16	13.1%
コールセンターのオペレータ業務	3	2. 5%
営業	8	6.6%
教職	13	10. 7%
システム管理・システム開発	16	13.1%
窓口・相談業務	18	14.8%
広報	10	8. 2%
経理事務	1	0.8%
一般事務 (総務、人事等)	35	28. 7%
計画・立案	24	19.7%
調査・研究	16	13.1%
管理職	5	4. 1%
その他	35	28. 7%

n=122

問15 1週間の勤務日数及び1日当たりの勤務時間

週当たりの勤務時間は、122人のうち勤務時間が明記されている者118人について見ると、35時間以上40時間以内99人(83.9%)、20時間以上35時間未満8人(6.8%)、40時間超8人(6.8%)、20時間未満3人(2.5%)であった。

問16 勤務時間に関する配慮(複数回答)

勤務時間に関する配慮については、特に配慮の必要がない86人(70.5%)、障害に配慮した勤務時間の調整 8人(6.6%)、通院のための勤務時間の調整11人(9.0%)、勤務時間の配慮の希望がある7人(5.7%)であった。

表3-3 勤務時間に関する配慮

勤務時間に関する配慮	件数	割合
障害に配慮した勤務時間の調整が行われている	8	6.6%
通院のための勤務時間の調整が行われている	11	9.0%
その他の勤務時間に関する配慮が行われている	11	9.0%
その他の勤務時間に関する配慮の希望がある	7	5. 7%
勤務時間に関する配慮の必要がない	86	70. 5%

n=122

問17 職場での移動

職場での主な移動については、白杖や盲導犬を使わずに単独で移動66人(54.1%)、白杖を使って単独で移動39人(32.0%)、同僚などの手引きによる移動3人(2.5%)などであったが、その他6人(4.9%)や追記の内容を見ると、場所や時間によって白杖を使用したり、人的な支援を受けたりと、主な移動として一概にくくれないものが散見された。

<D 支援機器の整備状況>

問18 支援機器の整備状況(複数回答)

現在使用している支援機器については、画面読み上げソフト93人 (76.2%)、点字ディスプレイ装置34人 (27.9%)、OCR装置32人 (26.2%)、拡大読書器24人 (19.7%)、画面拡大ソフト20人 (16.4%) などとなっていた。

表3-4 支援機器の整備状況

使用している支援機器	件数	割合
画面読み上げソフト	93	76. 2%
画面拡大ソフト	20	16.4%
拡大読書器	24	19. 7%
点字ディスプレイ装置	34	27. 9%
点字ノートテイカー	19	15. 6%
0CR装置	32	26. 2%
点字プリンター	18	14.8%
点字タイプライター	11	9.0%
デイジー録音・再生装置	13	10. 7%
デイジー編集装置	4	3.3%
視覚障害者用電話交換機	0	0.0%
プロジェクター	4	3.3%
その他	22	18.0%

n=122

問19 画面読み上げソフトや画面拡大ソフトでアクセスできない社内ネットワークシステムの有無

画面読み上げソフトや画面拡大ソフトでアクセスできない社内ネットワークシステムがある49人(40.2%)、ない66人(54.1%)などであった。

問20 社内ネットワークシステムにアクセスできない理由 (複数回答)

画面読み上げソフトや画面拡大ソフトでアクセスできない社内ネットワークシステムがあるとした49人に対してその理由を聞いたところ、画面読み上げソフトなどの機能が不十分であること33人(67.3%)、社内ネットワークシステムのセキュリティ確保のため画面読み上げソフトの導入が制限されていること10人(20.4%)などが挙げられた。

問21 コンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化(複数回答)

最近のコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化によって、業務がどのように変わったか聞いたところ、従来から仕事(業務)はできていたが効率が上がった42人(34.4%)、機器等を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった35人(28.7%)、担当する仕事(業務)の幅が広がった24人(19.7%)、技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した4人(3.3%)、その他25人(20.5%)などであった。

表3-5 【T技術の進歩等による業務内容の変化

IT技術の進歩等による業務内容の変化	件数	割合
機器等を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった	35	28. 7%
従来から仕事(業務)はできていたが、その効率が上がった	42	34.4%
担当する仕事(業務)の幅が広がった	24	19. 7%
技術の進歩等によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した	4	3.3%
その他	25	20. 5%

n=122

問22 担当業務の幅を広げるための機器開発等の必要性(2つまで回答可)

今後、担当する業務の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要か聞いたところ、画面読み上げソフトの機能向上を挙げた者が77人(63.1%)、0CR装置34人(27.9%)などであった。開発ニーズの多かった画面読み上げソフトや0CR装置については、障害等級1、2級の重度障害者からの要望が大半であった。重度障害者の中にはカスタマイズマクロの開発を挙げる者も9人いた。

<E 人的支援の状況>

問23 業務を遂行する上での他の人の手助けの必要性

業務を遂行するため他の人の手助けを必要とする部分があるとした者は109人(89.3%)と大半を占め、ないとした者11人(9.0%)などであった。

問24 手助けをするための介助者の委嘱・配置について

業務を遂行するため他の人の手助けを必要とする部分があるとした者109人のうち、専任の介助者を委嘱している10人(9.2%)、専任の介助者ではないが一般の社員が介助を担当している20人(18.3%)、介助者の委嘱や介助を担当する社員はいないが周りの社員が手助けをしている62人(56.9%)などであった。

表3-6 介助者の委嘱・配置の状況

介助者の委嘱・配置	件数	割合
専任の介助者を委嘱している	10	9. 2%
専任の介助者の委嘱はないが、一般の社員が配置され、その仕事の一部として介助を担当している	20	18.3%
介助者の委嘱や介助を担当する社員の配置はないが、周りの社員が手助けしてくれるので必要は感じていない	62	56.9%
その他	16	14. 7%
無回答・無効回答	1	0.9%
at	109	100.0%

問25 手助けをするための介助者の委嘱・配置が必要ない理由(複数回答)

業務を遂行するため他の人の手助を必要とする部分がないとした者11人にその理由を聞いたところ、支援機器を用いれば単独で行うことができる6人、業務の内容を見直し単独でできるものだけにしている4人などであった。

<F 研修の受講状況等>

問26 社員が受けることになっている研修の受講

全て参加した53人(43.4%)に対し、参加しなかったものがある45人(36.9%)などであった。

表3-7 社員研修の受講状況

社員研修の受講	件数	割合
全て参加した	53	43. 4%
参加しなかったものがある	45	36. 9%
無回答・無効回答	24	19. 7%
計	122	100.0%

問27 業務に関連する外部研修の受講

外部研修については、参加した73人(59.8%)、参加したことはない43人(35.2%)などであった。

表3-8 外部研修の受講状況

外部研修の受講	件数	割合
参加した	73	59.8%
参加したことはない	43	35. 2%
無回答・無効回答	6	4.9%
計	122	100.0%

問28 視覚障害者として必要な支援機器の訓練や研修の参加

視覚障害者として必要な支援機器の訓練や研修については、参加した64人(52.5%)、参加したことはない55人(45.1%)などであった。

表3-9 支援機器等の研修等の受講状況

支援機器の訓練・研修の受講	件数	割合
参加した	64	52.5%
参加したことはない	55	45.1%
無回答・無効回答	3	2. 5%
計	122	100.0%

くG キャリア形成>

問29 視覚障害者として就職又は復職直後の業務と現在の業務内容の変化

現在の勤務先に視覚障害者として就職した際の業務又は視覚障害者となって復職した直後の業務と比べて現在の業務内容が変化したかどうかについては、変わらない36人(29.5%)、基本的に変わらないが業務の幅が広がった49人(40.2%)、全く異なる業務を担当するようになった20人(16.4%)などであった。

表3-10 業務内容の変化

業務内容の変化	件数	割合
変わらない	36	29.5%
基本的には変わらないが、業務の幅が広がった	49	40.2%
全く異なる業務を担当するようになった	20	16.4%
その他	10	8. 2%
無回答・無効回答	7	5. 7%
計	122	100.0%

問30 視覚障害者として就職又は復職後の異動(複数回答)

現在の勤務先に視覚障害者として就職又は復職してからの職場の異動については、異なる勤務地への異動があった16人(13.1%)、同じ勤務地の中で部署間の異動があった24人(19.7%)、異動の制度はあるが異動はなかった40人(32.8%)、異動の制度がない41人(33.6%)であった。

表3-11 異動の状況

異動	件数	割合
異なる勤務地への異動があった	16	13.1%
同じ勤務地の中で、部署間の異動があった	24	19. 7%
異動の制度はあるが、自分には異動はなかった	40	32.8%
異動の制度はない	41	33.6%

n=122

問31 視覚障害者として就職又は復職後の昇進・昇格

現在の勤務先に視覚障害者として就職又は復職してからの昇進・昇格については、あった44人(36.1%)、 なかった54人(44.3%)、昇進・昇格の制度がない21人(17.2%)などであった。

表3-12 昇進・昇格の状況

昇進・昇格	件数	割合
あった	44	36. 1%
なかった	54	44. 3%
昇進・昇格の制度はない	21	17. 2%
無回答・無効回答	3	2. 5%
計	122	100.0%

問32 昇進・昇格に伴って検討された職場環境の整備状況や昇進・昇格に支障となっている条件(自由記述)

問31において、昇進・昇格があった又はなかったと回答した者に対して、昇進・昇格に伴って検討された職場環境の整備状況や昇進・昇格に支障となっている条件について自由記述による回答を求めた。

記述内容を分析すると、昇進・昇格に伴って検討された職場環境の整備状況についての記述はなく、昇進・昇格の支障となっている条件として、成果・能力及び障害に関すること(6件)、上司の評価や意識等に関すること(5件)、先例・制度がないこと(4件)、自分で昇進・昇格を希望しないこと(4件)、まだ昇進・昇格の対象となっていないこと(3件)、昇進はしても管理職にはなれないこと(3件)、紙の資料が障壁となっていること(3件)、昇格等の試験のこと(2人)などが挙げられた。

問33 今後の業務の幅を広げていくことについての考え

今後、業務の幅をさらに広げていきたいと思っているかどうか聞いたところ、大いに思う36人(29.5%)、まあまあ思う27人(22.1%)、あまり思わない29人(23.8%)、全く思わない7人(5.7%)、どちらともいえない14人(11.5%)、などであった。

表3-13 今後の業務への考え

今後の業務への考え	件数	割合
大いに思う	36	29.5%
まあまあ思う	27	22. 1%
あまり思わない	29	23.8%
全く思わない	7	5. 7%
どちらともいえない	14	11.5%
無回答・無効回答	9	7. 4%
計	122	100.0%

問34 業務の幅を広げる方面と方策(自由記述)

問33において、今後、業務の幅をさらに広げていきたいと大いに思う又はまあまあ思うと回答した者について、どのような方面に業務の幅を広げていきたいか、そのためにどのような支援が必要か自由記述による回答を求めた。

どのような方面に業務の幅を広げていきたいかに関しては、マッサージ師や人材開発など具体的な職種や業務を挙げているもの(28件)、「障害があることを価値にできる仕事」など新たな職域開発に関するもの(13件)、専門的な知識・技能の向上に関するもの(7件)、「人に頼らずに仕事ができるようになる」など現在の業務遂行に関するもの(3件)などであった。

どのような支援が必要かに関しては、「紙資料の代読・代筆」など視覚障害への配慮に関するもの(15件)、研修の充実に関するもの(13件)、「会社の正しい障害者理解」など啓発に関するもの(6件)、障害者のスキルアップ体制の確立などキャリア形成の支援に関するもの(2件)、支援機器等の開発に関するもの(2件)などであった。

問35 業務の幅を広げていきたいと思わない理由

問33において、今後、業務の幅をさらに広げていきたいとあまり思わない又は全く思わないと回答した者について、自由記述による回答を求めた。

記述内容は、現在の仕事に満足している(11件)、年齢的な理由(9件)、他にできそうな業務が見当たらない(4件)などであった。

問36 職業生活や業務の面で希望するさらなる支援等

企業で働く視覚障害者として、職業生活や業務の面で希望する支援等について、自由記述により回答を求めた。 支援機器、在職者訓練、同行援護、職場介助者、職場の障害の理解の促進などに関する要望が多数挙げられた。 内容を分析し、A. 障害のある個人の環境整備に関する要望、B. 制度面に関する要望、C. 意識啓発に関 する要望に分かれ、さらに、Aについては、①支援機器、②人的支援、③移動に関する支援、④社内行事への 参加、⑤研修、資格取得、キャリア、⑥会社との交渉、⑦健常者と共有できるアクセス方法、Bについては、 ①支援制度、②支援内容、支援ネットワークの明確化、③社内・ピア相談体制、④技術やノウハウに関する研 究と情報の蓄積・提供、Cについては、①障害のない人との相互理解の促進、②障害に関する啓発、③その他 に分類、整理した。

> A. 障害のある個 人の環境整備に 関する要望

- ①支援機器(14)
 - 〇機器の性能向上(2)
 - ○利用しやすい訓練と問合せの体制(8)
 - 〇機器の設置(4)
- ②人的支援(8)
- ③移動に関する支援(8)
- ④社内行事への参加(1)
- ⑤研修、資格取得、キャリア(6)
- ⑥会社との交渉(1)
- ⑦健常者と共有できるアクセス方法(4)

B. 制度面に関 する要望

- ①支援制度(7)
 - 〇法律・施策(3)
 - 〇地域格差の是正(1)
 - ○資金の提供(3)
- ②支援内容、支援ネットワークの明確化(2)
- ③社内・ピア相談体制(4)
- ④技術やノウハウに関する研究と情報の蓄積・提供(6)

C. 意識啓発に関 する要望

- ①障害のない人との相互理解の促進(3)
- ②障害に関する啓発(8)
- ③その他(6)

図3-6 職業生活等の向上のための意見、要望等

4 クロス集計

(1) 勤務先の業種と従事する業務との関係

勤務先の業種と従事する業務の関連をみるため、問13(勤務先の業種)と問14(従事する業務(複数回答)) のクロス集計を行った。

① 勤務先が建設業の者の従事する業務

問13において、勤務先の業種が建設業の5人については、問14において、従事する業務として、営業1人(20.0%)、一般事務(総務、人事等)2人(40.0%)、その他3人(60.0%)であった。

② 勤務先が製造業の者の従事する業務

製造業の19人については、ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう1人(5.3%)、システム管理・システム開発 5人(26.3%)、一般事務(総務、人事等)7人(36.8%)、計画・立案 5人(26.3%)、調査・研究 3人(15.8%)、その他 5人(26.3%)であった。

③ 勤務先が情報通信業の者の従事する業務

情報通信業の13人については、ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう 3 人 (23.1%)、システム管理・システム開発 4 人 (30.8%)、広報 1 人 (7.7%)、一般事務 (総務、人事等) 3 人 (23.1%)、計画・立案 2 人 (15.4%)、調査・研究 1 人 (7.7%)、その他 4 人 (30.8%)であった。

④ 勤務先が運輸業、郵便業の者の従事する業務

運輸業、郵便業1人については、営業、窓口・相談業務、広報、一般事務(総務、人事等)、計画・立案、 調査・研究を挙げていた。

⑤ 勤務先が卸売業、小売業の者の従事する業務

卸売業、小売業6人については、電話交換1人(16.7%)、ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう2人(33.3%)、コールセンターのオペレータ業務1人(16.7%)、営業1人(16.7%)、窓口・相談業務1人(16.7%)、広報1人(16.7%)、一般事務(総務、人事等)1人(16.7%)、計画・立案1人(16.7%)、その他1人(16.7%)であった。

⑥ 勤務先が金融業、保険業の者の従事する業務

金融業、保険業4人については、ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう1人(25.0%)、システム管理・システム開発1人(25.0%)、窓口・相談業務1人(25.0%)、一般事務(総務、人事等)3人(75.0%)であった。

⑦ 勤務先が不動産業、物品賃貸業の者の従事する業務

不動産業、物品賃貸業2人については、システム管理・システム開発1人(50.0%)、一般事務(総務、人事等)2人(100%)、計画・立案1人(50.0%)、調査・研究1人(50.0%)であった。

⑧ 勤務先が学術研究、専門・技術サービス業の者の従事する業務

学術研究、専門・技術サービス業1人については、一般事務(総務、人事等)及び計画・立案を挙げてい

⑨ 勤務先が宿泊業、飲食サービス業の者の従事する業務

宿泊業、飲食サービス業2人については、一般事務(総務、人事等)1人(50.0%)、その他1人(50.0%)であった。

⑩ 勤務先が教育、学習支援業の者の従事する業務

教育、学習支援業14人については、営業1人(7.1%)、教職11人(78.6%)、窓口・相談業務1人(7.1%)、 広報1人(7.1%)、一般事務(総務、人事等)2人(14.3%)、計画・立案2人(14.3%)、調査・研究6 人(42.9%)、その他1人(7.1%)であった。

⑪ 勤務先が医療、福祉の者の従事する業務

医療、福祉35人については、電話交換1人(2.9%)、ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう6人(17.1%)、コールセンターのオペレータ業務2人(5.7%)、営業2人(5.7%)、教職2人(5.7%)、システム管理・システム開発3人(8.6%)、窓口・相談業務11人(31.4%)、広報6人(17.1%)、経理事務1人(2.9%)、一般事務(総務、人事等)4人(11.4%)、計画・立案7人(20.0%)、調査・研究1人(2.9%)、管理職5人(14.3%)、その他18人(51.4%)であった。

- ② 勤務先がサービス業(他に分類されないもの)の従事する業務サービス業(他に分類されないもの)2人については、一般事務(総務、人事等)2人(100.0%)であった。
- (3) 勤務先が公務(他に分類されるものを除く)の者の従事する業務 公務(他に分類されるものを除く)4人については、窓口・相談業務1人(25.0%)、計画・立案1人(25.0%)、 調査・研究2人(50.0%)、その他1人(25.0%)であった。

経 業務 そ 営 理 ス 広 般 画 杳 話 教 ター・ル・ 理 ത 療 交 テ 事 事 業 職 相 報 立 研 業種 等 職 他 換 務 務 ム 談 案 究 セ 建設業 製造業 情報通信業 運輸業、郵便業 卸売業、小売業 金融業、保険業 不動産業、物品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業 宿泊業、飲食サービス業 教育、学習支援業 医療、福祉 サービス業 (他に分類されないもの) 公務 (他に分類されるものを除く)

表3-14 就業先の業種と業務内容の関係※

(※)業種と業務の両方について明らかな者を対象

(2) 採用時の状況と年代との関係

一般採用と障害者採用の比率について、年齢との関係をみるため、問8(採用時の状況)と問2(年齢)との クロス集計を行った。

「採用時から視覚障害があったが一般採用された」人数と「障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考等により採用された」人数を年齢階層ごとに比較した。

70歳以上では前者 2 人、後者 0 人、65~69歳では前者 5 人、後者 1 人、60~64歳では前者 5 人、後者 4 人、55 ~59歳では前者 7 人、後者 4 人、50~54歳では前者 2 人、後者 9 人、45~49歳では前者 3 人、後者 13 人、後者 13 人、40~44 歳では前者 7 人、後者 11 人、35~39歳では前者 3 人、後者 5 人、30~34歳では前者 5 人、後者 5 人、25歳~29 歳では前者 1 人、後者 1 人、後者 1 人、10 となっていた。10 を表し、10 にはできます

表3-15 採用時の状況と年代の関係

年齢 採用時の状況	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
採用時は視覚障害がなかったので 一般採用された	0	0	0	0	1	4	5	4	3	0	1	0
採用時から視覚障害があったが一 般採用された	0	0	1	5	3	7	3	2	7	5	5	2
障害のある方を対象とした募集、求 人、採用選考等により採用された	0	1	5	5	5	11	13	9	4	4	1	0
その他	0	0	0	1	0	2	0	1	0	1	1	0
無回答·無効回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(3)採用・復職時の状況(一般採用か障害者採用か)と採用に係る配慮との関係

一般採用、障害者採用等による、採用等に係る配慮の有無との関係についてみるため、間8 (採用時の状況) と問12 (視覚障害の発生時期と採用又は職場復帰との関係) のクロス集計を行った。

① 問8において、「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」18人のうち、問12において「採用後に視覚障害が発生し元の仕事(業務)に復帰した」7人(38.9%)、「採用後に視覚障害が発生し別の仕事(業務)に復帰した」7人(38.9%)などであった。

表3-16 採用時の状況と配慮の関係①

問8「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」18人

11110	一	
問12	採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、採用された	0
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された	0
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受けて、採用された	0
	採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した	7
	採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した	7
	その他	4
	無回答·無効回答	0

② 「採用時から視覚障害があったが一般採用された」40人のうち、「採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された」18人(45.0%)、「採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受け、採用された」16人(40.0%)などであった。

表3-17 採用時の状況と配慮の関係②

問8「採用時から視覚障害があったが一般採用された」40人

がからなったのでは、これのは、これをはている。	
採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、採用された	0
採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された	18
採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受けて、採用された	16
採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した	0
採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した	0
その他	5
無回答·無効回答	1
	採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、採用された 採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された 採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受けて、採用された 採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した 採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した その他

③ 「障害のある方を対象とした募集・求人、採用選考等により採用された」58人のうち、「採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された」42人(72.4%)、「採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受け、採用された」7人(12.0%)、などであった。

表3-18 採用時の状況と配慮の関係③

問8「障害のある方を対象とした募集・求人、採用選考等により採用された158人

問12	採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、採用された	0
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された	42
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受けて、採用された	7
	採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した	1
	採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した	0
	その他	5
	無回答·無効回答	3

(4)採用・復職時の状況(一般採用、障害者採用等)と雇用形態の関係

一般採用、障害者採用等による、雇用形態に係る関係についてみるため、問8(採用時の状況)と問9(採用時の雇用形態)のクロス集計を行った。

① 問8において、「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」18人については、問9において全員が、「正社員、正規の職員・従業員」であった。

表3-19 採用時の状況と採用形態の関係①

問8 「採用時は視覚障害がなかった」18人

H U		•
問 9	正社員、正規の職員・従業員	18
採用	契約(嘱託)社員	0
	パート	0
	アルバイト	0
	その他	0
	無回答・無効回答	0

② 「採用時から視覚障害があったが一般採用された」40人については、「正社員、正規の職員・従業員」 28人 (70.0%)、「契約 (嘱託) 社員」6人 (15.0%) などであった。

表3-20 採用時の状況と採用形態の関係②

問8 「採用時から視覚障害があったが一般採用」40人

1-3 - 3	17/13/13 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12	15/2 / 13 7	
問 9	正社員、正規の職員・従業員		28
採用	契約(嘱託)社員		6
	パート		4
	アルバイト		0
	その他		1
	無回答・無効回答		1

③ 「障害のある方を対象とした募集・求人、採用選考等により採用された」58人については、「正社員、正規の職員・従業員」29人(50.0%)、「契約(嘱託)社員」21人(36.2%)、「パート」4人(6.9%)、「アルバイト」3人(5.2%)などであった。

表3-21 採用時の状況と採用形態の関係③

問8「障害のある方を対象とした募集」58人

	<u>ロいのもりとりあこしに分未」のハ</u>	<u> </u>
問 9	正社員、正規の職員・従業員	29
採用	契約(嘱託)社員	21
	パート	4
	アルバイト	3
	その他	1
	無回答・無効回答	0

(5)採用時の雇用形態と現在の雇用形態の関係

採用時の雇用形態と現在の雇用形態の変化についてみるため、問9 (採用時の雇用形態) と問11 (現在の雇用形態) のクロス集計を行った。

① 問9において採用時に「正社員、正規の職員・従業員」79人のうち、問11において現在、「正社員、正規の職員・従業員」は74人(93.7%)、定年後の継続雇用4人(5.1%)、契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)1人(1.3%)であった。

表3-22 採用時の雇用形態と現在の雇用形態の変化①

問9 「正社員、正規の職員・従業員」で採用79人

10 9	止任貝、止規の職貝・促耒貝」で採用/9人	
問11	正社員、正規の職員・従業員	74
現在	定年後の継続雇用	4
	契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	1
	パート(定年後の継続雇用を除く)	0
	アルバイト	0
	その他	0
	無回答・無効回答	0

② 採用時に 「契約(嘱託)社員」29人のうち、現在、「正社員、正規の職員・従業員」は10人(34.5%)、「定年後の継続雇用」1人(3.4%)、「契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)」16人(55.2%)などであった。

表3-23 採用時の雇用形態と現在の雇用形態の変化②

問9「契約(嘱託)社員で採用29人

D 9 ;	关的 (矯乱) 性負 (活用29人	
問11	正社員、正規の職員・従業員	10
現在	定年後の継続雇用	1
	契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	16
	パート(定年後の継続雇用を除く)	0
	アルバイト	0
	その他	1
	無回答・無効回答	1

③ 採用時に 、「パート」8人のうち、現在、「契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)」2人(25.0%)、「パート」6人(75.0%)であった。

表3-24 採用時の雇用形態と現在の雇用形態の変化③

問9「パート」で採用8人

111 0 . 1	· 1 1 C 1 x / 1 C 1 X	
	正社員、正規の職員・従業員	0
現在	定年後の継続雇用	0
	契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	2
	パート(定年後の継続雇用を除く)	6
	アルバイト	0
	その他	0
	無回答・無効回答	0

④ 採用時に、「アルバイト」3人のうち、現在、「契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)」1 人(33.3%)、「アルバイト」2人(66.7%)であった。

表3-25 採用時の雇用形態と現在の雇用形態の変化④

問9「アルバイト」で採用3人

アルバイト」と採用る人	
正社員、正規の職員・従業員	0
定年後の継続雇用	0
契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	1
パート(定年後の継続雇用を除く)	0
アルバイト	2
その他	0
無回答・無効回答	0
	正社員、正規の職員・従業員 定年後の継続雇用 契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く) パート(定年後の継続雇用を除く) アルバイト その他

(6) 業務内容の変化と異動の関係

業務内容の変化と異動の関係をみるため、問29(視覚障害者として就職又は復職直後の業務と現在の業務内容) と問30(視覚障害者として就職又は復職後の異動(複数回答))のクロス集計を行った。

① 「業務内容が変わらない」者の「視覚障害者として就職又は復職後の異動」の状況

問29において「業務内容が変わらない」36人について、問30において「異なる勤務地への異動があった」4 人(11.1%)、「同じ勤務地の中での部署間の異動があった」3人(8.3%)、「異動の制度はあるが、自分には異動はなかった」15人(41.7%)、「異動の制度はない」14人(38.9%)であった。

表3-26 業務内容の変化と異動の関係①

問29 業務「変わらない」36人

111 20		
問30	異なる勤務地への異動があった	4
異動	同じ勤務地の中で部署間の異動があった	3
	異動の制度はあるが、自分には異動はなかった	15
	異動の制度はない	14

② 「業務内容は基本的に変わらないが業務の幅が広がった」者の「視覚障害者として就職又は復職後の異動」(複数回答)の状況

「業務内容は基本的に変わらないが業務の幅が広がった」49人について、「異なる勤務地への異動があった」6人(12.2%)、「同じ勤務地の中での部署間の異動があった」12人(24.5%)、「異動の制度はあるが、自分には異動はなかった」18人(36.7%)、「異動の制度はない」15人(30.6%)であった。

表3-27 業務内容の変化と異動の関係②

問29 業務「基本的には変わらないが、業務の幅が広がった」49人

11.19 1	214 33	
問30	異なる勤務地への異動があった	6
異動	同じ勤務地の中で部署間の異動があった	12
	異動の制度はあるが、自分には異動はなかった	18
	異動の制度はない	15

③ 「全く異なる業務を担当するようになった」者の「視覚障害者として就職又は復職後の異動」(複数回答)の 状況

「全く異なる業務を担当するようになった」20人について、「異なる勤務地への異動があった」5人 (25.0%)、「同じ勤務地の中での部署間の異動があった」 8人 (40.0%)、「異動の制度はあるが、自分には異動はなかった」 3人 (15.0%)、「異動の制度はない」 5人 (25.0%) であった。

表3-28 業務内容の変化と異動の関係③

問29 業務「全く異なる業務を担当するようになった」20人

11123	未物・主く共体の未物と担当するようにように」200	
問30	異なる勤務地への異動があった	5
異動	同じ勤務地の中で部署間の異動があった	8
	異動の制度はあるが、自分には異動はなかった	3
	異動の制度はない	5

(7)業務内容の変化と、昇進・昇格及び採用時の状況(一般採用か障害者採用か)の関係

業務内容の変化と昇進・昇格の有無及び採用時の状況(一般採用か障害者採用か)との関係をみるため、問29(視覚障害者として就職又は復職直後の業務と現在の業務内容)と問31(視覚障害者として就職又は復職後の昇進・昇格の変化)及び問8(採用時の状況)のクロス集計を行った。

- ① 「業務内容が変わらない」者の「昇進・昇格」及び「採用時の状況」
 - 問29において、「業務内容は変わらない」36人のうち、問31において、「昇進・昇格があった」8人(22.2%)、「昇進・昇格がなかった」16人(44.4%)、「昇進・昇格の制度がない」12人(33.3%)であった。

表3-29 業務内容が変わらない者の昇進・昇格の状況

問29「変わらない」×問31「昇准・昇格けあったか」

11120 2	<u>からない」へ向い・弁進・弁相はり</u>	0 7 1 1 1 1
問31	あった	8
	なかった	16
	昇進昇格の制度はない	12

・ 「昇進・昇格があった」8人のうち、問8において「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」1人(12.5%)、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」5人(62.5%)、「障害がある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された」1人(12.5%)などであった。

表3-30 業務内容が変わらず、昇進・昇格があった者の採用時の状況

問29「変わらない」×問31昇准昇格「あった」【8名】×問8

1-1 2		
問 8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	1
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	5
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	1
	その他	1

・ 「昇進・昇格がなかった」16 人のうち、「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」4 人 (25.0%)、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」5人 (31.3%)、「障害がある方を 対象とした募集、求人、採用選考により採用された」6人 (37.5%) などであった。

表3-31 業務内容が変わらず、昇進・昇格がない者の採用時の状況

問29「変わらない」×問31昇進昇格「なかった」【16名】×問8

問 8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	4
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	5
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	6
	その他	1

・ 「昇進・昇格の制度がない」12 人のうち、「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」 0人、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」2人(16.7%)、「障害がある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された」10人(83.3%)であった。

表3-32 業務内容が変わらず、昇進・昇格の制度がない者の採用時の状況

問29「変わらない」×問31「昇進昇格の制度はない」【12名】×問8

11.3 - 2	- Strong Mark Machine Market M	
問 8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	0
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	2
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	10
	その他	0

- ② 「業務内容は基本的に変わらないが業務の幅が広がった」者の「昇進・昇格」及び「採用時の状況」
 - 問29において、「業務内容は基本的に変わらないが業務の幅が広がった」49人のうち、問31において、「昇進・昇格があった」26人(53.1%)、「昇進・昇格がなかった」19人(38.8%)、「昇進・昇格の制度がない」4人(8.2%)であった。

表3-33 業務の幅が広がった者の昇進・昇格の状況

問29「業務の幅が広がった」×問31「昇進・昇格はあったか」

	***	V 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
問31	あった	26
	なかった	19
	昇進昇格の制度がない	4

・ 「昇進・昇格があった」26人のうち、問8において「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」1人(3.8%)、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」9人(34.6%)、「障害がある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された」14人(53.8%)などであった。

表3-34 業務の幅が広がった者で昇進・昇格があった者の採用時の状況

問29「業務の幅が広がった」×問31昇進昇格「あった」【26名】×問8

<u> -</u>	1 <u>1</u>	初の福が広がった。八向の弁定弁相・のうた。【20日】八向の	
	問 8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	1
		採用時から視覚障害があったが一般採用された	9
		障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	14
		その他	2

・「昇進・昇格がなかった」19人のうち、「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」3人(15.8%)、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」9人(47.4%)、「障害がある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された」7人(36.8%)であった。

表3-35 業務の幅が広がった者で昇進・昇格がない者の採用時の状況

問29「業務の幅が広がった」×問31昇進昇格「なかった」【19名】×問8

1-1-0 //	THE MAN PICE HOUSE PICE TO BE A	
問 8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	3
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	9
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	7
	その他	0

・「昇進・昇格の制度がない」4人のうち、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」2人(50.0%)、「障害がある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された」1人(25.0%)であった。

表3-36 業務の幅が広がった者で昇進・昇格の制度がない者の採用時の状況

問29「業務の幅が広がった」×問31「昇進昇格の制度はない」【4名】×問8

問 8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	0
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	2
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	1
	その他	1

- ③ 「全く異なる業務を担当するようになった」者の「昇進・昇格」及び「採用時の状況」
 - 問29において、「全く異なる業務を担当するようになった」20人のうち、問31において、「昇進・昇格があった」4人(20.0%)、「昇進・昇格がなかった」12人(60.0%)、「昇進・昇格の制度がない」4人(20.0%)であった。

表3-37 全く異なる業務となった者の昇進・昇格の状況

問29「全く異なる業務を担当」×問31「昇進・昇格はあったか」

10120 <u>T</u>	「英なも本物を担当」へ向い、弁教	
問31	あった	4
	なかった	12
	昇進昇格の制度がない	4

・ 「昇進・昇格があった」4人のうち、問8において、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」 2人(50.0%)、「障害がある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された」2人(50.0%) であった。

表3-38 全く異なる業務となった者で、昇進・昇格があった者の採用時の状況

問29「全く異なる業務を担当」×問31昇進昇格は「あった」【4名】×問8

1-1		
問 8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	0
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	2
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	2
	その他	0

・「昇進・昇格がなかった」12人のうち、「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」3人(25.0%)、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」1人(8.3%)、「障害がある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された」7人(58.3%)などであった。

表3-39 全く異なる業務となった者で、昇進・昇格がない者の採用時の状況

問29「全く異なる業務を担当」×問31昇准昇格は「なかった」【12名】×問8

101 Z 3 1 Z		
問 8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	3
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	1
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	7
	その他	1

・「昇進・昇格の制度がない」4人のうち、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」1人(25.0%)、「障害がある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された」3人(75.0%)であった。

表3-40 全く異なる業務となった者で、昇進・昇格の制度がない者の採用時の状況

問29「全く異なる業務を担当」×問31「昇進昇格の制度はない」【4名】×問8

1-3-0		TO THE STATE OF TH	
問	8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	0
		採用時から視覚障害があったが一般採用された	1
		障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	3
		その他	0

(8) 年齢と今後の業務の考え方の関係

年齢と今後の業務への考え方との関係を見るため、問1(年齢)と問33(今後の業務の幅を広げていくことについての考え)のクロス集計を行った。

- ① 20歳から24歳までの者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え 20歳から24歳までの1人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」1人、「まあまあ思う」、「あまり思わない」、「全く思わない」及び「どちらともいえない」は0であった。
- ② 25歳から29歳までの者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え 25歳から29歳までの6人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」5人 (83.3%)、「まあまあ思う」0人、「あまり思わない」1人 (16.7%)、「全く思わない」及び「どちらともいえない」は0人であった。

- ③ 30歳から34歳までの者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え 30歳から34歳までの11人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」6人 (54.5%)、「まあまあ思う」3人 (27.3)、「あまり思わない」1人 (9.1%)、「全く思わない」1人 (9.1%)、「どちらともいえない」は0人であった。
- ④ 35歳から39歳までの者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え 35歳から39歳までの9人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」3人 (33.3%)、「まあまあ思う」2人 (22.2%)、「あまり思わない」1人 (11.1%)、「全く思わない」0人、「どちらともいえない」は3人 (33.3%)であった。
- ⑤ 40歳から44歳までの者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え 40歳から44歳までの24人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」8人 (33.3%)、「まあまあ思う」6人 (25.0%)、「あまり思わない」7人 (29.2%)、「全く思わない」 0人、「どちらともいえない」は3人 (12.5%)であった。
- ⑥ 45歳から49歳までの者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え45歳から49歳までの21人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」8人(38.1%)、「まあまあ思う」4人(19.0%)、「あまり思わない」2人(9.5%)、「全く思わない」1人(4.8%)、「どちらともいえない」は3人(14.3%)、回答なし3人(14.3%)であった。
- ⑦ 50歳から54歳までの者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え50歳から54歳までの16人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」3人(18.8%)、「まあまあ思う」8人(50.0%)、「あまり思わない」2人(12.5%)、「全く思わない」0人、「どちらともいえない」は2人(12.5%)、回答なし1人(6.3%)であった。
- 8 55歳から59歳までの者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え 55歳から59歳までの14人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」1人 (7.1%)、「まあまあ思う」2人(14.3%)、「あまり思わない」6人(42.9%)、「全く思わない」0 人、「どちらともいえない」は1人(7.1%)、回答なし4人(28.6%)であった。
- ⑨ 60歳から64歳までの者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え60歳から64歳までの10人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」1人(10.0%)、「まあまあ思う」1人(10.0%)、「あまり思わない」6人(60.0%)、「全く思わない」0人、「どちらともいえない」は1人(10.0%)、回答なし1人(10.0%)であった。
- ⑩ 65歳から69歳までの者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え 65歳から69歳までの8人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」0人、 「まあまあ思う」1人(12.5%)、「あまり思わない」3人(37.5%)、「全く思わない」3人(37.5%)、 「どちらともいえない」は1人(12.5%)であった。
- ① 70歳以上の者の今後の業務の幅を広げていくことについての考え 70歳以上の2人については、今後の業務の幅を広げていくことについて、「大いに思う」0人、「まあまあ思う」0人、「あまり思わない」0人、「全く思わない」2人(100%)、「どちらともいえない」は 0人であった。

表3-41 年齢と今後の業務の考え方の関係

年齢今後の考え方	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
大いに思う	0	1	5	6	3	8	8	3	1	1	0	0
まあまあ思う	0	0	0	3	2	6	4	8	2	1	1	0
あまり思わない	0	0	1	1	1	7	2	2	6	6	3	0
全く思わない	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	3	2
どちらともいえない	0	0	0	0	3	3	3	2	1	1	1	0
無回答	0	0	0	0	0	0	3	1	4	1	0	0
計	0	1	6	11	9	24	21	16	14	10	8	2

(9) 支援機器の整備状況と見え方の関係

支援機器の整備状況と見え方の関係をみるため、問18(支援機器の整備状況(複数回答))と問3(現時点の見え方)のクロス集計を行った。

① 画面読み上げソフト使用者と現時点での見え方

問18において、「画面読み上げソフト」を使用している93人のうち、問3において、「全く見えない」57人(61.3%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」15人(16.1%)、「拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる」16人(17.2%)、「拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができる」3人(3.2%)、「拡大機器や補助具を使わずに普通を文字を読むことができるが、視野障害による困難が伴う」1人(1.1%)などであった。

② 画面拡大ソフト使用者と現時点での見え方

「画面拡大ソフト」を使用している20人のうち、「全く見えない」1人(5.0%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」2人(10.0%)、「拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる」13人(65.0%)、「拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができる」2人(10.0%)、「拡大機器や補助具を使わずに普通を文字を読むことができるが、視野障害による困難が伴う」1人(5.0%)などであった。

③ 拡大読書器使用者と現時点での見え方

「拡大読書器」を使用している24人のうち、「全く見えない」1人(4.2%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」4人(16.7%)、「拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる」16人(66.7%)、「拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができる」2人(8.3%)、「拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが、視野障害による困難が伴う」1人(4.2%)であった。

④ 点字ディスプレイ使用者と現時点での見え方

「点字ディスプレイ」を使用している34人のうち、「全く見えない」30人(88.2%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」4人(11.8%)であった。

⑤ 点字ノートテイカー使用者と現時点での見え方

「点字ノートテイカー」を使用している19人のうち、「全く見えない」17人(89.5%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」1人(5.3%)、「拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる」1人(5.3%)であった。

⑥ OCR使用者と現時点での見え方

「OCR」を使用している32人のうち、問3において、「全く見えない」16人(50.0%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」12人(37.5%)、「拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる」4人(12.5%)であった。

⑦ 点字プリンター使用者と現時点での見え方

「点字プリンター」を使用している18人のうち、「全く見えない」15人(83.3%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」3人(16.7%)であった。

⑧ 点字タイプライター使用者と現時点での見え方

「点字タイプライター」を使用している11人のうち、「全く見えない」9人(81.8%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」2人(18.2%)であった。

⑨ デイジー録音再生装置使用者と現時点での見え方

「デイジー録音再生装置」を使用している13人のうち、「全く見えない」 7人(53.8%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」 2人(15.4%)、「拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる」 3人(23.1%)、「拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができる」 1人(7.7%)であった。

⑩ デイジー編集装置使用者と現時点での見え方

「デイジー編集装置」を使用している4人のうち、「全く見えない」3人(75.0%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」1人(25.0%)であった。

⑪ 電話交換機使用者と現時点での見え方

「電話交換機」を使用している者はいなかった。

② プロジェクター使用者と現時点での見え方

「プロジェクター」を使用している4人のうち、「全く見えない」2人(50.0%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」1人(25.0%)、「拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが、視野障害による困難が伴う」1人(25.0%)であった。

支援機器見え方	ソフト画面読み上げ	画面拡大ソフト	拡大読書器	点字ディスプレイ	テイカー ト	O C R 装置	点字プリンター	ライター	デイジー 録音再生	デイジー 編集装置	電話交換機	プロジェクター
全く見えない (光覚弁、手動弁、指数弁を含む)	57	1	1	30	17	16	15	9	7	3	0	2
墨字の使用は無理だが、移動 の助けになる視力や視野はあ る	15	2	4	4	1	12	3	2	2	1	0	1
拡大読書器を使えば普通の文 字を読むことができる	16	13	16	0	1	4	0	0	3	0	0	0
拡大レンズを使えば普通の文 字を読むことができる	3	2	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0
拡大機器や補助具を使わずに普通 の文字を読むことができるが視野障 害による困難が伴う	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
その他	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	93	20	24	34	19	32	18	11	13	4	0	4

表3-42 支援機器の整備と見え方の関係

(10) 従事する業務とIT技術の発達による業務の変化との関係

従事する業務とIT技術の発達による業務の変化をみるため、問14(従事する業務(複数回答))と問21(コンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化(複数回答))のクロス集計を行った。

① 電話交換とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化

問14において電話交換4人のうち、問21において、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」はいずれも0人で、「その他」3人(75.0%)であった。

② ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうとコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化

ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう16人のうち、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」 3人(18.8%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」 5人(31.3%)、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」 3人(18.8%)、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」 1人(6.3%)、「その他」 2人(12.5%)であった。

- ③ コールセンターのオペレータ業務とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化 コールセンターのオペレータ業務3人のうち、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができ るようになった」1人(33.3%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」1人 (33.3%)、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」1人(33.3%)、「技術の進歩によって、仕事(業 務)の幅や量が縮小した」及び「その他」は0人であった。
- ④ 営業とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化 営業8人のうち、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」2人(25.0%)、 「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」2人(25.0%)、「担当する仕事(業務) の幅が広がった」1人(12.5%)、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」及び「そ の他」は0人であった。
- ⑤ 教職とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化 教職13人については、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」4人 (30.8%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」9人(69.2%)、「担当す る仕事(業務)の幅が広がった」2人(15.4%)、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小 した」0人、「その他」4人(30.8%)であった。
- ⑥ システム管理・システム開発とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化 システム管理・システム開発16人については、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができ るようになった」4人(25.0%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」10人 (62.5%)、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」6人(37.5%)、「技術の進歩によって、仕事(業 務)の幅や量が縮小した」1人(6.3%)、「その他」3人(18.8%)であった。
- ⑦ 窓口・相談業務とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化窓口・相談業務18人については、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」6人(33.3%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」7人(38.9%)、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」3人(16.7%)、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」1人(5.6%)、「その他」4人(22.2%)であった。

⑧ 広報とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化

広報10人については、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」4人(40.0%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」5人(50.0%)、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」3人(30.0%)、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」及び「その他」は0人であった。

⑨ 経理事務とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化

経理事務1人については、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」1 人、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」及び「その他」は0人であった。

- ⑩ 一般事務(総務、人事等)とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化
 - 一般事務(総務、人事等)35人については、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」5人(14.3%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」11人(31.4%)、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」8人(22.9%)、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」2人(5.7%)、「その他」7人(20.0%)であった。
- ① 計画・立案とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化

計画・立案24人については、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」10人(41.7%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」10人(41.7%)、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」4人(16.7%)、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」1人(4.2%)、「その他」2人(8.3%)であった。

② 調査・研究とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化

調査・研究16人については、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」 5人(31.3%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効果があがった」7人(43.8%)、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」2人(12.5%)、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」1人(6.3%)、「その他」3人(18.8%)であった。

③ 管理職とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化

管理職5人については、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」3人(60.0%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効率があがった」4人(80.0%)、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」及び「その他」は0人であった。

④ その他とコンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化

その他35人については、「機器を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」17人 (48.6%)、「従来から仕事(業務)はできていたが、その効率があがった」7人(20.0%)、「担当する仕事(業務)の幅が広がった」8人(22.9%)、「技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」0人、「その他」9人(25.7%)であった。

雷 従事する業務 窓 経 計 調 管 そ ル 堂 ス 広 理 杳 話 教 般 画 療 玾 **ത** セ 事 交 職 事 IT技術の発達による 業 テ 相 報 立 研 等 職 他 換 厶 談 務 務 案 究 業務の変化 機器等を導入するまで不可能だった仕事 0 3 10 17 1 4 4 (業務)ができるようになった 従来から仕事(業務)はできていたが、そ 0 10 10 11 の効率が上がった 担当する仕事(業務)の幅が広がった 0 3 1 1 2 6 3 3 0 8 2 0 |技術の進歩によって、仕事(業務)の幅 0 0 0 1 0 0 1 0 2 0 や量が縮小した その他 0 3 2 0 4 3 0 0 7 3 0

表3-43 従事する業務とIT技術の発達による業務の変化との関係

5 調査結果の分析

(1)回答者の傾向

① 年齢階級(問1関係)

本調査協力者の年齢階級を見ると、年齢階級の割合が多い順に、40歳から44歳19.7%、45歳から49歳17.2%、50歳から54歳が13.1%、55歳から59歳が11.5%であった。

一方、平成25年度障害者雇用実態調査(厚生労働省)における、常用労働者 5 人以上を雇用する民営事業所の視覚障害者の年齢階級の割合を見ると、多い順で、60歳から64歳24.8%、35歳から39歳22.7%、55歳から59歳22.4%、25歳から29歳5.9%であった。

以上から、本調査協力者の年齢階級については、平成25年度障害者雇用実態調査に比べて、40歳台、50歳台の視覚障害者からの回答が多かったが、平成28年労働力調査年報(総務省統計局)では、年齢階級の割合が多い順に、40歳から44歳12.6%、45歳から49歳12.0%、65歳以上11.9%、50歳から54歳が10.3%であり、日本全体の労働力分布と近い。

② 障害程度(問2関係)

本調査協力者の障害程度は、重度116人(95.1%、うち1級74人(60.7%)、2級42人(34.4%))、3級 2人(1.6%)、5級1人(0.8%)、障害者手帳を所持していない者2人(1.6%)、不明1人(0.8%)であった。

一方、平成25年度障害者雇用実態調査における、常用労働者 5 人以上を雇用する民営事業所の視覚障害者の障害の程度別雇用者数の割合を見ると、重度(1、2級)43.1%、中度(3、4級)7.1%、軽度(5、6級)47.1%、不明・無回答2.8%であった。

以上から、本調査協力者の障害程度は、全く見えない者66人(54.1%)及び墨字は使えないが移動の助けになる視力や視野はある者16人(13.1%)など視覚障害者の中でも障害の程度が重い者からの回答が多いという特徴がうかがえた。

③ 最終学歴(問6関係)

本調査協力者の最終学歴は、大学・大学院の者が77人(63.1%)を占めている。

平成22年国勢調査によると卒業者に占める大学・大学院卒は19.9%であり、本調査協力者については、 最終学歴が大学・大学院の者からの回答が多いという特徴がうかがえた。

④ 雇用形態(問9関係)

本調査協力者の現在の企業に就職した際の雇用形態は、正社員、正規の職員・従業員64.8%、契約(嘱託) 社員23.8%などとなっていたが、一方、平成25年度障害者雇用実態調査における視覚障害者の雇用形態別雇 用者数の割合では、正社員・無期契約44.2%、正社員・有期契約0.7%、正社員以外・無期契約3.5%、正社 員以外・有期契約51.7%となっており、正社員からの回答が多いという特徴がうかがえた。

⑤ 勤続年数(問10関係)

本調査協力者の平均勤続年数は、13.7年であったが、平成25年度障害者雇用実態調査における視覚障害者の平均勤続年数は8.5年であり、同調査の障害者全体の平均勤続年数10年と比べて勤続年数が長い者が多かいという特徴がうかがえた。

(2) 勤務先の業種と従事している業務について

① 勤務先の業種(問13関係)

勤務先の業種として多い順に、医療、福祉35人(28.7%)、製造業19人(15.6%)、教育、学習支援業14人(11.5%)、情報通信業13人(10.7%)、卸売業、小売業6人(4.9%)、建設業5人(4.1%)、金融業、保険業4人(3.3%)、公務(他に分類されるものを除く)4人(3.3%)、サービス業(他に分類されないもの)2人(1.6%)、不動産業、物品賃貸業2人(1.6%)、宿泊業、飲食サービス業2人(1.6%)、運輸業、郵便業1人(0.8%)、学術研究、専門・技術サービス業1人(0.8%)などであった。

② 従事している業務(問14関係)

従事業務(複数回答)については、122人のうち一般事務(人事、総務等)35人(28.7%)、その他35人(28.7%)、計画・立案24人(19.7%)、窓口・相談業務18人(14.8%)、次いで、ヘルスキーパー及びあん摩マッサージ指圧、はり、きゅう16人(13.1%)、システム管理・システム開発16人(13.1%)、調査・研究16人(13.1%)など、延べ人数では14区分204人となった。

一般事務(人事、総務等)と同数でその他の業務をあげている者が多いが、その業務内容は、品質保証管理、内部監査、建設資材の価格交渉・調達、治療院経営、雑誌記者、医師、医療専門職、職業訓練指導員など、高度な専門性と技術を要する業務、高い対人スキルが要求される業務と言える。

③ 勤務先の業種(問13)と従事している業務(問14)

勤務先の業種と従事している業務についてクロス集計を行ったところ、多いものから、勤務先の業種が医療、福祉で従事している業務がその他18人、同窓口・相談業務11人、勤務先の業種が教育、学習支援業で従事している業務が教職11人、勤務先が医療、福祉で従事してい業務が計画・立案7人、勤務先の業種が製造業で従事している業務が一般事務(総務、人事等)7人、勤務先が医療、福祉で従事してい業務が広報6人、同ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう6人、勤務先が教育、学習支援業で従事している業務が調査・研究6人などであった。

医療、福祉で従事している業務のその他の業務には、生活支援員、点字校正・指導、点字サインの監修、 ユニバーサルデザイン開発モニター、医師、理学療法士、歯科衛生士、歯科技工士、ICT機器サポートなど があり、高度な技能、知識とともに業務経験を経ることでキャリアアップが図られる特徴がうかがえる。

(3) 支援機器について

ア 支援機器の整備状況(問18関係)

現在使用している支援機器については、画面読み上げソフト93人(76.2%)が圧倒的に多く、回答者のうち、「全く見えない」57人(61.3%)、「墨字の使用は無理だが移動の助けになる視力や視野はある」15人

(16.1%)、「拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる」16人(17.2%)、「拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができる」3人(3.2%)、「拡大機器や補助具を使わずに普通を文字を読むことができるが、視野障害による困難が伴う」1人(1.1%)であり、残存視力の活用によって文字を読むことができる者であっても画面読み上げソフトが利用されていることがわかった。

一方、他の支援機器の利用状況については、点字ディスプレイ34人 (27.9%)、OCR装置32人 (26.2%)、拡大読書器24人 (19.7%)、画面拡大ソフト20人 (16.4%) などとなっていた。

イ 社内ネットワークシステムへの対応(問19関係)

画面読み上げソフトや画面拡大ソフトでアクセスできない社内ネットワークシステムがある49人(40.2%)とした者では、その理由として、画面読み上げソフトなどの機能が不十分であることや社内ネットワークシステムのセキュリティ確保のため画面読み上げソフトの導入が制限されていることのほか、「色で入力状態を示したり、画像が埋め込まれていて読み取れない部分がある」、「レイアウトの複雑さなどデザイン設計のバリアが高い」、「フラッシュで表示される掲示板の内容が読み上げられない」など、システム自体が読み上げソフトがあっても対応できない状況も一部うかがえた。

(4)人的支援の状況(問23関係)

業務を遂行するため他の人の手助けを必要とする部分があるとした者は109人(89.3%)を占めたが、専任の介助者を委嘱している者は10人(9.2%)と少数で、専任の介助者ではないが一般の社員が介助を担当している20人(18.3%)、介助者の委嘱や介助を担当する社員はいないが周りの社員が手助けをしている62人(56.9%)などが多かった。中には、支援機器を用いれば単独で行うことができる6人、業務の内容を見直し単独でできるものだけにしている4人など、支援者を要しない者も少しいた。

(5) キャリア形成

ア 業務内容の変化と異動、昇進・昇格との関連について (問29関係)

現在の勤務先に視覚障害者として就職した際の業務又は視覚障害者となって復職した直後の業務と比べて 現在の業務内容の変化の有無については、多い順から、業務内容は「基本的に変わらないが業務の幅が広が った」49人(40.2%)、「変わらない」36人(29.5%)、「全く異なる業務を担当するようになった」20人 (16.4%) などであった。

業務内容の変化と異動の有無(問30)の関係についてみると、①「業務内容が変わらない」者では、「異なる勤務地への異動があった」4人(11.1%)、「同じ勤務地の中での部署間の異動があった」3人(8.3%)、「異動の制度はあるが、自分には異動はなかった」15人(41.7%)、「異動の制度はない」14人(38.9%)、②「業務内容は基本的に変わらないが業務の幅が広がった」者では、「異なる勤務地への異動があった」6人(12.2%)、「同じ勤務地の中での部署間の異動があった」12人(24.5%)、「異動の制度はあるが、自分には異動はなかった」18人(36.7%)、「異動の制度はない」15人(30.6%)、③「全く異なる業務を担当するようになった」者では、「異なる勤務地への異動があった」5人(25.0%)、「同じ勤務地の中での部署間の異動があった」 8人(40.0%)、「異動の制度はあるが、自分には異動はなかった」3人(15.0%)、「異動の制度はない」5人(25.0%)であった。以上のことから、「業務内容は基本的に変わらないが業務の幅が広がった」者における「異動の制度はあるが、自分には異動はなかった」者が18人と最も多かった。

業務内容の変化と昇進・昇格(問31)の関連をみると、①「業務内容は変わらない」者では、「昇進・昇格があった」8人(22.2%)、「昇進・昇格がなかった」16人(44.4%)、「昇進・昇格の制度がない」12人(33.3%)、

②「業務内容は基本的に変わらないが業務の幅が広がった」者では、「昇進・昇格があった」26人 (53.1%)、「昇進・昇格がなかった」19人 (38.8%)、「昇進・昇格の制度がない」4人 (8.2%)、③「全く異なる業務を担当するようになった」者では、「昇進・昇格があった」4人 (20.0%)、「昇進・昇格がなかった」12人 (60.0%)、「昇進・昇格の制度がない」4人 (20.0%) であった。以上のことから、「業務内容は基本的に変わらないが業務の幅が広がった」者において「昇進・昇格があった」者が26人と最も多かった。

これらのことから、大きな業務内容に変化はないものの業務の幅を広げながら、昇進・昇格をしている者が 少なからずいること、業務の幅を広げるために必ずしも異なる勤務地への異動や部署間の異動が伴うものでは ないことがうかがえた。

イ コンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化について (問21関係)

電話交換業務を除くすべての業務において、最近のコンピュータ技術や情報通信技術により、「業務効率が上がった」42人(34.4%)、「不可能だった仕事ができるようになった」35人(28.9%)、「業務の幅が広がった」24人(19.7%)のいずれかが選択されていたが、「業務の幅や量が縮小した」4人(3.3%)、「その他」25人(20.5%)との選択もあった。

業務内容の変化についての具体的な記述からは、コンピュータ技術や情報通信技術によって、これまでできなかった業務ができるようになった等、利便性の向上が図られている状況の一方で、ビジュアル化、頻繁な0Sのバージョンアップ、パソコントラブル等の対応に苦慮している状況がうかがえる。

ウ 研修の受講について(問26、問27関係)

社員が受けることになっている研修の受講(問26)について、全て参加した53人(43.4%)に対し、参加しなかったものもある45人(36.9%)などであり、参加しなかった理由の中には、「上司に意味がないと言われた」、「障害上参加が難しいと判断された」、「参加するように言われなかった」、「研修を受けるように指示されない」、「研修の情報は知らされず上司から何も言われなかった」、「見えないと当然できないと思われている業務の研修は受けていない」など、研修の受講は難しいとの前提で初めから対応がなされている状況が一部うかがえる記述があった。

業務に関連する外部研修の受講(問27)については、参加した73人(59.8%)、参加したことはない43人(35.2%)などとであり、参加したことはない理由の中には、「外部研修は行われていない」、「参加の必要性がない」といった記述のほか、「会場までいくのが大変で特別な配慮を依頼するのもはばかられるため」、「受講を希望したが必要と考えられていない」、「グループワークなど視覚に依存するものが多く対応が難しいと感じたため」、「会場までの移動困難、資料が読めない」、「事前にデータを配布してくれる可能性

しいと感じたため」、「会場までの移動困難、資料が読めない」、「事前にデータを配布してくれる可能性が低いため」など、外部研修の制度があっても、会場までの移動や配布資料の制限から受講できていない状況が一部うかがえる記述があった。

視覚障害者として必要な支援機器の訓練や研修(問28)は、参加した64人(52.5%)、参加したことはない55人(45.1%)などであった。参加したことはない理由として、支援機器の使用については、すでに独学で学んでいるとした者が多く、支援機器の研修ニーズを挙げる記述は少なかった。

(6)機器開発への要望について(問22関係)

ア 画面読み上げソフト

画面読み上げソフトの機能向上を挙げた者が77人(63.1%)からは、ネットワーク、クラウドなどの活用の際の音声化に際してのアクセシビリティの向上、画面を目で探るような上下左右の自由なスイーピング機能と

フォーカシング機能、画像のOCR機能の向上、図面の対応、高速でも聞き取りやすく疲れにくい音声、動作性の向上などの多くの要望があった。

イ OCR装置

OCR装置の機能向上を挙げた者34人(27.9%)からは、さらなる読み取り精度の向上、手書き文字の認識機能の向上、画像データの解析機能、図表、グラフの読み上げなど多くの要望があった。

ウ その他

画面拡大ソフトの機能向上については、画面読み上げソフトとの併用を考慮した開発や拡大画面と通常画面の切り替えがスムーズできるようにして欲しいなど、拡大読書器の機能向上については、ルーペ感覚でより手軽に使えるようにして欲しい、軽量で持ち運びしやすい機種の開発など、事務処理ソフトのカスタマイズマクロの機能向上については、顧客管理、経理に一般的に使われているソフトの改善のほか、そもそももっと簡単に使えるソフトの開発など、点字プリンタでは、打出し速度の高速化と余計な点が出ないなどの高機能化などの要望があった。

その他、1ページ分表示可能な点字ディスプレイの開発、技術開発と合わせてその技術を使いこなすための継続的なフォローアップなど多数、要望があった。

第2節 企業で働く視覚障害者の状況に関する調査(面接調査)

1 目的

電子メールによるアンケート調査を補足するため、面接調査を実施した。

2 方法

(1)調査対象

電子メールによるアンケート調査を実施した際に、面接調査に同意を得られた者38人の中から、障害程度、受障時期、従事する職務、勤務先等の諸点を考慮し、8人を事例としてそれぞれの職場を訪問して面接調査を実施した。

(2)調査方法

事前に下記(4)の「聞き取り調査項目」を送付して、可能な限り短時間で効率よく回答が得られるように した。聞き取り調査は、対象者の希望する場所で個別に実施した。

(3)調査期間

平成29年10月12日~同年10月27日

(4) 聞き取り調査項目

- A 個人の属性
- B 現在の職に就くまでの経過
- C 現在の勤務先の状況
- D 支援機器の整備
- E 人的支援
- F 研修
- G キャリア形成
- H その他
- I 勤務先企業

3 面接調査対象者一覧

表3-44

事例	性別	年齢	障害程度	業種	業務内容	雇用等形態
1	女	30歳台	身体障害者手帳1級	金融業、保険業	事務職	正規職員
2	男	40歳台	身体障害者手帳1級	情報通信業	ITエンジニア	自営(請負)
3	男	30歳台	身体障害者手帳1級	その他の通信業	モニタリング資料作成	契約社員
4	男	30歳台	身体障害者手帳2級	公務(他に分類されるものを除く)	地方公務員	正規職員
5	男	40歳台	身体障害者手帳1級	医療、福祉	医師	正規職員
6	男	40歳台	身体障害者手帳1級	製造業	調査研究員	正規職員
7	男	50歳台	身体障害者手帳2級	サービス業(他に分類されないもの)	団体職員	正規職員
8	男	50歳台	身体障害者手帳2級	製造業	検査、修理	正規職員

4 面接調査の結果

(1)事例1

ア 属性

- ・性別 女
- · 年齢 30 歳台
- ・職業 事務職員

イ 障害状況

・1歳前に失明し、両眼とも視力ゼロ。身体障害者手帳1級。

ウ 現在の仕事に就くまでの経過

- ・中学までは統合教育を受け、高校は盲学校に進学。
- ・パソコンの利用は、小学校4年のときに、学校にパソコン (MS-DOS) が入ったのがきっかけ。テストや宿題などに利用するようになった。自宅にあった古いパソコンで、合成音声装置 VSU を買って、一太郎を使って文章を書いていた。学校のパソコンでは視覚障害者用音声ワープロ「電筆」をリースで利用。ノートやテストの答えをパソコンで記入した。
- ・中学では、Windows98 のノートパソコンを持っていった。授業では点字盤とパソコンを併用した。最初は、 ヴォイスナビゲーター、その後、画面読み上げソフト「98Reader」を購入。学校の授業でパソコンを使う 際は、CDを持っていき、インストールせずに使用していた。
- ・Windows の使い方については地元の市立図書館で勉強した。高校では、寄宿舎に個人のノートパソコンを持ち込み、メールの送受信などをしていた。PHS 回線を利用したパケット通信サービスを使った。パソコンのスキルはほとんど自分の力で習得。
- ・大学は文学部に進学。視覚障害のある学生、教員もいた。情報リテラシーという授業で、パソコンに JAWS を入れてもらい、Excel、Word を勉強した。
- ・就職活動は大学4年の7月から始め、障害者向けの就職面接会に通い、30~40社は受けた。面接にノートパソコンを持参して、文字入力などの操作を実際に見てもらった。
- ・11 月に採用が決まり、自宅からオフィスまでの通勤、オフィス内での移動等の歩行訓練を受けた。
- ・入社前に、その会社で4日間のアルバイトをした。その時のパソコンはリースで、セッティングして、人 事の仕事をした。

エ 勤務の状況

- ・2008 年 4 月入社。人事部に配属され、発令業務の書類作成、障害者雇用関係、さらに他の部署の仕事も「手が空いているけど、何かありますか」と声を掛けると仕事を回してくれた。
- ・研修はほかの新入社員と一緒に一般職の研修を受けた。資料はなく、聞いているだけだったが、ある程度 は参加できた。
- ・研修終了後、徐々に体調が悪くなり、急性リンパ性白血病のため同年7月に入院した。1年間休職したが、 病気が完治したので復職した。
- ・職場復帰の際、現在の IT 企画部に異動することになった。

- ・勤務時間は9時から17時が基本だが、時差出勤制度を活用して8時から16時を試したところ、その方が自分には良かったので、今年から8時出社に切り替えた。
- ・復帰当初は従業員が携行する電話の管理事務だったが、現在は、業務システム系の管理が中心となっている。 Excel を用いた作業が多く、Word では手順書の作成などを行っている。
- ・現在の業務では、それほど高度なパソコンスキルは必要とされていないが、Windows10 に移行するので、在職者訓練の受講を考えている。

オ その他

- ・仕事に活用できないかと思い産業カウンセラーの資格を取得し、月1回、勉強会に参加している。
- ・視覚障害者の情報交換のためのメールマガジンの発行、情報交換会等を行っている会で役員をしている。
- ・この会ではメーリングリスト等で会員サポートを行っていたが、その中で一番困っているのは仕事をして いる人である。パソコンができないことは仕事ができないことになるので、切実な問題である。社内のヘ ルプデスクでも相談に乗ってもらえないことが多いのが実状である。
- ・職業訓練校に行かずに就職した人は、職業訓練校からの支援も受けられない。仕事をしている視覚障害者が広く利用できるヘルプデスクのような制度ができないだろうか。また、多少費用がかかっても、土曜日、 夜間に通えるスキルアップのための公的な学校があれば良いと思う。

(2)事例2

ア 属性

- •性別 男
- 年齢 40歳台
- ・職業 IT エンジニア

イ 障害状況

・生後まもなく緑内障と診断され、手術を受けて、視力はその時点で0.1程度。徐々に視機能が低下し、現在 は文字を目で読むのが困難な状況。身体障害者手帳1級(視力障害2級、視野障害2級)。

ウ 現在の仕事に就くまでの経過

- 盲学校高等部普通科卒業後、大学電子情報学科入学。同大学大学院電子情報学専攻博士前期課程修了。
- ・新卒の就職活動時(1社目に入社するまで)は、学校の就職相談、ハローワーク主催の障害者向け合同会 社説明会、民間の障害者向け合同会社説明会など利用したが、結局、研究室の教授の紹介で、1996年4月、 1社目の会社に就職。
- ・同社では、入社時の新人研修と、中堅社員向け研修、新製品トレーニングなどがあり、基本的に全て受けた。特別配慮等は特になし。そのころは墨字の処理ができ、黒板やプロジェクターのスクリーンは単眼鏡を使って見ていた。研修場所の移動について他の人に案内をしてもらった程度。
- ・この会社では、システム開発の部署から ERP (Enterprise Resource Planning: 統合基幹業務システム)パッケージの部署への異動があったが、それ以降は特に異動はなし。入社7年目で主任に昇進した。
- ・1社目の会社を退社した同僚が会社を立ち上げ、そこから引き合いがあったので、2003 年 4 月、2 社目に 就職。
- ・同社では、新製品トレーニングがあったが、状況は1社目と同じ。

・1社目、2社目の会社で関わっていた ERP パッケージの提供元である会社から引き合いがあり、2004年9月に3社目の会社に就職。同社では、新製品トレーニングがあったが、NetMeeting を使って講師のコンピュータの画面を手元のパソコンの画面に映してもらった。

エ 勤務の状況

- ・2016年から自宅勤務。基本的に、1日8時間、週5日勤務。
- ・定期的に眼科通院のため 1 日あるいは半日休みを取るということについて、1 社目、2 社目、3 社目どの会社でも伝えている。
- ・自社オフィスへは自宅から約1時間半程度、バスと電車を利用。客先での仕事が月に5~10日程度ある(自宅から1時間~2時間程度、バス、電車、タクシーなど利用)。遠方への出張もあり、新幹線や電車やタクシーなど利用。海外出張もあった。
- ・サービス部門に所属。担当業務は、ERP パッケージ導入にかかわる業務。要件定義、運用方法提案、導入計画作成、ERP パッケージやその周辺プログラム(データベース管理システムなど)のインストールと設定、ERP パッケージのカスタマイズや周辺プログラム開発、テスト計画の立案と実施、本番移行の準備と支援、本番運用支援、など。
- ・使用している支援機器は画面読み上げソフトと、スキャナと OCR ソフト。
- ・社内ネットワークは、普通に使用しているが、必ずしもアクセシビリティが高いわけではなく、何番目のフィールドに何を入力するか覚えて入力したり、システムを使う代わりに Excel に記入して担当者に送ったりしている。
- ・コピー機やファックスなどは、操作パネルがタッチスクリーンになっていて自力で操作できないため人に手 伝ってもらう。

オ その他

- ・画面読み上げソフトを使ってもアクセシビリティの低いシステム(ウェブアプリケーション、デスクトップアプリケーション、シンクライアント、リモートクライアントなど)はなんとかならないかと思っている。
- ・アクセシビリティは、Office ツールや一般的なウェブサイトなどユーザー数の多いシステムは進んでいる と思うが、システム開発ツール、業務アプリケーション、サーバー製品などユーザーの限られているもの はどうしても遅れがちな印象。
- ・OCR は手書き文字でも認識できる程度に認識精度が上がってほしい。
- ・人的支援については、常にサポートが必要というわけではないので、専任で職場介助者が必要とは思わないが、困ったときに対応してもらえるとか、あとどうやれば自力でできるようになるかなどの訓練ができるとよいかもしれない。
- ・サポートの内容としては、目で確認しないとならない部分の対応、出張時の移動サポート、特に初めて行 く場所に行く場合、といったことになるかと思う。
- ・移動については、現状、初めて行く場所については、同僚や上司と行く、電車で最寄り駅まで行ってから タクシーを利用する、行き先までの地図を印刷して電車で最寄り駅まで行ってから人に聞きながら行く。 地図を見せたり建物名や住所を伝えたりなどして対応している。

(3)事例3

ア 属性

- •性別 男
- 年齢 30 歳台
- ・職業 モニタリング資料作成

イ 障害状況

・眼疾患。現在の視力は両眼とも光覚のみだが、光覚も低下してきている。身体障害者手帳1級。

ウ 現在の仕事に就くまでの経過

- ・小学校から盲学校に入った。盲学校高等部普通科から大学に進学。
- ・大学では視覚障害者が何人も在籍しており、教材や参考資料は大学側が全部用意してくれた。自分で用意しなければいけないのは、参考文献のみ。自分で購入してスキャナを利用してテキスト化したり、図書館の対面朗読を利用した。対面朗読はほとんど利用時間の制限はなかったと思う。専門職員が1人いた。アルバイトが交代で読んでくれたりもした。図書館が改装後は、対面朗読室以外に録音室ができたので、対面朗読よりも、録音したものをもらう形が増えた。ノートテイクは点字盤を利用した。当時から携帯用点字ノートテイカーで知られた「ブレイルライト」(米国製)はあったが、値段が高くて買えなかった。教室で、点字盤を打つ音がうるさいと他の学生から苦情を言われたこともなかった。キャンパス内の移動は友人に手引きしてもらった。点字ブロックなども次第に整備されてきた。入学したときには、学内に視覚障害者をサポートするボランティアサークルはなかったが、視覚障害のある先輩が発起人になってサークルが誕生した。
- ・大学時代には図書館司書の資格をとった。公務員を目指していたが、民間企業でも全盲の人が働いている ことを知り、4年生になる直前から民間企業への就職活動も始めた。いくつか公務員試験を受験した。障 害者枠で応募して、点字で受験した。別室で、試験時間は 1.5 倍に延長された。解答のため点字タイプラ イターを持ち込んだ。
- ・大学の卒業年時でも就職が決まっていなかったため、盲学校高等部専攻科理療科に入った。しかし、あは きは不得手で自分には合わなかったため退学した。
- ・その後、上京し、通所施設に入った。3年間在籍した後、点字出版所で点字校正の仕事に就いた。厚生年金など、社会保険に加入したが、一般の民間企業で働きたいとの思いが強くなり、2008年に退職した。
- ・その後、手当は出ないが費用の掛からない民間の訓練機関で、タッチタイピングから、Word、Excel の基本 や XP-Reader を習得した。音声ワープロは大学時代もやっていたが自己流だった。
- ・2009 年、特例子会社に入社した。点字名刺の作成、顧客向けに書類を点字化する業務などを行った。この会社では、民間訓練機関で文字起こしの勉強を受けさせてもらえる機会があり、1年間、会社に行きながら六点漢字を学ぶことができた。盲学校では漢字の勉強をほとんどしなかったし、大学時代は教務課の専任職員が漢字変換のミスを直してくれていた。六点漢字を覚えることで、漢字を一から勉強できたと思っている。
- ・いろいろと無理がたたったのか、ストレスもあり、精神的な症状も現れ休職し、2015年8月に退職した。
- ・帰郷し、通所施設に通いながら、就職活動を再開した。民間の訓練機関で、PC-Talker、Word、Excel などの訓練も受け、Word、Excel はそれぞれ日本情報処理検定協会の3級の試験を受け、合格した。
- ・通所施設から情報を得て、2016年4月に、現在の会社に就職した。

エ 勤務の状況

- ・現在の仕事は、文字起こしをして資料を作成するなどの内容である。
- ・使用機器は、PC-Talkerの入ったパソコン、フットペダル、さらに自前のノートテイカーも利用している。
- ・六点漢字入力は今の仕事に非常に役立っている。PC-Talker に付属している点字入力用アプリケーション「KTOS (ケートス)」で六点漢字が使える。職場で辞書 (MyDic) ソフトを入れてくれたが、インターネット上の利用だったので、セキュリティ上の問題で今はほとんど使えない。PC-Talker の標準機能として声の国語辞典があり、漢字変換にはあまり不自由を感じない。

オ その他

- ・機構への要望として、もっと在職者の訓練を手厚くしてほしい。せっかく就職しても、在職者が仕事を続けられないと、また訓練に戻ることになってしまう。
- ・経費をどこが負担するかも問題で、会社が視覚障害者の訓練を受講させる場合に、補助を受けられる制度 があるとよいのではないか。
- ・情報交換は、仲間内のメーリングリスト、Facebook 的なもの、中途失明者の会などに顔を出しているが、 中途失明ではなく、先天盲で働いている人の交流会も欲しいと思っている。

(4)事例4

ア 属性

- •性別 男
- 年齢 30 歳台
- ·職業 地方公務員

イ 障害状況

- ・脳腫瘍による視神経障害。右 0.03、中心暗点あり、左が手動弁。身体障害者手帳 2級。
- ・大学 2 年の時、左目が見えなくなってきて、次第に見えていた右目も見えなくなり、眼科に行った。精密 検査の MRI で 3 cmの脳腫瘍が見つかり、腫瘍を摘出したが、視力は手術前よりひどくなった。

ウ 現在の仕事に就くまでの経過

- ・病気のため、大学を1年間休学した。ラジオを聞いたり、家の手伝いなど、半分引きこもり状態で過ごす。 休学時に、眼科医師から、視力の状況も安定してきたし、障害者手帳の取得を勧められた。拡大読書器や音 声パソコンの業者も紹介してくれ、その業者から大学の障害学生支援について初めて教えてもらえた。休学 を決めた時には、大学の中での連携がうまくいってなかったのか、視覚障害の学生はいないし、一度退学し て、入りなおしたらどうかとも言われた。
- ・2005 年に3年生として復学した。大学の障害者支援室から先生に視覚障害のある生徒がいることを知らせてもらう、レジュメをデータでもらう、テキストを拡大してもらう、試験時間を延長するなどの配慮をしてもらった。
- ・歩行訓練はほとんど受けていない。通勤経路など慣れた道は杖なしで歩いている。
- ・就職活動は、役所の障害者枠に応募、受験した。墨字の拡大文字、ルーペの使用で(拡大読書器は使わず) 受験。一般職なので、内容は高卒程度、試験時間の延長はなかったが、時間は十分あった。ペーパーテスト (選択式、小論文) に受かると面接。他には聴覚、肢体不自由の人が多かった。面接まで行ったのは 20~

30 人で採用は10 人程度。その他の役所や教育委員会の学校事務職などの障害者枠も受験した。

- ・民間については、公務員試験の前に受けている。大学の一般の就職窓口で障害者対象の民間の合同面接会を教えてもらい、行ってみた。家電量販店、保険会社など5社ほどエントリーしたが、全部不合格だった。 履歴書は事前に手書き(拡大読書器が家にある)で用意した。

エ 勤務の状況

- ・2007年入庁。9時から17時30分の週5日勤務。通勤は徒歩と電車で片道2時間かけて通っている。
- ・入庁時、健康医療部に配属され、献血の啓発業務などを行った。同部に4年間いて、商工労働部に異動し、 庶務業務(旅費の支払い、研修、会議の調整等雑多な業務を担当)を6年間担当し、今年度から環境農林水 産部に異動した。現在は庶務担当で、旅費の計算、室内の事務用品の調達、給与の支払い、公共料金等経費 の支払いなど、書類の作成、内部の調整等の事務が多い。
- ・障害者枠で採用された場合、入庁して満5年経つと一般職に切り替わるための面接試験を受けられる制度になっている。2か所目の商工労働部にいるときに、面接を受け、一般職になった。一律に通知を受け、希望者全員が受験したと記憶している。
- ・現在の役職は副主査。29 歳の時に面接と研修を受けて副主査になった。研修については民間会社に委託されており、事前にレジュメを送ってくれる、席を前の方にしてくれるなどの配慮があり問題はなかった。
- ・主査(係長)への昇進試験は31歳から44歳までが対象となっており、一般職であれば本人が希望すれば受験できるので、挑戦している。

オ その他

- ・主査試験は人事委員会が実施。パソコンの利用と時間延長の要望を出しているが、パソコンの利用については最初から認めてくれた。時間延長は認められていない。パソコンは職場のノートパソコンを利用。画面読み上げソフト(PC-Talker)、画面拡大ソフト(ZoomText)が入っているが、スペックの関係で動作が遅いので個人のパソコンを使いたいが、不正の恐れがあるということで認められない。使用できる機能も大きく制限されている。メモリを拡張してほしいが一括調達なのでなかなか認めてもらえない。この問題は仕事にも影響しているので、上司とも相談したいと思っている。試験の時間延長が認められないのは、紙に筆記する一般受験者より、パソコン入力の方が有利だと考えられているからだが、実際は、画面読み上げソフトを利用しながら文字変換するので時間がかかることを理解してほしいと思う。去年は若干改善されて、パソコンの機能のうち、今まで使えなかったコピー&ペーストなどいくつかの機能が使えるようになった。
- ・役所内では視覚障害者同士のつながりが弱く、仕事のやり方など情報交換する場を作れるといいのではないかと思っている。

(5)事例5

ア 属性

- •性別 男
- 年齢 40 歳台

・職業 医師

イ 障害状況

・現在、両眼視力ゼロ。23 歳で発病。失明。視覚障害のほかに、上肢下肢に運動機能障害がある。身体障害者手帳1級。

ウ 現在の仕事に就くまでの経過

- ・大学5回生の5月に発病、入院。休学の後、2001年4月に復学。
- ・2003 年春卒業、2001 年の法改正により、全盲の視覚障害者でも医師免許取得が可能となったため、試験問題の読み上げ、解答の代筆、試験時間の延長などの配慮の下、医師国家試験を受験し合格、8月に医籍登録。大学付属病院の精神科に入局、2年間研修医として勤務。免許を取得したのが8月だったので、4月から8月までは医師としては働けず、勉強ということで病院に行っていた。研修医の給料は国で決められた金額。
- ・研修終了後、2009年3月までは同医大に在籍。
- ・大学医局時代は、上の先生の外来の診察に一緒について勉強することから始めた。また、入院患者は研修 医が担当することが多いが、普通は同時に3、4人担当するところ、自分の場合は1人のみ担当していた。 主治医として担当し、5人くらいのグループで週1回程度のミーティングを行い、リーダーや先輩医師へ 報告し、治療方針などアドバイスをもらっていた。
- ・移動面での手伝いは看護助手が1人担当になってくれた。PHS を携帯してもらい、移動が必要なときに連絡すると来てくれた。
- ・外来業務のサポートは、最初のうち精神保健福祉士や精神保健福祉士を目指して実習中の学生さんがサポートしてくれた。職場介助者制度の支援は利用していない。
- ・2009年から現在のクリニックでの勤務を開始した。

エ 勤務の状況

- ・最初は週1日だったのが、現在はだいたい週4日勤務している。診察時間は月・火・金が毎週で午前9時半 ~午後6時半まで、土曜日は第2、第3、第4週で午前9時から午後1時頃まで。
- ・平日は30~35人くらい、土曜日は15人くらいの患者を診ている。他の先生はもっと(40~50人)診ていると思う。30分の枠に2、3人で、話を聞いている時間は1人5分~10分程度、前後に診察の準備や後の事務処理などを行う。初診の場合は1人に30分くらい掛ける。患者さんのうち半分くらいは、痛みからペインクリニックに診察を受けに来て、痛みの原因がメンタルなものと診断されたり、院長の知り合いの整形外科から回ってくるなど、痛みの治療から診療内科に回ってくる患者さん。残りの半分はインターネットで病院のHPなどを見て、心療内科の受診を予約するなど。
- ・初診の患者は毎月15人前後。通院の頻度は、求職中の人だと7日か10日に1回通ってくる。
- ・カルテは、心療内科のスタッフが交代で、患者さんとの会話を紙のカルテへ手書きで記録してくれる。また、自分でも患者さんの話を聞きながらパソコンにメモし、後で印刷して手書きのカルテに貼付。
- ・サポートをしてくれる診療内科のスタッフは2人いて、専門知識もある。1人が記録し、もう1人は別のパソコンを使用して、処方箋を出したり、予約管理などをしている。
- ・定型的な書類はスタッフがパソコンで雛形を作ってくれた。そこに自分で入力したものを、さらにスタッフが書き写してくれる。

- ・診断書などはその場で読み上げてもらうが、カルテに記入された患者さんとの会話の内容については、読み上げてもらって確認することはほとんどない。大事なことは自分でパソコンにメモをとっているので必要ない。他院での検査の結果など必要な点のみ確認する。自分のクリニックでの検査結果は、データをテキストにして提供してもらっている。
- ・医局時代には患者との会話を録音していたが、膨大な量になり、聞きなおす時間もないので、今は録音していない。

オ その他

- ・支援機器として画面読み上げソフトの入った音声パソコンを利用しているが、使用するようになったのは、 国家試験が終わってからである。医局から週1日外部の講習に通ってよいと言われ、福祉センターでパソコン講習を受けた。入力はブラインドタッチによるローマ字入力。当時は薬指と小指が別々に動きにくい状態だったが、パソコンでの入力がリハビリ訓練になった。画面読み上げソフトは XP-Reader から現在はPC-Talker を利用している。文書作成には、Word は使いづらいので、Windows のメモ帳を使用している。他にはマイメール、マイブック、Net Reader、マイルート(時刻表検索など)を利用。マイリード(OCR)は使っていない。
- ・パソコンの操作などテクニカルな情報は、いろいろなメーリングリストに所属することで情報を得ているが、 なかなか活用する時間も根気もない。iPhone、iPad も持っているが、使っていない。
- ・全盲で肢体不自由による車いす利用者でもあり、自宅からクリニックまで、日々の通勤を介助してくれる人 を確保することに苦労している。
- ・2004 年から、医師国家試験合格者の4年間のスーパーローテーションという研修制度が始まった。前半の2年間は数か月単位でさまざまな科で研修することになった。自分が研修医だった当時は直接入局だったので、精神科であれば、外科や救命など別の科での研修の必要はなく、2年で研修を終えることができた。現在のスーパーローテーション制度では視覚障害者が全てに参加することは難しいと思われる。ローテーションの診療科目や研修期間などの面で、適切な合理的配慮が提供される必要がある。
- ・視覚障害のある医療従事者の会を 2008 年 6 月に設立した。現在会員は 30 人くらいいて、医師が 10 人以上 いる。協力会員を含めると 80 人ぐらいになる。
- ・会員からは、視覚障害のために仕事を外されたり、勤務先を辞めざるをえなくなった事例など、医療現場で働く視覚障害者の置かれた厳しい状況が報告されている。

(6) 事例6

ア属性

- •性別 男
- · 年齢 40 歳台
- ・職業 調査研究

イ 障害状況

- ・両眼視力 手動弁。身体障害者手帳1級。
- ・眼に異常があることを自覚したのは小学生で、中学に入ってから非常に困難を感じ、16 歳頃に手帳を取得した。当時は、2級で、視力は0.05だった。
- ・高1の1学期に、盲学校に転入し、点字による学習に切り替えた。

ウ 現在の仕事に就くまでの経過

- ・大学は点字受験した。受験に際しては、長文を読むことが苦手であったので、国語、社会の試験のない大 学の理学部を選ぶこととした。
- ・点字使用者は大学での教材がまず問題になるが、教養部の予算で教科書等を点訳してもらえた。
- ・将来を考え一応教員免許を取得した。しかし高校のみ。中学は理科全科目の実験単位を履修しなければならないので諦めた。物理学科の学生だったので物理実験の単位は履修したが、このような点に視覚障害者の理系の学生の困難が現れている。
- ・修士課程は別の理工学系の大学に進み、宇宙物理を専攻した。物理は研究のプレプリント(論文誌に掲載される前のもの)の電子データをサーバーにポストする仕組みがあり、誰でもそれをダウンロード、閲覧できるようになっているので、書籍のみからの情報に限られる分野と比べると、視覚障害に伴う困難は相対的には少なかったのかも知れない。もちろん困難多数、厳しいものだった。
- ・修士課程修了後は、すぐに就職する道は選ばなかった。就職した人の話を聞くと、新人研修が大変である と聞いていた。視覚障害者が入社した場合、研修の教材の情報保障は期待できず、研修で十分勉強できな いだろうと思った。それは自分にとって良くないと思い、意図的に中途採用の道を考えた。修士を終えた あとで留学すること、その準備期間は視覚障害訓練を受けることとした。
- ・2001年に視覚障害者福祉の法人で生活訓練を受けた。
- ・2002 年、財団法人からの支援をいただき、アメリカに留学し、2003 年3月までアクセシビリティーをテーマに研修した(イベントや大学プログラムに参加)。
- ・2003 年3月に就職活動を開始したが、卒業して2年近く経っていたので、ハローワークの新卒者向け支援が期限切れで使えなかった。ハローワークの夏のフォーラムまでの間に、民間の職業紹介にエントリーして、4~5月に2回合同面接会に参加した。就職活動では、アクセシビリティとユニバーサルデザインをやらせてほしいと希望を伝えるようにした。2002 年には、様々な企業の間でユニバーサルデザインが取り上げられていて、ユニバーサルデザイン関連の気運が強い時期であった。そのような意味で、自分のやりたいことと会社の方向性が揃ったといえる。
- ・視覚障害者はまず作業環境が問題になるが、内定後に一度、パソコン環境について面談した。アクセシビリティに精通した人がいる部署だったので、視覚障害者用音声ブラウザ「ホームページリーダー」を知っている人がいた。
- ・2003年7月に入社。総合職で採用された。
- ・入社以来ずっと同じ系列の部門にいる。入社後数年は、聴覚障害者への情報保障の方法を学ぶ社内研修の業務を担当した。チームで方針を決め与えてもらった仕事であった。一般的に聴覚障害者への情報保障の文字筆記は20時間程度の研修を行うが、そのエッセンスを半日で習得してもらうというものである。その次に行ったのは、楽々フォンのアプリ開発であった。アプリ開発は、自主研究で提案型の業務であった。プログラム開発の担当ではなく、設計書を書いて流れや手順を決めるのが仕事であった。プログラマーのためにアルゴリズムを考えるのが仕事である。その次は、情報通信関連の研究機構との共同研究の仕事である。屋内ナビゲーションの研究を行った。現在は、調査業務に従事しており、単独で行っている。月数回、セミナー、研究会、展示会など、日帰りの範囲で参加し、報告書の作成等を行っている。

工 勤務状況

- ・入社するとパソコン1台を新規購入してもらえた。画面読み上げソフトも用意してくれた。
- ・勤務は週5日で、1日あたりの勤務時間は7時間50分である。通常の勤務時間帯は、8時30分から17時

20分であるが、通勤をシフトして9時30分から18時50分にしてもらっている。トータルの勤務時間は変わらずで7時間50分である。このシフト制度は、育児や介護など個々で事情のある人に提供されている。

- ・所属しているのはユニバーサルデザインチームで、マネージャ含め計 7 人。他のチームと合わせると同部署に30数人所属している。
- ・仕事はチーム単位で行う。今は、開発の前線から離れて調査を行っている。オリンピック・パラリンピックを契機としたバリアフリー化について、社外の見聞を広めている。
- ・現在の職場では、自分が問題意識を感じているテーマを担当させてもらえており恵まれている。未解決の 問題の対策に寄与できたらと思う。

オ その他

- ・パソコンの使い始めは 1995 年 DOS の時代である。組版システム TeX (テフ) を使い始めた。学部1年生であった。2000 年代半ばまで MS-DOS を使っていた。Windows XP になって Windows で作業をするようになった。 Windows の画面読み上げソフトは操作のレスポンスが遅く作業効率が悪かった。 PC-Talker のレスポンスが良くなったのは 2010 年代になってからである。
- ・フォーマットに基づいた文書(稟議書など)では、テキストなどで書いておき、チームの人やマネージャーにはめ込んでもらっている。画面読み上げソフトはパワーポイントやPDFに弱い。
- ・マイクロソフトのチームウェア (会社内での業務を可視化する) の基盤的なシステム (シェアポイント) が画面読み上げソフトで使いづらい。今後この種類のものが増えていくのか心配である。
- ・現在は、シンクライアントという方向に向かっている。シンクライアントというのは、テレビ画面のようなもの。画面に表示されるもとはサーバー側のコンピュータである。自分の手元にあるのはケーブルの先のディスプレイのようなもので、そこにキーボードやマウスをつなげているのだが、全ての演算はサーバーがやっている。その仕組みでいうと画面読み上げソフトはサーバーのほうに入れなければならない。サーバーがしゃべった音が LAN ケーブルやら無線などネットを伝って、テレビのようなシンクライアントから音声が聞こえる。ネットを通してくるので、読み上げが開始されるまでのレスポンス、応答速度が落ちる。作業効率に影響があるだろうと懸念を感じている。また、そもそもサーバーに画面読み上げソフトを入れていいのかという話にもなる。このような場合、社内の情報システム担当部門や情報システム納入請負会社との話し合いになる。納入請負会社もそのシステムを開発した会社ではないだろうし、画面読み上げソフトの開発も別の会社なので、話が非常に複雑になる。
- ・チームウェアだけでなく、日常使用するアプリもウェブ化が進んでいる。画面読み上げソフトの対応はインストールアプリをどう音声化するかの仕組みだったが、ウェブアプリはブラウザを通してとなるので、ウェブアプリを想定したブラウザの音声化の拡張が必要となり、大変大きな課題になると思う。過去を振り返れば MS-DOS から Windows になり、使えるようになるレベルまで大変だったが、今もなおパワーポイントなどを筆頭に様々な課題が残っている。今後このプラットフォームが変わっていく。30 年ぐらい前パソコンが出る前は視覚障害者の就労は難しかった。シンクライアント化、ウェブアプリ化は、その頃に匹敵する大きな問題に直面する危険性が今後起きることを意識しておかなければならないと思う。
- ・現在自分の仕事は、コーポレートスタッフ系か研究開発系かと言えば、後者である。視覚障害者が就労するにあたって、コーポレートスタッフ系にいる人の困難、開発研究系にいる人の困難は、それぞれあると思う。業務内容は、開発研究系でも視覚障害者に適した業務内容とそうでないものがある。開発系でいえば、アプリケーションは最終的に画面を出すわけであるが、その部分は難しい。画面を出す部分の部品もあれば、中身でいろいろな演算をやったりとか、タイミングの管理をやったりとか、中身の部品もある。

視覚障害者のための職業リハビリテーションの情報リソースの中に視覚障害者がどのような業務担当をしたらいいか、どの業務が推奨されるかということが、知見として蓄積されていないように思われる。事務系業務でも同じことが言えると思う。知り合いのコーポレートスタッフ系の人でシェアポイント系に移行したことで、逆に電子処理になったので、自分ができる仕事の幅が広がったという人もいた。知的障害の作業所だったらいろいろな作業のプロセスを細分化して、この部分だったらあの人ができるというようなジョブコーディネーションがシステマティックに行われている。その人が作業遂行可能な部分を担当してもらうことで、その人はその工程のスペシャリストになれる。しかし障害者就労の中で視覚障害は、どのようなコーディネーションがされているか。健常者は業務案件の全プロセスに対処することが求められることが一般的で、それを「その人はその案件が担当」という言い方をするが、視覚障害者もその状況に置かれている。すると案件の全プロセスの中である部分はできるのだが、しかしある部分ができないため、結局案件全てできないということにおいやられている。このような局面をコーディネートするジョブコーチがいるとよいと思う。

- ・視覚障害者の職業訓練で、ベーシックなリテラシー訓練は必要だが、実際の職業になった時に、どういう 問題があるかという所に踏み込んで訓練をするという話は、15 年前と今でもほとんど変わっていないと感 じる。視覚障害者だったらこういうことができますという、もう少し明確な作業職種というようなものが あれば、視覚障害者の就労はだいぶ楽になるのではないか。
- ・「プレゼンテーションとか言葉や文章を使う仕事が視覚障害者に向いているか」については、バリアは少なくできると思う。テキストファイルでインプットもアウトプットも完結するような作業範囲であれば、技量を磨いていくことができる。このような作業であれば、視覚障害の人でも、これをぜひ任せたい、というようになるのでは。
- ・就労支援機関等に求めるものとしては、視覚障害者に関しては、視覚障害のリクエストに的確に応えてくれるジョブコーチが実働する状況にしてほしい。加えて公務員もジョブコーチを活用できるようにすること。パソコンを使っていて画面読み上げソフトで行き詰まった時に、どのように解決すればよいか、画面読み上げソフトのスクリプトによる解決など、現在国内にこのようなスキルを十分に持つジョブコーチがいるという話を聞くことがない。視覚障害者の業務上の困難の大きな部分はICTの困難に内在する。ICTの正しく深い知識をもった視覚障害者のためのジョブコーチが存在してくれて、そのようなジョブコーチが活躍できる制度が充実することが必要と思う。もう一つ、各論になるが、視覚障害者が就労することを考えると現在の画面読み上げソフトは貧弱過ぎる。パワーポイントやPDFを視覚障害者が使えるようにしてほしい。「使える」というのは実作業に耐えうるレベルという意味、使えないので同僚に助けてもらっている。

(7)事例7

ア 属性

- •性別 男
- 年齢 50 歳台
- ·職業 団体職員

イ 障害状況

- ・就職して3年目(25歳)の時に難病によるブドウ膜炎、緑内障を合併した。突然、視界が真っ暗になった。 症状の悪化に伴い、2015年に身体障害者手帳を取得(1種2級、右0.01、左0.6、視野10度以内かつ視野 損失率95%以上)。現在は、右目はほぼ見えず、左目の中心の視野が少し残っている程度。
- ・発病したのは25歳だが、その後症状に大きな変化はなく、2014年頃から加齢性の白内障でさらに視力障害が進行した。
- ・地域の中途視覚障害者の支援機関に相談し、手帳の取得を勧められ、2015 年 3 月に身体障害者手帳 2 級を取得した。障害年金も申請し、受理された。
- ・昨年くらいから黄斑前膜にも異常を発症し、手術もできるが視界はたぶん変わらない、視神経を刺載して 視野を失う可能性もあるということでそのままになっている。医師からは、ここ 10 年くらいで視野が 0 に なる可能性もあると言われた。
- ・今まで、大きな事故はなかったが、2007年頃、車のライトでくらくらして、避けた拍子に建物にぶつかり、 肘を切る怪我をしたことがある。

ウ 現在の仕事に就くまでの経過

- ・銀行等への就職活動もしたが、大学時代から関わっていた生活協同組合に、正規職員として採用される。
- ・最初は新入生向けの家電等を担当し、2年目には教科書の担当に移り、販売数を伸ばしたいということもあり、手作業ではなく、カード型のデータベース(カード3プラス)を利用、プログラム(オートタスクコントロール: ATC)を組みながら仕事をするようになった。ほとんど一日中画面を見ている状態が続いていた。
- ・発病は入社3年目の1991年1月。最初に受診した眼科では、緑内障とも言われず、薬を渡されただけだったが、4月末の教科書販売の時期が終わった頃に目の前が真っ暗になり、慌てて病院に行き、病名がわかった。
- ・1991年5月半ばから6月末までの1か月半、大学附属病院の眼科に入院し、その後、7月に入ってから別の病院でセカンドオピニオンとして診察してもらったが、治療は療養しかないと言われ、さらに3週間入院療養した
- ・入院している間に労災申請も考えたが、立証が難しいと判断し、申請はあきらめ、健康保険組合から傷病 手当金を受けた。
- ・1991 年9月には仕事に復帰した。1 か月くらいは残務処理があったため、教科書担当に戻り、その後、入 社当初に担当した新生活用品に異動した。たいがいの仕事はできたが、その当時は手打ちのレジで、値札 のある場所を探すのが難しかったため、レジ打ちははずしてもらうことにした。新生活用品は 2 年間担当 した。自分では不安を感じないように努めていたつもりだが、周囲の人達の方が自分の様子をみて状態を 心配してくれて、職場を変わった方がよいのではないかと上司に話をしてくれた。大学内の生協なので、 懇意にしていた先生が気付いてくれた。

- ・1995 年 6 月、別の大学生協に店長として出向する。他のパート職員が 1 人いた。教科書の販売から理事会の運営まで、学生の力も借りながらすべてをこなした。2 年間勤めたが、やりがいはかなりあったと思う。
- ・出向元の大学生協では店長になるには年齢的にも相当年数がかかるので、違う大学生協で自分の力を試したいと思い、1997年7月に他大学の生協に移籍した。移籍した大学では、まだパソコンが導入される前だったので、パソコンを担当しながら店長をしていた。正規職員は自分と専務のみで、パート職員が10名程度、売り上げは約5億円。大学の規模は4学年で3千数百人。
- ・9年間勤務したが、最後の方は自己変革ができなくなり、精神的に落ち込みかけた。自分がマネージャーというより、ワーカーになってしまっていた。専務が変わり、自分に自信が持てるよう、セルフエスティームというセミナー(自分を振り返る内容)に参加させてもらい、自分を変えようとしたが、職場を変えた方がよいのではないかという話になった。
- ・2006 年、同業団体の地区事業連合会に移籍した。学生の新生活用品(家具)の仕入れ担当になった。役職 は係長。

当時の上司は大変厳しかったったが、今では鍛えてもらったと思える。 2年半勤務。

- ・担当していた家具の仕入れ業務を全国単位でまとめることになり、拠点となる他の地域事業連合へ出向し、 単身赴任することになった。商品担当として、2年間、家具開発などを担当し、当時は海外で作ってもら うため、海外出張もあった。その後、物流担当として2年間勤務した。
- ・出向期間を終えて、2013年に元の地区事業連合に戻り、自動車教習所の斡旋や公務員試験受験講座(300 コマ)の担当となった(講座を受け持つ先生方との橋渡し役)。
- ・視覚障害は悪いなりにそれほど不自由を感じずに生活してきたが、2014 年頃から悪化し、医師からの勧め もあり、2015 年に障害者手帳を取得した。
- ・昨年、労働組合の組織力が落ちているのを感じたのをきっかけに、組合活動を専従でやることを考えるようになった。地区の就業規則を統一することになり、それに向けて、やりがいを感じている。2017年9月から当面、3年間ということで組合の専従となった。

エ 現在の勤務先の状況

- ・勤務日数、237 日、年間 1850 時間の変形労働制。これまで土日が休みだったが、組合専従となってからは、 土・日曜日の活動が多くなった。
- ・通勤は、自宅から徒歩、バス、地下鉄を使って通勤している。2014年に白杖を使った歩行訓練を2回程度 受けた。白杖は携帯しているが夜間に数回使った程度。夜間はタクシーを使うことも多い。
- ・労働組合の専従として傘下労働組合への活動支援に従事。傘下正規職員の就業規則統一に向けた労働組合 のまとめ役、労組加入率アップの活動など。
- ・出張は結構多い。中央委員会は1か月に最低1回あり、オルグ担当者の会合(年4回)、労働条件等の学習会、交流会、ワークショップなどにも参加している。コミュニティ・オーガナイジング理論なども勉強した。基本的には1人で行動しているが、重点単組には2人で行くようにしている。
- ・機関紙の作成など、事業連合にいたときより目を使うので、できるだけ目を使わない時間を作るようにしている。パソコンの音声は目がしんどいときに使っているが、Windows の NVDA は聞きづらい。読むときは、拡大機能で 20 ポイント以上にして見る。
- ・Word (コレクト機能あり)ではなく、メモ帳を使っているので、誤字が多いのではないかと思う。ただ、 周囲の人達が寛容なので、大目に見てもらっている。公式なもの、機関紙等については、書記長などに必 ずチェックしてもらう。

・前職場、現在の職場についても、自分の状況を自分で話をし、上司、同僚とも、いろいろな場面で配慮してもらっている。仕事の自己管理のためスケジュールをしっかり組むよう心がけている。

オ その他

- ・2014 年、2015 年には支援団体から紹介されて、いろいろな人の話を聞きにいった。障害をもちながらでも やれることはたくさんあると思えるし、支援機器がたくさんあることもわかってきた。自分は人と話をす ることが好きだと思う。
- ・機器は、プレクストーク・リンクポケット(会話録音、読書)、iPhone 及び iPad (レジュメ等の拡大鏡と して利用)などを利用している。ルーペは携帯しているが、使用頻度は多くない。医師からは症状の悪化 に備えて少しずつ準備した方が良いと言われ、iPad を購入し、携帯も iPhone に切り替えた。
- ・職場はWindows だが、困ったときは、iPhone の読み上げ、Mac の読み上げ、iPad でスキャンして拡大、携帯の拡大も利用している。
- ・パソコンは独力でずっと使ってきたし、コマンドもだいたい覚えているので、あらためてパソコン(音声機能)講習の受講はしなくても大丈夫だと思う。自宅に Mac があり、音声機能を利用したこともあるが、うるさく感じる。
- ・前職場、現職場についても、自分の状況を自分で話し、上司、同僚とも、いろいろな場面で配慮してもらっている。2014年にはパソコンのモニターを22インチの大きなサイズにしてもらった。手書きのメモなど読むことが困難な場合は、周りの人に読んでもらったり、iPhoneで写真にとって拡大している。誤字脱字のチェックが十分にできないことが今の悩みで、機関誌や公文書などは必ず上司や同僚にチェックしてもらっている。画面読み上げソフトは試したが、合成音声に違和感があるし、周囲の音とパソコン音声の両方に注意を向けるのも難しい。これから慣れていかなければならないだろうが、今のところ、文字拡大やコントラスト機能を駆使して使っている。
- ・2014 年までは、特に支援を必要としていなかったが、飲み会で、刺身の盛り合わせなど、白身魚の切り身が、どこにあるのか非常に困った。同僚に見えにくいことを伝え、助けてもらった。
- ・今、一番大変なのは手書きの文字が読めないこと。コントラストがないものは読みにくい。事業連合にいたときは、太いマジックで書いてもらっていた。
- ・今後、整備が必要と思われる支援機器は、ポータブルスキャナーの性能の向上を望む。特に手書きのレジュメ等を見るのが困難なため、読めないときは周りの人に読んでもらっている。
- ・靴下、スーツの上下の色など、今は妻が気を使ってくれているが、一人になったら困ると思う。最近はテレビより、ラジオを聞くことが多くなっている。

(8)事例8

ア 属性

- •性別 男
- · 年齢 50 歳台
- ·職業 検査、修理

イ 障害状況

・15 年くらい前から目に不調を感じ始めた。眼圧が上がった時だと思うが、年に一度くらい目が痛くなって 薬をもらっていた。10 年くらい前からほぼ毎月の通院となった。病名は緑内障による視野狭窄。普段の眼 圧は正常値内であり、炎症による眼圧上昇と診断された。2011年に左目の眼圧上昇により手術を受けたが、 その後左目の視野は5度、右目は正常値内の眼圧だったことから、手術前と同様の生活と仕事、車の運転 もしていた。

- ・2015 年3月、通院していた大学病院の定期健診で、右目の眼圧が高いので入院が必要と言われた。翌日、会社に出勤し入院のための休暇取得の相談と手続きを行い帰宅しようとすると、パーテーションにぶつかるなど、見えていないことを自覚した。手術のため入院した時点で、痛みもひどくなり数日後には手術となった。手術をしたら見えるようになるのかと思っていたが、手術をしても白濁した状態が続き、眩しく、曇りガラスの眼鏡をかけているような感じだった。視力検査をすると右目は 0.3 程度はある。左目は視野5度でも、見える部分の視力は 0.6 程度ある。主治医に手帳交付の相談をすると、手術後3か月間は経過確認が必要と言われ、6月に定期健診を受けて2級の診断書を書いてもらい、障害者手帳を申請する。県の事務方審査で2級と認定されず、県の審査会に1回差し戻された後、10月に2級の手帳を取得した。
- ・県内のロービジョンネットワークの会にもお世話になっている。11 月に開催されるネットワーク主催のフォーラムでは自分の訓練体験について発表することになっている。ネットワークを主催している先生は地元の視覚障害者の医療相談会にも来られており、今使っている遮光眼鏡ではまぶしいので、遮光眼鏡について相談したいと思っている。
- ・手術前は、長期で休暇を取るようなことはなく、目薬が無くなる前には通院して診察を受け、点眼薬、錠 剤を処方してもらっていた。
- ・2015年10月に障害者手帳2級を取得してから、国立視力障害センターに行った。4月に退院してすぐ、所属長に退院の報告と今後についての相談をおこなったときに、同席した健康管理室の看護師から県視力障害者生活支援センターを紹介された。連絡をとってみたら、すぐ来るように言われ、5月の連休の土曜日に訪問、支援機器等の説明を受けた。また、国立視力障害センターでも訓練を受けられることを教えてもらい、「県内の民間企業で中途視覚障害者となって就労継続している人は誰もいない」から、みんなで出来るだけのことを応援するので頑張って!と言われた。自分としてはどこの視力障害センターでもよかったが、できれば1年で職場復帰したい、2年、3年の休職は避けたいという思いが強かった。情報をもらった2か所の国立視力障害センターのそれぞれに連絡してみたところ、一方は今申し込んでも、訓練の開始が半年は先になると言われ、もう一方は手帳をもらえばすぐに入所できるよう準備しておくということだったので、すぐに入所できる方に決めた。
- ・市役所担当者から市内の相談事業所では、県外の指定障害者支援施設の計画書は作成できないので、個人で連絡をとり、計画書を作成してもらって提出して欲しいと言われた。事情を国立視力障害センターの職員に伝えたところ、8月上旬に同センターの職員が、地元市役所まで足を運んでくれて、市の福祉担当者と妻を含め説明を受け、入所手続きもスムーズに運んだ。訓練は11月から2月末までの約4か月間、歩行、ロービジョン、パソコン、日常生活の訓練を受けた。白杖の歩行訓練は通勤をメインにし、朝・昼・晩の時間帯に電車・バスの乗り降りなど実践的な訓練を受けた。夜間訓練もあり、街灯、信号などを手掛かりにすることなども覚えた。雪道の訓練も受けたので、冬の通勤など、かなり困難な状況でもこなせるようになった。点字の訓練も受けたいと伝えたが、3、4か月の点字訓練をするより、その時間を歩行、ロービジョン、パソコンに向けた方が復職へ向けては有効的だと言われた。ロービジョンの訓練は、拡大読書器の使い方、手書きの文字の読み書き・線の引き方、ルーペの使い方などの訓練を受け、本を読む訓練では徐々に文字数が増えた。訓練を通して、自分の障害(見え方)について正しく認識することもできたし、眼球運動なども教えてもらった。
- ・受障してからは月1、2回の所属長等との面談で復帰へ向けて相談することもできた。会社の方では階段

に手すりをつけ、見やすいように白線を引いてもらった。産業医との面談で、休職中に体育館を利用したいと相談したら、通勤の訓練にもなるので(事前に盲導犬協会の訓練を2日間受けていた)来た方が良いと言われ、利用できるよう担当者に声を掛けてくれた。

・2016年4月に職場復帰。休職期間は約1年間で、その間は健保から傷病手当金をもらっていた。

ウ 現在の仕事に就くまでの経過

- ・ 高校卒業後は和菓子屋に5年間程勤めたが、地元の製造会社に転職した。
- ・就職は知人に紹介され、応募した。
- ・事業内容は、電気機械製造・修理・リサイクル業務。
- ・入社当初は組み立て作業をおこなっていた。グループのリーダーで、25~36 歳までの 10 年間は同様の業務であった。
- その後、担当製品が代わり自分は試験を担当した。
- ・1年後には試験工程のリーダーとして新たな現場に異動となる。
- ・2003 年頃、現在所属しているパソコンの修理を行う修理センターに異動となる。人員数は 100 人を超える 規模。配属されて 1 年程で、修理センターでの修理で使う為の保守用ハードディスクに予めオペレーショ ンシステムをインストールする業務を担当することになった。作業内容は、空のハードディスクにパソコ ン機種個々の量産時同等のオペレーションシステムとアプリケーションシステムをインストールする業務。 方法としては、インストールを行う設備端末にインストールするべき空のハードディスクを接続し対象の インストール仕様をバーコード入力することで自動的に合致した中身のインストールが実施される為、間 違いは発生しない仕組みになっている。

工 勤務状況

- ・国立視力障害センターの職場の訓練報告会の際、所属長や総務課長・健康管理室担当者に障害の内容を説明してあったが、復帰する際には、所属長から事前に、職場の社員全員に、障害の内容等をきちんと説明し、受け入れ態勢が出来ていたと思う。
- ・通勤は、自宅から最寄駅まで7分、電車で2駅 (5分)、駅から会社までも8分くらいで、全ての通勤時間は、約30分程度。妻はパート勤務で、天候が悪い時は車で送迎してもらうこともあるが、よほどのことでないかぎり、自力で通勤している。
- ・復帰後の勤務状態の変更はない。勤務時間は8時15分から17時(昼休憩は45分)。作業内容は、休職前の仕事(上記に記載)と変更はない。以前は日や月毎の目標設定があったが、復帰後は、間違いのない作業を心がけている。復職後、3か月間は職場の同僚につきっきりで作業をサポートしてもらった。支援機器も入れてもらった。現在は1人で作業できるようになっているが、困ったときには誰に頼んでも助けてもらえる体制が整っている。
- ・部長、所属長を含めた会社の上司、同僚、健康管理室担当者等に、会社を挙げて協力してもらっているが、 復帰前はこれだけのサポートを受けられるとは思っていなかった。
- ・以前は、リーダーだったが今はグループの一員。復帰後の上司との面談で、グループの一員として頑張って下さいと励まされ、肩の力が抜けて仕事が出来る様になった。
- ・工場勤務は地元の人間が多く、一緒に働いてきた期間も長い。

オーその他

- ・家庭と仕事の両方で、拡大読書器 (トパーズ) を使用している。国立視力障害センターに入所時に訓練士と一緒に眼鏡店に行って、選んだ。
- ・会社では8台のパソコンを使用しているが、すべてのパソコンに画面読み上げソフトと画面拡大ソフトが 入っている。
- ・拡大ソフトについては、Windows 8 だと、もともと入っているソフトで問題ないが、会社で使用している Windows 7 だと、マウスポインタ周りを拡大したときに白黒反転できない事から、ルーペという無償ソフト を会社の担当者に見つけてもらって使用している。
- ・画面読み上げソフトは PC-Talker (8台分、すべて購入)。国立視力障害センターにて PC-Talker で訓練を 受けてきたことから PC-Talker にしてもらった。現在の業務に支障はない。
- ・定年は3年後、60歳。65歳までの雇用延長もあるので、65歳まで続けたいとは思っている。職場の一員でいいられることが本当に幸せに感じる。
- ・視覚障害者になったショックは大きかったが、早い段階で、復職へ向けて気持ちを切り替える事が出来たのは、一つは、家族である妻や3人の子供にいつまでも情けない姿は見せられないと考え、復職して以前と同じ生活に戻りたいと思ったこと。二つ目には、県視覚障害者生活支援センターの職員から「県内の民間企業にはまだ中途視覚障害者で復職した人がいない、頑張って!」と励まされたこと。会社の力を借りれば自分は絶対に復職できると信じて頑張れた。あはき師の道に進むより、原職復帰したいとの思いが強かった。

第3節 調査のまとめ

1 視覚障害者の従事する業種及び業務内容

(1) 業種

日本標準産業分類大分類に基づいてアンケート調査の回答者の従事する業種を分類したところ、日本標準産業分類の20の大分類中、D建設業、E製造業、G情報通信業、H運輸業、郵便業、I卸売業、小売業、J金融業、保険業、K不動産業、物品賃貸業、L学術研究、専門・技術サービス業、M宿泊業、飲食サービス業、O教育、学習支援業、P医療、福祉、Rサービス業(他に分類されないもの)、S公務(他に分類されるものを除く)の13大分類(全雇用者に占めるこの13分類の割合は93.0%(労働力調査、2017年))に及び、無回答及び回答内容からは分類できなかったものも14人いた。このように、視覚障害者が幅広い業種で就労していることがわかった。

また面接調査の対象は7業種8人であった。

(2)業務内容

アンケート調査では、視覚障害者が比較的就業していると思われる業務内容を想定した具体的な 13 業務とその他の業務の中から選択してもらったが、その他の業務は 35 件と、13 業務の中でも最も多かった一般事務(総務、人事等)の 35 件と同数であり、業務内容の広がりがうかがえた。

2 視覚障害者のキャリア形成

(1)採用時の状況の変化

アンケート調査における採用時の状況と年齢とのクロス集計をみると、55歳より若い層では、一般採用より明らかに障害者求人による採用が増えている。国の政策や1980年代後半から企業の障害者雇用への意欲の高まりが影響したものと思われる。

(2) 採用時の配慮

アンケート調査では、「障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考等により採用された」者が122人中58人(47.5%)、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」者が40人(32.8%)を占めた。

このうち、「視覚障害があることを知らせたが特別の配慮を受けずに一般の採用試験を受けた」者が前者では 7人、後者では 16 人いた。調査対象者には重度視覚障害者が多く、全く見えない者も前者で2人、後者で 11 人という状況で、一般の試験の内容はどのようなものであったのだろうか。

アンケート調査から直接分析することはできないが、面接調査の、事例2、3、5、6などは、個々の知識、技能、実績、資格免許の有無等が入社の判断となっているケースであり、事例5ではあえて新卒採用枠を避けて、自分の強みを生かせる中途採用枠を選択していた。専門知識や資格が必要な職業、視覚障害がハンディとならない職業等であれば、面接や職務経歴等によって本人の能力を相当程度判断することが可能であることが考えられた。

(3)採用状況と雇用形態

アンケート調査結果から採用状況(一般採用か障害者枠採用か)と正社員の比率についてみると、一般採用の 視覚障害者40人中では正社員が28人(70.0%)であり、障害者枠採用では、58人に対し正社員は29人(50.0%) であった。一般採用の視覚障害者は、自ら雇用形態を選択して入社しているため、正社員を希望して入社した者 が多かったことがそのまま比率の高さとなって表れているものと思われるが、障害者の募集枠では正社員以外の 雇用形態も多く、障害者の募集枠では正社員採用を望んでいても正社員での募集がない場合もあることがうかが えた。

面接調査では採用時は正社員のケースのみだったが、正社員として入社する前に短期間のアルバイトを経験した例があった。

(4) 雇用形態の変化

契約(嘱託)社員から、現在は正社員となった者10人についてみると、①採用時の状況は一般採用が3人、障害者枠採用が7人、②現在の見え方は、全盲が6人、その他4人、③採用時に特別な配慮を受けた者7人、配慮なし等3人、④勤続年数は、2年から36年までと幅が広いが、勤続年数3年未満の者が3人、10年以上20年未満が4人、20年以上3人であった。

以上のことから、障害者の募集枠で特別の配慮を受け、契約(嘱託)社員として入社した場合も、障害の程度とは関係がなく正社員になっている事例があること、契約(嘱託)社員から正社員に切り替わった者の在職年数が長い者が多いことから、また、在職期間が3年未満の者もいることから、一定期間適応状況を見たうえで正社員への切り替えが行われている可能性があることなどが推測された。

(5) 昇進・昇格

アンケート調査の対象者の昇進・昇格の状況については、第1節4(6)及び(7)のとおり、全体的な傾向として、大きな業務内容に変化はないものの業務の幅を広げながら、昇進・昇格をしている者が少なからずいること、業務の幅を広げるために必ずしも異なる勤務地への異動や部署間の異動が伴うものではないことがうかがえたが、障害者採用された者58人の昇進・昇格の状況についてさらにみたところ、昇進・昇格あり19人、昇進・昇格なし23人、昇進・昇格の制度なし14人となっていた。昇進・昇格ありと昇進・昇格なしでは、見え方、採用時の雇用形態に大きな違いはなく、それぞれの勤務年数の平均をみると、昇進・昇格ありは15.3年、昇進・昇格なしは9.3年と、昇進・昇格のあった者の方が、勤務年数の長い者が多い傾向がうかがえた(表3-45)。

さらに、データを詳細にみていくと、一般採用の視覚障害者において、①業務が変わらないが、昇進・昇格があった者、昇進昇格がなかった者がそれぞれ5人と同数であったこと、②業務の幅が広がり、昇進・昇格があった者、なかった者もそれぞれ9人と同数であった。業務に変化がなくても昇進・昇格する場合と、しない場合があり、逆に業務の幅が広がっても昇進・昇格する場合としない場合があり、いずれもその比率に差があるようには見えないが、一般採用された視覚障害者40人の業種をみると、教育、学習支援業、福祉及び公務(他に分類されるものを除く)に従事する者が26人(65%)と多かったことから、就業した業種によって、例えば公務員等の例では、そのようなことがあっても理解できうると思われた。

面接調査の公務員の事例では、障害者採用された後、希望者に研修を受けさせることで一般職員に転換していた。もともと一般職員として入庁した者よりも人事異動のスパンが長いと感じており、人事異動先でも前部署とほぼ同様の業務に従事しており、昇格するためには昇任試験を受ける仕組みになっていた。

表3-45 障害者採用された者58人の昇進・昇格の有無と、見え方、現在の雇用形態、勤務年数

		昇進・昇格あり (19人)	昇進・昇格なし (23人)	制度なし (14人)	不明 (2人)
	全く見えない(光覚弁、手動弁、指数弁を含む)	11	11	7	0
	墨字の使用は実質的に無理だが、移動の助けになる程度 の視力や視野はある	3	4	1	0
見え	拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができ	5	5	2	1
方	拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができ	0	1	2	1
	拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが、視野障害による困難が伴う	0	1	2	0
	不明	0	1	0	0
現	正社員、正規の職員・従業員	14	17	2	2
在	定年後の継続雇用	1	0	1	0
の雇用	契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	3	6	8	0
	パート(定年後の継続雇用を除く)	1	0	1	0
形態	アルバイト	0	0	2	0
252	その他	0	0	0	0
勤	最長	41年	27年	19年	25年
続 年 数	最短	1 年	1 年未満	1 年	8年
	平均※1年未満は0.5年と計算	15.3年	9.3年	7.3年	16.5年

(6) 社内・社外研修の受講

アンケート調査において、社員が受けることになっている研修の受講については、初めから研修の受講は難 しいとの前提で対応されている、外部研修についても、会場までの移動や配布資料の制限から受講できていな いことがあるとの状況がうかがえた。

面接調査では、新採研修は他の一般職員と一緒に受けたが特別に資料配布はなかったケース、一方、研修が 民間機関に委託され事前に資料を送ってもらえたケースもあった。求職活動を進めるうえで、新卒採用に係る 一斉研修に視覚障害者が追い付いていくことは難しいとの情報を得たことで就職活動を中途採用に切り替えた ケースもあった。パワーポイント等を多用したビジュアル重視の講義は視覚障害のある受講者にとっては非常 に理解が難しいものになることを研修の企画段階から念頭に置く必要があるだろう。

3 就業環境の整備

(1) 人的支援の環境

アンケート調査では、業務を遂行するため他の人の手助けを必要とする部分があるとした者が9割を占めており、視覚障害者にとって人的支援は不可欠であると言えるが、その程度は専任の介助者を委嘱しないと業務の遂行自体に大きな支障を来すケースから日常的には手助けは必要ないものの時々手助けを必要とするケースまで幅が広かった。専任の介助者を委嘱している10人が挙げた業務内容としては、教職4件、研究職1件、医師1件、理学療法士1件、ヘルスキーパー1件、管理職1件などとなっていたが、週5日、本人の出勤時間にあわせて概ねフルに配置されていると思われるケースから、本人の出勤のうちの数日、数時間の配置となっている場合まで幅があった。業務内容や勤務環境に規定される部分が大きいと思われる。

面接調査では、人的支援が必要な場面として、タッチパネル式の事務機器操作、初めての場所への出張の際の手引きや案内、発出文書の誤字脱字のチェック等、人的な支援が不可欠ではあるが頻度はさほど多くはなく、短時間で済むものからから、事例5の勤務医の事例では、読み書き、パソコン入力、書類作成等、勤務時間の相当部分を医療スタッフ(介助者)と連携しながら業務が行われている事例もあった。

(2) 支援機器の整備

アンケート調査では、ICTの発展によりコンピュータ技術や情報通信技術によって、これまでできなかった業務ができるようになった等、利便性の向上が図られている状況の一方、ビジュアル化、頻繁なOSのバージョンアップ、パソコントラブル等の対応に苦慮している状況がうかがえた。

面接調査では、事務職の事例では、利用しているパソコンの調整の必要性や不具合等が生じた場合、企業のシステム担当等でも対応が難しい場合もあり、企業内の人的支援だけでは解決が難しい問題もあることがうかがえた。

4 支援機器に関するニーズ

アンケート調査では非常に多くのニーズが寄せられた。画面読み上げソフトのアクセシビリティーや OCR ソフトの性能の向上などに期待する声が多く、視覚障害者の支援機器に関する専門的なアフターフォローをしてくれるヘルプデスクのような体制を求める声も複数みられた。

面接調査では、IT エンジニアの協力者からは、画面読み上げソフトについては、Office ツールや一般的なウェブサイトなどユーザー数の多いものへのアクセシビリティは比較的良好だが、システム開発ツール、業務アプリケーション、サーバー製品等、ユーザーが一般的なものでないものへの対応が遅れているとの指摘があった。

OCR については、事務職の協力者から、正確さが要求される業務には数字の読み違いなどは致命的となるため、 一層の読み上げ精度の向上を求める声があった。

また、調査研究員の協力者からは、シンクライアント化や端末のタブレット化の流れは、視覚障害者のパソコン操作環境にとって大きな課題であるとの指摘もあった。

5 訓練へのニーズ

アンケート調査において、視覚障害者として必要な支援機器の訓練や研修に、参加したことはない者が 45% 強を占め、これらの者は独力で画面読み上げソフト等をマスターしてきた者が多かった。

しかし、面接調査ではこれまで独力で支援機器をマスターし、相当程度パソコン技能に習熟していると思われる者から、視覚障害者の現場でのリクエストに対して的確に対応できるジョブコーチを求める声、在職者がスキルアップできる土・日、夜間でも学べる公的な訓練等を求める声があった。

画面読み上げソフト等の基本的な操作だけでは現場で起こる様々な事象に対処が難しい場合があり、より高度な問題解決に係る支援ニーズがうかがえた。

6 中途視覚障害者の雇用継続

アンケート調査(問8)において、「採用時には視覚障害がなく一般採用された者」18人について分析したところ、採用形態はすべて正社員であった。在職年数、学歴から採用時の年齢を割り出したところ、1人を除き、ほぼ学卒採用者であると考えられた。勤続年数は12~40年、平均25.7年と長い者が多かった。業種は、建設業5人、製造業5人、情報通信業2人、教育、学習支援業2人のほか、卸売業、小売業1人、宿泊業、飲食サービス業1人、医療、福祉1人等であった。18人のうち、発障後、元の業務に復帰した者7人、別の業務に復職した者7人についてそれぞれ障害等級を見たところ、前者は2級5人、3級1人、5級1人、実際の見え方については「全く見えない」はいなかったが、後者は、1級5人、2級2人で、「全く見えない」が3人であった。これら以外に休職せずに雇用継続されている者が4人いたが、障害等級は、1級2人、2級1人、手帳なし1人であり、このうち「全く見えない」が2人いた。元の業務に復帰するかどうかは障害による実際の見え方による部分が影

響していることが推察されたが、全く見えなくなった者の中にも休職しないでそのまま業務を継続している場合があった。

面接調査では、在職時に発障した2人から協力を得たが、視覚障害の受容から気持ちを前向きにするための 心理的なサポートの重要性とともに、雇用継続のためには、視覚障害に伴う代替手段の獲得、視覚機能を補う 感覚機能の訓練等、取り組むことが多々ある中で、いかに限られた期間の中で達成可能な目標を設定し、効率 的にリハビリテーションを実施していくことが重要であるかといった点で、示唆に富んだ事例である。

事例7では、受障後の心理的な不調を本人の様子の変化から周囲が気づいて対処がなされている。視覚障害の進行や心理状況によって、本人の希望や強みを踏まえて配置転換(出向)が行われていた。また、画面読み上げソフトの利用について、合成音声の聞き取りにストレスを感じているようであった。視覚に頼っていた部分を聴覚等他の感覚で補完することは容易ではないだろう。ちなみに、事例1の全盲の協力者からは、聴覚を維持、低下させないために日常的に努力、工夫していることが語られていた。

事例8では、事業所の産業保健スタッフから地域の視覚障害者の支援機関に関する情報が得られたこと、同支援機関では、復職に向けた動機づけと、今後の進路に係る適切な情報提供がなされたことが活路になったことがうかがえる。このような迅速な支援体制が組まれた事例は、中途視覚障害者の職場復帰のモデル的なケースと言えるのではないか。

7 制度的な課題

アンケート調査の自由記述の中にも、昇格の要件に一定の資格試験に合格していることがあり、その試験を受験できないために昇格できないとの記述や、資格試験そのものは点字等での受験が可能だが、受験資格を得るための通信教育において情報保障が受けられない又はサポートしてくれる人を探すことが事実上困難であるといったものがあった。

面接調査においては、公務員の協力者の場合、昇任試験に何度もチャレンジするとともに、試験を受けやすくするための配慮事項を人事当局に要望することで、受験環境の改善が図られてきている事例があった。また、勤務医の協力者からは、研修医制度がスーパーローテーション制度になったことで、視覚障害者が研修を受けることが困難になったことが指摘されていた。医師法における欠格条項の見直しの趣旨に照らせば、障害程度や業務遂行の可能性を個別に判断して、支援者の配置や環境整備、カリキュラムの変更など、合理的な配慮を提供することで、視覚障害があっても研修を受講できるよう可能性を追及していくことが必要ではないかと思われる。

8 総括

今回の調査に協力していただいた方々は、全盲等の重度の視覚障害者が大多数を占めたが、従事する職業では、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師のほか、専門的な知識や経験を要する業務など、極めて多彩な業務に従事されていた。画面読み上げソフト等、支援機器の操作は独学で学んだという方も多く、さらなる業務の幅を広げるために支援機器等の機能の向上に対する具体的な要望、パソコン等のスキルアップのために夜間、休日に身近で研修が受けられる機会を求める声等が多く聞かれた。また職場環境の整備に関連して、パソコン等の支援機器のトラブルに際しての相談窓口や、パソコンやネットワークに精通し、かつ、視覚障害の特性や支援機器にも精通した支援者の配置等、専門家による支援を求める指摘が注目された。

この調査を通じて、本人の意欲、一定の環境整備等があれば、視覚障害の程度に関わらず、業務の幅を 広げながら働き続けられることが可能であることが示唆された。

第4章

アメリカにおける視覚障害者のための 支援機器の提供:支援システムと専門家の養成

第4章 アメリカにおける視覚障害者のための支援機器の提供: 支援システムと専門家の養成

第1節 本章の目的

2006 年 12 月に国連総会で採択された「障害者の権利に関する条約」(以下、「国連障害者権利条約」という。)では、第2条で「合理的配慮」とは、「障害者が他の者と平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。」と定義している。さらに、第4条1では、「障害に基づくいかなる差別もなしに、全ての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進する」ため、締約国が約束する事柄が述べられ、その中で支援機器や関連する支援サービス等に関しては、「(g) 障害者に適した新たな機器(情報通信機器、移動補助具、補装具及び支援機器を含む。)についての研究及び開発を実施し、又は促進し、並びに当該新たな機器の利用可能性及び使用を促進すること。この場合において、締約国は、負担しやすい費用の機器を優先させる。」及び「(h) 移動補助具、補装具及び支援機器(新たな機器を含む。)並びに他の形態の援助、支援サービス及び施設に関する情報であって、障害者にとって利用しやすいものを提供すること。」が挙げられている」。

日本は、この条約の批准書を2014年に1月に寄託した。国内法の整備の一環として、雇用分野では、障害者雇用促進法改正を2016年4月に施行、合理的配慮の提供のためのシステムをさらに充実させるための取組が進んでいる。この国連障害者権利条約やEU諸国の法律に影響を与えたのが、1990年に署名された「障害のあるアメリカ人法」(Americans with Disabilities Act)である。

本研究は、視覚障害者が職業生活を営むために必要な事柄は何かという観点で探ろうとする研究であるが、その中でも本章では、視覚障害者の支援機器や関連する支援サービスに焦点を当てる。日本における合理的配慮の実現にむけた制度の整備において参考になるのではないかと考え、アメリカにおける支援機器や関連する支援サービス等の提供に関連する制度及び専門家養成のシステムについて、インターネット情報をもとに調べ、探ることにする。

第2節 背景情報

1 法律

アメリカにおいて視覚障害者が職場で用いる支援機器を提供する際には、差別禁止を定める法律や訓練・機器 提供など様々な内容を含む法律が関連し、また、障害者の枠だけでなく、低所得者や若者など雇用において困難を 抱えている者を対象とした法律など、いくつかの法律が適用されて、支援が提供されている。障害者への支援機器 の提供や支援サービス等と関連がある法律のうち、主なものは以下の4つである。

- ・障害のあるアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act:以下、「ADA」という。)
- ・1973 年リハビリテーション法(Rehabilitation Act of 1973:以下、「リハビリテーション法」という。)
- ・1998 年支援テクノロジー法 (Assistive Technology Act of 1998:以下、「AT法」という。)
- ・2014 年労働力革新機会法(Workforce Innovation and Opportunity Act:以下「WIOA」という。)

 $^{^{1}}$ http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000018093.pdf (2018.01.11)

- ① ADA: ADA は 1990 年に成立し、雇用、教育、公共施設、州・地方政府などの分野での障害のある人への差別を禁止し、合理的配慮の提供を義務づけている。支援機器等に関連しては、従業員を 15 人以上雇用する民間事業主及び州・地方政府は、過度の負担とならない範囲で、合理的配慮の有無に関わらずその職務の「必須業務(essential functions)²」を遂行できる障害者に対して、合理的配慮を提供しなければならない。この合理的配慮には、視覚障害者が用いる支援機器が含まれる。ADA は 2008 年に改正された。
- ② リハビリテーション法: 1973 年に制定されたリハビリテーション法は、障害者に提供される職業リハビリテーションプログラムを規定する法律である。このプログラムは、連邦教育省の一部門、リハビリテーションサービス局 (Rehabilitation Services Administration、以後、「RSA」という。)が所管している。RSA により支給される補助金は、州の職業リハビリテーション (vocational rehabilitation:以下、「VR」という。)を担当する事務局である Vocational Rehabilitation Agency (以下、「VR機関」という。)に分配される。
- ③ AT 法: 雇用、教育、地域での生活などの分野を含み、あらゆる年齢や環境の障害のある人々・家族・支援者を対象にするものであり、支援機器や関連するテクノロジーへのアクセスを促進するための支援サービスを提供することで、地域で完全参加を進めようとする法律である。1988年にテクノロジー関連支援法(Technology-Related Assistance Act of 1988)として最初に制定され、1994年、1998年、2004年に改正され、法律名は、1998年にAssistive Technology Act に改題された3。
- ④ WIOA: 2014年に成立した WIOA は、1998年労働力投資法 (Workforce Investment Act: WIA) に代わるものである。WIA は、低所得の成人、障害者及び若者などを対象とする連邦・州政府の雇用及び求職・訓練関連のプログラムをワンストップセンター(one-stop workforce center)を通して実施しようとするために作られたものであり、1998年に改正されたリハビリテーション法が第4編に組み込まれている。

2 アメリカにおける障害者雇用の体系

アメリカにおける事業所は、大きく民間機関と公的機関に分けられる。さらに、公的機関は州・地方政府機関と連邦政府機関に分けられる。障害者が仕事を探す場合、一般の人と同じように求職活動を行う。その際、事業主が障害者を不当に差別してはならないことが、ADA とリハビリテーション法で定められている。採用・求人の方法としては、民間機関と州・地方政府機関の場合には、一般の人と同じ(competitive)方法しかないが、連邦政府機関の場合は、一般の人と同じ方法の他に、障害者優先制度(Schedule A)がある。

3 用語の説明5

支援機器や関連する支援サービス等を定義する主な用語は、AT 法において定義されている。これらの用語は、 リハビリテーション法 ⁶においても、「AT 法と同じ意味で用いる」として定義されている。AT 法の定義は以下のと おりである。

・「支援テクノロジー (assistive technology:以下、「AT」という。)」とは、支援機器(assistive technology device)

 $^{^2}$ 「必須業務(essential functions)」とは、「その職位に就いている個人が補助なしで、又は合理的配慮を得て遂行することができなければならない業務のことである」。詳細は、障害者職業総合センター「欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第1分冊:アメリカ、イギリス編」資料シリーズ No.73 の 1 (2013) p115 ADA2008 規則 1630.2 条(n) を参照のこと。p117 1630.2 条(o)によると、障害者が現に就いている職位又は就くことを望む職位の必須機能を、合理的配慮の有無にかかわらず、行えるならば、その障害者は「有資格」とみなされる。適用対象事業体は、過度の負担となる場合を除き、(中略)有資格の障害者に対して合理的配慮を提供する義務がある。

³ https://www.disability.gov/assistive-technology-act/

⁴ https://www.doleta.gov/regs/statutes/finalrule.htm,

http://www2.ed.gov/about/offices/list/osers/rsa/wioa-previously-posted.html#overview

http://www.acl.gov/Programs/CIP/OCASD/AT/index.aspx、Rehabilitation Act of 1973 Section 7

⁶ Rehabilitation Act of 1973 Section 7 (3)

又は、支援機器サービス (assistive technology service) に使われるよう考案された技術(テクノロジー)である⁷。

- ・「支援機器(assistive technology device:以下、「支援機器」という。)」とは、障害者の機能面の能力を増強、維持、又は向上させるために使われるあらゆる物、機器、又はシステムであり、市販されているもの、改造したもの、あるいは、個人仕様のものが含まれる。8
- ・「支援機器サービス (assistive technology service、以下、「支援機器サービス」という。)」とは、支援機器の選択、入手、又は利用において、障害者を直接支援するあらゆるサービスである。この中には、以下の事柄が含まれる。(a) 障害者の支援機器のニーズに関する評価、(b) 支援機器の購入、貸出等の提供に関するサービス、(c) 機器の個人に合わせた改変や修理等のサービス、(d) 治療、教育、リハビリテーションをコーディネートするサービス、(e) 障害者や家族に対する支援機器の訓練又は技術面の支援、(f) 障害者と大きな関わりがある、教育やリハビリテーションサービス分野の従事者、雇用主等への訓練又は技術面の支援、(g) 障害者の支援機器へのアクセスを拡大するためのサービス⁹。

この他、リハビリテーション法では、リハビリテーション・テクノロジー(rehabilitation technology)とリハビリテーション工学 (rehabilitation engineering) を以下のように定義している。

- ・「リハビリテーション・テクノロジー(rehabilitation technology)」とは、教育、リハビリテーション、雇用、移動、自立した生活、及びレクリエーションを含む分野で、障害者のニーズを満たし、障害者が直面する障壁に対処するため、技術(テクノロジー)、工学的手法、又は科学の原則を、システマティックに適用することである。この用語には、リハビリテーション工学(rehabilitation engineering)、支援機器、及び支援機器サービスが含まれる¹⁰。
- ・「リハビリテーション工学(rehabilitation engineering)」とは、移動、コミュニケーション、聴覚、視覚、認知等の機能面、及び雇用、自立した生活、教育、地域への統合に関連した活動において、障害者が直面する問題に対して、設計、開発、調整、テスト、評価、応用、及び科学的な解決策の提供を行うために、工学をシステマティックに適用することである¹¹。

第3節 視覚障害者は仕事に必要な支援機器やサービスをどのように得ているか

アメリカで働く視覚障害者が仕事をする上で必要な支援機器を入手する方法は、いくつかある。教会、障害者支援団体などで支援機器を提供している場合¹²がある。州の VR 機関における支援の一環として提供される場合もある。また、州のプログラムには生活や教育を含めた AT 関連のプログラムがあり、これを利用することができる場合もある。

企業に雇用されている場合には、雇用主に支援機器を購入してもらうこともできる。ADA によると、従業員を 15 人以上雇用する民間事業主及び州・地方政府は、当事者が障害者に該当し、本人から申し出があった場合に、過度

⁷ Assistive Technology Act of 2004, P.L.108-364

⁸ Assistive Technology Act of 2004, P.L.108-364

⁹ Assistive Technology Act of 2004, P.L.108-364 を要約

¹⁰ Rehabilitation Act of 1973, P.L.93-112

¹¹ Rehabilitation Act of 1973, P.L.93-112

¹² http://www.disabilityrightsca.org/pubs/PublicationsAssistiveTechnology.htm

の負担にならない範囲で、合理的配慮を提供しなければならないことになっている¹³。

1 企業で働く人々の場合

ここでは、アメリカのホームページ情報に基づいて、企業で働く視覚障害者の事例や支援機器や支援の提供がどのように説明されているかを見ていくことにする。

(1) アメリカ盲人協会 (AFB)

ア アメリカ盲人協会(AFB)とは

アメリカ盲人協会 (American Foundation for the Blind:以下、「AFB」という。) は、1921 年に設立された視覚障害者を支援するための非営利活動団体である。初期のメンバーにはヘレン・ケラーがいる。当事者や家族、専門家への情報提供を行っている。専門誌 Journal of Visual Impairment & Blindness の発行を行う他、いくつかの情報提供サイトがある。就労に関連した内容については、CareerConnect^{®14}というロゴのもとに、コラム、ブログ、事例紹介などがまとめられ、必要な情報を検索して読んだり、好事例やメンター(先輩)として登録された人々の事例(our stories)を読んだり、さらには登録されたメンターにコンタクトを取ることができる。

イ 事例

まず、CareerConnect[®]で紹介されている事例をもとに、企業で就職や雇用継続をした視覚障害者に対する支援機器や関連サービスの提供がどのように行われているかを探ることにする。

(ア) ブログ

事例1:Steve

以下は、ロービジョン者の就職体験のブログの一部¹⁵ (2017年7月26日付) である。

『Steve の求職活動は、新聞に出された1つの求職広告から始まった。退職年金関連の仕事ができる人を募集していたのである。この仕事はSteve の学歴とスキルに合っていたので、電話をしてみた。会話はスムーズに進み、電話を切る前に担当者が「履歴書を送ってください」と言った。Steve はこの時には障害については話さなかった。そして、カバーレターと履歴書を送った。

2日後、担当者 Carol から面接をしたいとの電話があった。Steve はこの時も障害については触れずに日時について打ち合わせをした。面接は1週間後である。会社まで車で送ってもらえるよう人の手配をし、当日は、履歴書を2、3通、推薦者リスト、前職の内容を記載した書類、ドーム型の拡大鏡を携えて会場に向かった。面接が始まる前に Carol が「申込書に記入してください」と言ったので、拡大鏡を取り出して記入した。面接が始まると気持ちが落ち着いてきた。特別なことは何も起きず、スムーズに進んだ。誰も障害について聞かなかった。

1週間後、Carol から電話があった。合格である。Steve はこの時に初めて障害について Carol に話した。彼女の態度は変わらず、「障害について話してくれてありがとう」と言い、「仕事をする上で何か必要なことがありますか」と聞いてくれたので、Steve はほっとした。小さい文字を読むことが困難なこと、大きなコンピュータ画面があると助かること、さらに拡大ソフトがどういうものかについて話した。

 $^{^{13}}$ ADA101条(5)(A)。ただし、Disability Rights California の資料#5576.01(2015年8月)によると、民間企業による合理的配慮の提供義務については、州法の規定も関与し、例えばカリフォルニア州の場合には州法が連邦法よりも厳しい規定となっているため、州法の規定が適用される。

¹⁴ http://www.afb.org/info/living-with-vision-loss/for-job-seekers/12

 $^{^{15}\} http://www.afb.org/blog/careerconnect-blog/a-career-highlight-worth-sharing-on-the-americans-with-disabilities-act-anniversary/12 (2017.07.26)$

2週間後、仕事が始まった。最初は訓練期間である。この期間にテスト用の模擬データを用意してもらい、口座 画面が使えるかなど、職場のシステムの環境を調べた。会社はWindows ベースのシステムに転換中であり、新しい システムでは顧客の口座はすべてInternet Explorer のインターフェースでアクセスが可能であることが分かった。 画面拡大ソフトと新しいシステムの間には互換性があるということである。

1日の終わりに Carol との打ち合わせが行われた。彼女は、「あなたの職務がきちんと実施できるよう、サポートするつもりです」と言い、24 インチのモニターを用意する予定であることを教えてくれた。さらに、拡大ソフトは何という名前なのかと聞いた。

新人社員は皆、投資信託を扱うためにいくつかの資格試験を受けなければならない。Carol は NASD 6 と 63 という試験を受ける際に、視覚障害者に対して実施される配慮について調べ、そのリストを手渡してくれた。

試験には1度で合格した。各問の時間延長がなされ、試験問題を読んでくれる人をつけてくれるなどの配慮があったことが非常に役立った。

会社のシステム担当の部署が拡大ソフトと会社のシステムの相性を調べてくれ、Freedom Scientific 社の Magic が一番相性がいいことがわかった。購入とインストールが終わり、ソフトが使える環境になった。

同僚たちは親切であり、Steve の障害を受け入れてくれた。Steve にとってありがたかったのは彼を「会社に貢献できる人物」とみなしてくれたことである。ライセンシングの試験に合格することで「絶対的な価値がある人」リストに載った。これは部署にとって名誉なことであり、適切な配慮があれば他のメンバーと同じように仕事をすることができることをわかってもらうのに役立った。

職場の人々はSteve を他の人と同じように扱ってくれた。間違いがあった時には、他の人と同様に叱られたし、Steve も言い訳はしなかった。期待されていると感じ、毎日ベストを尽くした。』

Steve は 2 年後にこの会社を辞めることにはなったが、「私の職業生活の中で最も良い時期であり、このようにスムーズに進んだのは ADA のおかげだったと考えている。」とブログの中で書いている。

(イ) メンター

CareerConnect®では、メンター(mentor:先輩)たちの事例(our stories)を読むことができる。その1つ、全盲者 Dana の事例を紹介する。

事例2: Dana Nichols16

『Dana は、デルタ航空のコールセンターの予約販売員である。Dana はパティションで区切られた職場で、他の人と同様にコンピュータとヘッドホンを使って仕事をしている。他の人と異なるのは、デュアルヘッドホンを使って、片方の耳で画面読み上げソフトの音声を、もう一方の耳で顧客の声を聴いていることである。「スーツケースはどのくらいの大きさまで持ち込めますか?」「ワインを機内に持ち込めますか?」などの質問に答え、さらに、乗り換え、レンタカー、ホテルの予約などのプランを顧客に合わせて作り、必要があれば、レンタカー会社、ホテル、クレジットカード会社へ顧客の電話を転送する。

コールセンターは大きなビルの4階全体を占め、Dana のような予約販売員 125 人がここにいる。以前は午前7時から夜中の1時までサービスを提供していたが、現在の営業時間は午前8時からの10時間である。

コールセンターで働いている人は大半がDanaより若い。また、大学生や主婦、退職後の人もいる。人の入れ替わりは激しい。デルタ航空は事業所数が多いので、他のポストへの異動は簡単にできる。管理職を目指す人はコールセンターの仕事を次のステップへの踏み台とみなし、5年も経たないうちに他のポストを希望して移っていく。

_

¹⁶ http://www.afb.org/info/mentors/sales-representative-profile/45

Dana の就職活動には、辛抱づよさが必要だった。まず、仕事を探し始めてからデルタ航空での求人の情報を得るまでに3年かかった。知ったのは、人づてである。デルタ航空のコールセンターができる予定であり、研修が始まるということを知人から聞いたのである。さらに、会社にコンタクトを取ってから「雇いましょう」と言ってくれるまでに、もう1年かかった。

必要な合理的配慮について会社に説明する際には、支援機関である Easter Seals¹⁷のカウンセラーが手伝ってくれた。カウンセラーと一緒に情報を検索すると、航空会社のコールセンター部門や Amtrak など旅行関連会社で同様の仕事をしている全盲者が 6 人いることがわかった。これらの人々に問い合わせて、JAWS (画面読み上げソフト)のスクリプティング (そのままではうまく読めないアプリケーションで、スクリプトを書くことで読めるようにすること)にどのくらいの費用がかかったかを教えてもらった。就職が決まると、会社は教材や会社の文書を読むために必要な点字プリンターも購入してくれた。研修では画面読み上げソフトを用い、教材を読むための朗読者を手配してもらった。

画面読み上げソフト、デュアルヘッドホンに加えて、Handytech 80-cell 点字ディスプレイ、メモをとるための 18-cell Braille Lite も使っている。この他に OpenBook のスキャナーも会社に購入してもらったが使っていない。 仕事は以下の手順で行っている。まず、Braille Lite を使って顧客が求めている事柄についてメモを取り、JAWS を用いてコンピュータに打ち込む。内容をざっと聞き直して、復唱して顧客に伝える。詳細な内容である場合には、 点字ディスプレイを使うこともある。自分のコンピュータを介して電話システムへアクセスできるようになっている。 同時に 2、3個のプログラムが開いているので、 alt キーを使ってこれらのプログラムを行ったり来たりしなければならない。

技術面が一番大きな障壁である。Dana がデルタ航空で働き始めてからの3年間で、職場では3つのソフトウェアパッケージを使ってきたが、そのうち1つしかスクリプティングがなされていない。(この文章が書かれた時点では、)Windows NT から Windows XP に切り替わったばかりであり、スクリプティングを全てやり直さなければならない。来年、さらに次のソフトウェアパッケージへ移行することになっているので、この新しいほうに合わせてスクリプティングをしているところである。また、Dana ともう一人の全盲の同僚で、昇進の可能性が出てくるようにと管理職用ソフトウェアのスクリプティングも申請している。

Dana には、大学講師や医学系のテープ起こしの職歴がある。座って行う仕事という点では、コールセンターの 仕事はテープ起こしに似ているが、顧客と話すという点では講師の仕事に似ていて、これが面白くもありストレス のある部分でもある。

Dana は次のように言う。「怒っている人に対して穏やかに対処できなければなりませんし、コンピュータに問題が生じた場合に冷静に対処できなければなりません。遵守しなければならない事柄も細かく決まっていますし、電話の前にいた時間が記録され、この時間に基づいて給与が支払われます。電話をする際に言わなければならない事柄が決まっていて、言わなければ罰金が科されます。常にモニターされているのです。しかし、いい仕事をするとそれだけいい報酬があります。例えば、毎月あるサービスの質の評価で私は3回続けて満点を取り、休暇を取る権利を得ることができました。」』

ウ 手順の説明

_

AFBのサイトでは、支援機器を含む合理的配慮の実施手順がどのように説明されているだろうか。数多い説明の中から「従業員への合理的配慮の法律上の配慮点(Legal Considerations in Employee Accommodation)」と題するものの一部を抜粋して紹介する。

¹⁷ http://www.easterseals.com/our-programs/employment-training/pay-job-training.html 多様な障害の人を支援する支援機関。雇用関連のサービスは、州や連邦政府の職業訓練や雇用関連プログラムから資金を得て実施している

(ア) ADA と合理的配慮の提供の流れ:雇用主への説明¹⁸

上記サイトによると、合理的配慮の提供に関して、求職者や従業員である障害者本人にその提供を求める責任がある。そのため、面接で雇用主から障害について聞くことはしないが、雇用主が(配慮を使ってあるいは配慮なしで)どのような「必須業務」が遂行できるかを聞くことはできる。さらに、合理的配慮は、「その従業員の才能を有効に使い、生産性を維持するため」のものであり、「障害者であるという理由だけで、必要な必須業務ができない人を雇用すること」「職務で求められる水準を(当該障害者のために)下げること」「過度の負担となる配慮を提供すること」は、「ADA が雇用主に求める事柄ではない」と説明されている。

図4-1は、ABFの作成したフローチャートを翻訳したものである。

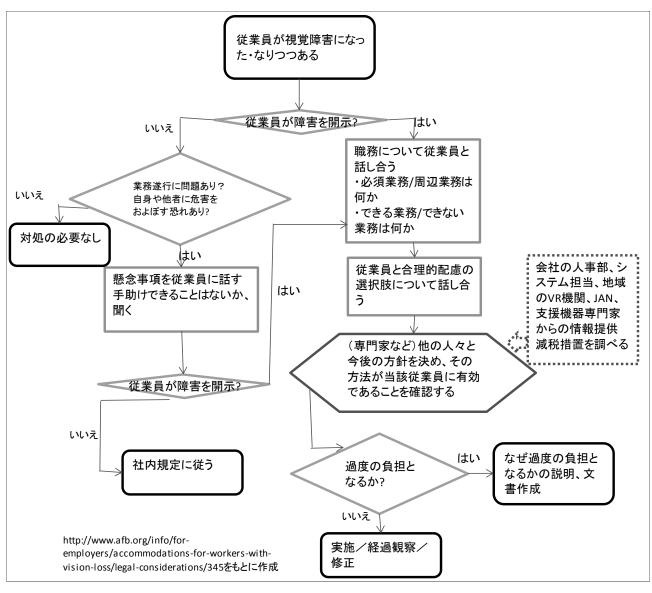


図4-1 合理的配慮提供の流れ

10

¹⁸ http://www.afb.org/info/for-employers/accommodations-for-workers-with-vision-loss/legal-considerations/345

<フローチャートの説明>

ステップ1 従業員が視覚障害になった・なりつつある。

ステップ2 従業員が障害を開示? ここから2方向に。

ステップ3 (非開示の場合) 雇用主が業務遂行に問題があると認識している場合には、自身や他者に危害を及ぼす恐れがない か調べる。

問題がなければ、対処の必要はない。

問題があれば、懸念事項を従業員に話し、手助けができることはないか聞く。

ステップ4(非開示の場合) 雇用主が懸念事項を話しても従業員が障害を開示しなければ、社内規定に従う。

従業員が障害を開示した場合には、(開示の場合)のステップ3に進む。

ステップ3 (開示の場合) 従業員が障害を開示し、合理的配慮を求めている場合には、職務について従業員と話し合う(必須業務/周辺業務は何か、できる業務/できない業務は何か)。

ステップ4 (開示の場合) 従業員と合理的配慮の選択肢について話し合う (職務の改変、周辺業務の調整・削除、業務の他者との分担、支援機器の入手、支援サービスの要請など)。

ステップ 5 (開示の場合) 他の人々と今後の方針を決め、その方法が当該従業員に有効であることを確認する。会社の人事部、システム担当、地域の VR 機関、JAN(Job Accommodation Network)((ウ)参照)、支援機器専門家からの情報提供を受ける。また、減税措置などを調べる。

ステップ6(開示の場合)雇用主が計画されている合理的配慮が過度の負担となるかを調べる。

過度の負担でなければ、実施、経過観察、修正する。

過度の負担であれば、なぜ過度の負担となるのか説明し、文書を作成しなければならない。

(イ) 合理的配慮の実施を手助けする:雇用主への説明19

同様に AFB のサイトから、雇用主向けの説明「合理的配慮の提供を容易にするために(Facilitating the Accommodations Process)」を以下に紹介する。

『視覚障害のある従業員への合理的配慮の提供に関して、雇用主への支援で中心的な役割を担うのは、リハビリテーションの専門家(VR カウンセラー、職業紹介専門家、支援機器関連の専門家)である。

【新規雇用の場合】

就職が決まると、配慮に関する話し合いが始まる。企業側の人事部やスタッフ(採用担当者、システム関連スタッフ、安全衛生担当者、当事者、直属の上司)に加えて、VR カウンセラーと職業紹介専門家が、職務分析を手助けすることができる。支援機器の専門家は、障害者が就こうとしている職務の「必須業務」を容易に実施できるようにするには、どのような支援機器を使うとよいかを決める。さらに、歩行訓練士、視覚リハの専門家、ロービジョンケアの専門家も、視覚障害者が仕事をする上で重要な役割を担っている。

新規雇用の場合には、合理的配慮に係る費用は州のVR機関が負担することが多いが、最近ではADAが定める合理的配慮義務を履行するために雇用主側が費用を負担するケースが増えている。

 $^{^{19}\} http://www.afb.org/info/programs-and-services/professional-development/employment/working-with-employers/the-accommodations-process/12345 (2017.08.23)$

【雇用継続の場合】

雇用継続の問題は、受障に伴い在職者の職務が履行困難となった時に生じる。受障前に行っていた職務の経験、 受障後の職務変更、視覚障害になったことによる職場環境の改変や支援機器の提供などの問題を、専門家と雇用主 が協力して、解決していく。

職業紹介の専門家などが、職場の主要な人々の連携作りを手助けする。視覚障害のある当事者は、連携における 連絡役となることが多い。支援機器の専門家は、企業のシステム担当者と協力してインストール、設置、カスタマ イズを行い、その後のフォローアップについても職場のシステム担当者に研修を行う。

合理的配慮措置の実施は、視覚障害者が職務を遂行するための方法や支援機器について、雇用主に情報提供がなされるとスムーズに進む。連邦労働省下の Job Accommodations Network では、支援の専門家と雇用主にとって有益な情報を無料で提供している。』

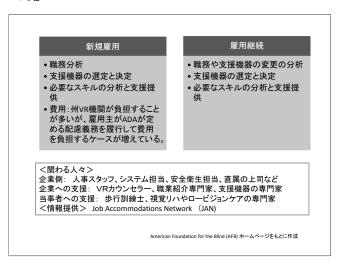


図4-2 合理的配慮の進め方:企業主へ(AFBによる説明)

<図4-2の説明>

上左:「新規雇用」のタイトルで以下が箇条書き

・職務分析、・支援機器の選定と決定、・必要なスキルの分析と支援提供、・費用:州 VR 機関が負担することが多いが、雇用 主が ADA が定める配慮義務を履行して費用を負担するケースが増えている。

上右:「雇用継続」のタイトルで以下が箇条書き

・職務や支援機器の変更の分析、・支援機器の選定と決定、・必要なスキルの分析と支援決定

下: <関わる人々>

- ・企業側:人事スタッフ、システム担当、安全衛生担当、直属の上司など
- ・企業への支援: VR カウンセラー、職業紹介専門家、支援機器の専門家
- ・当事者への支援:歩行訓練士、視覚リハやロービジョンケアの専門家

<情報提供> Job Accommodations Network (JAN)

American Foundation for the Blind (AFB)ホームページをもとに作成

(ウ) 情報提供機関 Job Accommodation Network20とは

AFB の説明で繰り返し出てくる Job Accommodation Network (以下、「JAN」という。)とは、労働省障害者雇用政 策局 (Office of Disability Employment Policy: ODEP) により運営されている機関である。1983 年に設立され、 ADA が施行された 1992 年以降は、雇用主と当事者の双方に、ADA に関する情報を提供する労働省のテクニカル・ア シスタンス・センターとして位置づけられ、障害者雇用のための合理的配慮や ADA など関連する法律について情報 提供を行っている。民間・公的機関の雇用主、障害者(自営を含む)、支援者などからの電話・インターネット・ メールなどによる問い合わせに対して、専門のコンサルタントが無料でサービスを提供している。

全障害が対象であり、配慮のモデルパターンを検索したり、障害別のパンフレットを入手したりすることもで きる。視覚障害に関連するパンフレットには「配慮及び法令遵守シリーズ 視覚障害のある従業員(Accommodation and Compliance Series, Employees with Vision Impairments)」21があり、視覚障害のある人を雇用する場合に 検討すべき課題、解決方法などについて、簡潔にまとめられている(【参考資料】参照)。

2 自宅で仕事をしている人々の場合

アメリカで自宅で働く視覚障害者は、どのように支援機器を得るのだろうか。ネクストビジョン 22 は、2014年に 設立された神戸市にある公益社団法人である。isee!運動コンテストを実施し、ホームページで受賞事例を紹介し ている。この中にアメリカ在住のT氏の事例3が紹介されていたので、Next Vision の了承を得てT氏にメールで コンタクトを取り、質問に答えてもらった。以下はその内容をまとめたものである。

事例3: T氏

「アメリカ・シアトルに 27 年間住み、自宅で日本への製品輸出業務をおこなっている。13 年前、43 歳の時に 車を運転中トンネルから出た時に今までにない眩しさを感じた。一般眼科では分からず、3人目の網膜専門医に網 膜色素変性症と診断され、完全に視力がなくなるまでに20年ぐらいと宣告された。少しずつ見えなくなる病気な ので、この診断を受けた段階では視力は晴眼者レベルであり、サポートは必要なかった。生活に支障をきたすまで は5年ほどの時間があった。

どのような支援があるかについては、生活に支障が出始めてから自分で検索を始めた。網膜専門医は、網膜色素 変性症との診断をした後2年経って受診した今から 11 年ほど前に、網膜の写真を見ながら『前より悪くなってい るねぇ、はい、じゃあ、また2年したら来てください』と軽く言ったので、その医者には戻っていない。自分が『盲 人』であり、サポートが要ると認めること自体、勇気が要る。6年前、グーグルで視覚障害をキーワードに検索し て、シアトルのサポート団体を見つけた。しかし、最初に見つけた所は 65 歳にならないとサービスが受けられな いということで、ワシントン州の Department of Services for the Blind (以後、「DSB」とする) を紹介してく れた。DSB のサービスは、眼科医に診断書を発行してもらい、『Legally Blind (法定盲)』と診断されてからサー ビスが受けられるようになり、仕事を継続するのが困難になった時から DSB の生活支援と職業維持、就労あっせん サポートが開始する。

自宅にあるオフィスでスマートフォンとパソコンを使って、メールでやり取りをして仕事をしているが、2015 年からオーダーの入力が困難になったので、DSBの支援を受けた。DSBには、VR カウンセラーがいて、様々な支援

²⁰ https://askjan.org/(2017.08.23)、障害者職業総合センター「欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第1分冊:アメリ カ、イギリス編」資料シリーズ No.73 の 1 (2013)、pp252-271

²¹ Job Accommodation Network, Office of Disability Employment Policy "Accommodation and Compliance Series, Employees with Vision Impairment", Authored by Beth Loy, Ph.D, Updated 03/26/13

²² https://nextvision.or.jp/

²³ http://isee-movement.org/contest/excellent/965.html

をコーディネートしている。その VR カウンセラーのひとり(彼女も視覚障害者)と話し合った。支援機器担当者が実際にどのような端末が必要か、テクノロジールームでいろいろなパソコンを見せてくれた。この時の視力で必要だったのが拡大読書器(4000 ドル、約50 万円)で、アイダホ州から業者がホームオフィスに取り付けに来てくれた。さらに、全盲のパソコンスペシャリストと何回か電話で話をして、パソコンは新しい DELL の機種(2200 ドル)に決めた。そのパソコンに拡大ソフト ZoomText(600 ドル)をインストールして、DSB の支援機器技師(Adaptive Technology Technician)が家にパソコンの設置をしに来てくれた。 ZoomText のトレーニングには DSB が契約している Access Technology のコーチが 2 か月間、毎週家に来てくれた。その他、iPhone のアクセシビリティトレーニングも提供してくれた。その他には生活支援として、白杖、サングラス、電球、ライトと必要な物をリクエストすると支給してくれた。その時点では、10,000 ドル(100 万円以上)がワシントン州から支給されていることになるが、T氏は DSB の受け取り書にサインをしただけである。ただし、仕事をしていることを示すために最初に 2 年分の税務申告書の写しは提出している。2017 年になって視力がまた低下した旨を話し、将来に向けてボイスオーバー(音声読み上げ)の準備をするために MACBOOK(2000 ドル)を購入してくれた。国から給付金を障害者に毎月支払うよりも、収入源である仕事の維持をサポートする方が建設的で経済的であるということである。

DSB にも精神的なサポートが必要な人への紹介やサポートはあるが、重要だったのは盲人協会 Washington Council of the Blind での出会いである。全盲とロービジョン者で形成されている組織で、イベントやコンベンションを通じて、視覚障害者の人権運動、テクノロジー、盲導犬など、さまざまな情報交換を行っている。晴眼者に頼らず、障害者が自分たちでいろいろな活動をしている。T氏はシアトル支部の役員になり、他の障害者団体と交流をしているが、このような活動を始めたのは、DSB から与えてもらうだけでなく、自分が視覚障害者のコミュニティーに貢献したくなったからである。毎月の Blind Geeks(盲人オタク)Meetup、シアトル支部会議視覚障害者読書会クラブなどの会合への参加が、日々を楽しくしている。

DSB の職員のうち多くがロービジョンと全盲である。(DSB の communication manager のレポートによると、2016 年度の DSB の従業員は 96 名であり、そのうち視覚障害者は 16 名、聴覚障害者は 4 名であった。視覚障害者と直接 かかわるカウンセラーやテクノロジー担当に障害者が多い。)生活、職業、精神的サポートは同じ立場で生活して いる障害者でないと説得力に欠けるという部分があると思う。晴眼者に比べれば仕事の処理能力や時間はかかるが、障害者の立場で援助する配慮は優れている。さらに、アメリカの大企業の障害者雇用に対する姿勢がある。若い世代の視覚障害者たちは、シアトルに本社を置くマイクロソフトやアマゾン、シアトル支社を拡大したグーグルで活躍している。このような企業に雇用されるには、視覚障害者本人が努力をしてパソコンを使いこなし、大学を卒業しているケースが多い。iPhone やパソコンのアクセシビリティは視覚障害者が主となって開発された機能である。」

第4節 支援機器関連の支援はどのように提供されるか:州 VR 機関のサービス

1 州 VR 機関

アメリカにおいて、障害になった人々の就職・再就職・復職などを目的とする一連の支援(職業リハビリテーション)は、州VR機関を通して提供されている。(事例3でT氏が述べているDSBは、ワシントン州の州VR機関である。)

アメリカ連邦政府において職業リハビリテーションを担当するのは教育省であり、その下にあるリハビリテーションサービス部 (Rehabilitation Service Administration: RSA)が、リハビリテーション法に基づいて州に補助金を支給し、州においては VR 機関がその補助金を再分配して支援が提供されている。州によって、「全ての障害に対応する VR 機関(統合型)」が 1 種類ある州と、「視覚障害者のための VR 機関(視覚障害型)」と「視覚障害以外の障害のある人のための VR 機関(一般型)」の 2 種類がある場合があるが、80 全ての VR 機関が RSA の職業リハビリテーション (VR) プログラムの資金提供を受けている。

VR機関のサービス提供の方法は州によって異なり、VR機関が直営の施設を持ち、その施設で支援サービスを提供している場合もあれば、VR機関が民間の支援機関と契約を結び、サービスを委託している場合もある。

州 VR サービスを受ける資格がある人についての基準は州によって異なるが、法定盲(legal blindness)であることが条件となっていることが多い。法定盲は、良い方の目の矯正視力が 0.1 以下の場合、と定義されている。事例 3 の T 氏が住むワシントン州や次に紹介するニューヨーク州は、そのサービスを受けることができる人の基準として法定盲を用いている。

VR機関には、VRカウンセラーが雇用されている。VRカウンセラーは、利用者と話し合ってニーズを探り、個々のニーズに合わせた個別支援計画を作成し、必要な機関と連携してサービスのコーディネートを行う²⁴。

2 支援機器に関連する支援の提供

支援の方法は個別のケースや州によって異なるが、ここでは、ニューヨーク州の視覚障害者専門の州 VR 機関(New York State Commission for the Blind:以下、「NYSCB」という。)を例にとり、特に支援機器に関連するサービスをどのように提供しているかを見ていくことにする。

(1) NYSCB における支援機器サービスの提供方法

ニューヨーク州には、ライトハウス (Lighthouse International)、ジュイッシュギルド (Jewish Guild for the Blind)、グッドウィル (Association for the Blind and Visually Impaired of Greater Rochester - Goodwill) などの歴史のある視覚障害者支援機関が数多くある。NYSCB はこのような支援機関 (NPO) と何種類かの委託サービス契約を結んでいる。このような契約の1つが「支援機器サービス(Assistive Technology Services)」である。この契約を結んでいる委託先の支援機関を NYSCB は「支援機器センター (Assistive Technology Center:以下、「ATC」という。)」とし、契約内容の詳細は「支援機器サービス VR サービスマニュアル(Assistive Technology Services, Vocational Rehabilitation Services Manual) 25」に定められている26。

²⁴ 障害者職業総合センター「視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究」調査研究報告書 No.127 (2015)、pp60-61

 $^{^{25}}$ New York State, Commission for the Blind, Vocational Rehabilitation Services Manual, 8.20 -8.21 http://ocfs.ny.gov/main/cb/vocrehab_manual/

²⁶ 2016年11月28日時点

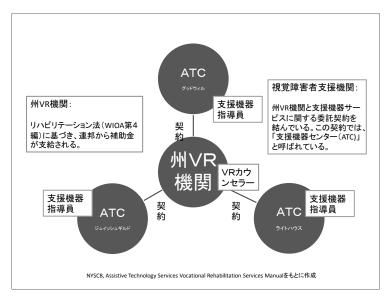


図4-3 州 VR 機関と支援機関:ニューヨーク州の場合(支援機器関連の支援の提供)

<図4-3の説明>

丸が4つあり、真ん中に丸が一つ、外に取り囲むように3つの丸がある。真ん中の丸の中には、「州 VR 機関」と書かれ、外側の丸の中には「ATC」と書かれ、真ん中の丸から外の丸にそれぞれ線がのびている。線の上には契約と書かれている。3つのATCの丸の中には、ATCの下にそれぞれ「グッドウィル」「ライトハウス」「ジュイッシュギルド」と名前が1つずつ入っている。州 VR 機関には横に「VR カウンセラー」、「ATC」の横には「支援機器指導員」と書かれている。

さらに、余白に以下の説明書きがある。

VR機関:リハビリテーション法(WIOA第4編)に基づき、連邦から補助金が支給される。

視覚障害者支援機関:州 VR 機関と支援機関サービスに関する委託契約を結んでいる。この契約では「支援機器センター (ATC)」 と呼ばれている。

NYSCB Assistive Technology Services Vocational Rehabilitation Services Manual をもとに作成

(2) 支援機器サービスの内容

ア 指導員

上記マニュアルによると、NYSCB の支援機器サービスにおいて、支援機器に関連するサービスを提供するのは、IT 関連の資格をもつ支援機器指導員(High-Tech Consultant²⁷)である。支援機器指導員とは、さまざまなハードウェア、Vフトウェア、OS に関連する知識とスキルを持ち、かつ、点字・拡大文字・音声などのアクセス方法及び視覚障害に特化した支援機器についてのスキルがある人々である。NYSCB のサイト²⁸には、支援機器の支援を提供することができる専門家や施設の名前とサービス提供可能な内容が示されている。Jewish Guild Healthcare などのATC もこの中に含まれ、住所、電話番号、担当地域、対応できる機種、サービス提供ができる曜日と時間帯、サービス提供場所のほか、JAWS について遠隔支援ができるか否かが明記されている。たとえば、Jewish Guild Healthcare の場合には、月曜から金曜の午前8時から午後4時まで(必要があれば夕方と土曜日も可)センターで訓練が提供され、JAWS の遠隔支援が可能である。

²⁷ ここでの支援機器指導員は、認定視覚支援機器指導員(CATIS)に限定されないものと考えられる

²⁸ http://ocfs.ny.gov/main/cb/assistiveDatabase.asp

イ サービス内容

NYSCB マニュアルには、以下のような支援機器サービスの提供方法が書かれている。

表4-1 NYSCBにおける支援機器サービスの提供の手順

	及す I WIOD に 8317 る 又 汲成品 ケ					
準備性の評価(必要	当事者に訓練を受ける準備ができているかを調べる必要がある場合には、ATC					
があれば)	に委託して、準備性を調べることができる。以下のレベル以上であれば、支					
	援機器関連の訓練に参加する準備ができていると判断できる。					
	タイピング能力:1分間20ワード、 読解力:8年生レベル、 スペリング:					
	8年生レベル、メモをとる能力:情報を特定し、組織立てて、思い出すこと					
	ができる程度。					
VR カウンセラーと	VR カウンセラーは、利用者にパンフレットを渡してサービス内容を説明し、					
利用者の話し合い	職業関連の訓練の必要性、支援機器の入手方法や誰の所有となるかを話し合					
	う。					
	VR カウンセラーは、支援機関の紹介に必要な書類を準備する。					
ロービジョンケア専	必要に応じて、ロービジョンケアの専門家による評価を実施して、視機能の					
門家による評価(必	検査や読みやすくする方法の提案などを行う。					
要があれば)						
アセスメント	VR カウンセラーは、準備性の評価や医療関連情報などの必要書類を添えて、					
	利用者を ATC に紹介し、アセスメントを委託する。ATC はどのような支援機器					
	や訓練が推奨されるか、どの程度の訓練が必要かのアセスメントを実施し、					
	書式を用いて VR カウンセラーに報告する。					
機器の購入	VR カウンセラーは、ATC の推薦する機器の購入を検討する。(同様の機能で低					
	価格のものがあれば変更してもよい。)VRカウンセラーが機器の購入を承認す					
	れば、NYSCB がその機器を購入する。					
支援機器の訓練	支援機器の訓練は、到着した機器を用いて ATC で実施される。訓練終了時に					
	は、支援機器の基本的な操作についてマスターしていることが望まれる。					
	訓練期間は通常80時間であり、最長120時間まで延長できる。					
機器の発送	ATC での訓練が終了すれば、ATC は機器を職場などに郵送する。					
	ATC は VR カウンセラーに発送と保険にかかった費用を報告して、払い戻しを					
	受ける。					
職場の評価	支援機器を使用する場所が決まった段階で、職場の状況を調べる。設置に先					
	立って実施しなければならない。					
	職場に技術スタッフなど担当者がいる場合には、連携をとる。					
職場における機器に	視覚障害のある人に課された仕事を実施できるよう、職場のシステム担当者					
関するサポート	などへの研修を行うことができる。最高5時間である。					
職場での機器の設置	機器の設置は、コンピュータが職場の環境でうまく機能し、当事者が効果的					
	に課された仕事を行うことができるようにするものである。					
	機器の設置、ソフトウェアのインストールの他、電話での支援も含まれる。					
	設置終了から2週間継続して機能していることを確認して、支援を終了する。					

第5節 専門家の養成

視覚障害のある人あるいは視覚障害となりつつある人が、職業生活を開始・再開する時には、さまざまな専門家が関与していることがわかる。ここでは、このような専門家がどのように養成されているのかを見ていくことにする。

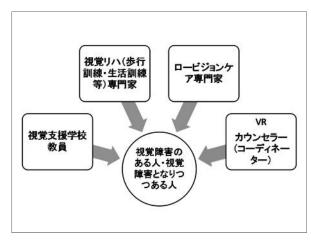


図4-4 視覚障害者を支援する専門家たち

<図4-4の説明>

真ん中に丸があり、その中に「視覚障害のある人・視覚障害となりつつある人」と書かれている。周りに4つの四角があり、 その中にはそれぞれ「視覚支援学校教員」、「視覚リハ(歩行訓練・生活訓練等)専門家」、「ロービジョンケア専門家」「VRカウンセラー(コーディネーター)」と書かれている。4つの四角からはそれぞれ丸に向かって矢印がのびている。

1 さまざまな専門家

視覚障害に関連する支援について、さまざまな選択肢について説明し、コーディネートしてくれるのが、VR カウンセラーである。大学院で養成され、大学院修士課程を修了したのち、リハカウンセラー認定委員会(Commission on Rehabilitation Counselor Certification)の 認定試験に合格した者が認定リハカウンセラー(Certified Rehabilitation Counselor, 以後「CRC」とする)として認定される。VR カウンセラーの多くはこの CRC の資格を持っている 29 。CRC は、全障害を対象とする専門家である。

これに対して、日本の視覚特別支援学校教員、視覚リハ専門家、ロービジョンケア専門家のように、アメリカにも視覚障害特有のニーズを満たすための専門家がいる。日本の場合には、特別支援学校の教員は教員免状に加えて視覚障害を含む特別支援学校の教員免状の取得が必要であり、一方、生活訓練等指導員(歩行訓練や生活訓練などの専門家)は国立障害者リハビリテーションセンター学院と日本ライトハウス養成部(2年課程)で、また、ロービジョンケアの分野では、視能訓練士については国家資格として大学における養成が行われ、また、医師を対象にしたロービジョンケアに関連する研修会(3日間)は、国立障害者リハビリテーションセンター学院において実施されている。

アメリカの視覚障害専門家の養成で日本の場合と大きく異なり、注目されるのは、①歩行・生活訓練に関しても、 専門家として認定されるには、大学院課程の修了・実習・認定試験合格というプロセスを経なければならないこと、 ②視覚障害者の支援機器のための指導員の認定資格ができたことであろう。

ここでは次に、視覚障害児・者教員以外の視覚障害者を支援する専門家に焦点を当て、視覚リハビリテーション・

 $^{^{29}}$ VR カウンセラー (職業リハビリテーションカウンセラー) については、障害者職業総合センター「職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究」資料シリーズ No.82 (2014)、pp41-116 を参照のこと

教育関係者認定アカデミー(Academy for Certification of Vision Rehabilitation & Education Professionals 、以下、「ACVREP」という。)が認定する資格を中心に見ていくことにする。

2 視覚リハビリテーション・教育関係者認定アカデミー(ACVREP)における資格認定³⁰

(1) ACVREP の歴史

視覚障害者支援の専門家の歴史は、1871 年に設立された視覚障害児・者教師の会(American Association of Instructors for the Blind: AAIB、後に AEVH と改称)と1905 年に設立された福祉的就労に従事する視覚障害者の支援者の会(American Association of Workers for the Blind: AAWB)に遡る。前者は教師の会、後者は生活訓練の専門家の会であったが、この2 団体が統合して1984 年に新たな団体(Association for Education and Rehabilitation of the Blind and Visually Impaired: AER)となった。さらに1999 年 11 月に、AER から資格認定機関として独立した団体(Academy for Certification of Vision Rehabilitation and Education Professionals: ACVREP)が設立され、2000 年 1 月に法人格を得てNPO 法人となった(図 4 - 5 参照)。

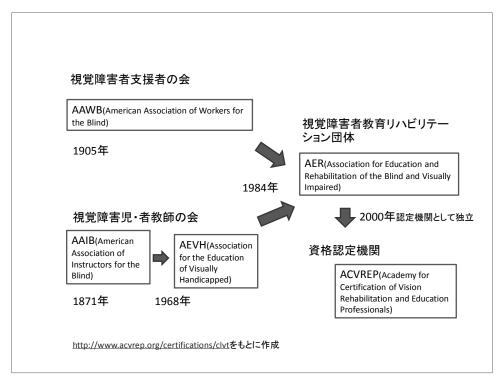


図4-5 視覚障害関連の専門家団体の変遷

<図4-5の説明>

左上:視覚障害支援者の会「AAWB(American Association of Workers for the Blind)」1905年

左下: 視覚障害児・者教師の会「AAIB(American Association of Instructors for the Blind)」1871年

→AEVH(Association for the Education of Visually Handicapped)1968年

左上と左下から矢印が出て、1984 年、視覚障害者教育リハビリテーション団体 AER(Association for Education and Rehabilitation of the Blind and Visually Impaired)に向かう。

そこから、下に矢印が伸び、矢印の横に「2000 年認定機関として独立」、矢印の先に、資格認定機関 ACVREP(Academy for Certification of Vision Rehabilitation and Education Professionals)と書かれている。

-

 $^{^{30}}$ https://www.acvrep.org/certifications/clvt

(2) ACEREP が認定する資格

ACEREP で認定を行っているのは、①認定歩行訓練士(Certified Orientation and Mobility Specialist: COMS、以下、「認定歩行訓練士」という。)②認定視覚リハ療法士 (Certified Vision Rehabilitation Therapist: CVRT、以下、「認定視覚リハ療法士」という。)③認定ロービジョンケア療法士(Certified Low Vision Therapist: CLVT、以下、「認定ロービジョンケア療法士」という。)④認定視覚支援機器指導員(Certified Assistive Technology Instructional Specialist for People with Visual Impairments: CATIS、以下、「認定視覚支援機器指導員」という。)の4つである。

ACVREP の認定試験の受験資格は、大学で単位を取り ACVREP スーパーバイザーのもとで実習を受けた後に取得でき、試験を受験し合格すれば資格が与えられる。資格には有効期限があり、更新が必要である。ACVREP の資格試験は、視覚障害専門家を養成する大学の大半で利用されている。

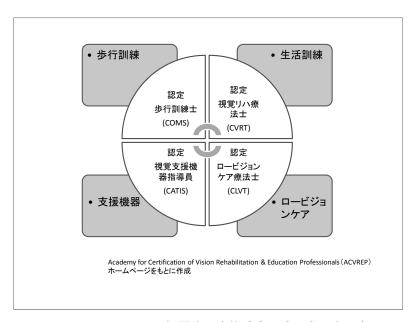


図4-6 ACVREP で提供する資格障害関連の専門家認定

<図4-6の説明>

円が4つに区切られ、それぞれの扇型の中と外に歩行訓練「認定歩行訓練士(COMS)」、生活訓練「認定視覚リハ療法士(CVRT)」、ロービジョンケア「認定ロービジョンケア療法士(CLVT)」、支援機器「認定視覚支援機器指導員(CATIS)」と書かれている。Academy for Certification of Vision Rehabilitation & Education Professionals (ACVREP) ホームページをもとに作成。

(3) 認定資格の内容

ア 認定歩行訓練士31

歩行訓練は、視覚障害者が残された感覚を用いて安全に移動することができるようにするための訓練である。 歩行訓練士を認定するプログラムは、1968年に AAWB によって始められた。AER が認定を実施するようになると、 大学で歩行訓練に重点をおいた課程を履修して免状を取得した者が、受験の対象者となった。

現在 ACVREP が実施している認定歩行訓練士の受験資格は、カテゴリー1とカテゴリー2に区分されている。カテゴリー1は認定された大学において歩行訓練に力点を置いた課程を履修し、学士号を取得した者が対象である。一方、カテゴリー2は学士号をもち(分野は問わない)、認定された大学の資格取得のための課程で必要な歩行訓

³¹ https://www.acvrep.org/certifications/coms

練の単位を取得した人が対象である。カテゴリー1とカテゴリー2では、職業経験の時間数など、要件が異なる。

イ 認定視覚リハ療法士32

認定視覚リハ療法士は、視覚障害者が安全で生産性があり自立した生活を送るため、視覚障害を補完するスキル (残された視機能の活用方法、生活訓練、点字、支援機器、職場の調整など)を教える人々である。支援の対象者 には、ロービジョンや全盲の他、盲ろう、糖尿病や高次脳障害など視覚障害に加えて重複する障害がある人も含ま れる。

視覚リハ療法士の認定の歴史は、1930 年代の訪問教師(home teacher)に遡る。この当時、全盲の視覚障害者に対して生活のスキルなどを教えていたのは大半が全盲の人々であった。大学院で訓練を受けたソーシャルワーカーに比べて、訪問教師は十分な訓練を受けておらず、支援の質が低いとの声が上がったため、認定試験が行われるようになった。さらに、1954 年に職業リハビリテーション法が修正されると、リハビリテーション関連のいくつかの分野で補助金が提供されるようになり、大学でも2年間の視覚リハの修士課程が始まり、これが専門性をさらに高めることとなった。

受験資格には、カテゴリー1とカテゴリー2がある。カテゴリー1は視覚リハビリテーションに力点をおいた 認定された大学の課程を履修し、学士号を取得した人が対象である。カテゴリー2は学士号(分野は特定しない) 又は中等後教育の免状をもち、認定された大学や教育機関において ACVREP が求める分野の単位を取得した人が対象である。

ウ 認定ロービジョンケア療法士33

認定ロービジョンケア療法士は、視機能評価ツールを使った視力、視野、コントラスト感度、色盲、立体視、周辺機能及び眼球運動機能、読み書き力などの視機能障害に関連する事柄、さらに、職歴、学業の成績、日常生活動作・手段的日常生活動作(ADL(Activities of Daily Living)・IADL(Instrumental Activity of Daily Living))、支援機器などのテクノロジーの利用、生活の質、精神・認知機能面の質について、評価を実施する専門家である。ロービジョンケア関連の専門資格を求める動きは、1975年に AAWB において、歩行訓練士、検眼士、視覚リハ療法士、視覚障害児・者教師、心理学の専門家など、多くの分野の専門家で構成される部会が作られたことに始まる。当時、視力の使い方を訓練したり機器を利用したりして、見ることを「教える」ことができるという考え方がなされるようになり、「教える」ために必要なスキルは、さまざまな専門家が自主的な学習や仕事を通して学んでいた。視覚障害者の支援者の団体が統合されて AER となると、AER のロービジョンの部会においてロービジョン関連の認定制度を設けるべきであると声が出て、1997年に AER の理事会で承認された。

CLVT の受験資格には、カテゴリー1とカテゴリー2がある。

カテゴリー1は、ロービジョンの課程をもつ大学を卒業した者が対象であるが、その教育課程には2種類ある。 課程Aは、ロービジョンケア(low vision therapy)に重点をおいた大学(university 又は college)のロービジョン分野の主要分野を学んだことを示す学士以上の免状(degree) 又は資格(diploma) をもつ者、課程Bは、大学の作業療法(Occupational Therapy)の課程においてロービジョンケアを学んだことを示す学士以上の免状をもつ者が対象である。カテゴリー2は、学士以上の免状又は資格(どのような分野でもよい)をもつ者が対象である。カテゴリー2の場合には、ACVREP のスーパーバイザー(監督者)が主要分野の全てにおいて基本的な能力を持っていることを検証し、実習を実施する。

³² https://www.acvrep.org/certifications/cvrt

³³ https://www.acvrep.org/certifications/clvt

工 認定視覚支援機器指導員34

認定視覚支援機器指導員は、支援機器関連のサービスに関する高度な訓練を受けた専門家であることを示す資格である。1970 年代後半から 1980 年代初めにかけて、コンピュータが一般に使われるようになると、視覚障害者がプログラマーなどのコンピュータ関連の職種に就くことができるのではないかと考えられ、視覚障害者への支援機器の訓練を始まった。そのため、視覚障害者の支援機関では、歩行訓練、生活訓練、ロービジョンケアなどの専門家が支援機器の訓練も実施するようになり、このような専門家は Assistive Technology Instructor、AT Specialist、Computer Assistive Technology Instructor、Computer Access Training Specialist などさまざまな呼称で呼ばれていた。しかし、視覚障害者に対するサービス提供のスキルは非常に高いがコンピュータに関する技術に欠けている場合や、逆にコンピュータについては非常によく知っているが、視覚障害者への効果的な関わり方について正式な訓練を受けていない人など、資質がばらばらであったため、認定資格を求める声が上がるようになった。2013年に視覚支援機器指導員の認定基準の策定が始まり、2016年5月に資格認定が始まった。

オ 更新の方法

ACVREP の資格は更新が必要である。認定視覚支援機器指導員(CATIS)は2年毎、それ以外は5年毎の更新である。

3 大学における視覚障害支援の専門家の養成

視覚障害者の支援者養成は、大学の教育課程の中で実施されている。その一部を見ていくことにする。

(1) マサチューセッツ州立大学ボストン校 Northeast Resource Center for Vision Education School for Global Inclusion and Social Development (以下、「NERCVE」という。)35

NERCVE では、25 年前から修士課程で視覚障害リハビリテーション分野の教育を提供してきた。2017 年 3 月の時点で、視覚障害児・者教師(Teacher of Students with Visual Impairments: TVI)、歩行訓練士(Orientation and Mobility: 0&M)、視覚リハ療法士(Vision Rehabilitation Therapy: VRT)の3分野の養成課程があり、さらに2017年9月からは、インターネットを用いたロービジョンケア療法士の課程が開始することが決まっている。

これまで支援機器に関しては、日本の場合と同じように、視覚障害の専門家である視覚障害児・者教師(TVI)や 視覚リハ療法士(VRT)が支援を提供し、教師(TVI)や視覚リハの専門家(O&M、VRT)の課程で支援機器を含む包括 的な教育を提供してきた。支援機器について支援を提供する専門家は重要ではあるが、「視覚障害者向けの支援機 器に関する支援」というのは非常に狭い領域であり、マサチューセッツ州立大学ボストン校ではこれだけを担当す る専門家を養成する意図はない。視覚障害者の支援機器に関する資格は、TVI、O&M、VRTに加えて、追加で取得す る資格であると考えている。

(2) ノーザン・イリノイ大学(Northern Illinois University)³⁶

ノーザン・イリノイ大学には、教育学部(College of Education)に特殊教育(視覚障害)学科がある。通常の学士号や修士号を取得できる課程に関しては、学士課程には視覚障害児・者教師(TVI)、修士課程は、視覚障害児・者教師(TVI)の他に、認定歩行訓練士(COMS)、認定視覚リハ療法士(CVRT)の3つの課程がある。

これらの通常の課程に加えて、アメリカで初めて2017年夏から認定視覚支援機器指導員(CATIS)の資格取得のた

³⁴ https://www.acvrep.org/certifications/catis

³⁵ https://www.umb.edu/academics/sgisd/grad/vision_studies_med、Robert 、及び、マサチューセッツ州立大学ボストン校 NERCVE の学部長(director)である McCulley 氏からの 2017 年 3 月 4 日付メール

 $^{^{36}}$ http://cedu.niu.edu/seed/academic-programs/vision-program/certificate-assistive-technology-instructional-specialist. shtml (2017.09.07)

めのコースを開講した。(2017年7月時点では、CATISのコースを開講しているのは当大学だけである。)このコースは、視覚障害児・者教師の免状、又は、認定歩行訓練士(COMS)、認定視覚リハ療法士(CVRT)の資格を持っている人のみを対象としている。教師などが受講しやすいよう、夏季のみのコースになっている。このコースを修了して認定視覚支援機器指導員(CATIS)の資格を取得した者は、視覚障害児・者教師(TVI)、認定歩行訓練士(COMS)、認定視覚リハ療法士(CVRT)の資格に加えて、認定視覚支援機器指導員(CATIS)の資格を持つことになる。

通年の課程 資格取得 特別コース 学 視覚障害児·者教師(TVI) 士 左記の免状や資格を 視覚障害児·者教師(TVI) 持っている者が対象: 認定視覚 修 支援機器指導員 +認定歩行訓練士(COMS) (CATIS) 夏季のみ 認定視覚リハ療法士(CVRT) http://www.cedu.niu.edu/seed/academic-programs/vision-program/certificate-assistive technology-instructional-specialist.shtmlをもとに作成

表4-2 ノーザン・イリノイ大学教育学部特殊教育(視覚障害)学科のコース内容

<表4-2の説明>

縦軸:学士、修士 横軸:通年の課程、資格取得特別コース

学士で通年の課程には、「視覚障害児・者教師(TVI)」、修士で通年の課程には、「視覚障害児・者教師(TVI)」「認定歩行訓練士(COMS)」「認定視覚リハ療法士(CVRT)」がある。学士で資格取得特別コースには斜線が引かれている。修士で資格取得特別コースには、「左記(修士で通年の課程)の免状や資格を持っている者が対象:認定視覚、支援機器指導員(CATIS)、夏季のみ」と書かれている。

http://www.cedu.niu.edu/seed/academic-programs/vision-program/certificate-assistive-technology-instructional-spe cialist.shtml をもとに作成

認定視覚支援機器指導員(CATIS)の資格取得のための修士課程のコースは、視覚障害者支援に必要な基礎知識はすでに持っている人たちが受講することが前提であり、簡略化されたプログラムとなっている。2017年には下記 $1\sim4$ が6月中旬から8月中旬の8週間に実施される。

- 1 視覚障害者のための支援機器 (3単位)
- 2 視覚障害者のための支援機器:上級(3単位)
- 3 重複障害者のための支援機器 (3単位)
- 4 21世紀の労働力準備のための視覚障害支援機器セミナー(3単位)

さらに、2018 年夏季に約 12 週のフルタイムのインターンシップ(実習)が予定されている。これらを全て修了し、ACVREP の認定視覚支援機器指導員(CATIS)の試験に合格すれば、資格を得ることができる。

(3) ミシシッピ州立大学(Mississippi State University)の全国視覚障害研究研修センター(National Research and Training Center on Blindness and Low Vision、以下、「NRTC」という。)37

NRTC はアメリカで唯一、「視覚障害者の就業支援」に焦点を当てて研修を実施しているセンターであり、このような研修を始めて 30 年ほどになる。2017 年4月時点では、主に連邦保健福祉省の National Institute on Disability, Independent Living, and Rehabilitation Research (NIDILRR)の研究費等を財源としている。

NRTC では、視覚障害者の専門家として仕事をしている人の継続教育のプログラムを提供している。インターネット上でパワーポイントの資料と音声ファイルにアクセスして視聴することができ、試験で 80%以上正解し、評価に合格すれば、ACVREP の資格認定の更新に必要な継続教育単位(continuing education unit: CEU)を取得することができる。

(4)継続教育

ACVREP の更新に必要な単位など、仕事に就いている専門家のための継続教育は、さまざまな機関により提供されている。例えば、AFBやパーキンス盲学校では、オンラインにより e-learning や $1\sim2$ 日の研修を受ければACVREP に必要な単位や継続教育単位(CEU)を取得できる。 どのような e-learning や研修の機会があるかは、ACVREP のサイト上で検索することにより調べることができる。

4 福祉工学分野での専門家の養成38

視覚障害に特化した専門家ではなく、全障害を対象として支援機器の専門家として認定されている人々もいる。 そのような専門家を認定しているのが Rehabilitation Engineering and Assistive Technology Society of North America (以下、「RESNA」という。)である。

RESNA は、1979 年にリハビリテーション工学の学会の中で発足、1980 年に NPO 法人となった。全ての障害を対象とし、1998 年 AT 法に基づき、AT プログラムに関する補助金を得ている。RESNA が提供する Catalyst Project は、支援機器の入手の手助け、選択、カスタマイズ、調整、維持、修理、交換に関する助言、本人・家族・支援者等への訓練と助言等、AT 法(2004 年法)に基づいて福祉機器プログラムを実施し、支援している。専門家の資格認定に関しては 1995 年から始まり、2009 年から AT 専門家(Assistive Technology Professional: ATP)の認定が行われている。

第6節 分析と考察

アメリカの視覚障害のある人が働く場合に必要な支援機器に関連したサービスと専門家の養成について述べて きたが、その特徴は以下のようにまとめることができる。

- ① 支援機器や関連するサービスに関して、州の VR 機関の VR カウンセラーが本人を必要な支援や専門家につな ぐコーディネーターの役割を果たしている。費用や書類などの手続きは、VR カウンセラーが行う。
- ② 視覚障害になった人(就労年齢)の就職・雇用継続のために必要な支援には、歩行訓練、生活訓練、支援機器の訓練などがある。視覚障害に関連した専門家には、視覚支援学校(盲学校)教師、歩行訓練、生活訓練の専門家、視機能部分を担当するロービジョン専門家がいる。これらの専門家は大学で養成され、認定資格

³⁷ http://www.ntac.blind.msstate.edu/courses/

³⁸ http://www.resna.org/about/history

制度がある。支援機器の訓練は、視覚支援学校教師、歩行訓練、生活訓練などの資格を持った人が提供してきたが、最近、それらの資格にプラスする形で支援機器の専門家であることを示す資格ができた。

視覚障害者支援の連携においてハブとなる人が明確であり、公的な資金が提供されている点、視覚障害の 専門家が大学で養成され、資格認定がなされている点は、日本においても参考になるのではないかと考えら れる。

【参考資料】

ジョブ・アコモデーション・ネットワーク(Job Accommodation Network: JAN)

「配慮及び法令順守シリーズ 視覚障害のある従業員」39

はじめに

JAN の「配慮及び法令順守シリーズ」は、効果的な配慮の提供方法を定め、障害のあるアメリカ人法(ADA)第1編を遵守するために、雇用主の助けとなることを目的として作られたものである。このシリーズでは、医学的な障害別に、障害の状態、ADA 関連の情報、考えられる配慮事項について書かれている。

「配慮及び法令順守シリーズ」に書かれている内容は、配慮提供のスタートに過ぎず、さらに、すべての状態を網羅しているわけでもない。配慮は、個々の症状に合わせて実施すべきである。雇用主は JAN へ連絡して、詳細を相談するとよい。

支援機器や配慮の方法については、JAN のオンライン情報検索(http://AskJAN.org/soar)でも情報を提供している。

視覚障害について

視覚障害者は何人いるか?

アメリカの視覚障害者は 1000 万人であり、このうち法定盲(legally blind)とされる人々は 130 万人であると推測されている。 さらに、このうちの約 109,000 人が白杖、約 7,000 人が盲導犬を使っている⁴。

視覚障害の種類

視覚障害には、使える視力が残っているロービジョンから全盲まで、さまざまな症状がある。ロービジョンとは、 矯正できない視覚障害があるが使える視力が残っている人の症状を表現する時に用いる言葉である。また、法定盲 (legal blindness)は、良い方の目の矯正視力が 0.1 以下の場合、と定義されている。屈折異常、眼疾患などが、 視覚障害の主な原因であり、以下にその詳細を述べる⁴¹。

一般的な屈折異常

近視:近くの物ははっきり見えるが、遠くがぼやける。

遠視:遠くの物ははっきり見えるが、近くがぼやける。

乱視:角膜の曲線が不規則であり、近くと遠くの両方がぼやける。

老眼:(老化に関連して)眼のレンズの弾力が失われ、近くの物を見ようとした時にぼやける。

一般的な眼疾患

白内障:眼のレンズが曇り、視力を失う。

緑内障:眼圧が上がり、視神経を損傷させ、周辺視野が欠ける。

³⁹ Office of Disability Employment Policy, Job Accommodation Network JAN, "Accommodation and Compliance Series Employees with Vision Impairments", 最終更新2013年3月26日 https://askjan.org/media/downloads/VisionA&CSeries.pdf

⁴⁰ American Foundation for the Blind, "Blindness statistics" (2008.09.05)

⁴¹ American Foundation for the Blind, "Glossary of eye conditions" (2008.09.03)

黄斑変性症:眼の血管の循環が悪くなり、少しずつ中心視野が欠けてくる。

網膜色素変性症:光を吸収し像を作る網膜に劣化が起き、輪状暗点ができ、夜盲が起きる。

糖尿病網膜症:網膜の血液循環に影響が出て、見える部分が斑点状になる。

・その他の眼疾患の症状

夜盲:網膜の劣化により生じる。光の量が少ない所で見えにくい。

色盲:網膜の日光や色に関する細胞に障害が起き、色の選別が困難になる。赤と緑の識別が困難など、特定の 色合いに関して生じることが多く、完全な色盲はまれである。

奥行の認識障害:片方の眼の視力を失った場合に、奥行きの認識が困難になる。

飛蚊症:視界に小さな塵が浮かぶ。

視覚障害と障害のあるアメリカ人法(ADA)

視力に機能障害がある人は、ADA の下での障害者となるのか?

ADA では、障害(disabilities)を構成する医学的状態を枚挙することはしていない。その代り、各自が条件をみたさなければならない障害の一般的な定義がある⁴²。そのため、視覚に機能障害(impairment)があっても、ADA のもとでの「障害」に該当する場合もあれば、該当しない場合もある。

ADA では、主要な生活活動を相当に制限する身体的・精神的損傷があること、相当に制限する損傷の記録又は経歴があること、相当に制限する損傷があるとみなされること、という定義に該当すれば、障害がある個人であると定義している⁴³。(特定の人が ADA のもとでの障害のある人であるかは、http://AskJAN. org/corner/vo105iss04. htm を参照のこと。)

働く視覚障害者への配慮

(注:視覚障害者は以下に挙げるような事柄が「できない(limitation)」と感じているかもしれない。しかし、1人に全ての項目が当てはまることは稀である。また、その「できない」の程度は人によって異なる。仕事をするために全ての視覚障害者が配慮を必要とするわけではなく、少しの配慮でよい人も大勢いる。以下に挙げるのはごく一部の例であり、この他にも配慮の方法があるであろう。)

質問事項

- 1. 視覚障害者が「できない(limitation)」と感じていることは何か?
- 2. その「できないこと」は、その従業員やその従業員の仕事遂行能力に、どのような影響を与えているか?
- 3. その「できないこと」により、どの業務に問題(problem)が生じているか?
- 4. この問題を軽減したり取り除いたりするために、どのような配慮を用いることができるか? 可能な配慮の 方法を決めるために、使える情報源は全て使ったか?
- 5. 可能な配慮方法について、視覚障害のある従業員と話し合いはなされたか?
- 6. 配慮が提供されている場合には、その配慮が有効か否か、その他に配慮を提供する必要があるかを調べる必要があるか?

 $^{^{42}}$ EEOC Regulations To Implement the Equal Employment Provisions of the Americans With Disabilities Act, as Amended, 29 C.F.R 1630 (2011)

⁴³ EEOC Regulations To Implement the Equal Employment Provisions of the Americans With Disabilities Act, as Amended, 29 C.F.R 1630 (2011)

7. 視覚障害のある従業員に関して、監督者や従業員を対象とした研修を行う必要があるか?

当事者の「できないこと」や職務に応じて、効果的な配慮が何かを決めるために、さらなる質問が必要な可能性がある。以下は、その例である。

全盲者に関連する配慮:

- ・その人は、点字が読めるか?
- ・その人は、移動に、白杖/歩行支援補助具/盲導犬を用いているか?

ロービジョン者に関連する配慮:

- ・その人の眼の状態は、進行しているか、安定しているか?
- ・その人にとって、拡大することが役立つか?
- ・その人は、眼鏡や支援機器を使っているか?
- ・その人は、移動に白杖/歩行支援補助具/盲導犬のいずれかを用いているか?

色覚障害者への考慮:

- ・その人にとって、どの色の識別が困難なのか?
- ・特別な赤のコンタクトレンズを片眼に入れる、あるいは、処方された眼鏡を使うことで状態が改善するのか?
- ・色をスキャンして音声で教えてくれる機器や色を表現してくれる機器を使うことが、可能な職務か?

配慮の例

<印刷物を読む>

ロービジョン者:

- 拡大読書器
- ・拡大鏡(手持ち/据え置き/携帯用)
- ・拡大文字での情報提供

注:American Foundation for the Blind⁴は、16 ポイント以上、18 ポイントが望ましいとしている

- ・コピー機、拡大した紙文書
- ・色紙/アセテート紙/オーバーレイ印刷を用いて印刷文字と背景のコントラストを鮮明にする
- ・光学的道具(単眼鏡/双眼鏡/ルーペ/プリズム)
- ・眼の疲労が要因である場合には、休憩をしばしばとる

全盲者(ロービジョン者にも有効な場合がある):

- ・印刷物の音声版
- 点字文書
- アクセス可能なフォーマットで読めるホームページ文書

⁴⁴ American Foundation for the Blind, "Tips for making print more readable" (2008.9.3)

- ・カーツワイル音読器 Kurzweil-National Federation of the Blind Reader⁴⁵ (文書の写真を撮ると、その文書の内容を鮮明な合成音声で読む。)
- ・OCR (印刷された文書をスキャンすると、合成音声で出力、あるいは、テキストファイルになる)
- ・視覚障害者の目として使うことができる、適格な音読者

(注:現在、音読者の提供・雇用に関する基準、及び、音読者の認定資格はない)

• 触図文書

<コンピュータ情報へのアクセス>

ロービジョン者:

・大画面モニターを使い、OSのフォントサイズを大きくする

(注:コンピュータの表示で設定を変え、大きな文字で表示することができる)

- ・画面拡大ソフト
- ・キーボードに張り付ける点ラベル、及び/又は、拡大文字の文字盤ラベル
- ・外付けのコンピュータ画面拡大鏡
- フリッカーフリーのモニター(画面のちらつきが発生しない)
- ・眩しさを軽減するための、反射防止の画面保護パネル、及び、コンピュータ用の遮光眼鏡
- ・疲労が要因である場合には、しばしば休憩をとる

全盲者(ロービジョン者にも役立つ場合がある):

- ・画面読み上げソフト
- コンピュータの点字ディスプレイ
- ・ 適格な音読者

<メモを取る、書式に記入する>

ロービジョン者:

- 拡大読書器
- ペン (フェルトペン、色つきペンなど)
- ・紙(触線/ボルド体/反射の少ないもの)
- 書式や線が分かるようなガイド、タイポスコープなど

全盲者 (ロービジョン者にも役立つ場合がある):

- ・携帯用情報端末、ノートテイカー (携帯用点字ディスプレイ)、音声出力や点字表示のあるラップトップ
- ・カセットテープレコーダー、IC レコーダー
- 点字盤、点筆
- 点字プリンター
- 筆記者

⁴⁵ 訳注:http://www.knfbreader.com を参照のこと

<電話へのアクセス>

ロービジョン者:

- ・電話のボタンや列が分かるように:大きな文字・色のついたラベル/触図シール
- ・手持ち/据え置き拡大鏡、光学的拡大鏡

全盲者 (ロービジョン者にも役立つ場合がある):

- ・電話光センサー(電話の上に掲げるとライトがついた状態か点滅している状態か、わかる)注:回線状態を音声 又は振動で伝える
- ・電話の表示データを音声や拡大文字にする視覚障害者用機器46

くお金を扱う>

ロービジョン者:

- 手持ち/据え置きの拡大鏡、光学的拡大機器
- ・タスク照明(必要な部分だけを明るくする照明)/ヘッドライト

全盲者(ロービジョン者にも役立つ場合がある):

- ・音声出力の紙幣識別機、音声出力のキャッシュレジスター、コイン計算/振り分け機、音声出力の電卓
- ・紙幣を識別するために折り方を変えることに関する訓練

<機器やコントロールパネル上のものを読む>

ロービジョン者:

- ・手持ち/据え置きの拡大鏡、光学機器
- ・電話のボタンや列が分かるように印をつけるもの:大きな文字・色のついたラベル
- ・タスク照明(必要な部分だけを明るくする照明)
- ・ 遮光 (眩しさの軽減)

全盲者(ロービジョン者にも役立つ場合がある):

- ・点字/触図のラベルや表示
- ・熟練した音読者
- ・製造業者、リハビリテーション工学の専門家(rehabilitation engineer)、又は雇用主による道具の改変

<修理、建築、部品組み立て>

ロービジョン者:

- ・手持ち/据え置きの拡大鏡、光学機器
- ・ タスク照明(必要な部分だけを明るくする照明)
- 拡大読書器

全盲者(ロービジョン者にも役立つ場合がある):

⁴⁶ 訳注:http://www.compusult.net/assistive-technology/our-at-products/teletalk を参照のこと

- ・点字/触図のラベルや表示
- ・音声出力の:マルチメーター(回路計;電圧・電流などを測定)、マイクロメーター・カリパス(板金の厚さなどを測定)、スタッドファインダー(壁やコンクリートの裏側にあるものを検出する)、水準器、巻尺
- ・触覚式爪車つきレンチ

<移動>

- ・盲導犬等の利用、及び/又は、移動のための補助具(白杖、歩行を補助する電子機器など)
- 歩行訓練
- 点字ブロック
- ・階段の踏面端部の色及び/又は触覚による識別
- ・歩行するエリアの照明を向上させる
- ・出張や避難の場合の同伴者
- ・避難経路や道のりを示した触地図
- ・目印になる場所の音声表示、GPS の利用

<運転>

- ・昼間のシフトへ変更
- ・運転手の利用 (例:有償の運転手、ボランティア、同僚)
- ・公共交通機関又はカープールの利用
- ・公共交通機関の状況に合わせて、勤務時間帯を修正、あるいは、柔軟に時間帯を変更
- 配置転換
- 在宅勤務

<眩しさへの対処>

- ・頭上の照明のワット数を下げる
- ・タスク照明、又は、非蛍光灯照明
- ・(自然光に近い) フルスペクトラム照明、及び/又は、フルスペクトラムフィルター
- ・(ちらつきが発生しない) フリッカーフリー照明
- 遮光眼鏡
- ・ 机の位置の配置替え
- ・窓への対策

<色の識別>

- ・ラベル
- ・色覚補正レンズ(X-Chrome lens)
- ・色の識別のための処方された眼鏡
- 着色アセテートシート
- ・ボランティアや同僚などによる色の識別の手助け

<その他の配慮>

- ・研修や社内文書のフォーマットを変える(拡大文字、点字、CD-ROM、音声テープなど)
- ・支援機器が使えるようになるための訓練、歩行訓練、盲導犬が使えるようになるための訓練を受けるために、休 暇が取れるようにする
- ・他の人が受ける通常の研修に加えて、必要な訓練が受けられるようにする
- ・当該する従業員に関連があるウェブサイトやインターネット上の文書を、アクセシブルなバージョンで提供する注: http://AskJAN.org/media/webpages.html を参照のこと。

事例

ロービジョンの公立学校の管理人は、掃除機をかける時にカーペット部分のゴミが良く見えなかった。管理人が使っている業務用掃除機に照明をつけ、さらに、ヘッドランプの提供を受けた。

ロービジョンのタイピストは、いくつかの文字キーの識別が難しかった。コンピュータ画面への遮光ガードと拡大 文字のキーボードラベルの提供を受け、かなり効率が上がった。

片眼が失明、もう片眼はロービジョンである障害者支援機関のアシスタントは、印刷された文字を読むのが困難であった。携帯用の拡大鏡と拡大読書器を使い、文字を拡大した。

全盲者が、大規模複合ビルの交換手の仕事に就いた。どの回線が保留中、使用中、呼出中であるかを把握する必要があった。そのため、光センサーの提供を受け、コンソール(操作卓)のどのボタンに明かりがついていて、どこが点滅しているか、及び/又は、明かりがついていないのかが分かるようになった。また、電話のコンソールにも改変が加えられ、外線と内線の違いが音の違いで分かるようになった。

金融会社のカスタマーサービス担当は、中途で失明し、コンピュータ画面が読めなくなった。雇用主が画面読み上 ボソフトを提供し、画面上の全ての情報が音声で読み上げられるようになった。

製品:「できないこと」が生じた人への配慮に用いることができる製品は多い。JAN の Online Accommodation Resource (http://AskJAN.org/soar)は、検索が可能で、さまざまな配慮の選択肢を探すことができる。サイトに多くの製品の販売元のリストが掲載されているが、ウェブ上で紹介していない製品も数多くある。問い合わせをすれば情報を得ることができるので、特定の障害者を念頭に置き、製品や販売元、紹介者などを探している場合には、JANに直接連絡するとよい。

(以下省略)

第5章 研究のまとめ

第5章 研究のまとめ

我が国では、2014(平成 26)年に障害者権利条約を批准したが、その前段階として、障害者関連法の見直しが行われた。障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)についてみると、障害による差別の禁止と合理的配慮の提供義務が規定され、2016(平成 26)年4月1日から施行されている。これにより、従来からの社会連帯の精神による障害者雇用率制度とあわせ、よりきめ細かい障害者本人と職場とのコミュニケーションによって、障害者が自らの能力を発揮し、公正に能力を評価され、自己実現できるよう法制度が整備されてきたといえよう。

本研究においては、視覚障害者の職域開発、職域拡大を含む職業へのアクセスの改善に向け、職業に関する社会制度、技術開発、雇用支援サービス等のそれぞれの分野における歴史的変遷を明らかにするとともに、企業で働く視覚障害者の職業生活、職域拡大、キャリア形成等の現状や課題を把握するためのアンケート調査、米国における支援機器の提供のシステムと専門家養成に係る情報の収集等を行った。

本章では、これまでの成果を踏まえ、今後の視覚障害者のさらなる職業へのアクセスの改善に向け、その現状と 課題について述べて、研究のまとめとしたい。

第1節 視覚障害者の就業の現状とその特徴

1 職種、就労形態の特徴

視覚障害者の職種別の就業者数をみると、視覚障害者の伝統的職業といわれる三療(あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の免許を所持している者が従事する職業)の従事者が現在も多数を占め、2006(平成 18)年の身体障害児・者実態調査では、視覚障害者の就業者 66,000 人のうち 20,000 人(29.3%)が三療に従事している。また同調査において就業形態をみると視覚障害者の場合、29,000 人(43.2%)が自営業に従事しており、このことは、身体障害者全体の数値(25.3%)に比べて高く、視覚障害者の多くが、移動や文字処理等の情報処理を絶対要件としない三療という自営になじむ職業に従事していることを反映しているものと言える。

視覚障害者の職業自立の歴史をみると、伝統的職業としての三療分野における取組が先行し、教育、職場環境、就労支援などの仕組みが確立されている。これに対して、三療以外の分野では、特に 1970 年代以降の取組が顕著である。

1960 年代半ば以降、視覚障害者の権利意識が高まり、大学や資格試験の門戸が徐々に開かれるようになり、三療以外への専門職への志向性が向上するとともに、1960 年代からのカナタイプ、1970 年代後半からの触覚読書器オプタコンの開発、音声ワープロの出現等視覚障害者の文字処理の支援技術の発展、1980 年代のパソコン、1990 年代のネットワークの普及等、加速度的な ICT (情報通信技術) の発展によって、これまで視覚障害者が従事することは困難と考えられてきた事務職等、三療以外の様々な職業に従事できる可能性が広がってきた。さらに、企業においても、障害者雇用率制度の普及、定着等に伴い、在職中に視覚障害者となった従業員に対して復職や雇用継続の可能性に努力するようになり、これまでの職業経験を活かす形で、従来、考えられなかったような様々な職務に就いている者も増えてきた。また、新規採用に当たっても専門分野への発展を期待できるような形で経験を積ませる事例も見られるようになっている。

教員、公務員の状況をみると、教員については、全国の盲学校(視覚特別支援学校)や、国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局の下に設けられている視力障害センターなどには、三療を教える理療科教員が約700人おり、その大半が視覚障害者である。これに対し、普通科の視覚障害教員は、全国で少なくとも400

人いると推定され、普通学校(中学校、高校)のほか、盲学校や特別支援学校に勤務している。点字による教員採用試験は1970年代初めから大阪、東京などで実施されてきた。1996年、国が都道府県教育委員会に対して、障害のある教職員の雇用に努力するよう勧告した結果、点字試験の機会が大幅に増えた。現在、ほとんどの都道府県教育委員会が点字試験のほか、拡大文字による出題など、視覚障害者の受験に配慮した教員採用試験を実施している。このほか、国立・公立・私立の大学および短期大学に、常勤教員として働く重度視覚障害者が約20人、非常勤講師を務める重度視覚障害者も10人ほどおり、その専門領域は教育学、文学、社会学、法学、社会福祉学、自然科学、情報処理など多岐にわたっている。

公務員についてみると、全国の地方自治体には約900人の視覚障害者が勤務していると推計される。1974年、東京都が福祉職について初めて点字試験を実施したが、これが視覚障害者の地方公務員への進出のきっかけとなった。その後、神奈川県や大阪府などでも採用試験を点字で実施するようになった。国家公務員については、1991年に、国家公務員試験の一部(I種およびII種の「行政」)が点字で受験できるようになった。1996年に初めてII種で合格者が出て、労働省(現在の厚生労働省)に採用された。その後、国家公務員試験の合格者は出ていないが、2012年の制度見直しによって、従来のI種、II種の区分に替えて、「総合職」の法律と、「一般職」の行政について点字受験が認められることとなり、試験時間の延長幅についても、従来の4/3倍(1.33倍)から1.5倍になり、受験条件の改善が図られた。

今回のアンケート調査では、対象者が従事している業務内容は、視覚障害者が比較的就業していると思われる業務内容を想定した具体的な13業務とその他の業務を加えて選択してもらったが、その他の業務に記載されたものが、具体的な業務内容として一番多く、業務内容の広がりがうかがえた。

2 職場環境整備の特徴

コンピュータが様々な事務的作業で導入される以前には、視覚障害者は事務系職種で働くことは困難と考えられてきたが、パソコンとその周辺機器の発達により、視覚障害者もワープロ、表計算ソフト、データベースソフトを使うことが可能になった。重度視覚障害者の職場環境の整備は、文書処理のためのコンピュータ機器等の整備が中心となっており、業務内容は、電話や画面読み上げソフトを使うことが多いことから、騒音の少ない職場環境が望ましい。一方、ロービジョンの視覚障害者には、拡大読書器、画面読み上げソフト等の機器の設置とともに室内の採光、照明(まぶしさ)、コントラスト等にも配慮した職場環境整備が意識されるようになっている。視覚障害者のコンピュータ機器の整備に当たっては、1990年代中ごろから急速に普及し始めた社内LAN等、ネットワーク環境に容易にアクセスできるようにすることが必要であり、また課題でもある。

1980 (昭和 55) 年には、身体障害者雇用促進協会が、視覚障害者の専門職従事の状況に関する調査研究を実施するなど、事務系職種の中でも専門的職業に着目した雇用促進の可能性を追求する取組が行われた。この調査報告では、国内の事例とともに、欧米先進国における状況が紹介されたが、中でも支援機器の開発普及と並んで、人的支援の活用に向けた支援制度の存在が注目された。こうした報告や視覚障害当事者団体の要望などを受けて、労働省では、いわゆる人的支援の有用性に着目した支援制度として、事務系職種に従事する重度視覚障害者の文書の読み書き、出張時における移動支援のために職場介助者を配置または委嘱している事業主に対する助成制度を創設した。この助成金は、障害者雇用納付金制度に基づく助成金で、その後数度の制度改正を経て、現在では、雇用開始後15年間まで支給期間が延長されている。一方、その活用はこれまであまり普及しているとは言えず、助成を受けるための手続きの煩雑さ、周知度の問題等も考えられるが、企業側の努力として、視覚障害者の雇用、復職等に向けて、それほど人的支援を要しない、比較的単独で遂行可能な職務設計を行っていることも要因として考えられる。

3 キャリア形成面における特徴

視覚障害者のキャリア形成に係る評価の尺度としては、初任者研修、スキルアップに係る研修、視覚障害者独自の支援機器やソフト等の技能習得に係る研修等の整備と受講のしやすさ、視覚障害者の職域を広げキャリア形成を図るための事業主の取組、就労経験を踏まえて昇進し責任あるポストにつけているかといった視点からみる必要があるだろう。

今回のアンケート調査では、研修の受講状況については、回答が二分化し、社員が受講することになっている研修にすべて受講した者が 43.3%に対して、「参加しなかったものもある」者が 36.9%となっており、支援機器等の整備状況等と比べると見落とされている側面と言えるだろう。視覚障害者独自の支援機器やソフト等の技能習得に係る研修については、今回のアンケート調査では独力で画面読み上げソフト等を学習している者が多かったが、基礎的な研修ニーズよりは、画面読み上げソフトがそのままでは対応できない場合の対処ができるようになる、より専門的な技能習得、それらの事態が生じた場合の専門的な技術的な支援を求める声が多かった。

キャリア形成と昇進については、業務内容は基本的に変わらないが業務の幅が広がった者が 40.2%を占め、そのうちの半数以上の者が昇進・昇格があったとの回答が得られた。

面接調査における地方公務員の事例では、人事異動の期間が通常の異動期間よりも長いスパンで行われているのではないかとの感想が述べられていたが、当センターの「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組に関する研究(調査研究報告書No.116、2013 年 4 月)」においても、公務員では、人事異動スパンが $5 \sim 7$ 年といった事例が見られている。特に重度の視覚障害者にとっては環境に慣れるまでに時間がかかることから、 $2 \sim 3$ 年の人事異動では効率が悪く、一定の合理性があると考えられる。

4 復職支援の特徴

第二次大戦後の我が国における障害者対策の大きな課題は、戦争によって失明した人々の社会復帰すなわち 職業的自立に向けたリハビリテーション(更生)施策の確立であった。

視覚障害者についてみると、第二次大戦前から、多くの視覚障害者が三療分野で自立してきた事例が見られたことから、戦争中にも当時の盲学校内に傷痍軍人のための職業更生施設が設置されたりもしたが、本格的な対策としては、戦後、東京その他に開設された光明療(のちの国立視力障害センター、現在は国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局に統合)が挙げられる。ここでは、基本的なリハビリテーション訓練のほか、三療教育が行われ、あん摩、はり、きゅうの施術を通して職業自立を図る支援が行われた。

他方盲学校等では、1950 年代から、伝統的な三療教育のほかに、新たな職業分野への進出を希望する生徒たちが大学進学を希望し、大学で学ぶ視覚障害者を支援する機運も高まったが、大学を卒業しても、視覚障害者が希望する職業(例えば、法律家、新聞記者、普通科教員など)は、墨字文章の読み書きが不可欠であり、重度の視覚障害者には独力でこれを行うことは極めて困難であった。

視覚障害者のための職種開拓は、第2章で詳しく述べたとおり、日本ライトハウスにおける失明軍人に対する三療以外の職業訓練、1960年代の盲学校での様々な新職種開拓に向けた取組、日本盲人カナタイプ協会(のちの日本盲人職能開発センター)等の民間団体におけるカナタイプ訓練などの取組が行われていた。

コンピュータ・プログラミングについては、1963年にアメリカシンシナティ大学のスターリング博士が視覚障害者の就労の可能性を提唱し、1965年からアメリカ、イギリス及びカナダで養成訓練が始められた。我が国でも欧米の実績を踏まえて1971年に日本ライトハウスで養成が始まり、現在も、日本ライトハウス、国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター、筑波技術大学等で情報処理に

係る訓練、教育が行われているが、1990年代半ば以降、パソコンの基本ソフトが文字によるコマンド処理から画像による操作を主とするWindows に移行するに伴って、プログラミングもWindows 上で行われるようになり、視覚障害者はパソコン画面へのアクセシビリティが十分確保されない状態で画面操作を行わなくてはならないといった壁が立ちはだかっている。

在職中の失明等による中途視覚障害者の復職の事例は、1970 年代からいくつか見られるようになったが、多くの中途視覚障害者は、上記のように三療分野での新たな職業自立を図るため、盲学校や国立視力障害センター等で3年ないし5年間、資格を取得するための課程を修める必要があった。免許取得までの生活資金の確保も容易ではなかったとみられるが、免許を取得すれば、施術所を開業して自立できるという展望が持てた時代背景もある。

そのような中、本人の経歴を活かして職場復帰をして、労働権を保障する方が大切ではないかという考え、 企業への障害者雇用率制度の普及、そして、支援機器の発展によって事務系職種での職場復帰の可能性が高まったことなどが相俟って、1990年代から中途視覚障害者の復職の支援事例が多く見られるようになってきた。

中途視覚障害者の場合、失明前の職業生活で培った技能と経験をもとに一定のリハビリテーション訓練を受講した後、失明前に従事していた業務にそのまま戻る場合もあれば、別の部署に異動する場合、別の企業で同種の業務に従事するために再就職する場合も見られる。本研究においても、在職中に視覚障害者となった2名の面接調査を行ったが、いずれも重度視覚障害者であり、これまでの職業経験をベースに、支援機器の活用を図るなどして雇用継続がなされていた。

また、中途視覚障害者の職場復帰に関しては、医療機関、盲学校を含むリハビリテーション機関、公共職業 安定所(ハローワーク)や地域障害者職業センター等の就労支援機関との有機的な連携の構築、強化をいかに 図っていくかが注目されている。

第2節 職業アクセスの改善に向けた諸課題の整理

1 職場環境(パソコン、LAN等)

ICT (情報通信技術) の発展が視覚障害者の事務系職種への就労を可能にしたことは明らかであるが、業務プロセスの可視化や新たなネットワーク環境の進展の中で、視覚障害者のためにどのようにアクセシビリティを確保すべきかといった課題がある。

まず、より質の高い以下のような画面読み上げソフトの開発の課題が挙げられる。①漢字仮名交じり文の正確な読み上げ:同一の漢字でも、固有名詞の場合はもとより、文脈によって読み方が異なるものがある場合でも、日本語の漢字仮名交じり文を正確に読み上げられるようにする必要がある。②漢字詳細読みの標準化:画面読み上げソフトの種類によって、同一の漢字でもその漢字を特定するために必要な音声情報(詳細読み)が異なっている。このため、画面読み上げソフトを変更すると、新たなソフトの説明の仕方に慣れるまで時間がかかったり、誤って文字を選択したりする問題が生じる。異なる種類の画面読み上げソフト間で共通の詳細読みが可能となるような仕組みを導入すべきではないか。③すべての画面情報を読み上げられる機能の開発:画像データとして保存されたPDFファイルは読み上げることができず、図表やフローチャート、色分けされたExcelの表、PowerPointによるプレゼンテーション画面なども、視覚障害者にとっては非常に扱いにくいという問題がある。

なお、米国製の画面読み上げソフト JAWS for Windows を使えば、Windows 画面のほぼすべてをキー操作だけで読み上げる機能があるが、初めからすべての画面情報が音声化されるわけではなく、新たに画面を音声化するためには、キー操作手順を自動化するスクリプトを作成するなどの調整が必要になる。

また、グループウェアやネットワークのアクセシビリティの確保に係る問題として、セキュリティや運用管理等に支障を及ぼすおそれがあるとの理由から画面読み上げソフト、音声ブラウザ、画面拡大ソフトなどの導入が困難であると判断されてしまうケースがあること、クラウド、シンクライアント等の新たなネットワーク環境の導入によって、端末に画面読み上げソフトを搭載しても、十分に情報にアクセスできない等といった課題がある。

アンケート調査や面接調査においても、画面拡大ソフト等のパソコンソフト、ネットワーク環境等に関する 改善要望が多数寄せられた。

今後ますます進展が予想される新たなネットワーク環境のもとで視覚障害者に対する十分な情報保障を確保 していくためには、情報通信会社、情報アクセシビリティ推進団体、視覚障害者雇用支援団体などが共同して、 調査研究、支援技術の開発を行うことが必要である。

2 人的環境(ジョブコーチ支援、職場介助者等)

事業主が視覚障害者を新規採用する場合、視覚障害者の安全な通勤や所内のオリエンテーションに関する不安、 就労支援機器の準備や業務の指導方法をどうしたらよいかといった問題が生じ、これら、事業主の不安を解消す るうえでジョブコーチ支援の活用は有効であるが、特に、視覚障害者の支援で特徴的なことは、パソコン、ネットワークの調整等に係る技術的な環境構築に関する支援が求められることであろう。

視覚障害者が就職して仕事をしていくためには、支援機器の整備を含む職場環境の整備が必要となるが、それを視覚障害者本人、事業所の受入れ担当部署のスタッフのみで行うことは困難な場合が多く、企業内のネットワークシステム担当者も巻き込む形で、ジョブコーチなどの専門家による支援が必要となる場合がある。

このように、視覚障害者を対象とするジョブコーチからは、支援機器の細かな設定、調整、具体的な仕事の

手順などの調整について、助言や指導を得ることができるが、こうした支援機器の整備を含む職場環境の整備のスキルをもったジョブコーチは限られており、一部の地域に限定され、全国どこでも支援が受けられるといった状況にないという課題がある。現実には、就職支援に関わった障害者職業能力開発校の指導員なども訓練生のフォローアップ等のためにこうした支援を行うことが多いという。今後ますます高まる支援機器の活用に向けて、支援機器に精通した人材の育成と効果的な配置が求められるが、この点については、第4章で紹介されている米国の例が大いに参考になると思われる。

職場介助者の配置については、職場介助者等助成金についてだけみればその活用は進んでいるとは必ずしも言えないものの、今回のアンケート調査では、業務を遂行するため他の人の手助けを必要とする部分があるとした者が9割と大半を占め、視覚障害者にとって人的支援は不可欠とも言える。専任の職場介助者が配置されていない場合は、職場の上司、同僚が必要に応じて手助けをしているケースも多いが、一方で、なかなか声をかけづらいとの遠慮もうかがえた。障害者の心理を理解し、壁のない職場環境を作っていくことが必要であろう。

3 障害理解と人間関係

視覚障害者を理解し、円滑な人間関係を構築し、支援を進めるうえで重要なポイントをいくつか挙げたい。 まず、視覚障害の種類や程度を踏まえるとともに、文字処理の方法や速度、移動能力などの具体的な状況を 考慮する必要があること。

また、文字処理については、多様な支援機器が開発されており、これらの活用を考慮すること。全盲者は点字を主体とする文字の読み書きのほか、画面読み上げソフトによるパソコンの活用により、インターネット、LAN などのネットワークへのアクセスが可能になる。支援機器やソフトは複数あることから、目的の作業を行うために何が最適か、本人の手指の巧緻性なども考慮し、最適のものを選択すること。また、ロービジョンの場合は、拡大読書器や画面拡大ソフト、あるいは画面読み上げソフトとの組合せなど、多様な機器の活用によって職務範囲を広げたり、効率を上げることができる。

さらに、文字処理や移動の障害を補ううえで、支援機器の活用は不可欠だが、それだけでは不十分であること、例えば、画面読み上げソフトを使ってもすべての操作画面が音声化されていないことから、ネットワーク環境下での端末操作やトラブル発生時の対応などは周囲の協力が不可欠である。また、日常的に大量の文字情報を処理する場合は、職場介助者等の専門のスタッフを検討すべきである。

通勤については、電車やバスなどの公共交通機関の最寄駅から歩行訓練を行うとともに、安全な経路を早期 に画定することが重要である。その際、点字ブロックや音響信号機などを活用することと、歩行訓練士などの 専門家の助力を得ることも必要になる。屋内の点字ブロックや点字表示などは、設置されていた方が望ましい が、ある程度その場に慣れてしまうと必要性は低下する。

事業主は、視覚障害者と、より働きやすい環境を実現するため、何ができるか、できないことがあればどう すればできるようになるか、解決方法や妥協点を一緒に探っていくことが重要である。

4 研修と能力開発

視覚障害者が活用できる職業訓練機関は都市部に限定されており、地方都市や、農村部の視覚障害者にはなかなか利用できない状況にある。また、このような状況は、視覚障害者のリハビリテーション訓練(歩行訓練、コミュニケーション訓練など)についても指摘されており、施設と専門家の偏在への対応が注目されている。こうした状況を打開する方策として、リハビリテーション訓練や職業訓練の場面に遠隔学習(eラーニング)

の方法を導入することが以前から提案されており、一部で具体化されている。とりわけ、移動面で障害のある 人々に対する学習機会の保障手段として有効だとして、今後の展開が期待されるが、視覚障害者の遠隔学習に ついては次のような課題があると考えられる。

まず、遠隔学習の前提となるパソコンや、画面読み上げソフト、ネットワークへのアクセスなどの基本的な操作技能については、通所または入所による訓練が必要であることから、その機会を保障する必要があるということである。次に、遠隔学習の過程で生じうるパソコンや導入ソフトなどの誤作動、システムのクラッシュダウンなどのトラブルに対応するため、学習者の周辺に支援技術に詳しい支援者を確保しておくことが必要になると考えられる。

さらに、在職者訓練についてみると、就職前の職業訓練の機会と同様、利用可能なプログラムがかなり制限 されている。在職者訓練の受講には、雇用主の承諾の下、勤務時間内に通所して受講することが求められるが、 遠隔の施設までの移動時間や経費を考えると、頻繁には受講できないのが現状と言えよう。

ここでも遠隔学習の手法を活用することが必要になるが、具体的な訓練ニーズの把握、個別訓練プログラムの立案などには、訓練担当者による職場訪問などが必要になる場合もあり、必ずしも一方向的な訓練だけで終わらない点で課題が多いと思われる。訓練の効率、訓練側の人的資源や経済的負担、雇用主側の負担など、多面的な要素を考慮して、具体化することが必要である。

5 支援機器開発の展望

1980年代のパソコン、1990年代のネットワークの普及を通じて、視覚障害者の事務系職種における就労事例が増加し、新規学卒者だけでなく、中途視覚障害者の訓練機会も、またその従事する職種も拡大してきている。

視覚障害者が職場で活用できる支援機器の発達は、1980年代の音声ワープロの開発を端緒として、1990年代から 2000年代にかけて加速度的に進んだ。現在では、Windowsに対応した画面読み上げソフト、画面拡大ソフトが数種類存在し、拡大読書器も固定型、携帯型、多用途型など各種が利用可能になっている。

開発が遅れている分野としては、複数行を表示できる点字ディスプレイ装置、グループウェアやネットワークのセキュリティの高度化に対応できる画面読み上げソフト、画面拡大ソフトなどが指摘されている。

また、昨今普及しつつあるタブレット端末やスマートフォンの活用によって、視覚障害者の日常生活の利便性が高まってきている。そして最近では、ネットワーク利用の標準にこれらの機器が組み込まれてきており、職場における活用場面が増えつつあることに対応して、職業訓練の場面でもその活用が課題となりつつある。

6 資格制度のバリアフリー化

1981年の国際障害者年を契機に、障害と障害者に対する社会の見方が大きく変わり、1990年代半ばに打ち出された障害者福祉7か年戦略(障害者プラン)では、障害者が直面するバリア(障壁)の除去が謳われた。その1つに、障害を理由とする制度的バリアである、欠格条項の見直しが取り上げられた。

その結果、政府は2002年までに資格・免許を定めた関係法規を見直し、障害を絶対的欠格事由としていた条項を、相対的欠格事由に改めた。その効果は翌2003年に現れ、全盲の視覚障害者に医師免許が与えられた。この事例は、医学部在学中に失明した者が、改正医師法の下で実施された国家試験において、音声出題、音声解答の方式で合格したものであり、全盲の視覚障害者が初めから医学部に入学した事例ではない。しかし、この医師法の改正によって、従来であれば失明した医師が免許返上を余儀なくされた場合でも、リハビリテーション訓練の受講、職場環境の整備、職務の見直しなどを通じて職務遂行が可能ならば、引き続き医師として働き続けることができるようになったのである。視覚障害をもつ医療従事者の会(ゆいまーる)には、現在約20名

の視覚障害の医師が加盟しているという。

こうした国家試験における欠格条項の見直しと、試験における試験条件の整備(時間延長、出題、解答方式の変更など)は、他の資格試験にも間接的ではあるが、よき先例として影響を与えているが、まだまだその範囲は狭い。国家試験にもさまざまなものがあり、民間機関による資格試験は無数にあることから、視覚障害者が特定の試験の受験を希望して初めて、対応について具体的な検討に入る場合がほとんどだからである。

また従来は、視覚障害者といえば点字出題、点字解答の方式を想定していたが、弱視の視覚障害者の場合には、拡大文字による出題、中途視覚障害者の場合には点字の読み書きが困難なことから、画面読み上げソフトを入れたパソコンを利用する出題、解答方式が求められてきている。個別対応を徹底するならば、それぞれの状況に合わせた条件設定が必要になるが、どこまで調整できるか、実現にどの程度の経済的負担があるかなど、個別の状況によって対応が分かれることになる(試験における合理的配慮の提供)。こうした面でさまざまな事例の蓄積がある盲学校や大学入試センターなどのノウハウと技術を活用して、公的な支援の仕組みを構築していくことが、今後の取組として重要な課題になるであろう。

巻末資料

資料1 アンケート調査集計結果 資料2 アンケート調査票

アンケート調査集計結果

A あなた自身について伺います。

問1 性別と年齢を記入してください。

男性	90	73.8%
女性	32	26. 2%
計	122	100.0%
0~19歳	0	0.0%
20~29歳	7	5. 7%
30~39歳	20	16. 4%
40~49歳	45	36.9%
50~59歳	30	24. 6%
60~64歳	10	8. 2%
65~69歳	8	6.6%
70~79歳	2	1. 6%
80歳以上	0	0.0%
計	122	100 0%

問2 障害者手帳の等級をお答えください。

1級	74	60.7%
2級	42	34.4%
3級	2	1.6%
4級	0	0.0%
5級	1	0.8%
6級	0	0.0%
手帳を持っていない	2	1.6%
無回答·無効回答	1	0.8%
計	122	100.0%

問3 あなたの現時点の見え方をお答えください。

全く見えない	66	54.1%
墨字の使用は無理だが、移動の助けになる視力や視野はある	16	13.1%
拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる	22	18.0%
拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができる	7	5. 7%
拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが、視野障害による困難が伴う	8	6.6%
その他	2	1.6%
無回答・無効回答	1	0.8%
計	122	100.0%

問4 視覚障害以外の障害がありますか。

ある*	9	7.4%
ない	109	89.3%
無回答•無効回答	4	3.3%
計	122	100.0%

*「ある」と答えた人の記述内容: 聴覚、内部障害、気分障害、 上肢障害・下肢障害、難病、適応障害・気管支喘息・脳梗塞

問5 通勤手段をお答えください。

公共交通機関を使っている	100	82.0%
家族・支援者が車で送迎してくれる	6	4.9%
その他*	14	11.5%
無回答・無効回答	2	1.6%
計	122	100.0%

*その他の記述内容:

徒歩、単独での徒歩通勤;勤務先事業所の送迎車両、会社の介助者による送迎、会社が送迎してくれる 通勤時間(片道)

30分未満	21	17. 2%
30分以上60分未満	45	36. 9%
60分以上90分未満	29	23.8%
90分以上120分未満	11	9.0%
120分以上	4	3.3%
無回答・無効回答	12	9.8%
計	122	100.0%

問6 最終学歴をお答えください。

中学校	0	0.0%
高等学校(盲学校高等部を含む)	11	9.0%
専門学校(盲学校専攻科を含む)	25	20. 5%
短期大学・高等専門学校	9	7.4%
大学	54	44.3%
大学院(法科大学院等、専門職大学院を含む)	23	18.9%
その他	0	0.0%
無回答・無効回答	0	0.0%
計	122	100.0%

問7 現在の企業に就職する前に、アルバイトを含め、別の企業で仕事をされていましたか。

仕事をしていた	90	73.8%
仕事をしていなかった	31	25. 4%
無回答・無効回答	1	0.8%
計	122	100.0%

B 現在の企業に就職した際の状況について伺います。

問8 どのような形態で採用されましたか。

採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	18
採用時から視覚障害があったが一般採用された	40
障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考等により採用された	58
その他*	6
無回答・無効回答	0
計	122

* 「その他」の記述内容: 親族が経営;採用時から視覚障害があり、求人は出ていなかったが就職したい旨を申 し出て、面接を経て採用された;所長による推薦;特別採用 問9 現在の企業に採用された当初、あなたはどのような位置づけ(雇用形態)で採用されましたか。 (社内でどのように呼ばれていましたか)

正社員、正規の職員・従業員	79	64.8%
契約(嘱託)社員	29	23.8%
パート	8	6.6%
アルバイト	3	2. 5%
その他*	2	1.6%
無回答・無効回答	1	0.8%
計	122	100.0%

*「その他」:業務委託、派遣社員

問10 現在の企業に就職して何年になりますか。

5	4. 1%
13	10. 7%
8	6.6%
30	24. 6%
15	12. 3%
17	13. 9%
12	9.8%
8	6.6%
7	5. 7%
4	3. 3%
2	1.6%
1	0.8%
122	100.0%
	13 8 30 15 17 12 8 7 4 2

平均:13.7年

問11 現在の雇用形態は何ですか(社内でどのように呼ばれていますか)。

正社員、正規の職員・従業員	86	70.5%
定年後の継続雇用	5	4. 1%
契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	21	17. 2%
パート(定年後の継続雇用を除く)	6	4. 9%
アルバイト	2	1.6%
その他	1	0.8%
無回答・無効回答	1	0.8%
計	122	100.0%

問12 視覚障害の発生時期と現在雇用されている企業での採用又は職場復帰との関係について教えてください。

採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、採用された	1	0.8%
採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された	60	49.2%
採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受けて、採用された	23	18.9%
採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した*	8	6.6%
採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した**	7	5. 7%
その他***	18	14. 8%
無回答・無効回答	5	4. 1%
計	122	100.0%

*「採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した」→復帰は約[]年前 8人のうち7人が回答

0.5年前	2
1年前	1
4年前	2
5年前	1
26年前	1
無回答・無効回答	1
計	8

**「採用後の視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した」→復帰は約[]年前 7人のうち5人が回答

4年前	1
5年前	1
10年前	1
15年前	2
無回答・無効回答	2
計	7

C 現在あなたが勤務している企業や従事している仕事について伺います。

問 13 現在あなたが勤務している企業の業種をお答えください。

(自由記述で回答を得たものを日本標準産業分類に基づいて分類)

農業、林業	0	0.0%
漁業	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
建設業	5	4. 1%
製造業	19	15.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
情報通信業	13	10. 7%
運輸業、郵便業	1	0.8%
卸売業、小売業	6	4. 9%
金融業、保険業	4	3. 3%
不動産業、物品賃貸業	2	1.6%
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.8%
宿泊業、飲食サービス業	2	1.6%
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%
教育、学習支援業	14	11.5%
医療、福祉	35	28. 7%
複合サービス事業	0	0.0%
サービス業(他に分類されないもの)	2	1.6%
公務(他に分類されるものを除く)	4	3.3%
分類不能の産業	0	0.0%
無回答・無効回答・不明	14	11.5%
計	122	100.0%

問 14 どのような業務に従事していますか。(複数回答)

電話交換	4	3.3%
ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう	16	13.1%
コールセンターのオペレータ業務	3	2.5%
営業	8	6.6%
教職	13	10.7%
システム管理・システム開発	16	13.1%
窓口・相談業務	18	14.8%
広報	10	8.2%
経理事務	1	0.8%
一般事務(総務、人事等)	35	28.7%
計画·立案	24	19.7%
調査·研究	16	13.1%
管理職	5	4.1%
その他	35	28.7%

問 15 1週間の勤務日数と1日当たりの勤務時間(超過勤務を含みません)を教えてください。

<1週間の勤務日数>	(名)
1日	2
2 日	1
3 日	1
4 日	6
5 日	102
6 日	4
無回答・無効回答	6
計	122

<週あたりの勤務時間>	(名)
20時間未満	3
20時間以上35時間未満	8
35時間以上40時間以内	99
40時間超え	8
小計	118
勤務時間の規定なし	1
無回答・無効回答	3
計	122

問 16 あなたに対して勤務時間に関する配慮が実施されていますか。(複数回答)

障害に配慮した勤務時間の調整が行われている	8	6.6%
通院のための勤務時間の調整が行われている	11	9.0%
その他の勤務時間に関する配慮が行われている	11	9.0%
その他の勤務時間に関する配慮の希望がある	7	5.7%
勤務時間に関する配慮の必要がない	86	70.5%

問 17 職場では、主にどのように移動していますか。

白杖や盲導犬を使わずに、単独で移動している(1)	66
白杖を使って単独で移動している(2)	39
盲導犬を使って単独で移動している(3)	1
同僚などに手引きしてもらって移動している (4)	3
その他	6
(1)と(2)	1
(2) と (4)	4
(1) と (4)	1
無回答・無効回答	1
計	122

^{*} 設問では「主に」となっている。複数回答を求めていないが、実際には複数回答があったため、別個に回答欄を作った。

D 職場の支援機器の整備について伺います。

問 18 現在使用している支援機器等は何ですか。(複数回答)

画面読み上げソフト*	93	76.2%
画面拡大ソフト**	20	16.4%
拡大読書器	24	19.7%
点字ディスプレイ装置	34	27.9%
点字ノートテイカー	19	15.6%
OCR装置	32	26.2%
点字プリンター	18	14.8%
点字タイプライター	11	9.0%
デイジー録音・再生装置	13	10.7%
デイジー編集装置	4	3.3%
視覚障害者用電話交換機	0	0.0%
プロジェクター	4	3.3%
その他	22	18.0%

画面読み上げソフトと画面拡大ソフトを併用	18
画面読み上げソフトと拡大読書器を併用	20
画面読み上げソフト・画面拡大ソフト・拡大読書器を併用	13

<*画面読み上げソフト名:記載者84名を基数とする(複数回答)>

JAWS	37	44.0%
JAWS英語版	1	1.2%
PC-Talker	56	66.7%
NVDA	18	21.4%
Focus Talk	1	1.2%
XP Reader	1	1.2%
AOK Office	1	1.2%
VDM	1	1.2%

<**画面拡大ソフト名:記載者 18 名を基数とする(複数回答)>

Zoom Text	10
Windows拡大版	7
My Read	1
Lupe	1

問 19 職場に、画面読み上げソフトや画面拡大ソフトでアクセスできない社内ネットワークシステムがありますか。

ある	49	40. 2%
ない	66	54. 1%
無回答·無効回答	7	5. 7%
計	122	100.0%

問 20 問 19 で「ある」とお答えいただいた方に伺います。 社内ネットワークシステムにアクセスできない理由はなんですか。(複数回答) <「ある」と答えた者 49 名を基数とする(複数回答)>

画面読み上げソフトや、画面拡大ソフトの機能が十分でないため、社内ネットワーク システムに対応できない	33	67.3%
社内ネットワークシステムのセキュリティ確保のため、画面読み上げソフトや画面拡 大ソフトの導入が制限されている	10	20.4%
その他	13	26.5%

問 21 最近のコンピュータ技術や情報通信技術の進歩等によって、あなたの仕事(業務)はどのように変わりましたか。 (複数回答)

機器等を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった	35	28.7%
従来から仕事(業務)はできていたが、その効率が上がった	42	34.4%
担当する仕事(業務)の幅が広がった	24	19.7%
技術の進歩等によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した	4	3.3%
その他	25	20.5%

問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほしい理由、できるようになる仕事(業務)等について記入してください。

	(汪1)	
画面読み上げソフトの機能向上	77	63.1%
画面拡大ソフトの機能向上	9	7.4%
拡大読書器の機能向上	8	6.6%
OCR装置	34	27. 9%
事務処理用ソフトのカスタマイズのためのマクロの開発	9	7.4%
点字プリンターの機能向上	6	4.9%
その他	27	22. 1%

(注1) 設問では、「選択肢を二つまで選び」となっているが、3つ以上を選択したものがいた。

上記の数には3つ及び4つ選んだものもそれぞれ1つとカウントした。

E 職場における人的支援について伺います。

問23 仕事(業務)を遂行するため、他の人の手助けを受けたり、手助けを必要とする部分はありますか。

ある	109	89.3%
ない	11	9.0%
無回答・無効回答	2	1. 6%
計	122	100.0%

問 24 問 23 で「ある」とお答えいただいた方に伺います。 あなたの仕事(業務)を手助けするために、介助者が委嘱・配置されていますか。 (問 23 で「ある」と答えた 109 名を基数とする)

専任の介助者を委嘱している	10	9.2%
専任の介助者の委嘱はないが、一般の社員が配置され、その仕事の一部として介助を担当している	20	18.3%
介助者の委嘱や介助を担当する社員の配置はないが、周りの社員が手助けしてくれるので必要は感じていない	62	56.9%
その他	16	14.7%
無回答·無効回答	1	0.9%
interpretation	109	100.0%

*「専任の介助者を委嘱している」と回答した者 10 名について < 週[]日>

<週[]日>

週1日	0
週2日	3
週3日	1
週4日	1
週5日	3
週6日	1
週の決まりではなく、年間45万円の予算枠がある	1
計	10

4時間	1
5時間	0
6時間	4
7時間	2
7. 25時間	1
8時間	1
無回答・無効回答	1
計	10

問 25 問 23 で「ない」とお答えいただいた方に伺います。

その理由を教えてください。(複数回答)

(問23で「ない」と答えた11名を基数とする)

支援機器を用いれば、単独で行うことができるから	6	54.5%
仕事(業務)の内容を見直し、単独で行うことができるものにだけにしているから	4	36.4%
その他	2	18.2%

F 業務を遂行するために必要な研修等について伺います。

問26 社員が受けることになっている研修に参加されましたか。

全て参加した	53	43.4%
参加しなかったものがある	45	36.9%
無回答・無効回答	24	19.7%
計	122	100.0%

問27 あなたが担当している仕事(業務)に関連して、外部の研修に参加されましたか。

参加した	73	59.8%
参加したことはない	43	35. 2%
無回答・無効回答	6	4.9%
計	122	100.0%

問 28 支援機器の使用について、技能の習得や向上のため、視覚障害者として必要な訓練や研修に参加されましたか。

参加した	64	52. 5%
参加したことはない	55	45. 1%
無回答・無効回答	3	2. 5%
計	122	100.0%

G キャリア形成について伺います。

問 29 現在の勤務先に視覚障害者として就職した際の業務又は視覚障害者となって復職した直後の業務と比べて、 現在の業務内容は変わりましたか。

変わらない	36	29. 5%
基本的には変わらないが、業務の幅が広がった	49	40. 2%
全く異なる業務を担当するようになった	20	16.4%
その他	10	8. 2%
無回答・無効回答	7	5. 7%
計	122	100.0%

問 30 現在の勤務先に視覚障害者として就職し、又は視覚障害者となって復職してから、職場の異動はありましたか。 (複数回答)

異なる勤務地への異動があった	16	13.1%
同じ勤務地の中で、部署間の異動があった	24	19.7%
異動の制度はあるが、自分には異動はなかった	40	32.8%
異動の制度はない	41	33.6%

問31 現在の勤務先に視覚障害者として就職し、又は視覚障害者となって復職してから、昇進・昇格はありましたか。

あった	44	36.1%
なかった	54	44. 3%
昇進・昇格の制度はない	21	17. 2%
無回答・無効回答	3	2.5%
計	122	100.0%

問33 あなたは、今後、仕事(業務)の幅をさらに広げていきたいと思われますか。

大いに思う	36	29.5%
まあまあ思う	27	22.1%
あまり思わない	29	23.8%
全く思わない	7	5. 7%
どちらともいえない	14	11.5%
無回答・無効回答	9	7.4%
計	122	100.0%

クロス集計

1. 問8「どのような形態で採用されたか」と問9「採用された時の雇用形態」のクロス集計問8「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」

問9	採用	正社員、正規の職員・従業員	18
		契約(嘱託)社員	0
		パート	0
		アルバイト	0
		その他	0
		無回答·無効回答	0

問8「採用時から視覚障害があったが一般採用された」

問9	採用	正社員、正規の職員・従業員	28
		契約(嘱託)社員	6
		パート	4
		アルバイト	0
		その他	1
		無回答·無効回答	1

問8「障害のある方を対象とした募集・求人、採用選考等により採用された」

問9	採用	正社員、正規の職員・従業員	29
		契約(嘱託)社員	21
		パート	4
		アルバイト	3
		その他	1
		無回答·無効回答	0

問8「その他」

問9	採用	正社員、正規の職員・従業員	4
		契約(嘱託)社員	2
		パート	0
		アルバイト	0
		その他	0
		無回答•無効回答	0

2. 問9(採用時の雇用形態)と問11(現在の雇用形態)のクロス集計問9「正社員、正規の職員・従業員」で採用

問11現在:	正社員、正規の職員・従業員	74
	定年後の継続雇用	4
	契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	1
	パート(定年後の継続雇用を除く)	0
	アルバイト	0
	その他	0
	無回答•無効回答	0

問9「契約(嘱託)社員で採用

問11現在:	正社員、正規の職員・従業員	10
	定年後の継続雇用	1
	契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	16
	パート(定年後の継続雇用を除く)	0
	アルバイト	0
	その他	1
	無回答•無効回答	1

問9「パート」で採用

問11現在:	正社員、正規の職員・従業員	0
	定年後の継続雇用	0
	契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	2
	パート(定年後の継続雇用を除く)	6
	アルバイト	0
	その他	0
	無回答·無効回答	0

問9「アルバイト」で採用

問11現在:	正社員、正規の職員・従業員	0
	定年後の継続雇用	0
	契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	1
	パート(定年後の継続雇用を除く)	0
	アルバイト	2
	その他	0
	無回答·無効回答	0

問9「その他」

問11現在:	正社員、正規の職員・従業員	1
	定年後の継続雇用	0
	契約(嘱託)社員(定年後の継続雇用を除く)	1
	パート(定年後の継続雇用を除く)	0
	アルバイト	0
	その他	0
	無回答•無効回答	0

3. 問8(採用時の状況)と問12(障害の発生時期と採用又は職場復帰との関係)のクロス集計

問8「採用時は視覚障害がなかったので一般採用された」

問12	2 採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、採用された	0
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された	0
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受けて、採用された	0
	採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した	7
	採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した	7
	その他	4
	無回答・無効回答	0

問8「採用時から視覚障害があったが一般採用された」

問12	採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、採用された	0
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された	18
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受けて、採用された	16
	採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した	0
	採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した	0
	その他	5
	無回答·無効回答	1

問8「障害のある方を対象とした募集・求人、採用選考等により採用された」

問1	2 採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、採用された	0
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された	42
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受けて、採用された	7
	採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した	1
	採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した	0
	その他	5
	無回答·無効回答	0

問8「その他」

問1	2 採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、採用された	1
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された	0
	採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受けて、採用された	0
	採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した	0
	採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した	0
	その他	4
	無回答·無効回答	1

4. 問13(勤務先の業種)と問14(従事する業務)のクロス集計

業種	電話交換	三療等	コールセ	営業	教職	システム	窓口相談	広報	経理事務	一般事務	計画立案	調査研究	管理職	その他
建設業	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3
製造業	0	1	0	0	0	5	0	0	0	7	5	3	0	5
情報通信業	0	3	0	0	0	4	0	1	0	3	2	1	0	4
運輸業、郵便業	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0
卸売業、小売業	1	2	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1
金融業、保険業	0	1	0	0	0	1	1	0	0	3	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	1	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
教育、学習支援業	0	0	0	1	11	0	1	1	0	2	2	6	0	1
医療、福祉	1	6	2	2	2	3	11	6	1	4	7	1	5	18
サービス業 (他に分類されないもの)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
公務 (他に分類されるものを除く)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	1
計	2	13	3	6	13	14	16	10	1	29	21	15	5	34

5. 問18(支援機器の整備状況:複数回答)と問3(現時点の見え方)のクロス集計

	ツフト 画面読み上げ	画面拡大ソフ	拡大読書器	点字ディスプ	点字ノート	OCR装置	点字プリン	ライター	デイジー 録音	ディジー 編集	電話交換機	プロジェク
全く見えない (光覚弁、手動弁、指数弁を含む)	57	1	1	30	17	16	15	9	7	3	0	2
墨字の使用は無理だが、 移動の助けになる視力や 視野はある	15	2	4	4	1	12	3	2	2	1	0	1
拡大読書器を使えば普通 の文字を読むことができる	16	13	16	0	1	4	0	0	3	0	0	0
拡大レンズを使えば普通の 文字を読むことができる	3	2	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0
拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが視野障害による 困難が伴う	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
その他	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

6. 問29(視覚障害者として就職又は復職直後の業務と現在の業務内容)と問30(視覚障害者として就職又は復職後の 異動:複数回答)のクロス集計

問29 業務「変わらない」

問30	異なる勤務地への異動があった	4
	同じ勤務地の中で部署間の異動があった	3
	異動の制度はあるが、自分には異動はなかった	15
	異動の制度はない	14

問29 業務「基本的には変わらないが、業務の幅が広がった」

問30	異なる勤務地への異動があった	6
	同じ勤務地の中で部署間の異動があった	12
	異動の制度はあるが、自分には異動はなかった	18
	異動の制度はない	15

問29 業務「全く異なる業務を担当するようになった」

問30	異なる勤務地への異動があった	5
	同じ勤務地の中で部署間の異動があった	8
	異動の制度はあるが、自分には異動はなかった	3
	異動の制度はない	5

問 29 業務「その他」

問30	異なる勤務地への異動があった	1
	同じ勤務地の中で部署間の異動があった	1
	異動の制度はあるが、自分には異動はなかった	4
	異動の制度はない	4

7. 問 29(視覚障害者として就職又は復職直後の業務と現在の業務内容)と 問 31(視覚障害者として就職又は復職後の昇進・昇格の変化)及び問8(採用時の状況)のクロス集計>

問29で業務内容は「変わらない」と回答した人の問31「昇進・昇格はあったか」に対する回答

問31	あった	8
	なかった	16
	昇進昇格の制度はない	12

<問29で業務内容は「変わらない」、問31で昇進昇格は「あった」と答えた8名について: 問8(採用時の状況)とのクロス集計>

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	1
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	5
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	1
	その他	1

<問29業務内容は「変わらない」、問31昇進昇格は「なかった」と答えた16名について:問8(採用時の状況)とのクロス集計>

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	4
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	5
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	6
	その他	1

<問29業務内容は「変わらない」、問31「昇進昇格の制度はない」と答えた12名について: 問8(採用時の状況)とのクロス集計>

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	0
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	2
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	10
	その他	0

問 29 で業務内容は「基本的には変わらないが、業務の幅が広がった」と回答した人の 問 31「昇進・昇格はあったか」に対する回答

問31	あった	26
	なかった	19
	昇進昇格の制度がない	4

<問29業務内容は「基本的には変わらないが、業務の幅が広がった」、問31昇進昇格は「あった」と答えた26名について:問8(採用時の状況)とのクロス集計>

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	1
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	9
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	14
	その他	2

<問29業務内容は「基本的には変わらないが、業務の幅が広がった」、問31昇進昇格は「なかった」と答えた19名について:問8(採用時の状況)とのクロス集計>

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	3
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	9
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	7
	その他	0

<問29業務内容は「基本的には変わらないが、業務の幅が広がった」、問31「昇進昇格の制度はない」と答えた4名について:問8(採用時の状況)とのクロス集計>

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	0
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	2
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	1
	その他	1

問 29 で業務内容は「全く異なる業務を担当するようになった」と回答した人の 問 31「昇進・昇格はあったか」に対する回答

問]31	あった	4
		なかった	12
		昇進昇格の制度がない	4

<問29業務内容は「全く異なる業務を担当するようになった」、問31昇進昇格は「あった」と答えた4名について: 問8(採用時の状況)とのクロス集計>

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	0
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	2
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	2
	その他	0

<問29業務内容は「全く異なる業務を担当するようになった」、問31昇進昇格は「なかった」と答えた12名について: 問8(採用時の状況)とのクロス集計>

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	3
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	1
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	7
	その他	1

<問29業務内容は「全く異なる業務を担当するようになった」、問31「昇進昇格の制度はない」と答えた4名について: 問8(採用時の状況)とのクロス集計>

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	0
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	1
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	3
	その他	0

問29で業務内容は「その他」と回答した人の問31「昇進・昇格はあったか」に対する回答

問31「あった」	4
問31「なかった」	6
問31昇進昇格の制度がない	0

〈問 29 業務内容は「その他」、問 31 昇進昇格は「あった」と答えた 4 名について: 問8(採用時の状況)とのクロス集計〉

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	2
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	1
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	1
	その他	0

〈問 29 業務内容は「その他」、問 31 昇進昇格は「なかった」と答えた 6 名について:問8(採用時の状況)とのクロス集計〉

問8	採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	3
	採用時から視覚障害があったが一般採用された	1
	障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考により採用された	2
	その他	0

8. 問 14(従事する業務: 複数回答) と問21(コンピュータ技術や情報通信技術による業務の変化: 複数回答) の クロス集計

	電話交換	三療等	コールセンター	営業	教職	システム	窓口相談	広報	経理事務	一般事務	計画立案	調査研究	管理職	その他
機器等を導入するまで不可能だった仕事 (業務)ができるようになった	0	3	1	2	4	4	6	4	1	5	10	5	3	17
従来から仕事(業務)はできていたが、その 効果が上がった	0	5	1	2	9	10	7	5	0	11	10	7	4	7
担当する仕事(業務)の幅が広がった	0	3	1	1	2	6	3	3	0	8	4	2	0	8
技術の進歩によって、仕事(業務)の幅や 量が縮小した	0	1	0	0	0	1	1	0	0	2	1	1	0	0
その他	3	2	0	0	4	3	4	0	0	7	2	3	0	9

9. 問1(年齢)と問33(今後の業務の幅を広げていくことについての考え)のクロス集計

問33	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
大いに思う	0	1	5	6	3	8	8	3	1	1	0	0
まあまあ思う	0	0	0	3	2	6	4	8	2	1	1	0
あまり思わない	0	0	1	1	1	7	2	2	6	6	3	0
全く思わない	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	3	2
どちらともいえない	0	0	0	0	3	3	3	2	1	1	1	0
無回答	0	0	0	0	0	0	3	1	4	1	0	0

<年齢(年代)を軸としたクロス集計>

10. 問6(最終学歴)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
中学校	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
高等学校	0	0	0	0	1	1	2	2	5	0	0	0
専門学校	0	0	1	0	0	8	3	3	6	2	2	0
短期大学等	0	0	0	0	0	3	4	1	0	0	1	0
大学	0	1	4	9	4	9	10	8	1	5	1	2
大学院	0	0	1	2	4	3	2	2	2	3	4	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無回答·無効回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

11. 問8(採用時の状況)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
採用時は視覚障害がなかったので 一般採用された	0	0	0	0	1	4	5	4	3	0	1	0
採用時から視覚障害があったが一 般採用された	0	0	1	5	3	7	3	2	7	5	5	2
障害のある方を対象とした募集、求 人、採用選考等により採用された	0	1	5	5	5	11	13	9	4	4	1	0
その他	0	0	0	1	0	2	0	1	0	1	1	0
無回答·無効回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

12. 問9(採用時の雇用形態)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
正社員、正規の職員・従業員	0	0	4	9	5	14	13	12	12	7	3	0
契約(嘱託)社員	0	1	1	0	3	9	5	3	1	2	2	2
パート	0	0	0	1	1	0	2	0	1	1	2	0
アルバイト	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
その他	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
無回答•無効回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

13. 問 10(勤続年数)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
1年未満	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	1	0
1年以上3年未満	0	1	2	0	2	2	1	1	0	2	1	1
3年以上5年未満	0	0	2	1	0	0	2	1	1	1	0	0
5年以上10年未満	0	0	2	10	3	2	6	0	3	1	2	1
10年以上15年未満	0	0	0	0	1	6	1	3	3	1	0	0
15年以上20年未満	0	0	0	0	2	5	5	3	1	1	0	0
20年以上25年未満	0	0	0	0	0	6	3	2	0	0	1	0
25年以上30年未満	0	0	0	0	0	0	2	2	0	3	1	0
30年以上35年未満	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	1	0
35年以上40年未満	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0
40年以上	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
無回答・無効回答	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

14. 問 11(現在の雇用形態)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
正社員、正規の職員・従業員	0	1	5	9	7	17	14	13	13	5	2	0
定年後の継続雇用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0
契約(嘱託)社員	0	0	1	1	2	5	5	3	0	1	2	1
パート	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	2	0
アルバイト	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
無回答·無効回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

15. 問 12(視覚障害の発生時期と採用又は職場復帰との関係)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、 採用された	0	0	0	0	0	0	0	1	13	0	0	0
採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、 採用された	0	1	5	8	4	12	11	7	0	4	4	1
採用前から視覚障害があり、障害があることを しらせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用 試験を受けて、採用された	0	0	0	2	2	5	3	2	0	4	1	0
採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(職務) に復帰した	0	0	0	0	0	3	0	2	1	0	1	0
採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(職務) に復帰した	0	0	0	0	1	1	3	1	0	0	0	0
その他	0	0	1	1	1	3	4	2	0	0	1	1
無回答•無効回答	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	1	0

16. 問 13(業種)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
農業、林業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
建設業	0	0	0	0	0	1	3	0	1	0	0	0
製造業	0	0	1	0	1	6	4	4	3	0	0	0
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	1	2	1	1	3	2	3	0	0	0	0
運輸業、郵便業	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
卸売業、小売業	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	0
金融業、保険業	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育、学習支援業	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1
医療、福祉	0	0	0	4	4	5	5	4	4	4	4	1
複合サービス事業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業 (他に分類されないもの)	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
公務 (他に分類されるものを除く)	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0
分類不能の産業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無回答・無効回答	0	0	0	3	0	5	1	1	2	1	1	0

17. 問 14(業務)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
電話交換	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0
ヘルスキーパー、三療等	0	0	1	0	0	3	3	2	2	4	1	0
コールセンターのオペレータ業務	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0
営業	0	0	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0
教職	0	0	0	0	3	0	1	1	2	2	3	1
システム管理・システム開発	0	0	1	4	3	3	3	2	0	0	0	0
窓口•相談業務	0	0	1	3	3	4	3	2	1	0	0	1
広報	0	0	2	2	2	1	2	1	0	0	0	0
経理事務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
一般事務(総務、人事等)	0	1	3	5	2	10	8	2	3	1	0	0
計画·立案	0	0	3	4	3	6	3	1	3	0	0	1
調査·研究	0	0	3	2	2	2	1	2	0	2	2	0
管理職	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	1
その他	0	0	1	4	3	5	4	8	5	2	3	0

<問 29 とのクロス集計>

18. 問 29(視覚障害者として就職又は就職直後の業務と現在の業務内容の変化)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
変わらない	0	0	1	3	5	6	9	4	1	3	4	0
基本的には変わらないが、業務の 幅が広がった	0	1	3	7	2	8	9	6	6	4	2	1
全く異なる業務を担当するようになった	0	0	1	1	1	9	2	1	4	1	0	0
その他	0	0	1	0	0	1	0	3	2	1	1	1
無回答·無効回答	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	1	0

19. 問 29(視覚障害者として就職又は就職直後の業務と現在の業務内容の変化)と問2(等級)のクロス集計

	1級	2級	3級	4級	5級	6級		無回答·無 効回答
変わらない	23	13	0	0	0	0	0	0
基本的には変わらないが、業務の幅が広がった	35	13	0	0	0	0	0	1
全く異なる業務を担当するようになった	10	8	1	0	0	0	1	0
その他	3	5	1	0	1	0	0	0
無回答·無効回答	3	3	0	0	0	0	1	0

20. 問 29(視覚障害者として就職又は就職直後の業務と現在の業務内容の変化)と問 10(勤続年数)のクロス集計

	変わらない	基本的には変わ らないが、業務 の幅が広がった	全く異なる業務 を担当するよう になった	その他	無回答・無効回 答
1年未満	3	0	1	0	1
1年以上3年未満	4	5	3	1	0
3年以上5年未満	5	2	0	1	0
5年以上10年未満	11	14	3	0	2
10年以上15年未満	4	5	5	1	0
15年以上20年未満	1	10	3	2	1
20年以上25年未満	3	6	3	0	0
25年以上30年未満	2	4	0	0	2
30年以上35年未満	2	2	0	2	1
35年以上40年未満	0	1	2	1	0
40年以上	0	0	0	2	0
無回答・無効回答	1	0	0	0	0

<問30とのクロス集計>

21. 問 30(視覚障害者として就職又は復職後の異動)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
異なる勤務地への異動があった	0	0	0	4	1	3	3	4	0	0	1	0
同じ勤務地の中で、部署間の異 動があった	0	0	2	3	3	4	3	3	3	3	0	0
異動の制度はあるが、自分には 異動はなかった	0	0	2	3	4	8	8	3	6	3	3	0
異動の制度はない	0	1	2	2	2	9	7	4	4	4	4	2

22. 問 30(視覚障害者として就職又は復職後の異動)と問2(等級)のクロス集計

	1級	2級	3 級	4 級	5 級	6級	手帳を 持ってい ない	無回答 · 無効回答
異なる勤務地への異動があった	10	6	0	0	0	0	0	0
同じ勤務地の中で、部署間の異 動があった	14	10	0	0	0	0	0	0
異動の制度はあるが、自分には 異動はなかった	28	12	0	0	0	0	0	0
異動の制度はない	23	13	2	0	1	0	1	1

23. 問 30(視覚障害者として就職又は復職後の異動)と問2(等級)のクロス集計

	異なる勤務地への 異動があった	同じ勤務地の中 で、部署間の異動 があった	異動の制度はある が、自分には異動 はなかった	異動の制度はない
1年未満	0	0	2	3
1年以上3年未満	2	2	3	6
3年以上5年未満	0	0	4	4
5年以上10年未満	4	4	10	12
10年以上15年未満	1	3	8	3
15年以上20年未満	3	7	3	6
20年以上25年未満	3	1	5	3
25年以上30年未満	2	4	1	0
30年以上35年未満	1	1	2	1
35年以上40年未満	0	1	1	2
40年以上	0	1	1	0
無回答・無効回答	0	0	0	1

<問 31 とのクロス集計>

24. 問 31(視覚障害者としての就職又は復職後の昇進・昇格)と問2(年齢)のクロス集計

	0-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
あった	0	0	1	5	5	8	5	7	3	7	3	0
なかった	0	1	3	5	4	10	8	7	9	1	4	2
昇進・昇格の制度はない	0	0	2	1	0	6	7	1	1	2	1	0
無回答•無効回答	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0

25. 問 31(視覚障害者としての就職又は復職後の昇進・昇格)と問2(等級)のクロス集計

	1級	2級	3級	4級	5級	6級		無回答• 無効回答
あった	26	17	0	0	1	0	0	0
なかった	34	18	1	0	0	0	0	1
昇進・昇格の制度はない	14	5	1	0	0	0	1	0
無回答•無効回答	0	2	0	0	0	0	1	0

26. 問 31(視覚障害者としての就職又は復職後の昇進・昇格)と問 10(勤続年数)のクロス集計

	あった	なかった	昇進・昇格の 制度はない	無回答・ 無効回答
1年未満	0	5	0	0
1年以上3年未満	4	5	4	0
3年以上5年未満	2	3	3	0
5年以上10年未満	7	14	8	1
10年以上15年未満	6	5	4	0
15年以上20年未満	12	4	1	0
20年以上25年未満	3	8	1	0
25年以上30年未満	4	3	0	1
30年以上35年未満	2	4	0	1
35年以上40年未満	2	2	0	0
40年以上	2	0	0	0
無回答・無効回答	0	1	0	0

記述部分

問 12 視覚障害の発生時期と現在雇用されている企業での採用又は職場復帰との関係について教えてください。

「その他」の記述内容

○推薦で

- ・ 採用前から視覚障害があり、職業訓練施設の推薦を受けて採用された
- ・ 採用時に視覚障害があり、当事者団体の推薦で採用された

〇 (筆記・採用) 試験はなかった

- ・ 採用前から視覚障害はあり伝えていた。ただし書類選考のみで試験はなかった
- ・ 採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、採用試験は受けずに採用された
- ・ 採用前から視覚障害があり、面接のみで採用された
- 採用前から視覚障害があることを雇用主が知っている上で採用された。

〇段階を経て

- ・ 採用前から視覚障害があり、採用前にボランティア→パートを経て面接を受けて採用された
- ・ 同法人内の就労移行支援を受け、1年6か月の実習(アルバイト)を経て採用となった
- ・ 実質実習は研修を兼ねたものであったので、採用時から即戦力として迎えられた
- ・ 学生時代から関わっていた NPO に直談判なので採用試験等は受けていない

○そのまま継続

- ・ 採用後に視覚障害が発生し、そのまま業務を継続している
- ・ 採用後数年で視覚障害がひどくなり、障害者認定を受けた。休職期間はなしで同じ職場で配慮を受けながら継 続雇用されている
- ・ 採用後に視覚障害が発生したが、そのままの就労条件で仕事を続けている

〇そのまま別の仕事に

・ 採用後に視力低下が発生し、別の仕事(業務)に従事した

問 14 どのような業務に従事していますか。(複数回答)

<「その他」の記述内容>

〇建築業

- 建設主要資材の価格調査業務(毎月1回本社報告)
- 入札物件における建設資材の価格調査・価格交渉業務
- ・ 受注物件に必要とする機材の調達・価格交渉業務
- インターネット上で契約手続きをおこなう電子商取引業務
- ・ 建設資材の値上げ情報における職員への展開業務
- 労働安全、品質管理部門
- ・ 安全管理、積算管理、ISO など

〇製造業

- · 外注発注、工程管理·請求計算
- 保守部品作成(プレHDDインストール)
- ・ 内部監査;事務⇒製品管理/商品の販売数、在庫数などPCにて管理
- 品質保証業務

〇情報通信業

- ・ 治療院運営・マネジメント
- ・ 電話応対内容の文字起こし、及び応対内容のチェック業務
- 人材育成
- 記者

〇卸売業、小売業

学生の就活支援事業

〇宿泊業、飲食サービス業

総合職

〇教育、学習支援業

・ 子どもメンバー対応、出張講演、申請書記入

〇医療福祉

- 理学療法士
- ・ 生活支援員 視覚リハビリテーション施設勤務
- ・ 点字校正・指導; 訓練指導員 (リハビリスタッフ)
- ユニバーサルデザインの開発モニター
- 図書館雑誌の発送・返却業務
- 医師;精神医療
- · 歯科衛生士、歯科技工士
- 各種 ICT 機器のサポート
- ・ 福祉サービス関連及び指導・教育及び出版、印刷関連
- ・ 盲人ホームでの指導員業務・治療院の運営・簡単な事務など
- ・ 点字図書館において、点字サインの監修、点字校正

〇公務

職業訓練指導員

問 16 あなたに対して勤務時間に関する配慮が実施されていますか。(複数回答)

<「その他の勤務時間に関する配慮が行われている」の記述内容>

〇残業はしない:

- 残業は短く
- ・ 駅までのシャトルバスに乗るため、基本残業はしない
- 定時退社

〇朝を遅らせている:

- ・ ラッシュ時間帯を避けた始業時間1時間遅らせ
- 朝の出勤時間を現実的に出勤可能な時間に遅らせている
- ・ 朝の時間が家事で忙しく、朝は時間を特に正規の時間より遅くしてもらっていた

〇早出:

- · 7時30分~16時30分勤務
- 冬季期間(10~3月)だけの45分の早出シフト勤務

〇時短:

高年層を対象にした1時間の時短措置

〇自宅勤務:

・ 自宅にて勤務

<「その他の勤務時間に関する配慮の希望がある」の記述内容>

〇時間帯:

- ・ 通勤で時間帯をずらして欲しい要望を上げている
- ・ 通勤ラッシュが大変なので、勤務時間を10時から17時にして欲しい
- ・ 通勤時間や昼休みのスライド (混雑を避けるため)

0休み:

- ・ 長時間労働になると PC 使用で眼精疲労を感じるのでできれば担当している仕事でも遅い時間になる時は変っていただけたら助かると思っている
- ・ 時間休の制度がなく通院で半日または全日休みとしなくてはならなく不便なため、時間休が取れるようにして ほしい

〇自宅勤務:

・ スカイプ等を利用した自宅勤務

<その他の追記内容>

- ・ 勤務時間に関する配慮はされていない
- 有給休暇、フレックス時間内で自分で調整している

問 17 職場では、主にどのように移動していますか。

<「その他」の記述および追記の内容>

- ・ 自席までは白杖で単独移動だが、他のフロアの会議室に移動するときなどは手引きを依頼している
- 事務所内は単独(白杖なし)/職場への移動は同僚同伴
- 専任ではないが、運転手の介助を受けている
- ・ 医療秘書による介助、白杖を併用
- 事務所内は杖を使わないが移動先は手引きをしてもらっている
- 慣れた室内は白杖なし、勤務フロア外は白杖単独か、食堂や慣れない場所は手引きしてもらう
- ・ 同僚などに車いすを押してもらって移動している
- ・ 避難訓練・社内行事など特別な場合は同僚などの手引き移動もある
- ヘルパーを付けてもらっている
- 夜盲があるので、タクシーに近くまで来てもらう
- ・ 明るさにより白杖を使用しているが、単独移動している

問 19 職場に、画面読み上げソフトや画面拡大ソフトでアクセスできない社内ネットワークシステムがありますか。 「ある場合はシステムを使用する具体的な仕事(業務)の種類を記入してください。」

<記述内容>

〇給与・経理、スケジュールなど:

社内経理システム

- ・ 会計システム ホスト
- ・ 交通費の申請
- 給与システム
- 財務管理
- 実績管理
- ・ 自身の勤怠管理システム
- オンライン、ファイル管理区域
- スケジュールボード、スケジュール管理、予定表への記入、会議室予約システム、勤務予定など
- ・ グループウェア サイボウズで会議室等の予約
- ・ 社内の予定を確認する業務
- ・ Google Chrome でアクセスするイントラ全般:情報確認・目標設定・給与確認・経費精算・購入申請

〇メール管理・情報交換:

- 外部とのやり取りのためのメールとインターネット
- ・ グループウェア・メール・会議招集・電子決済
- ・ SNS (ツイッター) 情報収集システム/その他一般的な社内イントラにおける情報掲示
- 社内掲示板への業務連絡の投稿
- 共有のドキュメント、ファイルを保存したり共有することができない
- ・ 社内通達、データベース、回覧
- ・ 社内スキル調査
- Mail システムや人事系統合システム等のそれぞれ機能の一部
- ・ 社内メールで、宛先の選択や添付フアイルの選択ができず、施設内、法人内の、情報配信ができない
- ・ 診断書などのシステムはスクリーンリーダーでは効率が悪い
- ・ Salesforce を使ったメンバー情報管理、Salesforce 上 Chatter 機能でのスタッフ間やりとり、団体のインスタグラム使用
- 連絡事項の確認

〇業務関連:

- ・ 工数管理や費用の管理、フラッシュを利用したシステム
- ・ 処方箋発行など
- ・ お客様の環境をリモートでサポートするソフトウェア (WebEx)、Citrix のようにリモートでアプリケーションが提供される場合、画面読み上げソフトでは読み上げできない。顧客の環境のリモートメンテナンスに必要
- ・ 名刺発注 (レイアウト確認) 等
- 機能訓練計画書の作成
- ・ 成績入力画面へのアクセス
- · SAP 財務経理関連のシステム、物流関連のシステム、資材調達関連のシステムなど

○その他:

- ・ ロータスノーツ
- ・ シェアポイント、フラッシュを使った e-Learning コンテンツ

問 20 問 19 で「ある」とお答えいただいた方に伺います。社内ネットワークにアクセスできない理由はなんですか。 (複数回答)

<「その他」の記述内容>

〇社内ネットワークの作りに起因すると考えられるもの:

- ・ システム自体のつくりが視覚障害者への配慮がなされておらず、色で入力状態をしめしていたり、画像が埋め 込まれているため読み取れない筒所がある
- ・ システムの導入に際して、画面読み上げソフト使用者の存在を前提としていない選択がなされている

〇アクセシビリティに関するもの:

- ・ JIS のアクセシビリティ規格も知らず、アクセシビリティを何ら意識していない運用がなされているためと、 スクリーンリーダーユーザーへの配慮などまったく考えていない運用がなされているため
- ・ レイアウトの複雑さなど、デザイン設計自体のバリアが高いのでは

○画面読み上げソフトとのミスマッチ:

- ・ ホスト会計システムが音声読み上げと連動していないから
- OS/Office のバージョンと支援ソフトのバージョンのミスマッチが推察される

〇状況に関する記述:

- ・ フラッシュで表示される掲示板の内容は読み上げられない
- 押せないボタンがある。
- JAWS を使用してのシステムアクセスの際に、PC がダウンしてしまい作業が進まない

〇操作に関する知識の不足:

- ・ 一般の社員にはスクショ等を用いてマウス操作を前提にしたマニュアルが提供されているが、私にはそのままでは理解しにくい。さらに、操作自体は画面読み上げソフトで対応できるのかもしれないが社内に JAWS に詳しい人もおらず、独力での操作法の解決が求められる。よって、頻繁に使わない機能であれば問題解決をあきらめつい、同僚などに援助をお願いしてしまう
- きちんと教わったことがない

問 21 最近のコンピュータ技術や情報通信技術の進歩によって、あなたの仕事(業務)はどのように変わりましたか。 (複数回答)

「具体的な仕事(業務)等を記入してください。」

<「機器等を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった」に関する記述内容>

〇文書作成:

- 文字入力
- スクリーンリーダーのおかげで社内ネットワーク、メールでの業務ができるようになった
- 書類の読み上げとチェック、作成など
- ・ 漢字かな交じり文作成、テキスト等の点字変換による校正・編集作業、取材録音記録の文字起しと原稿執筆
- ・ 墨字(通常の漢字かな交じり文)でシラバス作成、配布資料の作成ができること
- 機能訓練内容の記載

○情報の取得:

- ・ 紙でのデータ情報をスキャナーにて読み取り、テキスト形式による情報が認識できる
- PDF データの資料の閲覧が可能になった
- ・ とくに紙媒体のものが電子化されているので、資料把握・作成が可能となった
- ・ Web の操作

- ・ 技術情報の調査、取得が可能になった
- ・ スクリーンリーダーにより習得すべき知識が得られるようになった(福祉分野の制度など)

〇独力で可能:

- ・ 指導教材を自力で製作できるようになった。自動点訳ソフトを利用して、自力で点字文書が製作できるように なった
- 手書きを除き、紙に印刷された資料のおおよその内容が独力でわかるようになった
- 独力での墨字文書の作成

〇業務が可能:

- · PC でデスクワークができるようになった
- スケジュール管理、タスク共有
- ・ すべての業務が、PC 拡大・読み上げソフトの導入と、拡大読書器の設置でできるようになった(なければ何もできない)
- ・ 紙媒体でのカルテ記載、情報収集など
- シラバス管理

○その他:

・ そもそも入職した当時から用意してもらうまで2年くらい時間がかかったため、本来は使えるワードやエクセルなどの仕事を全くやらせてもらえない状況だった

<「従来から仕事(業務)はできていたが、その効率が上がった」に関する記述内容>

〇晴眼者との共有:

- ・ 同僚(晴眼者)との間で文書共有ができる
- ・ 社内システムの構築により、効率が上がった

〇機器による補足・確認:

- ・ 画面が見づらいのを無理して見ようとして時間をかけるよりも、画面読み上げソフトを使うことにより誤字も 少なくなったし仕事が効率的になった
- ・ 拡大読書器や画面拡大機能により視覚を補える
- ・ 書類作成に当たり音声で確認することにより効率がよくなった
- ・ 確認方法が目視から耳による確認もできるようになったことで、安心して作業を進めることができるようになった
- PC 画面を拡大することで見やすくなった

〇独力:

- 代読に頼らずに書類内容の把握ができるため、かかる時間が短くなった
- ・ カルテの記入、書類の作成が自力でできるようになった
- ・ 回覧の PDF 化など目を借りずにできる仕事は増えた、紙の資料より自分で調べられる部分も増えた

〇墨字文書:

- 墨字の自作教材作成
- ・ 墨字での処理が可能となった

〇電子化:

- ・ カーボンコピー用紙から Web 処理に変わった
- ・ インターネットによる情報検索の効率が上がった

- ・ 点字の効率的な処理
- クラウドによるタスク共有
- ・ 日程の管理が手書きではなく、電子機器のスケジュール帳で可能になった
- ネットワークを通じて読みの調査が可能になった
- ・ インターネットの活用により社外 WEB サイトへアクセスすることで、業務において調べたい内容がすぐに調べられるようになった

〇業務:

- 患者管理
- ・ カルテ管理
- ・ 会議等でのメモの作成
- ・ スクリーンリーダーにより、文書の作成や表計算、プレゼンテーションができるようになった
- 板書
- ・ サーバの監視や設定の作業を行う際、自分の個人 PC からリモート操作やログの確認等が容易にできるようになり、サーバ毎のディスプレイや設置場所等の環境によって作業しづらいということも少なくなった

<「担当する仕事(業務)の幅が広がった」に関する記述内容>

○業務:

- ・ 音声で情報収集することができ、ニュースリリースの確認の担当をしている
- ・ OCR ソフトを入れることにより PDF データが読めるようになり業務内容が増えた
- 自力で文書を作成し、発信できるようになった
- ・ プレゼンテーション等での資料作成
- ・ 共有フォルダに自力で入り必要な書類のデータを自力で読み書きすること、記録を書くこと、利用者の個別支援計画を立てること、人事考課作成、集計、プレゼンテーション
- 人事管理データ集計・内容精査
- ・ 訓練生の提出するデータの書式なども把握することができ、その作業ができるようになった
- ・ 自らによる点訳、データ整理、他の人のパソコン操作支援

〇機器:

- ・ スマホで基盤型式、不良を検査できる
- サポートする機器がタブレットやスマートホンなどに増えた

〇晴眼者とコラボ:

・ 晴眼の同僚とコラボがしやすくなっていると思う

<「技術の進歩等によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した」に関する記述内容>

・ Word も PPT もビジュアル化が際限なく続き、美しく組版された資料を作成できるようになり、スクリーンリーダーでアプリを操作できますというレベルでは資料を作成したことにはならない状況になっている。視覚障害就労研修関係者には晴眼者の作るビジュアル資料がいかにビジュアルであるかを重く認識してもらいたい

<「その他」に関する記述内容>

○変わっていない:

特に変わりない

- ・ 入社後仕事の内容は変わっていない
- ・ 情報入手は格段に便利になったが OUTPUT においてはさほど変わっていないと感じる
- ・ コンピュータの進歩によって仕事は左右されない
- はっきりとした実感はない
- ・ 機器自体が職場にない
- ・ 使用してないのでわからない

〇楽になった:

- 目の負担がへった
- ・ 自宅のパソコンと違いシステムの安全上細かい更新等が発生しないため、かえって同じ操作で安心して使い続けられている
- マウスの側面スイッチが使いやすい
- ・ 以前(2009 年) はアウトルックを JAWS でしか読まなかったが PC-Talker でも読むようになったので金銭面で のハードルが下がった

〇かえって大変なことがある:

- ・ 趣味や日常生活ではパソコンは役立つが、特殊なシステムでは、効率が悪い
- PCにトラブルが起こると、自分でなおせないため、1日仕事にならないことがある
- ・ PC や拡大読書器を使っている期間は長く、近年の導入ではないので、効率がかわったという変化はわかりにくい。以前は、自費で買っていたものを使用していた。ただ、転勤で記録ソフトが変わり、入力できなかったのができるようになった。また、数年前、社内グループウエアで不便になった
- 経理事務は出来ない訳ではないが、視力が無いと仕事にならない
- ・ 画面読み上げソフトと点字ディスプレイを使う作業スタイルは十数年変わっていないが、周囲の IT 技術、た とえばウェブアプリケーションの進歩に画面読み上げソフトの更新により何とか追従しているという状況で ある
- ・ 社内 HP は Google Chrome で構成されているが、随時 Google Chrome が更新しているため、これまでできた操作が出来なくなったり、読み上げていたものが読み上げなくなったりしている。また、HP などで利用契約を締結している企業に対して、Google Chrome は更新内容を一切開示していないため、民間企業の IT 企画室や、スクリーンリーダーの製作・販売元における対応遅延が見受けられる
- ・ 作業の効率は上がったが仕事量が増えて忙しくなった

問 24 問 23 で「ある」とお答えいただいた方に伺います。あなたの仕事(業務)を手助けするために、介助者が委嘱・配置されていますか。

<「その他」の記述内容>

〇ボランティア、自費など:

- ・ 点訳ボランティアに校正補助 (読み合わせ) を頼んでいる
- ・ 自分自身で助手を雇っている
- ・ 研究費等で学生さんのアルバイトをお願いしている

○周囲のサポートはあるが、頼みづらいことがある:

- 周囲の社員にサポートいただけるが、それ以外の仕事を持つ方々なので、気楽には頼み続けられない
- ・ 周囲の援助はあるが、気を遣う、また、そのときの勤務している人によって、差がでてしまう
- ・ 介助者の委嘱や介助を担当する社員の配置がないので不便を感じる事が多々ある。都度、手すきの社員を探し

フォローしてもらっている

・ 周りの手助けはあるが、時間の調整が必要。その人の時間を奪うことになるので、介助者がいたほうがよい

問26 社員が受けることになっている研修に参加されましたか。

「参加しなかったものがある」場合には、その理由を記入してください。

問26で「研修	をに参加しなか	いったものがある」	45			
うち、採用 問9「正社員、正規の職員従業員」						
	うち、	16				
	問2で「手帳2級」(2)					
		問2で「手帳3級」(3)	1			

(1)問 26「研修に参加しなかったものがある」×問9採用は「正社員、正規の職員・従業員」×問2「手帳1級」の人が参加しない理由

〇会社・上司が理由:

- ・ 上司に意味がないと言われたから
- ・ 視覚障害者となってからは勤務先からこれを受けろと言われた研修がない(それ以前は受けていた)
- 参加するように言われなかった
- 新人研修で、営業には配属されないことが決まっていたので、営業研修には参加させてもらえなかった

〇免除された:

・ 入社後に数ヶ月間の工場実習が行われていたが免除された。最近は業務に直結する実習に置き換わっている

〇難しい:

- フィールドワークなので、難しいと感じたから
- ・ 実技や筆記が必要なものの受講が難しく、テキストだけもらって読んだ
- ・ 本社会議室までの移動を考慮し、内容を職場で確認することで終わらせた

〇自分が受けなかった:

- ・ 視覚障害者には無理な業務の研修は受けない
- 予定がつかない

○その他:

- ・ AED の使い方、癲癇の支援の仕方など利用者の命を救う支援に関する研修、見えないと当然できないと思われている配膳業務や投薬に関する業務、夜勤に関する業務の研修は受けていない。また、支援計画の記録を書く Excel を使用する業務は特に教えられておらず自力で入力できることを証明する時間を要した
- とくにそのような研修はなかった。
- ・ 障害者が参加する想定の研修はない
- ・ 工事現場の作業所長に任命される前に、研修・講習があるわけだが、それ以前に視覚障害者となったため
- (2)問26「研修に参加しなかったものがある」×問9採用は「正社員、正規の職員・従業員」×問2「手帳2級」の人が参加しない理由

〇指示がない:

- ・ 職場から研修を受けるよう指示がない
- ・ 特に受けるよう指示がなかった

〇免除された:

・ 障害を理由に入社半年後の中間研修を免除された

○難しい:

- ・ 研修会場まで行くのが大変だから。特別な配慮を依頼するのもはばかられるため
- ・ 図面管理など、把握が難しい内容のため

○その他:

- ・ 社内で専門分野の教育を受けておらず、その関連の研修については受けていないため
- ・ 集合研修は晴眼者向けだから
- 日程が合わなかった

(3)問 26「研修に参加しなかったものがある」×問9採用は「正社員、正規の職員・従業員」×問2「手帳3級」の人が参加しない理由

・ 資格取得試験用 PC にスクリーンリーダーが導入されていない

問26で「研修に参加しなかったものがある」			45
うち、採用	問9で「契約(嘱託)社員」		14
	うち、	問2で「手帳1級」(4)	7
		問2で「手帳2級」(5)	6

(4)問 26「研修に参加しなかったものがある」×問9採用は「契約(嘱託)社員」×問2「手帳1級」の人が 参加しない理由

- ・ 非常勤講師という職種なので非該当
- しいて参加する必要性がないと感じたから
- ・ 参加すべき研修が行われていない
- 対象の研修はあったが声がかからなかった
- 研修の情報は知らされず上司などからも何も言われなかった

(5)問 26「研修に参加しなかったものがある」×問9採用は「契約(嘱託)社員」×問2「手帳2級」の人が参加しない理由

- ・ 昇進に興味がない(出来ない)ので研修に出ていない
- 特になかったから
- ・ 研修より実技を優先するため
- ・ 就職時は嘱託だった。また、管理職には昇進していないため
- ・ 画像データばかりのパソコンを使っての研修であったため

問26で「研修に参加しなかったものがある」				45
うち、採用	問9で「パート」		2	
	うち、	問2で「手巾	長1級」(6)	1
	問2で「手帳2級」(7)		1	

(6)問26「研修に参加しなかったものがある」×問9採用は「パート」×問2「手帳1級」の人が参加しない理由

- ・ 企業に障害者雇用後、研修が必要という意識がまだないため研修するように指示されることがあまりない (7)問 26「研修に参加しなかったものがある」×問9採用は「パート」×問2「手帳2級」の人が参加しない理由
- 業務を優先したことで、物理的に参加できなかったが、参加する場合には資料の点字化など配慮はある。

問26で「研修に参加しなかったものがある」			45
うち、採用	問9で「アルバイト」		2
	うち、	問2で「手帳2級」(8)	1
		問2で「手帳3級」(9)	1

- (8)問 26「研修に参加しなかったものがある」×問9採用は「アルバイト」×問2「手帳2級」の人が参加しない理由
- アルバイトなので、研修がない
- (9)問26「研修に参加しなかったものがある」×問9採用は「アルバイト」×問2「手帳3級」の人が参加しない理由
- アルバイトなので、そういった研修はない

問27 あなたが担当している仕事(業務)に関連して、外部の研修に参加されましたか。

「参加したことはない」と回答した場合は、その理由を記入してください。

<回答内容>

〇会社・上司などが理由:

- ・ 参加しても意味がないと上司に言われたから
- ・ 研修等を希望したが、オーナーが必要と考えていない
- 企業に相談しているが必要ないと言われている

〇必要性を感じなかった:

- あまり得るものがないから
- ・ 文字起こしの研修については日本盲人職能開発センターにて受けているので、特に必要を感じなかった
- ・ 必要な研修が無かった
- いわば専門職なので自発的に自己啓発の機会を得ている
- 見えている時代に研修は受けているので、新たに研修を受ける必要はないため
- 必要がない
- 必要な研修(製品・技術トレーニング等)は社内で提供されている
- ・ プログラム言語や IT 技術についてはインターネットその他での自習も可能
- ・ 必要な情報はWebや身近な有識者から得ることができており、必要ないのであればわざわざ社外の研修を受けたいとは思わないため

〇大変だから:

- ・ 研修会場まで行くのが大変だから。特別な配慮を依頼するのもはばかられるため
- ・ 社外での研修について、移動や講習内容に配慮が困難と上司が考えているから
- ・ グループワークなど、視覚に依存するものが多く、対応が難しいと感じたため
- ・ 障がい上、外部の研修の参加は難しいと思っているため
- ・ 会場での単独移動が困難であった
- ・ 配布されるものは書面となり、事前にデータを配布してくれる可能性が極めて低いため

○外部研修がなかった:

- 行われていない
- 関連する外部研修がなかった
- ・ 視覚障害になってからの外部研修はない
- アルバイトなので、そういった研修に参加することはない
- ・ 仕事の上での研修はない
- ・ 外部の研修に参加できる制度がない
- そこまでの業務ではない

問 28 支援機器の使用について、技能の習得や向上のため、視覚障害者として必要な訓練や研修に参加されましたか。

「参加したことはない」と回答した場合には、その理由を記入してください。

<「参加したことはない」の理由>

〇必要がない:

- ・ マニュアルを読んだりすることで、研修など受けなくても十分使いこなせる
- 自分が使う機器については、自分で習得する
- ・ 独学で十分
- ・ 幼少期より盲学校で学習してきており、その後も独学で必要な知識は身につけており、とくに改めて研修を受ける必要性を感じたことがないため
- ・ 入社前にすでに習得しているため、必要ない
- ・ 独学で対応している、わからない時は知人に教えてもらっている
- ・ 創意工夫により自力で対応している
- ・ 画面読み上げソフトで不明点があった場合は製品のマニュアルを調べたりユーザーのメーリングリストに聞いたりしている
- 今のところ支援機器を使用しておらず、必要としていなかったから

〇実施されていない:

- ・ レベルが低すぎて自分の技量を向上するような講座がなかった
- 行われていない
- 研修を受ける機会がない、近くで研修ができない

〇余裕がない:

- お金と時間がないから
- ・ 訓練や研修の情報が乏しい。単発なら良いが、連続した研修だと休みが取り辛いのが現状である

〇その他:

もともと支援機器が設備されていない

問 29 現在の勤務先に視覚障害者として就職した際の業務又は視覚障害者となって復職した直後に業務と比べて、現在の業務内容は変わりましたか。

<「その他」の記述内容>

〇業務が軽減された、狭くなった:

- ・ 休職はしていないが、業務は適度に軽減されている
- 業務領域が狭くなった
- ・ 基本的には変わらないが量が減った。しかし、現在拡大を実施中
- ・ 視力が低下したため業務の範囲は若干狭まり、担当業務も一部変更があった
- ・ 基本的には変わらないが、外勤免除
- それまで担当してきた業務を外され、排除されている

〇協力を得ている:

- 基本的には変わりはないが、以前と比べいろいろなことを皆さんに協力して助けてもらっている
- ・ 1コマ授業で週に2日間通勤していたが、2コマを1日でまとめて授業ができるよう配慮、また同僚や学生ら の声掛けが円滑に得られるように改善された

○その他:

- 基本的な業務に加えて、一時期、管理職を経験した
- セキュリティなど制限が増えた

問32 問31で「あった」又は「なかった」とお答えいただいた方に伺います。

昇進・昇格に伴って検討された職場環境の整備の状況や、昇進・昇格に支障となっている条件があれば記入してください。

<「支障となっている条件」の記述内容>

〇前例・制度がない:

- ・ 障害者雇用そのものの前例がなく、昇進させた前例がないため
- ・ 業務内容のスキルアップを評価され、少しずつ時給はアップしている。明確な評価として説明はないが、よく やってくれている程度のことである
- ・ 現在これから制度の整備を開始する予定
- ・ 一般社員の範囲内での昇格のため、サポート体制などの特別な検討はなし。管理職への昇格可能性があるのかは不明だが、前例はないと思う

〇成果・能力・障害に関するもの:

- ・ 以前はマネージャーをしていたが2ランク職位を下げて復職している。もとは設計・現場管理・営業とすべて の業務をこなせたが、現地調査、図面の確認、紙ベースの書類等に対応できないため、相談対応や営業時代の 人脈を利用した営業活動をおこなっている
- 視覚障害
- ・ 生産性が低い
- ・ 全体感の把握や部下の把握といった部分で能力が劣るという話はあった。その部分の強化を求められている
- ・ 社内的に視覚障碍者は私一人であり、業務についても支援機器を使ってできる仕事にしてもらったが、視覚障碍者と言うだけでマネジメント能力に疑問を持たれているので、昇進、昇格の対象とはなっていないようである
- ブラインドになる以前の晴眼時の成果ができないため、降格された

〇管理職:

- ・ 技能的な昇給はあるが、誤字・脱字などドキュメント精度が低く、管理職への道がない
- ・ 入社後すぐに昇進できたが、その後はできていない。様々な職場環境に対応できるわけではない、という意識 があり、自身の経験不足からも業務遂行能力の向上が難しく、次の昇進に繋がっていないように思う。障害者 で主任クラスに到達した前例もないということもある
- ・ 秘匿情報を自分の中だけで処理できないため実効的に管理職になれない。(秘匿情報とは、部下員の成績情報、 給与賞与情報、健康の相談、職場の人間関係、家庭の事情など。) それは紙を扱って事務手続きしなければな らないことがあるため。単独で首尾一貫対応対処完了できないならば管理職は困難といえる

〇まだ対象となっていない:

- ・ 特例子会社独自の制度として3年目までは時給社員、3年目以降に勤務の成績等により月給社員に昇格するという流れになっている。現段階では未だ評価面談も受けていないので、何とも言えない
- ・ おそらくまだ年数が浅いためだと思われる。健常者の同僚でも最低 10 年経っていないと昇進の話題は出てこないからである。小さなプロジェクトの責任者にやっとならせてもらえたことは1度だけあった
- ・ まだ勤務経験が浅いため、昇進の対象とはならない

〇希望していない:

- ・ 本人も管理職希望ではないし、機動力や書類を処理する能力の問題で自分でも中間管理職の激務に耐えること は難しいと考えている
- 書類の整理が多いと思われるので、昇進自体を希望しない
- ・ 復職して間もない事から、時間はかかっても正確に作業できることだけを考えて毎日を過ごしている。今の位置を守っていくことの大切さを感じている。皆さんに助けてもらっての仕事で、昇進や昇格があるんだろうか
- ・ 昇進・昇格できないのは業務遂行能力に起因していると思われるが、本人が昇進・昇格を望んでいない面もある

〇紙資料:

- ・ 紙資料の決済
- ・ 昇格を考えた場合、社内手続き上の管理業務を実施する必要があると思われるため、その場合そういった業務 (規定フォーマットの書類の作成や紙媒体の処理業務)を実施することが困難と思われることから、そういった業務を委任できる人的配慮が必要と思っている
- ・ 支援機器・人的支援体制などについては、必要と思われるものがなかったので現状維持。本社からの通知・通 達などが PDF ファイルのため、内容を把握できない

〇試験:

- 生命保険の試験が受けられないため昇格はできない
- ・ 社会福祉士の資格を取得しなければならないが、受験そのものは点字で可能であるものの、受験に必要な単位 修得のために一般の通信教育を受講しなければならず、情報保障について配慮があるかどうか心配である。ま た、配慮があったとしても、情報保障についての配慮をお願いする手間がかかる上に、支援者を探すための人 脈がない。したがって、視覚障害者にはこの制度の壁が高い

○評価・意識:

- ・ 専門職の業務内容を適切に評価したり、課題・目標の設定や達成について相談できる上司
- ・ 視覚障害者というか障害者で私の役職、待遇以上の者がいない模様。障害者を管理職に登用するような意識は 基本的にないと思われる
- ・ 眼が悪いことで仕事がしづらいであろうという上司の先入観
- ・ 昇進した時は視力がまだわずかにあったので特別な配慮・支援はなかった。現在は視力がなくなったことを理 由に退職勧奨や職場からの排除を受けている
- 所属長が視覚障害に対して知識がないので単純作業しかもらえない

〇その他:

- ・ そもそも、障害者にキャリアアップという選択肢は与えられていない会社である
- 障害は関係なく昇進は経営者の判断。
- 自身の能力以外に特に支障となっていることはないと思っている
- ・ ハードウェア設計など、自分で詳細を把握しにくい業務の管理
- どんな業務があるのか、どんなスキルが必要なのかがわからない

問34 問33で「大いに思う」又は「まあまあ思う」とお答えいただいた方に伺います。

どのような方面に仕事(業務)の幅を広げていきたいですか。また、そのためにどのような支援が必要だと思われますか。

<「どのような方面に仕事(業務)の幅を広げていきたいか」の記述内容>

○新たな職域開発に関するもの:

- ・ 障害を価値にできる仕事
- ・ 視力に頼らないカウンセリング業務
- 後輩の指導など
- 既存の訓練科目以外の講座などを企画立案していくこと、新たなリハの可能性を探ること
- ・ 未着手な職域・業務域
- ・ 物の目視での確認の少ない業務
- ・ 人と関わる仕事。営業や何か教える仕事等
- 社員の健康管理、産業医との連携
- ・ 全体的な管理と運営
- ・ 現在の部門で専門性の高い業務
- 個人への施術だけでなく、全社的に健康情報をさらに発信すること
- ・ 様々な行事があるのでその司会を務めること、二泊旅行の付添に職員として出かけること、旅行やハイキング の行先の企画や組立てをしたい
- ・ 音声読み上げソフトを使用した事業遂行業務

○具体的な職種や業務を挙げているもの:

- 訪問マッサージ業
- マッサージ師
- ・ あんまマッサージ指圧、鍼灸師
- · 人事関係、経理関係
- 相談業務
- ・ カウンセリング
- 公務員、研究者
- 社会福祉
- 接客
- ・ 福祉、リラクゼーション業務
- ・ 企画立案や人事
- システム開発
- 機器やソフトの開発・モニター
- 経営
- 人事・労務関連
- 人材育成、人材開発
- パソコン、点字
- ・ コールセンター業務や相談業務
- ・ ダイバーシティ経営の推進に携わる業務
- ・ CSR などの社会貢献
- · 研究·教育活動、地域貢献
- ・ 研究開発。その他直接業務とは関係しないものの、視覚障害の開発業務に関する広報的業務
- ・ 社外で従事する外勤の仕事
- ・ 事業の企画、運営の方面に携わっていきたいと思う

- 現場のライン業務のマネジメント、営業、他社への出向等
- ・ 施術師として後進の指導、視覚障碍者の雇用に関するコンサルティング業務
- ・ 国内・海外の新商品の提案、技術者の統括
- ・ システムの修正や構築

○専門的な知識・技能の向上に関するもの:

- 専門的知識を有する点字校正者
- あんま・マッサージのスキル向上
- 管理職としての統括的マネジメント業務
- 建設業法を含む購買業務における専門知識の習得
- ・ 担当できる技術分野の拡大
- ・ 現在の職種において、今以上の技能や知識を習得することで担当できる業務の幅を広げる
- 外部セミナーなどスキルアップを図るための研修受講、資格免許の取得、それが活かされる業務

〇現在の業務遂行に関するもの:

- ・ できることをできるように
- ・ ただシステムを管理・運用するだけでなく、データセンター等でのサーバ設置やネットワーク工事の作業についても、人に頼らずに行えるようにする
- できることすべて「不可能を可能に」

< 「どのような支援が必要だと思うか」の記述内容>

○視覚障害への配慮:

- ・ 紙資料の代読・代筆、OCR
- ・ 墨字資料のテキスト化の充実
- 必要情報の提供
- ・ 視力的な補助
- ・ 現実的にできないことを補えるようなハード面と人的サポート。目標が持てるような環境
- ・ 司会をする時や出席を取る時にはタイミングを教えてくれる補助や代筆をしてくれる補助
- ・ 視覚支援を担う人員の配置
- ・ その時の見え方に応じた適切なサポート
- ドキュメンター、報告のシンプル化
- ・ ビジュアル資料の内容確認、ビジュアル資料の作成。サポートが必要になった時に適当なる分量のサポートが 受けられるような仕組みが必要といえる。具体的にはサポートを必要とする人(複数でもよい)とサポート役 (複数人でもよい)のサポート時間帯・実施場所をマッチングするような仕組みがあるとよい。サポートを提供 する人員とサポートを受ける社員がそれぞれ複数人だと円滑に進むことが期待できる。サポート役は定年後再 雇用の社員が登用されると効果的だろう
- 自分に必要な情報を抜粋して説明してくれる人の配置(特に紙ベース書類)
- ・ 人的支援(資料の閲覧及び作成時に目となってくれる人や移動の手助け等)
- ・ 書類作成時のレイアウト等修正、途上国内移動時のガイド
- ・ 配布・展開などの資料をすべて文字データのあるものにすること
- ・ 外出時の同行、受講内容(紙資料・スクリーン投影内容等)の説明

〇研修の充実:

- ・ 関連する試験を受けられるようにして欲しい
- 専門的な技術の教育・研修機会
- ・ より高度なマネジメント手法の学習
- · 学習·研修制度
- ・ 業務に関係した研修 (人事・労務研修など)
- ・ 各種研修会・セミナーの実施
- ・ 教科書の Text 化、IT 技術の普遍的技術獲得
- ・ 音声読み上げソフトを使用した PC スキル向上のための研修等を受ける機会と時間
- 外部受講への理解と援助
- ・ 資格試験等の受験サポート
- ・ 企画の素材となる講座や研修などに業務として参加したり、スキルアップのための講座受講を業務として受け たい
- ・ 個人レベルで対応する教育、訓練
- ・ 業務遂行に必要な研修

○啓発:

- ・ 会社の正しい障害者への理解
- ・ 会社側(人事部や職場など)は、視覚障碍者の就労にたいして理解を深めてもらいたい
- 社内の環境整備、周囲の理解
- ・ 自身のできること、できないことをより多くの社内の人に理解してもらう
- ノーマライゼーション意識の情勢(国の取り組み)
- 周りの理解

〇キャリア:

- ・ 障害者であっても他従業員と同様のスキルアップや研修体制を確立する
- ・ 慣れるまでの間、ある程度作業効率の低下や時間がかかることを許容してもらいたい。今は作業の効率や時間 を優先されてしまい任せてもらえない

〇機器等の開発:

- 視覚支援機器の充実
- ・ 企業や開発者との連携

〇三療関連:

- ・ 学校の間は未収入になるので、現金支給が希望
- ・ レセプト発行などの業務用ソフトへの視覚障害者向けのカスタマイズ

問 35 問 33 で「あまり思わない」又は「全く思わない」とお答えいただいた方に伺います。 その理由はなぜですか。

〇年齢的な理由:

- ・ 年齢的に今就労できていることで満足
- ・ 勤務終了まで、時期が短く、今の仕事の継続、引き継ぎの時期にきているため
- ・ 定年退職がもうすぐだから(2)
- ・ 定年後の再雇用であり、残された職業生活が少ないため(2)
- ・ 70 才を過ぎ、高齢だから (3)

〇健康面の理由:

- ・ 視力の低下があるため
- ・ 身体の健康状態を維持し、生活環境を変えたくない為

〇雇用形態:

・ アルバイト採用であり、与えられた仕事を確実にこなすことが私の役割だと思っている。私の今の生活スタイルを変えたいとは思わないので

〇今の状態で満足:

- 現在の仕事に満足している(2)
- ・ 今の状態が自分には適していると考えるため
- ・ 現状の仕事をきちんとこなせること、それを続けることが今の私自身の評価であり障碍者雇用の実績につながって行けばと考える
- ・ 自分の経験が十分に活かせているから
- ・ 今の仕事でほぼ満足(2)
- ・ 今の仕事に質・量ともにあるていど満足しているから
- ・ 現在までの業務内容に不足を感じない
- 自分がやるべき仕事をしているから
- ・ 現在の仕事が気に入っている

〇精一杯:

- ・ 今の業務を遂行するだけで精一杯だから
- 仕事量が多すぎるため

〇他にできそうな業務が見当たらない:

- ・ 自分のしたい、できそうな業務をまだ見つけられていない
- 他にできそうな業務がない
- 転換できる業種がないため
- ・ 現在の業務以外で会社に貢献できるものが見当たらない

○その他:

- ・ 仕事のスタイルが徐々にできてきている。もしも仕事環境や内容が変わると、その負担が大きい
- ・ 現在の業務の質の向上が大切だと思うから
- ・ 単調で発展性がない

問36以上のほか、企業で働く視覚障害者として、職業生活や仕事(業務)の面で希望されるさらなる支援等があれば、 記入してください。

> A. 障害のある個 人の環境整備に 関する要望

- ①支援機器(14)
 - 〇機器の性能向上(2)
 - 〇利用しやすい訓練と問合せの体制(8)
 - 〇機器の設置(4)
- ②人的支援(8)
- ③移動に関する支援(8)
- ④社内行事への参加(1)
- ⑤研修、資格取得、キャリア(6)
- ⑥会社との交渉(1)
- ⑦健常者と共有できるアクセス方法(4)
- B. 制度面に関 する要望
- ①支援制度(7)
 - 〇法律・施策(3)
 - 〇地域格差の是正(1)
 - ○資金の提供(3)
- ②支援内容、支援ネットワークの明確化(2)
- ③社内・ピア相談体制(4)
- ④技術やノウハウに関する研究と情報の蓄積・提供(6)
- C. 意識啓発に関 する要望
- ①障害のない人との相互理解の促進(3)
- ②障害に関する啓発(8)
- ③その他(6)

問36 自由回答内容の分類()内は回答数:複数回答

<回答内容>

A. 障害のある個人の環境整備に関する要望

①支援機器

〇機器の性能向上

- システムのアクセシビリティ向上
- ・ コンピュータ等の使用しやすい機器の提供

○利用しやすい訓練と問合せの体制

- ・ 画面読み上げソフトを使っている視覚障害者が日中でも問い合わせできるヘルプデスクの組織があると助か る
- ・ (官民問わず) IT 部門を統括する部署に、スクリーンリーダーを把握する職員を配置してもらいたい。(企業の業績により支援は変化するものと思っているが)
- ・ ジョブコーチの受け入れがセキュリティ上できないため企業で使用する業務系システムをスクリーンリーダーでどのように操作すればいいか分からない事があり、在職者向けの夜間・休日訓練を充実して欲しい
- ・ 読み上げソフトの機能の向上、電子ブックの漢字の音訓読み、PC・スマホの研修を近くで(少なくとも都道府 県単位で)受けられるようにしてもらいたい

- ・ 働きながら平日夜間に訓練できるサービス・施設、スポットで必要な訓練が受けられるサービス
- ・ パソコン講習、新たなソフトへの対応知識の習得
- ・ IT 技術をどこでも習えれば、経理や事務職のほか、自宅で仕事ができるかもしれない
- ・ 就労中であっても、支援機器や支援ソフトを新たに習得しなければならないときに、制度として訓練を受けられるものを整えてほしい

〇機器の設置

- ・ 点字プリンターがほしい
- ・ 職場で画面読み上げソフトの入ったパソコンを設置してほしい
- ・ パソコンと画面読み上げソフトを導入してもらい、社内の情報を把握したり、予約の受付や、カルテの管理などの業務もできるようにしてもらいたい
- 音声ガイドのあるエレベーターを設置してほしい

②人的支援

- ・ 手厚い人的支援
- ・ 専属の職場介助者の配置
- ・ 紙媒体や視覚障害者が読めない活字媒体の代読・代筆、職場内の事務補助
- ・ 職場介助者制度の「専任」を、制度的に公的に受けられるようにしてほしい
- ・ 人的支援の制度をあたりまえのものとして確立してほしい
- ・ 職場介助者の配置については、希望する会社が配置するのではなく、「重度障害者を雇用した場合は原則配置 する」といった形に制度を改定してほしい(職場介助者は配置してほしいが、それをお願いするのは心理的な 壁が高すぎる)
- 資料を読み上げてくれる時間などを作ってほしい
- ・ 資料閲覧を支援してくれるアシスタントの配置

③移動に関する支援

- ・ 通勤で同行援助が使えるようにしてほしい(2)
- ・ 出張などの際の同行援護制度の利用 (2)
- ・ 障害者の就職機会が増えるような公的な通勤介助制度の作成
- ・ 毎日の通勤には同行援護は不要であり、通勤は歩行訓練の整備で十分、外出や出張への支援制度が最優先
- ・ 歩行訓練・生活訓練を必須として欲しい
- 一人で移動するための点字ブロックや音声案内の整備

4)社内行事への参加

・ 防災訓練では障害者は「配慮」されて不参加である

⑤研修、資格取得、キャリア

- ・ 健常者対象の研修への受け入れ態勢
- ・ 研修の幅拡大を検討してほしい (専門性の高い領域の研修も必要と考える)
- ・ 盲学校(専攻科含む)での社会生活を営む上で必要なマナーやコミュニケーション力を教わる時間、もしくは就職してからの同内容の研修
- ・ 業務上で様々な資格取得が必要だったが、それぞれの試験機関に配慮を依頼し、受験する過程に不安が多かったので、サポートしてくれる方がいたら心強かったと思う(受験を断られたことはない)
- ・ 視覚障害者であることで、聴き取る能力が優れていたり弱者の立場わかる等のメリットがあると思い、キャリアコンサルタント(キャリアカウンセラー)の資格を取得した。そのようなメリットを生かして仕事の幅が広

がることを願っている。そのモデルケースになれればと思っている

・ アンケート全体をみて視覚障害者は総務、ヘルスキーパーという固定概念が伺えた。マネジメント層へ進むことのある人もいるのでそういう支援をしてほしい

⑥会社との交渉

・ 会社との交渉(雇用条件の改善、通勤環境への要望等)で改善点を提案しても「前例がない」と理解してもら えない。社内において障害者は少数派であり、声を上げても改善に時間がかかる。交渉時 客観的意見を述べ てもらえる派遣制度などあれば助かる

(7)健常者と共有できるアクセス方法

- ・ 職場の IT 化の推進
- ・ Excel や Word 等で、晴眼者にとっても視覚障害者にとっても見やすいデータを作ることはなかなか難しいので、ノウハウの蓄積と共有が必要
- ・ 届書類の記入を独力でできる工夫
- 出勤簿ではなく、タイムカードになればよいと思う

B. 制度面に関する要望

①支援制度

〇法律・施策

- ・ 国の助成制度について 「特定就職困難者雇用開発助成制度」が適格に活用されていないと強く感じている
- ・ 雇用率や雇用者数だけでなく、勤労意欲を高めつつ働き甲斐のある職場環境の整備を支援してほしい
- ・ 常に同職健常者との競争がある現状として、雇用主の立場を理解した観点から、障碍者の雇用を守る法や条例 を強化してほしい

〇地域格差の是正

・ 10 年ほど東京で暮らしていて、諸般の事情で帰京。運良く今の会社に滑り込むことができたが、都会と田舎 の制度の差ほどの温度差を感じる。在職者訓練を受けるのにわざわざ東京まで出るのはなかなか困難を極める。 例えば、東京で行われている在職者訓練(視覚障がい者就労支援者講習会)をどこに居ても受けられるシステム を整備し、また、視覚障害を専門としたジョブコーチの配置をもっと増やしてもらいたい

○資金の提供

- ・ 支援機器やパソコンソフトの更新費の公的補助
- ・ 職場として行政や企業などからの資金面での援助・連携
- ・ 画面読み上げソフトなどの購入費用を負担して欲しい

②支援内容、支援ネットワークの明確化

- ・ 相談ネットワークの明確化による心の支援
- ・ 入社後のサポートがほしい(必要な機器の選定、業務内容の検討など)

③社内・ピア相談体制

- ・ 社内で自主的に視覚障碍者のコミュニティーを作っているがその活動支援をしてほしい
- ・ 今より活躍できるよう共に環境や必要なことを考えて整備をする相談できる人が社内にほしい
- ・ 後進の育成体制作り
- ・ 視力が落ち、全盲となった直後の適応時間の配慮(視覚障害者同士のピアカウンセリングなどでの癒しがあれば少しは生きやすい

④技術やノウハウに関する研究と情報の蓄積・提供

- ・ 視覚障害者の就労業務の現状・有効な資格取得など、今後の自分の方向性を考える上での選択の幅が広がるような情報に関して情報交換のオープンな場があること、またそこに企業人事担当者が参加できる仕組みをつくり、周知してほしい
- ・ 支援機器のバージョンアップや雇用側が確認できる導入事例のデータベース
- ・ グループウェアにおける音声ソフトの機能は、例えば NVDA とフアイヤーフォックスを使えばほんとは可能であるなど、職場で正確には検証はできていない事柄があるので、検証してほしい
- ・ 雇用側(直属の上司等)への視覚障碍者への仕事の割り振り方などの情報提供
- ・ Windows や各種グループウェアなど組織体で従業する者が例外なく扱うことになる基盤のソフトウェアやアプリケーションのアクセシビリティ確保を公的・組織的に実効的に課題解決し、施策を実行してもらいたい(個人 PC 端末のシンクライアント化、Office 製品、グループウェア製品の完全ウェブアプリ化が本格化すると大変なことになる。既存の視覚障害職業能力開発校のカリキュラムにあるスクリーンリーダー操作方法の内容は全面見直しの必要がある)
- ・ 企業での移動支援用に簡易な点字ブロックの開発ローコスト化。建物内での現状のブロックは大きすぎる、半 分の 15 cmでもいいので低コストで環境作りができるようになればいい

C. 意識啓発面に関する要望

①障害のない人との相互理解の促進

- ・ 在職者訓練やジョブコーチの支援を受けたが、支援者は当事者の立場に寄りすぎているのではないか。配慮を 求めるばかりでなく、営業会社に寄り添ったコミュニケーションが、当事者にも支援者にも必要だと感じる
- ・ 一昨年中途視覚障害者となり、一年の休職後復職できたことは現在の会社と職場のみなさんの協力があってこその復職だと感じている。障害者を支援する側は、リハビリの大切さを教えリハビリに導くこと障害者自身も企業が受け入れやすいようにリハビリを受ける事が復職に向けた一歩だと考えることが大切だと思う。(そのように思える環境を作って行くことが大切)今後は全ての一般企業も同じ環境に近づくことで障害者の継続雇用につながると考える。自分も視覚障害者生活支援センターでリハビリの大切さを教えていただき、国立センターで4か月自立訓練を受けて復職した。そのおかげで、音声ソフト・拡大レンズ・拡大読書器などの障害者に必要なツールを使いこなせるようになった。そのことは復職だけでないこれから生きていくための自信にもつながった
- ・ 支援も大切だが、多種多様な視覚障害を理解してもらい、できることできないこと、してほしいこと自分ですること、自分を理解して相手に伝え話し合いを進めていく。支援ありきではなく、相互理解とコミュニケーションが重要なのではないかと考える

②障害に関する啓発

- ・ 私の視力であれば、支援機器や特別な配慮がなくてもなんとかやっていける。仕事をする上で一番感じること は、とにかく「こういう視力の悪い人もいる」ということを多くの人に知ってもらいたいということだ。知っ てもらった上で仕事をする・窓口対応をする・人との関係性を作る等した方が働きやすいと思う
- 周囲の障害に対する偏見を軽減するような研修があると良い
- ・ 見えないと何もできないという固定観念を持っている経営者が多く、特に中小の企業でその傾向が強いように 思える。専属の補助を付けてもらうことで、同じように力を発揮できるのに、そのことを理解してくれないし、 サポートの制度があることすら知らないのではないかと思う
- ・ 周囲への研修&障がい当事者への研修: 障がい者とともに働くために必要な配慮とはどういうものなのか、 色々な障がいがあり、障がいの内容によっても異なると思うので、それぞれの障がいについて基本的なことを

学べる研修、DVD、リーフレット等があるとよいと思う(当事者の場合は、周囲への伝え方、働きかけの大切さ、向き合い方などもあるとよい)

- ・ 晴眼者の皆さんに起床してから半日の間、目にタオルを巻いて生活してみてもらいたい
- ・ 視覚障害者を雇用する企業においては、配布される書類は本人が把握する必要があるので、点字や拡大文字の ものがほしい
- ・ 会議の資料を事前にデータでもらえると助かることを全職員に知ってもらいたい
- ・ どのようにパソコンを使えるのか全職員に見せる時間を作って証明したい

③その他

- ・ できることをできるように
- ・ 本アンケート調査の趣旨はよく理解しているが、企業で働く視覚障害者の業種も年齢もさまざまなので、的確 な回答になったか心配も残る
- 福祉の仕事をする他の視覚障害を持つ職員と出会いたい、また情報交換をさせてほしい
- ・ 日本の障害者を取り囲む環境の改善
- バッチみたいなもの。実際あってもつけないかもしれないが
- ・ 家庭生活の最初からのやり直し。通帳や必要な個人情報のテキスト・エクセル化をお願いしたい。普通の人と同じく平等な立場に近づく方法を模索してほしい。社会的健康を望むが、全くと言っていいほど情報が得られない。社会的健康は情報を伝えることで不理解を解消することができる。遺伝性の病気だからといって、卑下する必要もない。どこででも遺伝子の異変は起こり得る。就労の在り方の専門相談窓口がほしい(medical ソーシャルワーカーの人数・質がほしい)、就労はあまりにひどい内容であるから失望した。年齢が65歳以上なので雇用はない。国民年金、障害年金なのでまともに生きられない。小学生から準備できるものはできるだけ正確に最初から教えてほしい。生涯は長い、そのスパンで計画してほしい。共働きが普通の時代だが、障害者の心の傷はいつも卑屈な考えになったりする。メンタルなどの一般的疾病と同じくスムーズに肩ひじ張らずに受けられるように視覚障害者のグループでも力を入れてほしい。終末期医療・生命保険・死後事務が自己判断でできる法律がほしい。日本のどこでも最低限の日常生活用具や介護や支援が得られる法律にしてほしい

企業で働く視覚障害者の就労状況に関する調査(回答の方法等)

この度は、本アンケートの調査票をお取り寄せいただき、ありがとうございます。当障害者職業総合センターにおきましては、本調査等を内容とする研究を通じ、視覚障害のある方々の職種や職域の拡大に役立てて参りたいと考えております。

本アンケート調査における個人情報の保護等の取扱い、ご回答の方法等をご説明いたしますので、ぜひ回答のご協力をいただきたく、どうぞよろしくお願い申し上げます。

1 個人情報の保護等の取扱い

- (1) このアンケートは、匿名でお答えいただくことができます。匿名を希望される方におかれましては、調査票末尾にある[連絡先等のご記入のお願い]にお答えにならないでください。
 - (2) お答えを差し控えたい質問がありましたら、そのまま次の問に進んでください。
- (3) ご送信いただいた内容は、関係法令、当機構の規程及び委託事業者との契約に基づいて厳重に管理するとともに、研究以外の目的には利用せず、個人名及び企業名が特定できる情報が外部に漏れることはありません。
- (4)本アンケート調査に使用する専用アドレスの開設、送受信及びご回答いただいたデータの形式上の整理は、 東京都ビジネスサービス株式会社に委託して実施しますが、ご回答の内容及びご回答に使用されたメールアドレス は、前項のとおり厳重に管理されます。
- (5) その他、本アンケート調査の趣旨、個人情報等の取扱い、調査票の内容等について疑問等がございました ら、下記3の担当研究者宛て遠慮なくお尋ねください。

2 ご回答の方法

- (1) この調査票は記入票を兼ねており、全 36 問がAからGの 7 分野に分けて記述されています。問 1 から順に、回答できるものについて、お答えください。
- (2) 回答方法は、原則として、それぞれの問の選択肢の番号の前に丸印(○) を記入してください。また、数字や言葉を記入する場合には、回答欄の【 】内に記入してください。
- (3)選択肢に回答いただく質問には、必ず1つの選択肢を選んでお答え下さい。ただし、「複数回答可」と付記した問は、当てはまるものを全てお選びください。
 - (4) 各質問には、平成29年2月16日現在の状況をお答えください。
- (5) 記入済みの調査票は、電子メールに添付するか、本文に貼り付けて、件名を「アンケート回答」と付して、 以下の専用アドレス宛てに送信してください。

専用アドレス(視覚障害者就労状況アンケート)〈jeed-info@tokyotobs-entry.jp〉

3 研究担当者 (問合せ先)

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 事業主支援部門

指田 忠司 (さしだ ちゅうじ)、松浦 大造

電話: 043-297-9036 (直通) E-mail: Sashida. Chuji@jeed. or. jp

※次の1ページから調査票(兼記入票)が続きます。ぜひともご協力ください。

企業で働く視覚障害者の就労状況に関する調査

調査票(兼記入票)

A. あなた自身について伺います。(問1~問7)

問1 性別と年齢を記入してください。 性別: 【 【 】 年齢: 満【 満【 】歳
問2 障害者手帳の等級をお答えください。お持ちでない方は×を記入してください。 【 】級
問3 あなたの現時点の見え方をお答えください(両眼で補助具等を使用した場合の最大視力)。 1. 全く見えない(光覚、手動弁、指数弁を含む) 2. 墨字の使用は実質的に無理だが、移動(歩行)の助けになる程度の視力や視野はある 3. 拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる 4. 拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができる 5. 拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが、視野障害による困難が伴う 6. その他【 】 問4 視覚障害以外の障害がありますか。ある場合は、【 】内に具体的に記入してください。 1. ある【 】 2. ない
問5 通勤手段をお答えください。また、片道の通勤時間 (分) を記入してください。 1. 公共交通機関 (鉄道、バスなど) を使っている。 2. 家族・支援者が車で送迎してくれる。 3. その他【 】 】 【通勤時間 (片道): 分】

1. 中学校	
2. 高等学校(盲学校高等部を含む)	
3. 専門学校(盲学校専攻科を含む)	
4. 短期大学・高等専門学校	
5. 大学	
6. 大学院(法科大学院等、専門職大学院を含む)	
7. その他【 】	
問7 現在の企業に就職する前に、アルバイトを含め、別の企業で何か仕事をされていましたか。	
1. 仕事をしていた	
2. 仕事をしていなかった	
B. 現在の企業に就職した際の状況について伺います。(問8~問12)	
問8 どのような形態で採用されましたか。	
1. 採用時は視覚障害がなかったので一般採用された	
2. 採用時から視覚障害があったが一般採用された	
3. 障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考等により採用された	
4. その他【 】	
問9 現在の企業に採用された当初、あなたはどのような位置づけ(雇用形態)で採用されましたか(社内でど	D
ように呼ばれていましたか)。	
1. 正社員、正規の職員・従業員	
2. 契約(嘱託)社員	
3. パート	
4. アルバイト	
5. その他【 】	
問 10 現在の企業に就職して何年になりますか。	
【 】年	
問 11 現在の雇用形態は何ですか(社内でとのように呼ばれていますか)。	
1. 正社員、正規の職員・従業員	
2. 定年後の継続雇用	
3. 契約(嘱託)社員(2. を除く)	
3. 契約(嘱託) 社員(2.を除く) 4. パート(2.を除く)	

問6 最終学歴をお答えください。

5. アルバイト

6. その他【

]

問12 視覚障害の発生時期と、現在雇用されている企業での採用又は職場復帰との関係について教えてください 1. 採用前から視覚障害があったが、特に障害があることは知らせず、一般の採用試験を受けて、採用された 2. 採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせ、特別な配慮を受けて採用試験を受け、採用された 3. 採用前から視覚障害があり、障害があることを知らせたが、特別な配慮を受けずに一般の採用試験を受けて採用された 4. 採用後に視覚障害が発生し、元の仕事(業務)に復帰した (→ 復帰は約【 】年前) 5. 採用後に視覚障害が発生し、別の仕事(業務)に復帰した (→ 復帰は約【 】年前)
6. その他【 】
C. 現在あなたが勤務している企業や従事している仕事について伺います。(問 13~問 17)
問 13 現在あなたが勤務している企業の業種をお答えください。
問 14 どのような業務に従事していますか。(複数回答可)
1. 電話交換
2. ヘルスキーパー、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう
3. コールセンターのオペレータ業務
4. 営業
5. 教職
6. システム管理・システム開発
7. 窓口・相談業務
8. 広報
9. 経理事務
10. 一般事務(総務、人事等)
11. 計画・立案
12. 調査・研究
13. 管理職
14. その他【 】
問 15 1 週間の勤務日数と 1 日当たりの勤務時間(超過勤務を含みません)を教えてください。
「
【 】時間/日
* ALM E

1. 障害に配慮した勤務時間の調整が行われている	(出退勤時刻の調整を含み、通院時間のための調整は除く)
2. 通院のための勤務時間の調整が行われている	
3. その他の勤務時間に関する配慮が行われている	
【配慮の内容:	1
4. その他の勤務時間に関する配慮の希望がある	
【配慮の内容:	1
5. 勤務時間に関する配慮の必要がない	
問 17 職場では、主にどのように移動していますか	· ·
1. 白杖や盲導犬を使わずに、単独で移動している	
2. 白杖を使って単独で移動している	
3. 盲導犬を使って単独で移動している	
4. 同僚などに手引きしてもらって移動している	
5. その他【 】	
D. 職場の支援機器の整備について伺います。(問 1	8~問 22)
問 18 現在使用している支援機器等は何ですか。選 ものには、具体的な機種・ソフト名を記入してくだ	選択した支援機器等について、選択肢の右に【 】のある さい。(複数回答可)
1. 画面読み上げソフト【	1
2. 画面拡大ソフト【	1
3. 拡大読書器【	1
4. 点字ディスプレイ装置	
5. 点字ノートテイカー	
6. OCR 装置	
7. 点字プリンター	
8. 点字タイプライター	
9.デイジー(DAISY)録音・再生装置	
10. デイジー (DAISY) 編集装置	
11. 視覚障害者用電話交換機	
12. プロジェクター	
13. その他【 】	
問 19 職場に、画面読み上げソフトや画面拡大ソフ	⁷ トでアクセスできない社内ネットワークシステムがあります
か。ある場合は、【 】内にそのシステムを使用	引する具体的な仕事(業務)の種類を記入してください。
1. ある【	
2. ない	
(注) 1. を選んだ方は問 20 へ、2. を選んだ方は問	121へお進みください。

問16 あなたに対して勤務時間に関する配慮が実施されていますか。(複数回答可)

問20 問19で「1. ある」とお答えいただいた方に伺います。
社内ネットワークシステムにアクセスできない理由はなんですか (複数回答可)。
1. 画面読み上げソフトや、画面拡大ソフトの機能が十分でないため、社内ネットワークシステムに対応できない
2. 社内ネットワークシステムのセキュリティ確保のため、画面読み上げソフトや、画面拡大ソフトの導入が制限
されている
3. その他【
(注) この問 (問 20) にお答えいただいた方は、次の問 (問 21) へお進みください。
問 21 最近のコンピューター技術や情報通信技術の進歩等によって、あなたの仕事(業務)はどのように変わり
ましたか(複数回答可)。【 】内に、具体的な仕事(業務)等を記入してください。
1. 機器等を導入するまで不可能だった仕事(業務)ができるようになった
【 】
2. 使来がら仕事(未務)はできていたが、その効率が上かった
3. 担当する仕事(業務)の幅が広がった
4. 技術の進歩等によって、仕事(業務)の幅や量が縮小した
5. その他
T T T T T T T T T T T T T T T T T T T
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほし
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほし
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほしい理由、できるようになる仕事(業務)等について記入してください。
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほしい理由、できるようになる仕事(業務)等について記入してください。 1. 画面読み上げソフトの機能向上
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほしい理由、できるようになる仕事(業務)等について記入してください。 1. 画面読み上げソフトの機能向上
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほしい理由、できるようになる仕事(業務)等について記入してください。 1. 画面読み上げソフトの機能向上
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほしい理由、できるようになる仕事(業務)等について記入してください。 1. 画面読み上げソフトの機能向上 2. 画面拡大ソフトの機能向上 【 】
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほしい理由、できるようになる仕事(業務)等について記入してください。 1. 画面読み上げソフトの機能向上 2. 画面拡大ソフトの機能向上 【 】
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほしい理由、できるようになる仕事(業務)等について記入してください。 1. 画面読み上げソフトの機能向上 【
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほしい理由、できるようになる仕事(業務)等について記入してください。 1. 画面読み上げソフトの機能向上 【 】 2. 画面拡大ソフトの機能向上 【 】 3. 拡大読書器の機能向上 【 】 4. OCR装置 【 】 5. 事務処理用ソフトのカスタマイズ (ルーチン作業の簡素化など) のためのマクロの開発 【 】
問 22 今後、あなたの担当する仕事(業務)の幅を広げるため、どのような機器等の開発又は整備が必要だと思われますか。必要と思われる選択肢を二つまで選び、選んだ選択肢について、開発してほしい機能、整備してほしい理由、できるようになる仕事(業務)等について記入してください。 1. 画面読み上げソフトの機能向上 【 】 2. 画面拡大ソフトの機能向上 【 】 3. 拡大読書器の機能向上 【 】 4. OCR装置 【 】 5. 事務処理用ソフトのカスタマイズ (ルーチン作業の簡素化など) のためのマクロの開発 【 】

E. 職場における人的支援について伺います。(問 23~問 25)
問 23 仕事(業務)を遂行するため、他の人の手助けを受けたり、手助けを必要とする部分はありますか。 1. ある 2. ない (注) 1.を選んだ方は問 24 へ、2.を選んだ方は問 25 へお進みください。
(住) 1. を選んだ方は同 24×、 2. を選んだ方は同 25×ね進みください。
問 24 問 23 で「1. ある」とお答えいただいた方に伺います。 あなたの仕事(業務)を手助けするために、介助者が委嘱・配置されていますか。 1. 専任の介助者を委嘱している:
週【 】日で、1日当たり【 】時間 2. 専任の介助者の委嘱はないが、一般の社員が配置され、その仕事の一部として介助を担当している。 3. 介助者の委嘱や介助を担当する社員の配置はないが、周りの社員が手助けしてくれるので必要は感じていない。 4. その他【 】
(注) この問(問24)にお答えいただいた方は、F(問26)へお進みください。
問 25 問 23 で「2. ない」とお答えいただいた方に伺います。 その理由を教えてください (複数回答可)。 1. 支援機器を用いれば、単独で行うことができるから 2. 仕事 (業務) の内容を見直し、単独で行うことができるものだけにしているから 3. その他【
F. 業務を遂行するために必要な研修等について伺います。(問 26~問 28)
問 26 社員が受けることになっている研修 (例:採用時研修、昇進した場合の研修) に参加されましたか。 1.全て参加した 2.参加しなかったものがある:その理由を記入してください 【 】
問 27 あなたが担当している仕事 (業務) に関連して、外部の研修に参加されましたか。 1. 参加した 2. 参加したことはない: その理由を記入してください 【 】
問 28 支援機器の使用について、技能の習得や向上のため、視覚障害者として必要な訓練や研修に参加されまたか。 1. 参加した
2 参加したことはかい・その理由を記入してください

]

[

G. キャリア形成について伺います。(問 29~問 36)

問 29 現在の勤務先に視覚障害者として就職した際の業務又は視覚障害者となって復職した直後の業務と比べて、 現在の業務内容は変わりましたか。

- 1. 変わらない
- 2. 基本的には変わらないが、業務の幅が広がった
- 3. 全く異なる業務を担当するようになった
- 4. その他【

問 30 現在の勤務先に視覚障害者として就職し、又は視覚障害者となって復職してから、職場の異動はありましたか。(複数回答可)

- 1. 異なる勤務地への異動があった
- 2. 同じ勤務地の中で、部署間の異動があった
- 3. 異動の制度はあるが、自分には異動はなかった
- 4. 異動の制度はない

問 31 現在の勤務先に視覚障害者として就職し、又は視覚障害者となって復職してから、昇進・昇格はありましたか。

- 1. あった
- 2. なかった
- 3. 昇進・昇格の制度はない
- (注) 1. 又は2. を選んだ方は間32へ、3. を選んだ方は問33 へお進みください。

問32 問31で「1. あった」又は「2. なかった」とお答えいただいた方に伺います。

昇進・昇格に伴って検討された職場環境(支援機器、人的支援体制など)の整備の状況や、昇進・昇格に支障となっている条件(身体条件、業務遂行能力など)があれば、記入してください。

Ţ

(注) この問(問32) にお答えいただいた方は、次の問(問33) へお進みください。

問33 あなたは、今後、仕事(業務)の幅をさらに広げていきたいと思われますか(職種転換を含む)。

- 1. 大いに思う
- 2. まあまあ思う
- 3. あまり思わない
- 4. 全く思わない
- 5. どちらともいえない
- (注) 1. 又は 2. を選んだ方は 問 34 へ、 3. 又は 4. を選んだ方は 問 35 へ、 5. を選んだ方は 問 36 へお進みください。

問34 問33で「1.大いに思う」又は「2. まあまあ思う」とお答えいただいた方に伺います。 どのような方面に仕事(業務)の幅を広げていきたいですか、また、そのためにどのような支援が必要だと思われますか。

 どのような方面【

 必要な支援【

(注) この問(問34)にお答えいただいた方は、問36へお進みください。

問35 問33で「3. あまり思わない」又は「4. 全く思わない」とお答えいただいた方に伺います。 その理由はなぜですか、記入してください。

[

(注) この問(問35) にお答えいただいた方は、問36へお進みください。

問 36 以上のほか、企業で働く視覚障害者として、職業生活や仕事(業務)の面で希望されるさらなる支援等があれば、記入してください。

[]

質問は、以上です。

[連絡先等のご記入のお願い]

※本調査では、ご回答いただいたいくつかの事例について、平成29年4月以降に、回答者ご本人や職場の上司又は人事担当の方を対象とする面接調査をさせていただければと考えております(ご本人との面接だけでも結構です。)。面接調査にご協力いただける方は、以下にお名前と連絡先をご記入いただければ幸いです。

お名前:

連絡先(電話番号又は電子メールアドレス):

[ご回答の送信のお願い]

記入済みのこの調査票は、ご回答専用アドレス宛て、電子メールに添付するか、本文に貼り付けて、件名を「アンケート回答」と付して送信してください。

<ご回答をいただく専用アドレス>

専用アドレス(視覚障害者就労状況アンケート)

<jeed-info@tokyotobs-entry.jp>

ご協力ありがとうございました。心より感謝申し上げます。 お疲れ様でした。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

http://www.nivr.jeed.go.jp/

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究 その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。(著作権法 第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに、下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望されるときも ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No. 138

「視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究」

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 3-1-3 電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発 行 日 2018年3月印刷・製本 丸井工文社

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION