

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

2015 年 4 月
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

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、わ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 25～26 年度に当センターの研究部門が実施した「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」の成果を取りまとめたものです。この研究では、最近における視覚障害者雇用を巡る国内外の状況変化を踏まえつつ、国内外の事例を通して、視覚障害者がその職業生活の各ステージで直面するさまざまな課題とその解決に向けて必要な支援を明らかにするとともに、キャリア形成の観点から事業主がこれをどのように支援していくかについて、その方策を検討し整理いたしました。

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。

2015 年 4 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 落合 淳一

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	序章
			第1章
			第2章（一部）
			第4章（一部）
白石 肇	障害者職業総合センター	統括研究員	第2章
杉田 史子	障害者職業総合センター	研究協力員	第3章
			第4章

本研究の協力者として、馬医茂子が聴き取り調査の記録の整理に参画した。

目 次

概要	1
序章 調査研究の目的と方法	
第1節 調査研究の目的	3
第2節 調査研究の方法	
1 国内および海外の状況に関する文献情報の収集、分析	3
2 専門家ヒアリング	4
3 事例調査	6
第1章 視覚障害者のキャリア形成支援をめぐる問題状況	
第1節 特別支援学校におけるキャリア教育の状況	
1 はじめに	9
2 視覚障害児・者に関する統計	9
3 特別支援学校におけるキャリア教育の事例	9
4 考察	14
第2節 大学におけるキャリア教育と就職活動の支援の状況	
1 はじめに	15
2 高等教育機関で学ぶ視覚障害学生の状況	15
3 T大学における調査の結果	15
第3節 障害者職業能力開発施設における在職者支援の状況	
1 はじめに	16
2 視覚障害者を対象とする公的な職業訓練および在職者訓練	17
第4節 当事者によるキャリア形成の取り組みを支援する社会資源の状況	
1 民間機関による視覚障害者への就業・在職者支援の概要	20
2 視覚障害者パソコンアシストネットワーク(SPAN)	20
3 一般社団法人セルフサポートマネジメント	22
4 株式会社ラビット	24
5 考察	25
第2章 事務系職種に従事する視覚障害者のキャリア形成の現状と課題	
第1節 事例報告	27
1 事例A〔2013年10月調査〕	28
2 事例B〔2013年12月調査〕	30
3 事例C・D・E〔2013年8～11月調査〕	32
4 事例F〔2014年3月調査〕	37

5	事例G〔2014年3月調査〕	39
6	事例H〔2014年3月調査〕	42
7	事例I〔2014年5月調査〕	44
8	事例J〔2014年7月調査〕	46
9	事例K〔2014年7月調査〕	48
10	事例L〔2014年7月調査〕	50
11	事例M〔2014年9月調査〕	52
第2節 事例報告についての分析		
1	特別支援学校・普通校における指導	54
2	情報関連の専門家としての訓練	55
3	企業側の受け入れにおける対応：支援機器、人的支援	56
4	企業側による視覚障害者の「仕事ぶり」に対する評価	56
第3章 アメリカにおける視覚障害者のキャリア形成支援の現状と課題 ― ニューヨーク州と ネブラスカ州における州職業リハビリテーション(VR)機関と若者向け就業経験プログラ ムを中心として ―		
第1節 本章における研究対象		57
第2節 教育から成人プログラムへの移行(transition)		
1	障害児教育法に定める移行	57
2	中等教育後に受けることができるサービス	58
3	リハビリテーション法に定める移行	59
4	日米の背景の差	59
第3節 連邦教育省、リハビリテーションサービス部(RSA)		
1	概要	60
2	職業リハビリテーション(VR)プログラム、援助付雇用(SE)プログラム	61
第4節 ニューヨーク州 NYSCB		
1	ニューヨーク州とは	65
2	ニューヨーク州 NYSCB	66
3	民間支援機関 VISIONS	72
4	事例	74
第5節 ネブラスカ州 NCBVI		
1	ネブラスカ州とは	74
2	ネブラスカ州 NCBVI	74
3	事例	83
第6節 まとめと考察		
1	まとめ	84
2	日本への示唆	86
補節 参考資料		
1	障害の定義と統計	87

2	視覚障害者の職業分野	89
3	州 VR プログラムの管理運営(administration)	90
4	さまざまな意見を反映するシステム	92
5	全米長期移行調査 2 (National Longitudinal Transition Study 2 : NLTS2)	92
6	若者の就業に結びつく要素は何かを調べた McDonnell (2011) の研究	98
7	「視覚障害者のための州 VR 機関」は必要かを調べた Cavanaugh (2000、2010) の研究	101
8	「VR プログラムの管理運営の権限」と「利用者の雇用の達成」の関係に関する Institute for Community Inclusion (ICI) の研究	103

第4章 研究のまとめ

第1節	はじめに	107
第2節	キャリア教育における就業経験（インターンシップ）	107
第3節	キャリア形成を進めるうえでの課題	108
1	事業主の観点から	108
2	当事者の観点から	110
第4節	キャリア形成に関連する支援体制づくり	
1	在職者訓練	112
2	地域（首都圏・大都市と地方）によるサービスの偏り	112
3	重複障害者のサポート	113
4	ロービジョンケア：医療機関との連携	113

概要

本研究は、最近の視覚障害者雇用をめぐる国内外の状況変化を踏まえつつ、視覚障害者がその職業生活の各ステージで直面するさまざまな課題とその解決に向けて必要な支援を明らかにするとともに、その方策を検討することを目的として実施した。

第1章では、特別支援学校（盲学校）、大学、公的機関、民間機関における視覚障害者のキャリアに関する支援の状況を概説するとともに、関係機関への調査結果をもとに、視覚障害者のキャリア教育およびキャリア形成支援の現状と問題状況について概説した。

第2章では、国内の事務系職種に従事する視覚障害者13事例を対象として、視覚障害者本人および上司を訪問しインタビューを行い、状況を確認し分析した。分析においては、①就職前の教育・訓練、②就職における企業の取り組み、③就職後のキャリア形成を中心に考察し、視覚障害者のキャリア形成支援への視点として整理した。

第3章では、米国における視覚障害者の就労支援制度を概説するとともに、ニューヨーク州とネブラスカ州に焦点を当て、若者を対象に職業準備訓練の一環として実施される「就業経験プログラム」の実施の状況を紹介し、若者がキャリアを形成するうえでこのプログラムが果たしている役割について考察した。

第4章では、第1章から第3章までを総括し、情報収集、専門家ヒアリング、及び事例分析から導き出されるところを中心に、①キャリア教育における就業経験（インターンシップ）、②キャリア形成を進めるうえでの課題、③キャリア形成に関連する支援体制づくりの各視点から論じた。

序章 調査研究の目的と方法

第1節 調査研究の目的

障害者職業総合センターでは、視覚障害者の雇用促進に関連して平成23～24年度に「視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究」を実施した。その結果、事務系職種で雇用されている視覚障害者は、企業内の職務変更、職場環境の変化などに対応しながら、その職業生活を展開しているが、担当職務の拡大、新たな支援機器や新たな業務体制に対応しつつ、効率的に職務を遂行していくためには、タイムリー且つ適切な支援環境の構築、担当業務の見直しと再構築など、本人の努力だけでなく、事業主や外部専門家による支援、再訓練などの提供が不可欠であることが認められた。

そこで、こうした結果を踏まえ、本研究では、視覚障害者がその職業生活の各ステージで直面するさまざまな課題とその解決に向けて必要な支援を明らかにするとともに、キャリア形成の観点から事業主がこれらをどのように支援していくかについて、その方策を検討することとした。

第2節 調査研究の方法

1 国内及び海外の状況に関する文献情報の収集、分析

(1) 国内の状況に関する情報収集

視覚障害補償機器、教育・訓練教材の開発普及状況等について、開発・販売関係者等の刊行物やホームページを通じて情報収集を行うとともに、以下のセミナーや研修会に参加して関連情報の収集を行った。

<セミナー・研修会>

- ・2013全国ロービジョンセミナー（日本盲人職能開発センター主催、平成25年7月）
- ・NVDAワールド2013横浜（NVDA日本チーム他主催、平成25年8月）
- ・第8回視覚障害者向け総合イベント「サイトワールド2013」（日本盲人福祉委員会主催、平成25年11月）
- ・特別セミナー「障害者の力を120%活かすITツール活用～普通のITツールが障害者支援に活用できる！～」
（株式会社ミライロ他主催、平成25年11月）
- ・視覚障害者職業スキルアップセミナー「どうしていますか？就労しながらのキャリアアップ」（視覚障害者パソコンアシストネットワーク主催、平成25年11月）
- ・研修会「情報アクセス支援の今日的あり方を探る」（視覚障害情報機器アクセスサポート協会主催、平成26年2月）
- ・シンポジウム「仕事について語り合おう」（東京都盲人福祉協会主催、平成26年3月）
- ・障害のある人の労働・雇用国際セミナー 英米豪日のリーダーによる最新動向（ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン他主催、平成26年4月）
- ・JWACセミナー「障害者権利条約の批准と情報アクセシビリティ」（ウェブアクセシビリティ推進協会主催、平成26年5月）
- ・春のイベント「社会を豊かにする働き方 ― “試みる仕事” “支える仕事” の追究 ―」（視覚障害者文化を育てる会主催、平成26年6月）

- ・特定非営利活動法人タートル総会イベント「記念講演」（タートル主催、平成26年6月）
- ・視覚障害者職業スキルアップセミナー「通勤と職場生活をより快適に」（視覚障害者パソコンアシストネットワーク主催、平成26年6月）
- ・2014全国ロービジョンセミナー（日本盲人職能開発センター主催、平成26年7月）
- ・第9回視覚障害者向け総合イベント「サイトワールド2014」（日本盲人福祉委員会主催、平成26年11月）

（２）海外の状況に関する情報収集

米国における視覚障害者のキャリア教育の状況、「学校から職場へ」の移行段階における職業リハビリテーション専門機関の支援プログラムの状況について、インターネットを活用して情報を収集し、分析した。

なお、インターネット検索及び事例調査については、ボストン大学地域インクルージョン研究所の他、ミシシッピ州、マサチューセッツ州、ネブラスカ州の専門機関の以下の関係者に協力していただいた。

- ・Dr. Heike Boeltzig-Brown: Senior Research Associate, Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston, MA
- ・Dr. Robert McCulley: Director, Northeast Regional Center for Vision Education, Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston, MA
- ・Mr. Ngai Kwan, Research Associate, Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston, MA
- ・Ms. Miriam M. Heyman: Graduate Research Assistant, Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston, MA
- ・Ms. Linda Mock: Senior Policy and Program Specialist, Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston, MA
- ・Ms. Yuka Langlais: Qualified Vocational Counselor, Massachusetts State Rehabilitation Commission, Boston, MA
- ・Ms. B. J. Lejeune: Certified Rehabilitation Counselor, National Research and Training Center on Blind and Low Vision, Mississippi State University, MS
- ・Dr. James S. Nyman: Ex-Director, Division of Rehabilitation Services for the Visually Impaired, Lincoln, NE

２ 専門家ヒアリング

視覚障害者の就職支援と、職業訓練、特に在職者の技能向上のための訓練の状況について、機構内部の専門家として、国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターの障害者職業カウンセラーと職業訓練指導員から聴き取り調査を行うとともに、視覚障害者用支援機器の利用技能の向上（スキルアップ）のための訓練機会の状況、企業内におけるキャリア形成支援に関する考え方等について、以下の外部専門家を招聘して講演及び質疑を行った。また、特別支援学校及び大学におけるインターンシップ（就業体験）の実施状況について、後掲の方々を訪問して聴き取り調査を実施した。

●障害者職業総合センターにおける専門家ヒアリング

実施日		テーマ	講師
平成25年度	7月26日	NPO法人SPANの活動と視覚障害者への就労支援	特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシ ストネットワーク (SPAN) 理事長 北神あきら氏
	9月17日	視覚特別支援学校における視覚障害生徒に対するキャリア教育の現状と課題 — 高等部普通科生徒に対する進路指導の状況と大学進学者のフォローアップを中心として —	筑波大学附属視覚特別支援学校 高等部普通科 教諭 江村圭巳氏
	9月17日	視覚特別支援学校における視覚障害生徒に対するキャリア教育の現状と課題 — 専攻科におけるキャリア教育の実践と就職支援の状況を中心として —	筑波大学附属視覚特別支援学校 高等部専攻科 教諭 足達謙氏
	10月1日	視覚障害者を多数雇用する企業における従業員のキャリア形成に向けた支援の現状と課題	NTTクラリティ株式会社 メディア開発部 営業企画担当 課長 小高公聡氏
平成26年度	7月11日	視覚障害者の就労事例から分かる職域拡大とキャリア形成の可能性 — 日本マイクロソフト社での経験から語る、業務内容の変化と障害者雇用について —	一般社団法人セルフサポートマネージメント 代表理事 石井暁子氏
	7月17日	民間企業における視覚障害者のキャリア形成に向けた支援の現状と課題 — 自社の取り組み事例、並びに視覚障害者の職務遂行を支える支援サービスの提供を通じてみてきたもの —	株式会社ラビット 代表取締役社長 荒川明宏氏
	7月25日	視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援の現状と課題 — 日本ライトハウスにおける訓練受講者の就職先を中心として —	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 所長 津田諭氏

●外部専門家に対する訪問聴き取り調査

実施日		聴き取り項目	訪問先
平成26年度	4月22日	① インターンシップの実施状況 ② 模擬面接の実施状況 ③ 就職活動に対するその他の支援方策の実施状況	筑波技術大学保健科学部 准教授 坂尻正次氏 講師 嶋村幸仁氏
	6月12日	① キャリア教育と進路指導の状況 ② インターンシップの実施状況 ③ 関東・甲信越地区盲学校・養成施設進路指導研究協議会の活動とその成果の概要と今後の取り組み課題	東京都立文京盲学校高等部 主幹教諭 大野哲也氏

3 事例調査

視覚障害者のキャリア形成に向けたさまざまな支援の実態について事例を通じて把握し、事業主の支援のあり方について検討するため、東京都内の就労支援機関等の紹介により、聴き取り調査を実施した。

調査の実施に際しては、事前に後掲の「聴き取り調査項目」を送付して、可能な限り短時間で効率よく回答を得られるようにした。

なお、調査は原則として、視覚障害者本人、その上司または人事担当者に対して別々に行った。

●聴き取り対象事例の概要

事例	業種	障害程度	雇用形態	従事業務
A	製造販売	全盲	正社員	出退勤、人事管理システムの管理運用
B	保険	全盲	契約社員	人事関連事務
C	通信	全盲	正社員	営業企画管理職
D	通信	全盲	正社員	WEBアクセシビリティ診断等
E	通信	全盲	正社員	WEBアクセシビリティ診断等
F	製造販売	全盲	正社員	人事関連事務
G	製造販売	全盲	正社員	人事関連事務（旅費計算等）
H	製造販売	全盲	正社員	人事関連事務（研修）
I	飲食サービス	強度弱視	正社員	人材研修
J	情報サービス	全盲	正社員	プログラム作成
K	人材派遣	全盲	正社員	人材派遣営業
L	福祉サービス	全盲	正社員	福祉相談支援
M	総合人材業	強度弱視	正社員	人事総務事務

●聴き取り調査項目

I 視覚障害者本人に対する質問項目

(1) プロフィール

- ・性別：
- *年齢：
- ・家族、生活の拠点：
- *障害の状況：身体障害者手帳等級、視力・視野、受障の時期等
- *学歴（職業体験、進路指導の状況などを含む）
- *訓練歴、取得資格、特技等
- *職歴（現在の勤務先に就職するまでの経歴）

(2) 就職（または復職）と職業生活

- *現在の勤務先に就職（復職）するまでの経過（学校、医療機関、リハビリテーション機関、労働組合等との関係）
- *雇用形態、勤務時間等の労働条件、勤続年数
- *通勤方法、所要時間
- *就職後の仕事の状況（転勤、職務変更など）
- *現在の具体的な職務と仕事の進め方、仕事をする上での工夫
- *職場環境（パソコンやネットワーク環境を含む）の整備状況
- *支援体制（機器や人的支援の状況）
- *職場内外における研修への参加と自己啓発
- *キャリア形成に関する希望と見通し
- ・その他

(3) 日常生活全般

- ・日常生活、整容、外出

(4) 今後の課題

- *職業生活
- ・家庭、その他社会的な活動

(5) 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

(6) その他何でも自由に

Ⅱ 事業所関係者（人事担当者、上司など）に対する質問項目

(1) 事業所の概要

- ・所在地
- ＊業種
- ・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、障害者の従事する業務（特に視覚障害者について）

(2) 障害者の雇用とキャリア形成支援の状況

- ＊障害者採用における基本方針
- ＊障害者採用に向けた社内体制の状況
- ＊採用障害者に対する期待、要望
- ＊採用障害者の職業生活への配慮、支援の方針（雇用管理上の配慮等）

(3) 視覚障害従業員に対する支援・配慮の状況

- ＊現在の具体的な職務と仕事の進め方、仕事をする上での工夫
- ＊職場環境（パソコンやネットワーク環境を含む）の整備状況
- ＊支援体制（機器や人的支援の状況）
- ＊職場内外における研修への参加と自己啓発への支援
- ＊職務変更、昇格・昇進など、キャリア形成に関する希望の聴取とそれへの対応
- ・その他

(4) 今後の課題

(5) 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

(6) その他何でも自由に

<注>

- ・この聴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、訪問調査前に記入していただくこととしたいと考えております。
- ・最低限お聴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。
- ・聴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1章 視覚障害者のキャリア形成支援をめぐる問題状況

第1節 特別支援学校におけるキャリア教育の状況

1 はじめに

盲学校等の特別支援学校では、長年にわたってあん摩・はり・きゅう（三療）を教授する理療科を中心とする職業教育が行われてきた。しかしながら、生徒の特性や障害程度によっては、その教育が、本人の希望に適合しない場合があるだけでなく、必ずしも職業的自立に結びつかない場合もあることが指摘されている。本節では、こうした指摘を踏まえ、特別支援学校高等部に在籍する視覚障害生徒に対するキャリア教育の実践の現状を明らかにし、今後のキャリア教育をめぐる課題について検討する。

2 視覚障害児・者に関する統計

「平成 23 年生活のしづらさなどに関する調査¹」によると、平成 23（2011）年の視覚障害者（身体障害者手帳所持者）総数は、約 31 万 5 千人である。年齢別に見ると、0～17 歳が約 4,900 人、18 歳～64 歳が約 91,400 人、65 歳以上が約 217,700 人であった。

教育における視覚障害者の定義を示す学校教育法施行令第 22 条の 3 によると、視覚障害者とは、「両眼の視力がおおむね 0.3 未満のもの又は視力以外の視機能障害が高度のもののうち、拡大鏡等の使用によっても通常の文字、図形等の視覚による認識が不可能又は著しく困難な程度のもの」である。特別支援学校に通う場合や弱視特別支援学級に在籍・通常学級に在籍し弱視通級指導教室に通う場合がある。

平成 25（2013）年度に視覚障害者が在籍している特別支援学校は、全国盲学校長会の統計²によると、69 校（国立 1 校、市立 3 校、私立 2 校、都道府県立 63 校）であり、生徒数は、幼稚部 234 人、小学部 668 人、中学部 482 人であった。高等部には、本科と専攻科がある。本科は中学校、中学部卒業生が対象であり、普通科と保健理療科・音楽科・生活技能科がある。本科の生徒数は 862 人であり、このうち、普通科 659 人、保健理療科 178 人であった。一方、専攻科は 18 歳以上の高等学校・高等部卒業生を対象としている。三療関連のコースが大半を占め、病院で働く理学療法士となるためのコースが設置されている学校もある。専攻科生徒数は 1,108 人であり、ほとんどが三療関連のコースで学んでいる生徒であった。

高等部において学んでいる生徒の年齢には、本科普通科で学ぶ者とその他の三療関連のコースでは異なる特徴がある。本科普通科は 10 代が多いが、本科保健理療科および専攻科にはいろいろな年齢の人がいる。平成 24（2012）年度の入学者を対象に行った「平成 24 年度卒業生進路実態調査³」によると、調査の対象となった高等部普通科（本科）入学者の年齢は 10 代がほとんどだったのに対して、保健理療科は 10 代 7%、20 代 12%であり、30 代 25%、40 代 36%、50 代 13%、60 代以上 7%と 40 代が最も多かった。さらに、専攻科では、10 代は 15%、20 代 22%、30 代 22%、40 代 23%、50 代 13%、60 代以上 5%と、幅広い年齢層の人々がいた。

3 特別支援学校におけるキャリア教育の事例

本節では、視覚障害者のための特別支援学校のうち、首都圏の 2 校（大学進学校と高等部単独校）に関する調査

¹ 「平成 23 年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」平成 25 年 6 月 28 日、厚生労働省社会・援護局障害保険福祉部 http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/seikatsu_chousa_c_h23.pdf

² 「視覚障害教育の現状と課題—平成 24 年度年報— 第 52 巻」平成 25 年 6 月発行、全国盲学校長会編

³ 「視覚障害教育の現状と課題—平成 24 年度年報— 第 52 巻」平成 25 年 6 月発行、全国盲学校長会編 P. 22～27

について報告する。

(1) A校の現状と課題

ア A校の概要

A校は、幼稚部から高等部を設置する、視覚特別支援学校である。日本における唯一の国立の視覚特別支援学校であり、中学部以上に関しては入学に際して学力試験を行っている。また、全国から生徒が集まるために生徒の人数が多く、さらに、大学進学者を多数、輩出し、卒業生には、企業、団体、福祉関係機関に就職した者、盲学校や一般校の教員、公務員、大学講師、研究者、弁護士がいる点でも、他の盲学校とは大きく異なる特徴を持っている。

平成 25 (2013) 年度の生徒数⁴は、幼稚部 14 人、小学部 33 人、中学部 35 人、高等部本科 50 人（普通科 46 人、音楽科 4 人）、高等部専攻科 70 人（理学療法科 17 人、音楽科 4 人、鍼灸手技療法科 40 人、鍼灸手技療法研修科 9 人）、合計 202 人である。

A校普通科卒業後に、すぐ就職する人は希である。高等部には進路担当と就職担当の教員がいるが、進路担当は大学進学に向けた面接や特別措置の手配が主な仕事であるのに対して、就職担当は大学進学者の大学卒業後の進路をまとめること、在校生と大学に進学した卒業生の公務員試験に関する特別措置、大学進学者の相談対応に応じることが主な仕事である。

高等部普通科の卒業生の最近数年間の実態を見ると、全盲・弱視ともに何らかの形で就職できるようになっている。しかし、一般企業に就職したが、お客様状態でやりがいを感じられない、居心地が悪いなどの理由で、転職を希望する者も増えている。そのようなケースでは、まず生徒と一緒にどこに問題があるのか（意識、熱意やコミュニケーション能力など個人の問題か、企業側にお願いしたら仕事がやりやすくなる問題か）を考える。例えばペンディスプレイがあれば仕事がやりやすくなるなど、企業にお願いすることがある場合、職場側に「どんな機種がいいか、母校の先生に相談に乗ってもらっていいですか」と本人が話をし、それから機種の選択などを手助けするようにしている。平成 25 年度には、高等部 3 年から進学をせずに公務員試験を受けることを希望している者がいる。本人が中心になって申込みや手続きを行うが、時間延長などに関して教員がアドバイスをしている。

大学卒業者の就職先は、大きく分けて、企業就職と公務員や教員の道に分けられる。企業就職者の仕事は、理数系に進んで習得したコンピュータ技術を活かした専門職、コンピュータを使って作業可能な人事や事務などの部署に分けられる。後者の仕事の内容としては、社内新聞の作成、メールへの回答、議事録作成、人事関連の資料作成、などがある。視覚障害がある人は、障害があるために大学生活を含めて人に助けられる状況が多い中で生活してきた者が多い。しかし、仕事をする場合には他の人のために何かをする立場になるので、そのギャップでコミュニケーションなどの問題が生じるケースもある。企業、公務員のどちらに進むにしても、コミュニケーション能力とコンピュータの能力は必要であり、指導に力を入れている。コンピュータについては、基本的な操作について困らない程度に高校在学中に学べるようにしている。さらに、視覚障害者は文字の入力に関して他の人にチェックしてもらわなければならないので、早めに仕事をする、コミュニケーションの方法を工夫することなどを、日々生徒に伝えるようにしている。

過去 5、6 年は、大学進学者が再び専攻科に戻ってくるケースが増えている。このようなケースでは、三療のことをよく知らずに、三療を嫌がって大学に進んだもののやはり三療で身を立てるほうがいいと戻ってくることが多く、三療について知った上で進路を選択すべきではないかという考え方から、近年ではキャリア教育の中で三療について話を聞く機会を含めるようにしている。

⁴ 「視覚障害教育の現状と課題－平成 24 年度年報－ 第 52 巻」平成 25 年 6 月発行、全国盲学校長会編、P. 8

イ 高等部普通科の進路指導の状況

首都圏の他の盲学校の普通科では、学校が実習先を開拓して、例えば弱視の生徒がスーパーマーケットで商品を並べる職場実習をし、就職に結びつけるなどの取り組みが行われているが、A校の場合、このような実習は実施していない。かなりの低視力の生徒が多いため、他校のように実習から就職に結びつけることは難しく、また、生徒自身がこのような就職を希望していないためである。

A校では、仕事に対する意識を養う取り組みとして、以下のことを実施している。

- ①高等部の生徒や保護者を対象とする、卒業生による講演会（年2回）。全盲と弱視、企業、公務員、理療科とさまざまな職種の人、男女の両方と、3年間でいろいろな卒業生の話が聞けるように構成している。
- ②現役の大学生による講演会（2年次）。大学生活について生の声を聞いてイメージを持ってもらうことが目的である。さらに高等部の間にどのようにして進路選択をしたのか、大学生活の良い点・悪い点、後輩に伝えることなどを話してもらう。
- ③専攻科について正確に知ってもらうために、専攻科の教員に授業内容を紹介してもらう。
- ④A校は、C大学の付属校であり、2年次にC大学で1日、キャンパス体験をする。大学生にボランティアをお願いし、授業参加や視覚障害支援室の見学、学食体験などをする。
- ⑤推薦入試に向けて面接の練習を実施する。
- ⑥大学入試に関しては、定期的に模擬テストを実施し、実力に見合った大学を受けさせる。

近年の傾向として、企業と就職を希望する障害者を仲介する人材紹介会社を利用する卒業生が増え、大学生の就職相談が少なくなった。視覚障害は「情報障害」と呼ばれるが、インターネットの普及により、その障壁が低くなってきたのはよいことである。その一方で、就職活動の仕方が分からない生徒もいるので、教員側は卒業生とまめに連絡を取り、現状を把握するようにしている。

ウ 専攻科の進路指導の状況

専攻科には、鍼灸手技療法科、理学療法科、音楽科がある。音楽科に関しては、高等部本科音楽科を卒業した者がさらに2年間学び、卒業後は大学に進学する者が多い。鍼灸手技療法科と理学療法科は両方とも国家試験を目指して勉強する科である。同校の「鍼灸手技療法科」は、他の盲学校で「理療科」と呼ばれているものである。

鍼灸手技療法科の約半数は同校本科の卒業生、残りの半数は、他の盲学校の卒業生や社会に出た後に視力が低下した中途視覚障害者である。あん摩・はり・きゅうは、脈々と継承されてきた視覚障害者が遜色なくやれる分野であるが、盲学校で学んでいる人は大半が「視覚障害者だから」という理由でこの分野を選択しているという調査結果がある。（晴眼者の専門学校の場合には、「この分野に興味があるから」という理由が約80%である。）あん摩・はり・きゅうの仕事がしたくて入ってきたわけではないことが多いため、この分野を職業とすることへの抵抗をなくし、職業意識を育てて「気に入らない服を着こなせるようにする」ということが、専攻科のキャリア教育に含まれる。

学齢での三療のコースへの入学者数は、少子化の影響で少なくなっている。A校専攻科には、現在は年齢制限がなく、毎年、40代、50代の人が1、2人はいる。最近では67歳で入学して70歳で卒業し就職をしたケースもあった。

鍼灸手技療法科・理学療法科では、国家資格を取得して卒業直後に社会に出ることを前提としている。国家試験に必要な科目は実技を含めて20科目ほどあり、勉強は非常に大変である。キャリア教育の一環として以下の活動が組まれている。

- ・1年次：2年生が参加した実習の報告会、卒業生による講演会に参加するなど、大雑把な職業の紹介をする。
- ・2年次：C大学での2泊3日の解剖実習（実際に神経などを触り、意識を変化させる機会）、リハビリ病院見

学実習、校外臨床実習（2週間、朝から晩まで職場で仕事をするすることで反省などを含めて自分の課題が強く意識される機会）

- ・3年次：毎日の治療室での実習（ほぼ毎日、半日は実習。毎日1～2人の患者さんと接し、やりがいや自信につなげる）、研修旅行中の治療院訪問（自分たちで旅券や宿泊先の手配をする）、公共機関でのボランティアマッサージ、C大学医学部生との交流（互いの理解を深める）。さらに、年6回、専門性の高い外部の講師を招いた専門講義もある。

A校の国家試験の合格率や就職率はそれほど悪くないが、就職した後にちょっとしたことが原因で早期に離職するケースがある。しっかり状況を説明するコミュニケーション能力がない卒業生に、人間関係のトラブルが多いようである。忍耐力や職業へのコミットが十分でない可能性があり、どのような活動で支援していくかが課題の1つである。

（2）B校の現状と課題

ア B校の概要

B校は、高等部だけを設置している盲学校である。他の盲学校に比べると生徒の人数が多く、重複障害がなく進学を目指す生徒の割合が比較的高いという特徴がある。

普通科と専攻科があり、専攻科はさらに、保健理療科と理療科に分かれている。平成26（2014）年度の普通科の在籍者数は49人（1年生17人、2年生19人、3年生13人）であり、専攻科に関しては、保健理療科18人（1年生4人、2年生4人、3年生10人）、理療科11人（1年生4人、2年生4人、3年生3人）である。B校には本校の4階と5階に寄宿舎があり、通学困難生徒、自宅からの距離が遠い生徒が利用している。特に、重度重複障害生徒に寄宿舎の利用が多い。普通科は、普通学級と重度重複学級に分かれている。1クラスの定員は普通学級が8人、重度重複学級は3人である。普通学級の授業内容は、高等学校の普通科に準ずる教育課程である。平成26年度の1年生は10人であり、2クラスに分かれている。各クラスは学習レベルによって2つの学習グループに分かれ、授業では、2クラスの同じレベルの学習グループの生徒と一緒に学習している。重度重複学級のほうも複数のクラスに分かれ、さらに発達段階や学習の様子によって2つの学習グループに分かれている。1つは学習の基本的な部分である文字と数字が使える、作業的なことができる生徒、もう1つは、文字の使用が難しい、あるいは、言葉を用いることができず、生活をするための指導が中心の生徒で構成されている。重度重複学級の生徒は、全盲に近い人が多い。

平成26年度の普通学級1年生10人は全員墨字使用、普通学級2年生は12人中5人が点字、普通学級3年生は10人中5人が点字使用者である。また、平成25年度、平成26年度は、重度重複学級の生徒が多い。現在は6割が普通学級、4割が重度重複学級という状況である。

平成26年度の専攻科は点字使用者が1人もいない。普通科から専攻科に進む生徒の割合は少なくなってきている。普通科の進学希望生徒の中には、三療は学習内容が難しいというイメージがあったり、大学に行って好きなことを学びたいと考える人が多くなっていることが、その一因と思われる。ただし、大学進学者の就職の機会が増えているわけではない。

イ 進路状況

平成25年度の普通科の卒業生は20人であったが、その内訳は以下のとおりである。

- ・大学等進学 4人：T大学（第2節参照）の理学療法科2人、T大学情報システム科1人、一般大学1人
- ・B校専攻科進学 2人、他校専攻科進学 1人
- ・一般企業への就職 1人
- ・訓練施設（職業訓練・自立訓練） 5人

・福祉的就労 7人（入所福祉施設 3人）

平成24年度卒業生も6人が大学等へ進学しており、10年前に比べて大学への進学の可能性は高まっている。その要因としては、①大学側の姿勢が変化していること（ただし、大学によって受け入れや支援の程度は異なる）、②少子化により、一般の傾向として困難校以外の大学に入りやすくなっていること、③従来の学力試験では時間延長があっても盲学校の生徒は不利であったが、A0入試、推薦入試など、入試方法が多様化したこと、が考えられる。

平成25年度の重複障害をもつ卒業生7人は、福祉的就労（地域の就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所、生活介護の通所施設、入所福祉施設）へ進んだ。生活介護の通所施設を利用する卒業生は、ほとんどが重度の知的障害をもつ人である。また、就労継続B型の施設に関しては視覚障害者に特化して受け入れている所が少ない。そして、高等部卒業後も地域と繋がっていけるよう、進路未決定なままの卒業生を出さないというのがB校の方針である。

一般企業に就職した1人は、弱視者である。盲学校高等部普通科を出てすぐ一般企業に就職した者は、B校ではこれまで弱視者しか実現していない。これは、関東甲信越全体を通してほぼ同じ状況である。また、点字使用者が一般企業に就職して事務職の仕事をする場合には、画面読み上げソフトを介してパソコンを駆使する必要があるが、盲学校の普通科の教育課程では、パソコン操作について仕事として使うことを目的に訓練してはいない。そこで、平成25年度卒業生の点字使用者のうち1人は、高等部卒業後すぐに就職するのではなく、敢えて職業訓練を進路として選んで訓練を受けた後に就職した。

1人は、自立訓練（機能訓練、障害者総合支援法の「訓練等給付」の1つ）へ進んだ。進学は難しいが、福祉的就労よりは能力的に高いものがあり、パソコンの基礎的部分、日常生活動作の訓練をもう少ししっかり行った方が就職につながると考えられたからである。このように、視覚障害者を対象とした就労移行支援によって就職につながるケースがある。B校では、卒業後にいろいろな進路の道筋を使えるように、選択肢を増やしていきたいと考えている。

ウ 進路指導

進路指導に関しては過去5年間で、教員の役割分担、学年ごとの段階や目標を定め、職員が変っても対応できるためのマニュアルを作成してシステムを整えてきた。また、平成26年度からは学校設定科目として「産業社会と人間」という科目を設定し、各学年週1時間（年間35時間）の授業を開始した。進路を考えるプロセスそのものを考える授業であり、かつインターンシップ（就業体験）や現場実習が正規の授業として実施される根拠にもなる。

進路指導の段階としては、1年次は、自己を知り（自分の障害を説明できるようにする）、見学を通して進路（職業リハビリテーションセンター、特例子会社、専攻科など）を知る、2年次には、力に合った場所でインターンシップ（実習日誌の書き方、コミュニケーション講座、報告会を含む）を実施、3年次は、一般企業への就職・福祉的就労を希望する生徒を対象に、現場実習を行う。進学に関しても、1年次の「自己を知る」段階から、2年次、3年次と自らの個性や能力を知り、受験への積み重ねができるように指導をしている。

インターンシップは「働く姿勢を知る」ことが目的であり、全員が対象である。進学希望者は3日間（夏休み中、学校の行事として）、就職希望者は5日間（秋以降）である。インターンシップ先は、弱視者は企業、点字使用者は点字図書館であることが多い。3年次の現場実習は、就職希望者のみが対象である。一般企業での現場実習は、2週間を2回（働く練習として夏までに1回、その後1回）学期中に行う。この実習が就職の内定に繋がる。実習にあたり、受け入れ先から生徒への手当や報酬はない。傷害保険は生徒全員が学校の管理下における活動全般を対象にして加入しており、インターンシップは授業として位置づけられる。賠償責任保険は2年生全員、3年生については就職志望者のみが加入する。

実習先の開拓については、①特例子会社を地域別に分け、窓口となる特別支援学校を決めて、他の学校と調整をする、②ハローワークの障害者向けの求人票をもとに電話をする、③雇用指導官との関係を密にして開拓を手伝ってもらうなど、工夫をしている。外部機関のサービスでは、ハローワークの求職登録、職業センターの職業ガイダンス、東京しごと財団や就労移行事業所がアウトリーチとして行う進路的な内容の講演を利用している。

4 考察

本節で取り上げた2つの特別支援学校（盲学校）は、他とは異なる特徴がある。両校とも首都圏にあり、比較的生徒数が多いことが共通している。しかしA校の高等部には全国の特別支援学校（盲学校）から生徒が集まり、大学進学を希望する者が多い。これに対してB校は、高等部のみを持つ特別支援学校であり、生徒の多くは地域の特別支援学校中学部からの進学者である。また、高等部生徒の進路も、AO入試など多様な選抜方式で大学に進学する者から福祉施設に入所する者まで多様である。

特別支援学校（盲学校）に通う生徒がその学校で学ぶ目的は、普通科と専攻科で異なる。普通科は一般教育の場であるが、専攻科は職業教育を目的としている。

A校の場合には中学部入学段階で学力試験を行っていることから、高等部で異なる教育課程を設けていないが、B校を含めたその他の盲学校では、普通科において障害程度に応じて、通常の高校の教育課程とそうではない教育課程に分ける必要がある。さらに、点字使用と墨字使用で用意する教材が異なる。

こうした特徴を反映して、A校高等部普通科ではインターンシップや現場実習よりも大学進学に向けた指導に力を入れている。またA校では、普通科の進路指導の教員が、大学に進学した卒業生の大学卒業後の就職に関連した支援や相談を行い、職業生活に入った後のフォローアップも行っている。

B校ではさまざまな特徴をもった生徒の障害や適性に合わせて、いろいろなルートを工夫開拓している。弱視の場合には、インターンシップや現場実習が就職に繋がることがあるが、点字使用者の場合は、現場実習が直接就職には結びつかない。大学入試にはAOなど大学入試の新方式を利用する一方で、就職を希望する点字使用者には、高校卒業後に職業訓練を挟み、パソコンスキルを仕事ができるまで高めてから就職する進路を選んでいる。重度重複障害をもつ生徒に関しても、福祉的就労や自立訓練など、個人の障害の程度や必要性に合わせてきめ細やかに進路を選択している。

三療の分野は、長い歴史をもち、盲学校における訓練体制は整備されている。しかし、その教育内容は年々難しくなっており、勉強は大変である。また、晴眼者の参入によって、競争が激しくなっている。視覚障害者の場合、この分野に興味があるというよりは自活のためにこの分野を選んだ人が多く、その人たちの職業意識を育てることが盲学校のキャリア教育の大きな部分を占めることがA校の例から窺える。また、三療の訓練は時間を要し大変であり、国家試験に合格することが難しいと考えられる場合には、障害者採用枠での企業での就職を目指した方が進路として望ましい場合もある。さまざまな選択肢を用意して提案することが大切だろう。

A校、B校、普通科、専攻科を共通して、教員の多くは「コミュニケーション能力」という言葉を口にしていた。B校ではキャリア教育としてコミュニケーション講座を実施している。また、A校の教員は、大学進学者や専攻科卒業生が就職後に離職する理由として「コミュニケーション能力」の不足を挙げ、キャリア教育を含む高等教育のなかでこの力を育てる機会を提供しようとしている。

第2節 大学におけるキャリア教育と就職活動の支援の状況

1 はじめに

わが国では、現在約 700 人の視覚障害者が大学等の高等教育機関で学んでいる。その多くが、卒業後、民間企業や福祉施設等を含む公務員への就職を希望しているが、昨今の経済情勢の下、依然として就職状況は厳しいと言わざるを得ない。

本節では、こうした視覚障害学生の就職に向けた大学等の取り組みのうち、インターンシップ実施の現状を明らかにするとともに、効果的な支援策の実施に向けた諸課題について検討する。

2 高等教育機関で学ぶ視覚障害学生の状況

大学等に在籍する障害学生については、独立行政法人日本学生支援機構が大学、短期大学、高等専門学校を対象に調査⁵を行っている。これによると、盲、弱視⁶の障害学生は、平成 25(2013)年 5 月 1 日現在 732 人で、前年度の 694 人より 38 人増加した。大学種別、障害区分別にみると、大学 708 人（盲 141 人、弱視 567 人）、短期大学 11 人（盲 0 人、弱視 11 人）、高等専門学校 13 人（盲 0 人、弱視 13 人）であった。さらに、同機構の障害学生の就業力の支援に関する調査⁷によると、回答校の平成 22（2010）年度に卒業した視覚障害のある学生 106 人のうち就職者は 59 人であり、就職率は 55.7%（回答校全体の就職率は 60.9%）だった。

3 T大学における調査の結果

T大学は視覚・聴覚障害者のために設置された 4 年制の高等教育機関である。保健科学部は視覚障害者を対象とし、保健学科と情報システム学科に分かれている。本研究では、情報システム学科に関して聴き取り調査を実施した。

（1）T大学の情報システム学科の概要

T大学の情報システム学科の学年定員は 10 人であるが、毎年定員を上回る在籍者がいる。在籍学生のうち、約 1 割から 2 割が全盲などの重度視覚障害者である。平成 25 年度 3 年生は例年よりも重度視覚障害者が多く、在籍者 11 人のうち、6 人が弱視（墨字使用）、5 人が重度視覚障害者であった。情報システム学科の卒業生の多くは、SE として、あるいは、パソコンの基本的スキルを使った事務職として就職する。

（2）インターンシップの実施の状況と課題

同学科における就職支援は、学年主任による支援と就職担当教員による支援に分けられる。学年主任は、特にインターンシップの受け入れ先企業の探索と決定を担当している。情報系企業におけるインターンシップの応募は、健常者の場合にはインターネット上で行われるのが一般的であるが、T大学の学生については、視覚障害があるので、大学側が過去の就職などで繋がりがあある企業にお願いをして個別に受け入れてもらっている。

インターンシップは、第 3 学年の夏季休暇中（8 月～9 月）に実施されている。期間は受け入れ先企業によって異なるが、5 日～2 週間が多い。平成 25 年度の場合、第 3 学年在籍者 11 人のうち、6 人の弱視者は都内近郊の一般企業でインターンシップを実施した。墨字文書の読み書きが困難な重度視覚障害のある 5 人のインターンシップ

⁵ 「平成 25 年度（2013 年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書」、独立行政法人 日本学生支援機構、平成 26 年 3 月 http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/documents/2013houkoku.pdf

⁶ 盲：視覚による教育が不可能又は著しく困難で、主として触覚及び聴覚など、視覚以外の感覚を利用しての教育が必要な程度
弱視：視覚による教育は可能であるが、文字の拡大など教育上特別の配慮が必要な程度

⁷ 「平成 23 年度（2011 年度）障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書」、独立行政法人 日本学生支援機構、平成 24 年 3 月 http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/employment/documents/report.pdf

先は、一般企業1人、視覚障害リハビリテーション施設1人、障害者リハビリテーションセンター研究所1人、T大学学内2人であった。点字使用者の場合には、画面読み上げソフトの使用やセキュリティの問題などがあり、また、どのようにインターンシップを進めればいいのか企業側がわからないことが理由で、企業での受け入れが難しい。

インターンシップにおける職業体験の内容は、企業側に決めてもらっている。セキュリティ確保の見地から、会社のシステムに入ることができないことが多い。また、企業の見学で終わる場合もあれば、ある程度まとまった課題を与えられ、期間中にプログラミングを完成させるなどの比較的高度な内容で実施してもらえる場合もある。インターンシップは授業の一環である実習として行っているので、学生は、受け入れ先、実施期間の長短を問わず、インターンシップ修了後レポートを提出し、大学はそれをもとに単位認定を行う。

(3) 考察

T大学への調査において、インターンシップ実施の意義としては、①就職してから何が求められているかを学生自身、具体的に把握することができる、②アルバイトなどの労働経験の少ない重度視覚障害者にとって、通勤、職場環境への適応、労働することの意味を体験的に学習できる貴重な機会である、等が挙げられている。また実施上の問題点としては、①全盲者など、重度視覚障害者の受け入れ企業の探索が困難である、②セキュリティ確保などの問題から、体験できる業務に限界がある、等の課題が指摘された。

これらの諸課題のうち、特に受け入れ企業の探索について、どのような方策があるかを考えてみたい。

重度視覚障害者の受け入れ先の探索については、大学がこれまでに培ってきたノウハウを駆使していることは疑いないところであるが、今後の展開を視野に入れるならば、ハローワークや障害者職業能力開発施設等の就労支援機関との連携を強化することが必要であろう。ハローワーク等との連携については、就職活動の支援段階で既に行われているが、これを更に前倒して、インターンシップの段階から連携の可能性を探っていくことが考えられる。

ジョブ・コーチによる支援は、雇用契約を前提としていることから、現段階では、インターンシップについては対象とならないが、今後、ジョブ・コーチ支援を行っている専門機関がもつノウハウを活用しつつ、重度視覚障害学生の就職支援を進めていくためにも、これら専門機関との連携を密にしていこう工夫が必要であろう。そして、インターンシップの実を挙げる意味からも、その実施に伴う経費について、大学等の予算措置、あるいは公的機関による補助を検討する必要があると思われる。

またこれらインターンシップ実施上の課題とともに、近年における就職活動段階での選抜方法の変化への的確な対応が重要な課題となっていることにも注目する必要がある。最近の就職活動では、求職学生はまず基礎知識や適正をチェックするテストを受験し、一定以上の成績を取れた者だけが面接段階に進むという方式が普及してきている。このテストは多くの場合、インターネット上で受験することになるが、一部のサイトでは、テストが画面読み上げソフトで対応できないことがあり、朗読（音訳）補助者に画面を読んでもらっていると時間がかなりすぎるといった問題が生じている。ここに指摘して、この種のテストのアクセシビリティの保障について抜本的な対策が構築されることを切に望みたい。

第3節 障害者職業能力開発施設における在職者支援の状況

1 はじめに

第3節および第4節では、就業支援および在職者訓練を実施している機関の状況を探る。第3節では、公的機関による支援、第4節では民間機関による支援を調査した結果をまとめる。

2 視覚障害者を対象とする公的な職業訓練および在職者訓練

(1) 概要

国により設置され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)が運営する国立職業リハビリテーションセンターと国立吉備高原職業リハビリテーションセンターは、障害者の職業指導や職業訓練を体系的に提供する職業リハビリテーションサービス機関である。この2機関では、就職のための職業訓練と在職者の職業技能のレベルアップのための在職者訓練を実施している。管轄するハローワークを通して全国から申し込むことができ、支援は無料で提供される。

この他に、国が設置し、都道府県が運営を行っている障害者職業能力開発校があるが、このうち、東京障害者職業能力開発校 神奈川障害者職業能力開発校、大阪障害者職業能力開発校など、視覚障害者を対象にした訓練を実施しているものがある。これらの能力開発校の中には、訓練の一部を民間機関に委託しているものがあり、例えば、大阪障害者職業能力開発校の場合には、職業訓練の一部を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)に委託、また、東京障害者職業能力開発校の場合には、OA実務科を社会福祉法人日本盲人職能開発センターに委託している。

職業能力開発総合大学校は、国が設置し、高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する機関であり、基幹業務の1つとして、国や都道府県の職業能力開発施設で教える職業訓練指導員の養成を行っている。

(2) 国立職業リハビリテーションセンター(所沢)における支援の状況

国立職業リハビリテーションセンターでは様々な訓練コースが用意されており、特に視覚障害者の事務職での就職を目標として「OAシステム科視覚障害者情報アクセスコース」が設置されている。

平成25年度は15名が同訓練を受講し、このうち年度内に12名が訓練を修了し10名が就職している。職業訓練は事務職への就職を目指してカリキュラムが編成されており、訓練期間は原則的に1年間だが、視覚障害者情報アクセスコースでは重度(1級、2級)の場合には、導入訓練を加えて1年3か月の期間設定を行い訓練の受講ができる。一方で就職を目的とした訓練のため、訓練の期間の途中であっても企業から採用内定を得て就職が決まった場合は、訓練を早期に修了して企業での勤務をスタートできるようになっている。

カリキュラムに関しては、導入時に受講者に最も適した環境を見極め、Windowsの基礎、メール、インターネット、さらに、2週間後ぐらいから、Excel、Word、PowerPointの順に習得する。(例えばExcelの場合、事業所で使うと思われる関数については一通り網羅し、時間に関する関数、ピボットテーブルやグラフ集計など、さらにVBAのプログラミングも入れている。)画面読み上げソフトの操作においては、漢字や同音異義語の知識が必要であり、この部分が弱い訓練生もいるので、継続的に訓練を行う。基本的な訓練は9か月で終了し、残りの部分は事業所で必要な部分を選定して訓練する。

画面拡大ソフトはZoomText、画面読み上げソフトはFocus-Talk、PC-Talker、JAWS for Windowsの3つを使用している。平成26年度の訓練生の場合、パソコンを触った経験がある者がほとんどである。3か月の導入訓練期間はタッチタイピングなどができない人のために設けられたシステムであるが、障害程度1・2級の人を対象である。障害程度が重度ではない人でパソコンの経験が全くない場合には、自立生活支援機関でタッチタイピングができるようにしてから入所したほうが効率がよいとして、自立生活支援機関での訓練を先行させることを奨めている。調査時(平成26年6月)での入所者は20代後半が多く、それまで何らかの職歴がある人が多い。隣接する国立障害者リハビリテーションセンターで生活訓練を受けてから入所する場合とハローワークから紹介されて直接入所する場合とがある。国立障害者リハビリテーションセンターには宿舎があるが、同センター経由で国立職業リハビリテーションセンターに入所する場合には、職業訓練期間中も引き続き宿舎を利用することができる。視覚障害の訓練生では数人がこの形で訓練を受けているが、半数以上は通所である。

訓練の速度については個人によって異なる。基本的に同じ教材を用いるが、進捗状況に合わせて個別にカリキュラムを作っている。指導する側は5人体制で15人の訓練生に対応している。導入期では職員が常時ついて訓練を行うが、テキストを読んで自分で進めていき、職員は巡回してわからない時には適宜、指導する形をとっている。教材は共用フォルダに訓練生の個別のフォルダがあるので、そこに電子データで教材等を入れておく。グラフなどを見たことがない訓練生にグラフのイメージを持ってもらうために立体コピーを使っている。

就職活動は、訓練の受講状況によって前後するものの概ね訓練開始から半年経過した時期から本格的に開始することが多い。拡大読書器等で墨字による書類が扱える場合は、その他の障害者と変わらない方法で就職活動が行える。全盲者の場合は、人事担当者は多くの場合、採用経験が無いため職務配置が非常に難しいと考えている傾向が強い。このため全盲者の場合は、面接を行う前に書類選考の段階で選考対象から外れてしまいやすい。このようにならないよう全盲の視覚障害者の就職活動では、採用企業の開拓の段階で、あらかじめ対象者の概要に加えて具体的な職務スキルを人事担当者へ伝えておき、実際に配置が可能な職務があるかどうか検討を依頼し、配置の可能性を確認して採用面接を受ける方法が増える。既に全盲の視覚障害者を雇用している企業では、採用後の職務配置や雇用管理の知識と経験があるため、面接や採用までの流れが経験の無い企業と比べてスムーズな傾向が感じられる。採用に際しては職場実習を実施するケースが多く、その際には歩行訓練士を利用する他、不足する分をセンターの職員が補って通勤訓練を行うケースも少なくない。

国立職業リハビリテーションセンターでは、例年40社以上の企業の人事担当者を招いて年間を通して会社説明会を開催しており、障害者と企業の人事担当者が直接会う機会を設け、これが就職支援の柱の1つになっている。他に企業向けには、毎年1回障害者雇用ワークショップを開催し、120社17機関から179名の参加があった。ワークショップでは、企業の人事担当者から雇用事例の発表や訓練生自らが訓練で身につけた知識や技能の発表を行い、企業側の採用意欲を高めている。最近では、本社においてデータ入力や社内メール作業などの比較的平易な事務作業の求人によって障害者雇用を進めようとする企業が増えている。他方で、採用後の職業キャリアを考えて人事異動や昇進、昇給について一般の従業員と同様に検討する企業では、雇用後のことをしっかり考えている反面、採用までのハードルが高くなる傾向が窺える。

視覚障害者のアクセス（支援）機器に関しては、バージョンアップという問題がついてまわる。一般の機器のバージョンアップが行われた時に、アクセス機器が使えるかを検証し、対応していく必要がある。また、障害者が総務・人事関係の部署に配置されることが多いのは、現場の長の承諾を得ずに人事の判断で配置が決定できるという要素が大きい。近年では総務部門を外部に委託する企業が増え、配置できる部署がさらに少なくなっている。そのような会社の組織形態の変化も障害者の就職に影響を与える要素である。

なお、国立職業リハビリテーションセンターでは、在職者に対する訓練を「能力開発セミナー」として実施している。休職者に対する訓練は6か月であり職業訓練に含まれるが、能力開発セミナーはこれとは別に設けられる。一般に職業訓練よりも短期間であるが、期間や回数の制限はない。事業所から相談があれば、状況に応じて訓練内容やカリキュラムを決め、柔軟に対応している。平成26年度の受講者は1人（弱視）である。この受講生については、この人を雇用する事業所から高齢・障害・求職者雇用支援機構の地域センターに相談があり、その地域センターから国立職業リハビリテーションセンターへ紹介された。まず、受講生にセンターに来てもらい、どのような訓練が必要かを見極め、訓練内容を提案し、訓練を実施した。過去においては、精神疾患により休職していた弱視の人が復職のために地域センターのリワーク支援を受け、さらにパソコンのスキルを学ぶために国立職業リハビリテーションセンターを利用したというケースがある。

（3）国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（岡山）における支援の状況

国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいて、視覚障害者のみを対象とするコースは「ビジネス情報

系 IT ビジネスコース」である。このコースでは2年間の訓練を行っており、入所時期は4月または6月を基本としている。その他の身体障害者等も対象とするコースは入所時期が年5回ある。IT ビジネスコース以外では、OA ビジネスコースやメカトロ系のコースで視覚障害者が訓練受講した例もある。

訓練生数は、平成 23(2011)年度の訓練生は2人（拡大読書器使用1人、支援機器なしで対応可1人）、平成 24(2012)年度3人（全盲1人、拡大読書器使用1人、支援機器なしで対応可1人）、平成 25(2013)年度2人（拡大読書器使用2人）、平成 26(2014)年度4人（全盲1人、拡大読書器使用2人、支援機器なしで対応可1人）であった。新規学卒者から40代、50代と年齢層には幅がある。出身県は、同センターの立地から、岡山県が多く、次いで西日本エリアの他県となっている。

視覚障害者のパソコン操作方法は、マウスが使える人、マウスも使えるがキーボードのみでの操作を学びたい人など、個々の状況により異なる。IT ビジネスコースでは、それぞれの視覚の状況やパソコン経験などを踏まえて、訓練指導している。教材は、サーバー上に各自の保存場所を割り当て、そこへデータを保存し提供している。また、課題提出は主にメールを活用している。このように墨字を用いずに電子媒体を用いることで、視覚の状況に依存しない一定の指導が可能になり、個別的な対応が必要な人に注力することができる。

就職に関しては、通勤が可能であることを最優先に検討し、事業所を選択していく。大都市圏に比べ、地方では公共交通機関が発達していないことが多く、移動可能な地域に限られ、通勤に関して大きな制約になっている。また、視覚障害者の通勤においては、歩行訓練士による歩行訓練の実施を検討していく必要があるが、福祉サービスとして就業場面での歩行訓練を実施していない地域もあり、安全な通勤の担保が困難なケースもある。事業所への応募以前に、通勤に関する課題は大きい。

また、視覚障害者の受け入れ経験のない事業所は、視覚障害者の対応可能な職務をイメージしづらく、特に全盲の場合は、目視が必要な紙媒体を用いた職務に対応することは困難なため、担当職務の調整が雇用には必須となっている。国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、毎年、事業主対象のセミナーを開催し、視覚障害のある訓練生による発表の場を設けている。発表では、訓練生自身の障害状況に関する説明に加え、パソコン操作のデモンストレーションを実施し、事業所の担当者が担当職務についてイメージできる内容にしている。また、受け入れの意向を示す事業所に対しては、支援機器を持ち込んでデモンストレーションを実施するといった取り組みも必要に応じて行っている。

このように就職に関しては、まず移動の課題があり、その課題が解決しても、次に仕事内容の設定が課題として存在している。

在職者に対する職業訓練は、「在職者オーダーメイド型職業訓練」として、事業主からの依頼に基づき、研修の位置づけで実施している。平成 25 年度には2人の受講者があった。訓練内容は、画面読み上げソフトを活用したオフィスソフトの操作であった。いずれの受講者も技能習得により、職務の幅が広がった。

国立吉備高原職業リハビリテーションセンターの場合、岡山市およびその近隣在住以外の人は、通所が困難なため入寮することになる。在職者も希望があれば入寮可能であり、平成 25 年度の受講者2名とも県外在住であったため入寮していた。在職者の受け入れにあたっては、事前に寮生活の可否、求職者に対する職業訓練の入校状況などを勘案しながら、相談の上、入校時期を決定し、申込みをしてもらっている。申込み後は2週間～1か月程度で、比較的早く対応できる。

第4節 当事者によるキャリア形成の取り組みを支援する社会資源の状況

1 民間機関による視覚障害者への就業・在職者支援の概要

視覚障害者の支援では、民間機関が大きな役割を果たしている。形態は、社会福祉法人、NPO、株式会社、有限会社などさまざまであり、もともとは社会福祉事業を行っていたが、就業に関しても重要な支援提供者となったという所もある。

日本ライトハウス（大阪）と日本盲人職能開発センター（東京）は、社会福祉法人である。

日本ライトハウスの一部である視覚障害リハビリテーションセンターは、生活訓練に加えて、先駆的な分野での職業訓練を提供してきたことで知られている。職業訓練部では、現在、大阪障害者職業能力開発校からの委託を受けて求職者に対する職業訓練を実施し、パソコン訓練（Word、Excel）やVBAプログラミング、Access、PowerPoint、その他の専門訓練を行っている。

日本盲人職能開発センターでは、第2種社会福祉事業として就労継続支援B型施設や就労移行支援施設の運営を行っている。この他に職業能力開発訓練として事務処理科を設置し、その中の就職希望コースは東京障害者能力開発校からの委託事業として実施している。さらに、高齢・障害・求職者雇用支援機構からの委託事業として支援者講習会を実施し、この講習会には当事者も出席できるため、実質的に在職者訓練としての役割を果たしている。

視覚障害者就労生涯学習支援センター（東京）は株式会社の形態をとり、視覚障害者のIT技能向上（知識・技能習得訓練や在職者訓練、eラーニング）、視覚障害者の就業支援、指導者の育成など、さまざまなプログラムを実施している。支援の実施においては、公的機関からの委託、企業委託、ジョブコーチ事業認定の利用など、さまざまな形態を用いている。視覚障害者向けの支援機器を販売する株式会社であるアメディアやラビットは、支援機器に関連する自習用教材を作成して販売、さらに個別・グループ指導を通して在職者のスキルアップ訓練を実施している。この他、支援機器メーカーやパーツメーカー、数多くの民間の組織が視覚障害者の就業支援や在職者支援に携わっている。さらに残存視力がある弱視者に対しては、医療サイドのロービジョンケアが重要な役割を果たしている。

民間機関によるサービスは当事者の視点で計画運営されていることが多く、視覚障害者のキャリア形成を考える上での示唆に富んでいることから、本節では、そのいくつかを当事者のプロフィールとともに紹介する。

2 視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）⁸

（1）理事長北神氏のプロフィール

北神氏（1950年生まれ）は、1990年3月に医師によりこれ以上治らないとの失明宣告を受けた。失明宣告の前に病院の相談室に聞いたところ、神奈川県ライトセンターや七沢ライトホームを紹介された。そこで、神奈川県ライトセンターに電話で問い合わせをすると、指導課の職員が家まで来てくれた。その職員に言われたことは、仕事を辞めないこと。辞めると仕事がないと言われた。この一言が、北神氏のその後の動きに大きく影響している。

北神氏は3月末に失明宣告を受けると直ちに身体障害者手帳取得に向けて手続きをし、5月には手帳を取得。すぐさま国立身体障害者リハビリテーションセンター（現 国立障害者リハビリテーションセンター）の申込みを行い、仕事を休職して7月から12月に生活訓練、さらに1991年1月から12月までは国立職業リハビリテーションセンターの電子計算機科にて、アプリケーションソフトの操作方法を中心に職業訓練を受けた。当時は電子計算機科の受講者のほとんどがプログラマー志望であり、経理のバックグラウンドの人を復職のために受け入れても大丈夫

⁸ <http://www.span.jp/>

夫かとセンター内で議論があったと、後になって職員から聞いたという。訓練ではアプリケーション（Lotus）の操作を主に学び、プログラミングはごく初歩しか学ばなかった。

職場復帰に向けて、会社の人に同職業リハビリテーションセンターに来てもらったり、会社に出向いて話し合いをしたりしたが、最終的には「してもらった仕事がないから」との理由で、職場復帰は実現しなかった。その後すぐに就職活動を始めて 50 社ぐらい受けたが、最終的に就職できたのは、国立職業リハビリテーションセンターと一緒に訓練し、先に就職していた人の紹介によるものであった。就職先は、建築関連の教育・出版社であった。また、歩行訓練に関しては、国立職業リハビリテーションセンターで訓練を受けている時に、週 2、3 日は横浜の自宅から 2 時間ほどかけて通い、自主的に訓練した。最初は怖かったがそのうち慣れて、これがその後仕事をする時の自信となっている。

就職してからは、出納に関するデータベースシステムを作るチャンスがあり、これが大変好評であった。職業訓練で得た Lotus の知識が役に立ったと思っている。その後、会社の都合で在宅になり、仕事が全くない時期があったが、これは勉強のチャンスだと Excel の VBA を勉強。さらに、自分で業界の目新しいニュースを紹介するという内容でメールマガジンを自主製作して同僚に配った。これが好評で、その後、他の部署からリクエストが来て自分の業務とすることができた。

在職中から日本盲人職能開発センターが運営する就労支援者講習会で毎年、講師をしていたので、退職後は、視覚障害者を対象にしたパソコンの支援の仕事をしたいと思った。SPAN には立ち上げ後数か月の段階の 1999 年 8 月に入会し、パソコン支援、さらには就労支援に力を入れて活動している。

（２）SPAN についての概要

SPAN(スパン)とは、視覚障害者の S、パソコンの P、アシストの A、ネットワークの N の頭文字を組み合わせた呼称であり、視覚障害者のパソコン利用を推進し、支援するためのネットワークである。英語の span という単語が「兩岸を結ぶ」という意味があるように、視覚障害者と晴眼者、有償と無償、企業と個人等を問わずさまざまな人の掛け橋となることを目指している。1999 年に設立され、2001 年に NPO 法人として認証された。

SPAN では、主に、①視覚障害者向けパソコン教室の開催、および、サポートスタッフの養成、②公的機関の受託事業の実施、③Web サイトを通じた視覚障害者向けの情報の提供、④企業等に向けた普及・啓発活動を実施している。

（３）SPAN における支援の状況

2003 年から経済産業省系の 2 つの財団からの受託事業として、全国約 30 都市で約 40 回の指導員養成講座を開催、それと並行して、インターネット無料通信ソフト Skype を利用した遠隔パソコン教育のための指導者養成講座を実施している。さらに、2011 年からは公益財団法人東京しごと財団の在職者訓練を受託、都内に在住または勤務する在職者に、Office アプリケーションを中心としたさまざまな訓練を無料で提供している。この訓練は職場での提供も可能である。

2012 年 4 月からは、夜間や土曜・日曜の講座（有料）を開催し、多くの参加を得ている。このような講座を開催したのは、公益財団法人東京しごと財団の在職者訓練がウィークデーの昼間にしか実施できず、夜間や土曜日に学びたいとの希望が在職者から多く寄せられたためである。SPAN の Web サイトなどで募集し、主としてマイクロソフト Office 製品の操作方法について、現場で役立つ内容について実施している。1 回のコースは夜間では 1 日 2 時間で 5 日間、土曜は 1 日 4 時間で 4 日間、テーマは Word 応用、Excel 応用、Outlook、PowerPoint、Excel VBA、日商 PC 検定受検対策などである。受講理由は、Office2003 から 2010 へ PC 環境が変化したことへの対応などであり、受講者からは「仕事の幅が広がられた」「新しい環境への対応がうまくできた」「継続して働く自信がついた」などの感想が寄せられている。また、条件面で公的機関が委託する在職者訓練が受講できない人々にとっては、こ

うした講習が貴重な存在となっている。

2013 年 6 月からは、コミュニケーションスキルをテーマにした視覚障害者職業スキルアップセミナーも開催している。職場では、パソコン以外のビジネススキルやコミュニケーションスキルが重視されるが、視覚障害者がこうしたスキルを身につける機会があまりないと感じたため、このようなセミナーの開催を始めた。2013 年 6 月の第 1 回セミナーでは、前半に 3 人の在職中の視覚障害者からの職場でのコミュニケーションの取り方について話をしてもらい、後半ではキャリアカウンセラーによる実習という内容であったが、参加者 23 人（約半数が求職者、残りが在職者）からは「日常業務をする上でとても参考になった」などの感想が寄せられた。

SPAN の Web サイト上では、視覚障害者のための Office 2010 操作マニュアルを無料で公開し、音声ブラウザを用いることができる環境であれば、誰でも閲覧できる。（このマニュアル作成は、企業・団体や多くの人の支援と寄付によって実現した。）この他、就職前や在職中の視覚障害者から、職場の PC 環境やスキルアップについての相談を受ければアドバイスを提供している。

（４）支援の背景

SPAN の支援サービスの背景には、北神氏自身が中途視覚障害者であることがある。北神氏は国立職業リハビリテーションセンターの訓練終了後、以前に勤務していた会社への復職を目指して会社と話し合いをした。同センターの職員が同席してくれることはあったが、常に同席しているわけではなく、知識のない者どうし（会社側と当事者）が話をし、両者の間に立ってアドバイスしてくれる専門家がいなかったことが退職せざるをえなくなった要因の 1 つであると感じている。現在の仕事の根底には、そのような橋渡しや支援がしたいという思いがある。また、現状では視覚障害者に対応できる経験豊かなジョブコーチが不足していると感じている。

視覚障害者の就業が進む中、求められる支援の内容も多様化しており、公的な窓口を通さずに SPAN のような民間の団体に相談してくるケースが増えている。特に在職者に対するスキル向上に関しては、在職者訓練が曜日や時間帯などに制限があり、SPAN の夜間や土曜の講座の受講者数が多いことから、受講者のニーズと合っていないのではないかと、北神氏は指摘する。

一方、北神氏が会社で行ったメールマガジンの仕事は、情報をインターネットで集めて、加工してまとめるというもので、視覚障害者に向いていると、北神氏は言う。また、受障前の経理の仕事は、受障後の仕事でも活かされた経験から、キャリアは必ず役に立つと北神氏は感じている。例えば、銀行関連の知識があったために、現場が便利だと感じる出納システムを作ることができ、高く評価された。「キャリアをゼロにするのではなくて、それまでのキャリアを何らかの形で使ってほしい」、「一見関係なくても過去のキャリアは必ず使えるので大事にしてください」ということを、支援をする際に伝えているという。

首都圏や関西などの大都市圏では、職業訓練の体制が整ってきているが、それ以外の地域では不十分であり、土曜講座には全国各地からの参加がある。新幹線や飛行機で、しかも日帰り、受講する人もいて、かなりの費用負担となっている。地域でこのような訓練が受けられるように、全国どこでもニーズに合った職業訓練が受けられる仕組み作りに SPAN も貢献していきたいと北神氏は考えている。

3 一般社団法人セルフサポートマネジメント⁹

（１）代表理事 石井氏のプロフィール

石井氏は、若年性糖尿病で小学 2 年生の時に発症。栄養学校卒業後は、栄養士として健康食品販売や、健康食品のお客さま相談電話等の対応を行っていた。その後、転職して派遣会社のコーディネーターを経て、営業所長になっ

⁹ <http://self-support-management.org/>

た。負けず嫌いで仕事に猛烈に打ち込んだ結果、体調を崩し、2003 年の手術がきっかけで全盲になった。仕事に戻りたいと病院のソーシャルワーカーに相談したところ、東京都盲人福祉協会を紹介してもらう。退院後は東京都盲人福祉協会、歩行訓練やパソコン教室を受講したり、協会の職員から紹介を受けた復職を目指すタートルの会にも参加。全盲で企業に就職している人々と出会ったことで、早く就職したいと気持ちが焦り、自力で就職活動を2年程する。

しかし、大火傷を負って 8 か月の入院をしたことをきっかけに、何の仕事がしたいのか、今までの仕事経験が活かせる仕事は何かを考えるようになる。その結果、自分には 3000 人の面接経験と人材を見抜く力があるので、採用業務をすることを目標とし、入院中に自分なりの就職プログラムを考えた。退院後には東京都視覚障害者生活支援センターに入所をして、歩行訓練やパソコン、点字を学ぶ。さらに、2006 年 4 月から日本盲人職能開発センターで職能訓練を受講。訓練受講間もなく、人材紹介会社の合同面接会に参加し、M 社の入社が決まった。M 社の初回面接で、【入社後は何をやりたいか】という質問を受けた時、【採用業務】と【次回面接までに何がしたいのか具体的に考えてお答えします】と伝えた。2 回目の面接時、やりたいことを具体的に書面にして提出。雇い入れる側にとって、その人に何ができるのかが重要な点なので、詳細な計画書を作成したことは採用に向けて大きな要素であっただろう。（後に、この計画書に書いた内容は IT ラーニングプログラムとして実現した。）

入社後はオリエンテーションを受けた。通常オリエンテーションは 1 週間行うところ、石井氏は 3 週間オリエンテーションを受けた。毎回、採用担当者の話を IC レコーダーに録音し、録音を聴きながら 1 時間復習して、わからない用語等をまとめた。また、入社して 1 か月の間は、上司が 1 対 1 で 30 分のミーティングを 1 日の最後に行ってくれた。これにより、わからない点を質問でき、不安を解消できたと感じている。

オリエンテーション後は、障害者採用業務とリファレンスチェックからスタートした。リファレンスチェックは会社側が、石井氏採用面接時から考えていた業務で、応募者の元上司 2 名に電話で連絡をとり、仕事ぶりをまとめるものであった。その後、障害者合同面談会での面接や人材派遣会社との交渉、厚生労働省関連の障害者雇用に関する講演等と仕事は増えていき、障害者採用は最終面接を担当するまでになる。また、2007 年からは「IT ラーニングプログラム」を企画・運営した。IT ラーニングプログラムは、障害者を 1 年間の有期契約社員として雇用し、IT の訓練をして専門資格を取得してもらうものである。当初の目的は、自社で採用できる人材の育成であったが、入社に至るまでのスキルに届くことが少なく、他社への就職活動訓練も行った。

（2）視覚障害者の就業に関して思うこと

就職にインターネットが使えるようになり、情報が取得しやすくなったことはいいことである。石井氏の就職活動においても障害者専門の人材紹介会社など、インターネット情報が非常に便利であった。

採用する側としては、採用する前に柱になる業務の切り出しを行い、さらに、障害者個人に合わせた業務、障害者が戦力になる業務を考え、仕事の幅を広げていくように心がけた。

障害者側として大切なことは、「できること」と「できないこと」の自覚と「できないことの表現方法」であると石井氏は考える。例えば、「紙媒体は直接は読めませんが、OCR を通せば可能です」と説明することで、形を変えれば可能性があることを理解してもらうことが大切だと考える。また、障害者が働く場合には、他の人にいろいろなことをしてもらわなければならない場面があるが、「してもらって当然」という気持ちでいてはいけないという。「1 人だけに頼まず、いろいろな人にお願いすると 1 人の負担感が少なくなる。たくさんの人に助けってもらえる環境にすることが、職場に長く勤めるコツだと思う。そのようなビジネススキルが大切である」と石井氏は感じている。

（３）一般社団法人 セルフサポートマネジメントについて

右足首骨折をしたことでM社を休職したのをきっかけに、2011 年 9 月に一般社団法人【セルフサポートマネージメント】を立ち上げた。セルフサポートマネージメントは、障害者の自立とサポートマネージメントを目的に、障害者が参加できるさまざまなイベントの開催と、居宅移動支援事業所エスエスピーの運営（ヘルパーの派遣）を行っている。イベントは、キャンセル待ちが出る程の人気を誇る【視覚障害者のためのメイク教室】や【社会保険労務士による障害年金相談会】等。事業所エスエスピーでは、利用者の立場に立ったケアをヘルパーに行うように指導している。

4 株式会社ラビット¹⁰

（１）代表取締役荒川氏のプロフィール

荒川氏は小学 3 年生の時に全盲となった。4 年生時に県立の盲学校に入学し、高校まで盲学校で過ごした。高校 3 年 12 月に高校の先生が日本ライトハウスに研修に行き、コンピュータプログラミングについて話してくれた。この時に自分の仕事はこれだと決めたと荒川氏は言う。高校卒業後、日本ライトハウスの情報処理科でプログラミングを 2 年間、学んだ。1988 年に卒業し、1989 年に一般企業の電算室に SE として入社した。当時、この会社では RPG という IBM のプログラム言語を使っていたので、一般教材のテープ部分を使って先輩に聞きながら勉強した。入社当初は仕事がなかったが、入社後 6 か月ぐらいの時に、その会社では扱ったことがないバーコードリーダの仕事が入り、人を雇わなければならないという話をしていたので、その仕事をさせてほしいと自らアピールし、設計も行うようになった。この会社には当初、嘱託として入り、実績を残せば正社員になれると言われていたが、2 年目も嘱託で契約が継続されることになり、がっかりして憤りを感じた。しかし、会社の中での委員や活動には他の社員と同様に参加し、待遇面では他の社員と変わらなかった。

1990 年あたりから、それまでキーボード操作が中心だったコンピュータにマウスが使われるようになり、この先自分はどうなっていくのかという不安を感じるようになった。このような中で、部署で 1 番か 2 番に早く出勤すること、風邪では休まないよう体調管理をすることを心がけた。いつ仕事のチャンスが舞い込んでくるかわからないからである。さらに、会社のルールやこの会社の分野の知識については、常に勉強していた。しかし、仕事がない状態が続き、転職を考えるようになった。ただし、ただ辞めては負け根性がつくと思ったので、情報処理試験に受かったら辞めると決め、この試験に受かって、1993 年に退職した。

同年 4 月に視覚障害者用ソフト開発会社アメディアに入社した。アメディアは小さな会社であり、組織づくりから商品開発までいろいろやることができた。そのうち、パソコン講習などを通して「人は能力ではなく、モチベーションだ」と感じるようになり、人を活かす仕事、営業がしたいという想いが芽ばえ、1999 年にアメディアを退社、株式会社ラビットを設立した。

（２）ラビットの業務内容

ラビットの業務内容は、視覚障害者用機器の販売と機器のサポートである。機器の自社開発はせず、教材開発を行う。会社を立ち上げてからの 7 年間に約 50 人が利用した。（DOS から Windows など）OS が変わった時に研修を実施、会社と契約して在宅者をサポートする他、年会費制で個人のニーズに合わせて依頼に応じている。営業が出払った時間帯に来てほしいなど、皆、気をつかって仕事をしていると感じる人が多いという。現在、公的機関の受託事業は行っておらず、個人に合ったサービスの提供を中心にサービスを提供している。

（３）視覚障害者の就職について思うこと

視覚障害者の中には、コンピュータが使えれば何とかできるだろうと考えている人がいるように感じられるが、そ

¹⁰ <http://rabbit-tokyo.co.jp/>

の操作で何ができるかでなく、能力を使ってパソコンを活かす必要があると荒川氏は言う。例えば、エクセルを使って情報を分析する仕事は、エクセルの操作ができるだけではできない。分析に必要な知識があつて初めて分析が可能になる。

視覚障害者は就職が厳しいとよく言われるが、健常者であっても就職は厳しく、ただ健常者の場合には逃げ道の仕事があるだけである。いろいろな形で工夫すれば、視覚障害者にも仕事はあると、荒川氏は考えている。

5 考察

在職視覚障害者に対する民間支援機関におけるサービス提供の中には、公的機関から委託されて実施しているものがある。委託事業の場合、無料でサービスを受けることができるが、受講者のニーズと合っていない部分があるとの指摘があつた。また、受託事業の場合には、その都道府県に住所か勤務地があることが条件になっていることが多い。聴き取り調査では地方から交通費をかけて首都圏の講習に参加する利用者の話が出たが、首都圏・大都市圏と地方で支援のかたよりがあることが考えられる。インターネットの利用によるサービス提供なども含め、全国どこでもニーズに合った訓練が受けられる仕組み作りを考えていく必要があるだろう。

基本的な支援機器のスキルを習得した全盲者（音声利用者）へのスキルアップ訓練としては、自習できる教材がSPAN やラビットから出されている。支援機器販売を行っている有限会社アットイーズでも、有料で個別指導を行っており、在職者のキャリア形成における支援機器に関するニーズを満たすべく有効な手段となるであろう。公的な支援ではカバーできないきめ細かなサービスが当事者の視点で提供されていることが、今回の調査で確認できた。

第2章 事務系職種に従事する視覚障害者のキャリア形成の現状と課題

第1節 事例報告

本節では、事務系職種に従事する視覚障害者のキャリア形成とその支援の実態を把握するために実施した聴き取り調査の結果を報告する。

聴き取り調査は、2013（平成 25）年 8 月から 2014（平成 26）年 9 月にかけて段階的に実施し、その対象は、下記の表に掲載のとおり、11 の民間事業所で働く 13 人の視覚障害者と上司または人事担当者とした。調査対象の選定に当たっては、首都圏及び関西圏にある視覚障害者に対して職業訓練や職業教育を提供している機関や、視覚障害当事者団体等から、就職（復職）後、職場に定着している事例を紹介していただいた。

調査に当たっては、事前に調査項目を記載した調査票を送付し、それに基づいて視覚障害者本人、上司または人事担当者に対して個別に実施した。

なお、事例報告の取りまとめに際して、発言者を区別する必要がある場合には、視覚障害者本人については事例タイトルと同じアルファベットで示し、上司または人事担当者についてはそのイニシャルで示した。

表 2-1 調査対象一覧

事例	業種	障害程度	点字使用	雇用形態	従事業務
A	製造販売	全盲	○	正社員	出退勤、人事管理システムの管理運用
B	保険	全盲	○	契約社員	人事関連事務
C	通信	全盲	○	正社員	営業企画管理職
D	通信	全盲	○	正社員	Webアクセシビリティ診断等
E	通信	全盲	○	正社員	Webアクセシビリティ診断等
F	製造販売	全盲		正社員	人事関連事務
G	製造販売	全盲	○	正社員	人事関連事務（旅費計算等）
H	製造販売	全盲	○	正社員	人事関連事務（研修）
I	飲食サービス	強度弱視	○	正社員	人材研修
J	情報サービス	全盲	○	正社員	プログラム作成
K	人材派遣	全盲	○	正社員	人材派遣営業
L	福祉サービス	全盲	○	正社員	福祉相談支援
M	総合人材業	強度弱視		正社員	人事総務事務

1 事例A〔2013年10月調査〕

（1）N社の概要

ア 事業展開や人事制度のあらまし

N社は、関東甲信越に2工場、東京、名古屋、大阪に3支店を展開している金属製品製造業者である。契約社員等を含めて約870人いる従業員のうち8割強が製造部門、2割弱が管理本部や開発部門で勤務している。

一般社員の処遇は、勤務地限定のレギュラーコース（R）と、部門間や勤務地の異動を伴うマスターコース（M）に大別され、採用時のMコースは大学学部卒以上が条件となっている。人事考課によって、RコースはR1～R5の5段階、MコースはM1～M3の3段階で昇進があり、R2以上であれば昇格試験によってMコースに上がることができる。また、M3に到達すれば、管理職に相当するGコースへの受験資格を得ることができる。

イ 障害者雇用への取り組み

調査前月末時点での障害者雇用数は13人（うち8人が重度）であり、主に製造部門でプレス、検査、金型の磨き作業に従事している（聴覚障害、肢体不自由）。教育訓練は、採用後に、各職場の作業標準に従って上司（係長等）が行っており、応募段階での職業訓練受講の有無は重視していない。工場内では社員は自分で身を守れることが前提であり、障害者の採用・配置にあたっては、N社独自の安全衛生活動や職長教育の範囲内で安全に作業できるかを確認している。視覚障害者の配属先は工場ではなく事務部門である。

障害者の多くは契約社員であり、正社員は、本事例のAさんのほか、採用後に受障した者が若干名いる。正社員の採用試験は、通常は面接と筆記であるが、Aさんの場合には口頭試験を実施した。

ウ 視覚障害者の職務と支援

Aさんの現在の職務は、自ら開発に関わった勤怠管理システムの運用であり、各職場からの問い合わせにパソコンと電話で対応している。紙媒体の書類は同僚が口頭で伝えるが、社内の回覧物等のほとんどは電子データであるため、画面読み上げソフトを利用することで対応できており、専属の介助者は配置していない。通勤、食堂利用の場面では、たまたま居合わせた社員が手伝うことはあるが、当番制による対応までは行っていない。勤怠管理システムのネットワーク設定等の用務で出張する必要があるときは、その場所に出張する他の社員と日程を調整して一緒に行動している。

採用後のキャリア形成については、定期面談で本人から希望を聞いているほか、研修の機会も他の社員と同じように確保している。

（2）Aさんの概要

ア プロフィール

40歳男性、北陸地方在住で母親と二人暮らし。生まれつき視力、視野がなく（身体障害者手帳1級）、地元の盲学校高等部を卒業したのちに、首都圏の技術短期大学に進学した。在学中のアルバイト、インターンシップなどの職業体験はない。1994年3月に技術短期大学を卒業し、同年4月にN社に入社した。

イ 就職までの道のり

地元の盲学校では鍼灸以外の仕事についている先輩が皆無であり、進路指導の教諭も、専攻科理療科や鍼灸学科への進学を前提に考えていた様子で、その他の進路については情報が乏しかった。もともと機械いじりが好きだったAさんは、盲学校で体験した、はんだ付けや熱気球を飛ばす実験などを通じて技術的分野への関心を深め、地元から離れた技術短期大学の情報処理科への進学を決めた。

短大では準学士の資格は取得したが、情報処理関係の資格は取得していない。この分野には官民さまざまな資格があるが、ほとんどの場合、視覚障害者への配慮措置がなく、受験機会が得られなかった。

短大3年次から就職活動を始め、首都圏で行われる障害者対象の面接会等に参加して40～50社に履歴書を出した。首都圏で数社から内定を得ることができたが、生活上のメリットを考えて地元での就職活動も並行して行っていたところ、N社の地元事業所が障害者採用を予定していることを知り、応募採用に至った。ちょうどN社が企業内ネットワークの整備を進めていた時期であり、自分の専門技術を活かせそうな点にも魅力を感じたという。

就職活動に際しては、企業担当者との対話をしっかりと重ねていくことが大切だと考え、自分のパソコンを持参してデモンストレーションを行って見せるなど工夫した。

ウ 就職後のキャリア形成

Aさんは、採用当初は契約社員だったが、会社から必要とされるスペシャリストになろうという思いを強く持ち続けていた。コンピュータ関係の新技术のセミナーに参加したり、自学自習でプログラミング言語(VBA)を習得したりもした。また、2003年4月には、大学の通信教育課程の3年次に編入し、仕事を続けながら勉強し、2年後に工学士の資格を得ている。

上司であるS氏は、Aさんは仕事に慣れるにつれて、勤怠管理の原理原則についての理解や、総務課職員としての資質の面で著しい向上を見せたと話している。Aさんは2007年の組織変更に伴い、正社員になり、現在では、勤怠管理の制度とシステムの両面に精通した担当者として、現場の管理者やシステムの開発パートナー会社からも高く評価されている。

現在、職場のパソコンには画面読み上げソフト JAWS for Windows が導入されているが、点字ディスプレイ装置などは整備されていない。Aさんは、点字でプログラミングの基礎をしっかりと学習した背景があり、慣れもあって今では仕事上の不便をそれほど感じていない。しかし実際にはフローチャートなど画像情報の読解には点図や音声による解説が必要になるなど、画面読み上げソフトだけでシステムの開発運用、更新作業をやり遂げるのは困難な面があるという。

エ 将来の希望など

現在の職能資格等級はR3だが、Aさんは、将来的にはMコースに転換し、さらに管理職を目指したいと考えている。しかし、仕事の幅を広げようとした場合、視覚障害者に配慮した教育システムが用意されているわけではなく、必要な関連知識を身につけるためには、多大な労力と時間を要するのが現実であるという。社内の各部署で整備されている作業標準書にも、図表など音声で対応できない部分が残っており、仮にAさんが他部署に異動したとしても、作業標準書のみで新しい業務を理解することは難しく、周囲の理解と支援が欠かせない。同様にAさんは、自分の仕事を後任者に円滑に引き継ぐことも容易でないだろうと考えている。

就職後に仕事の幅を広げるためには、まずは本人による最大限の努力が必要だが、それだけでは限界がある。周囲の人々による正しい理解と適切な支援の必要性について、公的機関により一層の啓発が進むことをAさんは期待している。地方ならではの制約もあり、Web上での資料提供やMOS検定(Microsoft Office Specialist)のための講習が、もっと身近なものになればとも感じている。

Aさんは、仕事以外でも旅行、スポーツなどで充実した日々をすごしている。特にスポーツでは、ブラインドサッカー、フロアバレーボール、サウンドテーブルテニス、ブラインドテニス、グランドソフトボールなど視覚障害者向けスポーツ全般にわたって競技し、全国大会出場を果たしている(こうした大会に出場する場合には、他の障害のない社員が全国大会に出場する場合に準じて出張扱いになる)。

2 事例B〔2013年12月調査〕

（1）〇社の概要

ア 事業展開や人事制度のあらまし

保険事業を営む〇社の社員は約19,000人。そのほとんどが福利厚生の対象となる。このうち約14,000人は入社当初から定年制の「従業員」であるが、その他多数の職種があり、その多くは有期雇用である。

イ 障害者雇用への取り組み

〇社が属する企業グループでは「法定雇用率にとどまらず、障害者を広く受け入れて、多様な人材がいきいきと働く企業グループとなること」をグループ全体の方針とし、2.2%達成を目指している。2013年10月1日現在のグループ全体の障害者雇用数は約700人である。うち〇社の障害者雇用数は約300人（うち重度81人）、うち15人が視覚障害者である。

〇社の社員の募集については、障害の有無は関係ない募集と、障害者（手帳所持者）を対象とした募集がある。後者の募集職種は業務が特定されている「特定社員」であり、入社後2年間は有期雇用で、その間の仕事ぶり・取組姿勢等に問題がなければその後定年制に移行する。さらに、本人が望み、かつ意欲・能力が備わっていれば、試験を経た上で、より業務の幅が広い「従業員」へ登用される道も用意されている。厳しい選抜を経て「従業員」として入社した人々に匹敵する仕事ぶりであることが求められるため審査は厳しいが、これまで障害者が「特定社員」から「従業員」になったケースはある。

ウ 視覚障害者の職務と支援

就職が決まったら、入社までの期間に職場に来てもらい上司と面談する。障害者を受け入れる職場については、〇社の人事担当部署が職場の上司に対し情報を提供し、職場の上司はそれらの情報やマニュアルを参考にして準備を進める。入社後は、障害者1人に対して「職業生活相談員」を1人ずつ配置し、年に必ず1回は面談をする。この他、障害の有無に関わらず、仕事上の育成をする「指導員」が新入社員に1人ずついる。

職場環境整備に関しては、Bさんの場合、画面読み上げソフト、携帯型点字ディスプレイ装置（ブレイルセンス）、会議用軽量パソコンを用意した。ネットワーク環境は、本人が行っている業務の必要性から画面読み上げソフトが使えるようにしてあるが、会社のパソコンには既にインストールされている多数のアプリケーションがあり、それと画面読み上げソフトが上手く機能しないこともある。導入時には、社内のシステム開発の担当者や視覚障害者就労生涯学習支援センターの支援を受けながら課題を1つずつ解決した。今でも問題が生じるとシステム開発部のSEに来てもらって対処してもらっている。

会社としては、Bさんにとって一番いい環境を整えることが大切であると考えている。まずは人事部門に配属し人事の社員がBさんと共に働くことにより本人の能力や適性を見極め、その上でできるだけ本人の能力が発揮できる部署に配属したいと考えている。「障害の有無に関係なく、社員は皆それぞれ、壁にぶつかりながら仕事のキャリアを積み上げている。・・・Bさんも同様にキャリアを積み活躍してほしい」と〇社人事担当部署のT氏は語る。

（2）Bさんの概要

ア プロフィール

24歳男性、近畿地方出身で、現在は東京で一人暮らし。網膜色素変性症であり、病気自体は先天性であるが、視力が落ち始めたのは小学校後半から中学校1、2年生にかけてである。現在の視力は0.01だが、視野が狭いので文字は読めない。明暗とぼんやりとした人の姿などはわかる。小中高を通して盲学校で過ごした。しかし、違った世界を見てみたいと思い、高校時に1年間、アメリカのミネソタ州の

公立の普通校に留学した。ホストファミリーは元盲学校の教員だったが、学校から遠かったので週末だけホストファミリー宅で過ごし、平日は盲学校の寮に住んで、そこから盲学校の近くの普通校に通った。

大学は、東京の私立大学の総合文化政策学部に進学し、国際関係、メディアリテラシーを専攻した。大学在学中は、「働く経験」を2つした。1つ目は、ダイアログ・イン・ザ・ダーク（暗闇で食事などを体験できる場）でのアテンド（案内）のアルバイトである。さらに、友人がインターンシップをしていたことに刺激を受け、普通の大学生を対象にインターンシップを紹介している NPO 団体に都内の中小企業を紹介してもらい、2年生 12 月から3年生8月にかけて有給インターンシップを行った。広報・取材対応や社長秘書がBさんの業務であり、社長がテレビなどに出演するためのスケジュール調整、記者との打合せ、商品のメディアでの紹介方法の考案などを行った。企業側にパソコンを用意してもらい、音声ソフトは持参した。視覚障害者を受け入れたのは初めてだったが、「何ができるかわからないけど、やれることはやりましょう。やってみる価値はあると思うから」と、積極的に対応してくれた。

イ 就職までの道のり

就職活動は大学3年時の2011年11月～12月から始め、30社ぐらい受けた。最後まで残った企業も3～4社あったが、そのうち何社かは障害者を雇ったことがないので仕事がみつからないという理由で断られた。また、内定をもらったとある企業では、事前に詳細な雇用内容の提示はなく、内定後に総合職ではなく一般職の部類に入ると言われた。一般職を受験するつもりはなかったので、内定をもらってから「一般職」と言われても困るということでやめた。その頃、高校の先輩からO社で障害者採用をしていることを聞き、大学4年時の2012年10月に履歴書を送り、11月～12月に同社への就職が内定した。一般の新卒者と雇用条件は異なる「特定社員」としての採用であったが、O社では最初から条件を示してくれた。

Bさんは、O社で採用され、2013年4月に入社した。調査時には、O社の人事部と持株会社O1社の人事部を兼務し、籍はO1社に置いて仕事をしていた。

ウ 就職後のキャリア形成

Bさんの主な仕事は、人事関連のデータの管理と研修のコーディネートである。データの管理については、O1社におけるあるデータを毎月1回、Excelで処理して各部署に報告する。研修に関しては、O1社に転入してくる人の研修の企画から準備（講師依頼や出席者のとりまとめ等）・運営（当日の司会や事後アンケートの集計、来年へ向けた課題を含めた総括等）までを担当したり、グループ会社全体で実施される一部の研修のO1社内での調整を担当している。

仕事は会社の先輩のアドバイスを受けながら、基本的に1人で行っている。シニア社員の方が人的支援として、画面読み上げソフトを用いて作成したExcelやWord資料の見目の修正、入社してから受けることになっている資格試験の調整や試験時の読み上げなどのサポートをしてくれる。

画面読み上げソフトに関しては、ノートパソコンはPC-TalkerとJAWS for Windows、PC-Talkerに関わる周辺ソフト、デスクトップパソコンはJAWS for Windowsを用いている。会社内のイントラネットは、画面読み上げソフトを使用すれば70%程度は使いこなすことができる。

2013年10月～11月には、O社の業界で共通の資格試験を受けた。4分野にわたって、各40分ずつの試験時間で実施され、出題、解答にパソコンが用いられるものであった。Bさんの受験に際しては特別措置があり、パソコン画面上の問題を人が読み上げ、Bさんの解答を別の人がクリックするという方法がとられた。試験時間については1.5倍に延長され、各60分であった。

エ 将来の希望など

これから先のキャリア形成に関しては、まだ考えているところである。「従業員」登用へ向けてキャリアを進める、あるいは、大学院に行き専門性を高めるなど、いろいろな選択肢があると思う。会社側からどのような部署に行きたいか聞かれたので、T氏の支援を得ながら自分の関心のある部署で働く社員に会って、仕事の内容を直接聞くなどして、いろいろ考えたうえで、法務に行きたいという希望を出した。

障害者支援関係者への要望に関しては、「障害者向けの就職支援や訓練は、データ処理が中心となっているように思える。『障害者はこれくらいしかできないのではないか』との認識が前提となっていないだろうか。障害者にも多様性があり、幅広い仕事にチャレンジしたい人も多くいるはずだ。だから、常に広い観点から、会社側当事者側の双方の利益が最大化となるようなサポートを就職支援担当者をお願いしたい」と語った。

(Bさんは、調査後の2014年2月から、O社の法務担当部署の所属となった。)

3 事例C・D・E〔2013年8～11月調査〕

(1) P社の概要

ア 事業展開や人事制度のあらまし

P社は、情報通信業を営む大手企業の特例子会社であり、障害者や高齢者向けのポータルサイトの運営、Webサイトや製品サービスのバリアフリー化支援、紙媒体資料の電子化サービス、手漉き紙による卓上カレンダーの作成、名刺作成、コールセンター等の業務を行っている。

イ 障害者雇用への取り組み

社員222人のうち168人が障害者であり、障害者の7割以上は重度障害である。障害種類別の内訳は、肢体不自由80人、視覚障害9人、聴覚障害7人、内部障害34人、知的障害36人、精神障害1人、平衡機能障害1人となっている。

障害者に配慮した職場環境づくりとしては、カーペットの色や感触に変化をつけて曲がり角等の目印にする、案内表示を白黒反転にする、キャビネットやカウンターに緩衝材を取り付ける、コピー機等の事務機器を車椅子でも使用しやすい高さにする、会議ではパソコンによる要約筆記と手話通訳士をつける等の措置を講じている。

ウ 視覚障害者の職務

視覚障害者9人のうち、軽度の2人は総務の仕事に従事している。残り7人（うち6人が重度）は同一の部署に所属して、以下の業務を行っている。各人の得意分野、技量の差により配分は異なるが、基本的にはグループ作業であり、単独で担当することはない。なお、視覚障害者が携わる新しい業務の開発は、後述のCさんが中心となって行っている。

(ア) アクセシビリティ診断

障害者や高齢者が使いやすい構造になっているか、Webサイトのバリアを発見し、改善策を提案する。画像・写真・図に説明がついているか、キーボードで操作できないボタンやタブがないか、動画の対応の有無などを、画面読み上げソフトを使いながらチェックし、改善点を提案するレポートを作成する。以前はグループ企業からの受注が中心であったが、アクセシビリティのJIS規格が制定され、公共機関をはじめとして広くその必要性が認識されるようになったことから、最近ではグループ外の企業や地方自治体からの受注も増えているという。

(イ) アクセシビリティ研修・講演等

社外からの求めに応じて、どのように配慮したら使いやすい Web サイトになるか、アクセシビリティの JIS 規格とは何かなどを、画面読み上げソフトを使って解説する。地方自治体等では、必ずしも専門の部署が Web サイトを一元管理しているわけではなく、各部署の担当者が個々に Web サイトを更新する仕組みとなっているケースも多いため、そのような担当者向けに一定規模の研修ニーズがあるという。最近では、Web アクセシビリティだけでなく、障害の理解やバリアフリー、ユニバーサルデザインをテーマとしたセミナー、講演なども行っている。

(ウ) 機器やサービスの検証、コンサルティング、モニター調査など

障害当事者の立場から製品やサービスを利用し、問題点の指摘や改善策の提案を行う。親会社で技術開発している音声合成や会議支援システム等の実地検証のほか、一般企業からの受注もある。複数の種類の障害者で訪問し、工場や展示会のバリアフリーをチェックしたり、多数の意見が必要なときには、社外のモニターを手配してアンケート調査を実施することもある。

(エ) 障害者・高齢者向けポータルサイトの運営

企画からサイト運営まで、すべて障害者だけで行っている。視覚障害の社員が中心となって、企画、取材、インタビュー、原稿作成、校正、更新作業などを担当し、写真撮影、見た目のデザインの調整等を聴覚障害者や肢体不自由者が担当している。アクセシビリティに関してモデル的网站になるよう作成しており、リンク先の他社サイトのアクセシビリティについて注意喚起を促すこともあるという。この業務は、前記（ア）～（ウ）に先立って、会社設立の段階でスキームができあがっていたという。

エ 視覚障害者に対する支援

P 社では、画面読み上げソフト JAWS for Windows、拡大ソフト ZoomText、拡大読書器などをそれぞれの視力に応じて使用できるようになっている。紙媒体の書類は少なく、各種の閲覧物や申請書類はほとんど電子化されている。使用頻度の高い様式については、1つのファイルで複数のワークシートを使用できる Excel の機能を活用して、レイアウトを考慮せず単純入力できる入力専用シートと、そこからのリンクにより自動的に完成される提出用シートとを組み合わせ使っている。また、サーバー上のフォルダは、視覚障害者がアクセスしやすいように、フォルダ名の先頭に共通ルールにしたがってアルファベットや数字を付している。

Word や Excel など電子化されたファイルでも、オブジェクトなど読めない部分があるので、レイアウト確認や画像挿入は晴眼者が支援している。また、レイアウトが重視される PowerPoint については、視覚障害者でも読みやすいスライドの作り方を晴眼者向けに研修している。

事務所内のバリアフリー状況は前述のとおりだが、社内でレイアウトを変更したときには、視覚障害者自身に実際に確認してもらうようにしている。一時的な工事、器材の移動についても必ず連絡している。また、社外においても、例えば最寄り JR 駅で改修工事があったときなどには、出勤時に合わせてバス乗り場までの誘導を行ったこともある。

出張時は原則として社員が同行している。同行者は健常者であることが多いが、内部障害者や聴覚障害者が同行する場合もある。

社内でのキャリア形成は、業務ごとに必要なスキルが異なることを念頭において進めている。アクセシビリティ診断では HTML やネットワークの知識、研修・講演等ではプレゼンテーション能力、機器やサービスの検証・モニター調査等では文章力とビジネス文書作成術、ポータルサイト運営ではそれらにインタビュー能力を加えた総合的スキルが求められる。

国立職業リハビリテーションセンターの能力開発セミナー（Excel のマクロ言語、データベース等）などは業務の一環として受講できるようになっており、技術的分野については講習の機会がある。しかしながら、文章力、プレゼンテーション能力などは試行錯誤に大きく左右されるため、社員教育のなかでは自学自習の重要性が説かれているという。

（２）Ｃさんの概要

ア プロフィール

48 歳男性、東京都在住で妻と二人暮らし。4 歳のときに網膜色素変性症が発覚したが、当初は障害者手帳 4 級相当の視野狭窄のみであった。しかし、30 代半ばで急激に視力が低下して障害者手帳 1 級となり、現在の視力は両眼光覚である。また 20 代後半に腎臓を患い人工透析治療を受けている。

大学卒業後、一般採用枠で政府系金融機関に就職していたが、30 代半ばの急激な視力低下により業務の遂行が困難になった。画面読み上げソフトを使って仕事を継続することを要望したが、同金融機関の専用端末が音声対応にならず、操作できなかったことから退職した。

退職後、国立身体障害者リハビリテーションセンターで半年間の生活訓練、国立職業リハビリテーションセンターで 2 年間の職業訓練（OA システム科）を受け、2004 年 12 月に、翌年 4 月開業予定の P 社準備室に採用された。

イ 就職までの道のり

職業訓練は 2004 年 9 月までだったが、同年 6 月にハローワークの合同面接会で P 社の親会社のブースを訪れたのがきっかけとなり、12 月に臨時雇用で P 社準備室に採用された。当時の P 社準備室の体制は、障害者 3 人を含む 10 人程度であり、ポータルサイトの立ち上げを検討している段階だった。2005 年 4 月に、P 社は障害者 18 人を採用して本格的に業務を開始し、C さんの身分も正社員に変わった。

ウ 就職後のキャリア形成

画面読み上げソフトなどは入社時に P 社が用意した。P 社のグループウェアは、スケジュールやタスクの管理、データ共有などを、ブラウザ上で簡単に機能を切り替えながら処理できる仕組みで、画面読み上げソフト JAWS for Windows にも対応している。特定の職場介助者はいないが、紙資料の処理、Excel や PowerPoint のレイアウト確認、JAWS が動作不安定になったときの対処などは、身体障害者を含む周囲の同僚が手伝える態勢になっている。

C さんは、採用直後からポータルサイト立ち上げに向けたコンテンツ作成に携わり、インタビューや原稿執筆に活躍した。また、ポータルサイト運営のほか、アクセシビリティ関連の潜在的なニーズをいかにして P 社の業務につなげるかという、具体的なアイデアを考案して提案にまわる仕事も担当し、アクセシビリティ診断、機器やサービスのコンサルティングなどの事業化に貢献してきた。

そのほか、企業グループ内の研究所による障害者・高齢者向け技術開発のための実験において、改善提案やモニター募集などの面で協力したり、最近では、大学や一般企業からの依頼を受けて、障害やアクセシビリティ、ユニバーサルデザインについて理解を深めるための研修を実施したりもしている。

C さんは、採用後 3 年で課長代理になり、2010 年 7 月には課長に昇進している。また、職場の外では、映画用の音声ガイドを制作している NP0 法人の運営にも携わっており、障害当事者ならではの関わり方ができることにやりがいを感じているという。

エ 将来の希望など

視覚障害者が携わる新しい業務の開発に腐心している C さんだが、自身では、会社全体でしっかりと考えないと視覚障害者にできる作業はあまりなく、無理矢理つくった仕事になりがちだと冷静に分析し

ている。かつて視覚障害者向けだとされていた電話交換の仕事なども、現在のコールセンターでは基本的に画面を見ながらの作業なので、状況が変わっているという。

また、画面読み上げソフトを活用したパソコン操作ばかりが目されるが、Cさんは「スピードなどで劣ることが多い。視覚障害者は文章力やコミュニケーション能力に優れている場合が多いので、情報発信やコーディネートなどの仕事も向いているのではないか」と考えている。

(3) Dさんの概要

ア プロフィール

35歳男性、東海地方出身。現在は東京都在住で、視覚障害と下肢障害のある妻と二人暮らし。幼少時に網膜芽細胞腫を発病して右眼を摘出し、左眼は、20代半ばまでは視野の周辺欠損を伴う視力0.2（身体障害者手帳4級）だったが、角膜の炎症により視力を失った。一般入試で地元の普通高校、国立大学（情報科学）に進学し、卒業と同時に、障害者枠でシステムエンジニアリング企業に就職したが、約1年半後に視力を失って退職するに至った。その後、国立身体障害者リハビリテーションセンター、国立職業リハビリテーションセンター（OAシステム科）での訓練を経て、2005年4月からP社正社員。応用情報技術者（ソフトウェア開発技術者）、オラクルマスター・シルバーの資格を保有している。

イ 就職までの道のり

大学では、1年次は自宅から市内のキャンパスまで自転車通学、2年次以降は、県内の別キャンパスになったため、すぐ近くのマンションで一人暮らしをした。勉学上の不自由は皆無ではなかったものの、大学指定のWindows 95のノートパソコンを、画面を白黒反転させるのみで使用できていた。また、化学実験などはほとんどなく、グループで電子回路を組み立てる実験などが中心だったため、Dさんが設計を担当して、他のメンバーが組み立てを担当するなどの分担も可能だった。プログラミングはC言語を中心に学習し、4年次には、プログラムの命令の順序を入れ替えていかに速く動かすかという研究をしていた。在学中に情報処理技術者試験第2種に合格している。

就職活動にあたっては、当初は障害者枠というものを知らず、通常の学校推薦で入社試験を受けたが、適性検査のマークシートに時間がかかりすぎる等の状況もあり不合格だった。その後、障害者専用の就職支援サイトを見つけて利用したが就職内定に至らず、結局、指導教授の知人を通じてシステムエンジニアリング企業を紹介され、障害者枠のシステムエンジニアとして就職が決まった。しかし、就職1年後、角膜の手術がきっかけで視力を失ったことから、その企業で働き続けることを断念して、上述のリハビリテーション訓練を受け、1年4か月後にP社への再就職を決めた。

ウ 就職後のキャリア形成

P社では、4か月間の契約社員を経て、2005年4月から正社員になった。仕事内容は、アクセシビリティ診断を早い段階から始め、それから営業関係へと少しずつ幅が広がってきている。現在担当しているのは、特例連結会社への営業活動（業務の決定、関連書類作成）、Webアクセシビリティ業務（診断、報告書作成、研修講師）、Web以外のユニバーサルデザインのコンサルティング、モニター調査の対象者募集など。同じ営業活動でも、最初はアクセシビリティ関連に限られていたが、現在では営業全般を担当しているという。

Dさんは、最初は何でも自分でやろうと四苦八苦したものの、結局、それでは時間がかかるだけでなく仕上がりも不十分で、同僚の手をわずらわせるだけだと気づいたという。今では、自分の得意分野である文章作成や電話交渉などで最高のパフォーマンスを発揮することを意識して、苦手分野はできるだけ他人に任せるような役割分担を心がけている。

職場では専ら画面読み上げソフトを使っている。通常は JAWS for Windows であるが、お客様相手にデモンストレーションを行うときには、音声聴きやすく、ナビゲート機能に優れる Net Reader をアドオンで追加できる PC-Talker が便利であるという。点字は読めるがほとんど使わず、ペンディスプレイも使用していない。

エ 将来の希望など

Dさんは、他部署への異動を含めて様々な業務を経験したいという希望があるが、事務処理系の知識を身につけても帳票を扱えないなど、現実には難しいだろうと感じている。長期的にみて、P社のなかで自分にできる職務内容がいつまで続くのかという不安もあるという。

自身の経験をふり返ったとき、Dさんは、高校から大学へ、大学から就職へと、次の段階に進むときに必要な情報や支援が不足していたと感じている。一般の学校には「障害」というキーワードから必要な情報を見つけてくるノウハウがなく、就学のための配慮はあっても、その後の進路選択については十分にサポートできる態勢でなかったという。職業紹介やジョブコーチ支援を担当する就労支援機関の充実とともに、教育機関が、そのような関係機関とより密接に連携することが重要ではないか、とDさんは語っている。

(4) Eさんの概要

ア プロフィール

24歳男性、北陸地方出身、現在は東京都で一人暮らし。先天性疾患により両眼とも視力は光覚弁程度、視野ゼロ。角膜の状態は今でも悪化し続けている。左耳の聴覚にも難があり、補聴器が必要なほどではないが、画面読み上げソフトの音声は基本的に右耳で聴く。地元盲学校で幼稚部から中等部まで学んだ後、東京都の盲学校高等部を経て技術大学に進学し、情報システムを専攻して4年間で卒業した。卒業と同時にP社に入社し、現在に至る。

イ 就職までの道のり

中学校時代のクラブ活動で他県の生徒と交流する機会が増えたことから、広い世界を見たいという希望をもつようになった。マッサージ以外の仕事をやりたと思ったが、地元の盲学校や両親の認識では、視覚障害者の職業はあん摩マッサージ指圧、鍼灸が当たり前であった。地元校から一般の大学に進学するのは無理だという見方が支配的だったため、大学への進学を視野に入れて、東京の盲学校高等部普通科に進学することにした。高校では、はじめ生活環境の変化に苦労したが、周囲に積極的に溶け込もうと努力することで友人も増え、寮の自治会活動にも打ち込んだ。

高校の進路指導のなかでは、東大に進学したり、研究所で活躍したりしている偉大な先輩の話聞かされる機会があったが、Eさんの場合、そのような話への反発心もあり、むしろ、児童相談所に勤務している人の具体的な苦労話などが印象に残ったという。高校時代のEさんはパソコンが得意であり、コンピュータに詳しくれば就職にも有利だと考えて、技術大学への進学を決めた。

大学では、コンピュータとプログラムの基礎を、C言語、Java、Rubyなど広範囲に学んだ。アクセシビリティ関連のJIS規格や、ヒューマンインターフェイス（機器デザイン）についても学ぶ機会があった。卒業研究では、他大学が取り組んでいたバリアフリーマップの研究と連携して、視覚障害者の移動時の苦労についてのアンケート調査に取り組んだ。

就職活動は大学3年次に開始した。福祉機器の開発販売会社で1週間のインターンシップを体験したあと、3月に大学から紹介のあったP社を会社見学に訪れた。ハローワークによる職業紹介の段取りを経て、2回にわたり筆記試験と面接を受け、最後に、採用を前提とした1週間の職場実習を行った。こ

のときには、課題として与えられたサイトの問題点を検討する作業、議事録の作成、文章の要約などを行ったという。

ウ 就職後のキャリア形成

現在のEさんの雇用形態は正社員である。ポータルサイト制作、アクセシビリティ診断、研修会講師などを担当するほか、親会社から委託される音声データの文字化などの事務作業を行うこともある。業務ごとに3～4人の担当グループがあり、それぞれにリーダーがいるが、Eさんにはまだその経験はない。各グループでは、異なる種類の障害者がお互いにできることで助けあっているのも、気兼ねせずに支援を受けやすい。また、定期的なミーティングがあるので、疑問点などを抱え込まずに気軽に相談できて良いという。

職場内で行われる各種研修については、外部講師による営業スキル、コミュニケーションスキル、メンタルヘルス、障害理解などに関するものに参加できしており、資料は事前にデータで提供を受けている。その他、国立職業リハビリテーションセンターの能力開発セミナー（2日間）を受講する機会を得て、JAWS for Windows を使った Excel データの並べ替えやフィルター操作、簡単なマクロやショートカットキーなど、ちょっとした事務作業で役に立つスキルを習得できたという。

職場のパソコンでは、画面読み上げソフトとして JAWS for Windows と PC-Talker、点字ディスプレイとしてブレイルメモ 32 を使用している。

エ 将来の希望など

Eさんは、当面、専門知識の習得と作業スピードの向上を目指したいと語っている。また、文章作成などのスキルにも一層の磨きをかけたいという。一方で、角膜の状態が思わしくないこと、左耳の聴覚に難があって右耳への負担が大きいことなど、将来に向けた不安も小さくない。

自身の経験をふり返って、Eさんは、就職前後の早い段階において、ビジネススキル習得のための支援があることが大切だと感じている。画面読み上げソフトやオフィスソフトは、学生時代にも使うが、そのときに必要十分なレベルと、仕事で必要とされるレベルとのあいだには大きな差があり、そのままでは通用しない。学習の場として日本盲人職能開発センターによる講習会などがあるが、学生のあいだでは知られていないのが実情だという。

また、視覚障害のある子供の進路について、Eさんは、「一般企業で健常者と一緒に働いている人がいるという事実が知られておらず、消極的な選択により理療科に進むケースも多い。親や小中学校への情報提供が充実すれば、進路の可能性も広がるのではないかと語った。

4 事例 F〔2014 年 3 月調査〕

（1）Q社の概要

ア 事業展開や人事制度のあらまし

Q社は、関東地方に主要工場と研究所を展開して化学製品の製造・販売を行っている、従業員規模約4,000人の大企業である。調査対象とした本社（東京）には、グループ子会社を含めて約700人が勤務している。

本社では、管理職を除く一般社員は主任、企画員、事務員などに分かれている。一般社員のキャリア管理の仕組みとしては、はじめにアンケート形式で本人に、現在の要望や抱負、職務変更や異動の希望などを書かせ、それをもとに上司が、記述内容へのコメントやフィードバックを行うためのヒアリングを行う。そして、その実施結果についてさらに自分の上司からヒアリングを受ける、という方法が取ら

れている。

イ 障害者雇用への取り組み

年2回、企業グループ主催による障害者雇用企業説明会をハローワークと連携して行っており、雇用率達成は最低条件と考えて積極的に採用に取り組んでいる。これまで身体障害者、知的障害者が中心であったが、Q社としては現在、精神障害者の雇用に力を入れているところであり、メンタルヘルス不調者への対応、精神障害者保健福祉手帳の取得の判断等を含め、専門機関のサポートを欲している状況であるという。

なお、本稿で取り上げる視覚障害者Fさんは、入社後に受障して職場復帰を果たした事例である。

ウ 視覚障害者の職務と支援

Fさんは、Q社の人事総務部門を構成するグループの1つである事業支援グループに所属し、主に職場の安全衛生を担当している。11人のメンバーのうち障害者は、Fさんのほかに精神障害者が1人いる。

事業支援グループでは、メンバー一人ひとりに専用デスクの割り当てがなく、各自が出勤時にロッカーからノートパソコンや書類を取り出し、任意のデスクへと移動する仕組みになっているが、Fさんは出入口の近くに固定席があり、脇机も与えられている。これは、同じグループ内で仕事をしている精神障害者についても同様となっている。人的支援は特になく、社内での移動や外出時など必要なときには、同僚が適宜にサポートしている。

(2) Fさんの概要

ア プロフィール

52歳男性。北陸地方出身で、現在は妻、娘2人とともに関東地方在住。地元の普通科高校を卒業してQ社に就職したあと、21、22歳のときに目の異常に気づいて眼科を受診し、網膜色素変性症と診断された。その当時は視力0.7～0.8、片眼視野30度程度であり、自動車運転は30代半ばまで、肉眼での読字は30代後半まで可能だった。その後、39歳のときに身体障害者手帳3級を取得し、翌年に同1級へと更新した。入社以来の仕事はずっと営業担当であったが、視覚障害が深刻となった2001年6月以降は、在宅勤務の扱いで事実上の休職となり、その期間中に、国立職業リハビリテーションセンターの能力開発セミナー、日本盲人職能開発センターや点字図書館の講習会、障害者職業総合センターの職場復帰プログラムなどを活用して、職場復帰の準備を進めた。2002年8月に、本社の人事関連部署への職場復帰が実現し、今日に至っている。

イ 復職までの道のり

入社後は出身地の営業所に配属されたが、そこは漸次規模が縮小されて閉鎖され、関東地方の支店への異動が発令されて単身赴任することになった。身体障害者手帳を取得したのは、支店に異動して2年ほど経ってからのことである。身体障害者手帳を取得する以前に、Fさんは、勤続年数に応じた各種の年次研修を受けており、高卒社員が総合職に転換するための編入試験にも合格して、管理職まであと一歩という段階に達していた。

当時のQ社には、視覚障害者の雇用や職業リハビリテーションについて十分なノウハウがなく、Fさんの目がかなり不自由であることが判明しても、仕事の見直しや支援体制の確保について速やかに検討される状況ではなかったという。

そのようななかでFさんは、音声パソコンの活用方法の習得や各種資格の取得など、自分なりに仕事を続けるために必要だと思われるプログラムを考え、勤務先に提案して理解を求めた。また、有給休暇や永年勤続特別休暇を活用して、短期間の日常生活訓練や講習会にも通って準備を整えた。これらの会

社とのやりとりは、受け皿がない状態で外部の専門家を頼っても逆効果だと考え、すべて自分で必要な情報を集めて会社を説得する意気込みで臨んだという。

その結果、もともとQ社には管理職を除いて有給休職の制度がなかったが、Fさんは会社の配慮により、在宅勤務という位置づけで、実際の業務には携わずに職場復帰に向けたプログラムに専念することが認められた。そして、日本盲人職能開発センター、タートルの会、地域障害者職業センターなどに相談しながら具体的な訓練内容を決め、1年2ヵ月後に、本社の人事関連部署での職場復帰が実現した。

ウ 復職後のキャリア形成

復職後のFさんは、人事総務部門を構成するグループの1つである事業支援グループで、主に職場の安全衛生のための仕事を担当している。衛生委員会の事務局として、社内ネットワークへの情報揭示、連絡文書の作成・配信などを行っているほか、事業所の親睦会、パラリンピック出場選手への応援などに関する社員向けページの管理も任されている。

職場のパソコンには、画面読み上げソフト JAWS for Windows と PC-Talker、音声対応ブラウザとして Net Reader を導入している。また活字文書を電子化するため、両面読取式ドキュメントスキャナ、OCR ソフト、断裁機などが導入されており、冊子の断裁、スキャニング、テキスト化という一連の作業を単独で行えるようになっている。3年前までは拡大読書器も併用していた。

スキルアップのための研修については、通常の社内研修はビジュアルな内容が多くて受講が困難であるが、その代わり、社外の研修等を、予算の範囲内で会社負担で受けている。また、Fさんは、過去の上司の勧めにより、担当業務に関連が深い産業カウンセラーの登録資格を有しており、現在も勉強を続け資格を更新している。

エ 将来の希望など

在宅勤務中のFさんは、社員籍は関東地方の支店に残したまま北陸地方の自宅に戻っていたが、実際に職場復帰に向けたプログラムに取り組もうとすると、地方にはそのような訓練機会自体が少なく、選択肢の乏しさに苦慮したという。結局、東京周辺の日本盲人職能開発センター、国立職業リハビリテーションセンター、障害者職業総合センターなどを利用したが、移動や宿泊のための費用がかさみ負担が大きかった。eラーニングも含め、地方在住者のための訓練機会をより充実させることが大切だとFさんは感じている。

Fさんは今後の抱負について、企業グループ内に少なからずいる他の視覚障害者や、デザイン部門の担当者とも連絡をとりあって、社内グループウェアのアクセシビリティや、製品サービスのユニバーサルデザインを追求し、関連業界にも広めていきたいと語っている。

5 事例G〔2014年3月調査〕

(1) R社の概要

ア 事業展開や人事制度のあらまし

R社は、フィルム、シートなどの素材製品を手がけているプラスチック加工業者であり、東京に本社において全国に15事業所を展開している。従業員数は約2,900人である。

R社の社員区分は、全国転勤が前提となる「総合職」、一定のエリア内で転勤がある「エリア総合職」、転勤がない「実務職」の3種類である。総合職とエリア総合職については、6つに分かれている職能等級が上がるごとに本社人材開発部が階層別研修を実施するが、事業所別に採用される実務職は事業所ごとの研修となっており全社統一的な研修は実施されていない。実務職については新規採用時の研修も各

事業所に任されており、工場や製造所ではある程度時間をかけているが、本社採用の場合は、会社規則や勤怠について概ね1日かけて説明した後はOJT（on the job training）となる。

イ 障害者雇用への取り組み

2013年12月1日現在の障害者雇用数は31人（うち重度12人）であり、うち3人が視覚障害者である。グループ内他企業の吸収合併、事業譲渡に伴う特例子会社の離脱などの影響により、一時は2%を上回っていた障害者雇用率が1%台に低下し、あらためて障害者雇入れ計画に取り組んでいる最中である。

障害者枠として雇用する場合は、半年の契約社員期間で適性等を見きわめたのちに実務職の社員に移行することを原則としている。契約社員と実務職社員との処遇の差は、主として賞与と退職金の扱いであり、毎月の給与額には大きな差はない。障害の有無にかかわらず、実務職からエリア総合職へ、エリア総合職から総合職へと社員区分を転換できる社内制度があり、上肢下肢障害者で実務職からエリア総合職へと区分転換した事例もある。いま雇用している視覚障害者3人は、いずれも実務職社員である。

ウ 視覚障害者の職務の支援

3人の視覚障害者のうち、障害程度が重い2人は本社人事部で事務的業務に、他の1人は工場で設備メンテナンス及び設計業務に従事している。本稿では、前者の事例を紹介する。

本社人事部を構成するグループの1つである「人事グループ」は、管理責任者Y氏を含めた7人体制であり、そこにGさんを含めた視覚障害者2人が配属されている。

視覚障害者の受け入れに当たっては、助成金を活用して、パソコンの画面読み上げソフト、点字ソフト、スキャナ機器、エレベータの音声案内を整備した。また、通路からアクセスしやすい執務場所の確保、周辺の整理整頓などを行った。外部機関による支援としては、視覚障害者就労生涯学習支援センターによるジョブコーチ支援、Microsoft Officeの新バージョンに対応するための講習会などを利用した。仕事面、生活面でのサポートは、同僚の視覚障害者（弱視）が可能な範囲でGさんをサポートし、それで足りない部分を他の同僚社員が担当している。

Y氏は、常日頃からGさんたちの将来の希望を把握し、その後の仕事やキャリア構成に反映させたいと考えているが、人事部で扱う情報が必ずしもすべて電子化されていない現状があり、苦慮している。英語能力が高いGさんに海外駐在員との連絡を担当させるなど工夫しているが、なかなか具体的なアイデアがないので、本人に対しても、社外の知人などからヒントを得て積極的に提案するように呼びかけている。また、もう一人の視覚障害者については、視覚は残っているが進行性障害であるため、将来を見越して、今から画面読み上げソフトを利用するための訓練機会などを確保しているという。

（2）Gさんの概要

ア プロフィール

26歳女性、北陸地方出身で両親、兄2人の家族で育ったが、現在は東京で一人暮らし。先天性の緑内障と視野障害があり、小学校までは拡大読書器で墨字を読むことができたが、徐々に困難となり、盲学校中学部に進学して点字を学ぶようになった。中学卒業後は地元を離れて寄宿舎のある特別支援学校高等部に進み、2006年4月に東京の私立大学人文学部に進学して英語コミュニケーションを専攻した。在学中には、アビリンピックのパソコン操作部門に出場している。卒業後、日本盲人職能開発センター事務処理科で訓練を受けたのち、2011年4月にR社に就職した。英検2級資格をもっている。

イ 就職までの道のり

在学中は教員を目指していた時期もあったが、卒業後の 2010 年 4 月から、日本盲人職能開発センターのパソコン訓練を受講しながら求職活動をはじめ、同年 5 月に R 社への就職が内定した。10 月頃から、R 社とのあいだで職場で使う支援機器の選定などで相談が始まり、就職時点では必要な機材が揃っていた。

最初の 6 ヶ月間は契約社員の身分であり、2011 年 10 月から実務職の正社員になった。通勤は、電車と地下鉄を 3 本乗り継いで約 40 分かかる。当初は他の社員と同じ時刻に出勤していたが、乗換駅が混雑して危険なことから、その後、特例で始業を 30 分早める時差勤務に変更したという。入社時の研修では東日本大震災の影響もあったと思われるが、他の新入社員と交わる機会がなく、個別に配属部署の方々と 1 対 1 の面談を通じて、それぞれの業務内容について説明してもらった。

ウ 就職後のキャリア形成

G さんの主な仕事は、海外出張者の旅費や通信費に係る請求書の伝票処理であり、月に 200～300 件を処理する。また、時間外手当の集計、災害時の安否確認に用いる社員基本情報の更新、海外駐在員への給与明細送付（メール送信）なども担当している。

伝票処理以外のデータの加工集計については、1 年目は、同僚からデータを受け取って加工し、また同僚に引き継ぐという手順で行っていた。しかし、その方法だと同僚に気を遣ってしまい、なかなか自分のペースでは作業を進められない。そこで、約 1 年後に G さんは、人事部の業務システムに自分が直接アクセスして必要なデータを取得できるように、業務システムの音声化対応ができないかを上司に相談しようと思い立った。その結果、ジョブコーチ支援も活用しながら、画面読み上げソフトの動作確認や業務システムの画面構造の理解といった課題を解決し、より効率的に作業できるようになったという。

職場のパソコンでは、画面読み上げソフトとして JAWS for Windows と PC-Talker、周辺機器として点字ディスプレイのブレイルメモ 32、OCR 機能内蔵のスキャナなどを使用している。点字ディスプレイは、入社当時に支給されていたが、使用していなかった。実際に業務を行っていくなかで、耳への負担が大きくなったため、ジョブコーチ支援を受けた際、パソコンに導入してもらった。

エ 将来の希望など

G さん自身の提案によって仕事の効率は上がったものの、業務システムそのものが視覚障害者のアクセシビリティに配慮した設計ではないため、仕事の幅を広げることに限っては、やや限界も感じている。ジョブコーチ支援やシステム管理者の裁量だけでは解決できない課題も多い。G さんは、画面読み上げソフトの開発者の協力を得ることができれば、業務システムの活用方法をさらに改善できるのではないかと考えている。

将来のキャリア形成については、上司からは、知人を参考にしてアイディアを提案するように言われているが、一般企業で仕事を長く続けている先天性の全盲者には、滅多に巡り合えず、キャリア形成のイメージが描けずに悩んでいる。中途失明で働き続けている人はそれなりにいるが、会社人としての業務スキルや人間関係ができあがっている中途失明者は、いろいろな面で条件が異なっていて参考になりにくいという。

6 事例H〔2014年3月調査〕

（1）S社の概要

ア 事業展開や人事制度のあらまし

S社は、医薬品、トイレタリー製品の研究開発、輸入、製造、販売を行っている企業であり、本社は東京、全国に約80事業所を展開して従業員約3,800人を擁している。

視覚障害者Hさんが所属しているのは、営業関連部署の社員約2,500人の研修を専門に担当する部門であり、全体で60人弱、Hさんが所属している部署では20人強の人員体制となっている。部門は4つのグループに分かれており、営業関係の新卒者を対象とする導入研修、営業マネージャーに特化した研修、営業職のスキルトレーニング等を担当している。

Hさんが属しているグループでは、オンラインを使った業界特有の法規制度に関する研修のほか、所属部門が関わる他の研修の会場予約などのロジスティックス業務も担当している。

イ 障害者雇用への取り組み

雇用障害者数は47人（うち重度21人）であり、うち4人が視覚障害者である。いずれも正社員であり、生産本部、開発部門、人事部門、営業部門などに広く配置されている。総合職、一般職等の区分制度はない。

障害者の採用にあたっては、原則として障害者向けの特別枠は設けておらず、入社後も研修期間など特別な扱いはしていない。新卒者の新入社員研修にも一緒に参加しており、視覚障害者であれば研修教材の電子データ提供等の配慮はあるが、それ以外は、同期メンバーによる自然なサポートが行われている。

障害者の配属先及び同じフロアで勤務する社員に対しては、例えば、車椅子使用の障害者が配属されるときには車椅子の取扱いについての情報提供、視覚障害者が配属されるのであれば、実際の仕事の進め方やガイドの仕方についての説明会などを行っている。

Hさんが入社したときには、数ヶ月にわたりジョブコーチに来てもらい、実際の仕事に必要な実務指導のサポートを受けたほか、Hさんにも、5～7月にかけて週2回、視覚障害者就労生涯学習支援センターの半日程度の講習会に通ってもらった。なお、職場フロアまでの点字ブロック、エレベータの音声ガイドは、Hさんが入社するのに合わせて整備した。

ウ 視覚障害者の職務と支援

Hさんの職務は、40～50人の専任トレーナーが全国で実施している研修（年間400件）の会場の予約支払、研修に必要な備品類の発送伝票作成、研修受講者向けのオンラインアンケートの発信集計など。最近では、Hさん自身が研修トレーナーを担当して、薬価基準や診療報酬等を含む法規制度のオンライン研修（質疑応答が可能なインタラクティブ環境によるもの）を実施しはじめている。

研修会場のレイアウト図確認などは晴眼者の手助けが必要となるが、基本的には、本人がうまく周囲の人間とコミュニケーションをとって、業務の流れのなかで適宜サポートを受けて支障のない状況となっている。職場の側でも、例えばExcel文書であればセルの結合、色による情報の区別を避けるなど、様式を変えることで本人が使いやすくなるよう工夫している。

人的な支援については、障害の有無に関係なく、どの部署にも新入社員や転入者に対するチューター制度があり、先輩社員からサポートを受けられる仕組みが整っている。また、2人いる障害者職業生活相談員は、視覚障害者就労生涯学習支援センター等が主催する人事スタッフ向けのセミナーに参加している。

キャリア形成に向けた支援については、外部の研修機関が行う講習への参加を支援する制度があり、予算内で、一定の条件のもとで会社が費用を負担している。本人の希望については、従前は年度当初に上司が面談して把握した内容を人事で集約していたが、2014 年度からは、本人がいつでもオンライン入力できるシステムに変更された。

(2) Hさんの概要

ア プロフィール

26 歳女性、就職前は両親、姉と同居していたが、現在は東京で一人暮らし。生まれつき全盲で光覚もない。盲学校小学部までは母親の車による送迎、スクールバスで通学し、中・高等部では寄宿舎に入った。1 年浪人した後、都内の私立大学法学部に入学し、学部卒業後は大学院修士課程に進学。大学院では刑法を専攻。2013 年 3 月に修士課程を修了し、同年 4 月に S 社に入社した。アルバイト経験はない。英検 2 級資格を持っている。

イ 就職までの道のり

大学に入学した時点では弁護士になることを考えていた。その後、専門的に勉強したい分野が見つかったために大学院に進んだものの、研究活動の限界も感じて、民間企業への就職を希望するに至った。大学・大学院での研究は文献や判例の読解がほとんどだが、古い資料だと OCR で判読することも容易でなく、大学側が準備してくれた何人ものサポーターの助けを必要とした。

パソコン操作については、保有資格は特にないが、高校 1 年生のときから自分用のパソコンを持って、独学で習得していた。高校の情報処理の授業のなかでも学習する機会があった。

2012 年の 4 月に障害者の職業紹介を行っている民間事業者履歴書等の書類を登録した。9 月に前記の職業紹介事業者から S 社を紹介され、書類選考、面接を経て 10 月末に採用が内定した。

採用内定後、S 社まで地下鉄で 15 分の場所に住居を決めて、入社直前に公的機関の歩行指導を受けたほか、入社後の約 2 週間は、先輩社員が S 社と最寄り駅の間の往復に同行した。

ウ 就職後のキャリア形成

入社に際して志望する配属先を訊かれた時には、研修に携わる仕事、採用など人と関わる仕事をしたいと伝えた。視覚障害者が人事関連部署に配属されることが多いことは、盲学校の同級生などから聞いて知っていた。

職場のパソコンでは、画面読み上げソフトとして JAWS for Windows と PC-Talker を併用している。ほとんどの場合前者を使うが、英語の聴き取りに関しては PC-Talker が便利だという。点字機器については、S 社が導入したブレイルセンス U2（点字表示のためのセル数が多い）と、個人で購入したブレイルメモポケット（携帯に便利）を用途に応じて使い分けている。これらの機器等の使い方は、自分でマニュアルを読んで基本操作を習得したほか、ジョブコーチにも指導を受けた。また、H さんからの問い合わせに対応できるように、社内ネットワークのヘルプデスク担当者も JAWS for Windows の基本動作を勉強しているという。

入社後の 5～6 月には、週 2 回、1 回 2 時間半の在職者訓練を計 16 回受講する機会を与えられ、JAWS for Windows の基本操作と併せて、HTML、Microsoft Office などのビジネススキルを学んだ。

チューター役の先輩からは、新入社員に対する一般的な指導のほかに、紙ベースの請求書による経費精算、研修会場手配のための書式原本への記入、PDF の作成確認などの業務で支援を受けている。

オンライン研修の受講者に提示するスライドコンテンツは、H さんも参加する会議で検討した内容を、外部の専門業者に発注して制作するようになっている。H さんは、チューターから講義された内容を理

解した上で、最新の周辺知識を取り入れて自分なりにアレンジした台本を作成し、点字印刷したものを使っている。

エ 将来の希望など

仕事は楽しく充実しているが、就職1年目のHさんは、現在の仕事がまだ一人前でないと感じており、2～3年でその分野のプロになりたいと考えている。また、将来はより中核的な仕事に関わりたいと考えているが、仕事の幅を広げるための資格取得や、異動先の部署についての具体的な見通しはもっていない。

7 事例Ⅰ〔2014年5月調査〕

(1) T社の概要

ア 事業展開（と人事制度）のあらまし

T社の事業は、全国で約1,000店のレストランをチェーン展開するフードサービス業で、5か所ある工場で一次加工したものを各店舗で調理し、提供している。従業員数は正社員が約2,300人、準社員が約9,000人、店舗・工場のアルバイトも含めた実人数では2万人を超える。従業員の9割弱が店舗に勤務しており、各店舗に勤務する正社員は1～2人である。

Iさんが勤務する東京本部は大卒の定期採用をするための拠点となっており、Iさんは採用担当ではなく人材開発を担当している。

イ 障害者雇用への取り組み

総務部内には障害者の支援体制を確立するためのプロジェクトが設立され、積極的な障害者の採用により、雇用率は2%を超える。2013年12月末の雇用障害者数は135人（うち重度10人）で、本部勤務の障害者は視覚障害者のIさんを含め身体障害者が3人、また工場では身体障害者2人と知的障害者13人が勤務しており、残りは店舗で働いているが、そのほとんどは知的障害者である。

障害者の採用に際しては、まず自宅から近い店舗で働いてもらい、お互いにその職場で働けるかどうかを確認したうえで採用を決定している。採用の前後には、本部総務部の障害者雇用の担当者が店舗責任者に対して面談を行い、受け入れ後は、担当者による店舗の巡回、状況の把握、トレーニングのアドバイス、啓発活動、ミーティングが行われている。

定期的に特別支援学校からの店舗での現場実習を受け入れており、実習終了後にはほぼ全員が採用となるという。

また、支援体制の一環として、担当者による各店舗での責任者、社員に向けた啓発活動も行われている。

ウ 視覚障害者の職務と支援

Iさんは店舗でのアルバイトを経て正社員になり、採用当時は店舗勤務であった。正社員として採用され、店舗勤務期間中に視覚障害になり、10ヵ月の休職の後、勤務していた店舗ではなく、人事部に復職している。

復職当初の主な仕事は、採用応募者からかかってくる電話への対応が多かったが、その後、メールでの受付、採用専用サイトへのアクセス、その他採用に関わるあらゆる業務へと担当業務を増やし、現在は人材開発担当へと業務が変更となっている。

T社としては視覚障害者の雇用が初めてであったことから、復職後の支援機器については、「必要なものを提案してほしい」とIさんに伝え、拡大読書器、パソコンの画面読み上げソフト、画面拡大ソフト

トを導入することにした。その際、高齢・障害・求職者雇用支援機構の助成金、貸出し制度を利用して
いる。

現在、画面読み上げソフトはPC-Talkerを使用、携帯型拡大読書器(RUBY)、音声対応携帯電話も導入
され、業務上必要な本については、オーディオブックという音声コンテンツを購入している。

復職当時のIさんは全盲の状態から少しずつ視力が回復してきた時期であり、特別な人的支援は受け
ていないが、職場の同僚が自然にサポートしている。

(2) Iさんの概要

ア プロフィール

34歳男性、都内在住、既婚。T社に在職中の20代半ばに高熱が続き緊急入院、一時は全く見えない
状態となり、その後治療により多少回復した。現在の視力は両眼とも0.01、視能率による損失率95%
以上の弱視であり、視力回復のために投薬で下肢障害も発症したため、障害者手帳の等級は現在1級と
なっている。

高校を卒業した後、大学進学を考えて東京の予備校に通っている時にT社の店舗でアルバイトを始め、
2003年9月、正社員となった。アルバイトはT社以外にも経験していたが、「お客さまに喜んでいただ
ける仕事であり、職場の人たちの前向きな姿勢、食べ物が好きであること」などがT社への就職を決め
た理由だという。

イ 復職までの道のり

退院後、本社人事部に復職を相談に行ったところ、当時の人事部長O氏は、最初、「前例もないし、
復職はむずかしいのではないかと」応じたという。しかし、IさんのT社に対する強い思いを聞き、復
職へ向けて、①独りで通う、②パソコンのスキルを身につける、③自分の存在意義を感じられる仕事を
する、という3つの条件を出した。

Iさんは視覚障害者の就労については全く知識がなかったため、まず区役所に相談に行き、東京都盲
人福祉協会(都盲協)を紹介されている。その後もいろいろな施設を回ってどのような訓練があるかを
調べ、都盲協の歩行訓練、日本盲人職能開発センターの中途視覚障害者向けパソコン技能訓練、杏林ア
イセンターのパソコン講習などを受講した。また、寮に入って訓練を受ける方法もあったが、復職した
ときのことを考え、一人暮らしを選んでいる。

復職に必要なパソコンの技能などを習得した上で、会社側とはどのような仕事ができるか、どうやれ
ばできるかを検討した。できることからやろう、と考えた結果、会話をするものの多い採用担当がよい
のではないかとということになり、復職後の職場として人事部を提案され、発病後、約1年で正社員とし
ての復職となった。

ウ 復職後のキャリア形成

人材開発への担当変更は、Iさんが「店舗での経験を活かしたい」と希望したことにもよる。現在勤
務する部署は、全国各地で社員向けの研修を実施しており、1回の研修を2～3人のチームで担当して
いる。Iさんは、研修の準備をするアシスタントとしての業務の他、研修講師として、主にアイスブレ
イク、チームビルディングを担当している。

また、社員・アルバイト向けの月刊の社内報の企画・作成を担当し、店舗で使用される点字メニュー
の作成も手掛けている。点字メニューは2011年12月に初版が発行された。

現在の上長には、仕事のことなど随時「報告・連絡・相談」しており、職務に必要な研修ということ
で希望し、研修講師養成講座など社外研修を受講している。

復職後の 2012 年 4 月には、担当マネジャーへの昇格を果たした。

エ 将来の希望など

I さんは、「もともと人に喜んでいただける仕事として、例えば大道芸人、アミューズメントパークの仕事などをしたいと考えていた。」と語り、現在も、目の前の仕事を一生懸命にやって、周りの人に喜んでいただけるように、と考えて仕事をしているという。

障害者への対応を、「できているところ、できるところを見てほしい。“No” という前に、何ができるのかを見てほしい」と述べる。

視覚障害者自身が、できることを身近にいる人々へ伝えていくことも大切であり、障害者という枠にとらわれず、障害者も含めたすべての人に対して、ちょっとした思いやりや気遣いを示していくことが、世の中の平和につながると思う、とも述べている。

8 事例 J〔2014 年 7 月調査〕

(1) U 社の概要

ア 事業展開や人事制度のあらまし

U 社は、情報セキュリティ・システム開発など、情報技術のサービスを提供する企業である。本社は東京にあり、従業員は約 1,500 人である。

視覚障害者 J さんは、顧客向けに提供している自社開発システムの保守サービスを担当するグループに所属するエンジニアである。グループの構成員は 6 人であり、グループリーダー以上が管理職である。エンジニアに対しては裁量労働制をとっており、月単位で、各自のグレードに応じて成果が上がるような仕事量を与えられることになっている。基準となる労働時間は残業を前提としており、勤務時間のコアタイムは決められていない。

年に 1 回上司による人事考課があり、本部長がグレードを判断、グレードに対応して決められる責任に対し、成果を 5 段階で評価、評価により昇級・降級がある。

イ 障害者雇用への取り組み

U 社は 15 年ほど前から障害者の採用を始め、現在の障害者雇用数は 11 人（うち重度 8 人）、うち 4 人が重度視覚障害者、1 人が軽度の視覚障害者である。障害者枠は設定しておらず、条件、待遇についても障害の有無による区別はない。以前、特例子会社設置を検討したことがあるが、現在の制度でも障害者の社員が十分成果を出しているので、必要ないと判断された。

5 人の視覚障害者のうち、J さんを含む 2 人がエンジニアとして勤務し、残りの 3 人はパソコンを使用した事務的業務に従事している。

採用された障害者に対しては、通院、勤務時間、作業内容に対する配慮、障害に合わせて必要な機器の配備などの支援が行われている。

現在、下肢障害のある社員が部長職に就いており、採用された障害者は長く定着し、専門職として能力を発揮している社員も多い。人事担当の Y 氏は、採用障害者にはチームで仕事をする上での協調性と専門領域での能力を期待したいと述べ、社員の 7 割がエンジニアであることから、エンジニアとしての採用を増やしたいと考えているという。

ウ 視覚障害者の職務と支援

J さんが現在所属するグループは、自社で開発したシステムのメンテナンス、機能の追加などを主な業務としている。顧客との折衝や顧客先に出向いての作業もあるが、J さんは、外出・移動を伴わない、

システムの調査・プログラミングを中心とした作業を担当している。作業の対象となるシステムの説明などは、上司や担当者が口頭、あるいはメールで行い、確認が必要な部分については、窓口となる担当者が顧客に確認・調整した上で、作業を進める。

業務に必要な支援機器は、入社時に、社内のシステム部門により、画面読み上げソフト（PC-Talker と JAWS for Windows）を導入した。公的機関の機器貸出し制度を利用し、半年ほど実際に使用した上で、本人の要望をもとに導入を決めている。

上司であるM氏は、毎朝Jさんと1対1で、業務の指示や技術的な話をする時間をとるようにしている。人的支援が必要な場合、JさんはまずM氏に依頼し、M氏がサポートするか、M氏が配下の人員にサポートを指示することになる。M氏は、音声ソフトを利用して作業するJさんに対し、指示はできるだけまとめて行うことを心掛け、件名・名称などを明確にしてバックグラウンドから順序立てて説明するなどの配慮をしているという。

（２）Jさんの概要

ア プロフィール

27歳男性、東北地方出身で、現在は全盲の妻と都内で二人暮らし。生まれつきの全盲で、幼稚部から地元の盲学校（現・特別支援学校）に通い始め、中学部までは自宅から通学、高等部から寄宿舎に入った。高校2年の秋には県の事業でアメリカでの約2週間の海外研修を体験している。中学の担任の影響でプログラミングに興味を持つようになり、ゲームのプログラムを書くなど、プログラミングで遊ぶようになった。

数学は常に得意科目であり、成績も良かったため、高等部では、進路指導部の先生が進学を強く勧めるとともに、Jさんが興味を持つ情報関係の学部のある大学を探してくれた。他県にある4年制大学の情報関係の学部をAO入試で受験、海外研修の経験などをアピールし、合格した。

大学ではコンピュータシステムの基礎からプログラミング言語、システム開発などの情報関係科目に加え、心理学・経済学等幅広く学ぶと共に、IPA（独立行政法人情報処理推進機構）の基本情報技術者の試験を点字で受験し、資格を取得している。

イ 就職までの道のり

大学4年のとき、当時U社のグループ会社であったu社のホームページで、人事を担当している全盲の視覚障害者に関する記事を読んだ。「全盲の人が働いている企業なら何とかやっていけるのではないかな」と考え、u社の面接を受けに行き、旧U社とu社それぞれのシステム開発部門で1週間ずつ職場実習を受けた後、u社への採用が決まった。

2009年4月にu社に入社、その後、グループ会社の統合により、社名がU社に変更されている。

当初採用されたu社はシステムインテグレーションが主な事業であり、Jさんは、インターネット通販のサイト、基幹システムの受発注管理システムなどを手掛けていた。会社統合の後、入社4年目で現在の開発部門に異動している。

ウ 就職後のキャリア形成

新入社員は集団研修を受けた後、7月に各部署に配属され、OJTを受ける。配属先では通常、印刷文書のフォーマット修正などの作業から始めることが多い。Jさんにはそうした作業ができないため、最初の1年間は仕事のない期間が多かったという。Jさんは、空いた時間を勉強に充て、IPAの情報セキュリティスペシャリスト、応用情報技術者のほか、Javaプログラマなどの資格を取得した。U社は社員の資格取得を奨励しており、受験費用は自己負担だが、資格を取得すると一時的な報奨金をもらえるこ

とになっている。

その後、Jさんのできる仕事について周りの理解が進むにつれて、仕事の量は増えていった。現在所属するグループでも、他のメンバーが顧客先に出向いて作業する代わりに、プログラミング関係の業務はJさんに集中する傾向がある。

上司であるM氏は、Jさんが取得している種々の資格について、プログラミング言語の資格は業務上大変役に立っており、セキュリティ関連の資格は、業務上有用であると評価している。また、システムインテグレーション事業における一般的なキャリアパスとしては、プログラマからシステムエンジニア、プロジェクトマネージャという流れがあり、プログラマとして活躍できる期間は短いと思われる傾向があるが、プログラマとしての高度な技術は会社にとって非常に重要であり、プログラマとしての技術を高めることで社内での存在感を高めていくという方向もあるのではないかと述べている。

エ 将来の希望など

Jさんは、システム開発業務は現時点で自分が最も知識・スキルを持っている業務であり、今後も続けていきたいと思っている。その一方、システムの設計、構成を考えることに興味があるので、対象となるシステムにはあまりこだわりがなく、他にもっと能力を活かせる分野があれば、業務が変更になることもかまわないし、今後のことについてははっきりとした見通しがあるわけではないという。

現在、情報収集の手段としてはインターネットの検索機能を利用しているが、ネット上の情報は断片的であり、体系的にまとまった専門書の入手は困難である。読み上げ可能な電子書籍が充実することを希望する。また、プログラム言語と音声ソフトの相性、業務上必要なソフトと音声ソフトの関係など、視覚障害者が業務を遂行する上で役に立つ情報や事例があれば、利用したいと語っていた。

9 事例K〔2014年7月調査〕

(1) V社の概要

ア 事業展開や人事制度のあらまし

V社は、都内に拠点を置く職業紹介、人材派遣を主な業務とする企業で、派遣スタッフを除いた従業員数は約30人である。顧客の新規開拓等を行う営業と、求人募集、マッチング等のコーディネート業務は、個々の営業担当社員が一貫して担当し、おおまかな派遣人数、粗利益等について目標数値が課されており、利益率に応じた報奨金や昇級の制度が適用される。個々の社員の人事上の希望等については、かしこまって定期的に個別面談するような手間はかけずに、いつでも社長や本部長がざっくばらんに話を聞ける態勢をとっているという。

イ 障害者雇用への取り組み

V社の常用雇用労働者は50人に満たず、雇用率制度に基づく雇用義務数が生じないこともあって、計画的に障害者を採用しようという特別な方針はもっていない。求人条件に見合う実務能力の有無を採用基準としてきた結果、現在、障害者手帳を持っている社員は視覚障害者Kさんのみである。Kさんは、他の社員と同じく、営業兼コーディネーターとして、主に建築・土木系の技術者の紹介や派遣業務に従事している。

Kさんの採用に当たっては、当初、画像データ以外の情報の取り扱いにはほとんど支障がないと判断していたが、実際に仕事を始めてみると、画面読み上げソフトが対応しなかったり非常に時間がかかったりと予期せぬ事態が生じて、V社としては想定を上回る苦労があったという。上司のG氏は、画面読み上げソフトを用いたWordやExcelによる事務処理について、事前にもっと具体的な情報があれば、

採用の検討・判断はもとより、より円滑な受け入れ準備が可能だっただろうと当時をふり返る。

ウ 視覚障害者の職務と支援

V社では、外出時は公共交通機関を利用することになっており、Kさんも例外ではない。訪問先の交通の便、あるいは案件の難易度等によって必要と思われる場合、営業上のサポートを担当する社員が同行することもあるが、本人の希望もあり、原則は単独での外出となっている。

業務に必要な支援機器は、入社時に、専用のノートパソコン及び画面読み上げソフト（XP-Reader、JAWS for Windows）を整備した。社内の書式、共有資料について、Kさんが処理できるよう Excel、Word に改訂したり、Excel のセル結合などの読みにくい部分の書式を変更するなど、さまざまな配慮をしている。社内でも利用されているデータベースについては、いくつかの画面読み上げソフトを試したが対応できなかったことから、IT 関係の業者に依頼してKさんが利用可能な検索機能を付加した。ただし、すべての項目が検索対象になっているわけではなく、Kさん本人は不自由を感じているという。点字使用のためのピンディスプレイ、音声点字携帯情報端末（ブレイルセンスオンハンド）は、個人で用意し、利用している。

視覚を必要とする業務については、事務職の同僚がサポートしており、Kさんから具体的なサポートの仕方を伝えてもらい、紙媒体の資料や外出に必要な地図の用意など、個別に対応するようにしている。また、就業時間内に公共図書館の対面朗読を利用することを認めている。

公的機関からの支援として、機器導入に際して貸出制度と作業施設設置等助成金を、採用時の住居の準備に通勤対策助成金を利用した。

（２）Kさんの概要

ア プロフィール

37 歳女性、東京都出身で、現在は都内で一人暮らし。先天性の緑内障で左眼に若干の視力があり、拡大読書器を使用して普通校に通っていた。自転車に乗ることもできたという。小学校 3 年生で盲学校へ転校し、10 歳のときに受けた手術後に失明。中等部・高等部は盲学校に通った。

高等部の進路指導では、専攻科理療科を勧められたが、将来の選択肢が広がるのではないかと考えて、1995 年、3 年制の技術短期大学に進学する。短大卒業後、国立 4 年制大学の科目等履修生となり、学位授与機構による学士を取得（科目履修生は 2000 年 3 月に修了）。大学在学中は、大学に配備されていた視覚障害補償機器、図書館常駐の対面朗読ボランティア、点字サークルのボランティアなどを利用し、定期試験については、パソコン使用による電子データでの出題・解答、口頭試問、レポート提出への振替えなどの配慮を受けたという。

技術短期大学在学中に取得した鍼灸マッサージ資格の他、ワープロ検定 4 級、キャリアコンサルタント資格（CDA）などを取得している。

イ 就職までの道のり

Kさんは、当初、視覚障害者の仕事として確立されている鍼灸マッサージ師として就職活動をしたが、医療機関における全盲者の受け入れは厳しく、同じ苦勞をするならもっと新たな方向へ職域を広げたいと考え、東京都の電話交換手養成訓練（3 ヶ月）を受講したが、就職にはつながらなかった。

2004 年 4 月、マッサージ兼人事事務（契約社員）の採用枠で IT 企業の Y 社に就職が決まり、マッサージ師のまとめ役としての事務処理や、障害者採用、労務管理などの業務も担当するようになる。しかし、Y 社での職場環境が変わり、マッサージ業に専念することを打診されるようになったため、人材紹介業の Z 社に転職を決め、2007 年 7 月、正社員として採用された。

Z社では、障害のある登録者に対応するキャリアカウンセリングを担当したが、途中から営業も担当するようになった。しかし3年半後、Z社が倒産したため退職。元々希望していた健常者を対象とする人材紹介業務での就職を目指し、2011年6月、V社へ入社することとなった。

ウ 就職後のキャリア形成

Kさんは現在正社員として働いており、人材派遣の分野を中心として、派遣先の新規開拓（営業）、求人募集、派遣先企業と求職者のコーディネートを主な担当業務としている。企業の情報収集はネットを中心に行い、必要な資料を作成・準備し、企業を訪問する。商談成立後はデータベースで人材を検索・選定し、企業での面接に同行して条件交渉を行い、成約すれば見積書・契約書を作成。派遣後は就労環境や待遇改善等、契約継続のためのフォローを行う。書類作成時のサポートを除いて、他の全ての業務は基本的に単独で行っている。

上述の(1)イ・ウの取り組みの結果、時間はかかったが入社後2年目からは、全社営業担当社員の内、中間順位の月間売り上げ額の成績をほぼ安定して出せるようになった。

給与や営業成績による報奨金などについては、健常者と同じ基準が適用されている。ただし、他の社員に課されている訪問件数等のノルマについて、上司のG氏は、当面の配慮として、おおまかな目安にとどめているという。

V社には、年次によって外部の業界団体による職業紹介、派遣元責任者講習などの研修会に参加する制度があり、Kさんはまだその年次になっていないため参加していないが、Kさんがその年次になれば、参加の可能性がある。本人の希望があれば、パソコンなどの外部研修への参加も認めていきたいということであった。社内で実施されている関連業法の研修・営業の研修などの資料は、Kさんが読めるよう変換されたものが提供されている。

エ 将来の希望など

Kさんは、CDAの資格を活かしてキャリアコンサルタントとしての実力をつけるとともに、営業面でも実績を上げていきたいと思っている。営業活動には各企業の情報が不可欠だが、社内に蓄積されたデータについて、画面読み上げソフトが対応できなかったり、組織図等の画像データや紙媒体の資料についてはサポートがないと読むことができないなど、効率的な情報収集が困難である。そのため、社内での競争という点で不利を感じているという。また、同じ営業職の社員にサポートを依頼することに抵抗があり、営業活動における介助者の配置と活用が課題だと考えている。

10 事例L〔2014年7月調査〕

(1) W法人の概要

ア 事業展開や人事制度のあらまし

W法人は、近畿地方で障害者福祉サービスを展開している社会福祉法人であり、本部以外に13か所の事業所を設置して、相談支援、生活介護、デイケア、ホームヘルパー派遣、就業支援などを実施している。利用者総数は約300人にのぼり、そのうち6～7割が知的障害者である。就業支援としては、就労移行支援、就業継続支援A型・B型の各事業を展開している。

従業員は、正規職員が約50人、フルタイムの非正規職員が約30人、パートタイムの非正規職員が約100人となっている。

イ 障害者雇用への取り組み

雇用障害者は14人であり、就業継続支援A型事業所で8人雇用しているほか、相談支援、作業現場、

事務補助等に従事している者が6人いる。障害種類別の内訳は知的障害が多く、それ以外は、視覚障害1人、精神障害2人、発達障害4人、聴覚障害1人などである。身分別では、フルタイム職員が3人で、残りはパートタイム職員である。

障害者雇用については、就労支援で障害者を送り出す立場なので、法人内で必要以上に雇用を増やそうとは考えていない。しかしながら、地域では民間企業の参入などにより、就労継続支援A型でありながら、実態として雇用でないような事業所が現れてきており、W法人自らが就労継続支援A型事業としてレストランを運営する動機にもなっている。

W法人では、知的障害者に偏らずに様々な種類の障害者を雇用したいと考えてはいるが、精神障害者がうつ傾向に陥って出勤できなくなったり、聴覚障害者が意思の疎通を図れずに退職に至ったりするなど苦勞を重ねている。

ウ 視覚障害者の職務と支援

W法人のサービス利用者のなかには視覚障害者も30人ほどおり、視覚障害者が現場で働くことの難しさを痛感していたので、1年ほど前に視覚障害者Lさんが紹介されてきたときに、同じような障害をもつ利用者の理解の一助になればという思いから採用した。

Lさんは相談支援の仕事に従事しているが、障害者総合支援法における相談支援専門員の要件である5年間の実務経験がないので、相談支援専門員による訪問サービスに同行したり、各施設からの報告内容を資料にまとめたりすることで、仕事内容を把握しながら経験を積んでいるところである。

W法人では、視覚障害者であっても自力でできることはやった方がよいし、どのような配慮が必要かは自分から発信して過不足なく支援を受けることが大切だと考え、採用当初はあえて介助者をつけずに様子をみたという。採用9ヵ月後からフルタイムの職場介助者をつけたが、将来的には、ネットワーク環境や支援機器を整備することによって介助割合を減らしたいと考えている。

(2) Lさんの概要

ア プロフィール

近畿地方出身の32歳女性、晴眼の夫との二人暮らし。視覚障害は生まれつきではなく、地元の公立中学校に通学していて3年生の初めに、コーツ病（滲出性網膜炎）に罹って失明した。当時は学校、家族ともに、盲学校は生まれつきの視覚障害者のためのものという先入観があり、すぐには転校先、進学先として思いつかなかった。そのため、教師による週1回の訪問授業、同級生のノートをもとにした録音テープで勉強を続け、出席日数は足りなかったが、そのまま学齢で卒業した。卒業後は家庭教師を依頼したが、母校の教師による訪問授業は2年間続いた。

その後、地元の盲学校の高等部普通科に進学した。失明後に音声パソコンを購入して利用しはじめていたが、盲学校の点字中心の授業や、三療分野を当然の進路とする指導方針になじまず、予備校での学習に重点を移した。教材は、ボランティアにより音声化、テキスト化されたものが使えた。高校時代に2回、ホームステイによりイギリスへの短期留学を行っている。

高等部卒業後、A0入試で合格した私立大学に進学して、社会福祉学を専攻した。在学中に、カナダに1年半留学したほか、卒業までに精神保健福祉士、社会保健福祉士の資格を取得し、さらに大学院に進んで教員免許も取得した。修了後、福祉機器メーカー勤務を経て、2013年7月からW法人に就職。

イ 就職までの道のり

大学卒業当時の目標は教員か公務員になることで、2009年から3年間、地元で採用試験を受験した。これらの試験は点字問題ではなく、電子データによる出題で、画面読み上げソフトで読むことができた。

大学院在学中に、アルバイトとして、就労移行支援事業所で知的・精神障害者に対するソーシャルスキルトレーニングの手伝いをした経験がある。

2012 年 11 月からは、福祉機器メーカーで翻訳と社員ブログの編集の仕事についた。翻訳の仕事は図が多かったにもかかわらず社内でサポートが得られず、家に持ち帰って作業するのが常態化していた。会社側は、音声パソコンがあれば何でもできると安易に考えていた様子だったという。また、外部機関の支援者を職場に入れることにも同意が得られず、作業に時間がかかることが、そのまま仕事の評価となって給与に反映される有様だった。

そのような状況のなかで、アルバイトでやっていた就労支援のような仕事がしたいという気持ちを募らせ、2013 年春にW法人を紹介されて、同年 7 月からの就職が決まった。

ウ 就職後のキャリア形成

現在のLさんは、利用者の様子を記録した業務日誌のデータ化と、ケース会議の資料・結果のまとめを行っている。また、週 1～2 回、公共交通機関を使って利用者の自宅を訪問する。採用当初は手の空いている職員が同行していたが、2014 年 4 月からは毎日の介助者がついたので、単独で行動することはなくなった。今後、同僚や介助者の力を借りながら、さらに仕事の幅を広げ、W法人のなかで責任を果たしていきたい考えだという。

エ 将来の希望など

Lさんは自分の経験をふりかえって、就職活動を行っている視覚障害者への情報提供や、企業関係者の理解促進、制度周知の一層の強化が必要だと感じている。生活の上に就労があるので、日常生活面での福祉的支援の充実、視覚障害者が育児や介護にも関わられるような多様な就労形態の普及に期待したいという。また、支援者には、就職後も定期的に、職場とのあいだに入ってアフターケアを続けてほしいと願っている。

11 事例M〔2014 年 9 月調査〕

(1) X社の概要

ア 事業展開や人事制度のあらまし

X社は、専門人材の派遣・紹介、グローバル対応や組織マネジメントのための研修教育、専門人材の採用・育成・評価等を包括的にカバーする人材管理システムの販売などを行っている総合人材サービス業の会社である。東京、名古屋、大阪、福岡などに営業拠点をおき、派遣スタッフを含めて約 1,900 人の従業員を擁している。

イ 障害者雇用への取り組み

雇用障害者数は 24 人（重度 14 人）であり、うち 4 人が視覚障害者である。営業の仕事に従事している 4 人を除いて、他はいずれも本社の管理本部に配属されており、大多数は人事・総務チームのなかで仕事をしている。X社では、肢体不自由、聴覚障害、内部障害、知的障害など様々な種類の障害者を雇用しているが、特に、知的・精神・発達障害者については、社内でダイバーシティチームと称して、活躍できる仕事の洗い出しに積極的に取り組んでいるという。

ウ 視覚障害者の職務の支援

雇用している視覚障害者 4 人のうち 2 人はヘルプキーパーとして勤務している。1 日 6 時間勤務、施術は 1 回 20 分であり、2 人が交替で施術と記録・管理を行っている。記録・管理用のパソコンでは、Microsoft Outlook と画面読み上げソフト PC-Talker を使用している。

本稿で取り上げる視覚障害者Mさんなど2人は正社員で、人材管理や総務などの事務的な仕事を行っている。必要な資料はほとんどが電子データで利用できるようになっているが、自社製品の人材管理システムのうち音声読み上げに対応していない部分や、イメージとして処理されたPDFファイルについては、それぞれ元データを入手して利用できるようにしている。支援機器については、社内のIT関連部署がサポートしており、必要に応じてメーカーへの確認等も行っている。

社内で定期的実施される集合研修は、事前に説明資料の電子データを入手するなどして視覚障害者が参加しやすい条件を整えている。また、社外で開催されるパソコン講座なども、会社で費用を負担するまでにはなっていないが、必要であれば業務の一環として参加することが認められている。

(2) Mさんの概要

ア プロフィール

35歳女性、東海地方出身で現在は東京で一人暮らし。先天性白内障により幼少時から視力0.1程度であったが、白内障の手術後に続発性緑内障を発症し、眼圧コントロールのための治療を続けながら、高校まで地元の普通学校に通学した。23歳のときに眼圧を下げる手術を受け、痛みからは解放されたが一層の視力低下と視野欠損を招き、現在では、視力は指数弁と手動弁の中間程度、視野は測定閾値以下となっている。術後経過が落ち着いた後、就職の意欲が出てきたことから、日本盲人職能開発センターOA実務科でビジネススキルを習得し、2004年秋に、X社の前身であるx社に就職を決めた。

イ 就職までの道のり

Mさんの地元では当時、どの支援機関に相談しても、視覚障害者は盲学校に進んでマッサージの仕事につくものという固定観念が感じられ、Mさんは、マッサージの仕事の素晴らしさは理解しながらも釈然としなかったという。家族がインターネットで調べてくれて、東京にある日本盲人職能開発センターのことを知った。さっそく上京し、約1年かけて東京都盲人福祉協会が行う在宅歩行訓練、日常生活訓練、日本点字図書館での点字訓練、日本盲人職能開発センターのPC基礎コースなどを受講しながら、事務処理科の就職希望者向けコース(OA実務科)を受験するための準備を進めた。

2004年4月に入校した日本盲人職能開発センターOA実務科では、Officeソフト操作や情報システム管理に加えて、ビジネスマナー、ビジネス法務、英会話、簿記などを広く学んだ。Mさんにとっては、日本経済新聞を講読する授業なども興味深かったという。

X社の前身であるx社との出会いは、11月の就職面接会においてであった。過去の面接会で「食事は一人でできますか」などと業務と関係のない質問ばかりされて辟易としていたMさんだったが、x社の担当者からは、業務を遂行するにあたりどんな支援機器が必要か、社屋を改装する必要があるとすればどんな場所かなどと現実的な質問がなされ、良い印象をもったという。その結果、x社で3日間の職場実習を実施することとなった。

職場実習では、x社が当初考えていた経理業務が画面読み上げソフトに対応しないことが明らかになり、一旦は不採用という結論を伝えられた。しかしMさんが直接担当者に電話をかけて「どうしてもこの会社で働きたい」という思いを伝えたところ、一転して採用が決まった。

ウ 就職後のキャリア形成

Mさんの入社に当たり、x社では各部署の庶務的業務の洗い出しを行い、事務用品の発注・在庫管理、新幹線回数券の管理、官公署への書類デリバリーなどがMさんの仕事になった。社外に出かける用務については、最初の2～3回は目の見える社員に付き添ってもらった。Mさんは、x社が「危険だから」、「無理そうだから」などと簡単に決めつけずに、いろいろな仕事にチャレンジさせてくれたことに感謝

しているという。

3年後、x社は企業グループ内の合併によりX社へと変わった。その1年後に事務所移転があり、それまで40人前後の小規模な職場であったのが250人近くの大所帯となり、フロア全体に仕切りがない大部屋レイアウトになるなどして、Mさんは職場環境の変化になかなか適応できずに苦しんだ。人事異動も頻繁にあったので、まわりにいる人の状況がよく把握できず、自分の障害について知らない人とやりとりする機会も増えて、辛い状況だったという。今ではMさんは、「視覚に障害があります。お声かけいただく際は部署とお名前を口頭でお教えてください」という立札を座席に設置して、同僚に注意を促している。

Mさんが現在担当している仕事は、所定のキーワードで検索して抽出した朝刊記事の社内配信、営業用パンフレットの残部確認と補充印刷、社外からの問い合わせメールのリスト化と担当者による回答状況の確認、各種備品の補充、振替伝票の配布などとなっている。また、他の種類の障害者のチームと連携して、先方で宅配便の伝票番号、送付先情報等をExcelシートに転記してもらったものを受け継いで、そのデータをもとに自身の業務を行ったりもしている。

職場のパソコンでは、PC-Talker7Ⅲ、Net Reader、ZoomText10、MMメールを使用している。X社のパソコンのOSがWindows XPからWindows 7に更新された際には、基本操作そのものの変化に加えて、それまで使用していた画面読み上げソフトXP Readerが使用できなくなるという問題が生じた。これに対してMさんは、日本盲人職能開発センターのフォローアップ研修や、視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）の講習会に参加して、新しい操作系を学習している。

エ 将来の希望など

Mさんは、「支援者の理解が不十分だと、家族も含め、つい、視覚障害者にはマッサージの仕事しかないと思わされてしまいがちだが、視覚障害者にもオフィスワークが可能であることを知ってほしい」と思いを述べた。上司のN氏によれば、面倒見の良いMさんは、知的障害者や高卒社員のリーダー的な役割を担っており、ダイバーシティチームにより多様な障害者雇用を進めていくなかでも、Mさんがサポート役となって活躍することが期待されているという。

第2節 事例報告についての分析

本研究で収集した事例について、項目に分けて分析を行うことにする。

1 特別支援学校・普通校における指導

盲学校において、進路として三療の道を薦められた、あるいは、周囲は三療に行くのが当然だと考えていたという当事者のコメントが少なからずあった。中学校3年で失明したLさんは、高校は地元の盲学校に進学したが、盲学校の三療を当然とする進路指導になじめず、予備校での学習に重点をおいて大学に進学した。Aさんの場合、地元の盲学校では鍼灸以外の仕事に就いている先輩が皆無であり、進路指導の教諭も三療への進学を前提に考えていた様子で、その他の進路についての情報が乏しかったという。北陸出身のEさんの場合、地元の盲学校では、視覚障害者の職業は三療が当たり前という認識であったため、東京の盲学校高等部普通科に進学し、コンピュータの道へ進んだ。

一方、東北の盲学校に通った事例でもJさんのように、情報関係に興味を持っていることを進路指導の先

生が知っていて、情報関係の学部がある4年制大学を探してくれたという事例もあった。また、コンピュータの専門家として働くAさんやJさんなどは、盲学校で専門的な教育を受けたおかげで、その後、現場で必要とされる高度な技術を効果的に身につけることができたとも考えられる。

他方、普通校で学んでいた時には弱視であったDさんは、学校内ではさまざまな配慮をしてもらったが、その後の進路となると、視覚障害者という観点での情報がなくて苦労したという。

特別支援学校に対しては、さまざまな分野で仕事をこなしている視覚障害者に関して情報提供をしていくとともに、普通校で教育を受けている視覚障害者に対しては、就労のつなぎ目の支援や情報提供の整備が必要であろう。

2 情報関連の専門家としての訓練

今回紹介した事例のうち、コンピュータ関連の訓練を受けたのは、Aさん、Dさん、Eさん、Jさんである。

Eさんは先天性疾患により全盲。盲学校を経て、技術大学に進学し、コンピュータを学んだ。授業では、C言語、JAVA、Rubyなどを学んだ。現在は、P社でアクセシビリティ診断、研修会講師などの業務を行っている。

Dさんは、幼少期より視覚障害（弱視）であり、普通大学の情報科を卒業した。大学では、C言語を主として、さまざまなプログラムを学び、在学中に、情報処理技術者試験第2種に合格した。障害者枠でシステムエンジニアとして就職したが、その後、病状が悪化して全盲となったため、その企業で働き続けることを断念し、その後、P社に就職。現在は、アクセシビリティ業務や営業活動を行っている。

Aさんは、生まれつきの全盲であり、地元の盲学校を卒業した後、技術短期大学に進学した。N社に就職後もスペシャリストになろうとの思いは強く、新技術のセミナーに参加し、自学自習でプログラミング言語（VBA）を習得、さらに、通信課程の大学に編入して工学士を取得した。現在、N社で使っている勤怠管理システムはAさんが開発に関わり、その後の管理を任されており、勤怠管理の制度とシステムの両面に精通した担当者として、高く評価されている。

Jさんは、生まれつきの全盲であり、盲学校で過ごしたが、中学の先生の影響でプログラミングに興味をもち、高校ではスクリプトを書いて遊ぶようになった。高校の先生が情報関係の学部のある4年制大学を探してくれ、大学では、コンピュータシステムの基礎、アルゴリズム、C言語、ネットワーク、システム開発などを学び、資格は大学2年でIPAの基本情報技術者、入社後、情報セキュリティスペシャリスト、応用情報技術者、Javaプログラマ、ベンダー系の認定試験などを取得した。現在の職場では、他のメンバーが顧客先に出向き、Jさんは言語系のプログラミングに特化して仕事をしているが、その高い技術力が評価され、貴重な存在となっている。

コンピュータプログラミング関連の仕事が視覚障害者に向いているとされ、視覚障害者を対象とした職業訓練がさかんに行われた時期があったが、現在は画像処理などの影響で困難になってきたという見方がある。この点に関して、Jさんの上司M氏は、「プログラマとしての高度な技術は会社にとって非常に重要であり、（視覚障害者が）プログラマとしての技術を高めることで社内での存在感を高めていくという方向もあるのではないか」と述べている。M氏がいう「高度な技術」を身につけるためには最新の技術の勉強を行う必要がある。障害者向けの訓練は基本的な技術を学ぶ場とし、最新の技術を学ぶためには、一般向けの教育機関や勉強の場、及び、資格取得に関する配慮面の支援を行っていくほうが効率的ではないかと思われる。

3 企業側の受入れにおける対応：支援機器、人的支援

今回の事例研究では全盲あるいは重度弱視の人々を対象としたため、研究対象となった人は画面読み上げソフトを使用していた。そのソフトとして、頻繁に使われているのは、JAWS for Windows、PC-Talker であり、重度弱視者の場合には、ZoomText、携帯型拡大読書器(RUBY)を併用していた。XP Reader は、パソコンのOSがWindows XPからWindows 7に変更された際に使用できなくなった。(Mさんは研修や講習会に参加して新しい環境に対応している。) その他、携帯用点字ディスプレイ装置(ブレイルセンス、ブレイルメモ)、会議用などにノートパソコンを使用している場合もあった。就職前に視覚障害があった人々に関しては、企業側は受入れに際して、当事者にどのような支援が必要か聞き、入社までに支援機器の手配をしているものがほとんどであった。復職をしたFさんやIさんは、自分で情報収集をして仕事を続けるために必要だと思われる訓練を受け、会社との交渉を行っている。

人的支援の提供の仕方は、必要な場合に適宜同僚が対応する(Aさん、Fさん、Iさん、Mさん)や障害者を含む同僚が適宜手助けする(Cさん、Dさん、Eさん、Gさん)が多く、チューター役の先輩社員がサポート(Hさん)、シニア社員が支援(Bさん)、上司や同僚が適宜サポート(Jさん)、上司がサポート(Kさん)、就職後しばらくしてから職場介助者をつけた(Lさん)というものもあった。仕事の内容によって異なるが、大半は「必要な時に周囲の人がサポートする」という体制で仕事をこなすことができている様子であった。

4 企業側による視覚障害者の「仕事ぶり」に対する評価

視覚障害者の「仕事ぶり」に関する上司等のコメントでは、「視覚障害があるがゆえの不備は仕方がない」と障害があるがゆえの不備や遅れについては理解を示しつつ、「人より時間は少しかかるが、きちんと仕事を期日までにやってくれる」ことや「この人に聞けばわかる」「この人に任せれば問題解決ができる」ことが高く評価され、他の人と同様に公正に評価していることがわかる。「仕事の流れにおける自分の役割」を考えることは、視覚障害の有無にかかわらず、仕事をする上で不可欠であろう。

Dさんは、「最初は何でも自分でやろうとしたが、結局、時間がかかるだけでなく仕上がりも不十分で、同僚の手をわずらわせるだけだと気づいた」という。また、Jさんの場合、顧客先に出向いての作業は上司が行い、Jさんは画像を伴わないプログラムの作業に特化することで専門職としての能力を十分に発揮できている。自分の仕事を効率よく仕上げることを意識して仕事をするとともに、得意分野に特化して他の人と役割分担を行っている場合に、スムーズに仕事が流れているようである。

第3章 アメリカにおける視覚障害者のキャリア形成支援の現状と課題 — ニューヨーク州とネブラスカ州における州職業リハビリテーション(VR)機関と若者向け就業経験プログラムを中心として —

第1節 本章における研究対象

日本では古くから視覚障害者の職業として三療の分野が確立されてきたが、近年では、三療から派生した職種であるヘルスキーパー、コンピュータを使った職種、教職、弁護士と職種に広がりが出てきている。しかし、視覚障害者の職業紹介状況(平成24年度)¹では、視覚障害者の就職件数の49.0%があんま・鍼・灸・マッサージの分野であり、重度視覚障害者では67.8%と三療の分野が多く、依然として「視覚障害者の仕事」と呼べるものが存在する。

本研究は「キャリア形成」がテーマである。若者一般について考えると、18歳の時点で明確に「やりたい仕事」がある者はそれほど多くはなく、周りの人々からほめられた体験を自分の「強み」と意識し、やれることを選んでいくうちにキャリアが形成される者が多いのではないかと思われる。視覚障害のある者のキャリア形成も同様であると考えられるが、視覚障害がある場合には障害がない人に比べて多くの障壁がありうまくいかないことが多く、ネガティブに考えて良い展開のイメージが描けない場合が多い。このようなマイナスの体験をプラスの思考回路に持っていくためには、あらゆる場面で親、教育者、支援者を初めとする周りの人が、本人の「強み」がどこにあるのかを指摘し、改善できる点があればその事柄を指摘して、プラスになるようなフィードバックを行っていくことが大切である。このような周囲からのフィードバックを得ながら、自らの力でキャリアを選び、キャリアを形成していくことが「キャリア形成」であるとの考えから、本章では「キャリア形成」を広義にとらえて、職業選択から就職、その後の職業における道筋全てを含むものとする。

そこで本章では、教育と成人リハビリテーションをつなぐ「学校から職業への移行(School to Work)」に主眼をおき、アメリカ合衆国(以下「アメリカ」とする)で視覚障害のある若者の「キャリア形成」がどのように実施されているかについて、東海岸で視覚障害者教育と福祉に長い歴史をもつニューヨーク州と、そのような歴史の短いことから当事者がリーダーシップを発揮して支援サービスの仕組みを構築してきたネブラスカ州を取り上げ、州職業リハビリテーション(VR)機関(以下「州VR機関」という)および職業準備訓練の一環として行われる若者への就業経験プログラムについて調査し、さらに、アメリカで実施されている調査研究の動向についても併せて探求しようとするものである。

第2節 教育から成人プログラムへの移行(transition)

1 障害児教育法に定める移行²

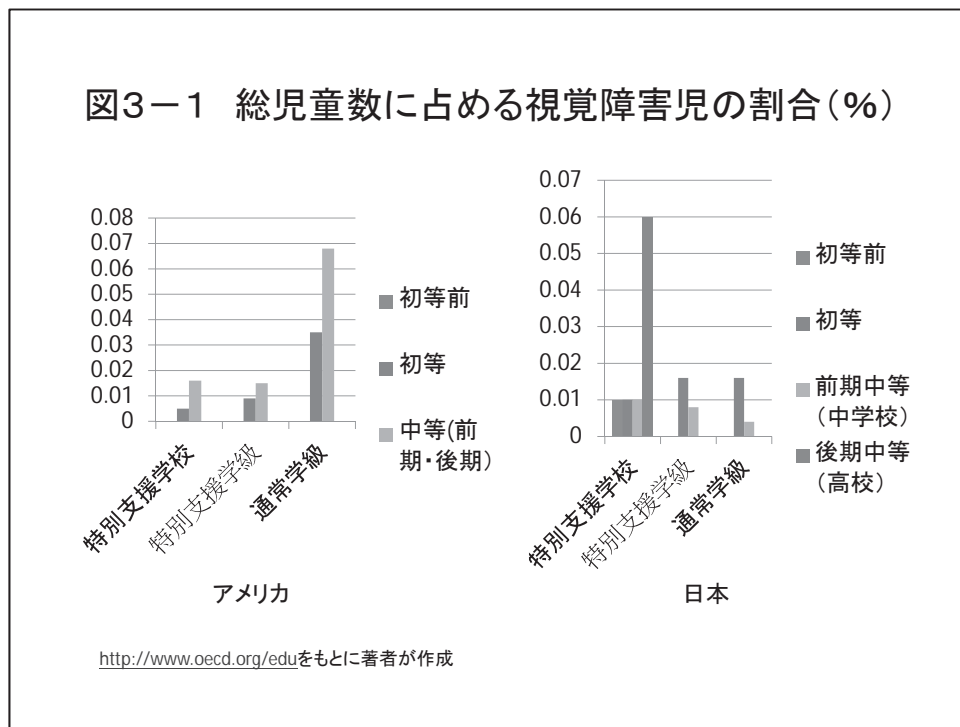
日本の視覚障害のある児童や若者は盲学校で教育を受ける割合が高く、この傾向は高校で顕著である。これに対して、アメリカでは視覚障害児のほとんどが、一般校で障害のない子どもたちと一緒に教育を受けている(図3-1)。障害児が必要とする支援は、障害児教育法(The Individuals with Disabilities Education Act: IDEA、以

¹ 全国視覚障害者雇用促進連絡会、雇用連情報第60号、P.16

² <http://www.gao.gov/assets/600/592329.pdf> P1-P3

後「IDEA」とする)のもとで一括して提供される。

図3-1 総児童数に占める視覚障害児の割合(%)



IDEA は 1990 年に施行された連邦法で、全ての障害児に対して、公立高校で適切な教育を無償で受ける権利を保障している。視覚障害児の場合は、点字図書や拡大図書の手配、障害児のための放課後プログラムなど必要なサービスを受けることができる。しかし、IDEA の対象となるのは 21 歳までであり、高校を出た後は自分で必要なプログラムに申込み、登録しなければならない。このため、「教育」の枠組みでの支援から「成人」の枠組みでの支援への移行を容易にするため、IDEA2004 年改正法³で、高校在学中の 16 歳までに本人や親、学校関係者の間で開かれる会議で個人教育計画(IEP)を作成し、卒業後に必要なサービスを決めなければならないと定めた。この会議は教育側の責任で開かれるが、必要ならば州 VR 機関のスタッフも参加し、州 VR 機関への登録が行われる。⁴

2 中等教育後に受けることができるサービス⁵

中等教育後（高校を出た後）、障害のある若者は以下のようなさまざまなサービスを受けることができる。

- ・連邦教育省、リハビリテーション・サービス部（RSA）が提供するサービス

このサービスについては、第 2 節で述べる。

- ・省庁のネットワークにより提供されるサービス⁶

1998 年労働力投資法（Workforce Investment Act of 1998、以下「労働力投資法(WIA)」という）により、訓練の情報提供、キャリアカウンセリング、求人情報提供など、労働力開発に関連する種々のサービスを 1 つのセンターで受けることができるようになり、パソコンや公的施設に設けられたブースからも情報にアクセスできるようになった。このセンターはワンストップセンター(one-stop career center)と呼ばれていたが、2012 年 7 月から「ア

³ 34CFR 300.320 から 300.324

⁴ <http://www.gao.gov/assets/600/592329.pdf>

⁵ <http://www.gao.gov/assets/600/592329.pdf> P. 7

⁶ <http://jobcenter.usa.gov/about-us>

メリカン・ジョブ・センター(American Job Center)」という名称になった。教育省(Department of Education)、労働省(Department of Labor)、退役軍人省(Department of Veterans Affairs)、総合サービス局(General Services Administration)、中小企業局(Small Business Administration)、大統領官邸(The White House)の連邦機関から資金を得て、労働力開発のための個人向けサービスを提供している機関は3000ほどあり、これらの機関が「アメリカン・ジョブ・センター・ネットワーク(American Job Center Network)」のロゴの下にまとめられ、インターネット情報は1つのサイトを窓口として発信されている。アメリカン・ジョブ・センターで受けられるサービスには若者を対象としたものがあり、障害のある若者の学校から成人プログラムへの移行で重要な役割を果たしている。

・社会保障サービス⁷

社会保障局(Social Security Administration: SSA)は、社会保障障害保険(Social Security Disability Insurance、以下 SSDI とする)プログラムと補足的保障所得(Supplemental Security Income、以下 SSI とする)プログラムを通して障害者に給付金を提供している。

社会保障局は、また、18歳から64歳のSSDIまたはSSI受給者を対象とした求職・就職、雇用の維持のための労働切符プログラム(Ticket to Work program)を管轄している。利用者はEmployment Network⁸または州VR機関と契約を結ぶことで支援を受けることができる。

・医療保険サービス

「メディケア&メディケイド・サービス・センター(Centers for Medicare & Medicaid Services)」は、障害者、低所得者、高齢者向けの医療保険を提供している。

3 リハビリテーション法に定める移行

1998年労働力投資法(WIA)と整合性を持たせるための1998年リハビリテーション法改正により、州VR機関に州の教育機関と調整を取りながら移行サービスを提供する権限が与えられた⁹。移行サービスはリハビリテーション法で以下のように定義されている。「“移行サービス(transition services)”とは、成果に向けたプロセス(outcome-oriented process)の中で計画される生徒のための調整された一連の活動であり、学校から学校後の活動への動きを促進させるものである。この中には、中等後教育、職業訓練、一般雇用の場における雇用(援助付雇用を含む)、継続的教育、成人対象のサービス、自立生活、地域社会への参加を含む。この調整された活動は、個人のニーズに合わせ、その者の好みや関心に基づいて提供され、指導、地域社会での経験、雇用その他の学校後の成人の生活の目的の設定、必要ならば、自立生活スキルと機能上の職業評価も含まれる¹⁰。」

2014年7月22日には、労働力投資法(WIA)を改正するWorkforce Innovation and Opportunity Act (WIOA)が法律として成立した。(この法律は2015年7月1日から施行されることになっている。)連邦VRプログラムから得られる資金の15%以上を、障害のある生徒の「移行期職業準備サービス(pre-employment transition services)」の予算とすることなどの修正が加えられることになっている¹¹。

4 日米の背景の差

日米のキャリア形成を考える際には、背景も頭に入れておく必要があるであろう。考えつくものを挙げてみる。

・アメリカは自己責任、自己決定に基づく国である。日本の学校では、就職先の紹介もその役割とされているが、

⁷ <http://www.socialsecurity.gov/pubs/EN-05-10065.pdf>

⁸ SSAと契約を結んだ支援機関。個人、(公的機関または民間機関の)パートナーシップ、または、2つ以上の組織が結合した団体である。

⁹ Rehabilitation Act Section 101 (a) (11) (D); 34 CFR 361.22; 29 U.S.C. 721 (a) (11) (D)

¹⁰ Rehabilitation Act Section 7(37)

¹¹ <http://www2.ed.gov/about/offices/list/osers/ras/publications/wioa-changes-to-rehab-act.pdf>

アメリカでは学校が就職先を探すことはない。仕事（キャリア）に向けた橋渡しをするのがその役割だと考えられている。

- ・アメリカの学校教育の運営責任は州政府と学区にあり、州や学区による財政力の格差により、州や学区によってサービスの質にばらつきがある可能性がある。
- ・日本の社会構造は「均一化」「平均化」を特徴とするのに対して、アメリカの社会構造は「多様性」「個別性」を特徴とする。
- ・アメリカには寄付の伝統があり、民間のNPOへの寄付金の額が日本に比べて格段に大きい。税制においても寄付を優遇している¹²。
- ・アメリカの失業率（2014年9月季節調整値）¹³は、ノースダコタ州の2.8%からジョージア州の7.9%まで、幅がある。
- ・アメリカの自営業率（農林漁業を除く）は、日本、英国、ドイツ、フランス、アメリカの5ヶ国で最も低い¹⁴。
- ・アメリカの転職率は高い。1957年から1964年に生まれた人々が18歳から46歳に行った仕事の数の平均は11.3個であった¹⁵。この約半数が、18歳から24歳に行ったものだった。

第3節 連邦教育省、リハビリテーションサービス部（RSA）

1 概要

アメリカの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る。教育省の中に「特別支援教育・リハビリテーションサービス局」（Office of Special Education and Rehabilitative Services : OSERS）があり、その下にリハビリテーションサービス部（Rehabilitation Services Administration : RSA、以後「RSA」とする）がある。RSAは、「1973年リハビリテーション法（Rehabilitation Act of 1973）」に基づいて州に補助金を提供している。¹⁶

RSAはFY 2014¹⁷の時点で10ほどのプログラムを提供しているが、「職業リハビリテーション（Vocational Rehabilitation）」プログラムへの支出額が格段に多く、\$2,573,038,400であった。2番目は「高齢視覚障害者自立支援サービス」（\$32,983,830）、さらに「援助付雇用プログラム」（\$27,272,520）、「自立生活プログラム」（\$22,649,220）の順である。

「職業リハビリテーション（VR）プログラム」は1973年修正リハビリテーション法（Rehabilitation Act of 1973）第I編（Title I）、「援助付雇用（SE）プログラム」は同法第VI編（Title VI）に基づいて運用されている。職業リハビリテーション（VR）プログラムの各州VR機関の補助金額は、州人口と1人当たりの所得を用いた公式で計算して定められ、連邦78.7%：州21.3%の割合で資金を負担する。（援助付雇用（SE）プログラムについては、連邦が全額負担する。）

RSAの補助金を得るために、州はRSAコミッショナーに対して計画書（state plan、以後「州計画」とする）を提出し、その中で指定州機関（designated state agency）および指定州部署（designated state unit）を指定する。これらは、州職業リハビリテーション機関（vocational rehabilitation agency、「州VR機関」）と呼ばれている。

¹² <http://www.clair.or.jp/j/forum/series/pdf/newyork.pdf>

¹³ <http://www.bls.gov/web/laus/laumstrk.htm>

¹⁴ http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-jell/h05_hz030108.html

¹⁵ U.S. Bureau of Labor Statistics, Longitudinal Survey, <http://www.bls.gov/news.release/nlsoy.nr0.htm>

¹⁶ <http://www2.ed.gov/about/offices/list/osers/rsa/index.html>

¹⁷ 連邦政府の2014年度（FY 2014）は、2013年10月1日から2014年9月30日である。

リハビリテーション法では、「視覚障害者のための州 VR 機関」を「その他の障害の州 VR 機関」とは別に設けることができると定めているので、「全ての障害に対応する州 VR 機関（統合型）」が 1 種類ある州と、「視覚障害者のための州 VR 機関（視覚障害型）」と「視覚障害以外の障害のある者のための州 VR 機関（一般型）」の 2 種類がある州がある。全米では 80 の州 VR 機関が RSA の資金提供を受けているが、職業リハビリテーション(VR)プログラムと支援付雇用(SE)プログラムに関しては、80 全ての州 VR 機関が資金提供を受けている。

2 職業リハビリテーション(VR)プログラム、援助付雇用(SE)プログラム

(1) 対象となる者

リハビリテーション法では、RSA の職業リハビリテーション(VR)プログラムを利用できる者を「実質的に雇用の妨げとなる身体的または精神的障害があり、職業リハビリテーション(VR)サービスから恩恵を受けることができ、VR サービスを必要としている者」¹⁸と定義している。

各州 VR 機関でさらにそれぞれの定義がある。ニューヨーク州 NYSCB（後述）の場合は、「法的盲(legally blind)である者」（良い方の目の矯正視力が 20/200 以下、または、良い方の目の視野が 20 度以下の者は、「法定盲」とみなされる）であり、ネブラスカ州 NCBVI（後述）の場合は、「通常の職業や日常生活活動を営む能力を大幅に制限するほど、視力に機能障害がある者」¹⁹であり、所得保障補助給付 (SSI) や社会保障障害保険 (SSDI) の受給者は大抵の場合、受給資格があるとみなされる。サービス受給資格があるか否かは、州 VR 機関のカウンセラーが決定する。

「視覚障害者のための州 VR 機関」で VR サービスを利用することができる人には、重複障害者も含まれる。「視覚障害者のための州 VR 機関」では、支援付雇用(SE)は視覚障害以外に障害がある人に対して用いられ、援助付雇用(SE)プログラムの枠で RSA から得られる資金が使われる。視覚障害しか障害がない人が（支援機器のバージョンアップなど）就職後も支援が必要な場合には、VR プログラムの一部で「就職後サービス」(post-employment service)という位置づけで支援が提供されることが多い。²⁰

(2) サービス提供の流れ

VR プログラムの申込み(Status 02)をすると、州 VR 機関のカウンセラーが必要書類を入手してアセスメントを行う。更なる評価が必要な場合には「職業経験トライアル(Trial Work Experience)」などの延長評価(Status 06)を行う。サービスを受ける資格があると判断されれば、個人雇用計画(IPE)を作成する(Status 10)。本人とカウンセラーが話し合って、サービスの種類と程度が決定されると、個人雇用計画(IPE)を実施(Status 18)し、就職に必要な準備が完了すると Status 20 となる。就職(Status 22)することができれば、本人と雇用主に対するフォローアップが開始、90 日間継続して満足できる状態で働くことができれば、支援を終了する基準を満たしたとみなされ、「雇用の達成(successful employment outcome)」(Status 26)と記録される。一方、VR サービスを 1 つ以上受けた後に雇用の目標を達成せずにサービスを終了した場合には、Status 28 となる。

Status 26 の条件を満たしたが、障害や職場の状況が変わった、あるいは、上のキャリアを目指す(advance in employment)ために州 VR 機関のサービスを必要とする場合には、就職後サービス(post-employment

¹⁸ “Eligible individuals are those who have a physical or mental impairment that results in a substantial impediment to employment, who can benefit from vocational rehabilitation (VR) services for employment, and who require VR services.” <https://rsa.ed.gov/programs.cfm?pc=basic-vr>

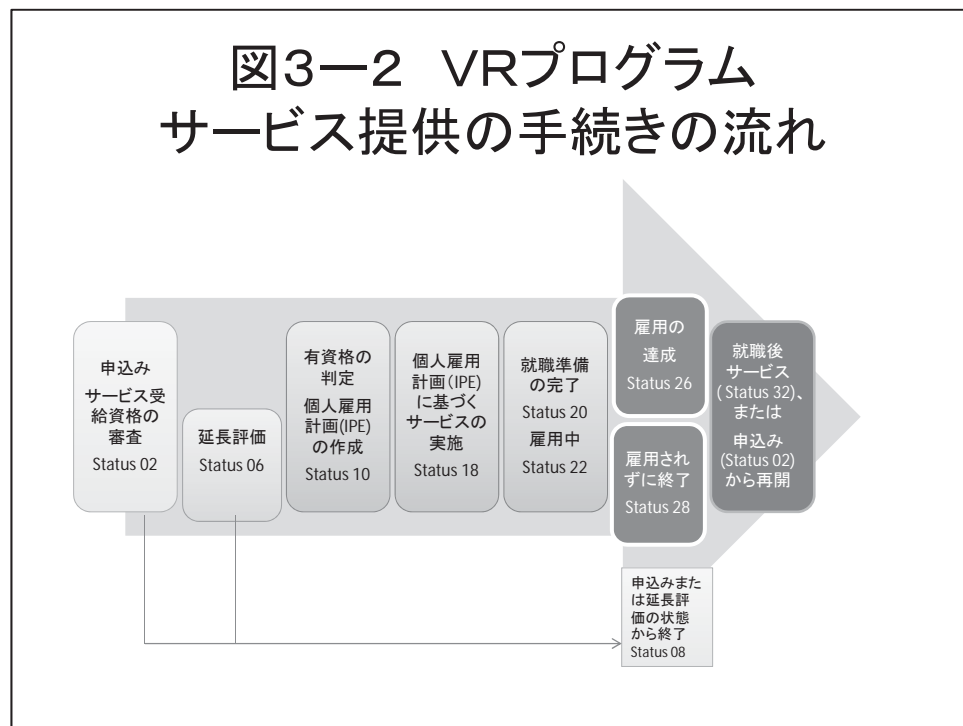
¹⁹ “Blind person shall mean a person having sight that is so defective as to seriously limit his or her ability to engage in the ordinary vocations and activities of life” (Nebraska Revised Statute 71-8603)

<http://www.ncbvi.ne.gov/rules/chapter-1.html>

²⁰ Linda Mock 氏からの 2014 年 1 月 9 日付メール

service) (Status 32)を受けることができる。例えば、支援機器のバージョンアップが必要だが、雇用主が資金を提供できない場合などがこれに該当する。就職後サービスは、簡単な支援で期間が短い場合に使われる。サービスの期間が長く、複雑な支援が必要な場合や再就職や転職のために支援が必要な場合には、新たに申込み (Status02) から開始されることが多い。²¹ (図3-2)

州 VR 機関は、職業リハビリテーション (VR) プログラムと援助付雇用 (SE) プログラムの利用者のデータを、コード番号を用いて RSA に報告する。その結果は、RSA-911 としてまとめられ、議会と大統領への年次報告に用いられる²²。



(3) 職業リハビリテーションにおける利用者の「目標の達成」とは？

ア 視覚障害者の雇用に関する法律

視覚障害者の雇用を促進するために作られた法律には、ランドルフ・シェパード法 (Randolph-Sheppard Act) とジャビッツ・ワグナー・オデイ法 (Javis-Wagner-0' Day Act) がある。

ランドルフ・シェパード法 (Randolph-Sheppard Act) は、1936 年に作られた法律で、視覚障害者に訓練を提供し、免許を与えられた者に雇用の機会を提供するものである。免許が与えられれば、州 VR 機関と契約し、連邦・州・地方自治体の施設内のカフェテリアや売店、自動販売機の経営を行ったり、これらの施設で働いたりすることができる。(この法律に基づくプログラムは、以後、「売店プログラム」または「Business Enterprise Program (BEP)」と表記する。)

ジャビッツ・ワグナー・オデイ法 (Javis-Wagner-0' Day Act) は、1938 年に成立した法律である。視覚障害者を雇用する非営利組織は、National Industries for the Blind (NIB) を介して、連邦政府に「公正な市場価格で製品を提供する」ことができる。このプログラムは AbilityOne と呼ばれ、オンラインを用いて 1 つの窓口で管理されている。

²¹ Nyman 氏からの 2014 年 4 月 28 日付メール

²² <http://www2.ed.gov/policy/speced/guid/rsa/pd/2014/pd-14-01.pdf> P. 1

イ Status 26 「雇用の達成」(Successful Employment Outcome)

RSA への報告において、Status 26 「雇用の達成」と記録されるのは、以下の状況となった場合である。

- ・一般雇用の場での援助なしの雇用
- ・一般雇用の場での援助付雇用(SE)
- ・自営
- ・売店プログラム(BEP)での雇用
- ・主婦
- ・無給家族労働者

「労働力投資法(WIA)」と整合性をとるための 1998 年のリハビリテーション法改正で、「雇用の達成(Status 26)とみなされるためには、「統合的な職場(integrated setting)」でなければならないと規定が改正された。(これに加えて、最低賃金以上でなければならない。) 施行規則 34CFR361(33)は「統合的な職場(integrated setting)」を、「(i) サービス提供者以外の障害者でない者と交流があるコミュニティで典型的に見られる職場」と定義している。

ジャビッツ・ワグナー・オデイ法のもとで運営する組織に就職した場合、統合的な職場で、かつ、最低賃金以上を得ているかをもとに、州 VR 機関のカウンセラーが個別に「雇用の達成(Status 26)」に該当するか否かを判断する。条件を満たしていないと判断されれば、Status 28 の中の「延長雇用(extended employment)」のコードを用いて RSA に報告する。

ウ 「競争的（一般雇用の場での）雇用(Competitive Employment Outcome)」

イに示す「雇用の達成」(Successful Employment Outcome)から、主婦と無給家族労働者を除いたものが「競争的雇用(Competitive Employment Outcome)」である。

(4) 支援サービスの分類

RSA から州 VR 機関に提供された資金は、各利用者のニーズに合わせてさまざまな支援に用いられるが、実施された支援サービスは下記の分類に従って記録され、RSA に報告される。

- ・アセスメント
- ・障害の診断と治療
- ・カウンセリングとガイダンス
- ・訓練
- ・就職活動の支援
- ・職業紹介
- ・援助付雇用（ジョブコーチングなど、雇用主が求める方法で仕事が行えるようにするための、認定された専門家による従業員への訓練）
- ・支援機器（ニーズや環境の評価、支援機器の購入や借り入れ、支援機器に関する訓練など）
- ・生活維持費：就職活動に必要な服の購入、自宅から通うことができない場合の短期の食費・住居費など
- ・交通費（州 VR 機関までの交通費など）
- ・人的支援サービス（朗読者、移動同行者など）

上記の「訓練」には（a）高等教育機関における訓練、（b）（資格取得を目的とする）職業に関する訓練、（c）職場における訓練(OJT)、（d）基本的学力や読み書きのための訓練（e）職業準備訓練、（f）障害に関連したス

キルの訓練、(g) その他の訓練（高校卒業レベルを証明する GED のための訓練、資格や免状にはつながらない大学の授業における訓練）が含まれる。（表 3－1）

表 3－1 職業リハビリテーションプログラム 訓練サービス内容

高等教育機関における訓練（その他の奨学金が使えない場合、フルタイム・パートタイム学生、大学の夏季プログラムなど）		
短大・コミュニティカレッジ	大学学士課程	大学修士課程
（資格取得を目的とする）職業に関する訓練		
コミュニティカレッジや大学の職業スキル訓練コース	ビジネススクール	技術訓練校
職場（OJT）訓練		
就職を約束している雇用主による特定の職に必要なスキルを得るための訓練		
基本的学力や読み書きのための訓練		
第二外国語としての英語	中等教育終了レベル習得	読み書きなど
職業準備訓練		
職業人としての適切な行動	遅刻せずに出勤、適切な服装	生産性の向上
職業経験訓練		
就職を約束していない雇用主による訓練、高校生や大学生が職業の経験を得る		
障害に関連したスキルの訓練		
歩行訓練	点字	弱視用支援機器の訓練

（5）RSA による評価²³

ア 基準と指標

（ア）概要

RSA のコミッショナーは毎年、州 VR 機関からの報告を受け、州 VR 機関が州計画を遵守し、リハビリテーション法に定める基準と指標 (Evaluation Standards and Performance Indicators) を満たしているかを調べる。評価には 2 つの基準 (Standard 1 と Standard 2) があり、Standard 1 には 6 指標 (indicator)、Standard 2 には 1 指標がある。一般型・統合型 VR 機関と視覚障害型州 VR 機関では、評価基準の目標値が異なる。また、視覚障害型では、Standard 1 については 2 年分のデータを用いて計算する。

＜基準と指標＞

- 1.1 「雇用の達成」の総数に関して、現期間と前期間の比較
- 1.2 「サービスを受けた後に VR プログラムを終了した者」に占める「雇用の達成」の割合
- 1.3 「サービスを受けた後に VR プログラムを終了した者」に占める「競争的雇用を得た者」の割合
- 1.4 「競争的雇用を得た者」に占める「重度の障害 (significant disabilities) をもつ者」の割合
- 1.5 「競争的雇用を得た者」の平均時給が、州全体の平均時給に占める割合
- 1.6 「競争的雇用を得た者」に関して、「個人所得 (personal income) が最も大きな収入源である」と答えた者の、サービス開始時とサービス終了時の割合の差
- 2.1 「サービスを受けた後に VR プログラムを終了した者」が「VR プログラムを修了した者」に占める割合に関して、「マイノリティ出身者」が「マイノリティ出身でない者」に占める割合

（マイノリティ出身者は、以下の人種や民族であると報告した者である：アメリカン・インディアン、アラスカ先住民、アジア人、黒人またはアフリカ系アメリカ人、ハワイやその他の太平洋諸島の先住民、ヒスパニックまたはラテン系アメリカ人²⁴）

²³ <https://rsa.ed.gov>

²⁴ 34CFR361.81

Standard 1 の 6 指標のうち、1.3、1.4、1.5 は重要指標とされている。Standard 1 の 6 指標のうち 4 つ、3 つの重要指標のうち 2 つが基準値を満たしていれば、基準を満たしているとみなされる。州 VR 機関が基準を満たしていない場合には、パフォーマンスを上げるための計画書を作成し、RSA の指導(technical assistance)を受けなければならない。

(イ) ニューヨーク州とネブラスカ州の場合

FY2012 に、ニューヨーク州の NYSCB は 7 つ全て、ネブラスカ州の NCBVI は 7 つの指標のうち 6 つにおいて、目標値を満たし、RSA の補助金を得るために必要な基準を満たした。

イ その他の評価や政策見直しの方法

(ア) モニタリングリポート²⁵

州 VR 機関が州計画に従っているかを調べるために、RSA は 1 年間に 14 機関、1 つの州 VR 機関に関して 5 年に 1 回程度、現地調査を行う。調査報告書はモニタリングリポートと呼ばれ、RSA のサイトで閲覧できる。

(イ) 全州アセスメント²⁶

サービスを提供している州 VR 機関は、(その州 VR 機関にある場合には) 諮問機関である州リハビリテーション委員会(State Rehabilitation Council²⁷)と協力して 3 年に 1 度、その州の障害者のリハビリテーションにおけるニーズを調査し、州計画に含めなければならない。この調査は、Comprehensive Statewide Needs Assessment (CSNA) と呼ばれている。

(ウ) NIDRR による研究²⁸

教育省「特別支援教育・リハビリテーションサービス局」(Office of Special Education and Rehabilitative Services : OSERS)の下に RSA と並んで National Institute on Disability and Rehabilitation Research (NIDRR) という機関が置かれている。この機関は、障害者の雇用や社会への統合を促進する活動の研究を行うために 1978 年に設立され、RSA のプログラムなど、障害者関連の政策決定に大きく貢献している。

第 4 節 ニューヨーク州 NYSCB

1 ニューヨーク州とは²⁹

ニューヨーク州はアメリカの中核であり、商業、金融、出版、文化・芸術の中心である。州都は Albany、2005 年の人口(推測)は、19,254,630 人である。2000 年統計では、白人が人口の 67.9%を占め、黒人 15.9%、ヒスパニックまたはラテン系 15.1%、アジア系 5.5%と多様である。2008 年のニューヨーク州の失業率は 5.4% (合衆国平均 5.8%) であった。

²⁵ https://rsa.ed.gov/choose.cfm?menu=mb_reports_mon

²⁶ <http://www2.ed.gov/programs/rsabvrs/resources/vr-needs-assessment-guide.pdf>

²⁷ P.92 参照

²⁸ <http://www2.ed.gov/about/offices/list/osers/nidrr/about.html>

²⁹ <http://www.infoplease.com/us-states/new-york.html>

2 ニューヨーク州 NYSCB

ニューヨーク州では、「視覚障害者のための州 VR 機関」と「それ以外の障害のための州 VR 機関」の2機関で障害者の職業リハビリテーションサービスを担当しているが、本節では、「視覚障害者のための州 VR 機関」である「ニューヨーク州視覚障害者委員会(New York State Commission for the Blind: NYSCB、以後 NYSCB という)」に焦点を当てる。

(1) 概要³⁰

NYSCB は、ニューヨーク州児童家族サービス局(New York State Office of Children and Family Services)の中の機関であり、7つの地域事務所(district office)があり、ニューヨーク州に住むさまざまな年齢の法定盲(legally blind)の人々にサービスを提供している。NYSCB は、民間 NPO のサービス提供者(private not-for-profit provider)と契約を結んでいる。

(2) 歴史

1906 年に州法に基づいて行われた調査で、ニューヨーク州には「眼鏡を使っても、形や色が識別できない、1 フィート(約 30 センチ)先の指の数を数えることができない、手書きや一般の印刷物を読むことができない、のいずれかである」人が 5,308 人いることがわかり、1913 年 4 月に NYSCB の行政委員会(board of commissioners)が設置され、9 月に事務所がオープンした。この機関の主な業務はニューヨーク州の視覚障害者の数やニーズを把握することであったが、障害者雇用に向けた訓練校やワークショップの設置、在宅での訪問支援も行い、これが現在の職業リハビリテーション(VR)サービスの礎となっている。1913 年に全盲者が街角で新聞の販売を始めたのが、現在でも行われている売店プログラム(Business Enterprise Program: BEP)の始まりであり、また在宅の分野では、民間組織によって行われていた視覚障害者のための雑誌発行業務について、在宅業務部分を NYSCB が担当し、視覚障害者に仕事を提供した³¹のが始まりである。

(3) NYSCB によるニューヨーク州の視覚障害者数の推測

州 VR 機関が毎年 RSA に提出する VR プログラムの州計画³²には、州の視覚障害者数の推測値が記載されている³³。NYSCB の FY 2014 州計画では、ニューヨーク州には 14 歳から 64 歳の法的盲の人々が約 16,000 人いると推測している。

(4) 雇用関連プログラム

ア 歳入

RSA への年次報告書に示された FY 2012 の雇用に関連するプログラムの歳入は、表 3-2 のとおりである。

³⁰ <http://ocfs.state.ny.us/main/cb/about.asp>

³¹ <http://ocfs.ny.gov/main/cb/HIGHLIGHTS%20IN%20THE%20HISTORY%20OF%20COMMISSION%20FOR%20THE%20BLIND.pdf>

³² <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=VR-State-Plan&state=NY&grant=H126A130048>, Attachment 4.11 (b) Annual Estimates

³³ NYSCB は、ニューヨーク州厚生省の人口データと Prevent Blindness America³³のウェブサイト上の有病率を利用して算出している。

表 3－2 NYSCB 雇用関連プログラムの歳入 (FY 2012)³⁴

カテゴリー	FY 2012	前年度比
最終的な連邦 VR 補助金額	\$24,167,431	-237,973
非連邦支出 (割合負担Match)	\$6,636,590	+31,315
プログラム収入	\$1,126,039	+1,049,792
繰越金 - 前年度のVR 補助金	\$17,900,198	
連邦援助付雇用補助金	\$246,375	-3,613
総額	\$50,076,633	+1,327,043

雇用関連プログラムの歳入には、RSA の職業リハビリテーション (VR) と援助付雇用 (SE) の補助金が含まれる。RSA の補助金は数回に分けて支払われるが、FY 2012 の最終的な額は \$24,167,431 だった。VR プログラムの補助金に関して、州政府は連邦政府から提供される補助金額に応じて、連邦 78.7% ; 州 21.3% の割合で資金を負担しなければならない。州政府の負担分「非連邦の支出」は、\$6,636,590 であった。

「プログラム収入 (Program income)」とは、VR プログラムを実施した結果として得られた収入である。補足的保障所得 (SSI) や社会保障障害保険 (SSDI) を受給していた人が VR 機関の職業リハビリテーション計画を成功裡に終わらせることができると³⁵、社会保障庁 (Social Security Administration : SSA) から VR 機関にそれまでのコストが払い戻される。FY 2012 の「プログラム収入」は \$1,126,039 であった。

イ 支出

FY 2012 の雇用に関連するプログラムの支出は、表 3－3 のとおりである。

表 3－3 NYSCB 雇用関連プログラムの支出 (FY 2012)³⁶

資金の種類	FY 2012	前年度比	支出総額に占める割合	視覚障害VR機関の全国平均
管理業務	\$4,746,475	+1,144,085	12.84%	16.14%
利用者サービス総額	\$32,233,330	+3,658,503	87.16%	83.86%
VR機関が提供するサービス	\$13,972,176	+4,335,344	37.78%	48.84%
購入したサービス	\$18,261,154	-676,841	49.38%	35.03%
支出総額	\$36,979,805	+4,802,588	100.00%	100.00%

FY 2012 の雇用関連プログラム (VR と SE) の支出は \$36,979,805 であった。管理業務 (administrative) に使われたのは \$4,746,475 (約 13%) であった。残りの \$32,233,330 は利用者サービスに使われた。そのうち、\$13,972,176 は NYSCB スタッフが直接提供したサービスに使われ、\$18,261,154 は他のサービス提供者からのサービスの購入に使われた。

³⁴ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=ARR&state=NY&fy=2012&grant=H126A120048> Table 20

³⁵ 実質的な収入をもたらす (substantial earnings level) 仕事で少なくとも 9 か月間継続して仕事を行う実質的な稼得活動 (Substantial Gainful Activity : SGA) を行った場合

³⁶ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=ARR&state=NY&fy=2012&grant=H126A120048> Table 21

ウ 職員数

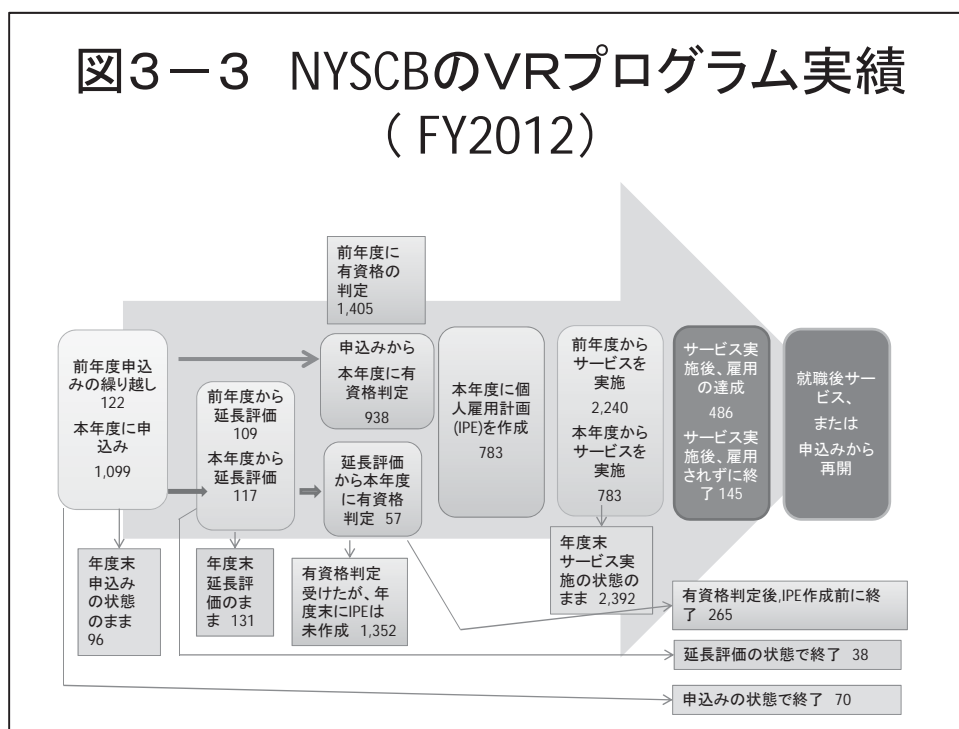
2013年1月1日時点のNYSCBのスタッフ数は、本部と7つの地域事務所を合わせて135人であった。このうち、ケースを担当し、障害者に直接サービスを提供する現場スタッフ(field staff)は67人であった。この中には、VRカウンセラーと歩行訓練士(Orientation and Mobility Instructor)が含まれる。³⁷

2012年2月のRSA現地調査に基づくモニタリングリポートによると、NYSCBは2009年からニューヨーク市で、移民の人々を重点に、支援の必要があるにもかかわらず自発的に申込みをしない人に働きかける「アウトリーチ」を実施し、地域の保健関連組織のイベントでNYSCBに関する情報を提供するなどの活動を行っている。さらに、組織を再編成し、ニューヨーク市に新たにHarlem事務所を設け、Manhattan、Queens、Bronxでサービス提供ができるようにした。ニューヨーク市の事務所では、スペイン語を話すスタッフを増員した。事務所には、さらにフランス語、クレオール語、ポルトガル語を話すスタッフがいる。その他の言語に関しては、児童家族サービス局(Office of Children and Family Service)が提供する電話による通訳サービスを利用することができる。さらに、トランジションを専門とするカウンセラーが増員され、カウンセラー1人あたりのケース数が少なくなり、利用者1人あたりにかける時間を増やすことができるようになった。³⁸

エ 利用者数

州のVR機関によって実施されるサービスの実績情報は、RSAによって収集され、「RSA-911 Case Service Report」「RSA-113 Quarterly Cumulative Caseload Report」などにまとめられ、RSAのサイト上で公表されている。

(ア) VRプログラム（援助付雇用を含む）利用者数 2012年度実績



³⁷ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=VR-State-Plan&state=NY&grant=H126A130048> Attachment 4.10

³⁸ Fiscal Year 2012 Monitoring Report on the New York Commission for the Blind and Visually Handicapped Vocational Rehabilitation Program P.11, P.13

NYSCB の RSA-113 報告書³⁹⁾によると、FY 2012 の申込件数は（年度開始時に申込者の状態であった者を含めて）1,221 件であった。また、個人雇用計画(IPE)が作成されたのは 783 件、個人雇用計画(IPE)に基づいてサービスが実施されたのは（年度開始時にサービスを実施していた者を含めて）3,023 件だった。個人雇用計画(IPE)に基づくサービスを受けた後にサービスを終了したのは 631 件であり、このうち、486 件が雇用を達成して終了、145 件が雇用されずに終了した（図 3－3⁴⁰⁾。

（イ）VR サービスの終了

サービスを実施し、就職後 90 日間継続して雇用され、サービスを終了できる状態になると RSA へ「雇用という結果を達成した(achieved Employment Outcome)」と報告される。FY 2012 の「雇用の達成」の件数は 486 件、主婦と無給家族労働者を除いた「競争的雇用 (employed competitively)」は 402 件であった。

競争的雇用には、「(障害者と非障害者が働く) 統合された職場での最低賃金以上の雇用」、「自営」、「VR 機関が運営する売店プログラム(BEP)」が含まれる。また、統合された職場での雇用には、「援助なしで働いている場合」と「援助付雇用でサポートを受けながら働いている場合」がある。統合された職場の援助なし雇用は 318 件、統合された職場の援助付雇用は 51 件、自営は 29 件、売店プログラム(BEP)は 4 件であった。（図 3－4⁴¹⁾「競争的雇用」の平均時給は\$18.70（州平均\$29.61）、週あたりの平均就業時間は 29.14 時間だった⁴²⁾。



オ 若者（14 歳から 24 歳）の利用者への支援

NYSCB の職業リハビリテーションプログラムは 10 歳から利用することができるが⁴³⁾、RSA-911 では、サービス管理で移行期(transition-age)を 14 歳から 24 歳としているため、ここでは 14 歳から 24 歳のデータを引用する。RSA

³⁹⁾ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=RSA-113&state=NY&fy=2012&grant=H126A120048&quarter=4>

⁴⁰⁾ RSA-113 (2012) をもとに著者が作成

⁴¹⁾ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=ARR&state=NY&fy=2012&grant=H126A120048> Table 8 をもとに著者が作成

⁴²⁾ <http://rsa.ed.gov/quick-tables.cfm> Quick Table ID: QT-0002-J (RSA-911 data)

⁴³⁾ <http://ocfs.ny.gov/main/cb/stateplan/> Proposed Attachment 4.8(b)(2)

のデータによると⁴⁴、FY 2012 にサービスを受けてケースを終了したのは 82 件であり、雇用を達成して終了した (Status 26) のは 56 件、雇用されずに終了した (Status 28) のは 26 件であった。(ここでの「雇用(employment)」には、就業経験やインターシップは含まれない。)

雇用を達成した者の平均時給は\$11.90、週あたりの平均労働時間は25.6時間だった。ケースを終了した82件で、多く受けているサービスは、VR カウンセリングとガイダンス(80)、アセスメント(70)、障害に関連したスキルの訓練(69)、職探しの手助け(45)、情報提供・紹介(44)であり、申込みからサービス終了までの期間は、61 か月から 120 か月が最も多く、10 年以上も 17 件あった。職業準備訓練は、30 件だった。

カ 教育関係者との連携⁴⁵

NYSCB は、学区と協力して学校から雇用への移行を進めている。IEP 会議には NYSCB のカウンセラーも参加して計画を立てる。また、NYSCB では高校卒業前の人々を対象に、就業経験(work experience)プログラムや自分の考えを伝えること(self-advocacy)や自立生活スキルを学ぶためのプログラムを用意している。

NYSCB は FY 2014 に、移行サービスにおける NYSCB と州教育庁(State Education Agency)特別支援教育室(Office of Special Education)の役割と分担に関して、共同合意(Joint Agreement)の見直しを行った。この合意によると、移行についての最初の個別計画作成は学区の担当であり、NYSCB の役割は学区に対して技術的な支援や情報提供を行うことである。特別支援教育に必要なサービスは教育枠の資金が使われる。ただし、特別支援教育の範囲外、例えば、卒業後の雇用の準備としてサービスが必要な場合には、NYSCB が資金を提供する。NYSCB の移行期前の子どもたちを担当する児童コンサルタント(Children's Consultant)は、学校に出向いて親を対象とした会で話し、学区の予算で賄われないサービスの購入の手助けをする。児童コンサルタントの他に、NYSCB には移行期の年齢の若者のみを担当する VR カウンセラー(transition counselor)が 2014 年時点で 8 人いる。情報提供や移行のプログラムへの参加を促し、VR の個別計画(IPE)作成することがその仕事である。

キ 重複障害

NYSCB は、Cornell 大学に委託して NYSCB の利用者に関する調査を行い、FY 2015 州計画の中で報告した⁴⁶。この調査は 2009 年から 2012 年にサービスを開始した(case opened)14 歳から 65 歳の利用者 4,445 件を対象としている。この報告によると、調査対象者の約半数に何らかの第二次障害があり、内訳は、身体障害が 25%、精神疾患が 10%、知的障害が 8.5%であった。精神疾患(mental health illness)を第二次障害としてもつ場合には、第二次障害がない者と比べて、成功裡にサービス終了する率が 7%低かった。

視覚障害以外に発達障害や知的障害がある利用者については、他機関との連携の手続きが定められている。NYSCB の視覚障害以外に発達・知的障害がある利用者が、援助付雇用プログラムを利用する場合⁴⁷、責任者となるのは、職業リハビリテーション部(Vocational Rehabilitation division)の成人キャリア障害生涯学習局(Office of Adult Career and Continuing Education Services: ACCES-VR、以後「ACCES-VR」とする)である。NYSCB、ACCES-VR、及び、発達障害局(Office for Persons with Developmental Disabilities: OPWDD)、精神障害局(Office of Mental Health: OMH)の間で覚書が交わされ、それぞれの役割が定められている。NYSCB は、RSA から提供された援助付雇用の資金を ACCES-VR に支払う。また、利用者のケース管理は NYSCB が行う。

⁴⁴ <http://rsa.ed.gov/includes/export-html.cfm> Quick Table ID: QT-0215-J

⁴⁵ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=VR-State-Plan&state=NY&grant=H126A140048> Attachment 4.8(b)(2)

⁴⁶ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=VR-State-Plan&state=NY&grant=H126A140048> Attachment 4.11(a)

⁴⁷ <http://ocfs.ny.gov/main/cb/stateplan/> Attachment 6.3

ク 民間非営利機関(Private Nonprofit Organization)との契約

(ア) 概要⁴⁸

NYSCB は、民間の非営利サービス提供機関と成果ベース(outcomes-based)の契約を結んでいる。契約には、(a) 総合サービス(Comprehensive Service)、(b) 支援機器サービス、(c) 評価・職業紹介の3種類がある。NYSCB と契約を結んだサービス提供機関には担当地区が定められており、その地区の利用者に対して評価や訓練のサービスを提供する。これらの契約に含まれない個別サービスを必要とする場合や該当する地区に必要とするサービスを提供している機関がない場合には、NYSCB の地域事務所がサービス提供機関を探し、合意文書を作成してサービスを購入する。

どのような機関でどの程度のサービスが必要かを利用者と一緒に話し合いながらコーディネートするのは、NYSCB の VR カウンセラーの役割である。サービスは、NYSCB と民間支援機関の間の契約マニュアルに従って提供される。本章では、職業準備プログラムの1つである就業経験(Work Experience Training Services)に注目し、さらに細かく見ていくことにする。就業経験サービスは、「総合サービス」に含まれている。

a 概要と目的

NYSCB の総合サービス契約マニュアル(Comprehensive Service Contract Manual)⁴⁹によると「就業経験サービス(Work Experience Training Services)」の利用者定員は、予め NYSCB と民間支援機関との間で定められている。利用者は、NYSCB のカウンセラーを通して民間サービス提供機関に紹介される。就業経験プログラムの目的は、利用者が職業生活で必要とされる行動の仕方を学び、経験することである。

期間は、週 20 時間以上で 1 か月以上、6 か月以内(放課後に行われる場合には週 20 時間未満でもよい)。職場は統合された職場(integrated employment setting、一般雇用の場)でなければならない。仕事の一般的な経験を得ることを目的としているので、職業分野は利用者の目標とする分野と一致する必要はない。

b NYSCB カウンセラーの役割

カウンセラーは、利用者から目的や実施してみたい就業経験の内容について話を聞き、民間サービス提供機関に利用者の情報(医学情報、障害言語の問題、能力、支援機器のスキルなど)を送る。また、定期的に利用者やサービス提供機関と連絡を取り、進捗状況を確認する。さらに、サービス提供機関から提出された中間報告書と最終報告書をチェックし、承認する。

c サービス提供機関の役割

サービス提供機関は、NYSCB カウンセラーから利用者を紹介されると、利用者と会い、利用者に適した就業経験の受入先を決め、受入先の雇用主と合意を結び、コピーを NYSCB カウンセラーに送る。就業経験の期間中は、利用者の状況をチェックし、問題があれば利用者・雇用主・カウンセラーに問題を提起する。就業経験が終了すれば、終了から 30 日以内に、NYSCB カウンセラーへ最終報告書を提出し、承認を得る。

d 「成果(Outcome)」が出たと決定する基準

- ・ NYSCB カウンセラーが指摘した事項についてアセスメントが行われた
- ・ 就業経験の内容が、マニュアルに示された事柄を満たしている
- ・ サービス提供機関が利用者および NYSCB カウンセラーとの間で会議を開き、就業経験で発見した利用者の長所や改善の余地がある点や改善方法の提案について話し合った
- ・ 最終報告書が NYSCB カウンセラーに提出された

⁴⁸ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=VR-State-Plan&state=NY&grant=H126A140048> Attachment 4.8(b)(3)

⁴⁹ <http://www.ocfs.state.ny.us/main/cb/assets/Comprehensive%20Services%20Contract%20Manual.pdf>

3 民間支援機関 VISIONS⁵⁰

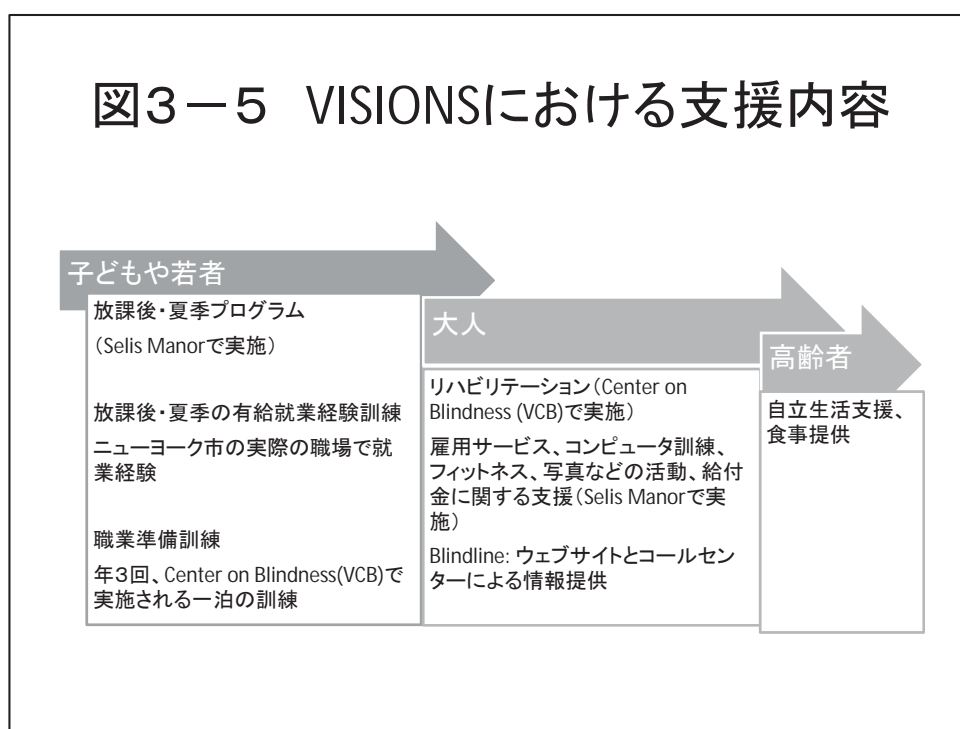
NYSCBは数多くの民間のサービス提供機関と契約を結んでいるが、ここではその1つであるVISIONSを取り上げ、その中でも就業経験プログラムに注目し、どのように実施されているかを見ていくことにする。

(1) 概要

VISIONS (Visions Services for the Blind and Visually Impaired)は、1926年に設立された非営利組織である。ニューヨーク市(NYC)の5つの郡(Kings, Queens, Bronx, New York, Richmond)の視覚障害者を対象にサービスを提供している。ニューヨーク市に住む人々に関しては、サービスは全て無料である。

隣接するRockland郡に寮をもつ訓練施設(Center on Blindness : VCB)、マンハッタンにSelis Manorと呼ばれる通所施設があり、2012年1月には、マンハッタンのSelis Manorの敷地内にさらに高齢者向けのSelis Manor Senior Centerをオープンし、子ども、若者、大人、高齢者と全ての年齢層に対して多様な支援を提供している(図3-5)。

図3-5 VISIONSにおける支援内容



VISIONSの2011年年次報告書⁵¹によると、2011年の利用者は全てのプログラムやサービスを合わせて約6,000人であった。このうち、視力リハビリテーションと雇用サービスの利用者は1,300人、Selis Manorで行われるプログラムの利用者は646人だった。利用者の年齢別内訳は、22-59歳が最も多く(44%)、次いで60-74歳(20%)、75歳以上(19%)、14-21歳(7%)、0-13歳(7%)であった。また、人種別では、白人(37%)、アフリカ系アメリカ人(27%)、ラテン系(19%)、アジア人(3%)の順であった。スタッフ数は約80人、ボランティアの数は約300人である。

VISIONSの収入源は、寄付や補助金、プログラム提供収入などさまざまであり、2012年10月1日から2013年9月までの総収入は\$9,310,260であった。収入内訳では投資による収入が最も大きい(\$5,594,201)⁵²。就業経験プ

⁵⁰ <http://www.visionsvcb.org/visions/programs/>

⁵¹ http://www.visionsvcb.org/visions/about/newsletter_and_annual_reports/VISIONS_Annual_Report:en-us.pdf

⁵² [http://www.visionsvcb.org/visions/about/financials/Return of Organization Exempt From Income Tax OMB No. 1545-0047](http://www.visionsvcb.org/visions/about/financials/Return%20of%20Organization%20Exempt%20From%20Income%20Tax%20OMB%20No.%201545-0047)

プログラムは、NYSCB から得られる資金で実施されている。⁵³

（２）夏季就業経験プログラム (Summer Youth Work Experience Training : SYWET)⁵⁴

対象は、視覚障害のある高校生や大学生である。NYSCB が資金を提供、VISIONS が窓口となり、俸給 (Stipends) として最低賃金が支払われる。俸給の支払いに関する業務は VISIONS が行う。職場は、オフィス、小売店、キャンプ、カウンセリングセンター、レストラン、売店、高齢者センター、病院など、さまざまである。仕事として「意味がある」もので、忙しい状態でなければならない。職場の選定は、雇用主のニーズや要件と研修生の関心事や能力を鑑みて、注意深くマッチングする。VISIONS は、正しいマッチングだと思える場合のみ紹介する。マッチングがなされれば、就業経験が始まる前に雇用主と面接を行う。

週 22 時間（昼休みを除く）以上は働いてはならない。スケジュールは研修生、雇用主、VISIONS の間で決める。研修生は、また、VISIONS で週 1 回金曜日に行われるワークショップに参加し、働くためのスキルを学ぶ。期間は 7 週間である。支援機器については、VISIONS がサポートする。VISIONS のスタッフは、定期的に雇用主や研修生と連絡をとり、職場を訪問し、問題があれば速やかに解決する。

2011 年夏の参加者は約 100 人で、ニューヨーク市の 40 を越える雇用主が職場を提供した。VISIONS は本人と受入先のマッチング、職場でのルールや支援機器の使い方に関する訓練、週 1 回の就職に向けたセミナーを行った。受入先には、American Foundation for the Blind (AFB)、Brooklyn Center for the Independence of the Disabled、New York Institute for Special Education、Selis Snack Bar、Business Enterprise Program (BEP) など障害者関連施設、JASA-Luna Park Senior Center など高齢者施設、SUNY Downstate Medical Center、Forest Hills Hospital-LIJ などの医療施設の他、New York State Senate などの政府機関、ヤンキーズ・スタジアム (Yankees Stadium) が含まれる。

（３）ピア・サポート

視覚障害のある若者のメンター（先輩）として成功している視覚障害者とペアリングするピア・サポートが有効であることは、さまざまな研究で示されている (Bell, E.C. 2012、Cavanaugh, B.S. et al 2008⁵⁵)。VISIONS においてもピア・サポートは重要視されている。VISIONS は American Foundation of the Blind (AFB) と協力して Blindline という情報提供サービスを運営している。サイト上で視覚障害者に有益な情報を提供している他、電話による対応も行っている。プログラム管理及び電話対応のスタッフは全て、視覚障害のある人々である。

NYSCB のサイトは、AFB の Career Connect へリンクしている。Career Connect ⁵⁶は、ソーシャル・ネットワーキングのサイトであり、活動状態である人だけで約 1000 人いる。登録したメンターたちを検索することができ、例えば、特定の分野の専攻を考慮中の若者が、すでにその分野で働いて成功している人にコンタクトをとり、どのように仕事をしているかを聞くために利用することができる。現在登録されているメンターの職業分野は弁護士、建築業、大工、鋳金、整備士、ファイナンシャルアナリスト、コールセンター、テープ起こしなど 372 種に及ぶ。近年では、支援者や学校の先生が、自分が担当している視覚障害者にどのような選択肢があるかを調べるために利

2012

⁵³ <http://www.visionsvcb.org/visions/programs/wfd/>

⁵⁴ <http://www.visionsvcb.org/visions/support/Interns/SYWET/>

⁵⁵ Bell, E.C. (2012). Mentoring Transition-age youth with blindness. *Journal of Special Education* 46(3), 170-179
Cavanaugh, B.S., McDonnall, M., & Giesen, J.M. (2010). National Center for Mentoring Excellence: Year 5 evaluation report. Mississippi State: Mississippi State University, National Research and Training Center on Blindness and Low Vision.

⁵⁶ http://eyesonsuccess.net/EOS_ShowList.htm 1439 Sep. 24, 2014

用するケースも増えている。

4 事例

VISIONS の年次報告書から若者の利用者の事例 2 つを紹介する。

(1) 事例 1 Josh⁵⁷

Josh は 25 歳（男性）、ヒスパニックである。眼皮膚白皮症による視覚障害があり、2006 年に Visions の利用者となった。TCI College of Technology（二年制大学）でコンピュータネットワークを勉強し、夏季就業経験プログラムには 2 回参加した。1 回目は Metropolitan College の IT アシスタント、2 回目は VISIONS の中の Blindline でのウェブサイト作成・管理や情報提供の仕事である。Blindline では、夏季以外もボランティアとして働いた。大学卒業後、就職活動の一環として、VISIONS の支援を得て夏季就業経験として、Queens Public Television (QPTV) というテレビ局でコンピュータネットワーク構築の仕事をした。彼はやがて QPTV になくはならない存在となり、2011 年 1 月にネットワーク管理職として雇用された。VISIONS の支援を受けた 5 年間に「仕事をする上でのルール(work culture)を学ぶことができたおかげだ」と Josh は言う。

(2) 事例 2 Liz⁵⁸

Liz は徐々に視力が失われるレーバー先天性黒内障である。VISIONS の利用者となってからの 7 年間にいろいろな仕事をした。10 代の時には、夏季と週末に VISIONS の部署の 1 つである Center on Blindness (VCB) で働き、さらに VISIONS の売店でも仕事をした。2011 年には VISIONS の若者プログラム担当のコーディネータ Gia のアシスタントを務め、夏季就業経験プログラムを手伝った。2011 年の夏季就業経験プログラムには 94 人の高校生と大学生が参加したが、Liz の仕事はタイムカードを集めてチェックするなど、事務業務の手伝いだった。「やれる」とは思わなかったことも Gia はやらせてくれ、「自信が持てるようになった」。

2011 年冬に Bronx 郡の退役兵センターの交換手として雇用された。将来は、10 代の若者に関わる仕事もしてみたいと Liz は言う。

第 5 節 ネブラスカ州 NCBVI

1 ネブラスカ州とは⁵⁹

ネブラスカ州はアメリカ合衆国の中西部に位置し、州都は Lincoln、2010 年の総人口（推測）は 1,826,341 人である。ネブラスカ州で人口が最も多い都市は Omaha (2010 年推測 408,958 人) であり、2 番目に大きい都市は Lincoln (2010 年推測 258,379 人) である。2010 年の統計では、白人が人口の 86.1% を占めている。トウモロコシなど穀物、牛肉や豚肉の生産は国内のトップである。また、2008 年の失業率は 3.3%（合衆国平均 5.8%）であった⁶⁰。アメリカ 50 州の中で唯一、州議会が一院制である。

2 ネブラスカ州 NCBVI

ネブラスカ州では、「視覚障害者のための州 VR 機関」と「それ以外の障害のための州 VR 機関」の 2 機関で障害者の職業リハビリテーションサービスを担当しているが、本節では、「視覚障害者のための州 VR 機関」である「ネブ

⁵⁷ Visions 2011 Annual Report

⁵⁸ Visions 2011 Annual Report

⁵⁹ <http://www.infoplease.com/us-states/nebraska.html>

⁶⁰ <http://www.infoplease.com/ipa/A0931330.html>

ラスカ視覚障害者委員会(Nebraska Commission for the Blind and Visually Impaired : NCBVI、以下 NCBVI という)」に焦点を当てる。

(1) 概要⁶¹

NCBVI は、Lincoln、Omaha、North Platte、Keamey、Norfolk、Scottsbluff の 6 か所にある事務所を通して、個別支援サービスを提供している。Omaha と Lincoln には VR カウンセラーとオリエンテーションカウンセラーがいる。オリエンテーションカウンセラーは、歩行訓練(travel skills)や自立生活支援(self-management)など、家庭や地域での自立を手助けするためのあらゆる訓練を行う。VR カウンセラーの仕事は、ケース管理(case management)である。当事者とコンタクトを取り、医療面などの情報を収集し、サービスを受ける資格があるか否かを決定する。サービス受給の条件を満たせば、本人とともに個別計画を作成する。カウンセラーには計画に含まれるサービスを購入する権限がある。購入されるサービスのうち、最も多いのが、公立・私立の教育機関からの訓練や教育の購入である。支援機器のプロバイダーから購入も含まれる。新規ビジネスの立ち上げの場合には、初回株と機器を購入することができる。

Lincoln と Omaha の公立学校には視覚障害児のためのプログラムがあり、そのためのスタッフもいるが、Lincoln や Omaha 以外の場所ではそのようなプログラムがないことが多いので、オリエンテーションカウンセラーが学校の先生やスタッフと協力して子どもたちの訓練を行う。

Lincoln には、1971 年に購入した訓練センター(Nebraska Center for the Blind)がある。このセンターでは、NCBVI により雇用されたスタッフにより、点字、支援機器、白杖による歩行訓練、木工、家事などの 6 か月から 9 か月の集中的な職業準備訓練が行われている。利用者は Lincoln の街中にあるアパートに住み、センターまで通って訓練を受ける。アパートの家賃、交通費などはセンターが負担する。2013 年に集中的な準備訓練を受けた視覚障害のある利用者は 13 人であった。この他、夏季の若者を対象とした就業経験プログラム(WAGES)プログラム(後述)、NCBVI 新入職員研修、盲学校教員の研修にもこのセンターが使われている。また 2013 年には、看護学校生徒 83 人に対する研修が施設を使って実施された。⁶²

(2) 歴史⁶³

1917 年にネブラスカ州議会が視覚障害者の雇用と在宅雇用のために予算を割り当て、予算を管理するために管理委員会(board of control)を作ったのが NCBVI の始まりとされている。管理委員会により雇用されたスタッフが、視覚障害者のための職業紹介や製造部門の在宅の仕事の開発を行った。1943 年に、連邦議会で「視覚障害者のための州 VR 機関」を「他の障害に関する州 VR 機関」とは別に設置できるとする条項を盛り込んだ Barton-Lafollet Act (職業リハビリテーション法 1943 年改正) が連邦議会で成立すると、ネブラスカ州でも 1944 年に「視覚障害者サービス省(Department of Services for the Blind)」が作られ、サービス提供が開始した。

この機関は 1961 年に州公的機関省 (Department of Public Institutions) のもとに置かれ、視覚障害者リハビリテーションサービス部(Division of Rehabilitation Services for the Visually Impaired : DRSVI)となった。公的機関省の下では、DRSVI が人事に関する権限を持っていた。しかし 1997 年、省庁合理化に伴い、組織再編がなされ、DRSVI が厚生福祉省(Department of Health and Human Services : DHHS)の下に置かれるようになると、人事や予算管理、計画作成の権限を DHHS が持つことになった。DRSVI の人々は反発し、当事者団体を通じて政治キャンペーンを行い、この結果、DRSVI は 2000 年に厚生福祉省から切り離された独立委員会(independent

⁶¹ Nyman 氏からの 2014 年 4 月 28 日付メール

⁶² <http://www.ncbvi.ne.gov/annual-reports/2013-Annual-Report.pdf>

⁶³ <http://www.ncbvi.ne.gov/pdf/History-of-blindness-services-NE.pdf>

commission for the blind)となり、名称はNebraska Commission for the Blind and Visually Impaired (NCBVI)へと変更された。

(3) NCBVI によるネブラスカ州の視覚障害者数の推測

州 VR 機関が毎年 RSA に提出する VR プログラムの州計画には、州の視覚障害者数の推測値が記載されている。NCBVI の FY 2014 州計画⁶⁴によると、ネブラスカ州の重度の視覚障害(severe visual impairment)者は 30,386 人であり、その大半が 65 歳以上である。この中には、法的盲だけでなく、視力の低下により日常生活や職業における機能上・活動上の重大な制限(significant limitations)がある人も含まれる。

(4) 雇用関連プログラム

ア 歳入

RSA への年次報告書に示された FY 2012 の雇用に関連するプログラムの歳入は、表 3-4 のとおりである。

表 3-4 NCBVI 雇用関連プログラムの歳入 (FY 2012) ⁶⁵

カテゴリー	FY 2012	前年度比
最終的な連邦VR補助金額	\$3,260,463	-138,642
非連邦支出 (割合負担Match)	\$902,674	-17,287
プログラム収入	\$209,531	-229,929
繰越金 - 前年度のVR補助金	\$2,604,971	
連邦援助付雇用補助金	\$30,000	増減なし
総額	\$7,007,639	+381,147

雇用関連プログラムの歳入には、RSA の職業リハビリテーション(VR)と援助付雇用(SE)補助金が含まれる。RSA の補助金は数回に分けて支払われるが、FY 2012 の最終金額は\$3,260,463 だった。VR プログラムの補助金に関しては、州政府は連邦政府から提供される補助金額に応じて、連邦 78.7% ; 州 21.3%の割合で資金を負担しなければならない。州政府の負担分「非連邦の支出」は、\$902,674 であった。

NCBVI の重要な収入源となっているのは、表 3-4 で「プログラム収入」と記されている社会保障報酬である。FY 2012 の「プログラム収入」は\$209,531 であった。社会保障報酬とは、VR 機関の利用者のうち、社会保障障害保険(Social Security Disability Insurance : SSDI) または所得保障補助給付(Supplemental Security Income)を受給していた人が VR 機関の職業リハビリテーション計画を成功裡に終わらせることができた⁶⁶場合に、社会保障庁(Social Security Administration : SSA)から払い戻されるものである。RSA の職業リハビリテーション(VR)プログラムの補助金が法律で定められている内容にしか使えないのに対して、社会保障報酬は使用用途の制約が少ない。若者向け夏季職業経験プログラム(後述)には RSA の資金が割り当てられていないため、FY 2012 は社会保障報酬を用いた。⁶⁷

⁶⁴ https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=VR-State-Plan&state=NE&grant=H126A130040__ Attachment 4.11 (b) Annual Estimates

⁶⁵ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=ARR&state=NE&fy=2012&grant=H126A120040> Table 20

⁶⁶ 実質的な収入をもたらす(substantial earnings level)仕事で少なくとも 9 か月間継続して仕事を行う実質的な稼得活動(Substantial Gainful Activity : SGA)を行った場合

⁶⁷ Nyman さんからの 4 月 28 日付メール

イ 支出

FY 2012 の雇用に関連するプログラムの支出は、表 3－5 のとおりである。

表 3－5 NCBVI 雇用関連プログラムの支出 (FY 2012) ⁶⁸

資金の種類	FY 2012	前年度比	支出総額に占める割合	視覚障害VR機関の全国平均
管理業務	\$730,270	+104,789	19.05%	16.14%
利用者サービス総額	\$3,103,989	-247,046	80.95%	83.86%
VR機関が提供するサービス	\$2,369,210	-265,841	61.79%	48.84%
購入したサービス	\$734,779	+18,795	19.16%	35.03%
支出総額	\$3,834,259	-142,257	100.00%	100.00%

FY 2012 の雇用関連プログラム (VR と SE) の支出は \$3,834,259 であった。管理業務 (administrative) に使われたのは \$730,270 (約 19%) であった。残りの \$3,103,989 は利用者サービスに使われたが、\$2,369,210 は NCBVI スタッフが直接提供したサービスに使われ、\$734,778 は他のサービス提供者からのサービスの購入に使われた。

ウ スタッフ数⁶⁹

2012 年 1 月に行われた RSA の現地調査に基づくモニタリングレポートによると、NCBVI のスタッフ数は 45.75 人 (フルタイム換算) であった。全体の管理業務を行うスタッフは NCBVI の長である Executive Director を含む 7 人である。NCBVI 内部の組織は、訓練センター (Nebraska Center for the Blind) と個別支援サービス (field service) に分けられる。訓練センターのスタッフはセンター長とオリエンテーションカウンセラー 6 人であり、センターでの職業準備訓練を担当している。個別支援サービスのスタッフは 31.75 人 (フルタイム換算) であり、この中には地域監督者、VR カウンセラー、オリエンテーションカウンセラー、技術専門職が含まれる。この個別支援サービススタッフは、3 つの地域事務所 (district office) とより辺鄙な場所にある 3 つの地区事務所 (area office) を合わせた数である。また、個別支援サービスには、自立生活支援 (IL) ・高齢者支援 (OIB) および売店プログラム Nebraska Business Enterprises が含まれる。

エ 利用者数

州の VR 機関によって実施されるサービスの実績情報は、RSA によって収集され、「RSA-911 Case Service Report」「RSA-113 Quarterly Cumulative Caseload Report」などにまとめられ、RSA のサイト上で公表されている。

(ア) VR プログラム (援助付雇用を含む) 利用者数 2012 年度実績

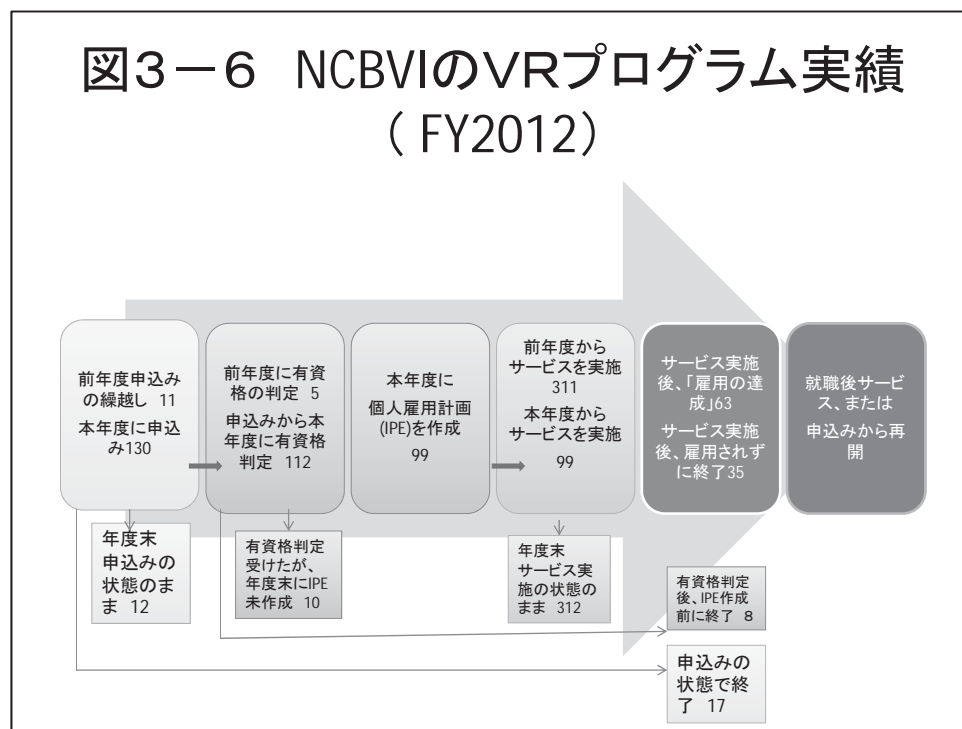
NCBVI の RSA-113 報告書⁷⁰によると、FY 2012 の申込み件数は (年度開始時に申込者の状態であった者を含めて) 141 件であった。また、個人雇用計画 (IPE) が作成されたのは 99 件、個人雇用計画 (IPE) に基づいてサービスが実施されたのは (年度開始時にサービスを実施していた者を含めて) 410 件だった。さらに、個人雇用計画 (IPE) に基づくサービスを受けた後にサービスを終了したのは 98 件であり、このうち 63 件が雇用されて終了、35 件が雇

⁶⁸ <https://rsa.ed.gov/includes/export-html.cfm?filename=tmp-84307ee9800db4b036d56193e3e1a1193028.html&exportto=print&utf16=1> Table 21

⁶⁹ <http://www2.ed.gov/rschstat/eval/rehab/107-reports/2012/ne-b.pdf> P. 15

⁷⁰ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=RSA-113&state=NE&fy=2012&grant=H126A120040&quarter=4>

用されずに終了した（図3－6⁷¹⁾。



(イ) VR サービスの終了

サービスを実施した後に就職し、90日間継続して雇用され、サービスを終了できる状態になると、RSAへ「雇用という結果を達成した(achieved Employment Outcome)」と報告される。FY 2012の「雇用の達成」の件数は63件、また、主婦及び無給家族労働者を除いた「競争的雇用(employed competitively)」は61件であった。

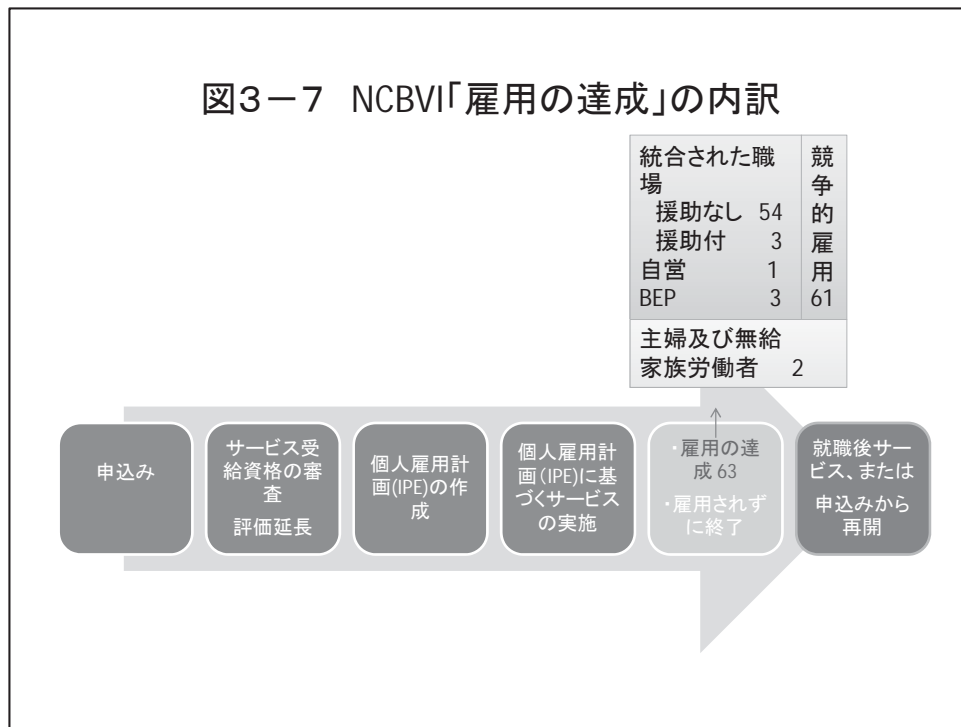
競争的雇用には、「(障害者と障害者でない者が働く)統合された職場での最低賃金以上の雇用」、「自営」、「VR機関が運営する売店プログラム(BEP)」が含まれる。また、統合された職場での雇用には、「援助なしで働いている場合」と「援助付雇用でサポートを受けながら働いている場合」がある。「統合された職場」における「援助なし雇用」は54件、「援助付雇用」は3件、自営は1件、売店プログラム(BEP)は3件であった(図3－7⁷²⁾。「競争的雇用」の平均時給は\$15.19(州平均\$18.66)、週あたりの平均労働時間は33.7時間だった。⁷³⁾

⁷¹ RSA-113(2012)をもとに著者が作成

⁷² <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=ARR&state=NE&fy=2012&grant=H126A120040> Table 8を基に著者が作成

⁷³ Annual Review Report FY 2012 Nebraska Commission for the Blind and Visually Impaired

図3-7 NCBVI「雇用の達成」の内訳



オ 若者（14 歳から 24 歳）の利用者への支援

州 VR 機関では、若者の利用者に対しても成人の利用者と同じ個別サービスが提供されるが、その他に移行サービスとして（a）教育関係者との連携と（b）若者を対象にした特別プログラムの提供を行っている。移行サービスに関しては、2000 年 10 月から 2005 年 9 月までは連邦の補助金が RSA を通して出ていた。その後はこの補助金がなくなったため、workforce youth councils とのパートナーシップによる資金などを用いてきた。FY 2012 は社会保障報酬(Social Security reimbursement fund)を充てている⁷⁴。

RSA への報告書⁷⁵では、移行時期にある若者の年齢(transition age)を 14 歳から 24 歳として集計している。このデータによると、FY 2012 にサービスを受けた後ケースを終了したのは 27 件であり、雇用を達成して終了した(Status 26)のは 13 件、雇用されずに終了した(Status 28)のは 14 件だった。(ただし、ここでの「雇用(employment)」は、就職して 90 日以上定着していることが条件であるので、就業経験やインターシップは含まれない。)

雇用を達成した者の平均時給は\$8.77、週あたりの平均労働時間は 26.3 時間だった。ケースを終了した 27 件で多く受けているサービスは、アセスメント (27)、支援機器の訓練 (22)、職探しの手助け (21)、情報提供・紹介 (20)、大学での訓練への支援 (19)、障害に関連したスキルの訓練 (19) であり、申込みからサービス終了までの期間は、61 か月から 120 か月が最も多く (12)、10 年以上も 5 件あった。夏期就業経験を含む項目である職業準備訓練は、12 件だった。

カ 重複障害

ネブラスカ州 NCBVI の FY 2015 州計画によると、ネブラスカ州では高次脳機能障害を伴う視覚障害など、利用者の障害は複雑化し、その数も増えている。そのため、スタッフの研修を行う他、視覚障害以外の障害のある人々を支援している組織や機関と連携して(partner)支援を提供し、重複障害のある人々の「競争的雇用」を増やすため

⁷⁴ <http://www.ncbvi.ne.gov/annual-reports/2013-Annual-Report.pdf>

⁷⁵ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=ARR&state=NE&fy=2012&grant=H126A120040>

の方法を探っている⁷⁶。

視覚障害以外に発達障害や知的障害がある利用者については、ネブラスカ州保健福祉省(Nebraska Health and Human Services)の発達障害部(Division of Developmental Disabilities :DDD)と連携する。発達障害がある場合は、DDDに「case manager service coordinator」と呼ばれる担当のケースマネージャーがいて、DDDの「個人プログラム計画(Individual Program Plan)」が作られている。援助付雇用が必要な場合には、DDDの継続支援(ongoing support)が用いられる。NCBVIのケース管理では、多くの場合、雇用後の約1年間はケースを終了させずに「active status」の状態にしておく。また、高次脳機能障害や精神疾患(mental health issues)でもDDDの継続支援を用いることが多い⁷⁷。FY 2012の援助付雇用の利用者は予測を超えた42人だった。また、NCBVIの2013年次報告書によると、雇用関連の支援で2013年にNCBVIのスタッフが支援を行った視覚障害のある重複障害者は174人であり、前年より24人増加した⁷⁸。

キ 教育関係者との連携⁷⁹

1998年労働力投資法(Workforce Investment Act of 1998 : WIA)に基づき、NCBVIはWIAの担い手と連携している(coordinate)が、その中には視覚障害児専門の教師などの教育関係者も含まれる。学校から職業リハビリテーションへのスムーズな移行のための連携で、最も公式なものは協力合意(Cooperative Agreement)である。この合意は、NCBVI、ネブラスカ教育省障害課(Special Populations Division)、ネブラスカ視覚障害児教育センター(Nebraska Center for the Education of Children who are Blind or Visually Impaired : NCECBVI)、学区(school district)と教育サービスユニット(Educational Service Units)の間で結ばれる。特に合意に含まれるのは、相談・技術的支援(technical assistance)、移行に関する計画立案、学校における個人計画 IEP と VR 機関における個人計画 IPE の調整と役割分担、資金面の分担、アウトリーチの手順などである。

ネブラスカ教育省の役割は、障害の診断を受けた日から21歳または卒業の日まで、連邦法や州法に従って障害児に対して無料かつ適切な公教育を提供することである。NCBVIは、視覚障害者や視覚障害児、障害学生、盲聾者の支援機関のスタッフや親、教師、教育省の代表とともに、視覚障害児・者が受けることができるサービスをまとめた冊子「Opening Doors : A Transition Guide」を作成した。この冊子作成は関係者たちが知り合う機会となり、その後の支援に役立っている。

NCBVIのカウンセラーは、学区のIEP会議に出席する。NCBVIが若者を対象に行うプログラムに本人や親が興味を示せば、VRプログラムの個別計画(IPE)を作成する。新たな法律では、NCBVIが移行期の若者を対象に行っているプログラムに参加しなかった場合には、高校卒業、あるいは、教育サービスの対象外となる前にIPEを作成しなければならないことになっている。

ネブラスカ視覚障害児教育センター(NCECBVI)の生徒や地域の学区の学校に通っている視覚障害児は、NCBVIの障害児プログラムProject IndependenceとWinnerfest、および夏季就業経験プログラムWAGESに参加することができる。この他にProject SEARCHというプログラムがある。Project SEARCHは一般型州VR機関とNCBVI、さらには学区や地域の病院や企業が協力して実施している合同プロジェクトであり、移行期の発達障害児を想定して作られている。仕事を行う上で重要なソフトスキルを習得するのに効果を示している。

⁷⁶ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=VR-State-Plan&state=NE&grant=H126A140040> Attachment 4.11(a)

⁷⁷ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=VR-State-Plan&state=NE&grant=H126A130040> Attachment 4.11(c) (1)

⁷⁸ <http://www.ncbvi.ne.gov/annual-reports/2013-Annual-Report.pdf> P. 5

⁷⁹ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=VR-State-Plan&state=NE&grant=H126A140040> FY 2015 State report Attachment 4.8(b) (2)

ク 若者（子ども）を対象にした特別プログラム⁸⁰

a 概要

NCBVI は毎年、Lincoln にある訓練センターにおいて、子どもや若者を対象にした特別プログラムを 3 つ実施している。

「Project Independence」は、6 歳あたりから 14 歳までを対象にして夏季に 5 日間行われる。目が見えないことについてのカウンセリング、自尊心を育てるためのプログラム、レクリエーションや社会体験を通して、視覚障害者に必要なスキルを身につける。参加者の多くは一般校に通っているため、普段、障害児と接する機会が少なく、他の視覚障害のある子どもたちと一緒に過ごすことができるよい機会でもある。

「Winnerfest」は 3 日間のプログラムで、10 代の子どもを対象に年に 1 回 2 回行われる。ロールプレイやグループディスカッションを通して、日常生活やキャリアに関する問題について話し合う。

「WAGES (Work And Gain Experience in the Summer)」は、高校卒業直前の学生などを対象にして 6 週間行われる夏季就業経験プログラムである。職業を経験するとともに、仲間と関わる機会であり、また、自立生活スキルも高められる。

NCBVI のスタッフは、1998 年労働力投資法(WIA)に基づいて設置されている Workforce Investment Board の若者部門(Youth Council)においても NCBVI の特別プログラムに関する情報提供を行っている。

b 夏季就業経験プログラム : WAGES (Work And Gain Experience in the Summer)⁸¹

夏季就業経験プログラム WAGES (Work And Gain Experience in the Summer)については、NCBVI の 2013 年次報告書に詳細が書かれている。2013 年夏には、11 人が参加した。参加者はネブラスカ大学 (University of Nebraska - Lincoln : UNL) の寮に寝泊まりし、職場へ通う。最初の 2、3 日は、大学と職場の周りに慣れるための歩行訓練が行われる。また、週 1 回参加者が集まり、働く姿勢や視覚障害の問題を話し合う。さらに、一般雇用の場で働いている先輩視覚障害者が自分たちの経験を話し、質問に答える機会も設けられている。

WAGES 担当コーディネータは、プログラムの期間中、雇用主と連絡を取り合い、学生がうまく働けるように配慮し、雇用主に対しては、視覚障害者に対して高い期待感を持ってもらえるよう話をする。仕事がない時間帯には、ハンバーガーを焼いたり、ハイキング、乗馬、障害物競走、ウォールクライミングをしたりと楽しく生活スキルを向上させるための活動も用意されている。就業経験の締めくくりとしては、どのような点がよかったのか、どのような点は改善の余地があるのかを、雇用主やカウンセラーからフィードバックしてもらう。これは、次のステップにつなげるために大切な機会として位置づけられている。

2013 年の夏に学生たちが行った仕事はさまざまだった。参加者のひとは 2 か所で仕事をした。午前中はホテルで掃除機かけ、ゴミ捨て、窓掃除をし、午後はショッピングモールのレストランで食品の計量、ディップ作り(クラッカーや生野菜などにつけて食べるためのクリーム状のソース)、掃除を担当した。もう一人は、情報管理に関する郡の行政機関で 2 つの職務を行った。午前中は文書をシュレッターにかける仕事、午後は文書をスキャンし、チェックする仕事だった。別の参加者は、ペットショップで、犬を風呂に入れ、毛繕いをし、床や犬のおもちゃの掃除をした。この参加者は土曜日にも仕事を手伝った。今回初めて参加した学生の職場は、寝泊まりする大学から近い幼稚園で、サマーキャンプに参加する子どもたちの世話をした。この学生は将来、特別支援教育の先生になりたいと考えていて、現場の先生から「いい先生になるだろう」という評価をもらった。もう一人は病院で仕事をした。必要に応じて仕事の内容は異なったが、書類をアルファベット順に並べることと機器の掃除が主であった。就業経験の最後のほうでは、アルファベット順に並べた書類をサーバーに並べる仕事も行うようになった。

⁸⁰ <https://rsa.ed.gov/view.cfm?rsaform=VR-State-Plan&state=NE&grant=H126A120040> Attachment 4.8(b)(2)

⁸¹ <http://www.ncbvi.ne.gov/annual-reports/2013-Annual-Report.pdf> P.6-P.8

病院では、もう1人の参加者がカフェテリアで働いていた。NCBVIの訓練センターで訓練を受けながら、就業経験を行っている者は6人いたが、この学生もその1人で、午前中は訓練センターで訓練を受け、午後はカフェテリアで出す食事の栄養成分をタイプするなど、データ入力の仕事をした。もう1人の参加者は高齢者施設で午前中、食品を量り梱包する仕事をし、午後にNCBVIの訓練センターで訓練を受けた。インターンシップの最後のほうでは、床を掃き、野菜を切り分ける仕事も行った。さらにもう1人は、屋外での仕事が好きだと言ったので、訓練センターでの訓練後、高校で芝生のエッジ切りやゴミ拾い、木の切り株の除去を行った。もう1人の参加者は、朝7時から午前中、カフェテリアで皿洗い、皿の片付け、床掃除をした。もう1人は、今年初めて受入先となった雇用主の下で仕事をした。職場は州政府の建物の地下にあるレストランで皿洗いや注文とりを行った。もう1人の受入先も今年初めての参加であった。雇用主は権利擁護団体で、参加者は他の法学部の学生と一緒に、関連機関に電話をして質問し、調査結果を上司に報告する情報収集の仕事をした。

ケ NCBVI におけるピア・サポート

NCBVIで働く職員の多くに視覚障害があり、NCBVIでサービスを受ける人々にアドバイスを与える先輩メンターの役割を果たしている。そのような職員の1人が、若者向けのプログラムを長年担当してきたカウンセラーのAmy Buresh氏⁸²である。

Amy氏は1974年にネブラスカ州で未熟児として生まれた。未熟児網膜症を発症し、以来全盲である。家族は田舎で農業を営んでいたが、彼女が5歳になった時に自宅から盲学校へ通えるように都市部に引っ越した。点字を学んだおかげで学業に秀でることができ、ミュージカルなどの課外活動にも積極的に参加した。中学3年時に一般の公立学校に通い始めたが、知り合いはたくさんできてパーティーや映画に誘ってくれるような親友はできなかった。その頃、ネブラスカ州人材資源省が視覚障害のある小学生のメンターとなる視覚障害のある若者を募集しており、そのプログラムに参加し、さらに、NCBVI主催の視覚障害児を対象にしたプログラムではボランティアのカウンセラーを務めた。しかし、高校3年になると、将来に不安を感じ始めた。自分は自立した大人となることができるのか、結婚して家族をもつことができるのか、就職して働くことができるのか。その不安を克服することができたのは、高校卒業後にNCBVIの訓練センターで支援を受け、そのセンターで働く人々の考え方に触れることができたからである。その後、州立大学で心理学、社会学、刑事司法の学士を学び、大学生活を送りながら、障害者へのステレオタイプと差別をなくするための協会の立ち上げと運営、家庭内暴力に遭った女性や子どもの支援に携わった。その後、NCBVIに就職、結婚し、子どもにも恵まれた。

Amyさんのキャリアを方向づけたのは、「他の人と違うこと」について自分がどのように考え、対処してきたかを他の視覚障害のある子どもたちに伝えたいと思ったことがきっかけであるという。Amyさんのキャリア形成には訓練センターでの体験や視覚障害のある先輩たちとの交流が影響を与えている。NCBVIの若者を対象にしたプログラムでは、視覚障害のある先輩たちとのコミュニケーションを重視しているが、その理由について、NCBVIの前身である機関の元ディレクターであるNyman氏は、次のように述べている⁸³。「視覚障害者になると多くのことができないというイメージが一般の人々にあり、このイメージが視覚障害者自身にも影響を与え、自分もそのように考えてしまっている。WAGESや訓練センターの話し合いの場で、お互いに意見をぶつけ合うと、自分の中のイメージを細かく分析することができ、自分に内在するイメージを修正することができる。これが自分には価値があるという意識を高め、自信をつけることにつながる。(中略)成功する人と成功しない人の違いは、成功する人は自信をもって職探しを行うが、そうでない人は自信がなく、それがいろいろな場面で露呈してしまう。(中略)決められた時間までに出勤し、仕事が終わるまで職場にいて、仕事の時間帯には職務には関係のない活動はしないなど、働

⁸² <https://nfb.org/amy-buresh-bio>

⁸³ Nyman氏からの2014年4月27日付メール

く上でのルールがあるが、このルール身につけて働くことに自信をもつためには、どのような仕事でもいいから働いてみるのが重要である。(中略) 視覚障害があっても自分で自分の人生に責任を持ち、自分で選ぶことが大切である。先輩によって踏み固められた道を進む方が簡単かもしれないが、分かれ道に来たら自分で選ぶのだ。」

3 事例⁸⁴

NCBVI の理事会は公開であり、会によっては利用者と呼んで話を聞いている。2013 年 2 月 2 日の理事会では若者向けサービスをテーマとし、利用者である若者たちが話をした。その中からここに 3 つの事例を紹介する。

(1) 事例 1 Kelly

幼少期より視覚障害がある。小学校では点字を使っていたが、中学校時に眼鏡を作り、通常の文字が読めるようになったため、点字を使わずに通常の文字を使うことにした。(家族には、Kelly を「見えている者(sighted)」として育てたいという想いが強かった。)しかし、高校時に特別支援教育の視覚障害専門教師が文字を読むスピードを測ると 20 ワード/分であり、点字の勉強を再開することにした。高校卒業後には、さらにコロラド州デンバーの視覚障害者センターで 9 か月の訓練を受け、480 ワード/分の速度でよめるようになり、白杖も使えるようになった。現在はネブラスカ大学で、児童と家族をテーマに学んでいる。将来は子どもたちに点字を教えたい。NCBVI のプログラムでは、Winnerfest と WAGES (2 回)に参加した。

本人のコメント:「Winnerfest では他にも視覚障害児がいることを知った」「WAGES ではルームメイトと仲良くなることができた」

(2) 事例 2 Allison

公開理事会で話をした時は、高校卒業直後であり、コミュニティカレッジの学生となったところであった。生後 2 か月時の脳卒中が原因で視覚障害となり、生後 4 か月時に NCBVI の支援を受けた。小学 1、2 年時に点字を勉強したが、片手しか使えないためにうまくならなかった。オーバーヘッドプロジェクターで映されたものを見ながらノートを取ることができている様子を視覚障害専門の先生が見て、点字は必要ないと判断し、両親も合意した。それ以来、点字は使っていない。

高校の時には、公立学校の特別支援プログラムの一環として実施されている「VIP クラブ」という月 1 回の活動に参加した。空手や料理の教室、映画や遠足などさまざまな活動が用意されている。ここで「視覚障害があるのは、自分だけではない」と気づいたという。公立学校の特別支援プログラムには、VOICE (Project SEARCH) と呼ばれる就業経験があり、これにも参加した。これは、施設や企業で部署を変えながら 1 学期毎に 1 つずつの仕事を経験するものである。高校の IEP 会議では積極的に意見を述べ、自分の道を自ら決めた。

高校 1 年時から再び NCBVI の利用者となり、16 歳時に WAGES に参加した。現在通っている大学の費用は、NCBVI が負担している。

(3) 事例 3 Stephanie

公開理事会の時点では、移行期にあたる高校生であった。公開理事会の 2 年ほど前に NCBVI の利用者となった。学校では、Project SEARCH に参加している。最初の 1 学期は空調のフィルター交換と部屋の掃除、水漏れ修理の仕方を学んだ。公開理事会では「今学期は、キッチンで料理と皿洗いを学んでいる。来学期は好きな所を選ぶことができるので、再びキッチンにしようと思う」と話している。

⁸⁴ <http://www.ncbvi.ne.gov/board/minutes/2013-minutes/2-2-2013-DRAFT-CommissionMeetingMinutes.pdf> 2013 年 2 月 2 日公開理事会議事録

2012年にはWAGESに参加し、皿洗いや掃除の仕事をした。2013年の夏もWAGESに参加する予定である。その後、NCBVIの訓練センターで訓練を受けるつもりである。Stephanieは家族のほとんどに視覚障害がある。細かい文字が見えず、拡大文字も見えにくくなっているため、訓練センターで点字を勉強し、祖父とUNOがしたい。

IEP会議に参加して、卒業後の計画を立て始めたのは、18歳の時である。幼少期から特別支援プログラムを受けているが、視覚障害以外の障害に関連した支援も受けてきた。

第6節 まとめと考察

1 まとめ

キャリアとは、幅広い言葉である。どのような仕事があるのかを知ることから始まり、アルバイトやボランティア、就職、昇進、転職と、鎖のようにつながっていくプロセス全てが含まれる。本章では、アメリカの職業リハビリテーションプログラムに関して、その一部である若者の職業準備としてのキャリア形成、特に就業経験プログラムを中心にその仕組みを説明した。当初は、就職後の昇進などを含む「初回就職後のキャリア形成」も取り上げたかったのであるが、そのような観点のみを切り離して調べることは難しかった。ミシシッピ大学のLeJeune氏によると、「昇進(advancement)に必要なスキルは、初回就職前に十分に準備しておくべきものである」ということであった。アメリカでは、自らアピールして社内の上のポストに移ったり、条件のいい仕事に転職したりして、キャリアアップしていくのが一般的だからである。LeJeune氏はメールでさらに「視覚障害者は社会的に不安定な立場にあり、また、自信がないことが多く、仕事を辞め、それまでとは異なる仕事をするための訓練を受けるために州VR機関に戻ってくる者もいる。職に就いている者がキャリアアップするために州VR機関にコンタクトしてくることはあるが、職に就いている者が、単に職を変えるために州VR機関に戻ってくることは奨励していない」と続けている。

日本とアメリカにはビジネス慣行や文化の違いはあるが、共通する部分もあり、日本のシステムを考える際に参考になると思われる。本章をまとめながら、いくつかの所感を述べたい。

(1) 視覚障害者の支援システム

アメリカには盲学校はあるが、一般校で障害のない子どもたちと教育を受ける割合のほうが圧倒的に多い。その際、必要な支援を提供することが障害児教育法(IDEA)で保障されている。

成人障害者向け職業リハビリテーションサービスを管轄するのは、連邦教育省の中のリハビリテーションサービス部(RSA)である。RSAは1973年リハビリテーション法に基づいて州職業リハビリテーション(VR)機関に資金を提供している。視覚障害の場合、他の障害とは別に州VR機関を設置してもよいとリハビリテーション法で定められている。そのため、州によって「全障害を担当する州VR機関」が1つある州と、「視覚障害者のための州VR機関」と「その他の障害のある者のための州VR機関」の2つがある州がある。ニューヨーク州とネブラスカ州は後者であり、本章ではこの2州の「視覚障害者のための州VR機関」を取り上げた。

ニューヨーク州の視覚障害者のための州VR機関はNYSCB、ネブラスカ州の視覚障害者のための州VR機関はNCBVIと呼ばれている。ニューヨーク州の場合、NYSCBのカウンセラーは必要な支援のコーディネート(ケース管理)を担当し、サービスの実施は民間支援機関に委託している。ネブラスカ州の場合、NCBVIが訓練センターを所有しているので職業準備訓練はNCBVIスタッフが提供している。また、地域事務所にもサービスを提供するスタッフが駐在している。

就職後90日経過するとケースは終了されるが、支援機器のバージョンアップなどの短期の支援は就職後サービスとして処理されることが多い。より複雑な支援や転職に伴う支援は、再び申し込みから始める形で処理される。

障害児教育と成人障害者向けの職業リハビリテーションをつなぐために、移行サービスが提供されている。一般の学校に通う障害児は、高校卒業までに卒業後の支援サービスを決めることになっている。州 VR 機関では、障害児を対象にしたプログラムや約 6 週間の夏季就業経験プログラムを提供し、その後の州 VR 機関の利用へつなげるきっかけとしている。障害児向けプログラムや夏季就業経験プログラムは、NYSCB の場合、民間支援機関に委託している。NCBVI の場合は、訓練センターを利用して実施している。

（２）視覚障害固有の問題

視覚障害者のキャリア形成について、他の障害と一緒にしてしまうと、見えてこない問題がある。まず、視覚障害は、大きく「単一障害」と「重複障害」に分けられ、支援の方法は異なる。NYSCB と NCBVI では、重複のケースの雇用においては多くの場合に援助付雇用プログラムを使い、知的・発達障害を担当する州 VR 機関と連携して支援を提供している。

移動の問題があるのも、視覚障害者特有の問題である。NCBVI の夏季就業経験プログラムでは、ネブラスカ大学のキャンパスに寝泊まりして職場や NCBVI の訓練センターまで通い、新しい場所での単独歩行に慣れ、歩行の技術をマスターできるように工夫されている。

「できること」と「できないこと」の境界が明確ではないことも特徴の 1 つである。「できないこと」は存在するが、「できない」ように思えることが異なる方法を用いればできることも多い。アメリカにはチャレンジを奨励する文化があり、職業準備のプログラムにも反映されている。課外活動では空手など、夏季のプログラムにはウォークライミングなどさまざまな活動が含まれ、「できない」と思っていたことが「できる」瞬間を体験して自信をつけさせようとしている。NYSCB の事例 2 では、Liz がやれると思っていたいなかった仕事を上司がやらせてくれて「自信が持てるようになった」と書かれている。就業経験プログラムにおいてもチャレンジを奨励する気風があるのではないかと推測される。

（３）働く姿勢

仕事にはルールがある。求められる事柄を理解して、実施しなければならない。自分勝手に職務を解釈してはならないし、上司の承諾なしに関係のない事柄を勤務時間中に行ってはならない。視覚障害があるために異なる方法を使う場合には上司と事前に話し合いをする。職務で求められている目標を達成しなければその職務を果たしたことにはならない。このような働く姿勢を学ぶのが、職業準備として行われる就業経験プログラムである。

職務の技能面のスキルアップが目標ではないので、実施する場所はどこでもよい。受け入れ先は、ニューヨーク州の VISIONS の場合にはその施設内の部署や売店など、案外身近な所である。働く姿勢を学ぶことが目的なので訓練期間はある程度長い。強みを本人に伝えて自信をつけるとともに、本人の認識のズレを修正することが目標なので、最後に必ず本人にフィードバックする機会が設けられている。また、州 VR 機関が資金を提供して、有給で行われるのも特徴の 1 つである。

高校時など就職前の就業経験がその後のキャリア形成に重要であることは、McDonna11 (2011) など多くの研究で示されている。McDonna11 の研究では、高校時に就業経験がありその数が多いほうが、その後の仕事を得る率が高まることがわかった。

参考資料で示した高校卒業 8 年後の時点の NLTS2 調査では、高校卒業後のどこかの時点で働いた経験をもつ者は 78%いたが、調査時点で仕事をしていると答えた者は約 44%であり、同じ年代の若者全体の 66%より低かった。仕事を辞めた理由は「自ら辞めた」(48%)の他に「解雇された」(29%)もある。仕事を辞めた者は新たに仕事を探し、キャリアを進めていくが、転職を繰り返すうちに、仕事を見つけることを止める者もいるのではないかと推測される。このような状況を鑑みても、働く姿勢に関してアドバイスを得ることができる就業経験プログラムは、キ

キャリア形成において重要な位置を占めていると考えられる。

2 日本への示唆

就業経験プログラムは、キャリアの初期の段階で、本人の「できること」「できないこと」や働く姿勢の認識のズレを修正し、本人の強みをフィードバックする。NYSCB や NCBVI のプログラムは目的が明確であり、目標を達成するために実質的に計画されている。この点は、日本においてもヒントになるであろう。

補節 参考資料

1 障害の定義と統計

アメリカの視覚障害の定義は、州やプログラム、調査によって異なるため、アメリカの視覚障害者数を1つの数字で表すことは非常に困難である。

(1) 医学的な定義、公的サービスを受けるための定義

世界保健機構(WHO)の定義によると⁸⁵、視覚障害は以下のように区分される。

失明(blindness)：良い方の眼の矯正視力が0.05未満

severe visual impairment：良い方の眼の矯正視力が0.05以上0.1未満

moderate visual impairment：良い方の眼の矯正視力が0.1以上0.3未満

severe visual impairmentとmoderate visual impairmentを合わせたものを低視覚(low vision)という。失明(blindness)と低視覚(low vision)を合わせたものが、視覚障害(visual impairment)である。

アメリカでは、連邦政府の障害年金を受給する際の基準として、「法的盲(legal blindness)」⁸⁶が使われる。良い方の眼の矯正視力が0.1未満、または、良い方の眼の視野が20度以下である場合に、「法的盲」とであると認められる。

(2) 統計

2010年の統計によると、アメリカの人口は約3億人、日本の人口は約1億2800万人であり、アメリカの人口は日本の人口の約2.5倍である⁸⁷。そのうち、視覚障害のある成人や子どもの数は以下のとおりである。

ア 障害者数と就業率

(ア) American Community Survey (ACS)

American Community Survey (ACS)は、国勢調査局が毎年350万世帯をサンプリング(ランダムサンプリング)して行う国勢調査である。Cornell大学がACSの障害者の項目を詳細に分析した2012年についてのデータを報告している⁸⁸。ACS調査では、「全盲(blind)ですか、あるいは、眼鏡をかけても見ることに深刻な困難(serious

⁸⁵ <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/en/> 2014年9月現在

⁸⁶ 注：日本における身体障害者福祉法の基準とアメリカの法的盲の基準の違い

視覚障害を表す基準は、日本とアメリカでは異なり、視覚障害者の問題を考える際に、その違いを考慮する必要がある。

日本で手帳交付の認定基準として用いられるのは、「両眼の視力の和」に視野損失を加味した基準であり視覚障害の程度は1級から6級までである。手帳に基づいた統計、「平成18年度身体障害児・者実態調査」(厚生労働省)によると、視覚障害者は31万人、18歳以上64歳以下は11万8千人とされている。

日本眼科医会では「日本における視覚障害の社会的コスト」(「日本の眼科」60巻6号、56ページ、2009年6月20日)において、アメリカの基準を用いて日本の視覚障害者数を推計した。この論文では、blindnessの定義を「良い方の矯正視力が0.1以下、または、視野が20度以下」、また、low visionの定義を「良い方の矯正視力が0.1以上0.5未満」とした。この試算によると、日本においてblindnessに相当する人数は18万8千人であり、このうち、65歳未満は7万3千人であった。また、日本においてlow visionに相当する人数は144万9千人であり、blindnessとlow visionを合わせた視覚障害(visual impairment)者は163万7千人となり、このうち65歳未満は63万6千人であった。

⁸⁷ http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/P_Detail2012.asp

⁸⁸ Erickson, W., Lee, C., von Schrader, S. (2014). Disability Statistics from the 2012 American Community Survey (ACS).

difficulty seeing even when wearing glasses) がありますか」との問いに「はい」と答えた者を、視覚障害 (visual disability) 者としている。2012 年に視覚障害のある在宅 (non-institutionalized) の人々は、全年齢で全体の 2.2% だった。視覚障害のある 16-64 歳の人々は、16-64 歳の人々の約 1.7% だった。そのうち、雇用されていたのは 36.8% だった。州別では、ニューヨーク州の視覚障害者の就業率は 38.1%、ネブラスカ州の視覚障害者の就業率は 47.1% だった。

(イ) Current Population Survey (CPS)⁸⁹

労働力調査としてもう 1 つ頻繁に用いられるのは、国勢調査局が連邦労働省の労働統計局 (Bureau of Labor Statistics, BLS) のために毎月行う人口動態調査 (Current Population Survey, CPS) である。2009 年 2 月に障害別の統計が初めて発表された。CPS は、全国の家帯サンプリング調査 (層化ランダムサンプリング) であり、16 歳以上で在宅の民間のアメリカ国民が対象である。2009 年以降の調査では、障害を特定するための質問が 6 つあるが、その 1 つが「盲 (blind)、あるいは、眼鏡をかけても見ることに深刻な困難がある人がいますか?」という質問である。この質問は American Community Survey (ACS) に使われた質問とほぼ同じである。

労働統計局のウェブサイトでは障害者全体のデータは公表されているが、障害別のデータは示されていない。American Foundation for the Blind (AFB) では、労働統計局に問い合わせた視覚障害があることを示す上記の質問に「はい」と答えた者のデータを入手し、分析した。2013 年 9 月のデータは以下のとおりである。

2010 年 9 月 BLS データによると、視覚障害があると報告した者は約 400 万人だった。そのうち、16 歳から 64 歳の人々は約 210 万人だった。

- ・非労働力 (Not in the labor force) : 積極的に就業のための活動をしていない人々を指す。失業中の人々は雇用されていないにもかかわらず「非労働力」には含まれない。16 歳から 64 歳の視覚障害者のうち、約 120 万人 (約 56%) が非労働力の人々だった。

- ・民間労働力参加率 (Civilian labor force participation rate) : 雇用されている者と職を探している失業者を含む。16 歳から 64 歳の視覚障害者のうち、労働力に参加しているのは、約 918,000 人 (43.6%) だった。

- ・完全失業率 (Unemployment rate) : 仕事がなく、仕事を探している者で、仕事に就く準備ができている者である。16 歳から 64 歳の民間労働力にいる視覚障害者のうち、完全失業中の者は約 123,000 人 (13.4%) だった。

- ・就業率 (Employment-population ratio) : 施設に入っていない視覚障害があると自己申告した軍人ではない人々のうち、雇用されていることが示された人。16 歳から 64 歳の視覚障害者のうち、795,000 人 (37.7%) だった。

AFB のサイトでは、さらに CPS の 2009 年 3 月から 2013 年 12 月までのデータが四半期毎に示されている。

2013 年 9 月のデータは以下のとおりである。

- ・非労働力人口 1,341,000 人
- ・非労働力率 62.8%
- ・労働力参加率 37.2%
- ・完全失業率 13.3%
- ・就業率 32.3%

(ウ) 労働の状況を示す指標

視覚障害者の労働の状況を調べた研究は多数ある。S.M. Kelly (2013)⁹⁰の研究では、CPS を基に労働人口率

Ithaca, NY: Cornell University Employment and Disability Institute (EDI). Retrieved Sep 13, 2014 from www.disabilitystatistics.org

⁸⁹ <http://www.afb.org/info/blindness-statistics/adults/interpreting-bls-employment-data/234>

(Labor Force Participation Rates)に関して、全米市民との比較がなされている。労働力年齢(Working-age、16歳から64歳)のアメリカ人で「盲(blind)または眼鏡をかけても見ることに深刻な困難がある人がいますか」という質問に「はい」と答えた者のうち、「働いているか、あるいは、積極的に仕事を探している人」の割合は、2012年は36%（全米市民73%）、2011年38%（全米市民73%）、2010年40%（全米市民74%）、2009年40%（全米市民75%）だった（表3-6）。アメリカ市民全体では2009年から2012年の平均労働力人口比率が74%だったのに対して、視覚障害者の場合には約39%だった。

表3-6 平均年間労働力人口比率				
年	米市民全体		視覚障害のある米市民	
	%	n	%	n
2009	75%	147,858	40%	769
2010	74%	147,171	40%	828
2011	73%	146,505	38%	777
2012	73%	147,248	36%	771
n = 単位千人 最も近い桁で丸めている				

イ 障害児

(ア) 障害児数⁹¹

連邦教育省の特別支援教育プログラム室 (Office of Special Education Programs : OSEP) は、1997年障害児教育法 (Individuals with Disabilities Education Act : IDEA、以後「IDEA」とする) に基づき、障害児統計 Federal Child Count を公表している。これによると、1995年に特別支援教育を受けた視覚障害児⁹² (visually impaired students) は、約2万5千人である。しかし、この数には視覚障害以外の障害がある者は含まれておらず、American Printing House for the Blind が報告する法的盲の数 (0-22歳 ; 1996) 約4万6千人を大きく下回る。

Kirchner and Diamant の1999年の研究⁹³では、1998年にIDEAに基づく特別支援教育サービスを受けた視覚障害児 (0-21歳) は、アメリカ全体で約9万3600人であると推測している。このうち、障害が視覚障害のみである者は約3万2700人 (35%) であり、視覚障害に加えて他の障害が1つ以上ある者 (盲聾を除く) は約5万100人 (53%)、盲聾者は約1万800人 (12%) である。

2 視覚障害者の職業分野

マサチューセッツ州在住の視覚障害のある日本人 Yuka さんに電話で話を伺ったところによると⁹⁴、日本の三療の状況について話すとアメリカ人は皆驚くという。アメリカには日本ほど顕著な「視覚障害者が多く従事する職業」は存在しない。このことは、NLTS2 調査 (P.96 表3-7) によっても裏付けられる。しかし、視覚障害者と視覚障害者でない者との間で就職する分野に全く差がないかと言えば、そうでもなさそうである。Yuka さんは、大学生の時に Carroll Center for the Blind という盲学校で夏季インターンシップを行い、その間、高校生の授業を担当した。担当した生徒に将来どのような仕事に就きたいか聞くと、男子の希望は政治家、牧師、コンピュータ関連の仕事とさまざまであったが、女子はほとんどが盲学校の先生になりたいと答えた。この結果を盲学校の先生に話

⁹⁰ Stacy M. Kelly “Labor Force Participation Rates among Working-Age Individuals with Visual Impairments” Journal of Visual Impairment & Blindness, November-December 2013, P.509-P.513

⁹¹ Robert McCully 氏の2013年9月24日付メール

⁹² Individuals with Disabilities Education Act (IDEA)における視覚障害 (visual impairment including blindness) とは、「矯正しても子どもの学習にマイナスの影響を与える視力における機能障害」

⁹³ Corinne Kirchner and Sara Diamant, “Estimates of the Number of Visually Impaired Students, Their Teachers, and Orientation and Mobility Specialists: Part 1” Journal of Visual Impairment & Blindness, September 1999, P.600-606

⁹⁴ 2014年2月5日のYukaさんへの電話による調査

すと、「視覚障害者の仕事は限られているからね」という答えがその先生から返ってきたという。Yuka さんが勤めているマサチューセッツ州の一般型の州 VR 機関には 400-500 人の職員がいるが、障害者は 5 人程度である。マサチューセッツ州の視覚障害者ための州 VR 機関の職員に関しては、約半数が障害者である。

American Foundation for the Blind の CareerConnect のサイトでは、職種別に視覚障害のあるメンターが検索できる。この中には弁護士、建築業、大工、鋳金、整備士、ファイナンシャルアナリスト、コールセンター、テープ起こしなど、372 種類の職種の人々が登録されている。リングのサイト CareerConnect に登録しているメンターについて「グラフィックデザイナー」をキーワードに検索すると⁹⁵ウェブデザイナーを含む 6 人がリストアップされた。6 人は全て視力が残っている者であり、全盲者はいなかった。一方、「マッサージ」をキーワードにメンターを検索すると、マッサージセラピスト(massage therapist)として仕事をしているメンターが 16 人いた。16 人は全盲あるいはほとんど使える視力がない人々であった。さらに「州機関(state agency)」をキーワードに検索すると、36 人のメンターがいた。この人々の内訳は、全盲(no vision) 10 人、ほとんど使える視力がない(little useful vision) 6 人、いくらかの使える視力がある(some useful vision)14 人、かなりの使える視力がある(considerable useful vision) 6 人だった。

3 州 VR プログラムの管理運営(administration)

(1) 連邦法における管理運営の権限の推移

民間障害者への職業リハビリテーション(VR)プログラムが始まった 1920 年のリハビリテーション法(Smith-Fess Act)では VR プログラムの管理運営を行うのは州の職業教育委員会(State Boards of Vocational Education)であると定めたが、1954 年職業リハビリテーション法改正により、「職業リハビリテーションやその他のリハビリテーションを担当する州政府機関(state agency)」が VR プログラムを管理運営できることになった。さらに「州が柔軟に管理できるようにしてほしい」との要望に応じて、1965 年改正では「教育、厚生、福祉、労働のいずれかのプログラムを担当する部署(unit)を傘下にもつ州機関(state agency)が管理運営できる」と定めた。

(2) 連邦法における管理運営の仕組み⁹⁶

ア 指定州機関(DSA)：指定州部署(DSU)とは？

州 VR 機関は RSA から補助金を得て VR プログラムを提供する。州計画を RSA に提出し、RSA から補助金を得るのは「指定州機関(designated state agency、以後「DSA」とする)」である。一方、RSA から得た補助金を使ってプログラムを実施するのは、指定州部署(designated state unit、以後「DSU」とする)である。DSA と DSU が同じ場合もあるが、異なる場合もある。リハビリテーション法には、以下のように書かれている⁹⁷。

「(B) 指定州部署(Designated State unit)

(A) のもとで指定された州機関は—

(i) 障害者の職業リハビリテーション(VR)やその他のリハビリテーションを主に担当する州の機関である、あるいは、

(ii) 上記の機関でなければ、州機関(州に 2 つ指定されている場合には、その各々)の下に、職業リハビリテーション(VR)に関する局(bureau)、部(division)などの部署(organizational unit)があり、その部署は以下の条件全てを満たしている—

⁹⁵ <http://www.afb.org/careerconnect/connect.aspx?action=search>

⁹⁶ Rehabilitation Act Section 101(a)(2) ; 34CFR361.13; 29 U.S.C. 721(a)(2)

⁹⁷ 29 U.S. Code 721 (a)(2); Rehabilitation Act Section 101 (a)(2); 34 CFR 361.13 2014 年 10 月現在

- (I) 主に障害者の職業リハビリテーションやその他のリハビリテーションに関する機関であり、かつ、指定州機関(DSA)の職業リハビリテーションに関して責任を負い(responsible for)、かつ、DSA の VR プログラムを実施する責任を持つ；
- (II) フルタイムの長(director)がいる；
- (III) その部署(organizational unit)にリハビリテーションの仕事をするために雇用されたスタッフがいて、全てあるいは実質上全てがその仕事をするためフルタイムで雇用されている；
- (IV) 州機関の下にある部署(organizational level)に位置づけられ、その州機関のなかで他の主要な部署と同等の位置づけがなされている」

(i)は、DSA として指定された機関が DSU と同じ場合である⁹⁸。(ii)は DSA と DSU が異なる場合である。RSA の通告によると⁹⁹、DSA と DSU が異なる場合に上記(II)から(IV)の規定を設けた理由は、州の管理方法に柔軟性を与えながらも VR プログラムの独自性と自治性を保つためである。

イ 指定州部署(Designated State Unit : DSU)のみが行うことができる職務¹⁰⁰

さらに、以下の職務は DSU（または DSU の監督下にある唯一の下級行政機関）に実施責任があり、他の機関や他者に代行させることはできない。

- ・申込者の受給資格の有無の決定、利用者に提供されるサービスの種類と範囲の決定
- ・「雇用の達成(employment outcome)」とみなされるか否かの決定
- ・プログラムの計画と実施
- ・VR の資金の分配と支出
- ・1998 年労働力投資法(WIA)第 I 編に基づき、実施規定 20 CFR 662 に従って実施される、ワンストップサービスへのパートナー(partner)としての参加

ウ ニューヨーク州 NYSCB とネブラスカ州 NCBVI¹⁰¹の場合

NCBVI と NYSCB の管理運営の組織形態をまとめると、以下のようになる。

a 組織

- ・NYSCB : ニューヨーク州家族支援省(Department of Family Assistance)児童家族サービス局(Office of Children and Family Services : OCFS)の下に置かれた部署の 1 つである。
- ・NCBVI : ネブラスカ州の独立機関の 1 つである。

b 指定州機関(DSA)

DSA は、以下の者である。

- ・ニューヨーク州 : Office of Children and Family Services (OCFS)
- ・ネブラスカ州 : Nebraska Commission for the Blind and Visually Impaired (NCBVI)

c 指定州部署(DSU)

- ・ニューヨーク州 : DSA と DSU が異なる。DSU は New York State Commission for the Blind (NYSCB)である。
- ・ネブラスカ州 : DSA と DSU が同じである。

⁹⁸ Rehabilitation Act Section 7 (8) (B) (ii)

⁹⁹ United States Department of Education, Technical Assistance Circular RSA-TAC-12-03, April 16, 2012

¹⁰⁰ 34 CFR 361.13 (c)

¹⁰¹ <https://rsa.ed.gov>

4 さまざまな意見を反映するシステム¹⁰²

上記の特徴の他に、特記すべきは、当事者や VR プログラムに携わっている人々のさまざまな意見を表明する機会を設けることがリハビリテーション法で定められている点であろう。1998 年の労働力投資法(WIA)に合わせたリハビリテーション法改正により、Section 101(a)(1)(A)(i)に基づく当事者主体の視覚障害者のための州 VR 機関以外は、州リハビリテーション評議会(State Rehabilitation Council : SRC)を設置することになっている。この評議会は支援専門家、企業の代表、さまざまな当事者団体の代表等で構成され、DSU とのパートナーシップのもとで、DSU の業務の見直し、分析、アドバイスをし、DSA と DSU に対して州計画などの計画策定などに関してアドバイスを行う。Section 101(a)(1)(A)(i)に基づく当事者主体の視覚障害者のための州 VR 機関の場合は、別個の評議会を設けることができる。

ネブラスカ州 NCBVI には、当事者主体の理事会があり、2000 年にネブラスカ州法(71-8604)により州 VR 機関が独立機関 Commission for the Blind and Visually Impaired(NCBVI)となった時に理事会が設置され、「理事会(Board of Commissioners)は、知事により任命され、議員の過半数により承認された 5 人の理事で構成される」と定められた。理事のうち少なくとも 3 人は視覚障害者であり、リハビリテーション法で SRC が行うと定められている職務は、この理事会が行う。理事会が一般に公開され、議事録はインターネット上に公開されている。

州 NYSCB の場合には、州リハビリテーション評議会(SRC)が設置されている。さらに、2007 年にニューヨーク州法(Chapter 57 of the Laws of 2007)により、NYSCB の執行委員会(Executive Board)が作られた。この委員会は、視覚障害者のサービスの見直し・分析を行い、改善策を提案する。執行委員会は一般に公開され、議事録はインターネット上に公開されている。

5 全米長期移行調査 2 (National Longitudinal Transition Study 2 : NLTS2)

(1) 全米長期移行調査 2 とは？¹⁰³

全米長期移行調査 2 (National Longitudinal Transition Study 2: NLTS2、以後「NLTS2」とする)は、中等教育機関において特別支援教育を受けた若者の実態を調べるために、連邦教育省が非営利調査機関 SRI International に委託して 2000 年～2010 年に実施した調査である。NLTS2 に先立ち、第 1 次調査(1985 年から 1993 年)がある。

NLTS2 の対象となったのは、2000 年 12 月に障害児教育法(IDEA)に基づいて特別支援教育サービス(special education service)を受けていた 13 歳から 16 歳の生徒¹⁰⁴約 11,280 人である。このデータには、高校で特別支援教育サービスを受けた障害のある若者の全国代表標本(nationally representative sample)となるように、障害別に重み付けが行われた(weighted)。調査方法は、若者本人およびその親への電話による聞き取り調査(interview)および郵送による調査である。NLTS2 の調査は、2001 年から 2009 年まで、5 期(wave)に渡って行われた。

¹⁰² Rehabilitation Act of 1973 Section 105

¹⁰³ Newman, L., Wagner, M., Knokey, A.-M., Marder, C., Nagle, K., Shaver, D., Wei, X., with Cameto, R., Contreras, E., Ferguson, K., Greene, S., and Swarting, M. (2011). The Post-High School Outcomes of Young Adults With Disabilities up to 8 Years After High School. A Report From the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2) (NCSE 2011-3005). Menlo Park, CA: SRI International

¹⁰⁴ 障害児へ支援を行っている約 12,000 の学区(local education agency)を地域、生徒数、地域の豊かさにより層化し、学区をランダムサンプリングで選んだ。また、77 の障害児を対象とした特別支援校(special school)にも参加を呼びかけた。その結果、501 の学区と 38 の特別支援校が調査への参加に同意した。さらに、生徒の一次障害(primary disability)によって 12 の障害カテゴリー(学習障害、言語障害、知的障害、感情障害(emotional disturbance)、聴覚障害、視覚障害、身体形態的(orthopedic)障害、その他の身体障害、自閉症、高次脳障害、重複障害、盲ろう)と年齢に層化し、ランダムに生徒を選んだ。

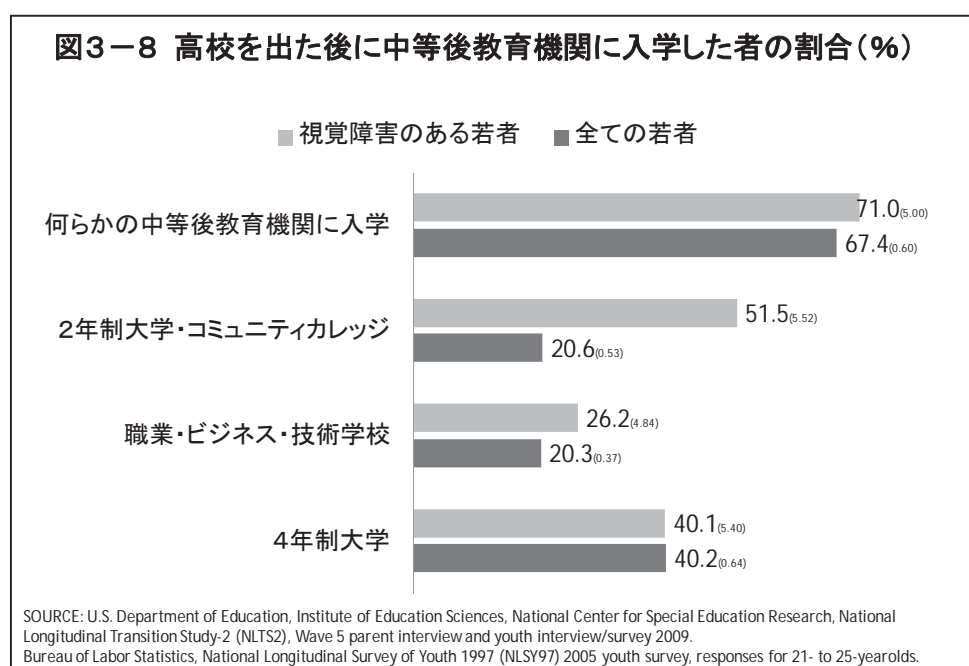
（２）障害のある若者の実態に関する報告書

NLTS2の調査を用いた成果物は数多く出され、障害のある若者の高校が高校を出た後（「高校を出た」には卒業と中退を含む、以後、「高校後」とする）の状況に関するものだけでも、調査時期に応じて３種類の報告書が出されている。本章ではそのうち、「The Post-High School Outcome of Young Adults With Disabilities up to 8 Years After High School」（September 2011）¹⁰⁵に含まれる内容を紹介する。

この研究では、対象者が21歳から25歳（最年長の若者が高校後８年時点）になった第５期(Wave 5)のデータが主に用いられている。報告書は障害全体(12カテゴリー)を対象としているが、障害別に結果が示されている箇所があり、その中から第一次障害(primary disability)が視覚障害である者に関する項目¹⁰⁶を、著者が抽出して図表等にまとめた。

ア 高校後の教育

視覚障害のある若者のうち、高校後に何らかの中等後教育を受けたと答えたのは、71.0%だった¹⁰⁷。（これに対して、若者全体では67.4%であった。）中等後教育の種類別では、２年制大学・コミュニティカレッジ51.5%（若者全体20.6%）、職業・ビジネス・技術学校26.2%（若者全体20.3%）、４年制大学40.1%（若者全体40.2%）であった。２種類以上の中等後教育機関に入学した者は、該当する全ての項目に含まれている。（図３－８）¹⁰⁸



¹⁰⁵ http://nlts2.org/reports/2011_09_02/index.html

¹⁰⁶ 連邦規定(34C.F.R. Sec. 300.8(c)(13))では、視覚障害を「矯正しても子どもの学習の質(educational performance)に負の影響を与える視覚の機能障害(impairment in vision)」と定義している。ここでは視覚障害には重複障害や盲ろうは含まれない。重複障害は、１つの障害のための特別支援プログラムでは対応できない深刻な教育上の問題がある障害の組み合わせ（知的と視覚など）である。

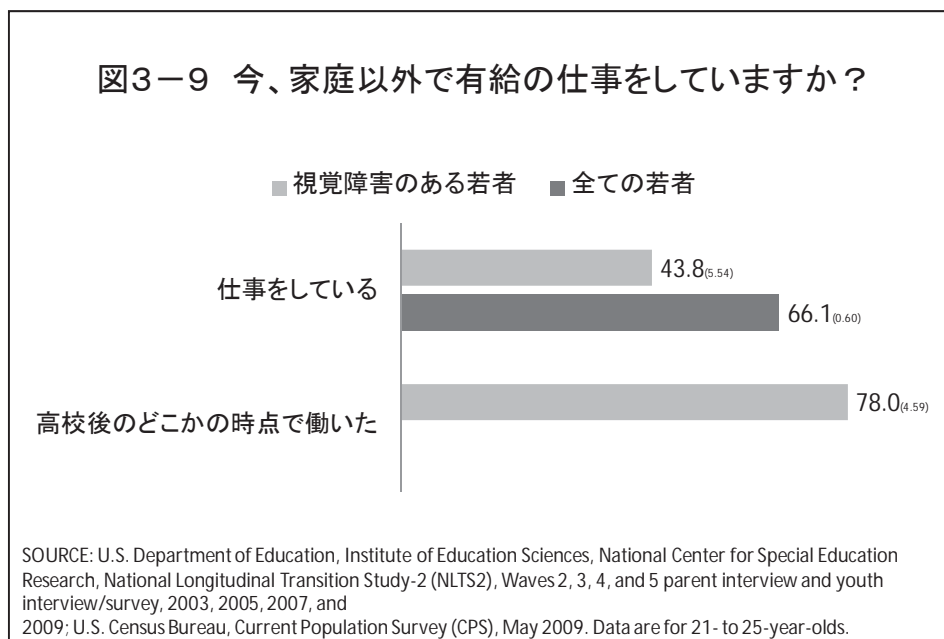
¹⁰⁷ 約4,800人のサンプルに障害に応じた重み付けをした(weighted)人数の推測値をもとに計算している。

¹⁰⁸ http://www.nlts2.org/reports/2011_09_02/nlts2_report_2011_09_02_ch2.pdf P.16-19をもとに著者が作成。括弧内は誤差値(standard error)である。

イ 有給の仕事

(ア) 有給の仕事の経験の有無

2009年の第5期(Wave 5)の調査で、調査時に「家庭以外の場所で有給の仕事をしているか」を聞いたところ、「はい」と答えたのは、視覚障害のある若者の43.8%（若者全体66.1%）だった。また、「高校後のどこかの時点で働いていたことがあるか」を聞いたところ、78.0%が「はい」と答えた。（図3-9¹⁰⁹）



(イ) 高校を出た後1つ以上仕事をした者

高校を出た後に1つ以上の仕事をした者に対して、さらに調査を行った。仕事の内容については、調査時に働いていた者については調査時の仕事、調査時に働いていなかった者については最後に就いた仕事について聞いた。

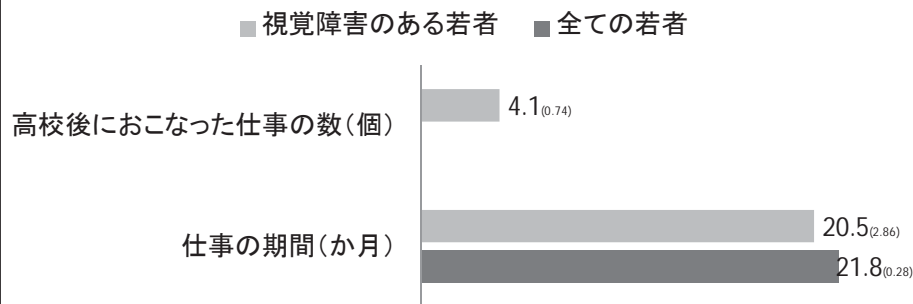
a 仕事の数、仕事の期間

調査時の仕事を含めて高校後に仕事をいくつ行ったかを聞いたところ、視覚障害のある若者の平均は4.1件であった。調査時の仕事あるいは最後に就いた仕事について、就職後どのくらいの期間働いているか（働いていたか）を聞いたところ、視覚障害のある若者の平均は20.5か月、若者全体の平均は21.8か月であり、ほとんど違いはなかった。（図3-10¹¹⁰）

¹⁰⁹ http://www.nlts2.org/reports/2011_09_02/nlts2_report_2011_09_02_ch3.pdf P.54 Figure 19、P.55 Table 19 をもとに著者が作成。括弧内は誤差値(standard error)である。

¹¹⁰ http://www.nlts2.org/reports/2011_09_02/nlts2_report_2011_09_02_ch3.pdf P.59 Figure 20、P.60 Table 23 をもとに著者が作成。括弧内は誤差値(standard error)である。

図3-10 仕事の数と期間
(高校を出た後に1つ以上仕事をした者)



SOURCE: U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences, National Center for Special Education Research, National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2), Wave 5 parent interview and youth interview/survey, 2009.

U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, National Longitudinal Survey of Youth 1997 (NLSY97), round 9 youth questionnaire, 2005. Data are for 21-to 25-year-olds.

b 職種

調査時の仕事や最後に就いた仕事について、どのような職種であったか聞いたところ、「事務・事務作業補佐」が23.2%で最も多かった。次いで、「食品下準備・外食産業」14.7%、「小売り関連」8.9%、「パーソナルケア・サービス」6.5%、「製造」6.2%、「建物・グラウンドの清掃・整備」5.8%、「教育・訓練関連、図書館」5.3%、「運輸・輸送」4.1%、「コンピュータ・数学・建築・工学・科学」3.0%、「建築・解体」2.7%、「ヘルスケアサポート」1.9%、「その他」17.1%だった。(表3-7¹¹¹)

c 週あたりの労働時間と平均時給の比較

週あたりの平均労働時間を聞いたところ、視覚障害のある若者の平均は31.5時間だった(若者全体は37.1時間)。さらに週35時間未満の者に対して、「パートタイムで働きたいからパートタイムで働いているのか、本当はフルタイムで働きたいがパートタイムで働いているのか」を聞いたところ、53.1%が「パートタイムで働きたいから」と答えた。また、時給については、平均額は\$11.10だった。これに対して若者全体の平均時給は\$11.40だった。(図3-11)

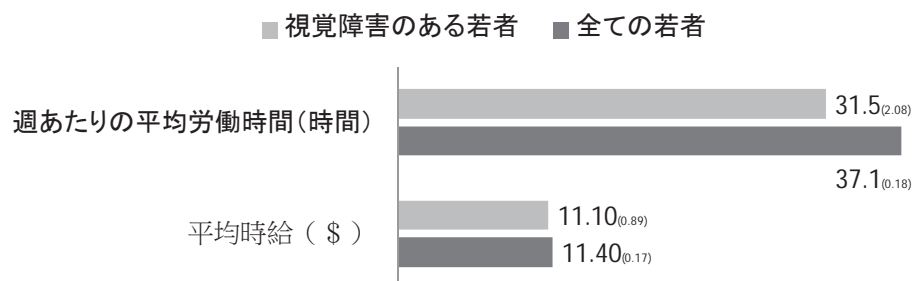
¹¹¹ http://www.nlts2.org/reports/2011_09_02/nlts2_report_2011_09_02_ch3.pdf P.64 Table 27 をもとに著者が作成。括弧内は誤差値(standard error)である。

表3-7 職種(%) (高校を出た後に1つ以上仕事をした者)

事務・事務作業補佐	23.2 _(6.09)
食品下準備・外食産業	14.7 _(5.11)
小売り関連	8.9 _(4.11)
パーソナルケア・サービス	6.5 _(3.56)
製造	6.2 _(3.48)
建物・グラウンドの清掃・整備	5.8 _(3.37)
教育・訓練関連、図書館	5.3 _(3.23)
運輸・輸送	4.1 _(2.86)
コンピュータ・数学・建築・工学・科学	3.0 _(2.46)
建設・解体	2.7 _(2.34)
ヘルスケアサポート	1.9 _(1.97)
その他	17.1 _(5.43)

SOURCE: U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences, National Center for Special Education Research, National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2), Wave 5 parent interview and youth interview/survey, 2009.

図3-11 週あたりの労働時間と平均時給の比較



労働時間が週35時間未満の視覚障害のある若者のうち、パートタイムの仕事を希望している者の割合 53.1%_(9.52)

SOURCE: U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences, National Center for Special Education Research, National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2), Wave 5 parent interview and youth interview/survey, 2009. National Longitudinal Survey of Youth 1997 (NLSY97), round 9 youth questionnaire, 2005. Current Population Survey (CPS), May 2009. Data are for 21-to 25-year-olds.

d 障害を知っていた割合、配慮(accommodation)を受けた割合

「雇用主が本人に障害があることや特別な支援が必要なことを知っているか」聞いたところ、「はい」と答えたのは視覚障害のある若者の74.9%だった。さらに「障害や特別な支援の必要性があるために、雇用主による配慮を受けたか聞いたところ、視覚障害のある若者の35.6%が「配慮を受けた」と答えた¹¹²。

¹¹² http://www.nlts2.org/reports/2011_09_02/nlts2_report_2011_09_02_ch3.pdf Table 39

e 満足度

仕事への満足度に関しては、仕事が「非常に好きだ」と答えた視覚障害のある若者は57.5%、「まあまあ好きだ」と答えたのは29.6%だった。これに対して、「それほど好きではない」は10.2%、「全く好きではない」2.7%だった。

「職場の人から良くしてもらっている(treated pretty well by others)」と感じている者は98.4%、「今までの教育や訓練が活かされている」と感じている者は80.2%だった。昇進に関しては、「上のポストに移るチャンスがたくさんある」と感じている者は70.3%、「仕事を始めてから昇進した、あるいは、責任が増えた」と答えた者は56.1%であり、「給料(賃金)をある程度十分にもらっている」と感じている者は80.3%だった。(表3-8¹¹³)

表3-8 満足度(%)

あなたの仕事が好きですか？	
非常に好きだ	57.5 ^(7.59)
まあまあ好きだ	29.6 ^(7.01)
それほど好きではない	10.2 ^(4.64)
全く好きではない	2.7 ^(2.49)
職場の人から良くしてもらっていると思いますか？	
そう思う	98.4 ^(1.93)
今までの教育や訓練が活かされていると思いますか？	
そう思う	80.2 ^(6.12)
上のポストに移るチャンスがたくさんあると思いますか？	
そう思う	70.3 ^(7.06)
仕事を始めてから昇進しましたか、責任が増えましたか？	
昇進した、責任が増えた	56.1 ^(8.11)
給料(賃金)はある程度十分にもらっていると思いますか？	
そう思う	80.3 ^(8.10)

SOURCE: U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences, National Center for Special Education Research, National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2), Wave 5 youth interview/survey, 2009.

f 仕事を辞めた理由¹¹⁴

仕事を辞めた理由に関しては、「自ら辞めた(quit)」と答えた視覚障害のある若者は、48.1%だった。「解雇された(fired)」は28.8%、「レイオフされた(laid off)」12.5%、「期間を定められた仕事(temporary job)でその期間が終わった」10.6%だった。

g どのような方法で仕事を見つけたか¹¹⁵

仕事を見つけた方法については、「自分で見つけた」が51.7%で過半数を占め、他の人の手助けを受けた場合には、「家族」13.7%、「友だち・知り合い」17.9%、「職業紹介機関(employment agency)」14.1%、「先生・学校」5.2%だった。

¹¹³ http://www.nlts2.org/reports/2011_09_02/nlts2_report_2011_09_02_ch3.pdf P.86 Table 43 をもとに著者が作成。括弧内は誤差値(standard error)である。

¹¹⁴ http://www.nlts2.org/reports/2011_09_02/nlts2_report_2011_09_02_ch3.pdf P.93 Table 47

¹¹⁵ http://www.nlts2.org/reports/2011_09_02/nlts2_report_2011_09_02_ch3.pdf P.95 Table 49

6 若者の就業に結びつく要素は何かを調べた McDonnall (2011) の研究¹¹⁶

(1) 方法

サンプルとなったのは、視覚障害が第一次障害であり、特別支援教育の対象となった者である。さらに、①Wave 4 の雇用に関するデータが入手できる、②高校を卒業、あるいは、もう高校に行っていない、③研究時点で、中等後教育を受けていない、という条件を満たしている 250 人が NLTS2 のデータから抽出された。分析項目によってサンプル数は異なる (140～200)。

(2) 変数

従属変数は雇用であり、週 20 時間以上、週 35 時間以上 (フルタイム) の 2 レベルだった。

独立変数は以下のとおりである。

<就業経験>就業経験については、2つの変数を用いた。第1の変数は、「高校在学中に働いた経験の有無」である。Wave 1 の調査時の 1 年前から Wave 3 の調査時点 (高校在学中の場合) までに「有給の仕事をした経験があるか否か」で二分変数に分けた。高校在学中に働いた経験がある者は約 42% (240 人中 100 人) だった。第2の変数は、Wave 4 の調査以前の 2 年間 (雇用されている場合には現在の仕事を除く) の仕事の数である。平均は 0.75 個であり、最低 0 個、最高 11 個だった。

<SSI の受給>Wave 4 の調査以前の 2 年間に「社会保障給付 (SSI) を受給しているか否か」で二分変数に分けた。この期間中に SSI を受給していたのは、63% (190 人中 120 人) だった。

<学力>Wave 1 と Wave 2 で若者を対象に 16 歳以下の時点で、Woodcock-Johnson II Test of Achievement (WJ-III ACH) を実施し、国語力 (読解力、同義語/反義語) と数学力 (適切な式の選択、計算) を測定した。

<移動の困難>Wave 4 における「どの程度、移動が困難か」という質問に対して、「大変困難」あるいは「やや困難」と答えた場合には「1」、「やや簡単」あるいは「大変簡単」と答えた場合には「0」とした。約 44% (210 人中 90 人) が移動に困難を感じていた。

<自己決定>この変数は Arc' s Self-Determination Scale を用いて測定された。この測定は Wave 1 または Wave 2 の 16 歳以上の時点で若者に対して実施され、個人の自立度、キャリア計画における自立度、自己実現度、心理的エンパワメントの度合いが測定された。

<健康>Wave 4 の本人および親に対する調査を用いた。「すこぶるよい (excellent)」、「大変よい (very good)」、「良い (good)」を「1」、「まあまあよい (fair)」、「悪い (poor)」を「0」とした。健康状態が良いと答えたのは、88% (230 人中 200 人) だった。

<中等後教育の完了>Wave 4 の調査時に 2 年制大学・コミュニティカレッジ、4 年制大学、職業・ビジネス・技術専門学校の免状・資格・免許を持っていた者は 18% 以下 (250 人中 40 人) だった。

<親の期待>「自分の子どもが経済的に自立できると思うか」について、「おそらく無理」あるいは「絶対に無理」と親が答えた場合には「1」、「絶対にできる」あるいは「おそらくできる」と親が答えた場合には「0」とした。この変数は Wave 1 から Wave 3 の調査の項目に含まれているが、複数ある場合には最近のものをを用いた。自分の子どもの経済的自立について前向きに答えたのは、64% (220 人中 140 人) だった。

<盲である>親に対して Wave 1 で障害に関する質問があり、リストから選択するようになっている。リストの中に「盲 (blindness)」があり、この項目を選んだ場合には「1」、親が盲を選ばなかった場合には「0」とした。「盲 (blind)」とされた者は 37% (240 人中 90 人) だった。

<社会的スキル>社会的スキルについては、Wave 1 における親の返答に基づいて SRI が作成したスケールを用

¹¹⁶ Michele Capella McDonnall “Predictors of Employment for Youths with Visual Impairments: Findings from the Second National Longitudinal Transition Study” Journal of Visual Impairment & Blindness, August 2011, P.453-P.466

いた。スコアは0から22であり、本研究の対象者の平均は14.70であった。この他に12か月以内に社会活動に誘われたか（最近のWaveを用いた）、および、Wave 4の調査の前の12か月の友だちに週何日友だちと出かけたかを、5段階（0日が「0」、6日から7日が「5」）で調べた。77%（240人中190人）が社会活動に誘われたと答え、出かけた回数のスコアの平均は2.23（週に約1日）だった。

＜単独歩行＞Wave 1で親に対して自宅以外の場所を単独歩行できるか聞いた。「全くうまく歩けない」または「あまりうまく歩けない」と親が答えた場合には「0」、「かなりうまく歩ける」または「非常にうまく歩ける」と答えた場合には「1」とした。親がうまく歩けると答えたのは、62%（230人中140人）だった。

＜支援機器の使用＞Wave 1からWave 3の支援機器の使用についての質問項目に対する最新のデータを用いた。58%（240人中140人）が「支援機器を使っている」と答えた。

（3）結果

ア 単数変数解析

変数を用いて単変数解析を行った結果が表3-9¹¹⁷である。

表3-9 視覚障害のある若者の雇用との関連を予測する単数変数解析

変数	N	20 時間以上の仕事	35 時間以上の仕事
＜二分変数＞			
高校時の就業経験	240	<.001	.002
親の期待	220	<.001	.001
盲である	240	.049	.03
SSI の受給	190	.01	.03
移動の困難	210	.02	.02
単独歩行	230	<.001	<.001
中等後教育の完了	250	.004	.001
健康	230	.52	.63
社会的スキル: 友だちから誘われる	240	.02	.16
支援機器の使用	240	.37	.64
＜連続変数＞			
過去2年の仕事の数	230	<.001	<.001
学力(数学: 式の選択)	130	.02	.01
学力(数学: 計算)	160	.10	.08
学力(国語: 読解力)	160	.08	.33
学力(国語: 同義語/反義語)	160	.25	.23
自己決定: キャリア計画における自立	160	.02	.28
自己決定: 個人の自立	140	.002	<.001
自己決定: エンパワメント	160	.45	.23
自己決定: 自己実現	160	.80	.73
社会的スキル: 出かけた回数	190	.003	.006
社会的スキルスケール	230	.27	.49

イ ロジスティック回帰モデル

単数変数解析で統計的に顕著であることが示された変数のみをロジスティック回帰モデルに用いた。さらに、データの欠けが多い項目（数学の学力、個人の自立、社会的スキルスケール）は除外された。「社会的スキル：出か

¹¹⁷ Michele Capella McDonnall “Predictors of Employment for Youths with Visual Impairments: Findings from the Second National Longitudinal Transition Study” Journal of Visual Impairment & Blindness, August 2011, P. 460 Table 2 を基に著者が作成

けた回数」の変数は、顕著である「週 20 時間以上働いている者」に関してのみ用いた。

週 20 時間モデルに対して 9 個の変数、週 35 時間モデルに対して 8 個の変数を当てはめた (fit)。ロジスティック回帰モデルで顕著でないことが示されれば除外し、再度測定した。最初に除外されたのは「SSI の受給」であったが、これはサンプル数が少ないためであった。「SSI の受給」を除外してサンプルを作り直し、モデルに入力した。最後のモデルまで調べ終わった後に、SSI の受給を再びモデルに当てはめて測定したが、顕著であるという結果は得られなかった。変数は以下の順で除外された。

20 時間モデル：SSI の受給、盲である、親の期待、単独歩行

35 時間モデル：SSI の受給、盲である、親の期待

最終的なモデルで得られたサンプル（週 20 時間以上 N=200、週 35 時間以上 N=190）を独立変数として、従属変数の各モデルに入力した。その結果が表 3-10¹¹⁸である。

表 3-10 視覚障害のある若者の雇用との関連を予測するロジスティック回帰モデル

変数	週20時間以上		週35時間以上	
	オッズ比	信頼区間	オッズ比	信頼区間
高校時の就業経験	2.42	[1.22, 4.81]	2.10	[0.94, 4.7]
最近の就業経験の数	1.44	[1.13, 1.82]	1.28	[1.00, 1.63]
移動の困難	0.42	[0.20, 0.86]	0.41	[0.17, 0.98]
中等後教育の完了	2.25	[0.99, 5.12]	3.03	[1.23, 7.42]
仲間との社会的スキル	3.51	[1.16, 10.64]		
単独歩行			2.96	[1.10, 7.97]

ウ 研究における考察

高校時に就業経験がある者が週 20 時間以上の仕事を得る確率、週 35 時間以上の仕事を得る確率は就業経験がない者に比べて高く、さらに、この確率は複数の仕事を経験した者が高かった。このことから、就業経験「初期の就業経験」と「就業経験の数」が、「視覚障害のある若者が雇用を得ること」と大きく関連していると言える。この結果は、他の多くの研究と一致するものである。なぜ複数の就業経験のほうが就職に結びつくのかについては、「就職の手助けとなる人とのつながり (network) が増えるから」などの理由があると推測できる。

この他の雇用と関連のある要素は、「移動の困難」である。本研究では、移動が「簡単」あるいは「やや簡単」と答えた者が「雇用を得る確率」は高かった。この他の変数の関連でも移動の問題は重要であり、職歴がよくても移動に困難があれば、雇用を得ることができる比率は低くなった。さらに両モデルで重要な要素となった変数は、「中等後教育の完了」である。「免状、資格、免許を得た者」が「週 35 時間以上の雇用」を得ることができる確率は 3 倍であり、フルタイムの雇用を得るためには就業経験よりも重要な要素であることが示された。免状、資格、免許が職を得るのに役立つということ以外に、視覚障害があっても中等後教育を完了できる性格の持ち主であることが影響している可能性がある。

「週 20 時間モデル」において重要な要素は、「仲間とのつきあい」である。「友だちが社会活動に誘ってくれた」場合には、雇用される率がそうでない者の 3.5 倍となった。「SSI の受給」が「重要ではない」ことは注目に値する。若者に関しては、SSI の受給よりも他の変数のほうが大切であることが示された。ただし、本研究ではサンプル数が少なく研究の限界があった。データが揃っていないために除外された変数の中に重要な要素が含まれていた可能性がある。

¹¹⁸ Michele Capella McDonnall “Predictors of Employment for Youths with Visual Impairments: Findings from the Second National Longitudinal Transition Study” Journal of Visual Impairment & Blindness, August 2011, P. 461 Table 3 を基に著者が作成

7 「視覚障害者のための州 VR 機関」は必要かを調べた Cavanaugh (2000、2010) の研究

【研究の背景について】

視覚障害者のための州 VR 機関を設置するか否かは州が選択するため、視覚障害者のための州 VR 機関が別個に設置されているか否かは州によって異なる。視覚障害以外の障害のある人々から見ると、視覚障害者は特別扱いである。そのため、公的資金の使い方の観点から「視覚障害者のための州 VR 機関」は必要なのかという議論が度々なされてきた。特に 1990 年代後半になるとその議論は高まり、1997 年、全米障害者評議会(National Council on Disability)は、視覚障害者の利用者だけのための州 VR 機関はサービスの重複であり、他の障害のある人にとって不公平であるため、視覚障害者だけにサービスを提供する州 VR 機関への職業リハビリテーション補助金の提供をやめるべきだとの勧告を行った。この勧告を受けて行われたのが、以下に紹介する、ミシシッピ州立大学の Rehabilitation Research and Training Center (RRTC) on Blindness and Low Vision が実施した「州 VR 機関の形態と視覚障害のある利用者の雇用の達成(outcome)の関連性」についての Cavanaugh らの研究(2000)¹¹⁹である。経済が下降局面に入った 2010 年にも施策効率性の観点から同様の問題提起がなされ、再び Cavanaugh が追加の分析¹²⁰を行って、視覚障害型の州 VR 機関の有効性が示される結果となった。

(1) 方法

対象となったのは、1989 年 RSA-911 のデータベースに含まれる視覚障害を第一次障害とする 36,497 件である。障害レベルでは法定盲（良い方の眼の矯正視力が 0.1 未満、または、良い方の眼の視野が 20 度以下）、visually impaired（良い方の眼の矯正視力が 0.1 以上 0.3 未満、または、これに相当する視野の欠如、以後「VI」とする）、何らかの視力障害（片眼が全盲か低視覚、他方の眼が 0.3 以上）のいずれかのレベルにある者である。州 VR 機関は視覚障害型か否かで「視覚障害型」と「一般統合型」に分類された。研究に用いられたのは、74 の州 VR 機関であり、24 機関が視覚障害型、50 機関が一般統合型であった。（ネブラスカ州のデータは入手できなかった。）一般統合型のうち 25 機関が統合型（全ての障害が対象）であり、残りは視覚障害型と併設される州における視覚障害以外の者を対象とした一般型であった。

利用者の障害の特徴と支援サービスと雇用の成果を「視覚障害型」と「一般統合型」で比較するために分析を実施した。分析には、SPSS version 7.5.1 for Windows 95/NT が用いられた。

(2) 結果

＜利用者の特徴＞

「視覚障害型」と「一般統合型」を比較すると、「視覚障害型」には以下の特徴が見られた。

- ・法定盲の割合が多い（視覚障害型 52.2%；一般統合型 42.4%）
- ・女性が多い（視覚障害型 56.1%；一般統合型 50.4%）
- ・白人ではない者が多い（視覚障害型 22.1%；一般統合型 20.0%）
- ・ヒスパニック系の者が多い（視覚障害型 12.2%；一般統合型 5.4%）
- ・二次的障害がある者が多い（視覚障害型 48.6%；一般統合型 37.3%）
- ・障害年金等（SSI または SSDI）を受給している者が多い（視覚障害型 39.3%；一般統合型 29.8%）

¹¹⁹ Brenda S. Cavanaugh, J. Martin Giesen, and Steven J. Pierce, 'Rehabilitation of Visually Impaired Persons in Separate and General Agencies, Journal of Visual Impairment & Blindness, March 2000, P133-145

¹²⁰ Brenda Cavanaugh, An Update on Services and Outcomes of Blind and Visually Impaired Consumers Served in Separate and General/Combined VR Agencies, Mississippi State University, March 2010

- ・教育レベルが低い者が多い（視覚障害型 平均 10.4 年生；一般統合型 平均 11.2 年生）

この結果、「視覚障害型」の利用者は、労働市場で不利な立場にある者の特徴をもつ者が多いことがわかる。

＜サービス＞

州 VR 機関で受けたサービスの数は、視覚障害型が高かった。法定盲の利用者が受けたサービスの数は、視覚障害型が平均 4.6 個、一般統合型が 3.9 個、また、法定盲の利用者が支援を受けた期間は、視覚障害型 2.4 年、一般統合型 2.1 年だった。さらに、サービスに使われたコストは全ての利用者の平均額で、視覚障害型\$3,597、一般統合型\$2,241 だった。

＜雇用の達成＞

サービス終了時の雇用の状況は表 3-11¹²¹のとおりである。

表 3-11 終了時の雇用の状況（％）

雇用の状況	法定盲		VI		何らかの視力障害	
	視覚障害	一般統合	視覚障害	一般統合	視覚障害	一般統合
競争的雇用	37.7	32.9	45.6	54.5	52.2	78.1
シェルタード雇用	7.3	4.3	1.4	2.3	1.0	0.8
自営	5.6	2.1	7.6	2.8	8.5	2.9
売店プログラム(BEP)	2.0	1.7	0.6	0.5	0.1	0.1
主婦	46.9	58.1	44.2	39.9	37.5	17.8
無給家族労働者	0.5	0.9	0.6	0.1	0.7	0.3

法定盲の利用者に関しては、競争的雇用を得て支援を終了した者の割合は「視覚障害型」37.7%；「一般統合型」32.9%、シェルタード（保護）雇用を得て支援を終了した者の割合は「視覚障害型」7.3%；「一般統合型」4.3%であり、「視覚障害型」の割合が大きかった。また、主婦の割合は「視覚障害型」46.9%；「一般統合型」58.1%と「視覚障害型」の割合が小さかった。

＜結論＞

「視覚障害型」に関しては、以下の特徴が見られる。

- ・社会人口学的に労働市場への参加に不利とされている特徴を持つ利用者の割合が大きい
- ・障害が重度（法定盲）の割合が大きい
- ・法定盲の人々により多くの数の支援を提供している
- ・サービスにかかるコストはより高い
- ・主婦としてサービスを終了する利用者の割合が小さい
- ・売店プログラムおよび自営として終了する人の割合が大きい、全国平均に比べると割合は小さい
- ・競争的雇用およびシェルタード雇用を得て支援を終了する利用者の割合が大きい

このことから、「視覚障害型」は社会的に不利な特徴をもつ利用者を多く受け入れているが、主な成果(outcome)を示す指標ではよりよい結果が得られたと結論づけられる。

¹²¹ Brenda S. Cavenaugh, J. Martin Giesen, and Steven J. Pierce, ‘Rehabilitation of Visually Impaired Persons in Separate and General Agencies, Journal of Visual Impairment & Blindness, March 2000, P142 Table 2 をもとに著者が作成

8 「VR プログラムの管理運営の権限」と「利用者の雇用の達成」の関係に関する Institute for Community Inclusion (ICI)の研究

【研究の背景】

現在のリハビリテーション法の規定は「人事やプログラム策定などの権限がプログラムを実施する現場の管理者に与えられているほうが、利用者により影響を与える」ということを前提としている。Heike Boeltzig-Brown 氏ら(2013)¹²²はこの前提を検証するための研究を行っているので、ここに紹介する。

この研究の目的は、視覚障害者のために州 VR 機関によって行われている支援に関して、「プログラムを実施する現場の管理職により大きな権限が与えられている場合には、利用者によりよい成果が見られるのではないか」という仮説を検証することである。この研究には2種類のデータが使われている。1つは RSA-911 データベース (FY 2010)、もう1つは、2011年に Institute for Community Inclusion (ICI)が行った州 VR 機関全国調査(National Survey of State Vocational Rehabilitation Agencies (NSSVRA)である。

＜方法＞

RSA-911 は全米の州 VR 機関から報告された利用者データを RSA がまとめたものである。州 VR 機関により FY2010 にサービスが提供された 22 歳から 65 歳の法的盲 6,751 件と法的盲以外の視覚障害者 (以後「VI」とする) 6,990 件がこの研究のために抽出された。

州 VR 機関への調査 (NSSVRA) は、80 の州 VR 機関に対して ICI が行ったアンケート調査であり、71 の機関から回答が得られた。71 の回答のうち、46 が DSU (DSA と DSU が異なる) からの回答、25 が DSA と DSU が同じ機関からの回答だった。アンケートでは、人事 (スタッフ数、求人、採用の決定、スタッフの訓練、昇進、職務評価)、施設、情報管理システム (機種、ソフトウェア)、政策・実施方法、プログラム評価、サービスの購入 (地域支援機関からのサービスの購入、費用請求方法の決定) の6項目についてプログラムを実施している部署の長に権限があるか否かを聞いた。州 VR 機関に関しては、「視覚障害型」と「一般・統合型」の二分変数を作成した。NSSVRA 調査の上記6項目を主要説明変数とし、「権限がある」場合には「1」とした。

従属変数は、RSA-911 のサービス終了のステータスを用いて作成した。まず、サービス終了の状況について二分変数を作成した。「何らかの雇用(any employment)」とは、支援なしの雇用(employment without support)、統合されていない雇用の場での雇用(extended employment)、売店プログラム(BEP)、自営 (BEP 以外)、主婦、無給家族労働者、統合された雇用の場での支援付雇用であるが、この項目に該当すれば「何らかの雇用」について「1」とした。次に、「競争的雇用 (一般雇用の場)」を達成したかについて二分変数を作成した。「競争的雇用」とは、統合された雇用の場、自営、州が運営する売店プログラム(BEP)のいずれかで雇用され、最低賃金以上が支払われている場合である。この条件を満たせば、「1」とした。

定量分析ソフトを用いて、まず RSA-911 の法定盲 6,751 件と VI 6,990 件に関して基本的記述統計を作成し、個人に関する変数 (レベル1) と州 VR 機関に関する変数 (レベル2) でまとめた。従属変数が二値応答であるため、マルチレベルロジスティック回帰 (2 レベルモデル) を2つのサンプル群 (法定盲と VI) のデータに対して用いた。分析は4段階で行われた。モデル1 (empty model) では、説明変数は含まれなかった。このモデルでは、州 VR 機関の間の「何らかの雇用」と「競争的雇用」の分散が示された。モデル2では、個人に関する特徴 (レベル1) のみを用い、州 VR 機関の間の違いが個人レベルで説明できるかを調べた。モデル3では州 VR 機関の因子 (レ

¹²² Bernard A. Steinman, Ngai Kwan, Heike Boeltzig-Brown, Kelly Haines, John Halliday, and Susan M. Foley, “Agency Decision-Making Control and Employment Outcomes by Vocational Rehabilitation Consumers Who Are Blind or Visually Impaired”, Journal of Visional Impairment & Blindness, November-December, 2013, 437-451

ベル2)のみを用い、州VR機関レベルの因子が雇用の成果に与える影響を調べた。最後に、モデル4で個人レベルの特徴と州VR機関レベルの因子を用いて、固定効果(fixed effects)の結果をオッズ比で示した。

＜結果＞

基本的記述統計の結果は以下のとおりである。視覚障害以外の二次的障害のある者は、法的盲の38.9%、VIの35.0%だった。法的盲の59.5%、VIの43.9%が「視覚障害型州VR機関」でサービスを受けた。「何らかの雇用」を得て(Status 26)サービスを終了した者は、法的盲の60.6%、VIの68.5%であったが、「競争的雇用(一般雇用の場での雇用)」であった者は法的盲の45.1%、VIの62.4%だった。

法定盲とVIの人々に関して、「個人レベル」および「機関レベル」の変数と「何らかの雇用を得たこと」の関連性を調べると、「個人レベル」の変数に関しては「何らかの雇用」を得て支援を終了してこととの関連性がある項目はあるが、「機関レベル」の変数に関してはプラスの関連性があるものはなかった。VIの人々については、「人事の権限が現場にあること」と「何らかの雇用を得てサービスを終了させること」にはマイナスの関連性があった。(オッズ比=0.88; 95%信頼区間=0.36-0.93)

表3—12¹²³は、法定盲とVIの人々に関して「個人レベル」および「機関レベル」の変数と「競争的雇用」の関連性について調べた結果である。

表3—12 競争的雇用—視覚障害の状況別、オッズ比と95%信頼区間

変数	法定盲			VI		
	オッズ比	95%信頼区間	P	オッズ比	95%信頼区間	P
＜個人レベルの変数＞						
年齢	1.01	1.00-1.01	**	1.02	1.01-1.02	***
性別	1.26	1.13-1.40	***	1.09	0.98-1.21	NS
人種						
黒人	0.70	0.61-0.80	***	0.67	0.59-0.77	***
その他	0.83	0.61-1.12	NS	0.77	0.57-1.04	NS
民族						
ヒスパニック	0.90	0.75-1.07	NS	1.14	0.93-1.40	NS
教育						
高校より下	0.67	0.56-0.79	***	0.82	0.71-0.96	*
高校免状あり	1.97	1.75-2.21	***	1.29	1.14-1.45	***
二次的障害あり	0.51	0.46-0.57	***	0.51	0.45-0.57	***
SSDI受給である	0.70	0.63-0.78	***	0.48	0.41-0.56	***
サービスカテゴリー数が多い	1.13	1.09-1.16	***	1.07	1.03-1.10	***
サービス購入額が高い	1.14	0.99-1.30	NS	1.06	0.93-1.21	NS
＜機関レベルの変数＞						
視覚障害者型州VR機関	1.33	0.91-1.94	NS	1.55	0.86-2.82	NS
サービス購入額が高い	0.98	0.59-1.64	NS	0.57	0.28-1.15	NS
人事	0.86	0.52-1.42	NS	0.56	0.33-0.97	*
施設	0.89	0.56-1.44	NS	1.07	0.66-1.74	NS
情報管理システム	1.37	0.95-1.98	NS	1.05	0.71-1.55	NS
政策と手順	2.64	1.23-5.72	*	0.95	0.27-3.30	NS
プログラムの評価	1.14	0.58-2.24	NS	1.10	0.49-2.47	NS
サービス購入の権限	0.73	0.42-1.25	NS	0.92	0.53-1.58	NS
NS=顕著でない; *P<=0.05; **P<=0.005; ***P<=0.0005						

¹²³ Bernard A. Steinman, Ngai Kwan, Heike Boeltzing-Brown, Kelly Haines, John Halliday, and Susan M. Foley, “Agency Decision-Making Control and Employment Outcomes by Vocational Rehabilitation Consumers Who Are Blind or Visually Impaired”, Journal of Visional Impairment & Blindness, November-December, 2013, P. 447 Table 3 をもとに著者が作成

法定盲の利用者に関しては、サービスを受けた州 VR 機関に「政策や手順を決める権限があること」と利用者が「競争的雇用を得たこと」に関連性がある。サービスを受けた機関に「政策や手順を決める権限」があれば、そうでない場合と比べて、「競争的雇用」を得る確率は 2.5 倍以上となった。(オッズ比=2.64;95%信頼区間=1.23-5.75)

一方、法定盲ではない VI の利用者に関しては、サービスを受けた機関に「人事に関する権限」があることが「競争的雇用」を得ることにマイナスに関連していた。(オッズ比=0.56 ; 95%信頼区間=0.33-0.97)

＜ランダム効果＞

「何らかの雇用」を得て支援を終了する対数オッズには、州 VR 機関の間でかなりのばらつき (variance) がある。フルモデルのばらつきは法定盲の利用者の場合 0.24 ($P \leq 0.0005$; 誤差変動の割合 variance partition coefficient [VPC]=0.068) であり、その他の VI の利用者の場合 0.26 ($P \leq 0.0005$; VPC=0.073) であった。つまり、「何らかの雇用」の残差分散の 6.8% (法定盲の場合) と 7.3% (VI の場合) は、観測されない特徴に帰するものである。同様に、「競争的雇用」の対数オッズにおいてもかなりのばらつきがあった。フルモデルのばらつきは、法定盲の利用者の場合 0.22 ($P \leq 0.000$; VPC=0.063) 、VI の利用者の場合には 0.32 ($P \leq 0.0005$; VPC=0.091) であった。

＜考察＞

本研究において上記の仮説を立てた背景には、プログラムを実施する州 VR 機関に管理運営上の権限が与えられれば、個々の利用者に合った専門家・外部のサービスや機器を利用するなど、個々に合わせて柔軟にサービスを提供することができるのではないか、また、データ管理プログラムや評価・政策決定への権限が大きいほうが、支援プログラムの欠点を見つけることができ、問題に素早く対処できるのではないか、という推測があった。

しかし、得られた結果にはプラスとマイナスの両面が示され、解釈は難しい。研究結果を見ると、人事の権限がある機関でサービスを受けた場合には、軽度を含む法定盲以外の視覚障害 (VI) にとっては雇用の成果にマイナスの影響があると示唆していると受け止められる。統計上顕著ではないが、法定盲に関しても同様の傾向が見られた。人事の権限が与えられている場合には、人事に予算が使われ、他の雇用へ結びつくための予算が少なくなること、さらに、人事の権限があるということは、「視覚障害型州 VR 機関」VS「統合型・一般型州 VR 機関」を決定づける係数でもある (share variance)。法定盲の人々の過半数、VI の人々の多くが視覚障害型州 VR 機関でサービスを受けていることから、人事面の権限の効果が低く現れた可能性もある。本研究では「視覚障害型」または「統合型・一般型」という州 VR 機関の種類は、コントロール変数として用いた。そのため、この分析は本研究の範囲を超えている。一方、「政策や手順に関する権限があること」と「雇用を得てサービスを終了させること」に関連があることは、(特に法定盲の人々が競争的雇用を得ることにに関して) 顕著だと解釈できる。このような研究は始まったばかりであり、州 VR 機関と研究者が協力して、組織のあり方と視覚障害者の雇用成果の観点で研究を続けていく必要がある。

第4章 研究のまとめ

第1節 はじめに

本研究では、「キャリア形成」をキーワードに視覚障害者の支援の状況や就業の実態を探った。国内に関しては、特別支援学校におけるキャリア教育、大学でのインターンシップ、職業訓練および在職者訓練、その他の支援体制について専門家ヒアリング等を通じて情報収集を行うとともに、13の事例について視覚障害者本人、上司や人事担当者等から聞き取り調査を実施した。また海外の状況については、アメリカのキャリア形成の状況について、インターネットやメールのやりとりを通じて情報を収集した。このような情報をもとに、キャリア教育における就業経験、および、視覚障害者がキャリアを進め、形成していく上で直面すると思われる問題点やその解決法を、当事者の観点と支援体制の観点から考えてみたい。

第2節 キャリア教育における就業経験（インターンシップ）

近年、仕事をする上で必要なスキルを身につける方法として注目されているのが、インターンシップである。日本におけるインターンシップはいろいろな意味合いで使われており、2～3日企業に行く「会社見学」型から、職業訓練で技能を伸ばすために行われる「実習」型、その企業での就職につなげるためのステップとしての「トライアル」型など、さまざまである。

アメリカで行われている就業経験(work experiences)をみると、その目的は仕事に必要なソフトスキルを身につけることであり、「時間どおりに職場に行く」「仕事の時間中は仕事以外のことはしない」といった基本的な事柄から、「障害があるゆえに生じる上司や同僚など会社側とのコミュニケーションのスキル」（特定の作業は通常の方法でできないので、異なる方法で行うなど上司に伝える）を身につける場である。このような就業経験は、障害者だけでなく一般の若者も行っており、その場合も期間は6週間ほどと長い。障害者においても一般の若者と同じような期間や方法で就業経験が設定されているというわけである。

わが国のキャリア教育の取り組みで、アメリカの就業経験に近いと感じられるのは、第1章第1節で紹介したB校普通科の試みである。B校の場合には、ソフトスキルの習得を目的としてプログラムが組まれている。他方、第1章第2節でみたように、大学におけるインターンシップにおいては、全盲者については受け入れ企業の探索に困難があり、弱視者は企業、全盲者は図書館などの校内施設が受け入れていることに注目したい。全盲者のインターンシップにおける問題は、新しい環境での移動（歩行）と事業所内のネットワーク環境へのアクセシビリティの確保である。全盲者が文書を扱う場合には画面読み上げソフトを使わなければならないが、短期間の就業体験のために事業所内のパソコンに画面読み上げソフトを組み込むのは非効率である。就業経験の目的が、受け入れ先の企業に就職することでなく、当事者のソフトスキルを伸ばすことであれば、特に「企業」に受け入れてもらわなければならない理由はない。このように考えれば、新たな受け入れ先が候補として挙がるだろう。視覚障害者を支援している公的・民間の機関は視覚障害者向けにパソコン環境などが整っているので、このような機関を利用して、送り出す側、当事者ともに気を遣わなくてもいい場所を受け入れ先に選ぶということを考えてもよいだろう。

また、第2章第1節で取り上げた事例Bでは、Bさんが自ら他の学生と同じルートでインターンシップや就業経験を体験していた。誰もがBさんのように動けるとは限らないが、障害の有無と関係なくさまざまな経験が得られる環境となることは望ましい方向性であろう。

第3節 キャリア形成を進めるうえでの課題

視覚障害者がキャリアを形成する上で、問題となり得る要素がいくつかある。その問題点と本研究結果から考えられうる解決法を探ってみることにする。

1 事業主の観点から

(1) 歩行

全盲者や重度弱視者がどの程度、単独歩行ができるかは、雇用する側にとってまず心配な点であろう。

歩行の困難度は、移動しなければならない場所の状況、障害者となった年齢などによって大きく異なる。首都圏や都市部では視覚障害者が歩きやすいように環境が整備されてきている。また、専門家による歩行訓練で通勤に必要な歩行技術は学ぶことができる。それでも、(SPANの北神氏が言うように)単独歩行をするには最初は度胸が必要であり、自信をつけるにはある程度の慣れが必要である。中途障害のIさんなどは、訓練期間中に寮に入らずに一人暮らしをして、単独歩行を訓練できる環境に自らを置いて、慣れるように努めた。

視覚障害者の業務に移動を必要とする業務を含めるかについては、事例では業務の内容や会社内部の状況によってさまざまなパターンが見られた。Mさんの業務には、決まった場所への書類のデリバリーという外出業務が含まれた。Mさんは最初の2、3回は他の社員に付き添ってもらい、その後は単独で移動している。

単独歩行に慣れている人でも、毎回、異なる場所に単独で移動することは困難であることが多い。Jさんはプログラマーである。同じグループの中には顧客先に出向いて仕事をする人もいるが、Jさんの場合には、外出を必要とする業務と外出を必要としない業務を分けて役割分担し、Jさんは外出を必要としないプログラミングの部分を担当している。Cさんの仕事は営業であり、特例子会社の業務の開拓には外出が不可欠である。Cさんは他の社員と一緒に外出している。Aさんも出張する必要があるときは、その場所に出張する他の社員と日程を調整して一緒に行動している。Kさんの場合は社員が同行することもあるが、本人の希望もあり、原則は単独で外出している。Lさんは福祉施設で生活支援を行う業務に就いており、支援対象者のところに行くことが業務上、必要である。最初は手が空いている職員が同行していたが、最近、介助者(毎日)をつけてもらえるようになった。このように介助者をつけてもらえる環境であれば、専門性を活かして仕事の幅を広げることができるであろう。しかし、雇用主の負担が大きいので、どの事業所でもLさんのような環境にしてもらえるわけではない。多くの場合には、定期的に行く場所は単独で移動できるようにするなど、効率のよい支援の利用を考えて、どうしても必要な部分だけに介助者をつけてもらうなどの工夫が必要になるであろう。

(2) 業務：何ができるかわからない

支援者への調査でよく耳にしたのは、「全盲者の就職は非常に困難である」という言葉である。企業の人々が雇用を拒む理由として挙げるのは、「してもらえない仕事がない」「何をさせればいいのか、イメージが湧かない」であるという話であった。

全盲者にできる仕事がないわけではない。例えば、画面読み上げソフトの基本的な機能が使えれば企画書を書くことができるし、電話や電子メールを使って取引先と交渉することもできる。しかしながら、新入社員が最初からそのような仕事を任されることは稀であろう。晴眼者の場合、新入社員はOJTで、印刷文書の確認や修正、手書き原稿のワープロ入力、上司や先輩による顧客訪問への同行等の作業から始めることが多いが、このような簡単な仕事で下積みを重ねることが視覚障害者には困難なのである。そのため、視覚障害者を雇用する場合には、就職直後にやってもらえる業務として何があるか、また、それをどのようにステップアップしていくかを、前もって考えておく必要がある。

全盲や重度弱視の視覚障害者に Excel 機能を使った業務が用意されることが多いが、会社のネットワークやアプリケーションによっては画面読み上げソフトが使えない場合があるので、支援機関に相性を調べてもらっておくといえよう。Mさんの事例では、当初、経理業務を想定していたが、この業務に画面読み上げソフトが対応しないことが分かった。一旦は不採用としたが、Mさんの熱意でもう一度会社の各部署の業務の洗い出しをしてみると、Mさんができる庶務業務があることがわかり、採用となった。就職直後にできそうな業務が見つければ、それを常時実施する業務とし、本人の適性や能力を見ながら、業務を広げていくことができる。

（３）画面読み上げソフトがあれば、何でもできる？

画面読み上げソフトを使えば、画像以外の情報は扱えると判断して全盲者を雇用したが、予期せぬ事態が多数生じて、仕事ができる環境を整えるのが大変だったという話は、本研究の調査でも多く聞かれた。

企業のコンピュータにはさまざまなアプリケーションが使われ、独自のネットワークで繋がれている。このような環境で、画面読み上げソフトが使えない場合がある。スクリプティングをすれば使えるようになることもあり、本研究の調査では、多くの場合、受け入れにあたって視覚障害者就労生涯学習支援センターのジョブコーチ支援などを利用して対処していた。

就職が決まっている場合や復職の場合には、訓練方法を工夫すれば、問題を軽減できる可能性がある。日本ライトハウスが復職を支援した事例では、日本ライトハウスの訓練施設の近くに会社の支店があり、その支店に通ってネットワークを使いながら訓練を実施したので、スムーズに復職できたという。

企業のアプリケーションに変更が加えられると、画面読み上げソフトが使えなくなることがある。この場合には、企業の SE などに解決してもらえることが多い。さらに、Windows のバージョンが変わると基本操作そのものが変化したり、それまでの画面読み上げソフトが使えなくなったりするという問題が生じる。このような場合に、Mさんは、日本盲人職能開発センターのフォローアップ研修や SPAN の講習会に参加したが、このような支援を利用することが有効である。

（４）視覚障害者のキャリアアップ

雇用率制度のもとでは、雇用率を達成するために障害者を雇用しなければならない。障害者枠で視覚障害者が雇用される場合、本当にその人が戦力となりえるのか会社側に不安があるため、他の新入社員とは異なる雇用形態で始まる場合もある。

本研究の調査では、視覚障害者のキャリアについては他の新入社員と異なる雇用形態で始まっても、他の人と同じ条件で昇進試験を受ける体制がある企業が多かった。本人の能力の評価に関しては、「障害があるがゆえにできないこと」と「職業能力が未熟であるためにできないこと」の違いは正確に認識し、他の社員と同じ基準で公正に評価していることが感じられた。

企業では一般的に職種に応じてキャリアアップの道筋が決まっていることが多いが、その過程で視覚障害者が実施できない業務が存在することがある。このような場合には、仕事の幅の広げ方を他の人とは別個に考える必要がある。一方、視覚障害者側では、キャリアアップよりも、現在の仕事を一生懸命やって、一つひとつ仕事をしていくこと、1つの業務を極めることを目標としている人も多数いた。

（５）配慮はどこまでしなければならないか？

同じ職場に同様の仕事をしている障害者でない人がいて、これらの人たちにはアクセスできるのに画面読み上げソフトではアクセスできない部分があると、視覚障害者である社員は「他の社員との競争で不利である」と感じ、細部までの環境整備を求めがちである。すべての情報を他の人と同様にアクセスできるようにするには、膨大な労力が必要な場合、配慮はどこまで実施しなければならないのだろうか。

本報告書の執筆時点において、国では、障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置（合理的配慮）に関する指針について検討が行われているが、そのなかでは、基本的な考え方として、①障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべきこと、②合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が障害者との話合いの下で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと、③障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で措置をとること、④障害者も共に働く一人の労働者であり、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること、等が提案されている。

Kさんの職場では、社内の書式や共有資料について、Kさんが処理できるよう、Excel、Wordに変えたり、Excelのセル結合などの読みにくい部分の書式を変更するなどを行っている。Hさんの職場では、Excel文書のセルの結合、色による情報の区別を避けるなど、様式を変えてHさんが使いやすくなるように工夫している。Mさんの職場では、イメージとして処理されたPDFファイルについては、元データを入手して利用できるようにしている。また、Cさん、Dさん、Eさんが働く特例子会社では、使用頻度の高い様式については、1つのファイルで複数のワークシートを使用できるExcelの機能を活用して、レイアウトを考慮せずに入力できるシートと、そこからのリンクにより自動的に完成される提出用シートを組み合わせ使っている。

家庭や教育の場で手厚い支援を受けて育った当事者は「障害の補償」を「当たり前」と感じるかもしれないが、企業としては、まず当事者としてしっかりと話合いの機会をもち、本人の意向を尊重した上で様々な選択肢を検討する姿勢が求められるであろう。上司や同僚が障害特性について正しい知識を持ち、理解を深める必要があることは言うまでもない。一方で、当事者の側も、ちょっとした思いやりや気遣いを示して自分でやれることはやるよう努力し、双方が効率よい良識ある範囲で考えることが大切であろう。

2 当事者の観点から

（1）面接：自分の思い、考え、やれることを伝える

「全盲者の就職は大変」と言われるが、インターネットの普及で情報へのアクセスが以前よりも容易になり、就職に役立っていることが窺える。この他、本研究に協力していただいた人々の就職や復職に成功したコツをいくつか紹介する。

まずは、その会社で働きたいという思いを伝えることである。Mさんは、画面読み上げソフトが会社のアプリケーションに対応しなかったために一旦、不採用となったが、どうしてもこの会社で働きたいという思いを伝えた。その結果、会社側が業務の洗い出しをしてくれ、Mさんにできる業務があることが分かり、採用が決まった。また、中途障害のIさんは、それまで働いていた会社への強い思いを伝え、自分に何ができるかを考えた。復職に向けた話し合いでは人事部が「1人で通う」「パソコンのスキルを身につける」「自分の存在意義が感じられる仕事をする」などの条件を出し、クリアしていった。

自分がその会社で「やりたいこと」を伝えることも有効である。Hさんは入社に際して希望する配属先を聞かれたので、研修に携わる仕事や採用など人と関わる仕事がしたいと伝えた。セルフサポートマネジメントの石井氏は、M社の面接で何がしたいか聞かれた時に「人事関係の仕事がしたいですが、次回の面接までにもう少し詳細を考えさせていただいていいですか」と答え、次の面接までにプロジェクトの企画書を用意した。（それまでのキャリアがあるからできることで、誰もができることではないが、有効だった。）

また、復職を果たしたFさんの場合は、自分なりに仕事を続けるために必要だと思われる事柄をどのように準備するか考え、勤務先に提案して理解を求めた。自分で必要な情報を集めて会社を説得する意気込みで臨んだという。

（２）視覚障害者にはどのような仕事に向いているか

視覚障害者が携わる業務の開拓を行っているＣさんによると、かつて視覚障害者向けだとされていた電話交換の仕事なども、現在のコールセンターでは基本的に画面を見ながらの作業になっているので、視覚障害者に向いているとはいえない状況になってきているという。現在の状況下では、どのような仕事が視覚障害者に向いていると考えられるのだろうか。

ラビットの荒川氏からは、「SEとしての訓練を受け、その知識を活かした仕事をしていたが、マウスの使用へ変わったことでその技術を活かしづらい環境になった。コンピュータの分野は今では視覚障害者に向いている分野とは言えないのではないか」との意見が聴かれた。しかし、Ｊさんの上司はプログラマとしての「高度な技術」は会社にとって非常に重要であり、優秀なプログラマであれば、視覚を使わない業務だけでも十分に仕事があると述べている。また、Ａさんのように、プログラミングの基礎をしっかりと学習したことに加え、そのプログラムが使われている分野に精通しているので高く評価されているというケースもある。

一方、訓練を行えば、Excelの表に関しても画面読み上げソフトで聞きながらキー操作でカーソルを動かすことで作業することができる。このようなパソコン操作による業務が注目されているが、Ｃさんは、他の人との作業効率を比べるとスピードなどで「劣ることが多い」と指摘する。非常に正確な仕上がりであることやExcel作業を用いる分野の知識があることなどを強みとするなど、作業にプラスアルファがあると職場で重宝がられる存在となることができるだろう。

Ｃさんは「視覚障害者は文章力やコミュニケーション能力に優れていることが多いので、情報発信やコーディネートの仕事に向いているのではないか」という。建設関係の会社で働いていたSPANの北神氏も、建築関連の情報を調べて自らメールマガジンを作成して好評を得た経験から、「メールマガジン作成の仕事は視覚障害者に向いていると思う」と話している。Ｉさんが復職に際してどのような仕事ができるかを会社側と検討した時には、会話をすることの多い採用担当がよいのではないかと提案があり、人事部に配置された。

さらに、英語能力が高いＧさんは、海外駐在員との連絡を担当している。Ｆさんの場合は安全衛生の仕事をし、産業カウンセラーの資格を有している。Ｈさんは、大学で法律を勉強し、業界の法規制度に関する研修を行っている。Ｌさんは精神保健福祉士、社会保険福祉士の資格を取得し、専門家として必要な経験を積んでいるところである。Ｂさんは本研究の調査後に法務の分野へとステップを進めた。努力を要することであり、誰もができることではないかもしれないが、特定の分野に特化した専門職的な要素があれば、新たな職務へとつなげることができるであろう。

（３）他の社員と異なる雇用形態

視覚障害者の場合、他の新入社員とは異なる雇用形態で雇用される場合がある。ラビットの荒川氏は、成果を出せば正社員になれると言われて嘱託として雇用され、自分では成果を出したと思ったのに、２年目も嘱託のままであった。荒川氏は現在、「あれでは、キャリアアップしようと会社は思わない」と過去の自分を振り返っているが、当時は憤りを感じたという。

視覚障害者がキャリアにおいて、他の新規採用者とは異なるルートをたどることがあり、当事者から見れば、自分の能力を過小評価（または過大評価）されていると感じることがあるかもしれない。本研究の調査では、短期的には本人が自分の能力が正当に評価されていないと思える状況であっても、雇用する側は仕事をしてきた先輩としての眼で見ていると感じられた。

（４）困った時の解決法

人間関係を築いておくことは、障害の有無にかかわらず、困った時の解決に大きな力を発揮する。自己主張だけでなく、チームプレイができる力を身につけることが大切だろう。

また、セルフサポートマネジメントの石井氏は、M社で働き始めた最初の1か月に上司が毎日、1対1でミーティングをしてくれ、わからないことを聞く機会を与えてくれたことで不安が解消されたと話す。Eさんも、現在の職場で定期的なミーティングがあるので、疑問点などを抱え込まずに気軽に相談できるという。この他、中途視覚障害者の継続就労や復職のための相談事業を実施しているNPO法人「タートル」の存在が大きかったと述べた人もいた。

画面読み上げソフトやオフィスソフトなどの技術面の問題に関しては、学生として使うスキルと職場で使うスキルには差がある。日本盲人職能開発センターによる講習会などは学生のあいだでは知られていないと、Eさんは言う。またLさんも、自身の経験から、就職活動をする視覚障害者への情報提供の一層の強化が必要であると述べている。視覚障害者への支援に関するインターネットにおける情報提供窓口を一本化するなど、わかりやすい情報提供の方法を探る必要があるであろう。

(5) やってみる

仕事とは往々にして、自分には到底やれないと思えることをやらなければならないものであり、やってみなければ始まらない。アメリカの文化・教育や就業経験には、チャレンジを奨励する気風があり、この点はわが国においても参考になるであろう。障害の有無にかかわらず、若いうち、あるいは、仕事を始めた最初の時期のほうが、失敗しても周りが温かい目で見てくれるので、早いうちからチャレンジする機会を得て、成功体験を積み重ねることが大切である。

第4節 キャリア形成に関連する支援体制づくり

1 在職者訓練

第3章で紹介したアメリカの場合、州VR機関の支援の提供方法において求職者と在職者の別がないため、得られるデータから在職者のみを抽出して分析することはできなかった。

国内に関する調査では、在職者（休職者は含まれない）を対象とした訓練に関して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する2機関において行われているものの、利用者は少なかった。民間機関（日本盲人職能開発センター）で実施されている支援者就労講習会は、当機構の委託で行われ、在職者も参加することができ、これが実質上、在職者訓練の役割を果たしている。当機構が関与している講習・訓練は、無料で受けられるが、その他の民間の訓練は有料であることが多い。民間機関は、公的機関の隙間を埋めるべく、細やかにニーズを満たしている。民間機関が提供しているサービスで、公的な関与が必要な部分がないかを整理して見直す必要があるであろう。

2 地域（首都圏・大都市と地方）によるサービスの偏り

視覚障害者は、他の障害者に比べて人数が少ない。障害者の就労支援を専門とする支援者に対して視覚障害者に関する研修は行われているようであるが、実際に事例を扱う経験が少ないと専門家として育たず、首都圏や関西の少数の経験豊富な専門家に仕事が集中している。Fさんのような地方の人々は、交通費をかけて首都圏等の民間機関の支援を受けに來たり、仕事を辞めて入所施設で訓練を受けたりするという現状がある。地域でのロービジョンケア、視覚障害者の自立支援を提供する機関における就業支援の充実などとともに、Fさんが指摘するようにeラーニングを含め、地方でも首都圏の経験豊富な機関の支援スキルが得られる体制づくりが必要ではないかと思われる。

3 重複障害者のサポート

視覚障害のある重複障害児の場合、移動に問題があるため、収容型の施設がある盲学校に入学するのが一般的である。そのまま三療に進むのが伝統的であったが、三療を行うには国家試験に合格しなければならず、その内容は年々難しくなっており、国家試験に合格できない人も出るようになった。視覚障害以外の障害の種類や程度によっては、企業への就職、自立生活支援や福祉的就労といった道のほうが合っている人々もいる。B校では、なるべく多くのルートを考え、重複障害の程度や能力に合わせて、対応している。

第3章のアメリカの場合、知的・発達障害のある視覚障害者については、視覚障害者のためのVR機関でケース管理をしているが、知的・発達障害の支援を担当する機関と連携して役割分担を文書で取り決めている。このような連携は不可欠であろう。

4 ロービジョンケア：医療機関との連携

NPO 法人タートルおよび民間支援機関では、近年、眼科医や産業医との連携づくりの機会を作っている。会社、眼科医、支援機関との間で連携がとれていて、会社に最初から復帰の道筋が説明されていれば、安心して復帰に向けて取り組むことができる。本研究では、画面読み上げソフトを必要とする重度視覚障害者の事例を多く扱ったが、ロービジョン者の場合には、タブレット型情報端末の利用による可能性の広がりがあり、この面もさらに探っていく必要があるであろう。

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 ファイル等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.or.jp/>

著作権等について

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」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

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）を希望される時も、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.127

「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」

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
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2015 年 4 月
印刷・製本 株式会社 あをばぷりんと

