



視覚障害者のキャリア形成に向けた 事業主の支援のあり方に関する研究

(調査研究報告書 No.127) サマリー

【キーワード】

視覚障害 キャリア形成 事業主支援

【活用のポイント】

視覚障害のある青年や中途視覚障害者に対する学校教育や職業訓練段階におけるキャリア教育や就業体験、職業訓練の現状を明らかにし、事務系職種に従事する視覚障害者の担当職務の拡大、職場における戦力化などにどのように取り組むべきかについて、事例調査の結果をもとに、専門機関、視覚障害者本人、事業主の立場から諸課題を提示する。

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

1 執筆担当（執筆順）

指田 忠司（障害者職業総合センター事業主支援部門 特別研究員）
白石 肇（障害者職業総合センター事業主支援部門 統括研究員）
杉田 史子（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）

2 研究期間

平成 25 年度～平成 26 年度

3 報告書の構成

序章 調査研究の目的と方法

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 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 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 4 章 研究のまとめ

4 調査研究の背景と目的

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（調査研究報告書№.116 参照）。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。

5 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

イ 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、各種セミナーや研修会に参加して関連情報の収集を行った。

ロ 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関係者の協力を得た。

(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、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った。また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、外部専門家を招聘して講演及び質疑を行った。さらに、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、関係機関を訪問して聴き取り調査を実施した。

(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。

6 調査研究の内容

(1) 国内の状況に関する分析

文献調査および専門家ヒアリングの結果、以下のような知見が得られた。

① 障害補償機器の開発状況についてみると、OSの進化とともに、画面読み上げソフトのバージョンアップが進み、最新のWindows8についても3種以上のソフトが対応している。また、市販のソフトとは別に、高機能なフリーウェアとして、NVDA（Non-Visual Desktop Access）日本語版の開発が進み、視覚障害者が働く職場にも導入されている事例がみられるようになった。

② タッチスクリーン方式のシステム（例えば、iPadなど）の利用については、視覚障害の

程度によって状況が異なっている。弱視者の場合には、内蔵カメラと画面拡大機能を組み合わせて、簡易拡大読書器として使用する例がみられる。また視覚による文字認識が困難な全盲者等の重度視覚障害者の場合には、内蔵の画面読み上げソフトを活用してメールやホームページを読んで、通信や情報収集を行っている。

- ③ 教育・訓練教材の開発・普及状況についてみると、自己学習の場合と、通所受講の場合とで異なっている。自己学習向け教材として、Microsoft 社の Office シリーズの 2010 年版までのものが市販されている。他方、通所受講の場合には、訓練プログラムに沿って、指導員が作成した独自教材が準備されており、受講者の進度に合わせてそれらが活用されている。特に後者の場合には、基本的な操作のみでなく、職場のニーズに則した応用的な操作にも対応しうる水準までカバーしているのが特徴である。
- ④ 公的機関が運営する障害者能力開発施設では、在職視覚障害者のスキルアップに向けた訓練を個別に実施しているが、近年は利用例が少ない。また民間の障害者能力開発施設（日本ライトハウスなど）では、在職者に対する訓練への要望はあるが、十分応える態勢ができていない。
- ⑤ 障害者能力開発施設以外にも、民間企業や NPO 法人が支援機器活用技能向上に向けたセミナーや講習会を実施しており、業務遂行上、必要に迫られた視覚障害者が勤務時間外（週日の夕方、土日）にこれらを受講している事例が多数ある。受講に際しては、本人が費用全額を負担するケースが多いが、事業主が全部または一部を負担するケースもある。
- ⑥ スキルアップに向けた講座には、複数の受講者を前提とするものと個人指導があり、それぞれに長短がある。前者は費用負担も軽減されており、討論や相互の意見交換を通じて学習効果が高まるという利点がある。一方、個人指導では、費用負担は重くなるが、具体的な業務で即活用するための技能を習得するのに適しているという利点がある。
- ⑦ 在職視覚障害者がスキルアップのために利用できる公的・民間機関の多くは大都市圏に偏在していることから、スキルアップのための短期訓練受講のため、地方から大都市圏に出向いて受講する事例もみられた。このことから遠隔訓練の可能性、地元の社会資源の活用、関連機関の連携などの課題が指摘される。
- ⑧ 特別支援学校（盲学校）では、中学部、高等部、専攻科のそれぞれの教育段階に応じたキャリア教育を実施しており、高等部では、インターンシップが教育課程に採り入れられつつあり、就職希望の生徒を中心に段階的に実施している。専攻科（理療科）または大学進学希望者には、理療科教員、卒業生の講話を聴講する機会を設けている。専攻科では、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の免許を活かした職業生活の展望と課題について卒業生の講話を聴講するだけでなく、職場見学の機会を設けている。

⑨ 大学におけるインターンシップの例としては、情報系学科におけるシステム・エンジニアの実習などにみられるほか、鍼灸学科、理学療法科など、医学系の学科では実習として位置づけられている。特に、情報系学科のインターンシップでは、企業内のセキュリティの確保の観点から、受け入れ期間が短期になる場合があるなど、実習上の課題が指摘される。

(2) 海外の状況に関する分析

① 米国における障害者への支援に関しては、連邦教育省のリハビリテーションサービス部 (RSA) から、各州の職業リハビリテーション (VR) 機関へ補助金が提供され、1973 年修正リハビリテーション法に基づいて実施されている。

② 州によっては「視覚障害者のための州 VR 機関」を「他の障害のための州 VR 機関」とは別に設置している。本研究では、ニューヨーク州とネブラスカ州の「視覚障害者のための州 VR 機関」に注目し、職業準備の一環として行われる「若者のための就業経験プログラム」に焦点を当てて状況を調べた。

③ その結果、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ことを目的とし、受け入れ先に視覚障害者支援機関を含めるなど、実質的に計画されていることがわかった。このような支援制度や就業経験プログラムは、わが国においても参考になると思われる。

(3) 事例調査

事務系職種で働く視覚障害者 13 人 (11 社) に対する聴き取り調査を実施した。対象者の障害程度、担当業務等を次頁の表に示すが、その特徴は次のとおりである。

- 対象者の障害程度をみると、調査時点では、すべての対象者が全盲、または普通文字の読み書きが困難な重度視覚障害を有していた。ただし、このうち、就職 (復職) 当時は拡大装置などで普通文字の読み書きができた者が 3 人いた。
- 対象者の勤務年数をみると、新規就職後 5 年以内 : 5 事例 (男 2、女 3)、就職後 6 年以上 : 8 事例 (男 6、女 2) であった。
- 中途視覚障害からの職場復帰の事例のうち、従来の職場を離職し、その後に訓練を受講して、新たに就職した事例は 2 事例であった。他方、雇用継続中にリハビリテーション訓練を受講して障害を考慮した新たな部署に復職した事例も 2 事例みられた。
- また、適職を求めて転職する事例も 2 事例あった。そのうち、同業種で転職している事例が 1 事例、職場環境や雇用管理面での困難から転職した事例が 1 事例あった。

● 聴き取り対象事例の概要

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

この事例調査の結果、以下のような知見が得られた。

- ① 新規採用後、職場に定着するまでには当事者、事業主のそれぞれにさまざまな課題があるが、そのうち特に重要なのは、本人の能力と適性にあった業務を見出すことと、適切な職場環境（ネットワークへのアクセシビリティの確保を含む）の構築である。
- ② 適切な業務の探索に当たっては、職業訓練指導員の意見が参考になる。また、職場環境の構築に際しては、ジョブコーチ、職業訓練指導員、視覚障害者用支援機器の専門業者等の技術とノウハウを活用するだけでなく、事業所内部のシステム管理者などの協力が重要である。
- ③ 特例子会社では、視覚障害以外の障害者も多数雇用しており、障害特性に応じて業務配置やキャリア形成に対する考え方が異なっている。視覚障害者については、文章力、言語に対する鋭敏な感覚に着目した業務配置がみられるとともに、視覚障害があっても遂行可能な業務を順次経験させることを通じて、個人の能力開発と担当業務の拡大が進められている。

- ④ 新規学卒の事例についてみると、採用後数年間は契約社員の身分であり、障害のない社員とは別の処遇とされている。その背景には、業務の限定性や、職場定着に向けた過渡的評価期間の設定などの目的があると考えられる。調査対象事例のうち、3例がこれに相当するが、うち2例は既に正社員となり、他の1事例は一定基準を満たせばいわゆる総合職への変更も可能である。
- ⑤ 職場定着後のキャリア形成についてみると、担当職務の変更・拡大を通じた職域開発が重要であり、長年にわたって同じ業務を担当していることは、却って新たな業務への転換を阻んでいるおそれがある。しかし逆に、同じ業務を担当しつつ、専門性を高めていくことが職場での戦力としての評価を高めることにつながる側面もあり、頻繁に新たな業務に異動することは必ずしもキャリア形成にとってプラスになるとは言えない。
- ⑥ 製造業の分野では、各種の支援機器を活用しても、視覚障害者が遂行可能な事務系職種の幅は広くないことから、ルーチン化した業務の中で、担当業務の質を高めていくことが必要になる。これについては、特定分野の専門性向上のためのキャリア支援が考えられるが、獲得した専門性を活用できる業務と、ポスト、さらに処遇面での改善など、労働条件の面でも見直しが必要になる。事業主は、多数の視覚障害者の就労事例を求めているが、こうした場合の対応として、キャリア形成のモデル・パターンを提示することも有効であろう。
- ⑦ 職場のシステム更新に伴う不具合、画面読み上げソフトの更新などに伴う研修については、従業員個人の負担でなく、事業主が経済的、時間的に支援する必要がある。
- ⑧ 視覚障害者本人が業務改善や担当業務の幅を広げるための研修等に参加する場合、事業主が積極的に支援する場合もあるが、多くの場合、経済的にも時間的にも本人の工夫と負担で実施されている。
- ⑨ 企業内又は外部の研修を受講する場合、研修教材のアクセシビリティ、すなわち、点字化、音声化、あるいは、電子データ化が問題となる。研修実施機関の責任でこれを行うだけでなく、適切な社会資源（点字図書館などのサービス）を活用することも含めて、事業主の積極的な支援が必要になる。
- ⑩ 在職中に病気等の理由で従業員が視覚障害になった場合には、病気休暇制度を弾力的に運用するなどして、リハビリテーション訓練の受講、復職に向けた職場内の調整等に取り組むことが重要である。

(4) 今後の課題

本研究では、キャリア形成をテーマとして、教育の場におけるキャリア教育も含めて、調査、

分析を実施した。事例調査においては、視覚障害者本人と上司と別々に行うなど、念入りに進め、興味深い知見を得ることができた。また、専門家ヒアリングにおいては、視覚障害をもつ支援者を含めた専門家からの問題点の指摘や知見を得ることができた。さらに、米国に関しては、就業経験プログラムを中心とした支援制度の概要を、政策決定の根拠となる研究を含めて調査することができた。

今後の課題としては、視覚障害者が最新の教育を得るために有効であると思われる一般の教育や学習の場、各種資格試験における効率的な支援のあり方を探るとともに、首都圏・大都市圏と地方のサービスの距たりを少なくするための方策、ロービジョンを含めたさまざまな障害程度の視覚障害者の職域拡大と支援に関する調査・研究を行う必要があるであろう。