

基礎講座Ⅱ 視覚障害の 基礎と職業問題

障害者職業総合センター
研究員 伊藤 丈人

自己紹介

視覚障害当事者である報告者（伊藤）の紹介をさせていただきます。

- 先天性視覚障害、10代半ばで全盲
- 点字で学習し、大学院で政治学を学ぶ
- 博士論文では、直接話を聞くこと（インタビュー）を重視
- 障害者雇用について調査する現在の仕事でも、事業主、障害当事者、支援者などから直接話を聞くことを重視
- 仕事では、スクリーンリーダを用いてパソコンを操作、文書作成、情報収集等を行う

目 次

- I. 視覚障害の基礎
- II. 視覚障害者の生活の紹介
(工夫、支援技術、考え方など)
- III. 就職、定着までの各段階の状況紹介
(20代の視覚障害男性 Aさんの事例を中心に)
- IV. スクリーンリーダを用いたパソコン作業
- V. 支援・配慮のポイント

I. 視覚障害の基礎

視覚障害について（導入）

- 視覚障害者

疾病や事故等により、視機能の障害（見えない、見えにくい等）が常態化している人々

◆裸眼視力ではなく、矯正視力で判断

- 視覚障害の状況

全盲（視覚に依存しない状態）から、ロービジョン（低視力、視野欠損）、色覚異常などさまざまな状態、その複合を含む

➡ 就労場面では、「見え方を周囲に伝えること」が課題となる

定義①

- 学校教育法施行令第22条の3に規定する障害の程度と判定方法

視覚障害者

両眼の矯正視力が**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

定義②

- 障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）

別表 障害の範囲（第2条、第48条関係）

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

- イ 両眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ）が**それぞれ0.1以下**のもの
- ロ 一眼の視力が**0.02以下**、他眼の視力が**0.6以下**のもの
- ハ 両眼の視野が**それぞれ10度以内**のもの
- ニ 両眼による視野の**2分の1以上**が欠けているもの

ロービジョン①

- 主に視覚情報を用いて生活し、ルーペや拡大読書器を用い、通常の文字（墨字）を読み書きできる程度の視力がある人
- 低視力のほか、次のような多様な見え方の特徴を（複合的に）有する
 - 1、視野が中心部の狭い範囲しか見えない（**視野狭窄**）
 - 2、中心部は見えないけれども周辺の視野はある（**中心暗転**）など
 - 3、通常よりも光を眩しく感じる症状（**羞明**）、暗いところでの視力が極端に下がる症状（**夜盲症**）
 - 4、意図せずに眼球が揺れてしまう症状（**眼振**）
 - 5、目の前を虫が飛んでいるように見えてしまう症状（**飛蚊症**）
…… ETC.

ロービジョン②

- ロービジョンの人の見え方は多様であるため、自身の状態を伝えることが、建設的対話のスタートとなる。



- 当事者と支援者や事業主が共有すべきこと：
 - 1、視力のみで判断しない
 - 2、明るさなど**見やすい環境**を確認する
 - 3、必要な視覚補助具を確認する
 - 4、分かりやすい資料やメッセージの共有方法を確認する

全盲

- **医学的全盲**

光を全く感じない状態

- **社会的全盲**

視覚に頼らずに生活している人

(医学的全盲に加え、下記のような見え方の人を含む)

- 1、 **光覚弁**：光だけを感じる状態
- 2、 **手動弁**：目の前で手が動いていることを感じられる状態
- 3、 **指数弁**：目の前の指の数を数えることができる状態

全体的傾向

視覚障害者（身体障害者手帳保持者）

総数 312,000人（推計）

18歳未満 約1.6% 65歳以上 約68.9%

※厚生労働省社会援護局編 平成28年度 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)より

資料 1

■ 視力低下の要因（疾病名等）

原因疾病	人数	%
網膜色素変性症	202	17.2%
緑内障	103	8.8%
視神経萎縮	56	4.8%
糖尿病性網膜症	52	4.4%
黄斑変性症	30	2.6%
未熟児網膜症	25	2.1%
脳血管障害	22	1.9%
高度近視	9	0.8%
その他	260	22.1%
不明・無回答	415	35.3%
計	1,174	100%

出典：調査研究報告書 No.149
注：本調査結果は、2017年 6～8月の3か月間に、全国の県庁所在地を含む134か所のハローワークで就職の相談記録がある視覚障害者1,174人に関するものである。

先天性視覚障害①

- **要因疾患**

網膜色素変性症、小眼球・光彩欠損、視神経萎縮など

※先天性疾患であっても、視力低下が始まるのは成人後ということもある。

- **医学的弱視**

乳幼児期の斜視や屈折異常などにより鮮明な映像を見ることができなかったために、視機能が成人になるまで低視力の状態で安定してしまうこと

先天性視覚障害②

- 視覚に障害のない乳幼児期から就学期の子供は、視覚刺激を受けることで周囲への興味を抱き、視覚情報を取り入れながら概念形成を行っていく
- 視覚障害児は、残存視力の活用、触察能力の向上により、概念を獲得していく

例：鰻の形 じっくり触ったり、目を近づけて見ることで把握

スキップ「見て真似しろ！」は通用しないため、
実際に一緒にやって身体の動きを把握

後天性視覚障害①

- 要因疾患

緑内障、糖尿病性網膜症、加齢黄斑変性症など



- 加齢とともに発症率が高まることから、社会の高齢化の進む現在、患者数が増えている
- 進行性であり、当事者は将来の視力低下の不安を感じながら日常生活を送ることになるため、眼科的なケアだけでなく、心理的サポートも重要となる（不安への共感、生活再建への道筋の共有、他の中途視覚障害者との交流）
- 脳梗塞などによって視神経に障害が生じることや、事故等により眼球や視神経に損傷を受けた場合も、後天性視覚障害の要因になりえる

後天性視覚障害②

- 視力低下が進行している状況でも、家や職場での家事や仕事は問題なく行える（重大性に気づかない）
 - ➡ やがて、通路に普段置かれていない荷物が置いてあって躓いてしまう、雑踏で同行の家族を見失ってしまうといった体験を通じて、視力低下が進んでいることを実感する
 - ➡ 視覚障害があることを前提とした生活を構築する
＝視覚リハビリテーション
(例：整理整頓の仕方や、電化製品の中で視覚障害に配慮した機器の活用など)
 - ➡ 歩行訓練、パソコン訓練を経て職場復帰へ

II.視覚障害者の生活の紹介

(工夫、支援技術、考え方など)

視覚障害者の生きる道（入門編）

- 以下の事柄について、視覚を使わずに対処する方法を考えてみたい
 - ① じゃんけんはどう行う？
 - ② 交差点を渡る方法は？
 - ③ スマホでメールを送るときは？（実演あり）

視覚障害者の生きる道（中級編）

- 街にあふれるメッセージ・情報をどのようにキャッチし、どのようにリアクションしていくか

生活場面に即して紹介します

★ 奇策、珍策を含みます

レストランや食堂のメニュー

●メニューが読めない…………… どうする？

<王道>

- 店員さんに読んでもらう
- 点字メニューをもらう（なければ作るよう求める）
- 一度頼んだものを覚えておく

<最近>

- チェーン店であれば、ウェブで事前にチェックする

<奇策>

- 店の雰囲気を見計らって、ありそうなものを頼む

人の列（バスやATM等）

●列の最後尾がわからない…………… どうする？

<王道>

➤ 並んでいる誰かに、最後尾を聞く

<上級>

➤ 先頭から、人の気配を感じつつ後方へ列を辿る

街の風景

- 看板や表示が見えない、どの店がどこにあるか、目で把握できないけど……

<王道>

- 何番目の路地を曲がって何軒目など、位置を覚える
- 店のにおい、音などをガイドとする

<最近>

- GPS機能を使ったアプリを利用する（まだまだだけど）

<奇策>

- とりあえず店に入ってから考える

郵便物

- ポストに郵便物が届いていたが、どこから来たどんな内容のものかわからない……どうする？

<王道>

➤ 誰かに読んでもらう

<最近>

➤ 文字認識アプリで概略をつかむ
(捨てていいかぐらいはわかる)

視覚障害者の生きる道（上級編）

自動販売機

- どのボタンがどの飲み物かわからない・・・・・・
どうする？

<王道>

<最近>

<奇策>

余裕があったら考えてみてください！

視覚障害者の生きる道（まとめ）

- 視覚の存在を前提とする社会で私たちが生きる方法について
 - ① 視覚以外の五感の活用（特に聴覚と触覚の活用）
 - ② テクノロジーの活用
 - ③ 他者の助力を求める
- ★ 上記を実現するためには、努力と工夫が必要

Ⅲ. 就職、定着までの各段階の 状況紹介

(20代の視覚障害男性
Aさんの事例を中心に)

概 要

- 視覚障害者が就職し、職場で定着して働けるようになるまでには、いくつかのハードルを越えていかななくてはならない
 - ここでは、以前インタビューしたAさん（20代、男性、強度弱視）の体験を中心に、各段階で直面する課題、対応のポイント、アクセス可能な支援サービスを紹介する。なお、適宜関連資料を提示する
- ※ Aさんの事例の詳細は、障害者職業総合センター（2019年）「視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する研究」調査研究報告書No.149, 第4章（pp.107-125）の4番目の事例（ここでの仮名はDさん）を参照

視力低下 ①

<Aさんの体験談>

- Aさんは中学2年のころ、眼疾患があることが分かったが、視力低下は進んでおらず、ルーペや単眼鏡を使わず、大学法学部まで進学
 - 大学3年生の後期に視力が急激に低下＝自ら書いたノートが読めなくなる
- ➡（ロースクールに行こうとしていたAさんは）将来について改めて考えざるを得なかった

視力低下 ②

<眼科医と当事者グループの助言>

- このころのAさん：「急に目が悪くなったので、これからやっていけるのだろうかという不安があった」
- 眼科医から、有用な情報がもたらされた。病気のことだけでなく、人生相談にも乗ってくれた
- 眼科医は、より多くの同じ立場の当事者と交流することを勧めた
 - ➡ Aさんは、中途視覚障害者のNPO法人のメンバーと話す機会を持つようになり、先達の視覚障害者から、生活訓練を行うBセンターの入所を勧められた
 - ➡ AさんはBセンターに入所し、3か月の訓練を受けることとなった
- なおAさんは、「NPO法人の広報誌に、先輩たちが、様々な仕事で、どのようなことに困り、どのような方法で頑張っているかが、掲載されていたのかを読み、漠然とあった不安が解けていくのを感じた」という

資料 2

■ スマートサイト

- 視覚障害特有のサポートを必要とする（するようになった）方が最初に接するのは、眼科医である
- しかし、眼科医が**福祉制度のことや福祉サービスの情報**を集めることの困難さや、（治療するという）立場もあり、医師から福祉施設等で行われているサービスの情報を伝えることができないという状況があった



- アメリカの眼科医会が実施したのが「**スマートサイト**」というシステム＝良い方の目の視力が0.4以下になった患者さんに、地域で見えない・見えにくい方のために視覚障害リハビリテーションサービスを提供している**施設等の情報**をリストアップしたリーフレットを手渡すというもの
- 日本国内でも各都道府県眼科医会で作成している（各眼科医会HPを参照のこと）

生活訓練とパソコン訓練 ①

<Aさんの体験>

- Bセンターの訓練内容：音声パソコンの使い方、白杖を使っでの歩行、生活面での工夫など

Aさん：「今、一人暮らしをしているのですが、電子レンジのダイヤルにポチッとシールを付けて、1分、2分とかわかるようにするとか、身の回りのちょっとしたこと、考え方が、すごく役に立っています」

- Bセンターでは、視覚障害のある人たちと、同じ場所に寝泊まりした

Aさん：「同じような視覚障害者と会って、勇気づけられました。同年代の方たちもいたのですが、皆さん結構、アクティブに活動されていたりして、やあすごいなあとか、自分も頑張らなきゃなあとか、結構元気づけられました。もし訓練センターへ行かなかったら、就職までそのまま1人で家に引き籠もっていたと思いました」

生活訓練とパソコン訓練 ②

- Bセンターのパソコン訓練の内容は、Aさんの意欲を満たすものではなかった

➡ Aさんは自学自習を怠らなかった

ExcelやWordで使えるショートカットを暗記、

一般のオフィスの操作法に関する書籍をOCRで読み取って勉強

資料 3

■ 生活訓練、パソコン訓練を行う施設

※両方を行っている施設、パソコン訓練のみの施設がある

- 国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局（所沢）
（函館、神戸、福岡の視力障害センターを含む）
- 東京視覚障害者生活支援センター（東京）
- 社会福祉法人 日本ライトハウス（大阪）
- 国立職業リハビリテーションセンター（所沢）
- 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（岡山）
- 障害者職業能力開発校
（宮城、神奈川、大阪、広島、福岡等が視覚障害に対応）
- 社会福祉法人 日本視覚障害者職能開発センター（東京）
- 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（東京）
- 視覚障害者就労生涯学習支援センター（東京）

就職活動

<Aさんの体験>

- 障害者向けの求人サイトにエントリー
 - ➡ 書類審査、面接と進み、数か月後には数社から内々定通知を受け取った
- その後ある日、障害者用求人サイトを読んでいると、C市役所の公務員試験の案内が出ていた
 - ➡ 応募書類を提出、公務員試験準備（試験での合理的配慮交渉を含む）
 - ➡ 試験は問題データをスクリーンリーダーを使って読み、回答
 - ➡ 採用が決定し、C市役所への就職を決断した

■ 職種①

職業分類別	平成29年度に全ハローワークが紹介後就職した視覚障害者の職業分類別内訳 (自所・他所紹介含む、障害開示・非開示含む)		
職業分類コード	名称	人	%
15201	あん摩マッサージ指圧師	523	32.4%
76101	ビル・建物清掃員	118	7.3%
25701	総合事務員	102	6.3%
78201	工場労務作業員	65	4.0%
36101	施設介護員	54	3.3%
25797	事務補助員	46	2.8%
16201	老人福祉施設指導専門員	42	2.6%
78999	他に分類されないその他の運搬・清掃・包装等の職業	33	2.0%
15202	はり師	28	1.7%
39197	調理補助者	24	1.5%
25101	総務事務員	20	1.2%
15301	柔道整復師	19	1.2%
77101	製品包装作業員	19	1.2%
14401	理学療法士	18	1.1%
16202	障害者福祉施設指導専門員	17	1.1%
45301	施設警備員	14	0.9%
25999	他に分類されない一般事務の職業	13	0.8%

■ 職種②

- 日本国内では、マッサージが視覚障害者の職業として確立されてきたという歴史的経緯もあり、マッサージ関連で働く人が多い
前のスライドの表には、治療院を自営されている方々が含まれていないが、そうした方々を含めるとマッサージ関連の比率はさらに高いと思われる
- 事務系職種だけでなく、広い職種でパソコン操作は必須とされる
- 視覚障害者の「見え方」はさまざまであり、清掃、接客等の業務が対応可能であることも少なくない

就職準備

<Aさんの体験>

- 就職前の準備として、Aさんは次のようなことを行った
(その際、親やガイドヘルパーの助力を得た)
- 着任数か月前にC市へ転居し、生活に慣れる
(近所のスーパーでの買い物の練習、ATMの確認…、
市内の探検)
- 市役所の庁舎までの道の確認
- ★ 生活訓練や歩行訓練は、実際の生活空間において行う
ことが重要

見え方の共有と配慮依頼

<Aさんの体験>

- 着任当初、Aさんは自身の視覚障害を、周囲の方々にしっかり理解してほしいと考えた。自己紹介では、自身の見え方について、「視野が狭く、60cm離れたところで直径4cmくらいは見えています」と、具体的に説明した
- ★他の事例でも、「呼びかけられても何方かわからないことがあるので、名前を教えてほしい」、「通路に突然荷物を置かないでほしい（その際は教えてほしい）」、「暗い（または明るい）ところでは見えにくいです」など、各自が工夫して伝えている
- ※ なお、下記のパンフレットには、4つの見え方の代表例と、想定しうる困りごとや対処例がコンパクトにまとめられている
- 障害者職業総合センター「目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために（企業の人事担当者、管理者の皆さまへ）」マニュアルNo.62、2019年。
(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai62.html>)

定着に向けた工夫 ①

<Aさんの体験>

- Aさんは数十名の職員のほとんどが技術職である部署に、数名の庶務、労務、経理担当者の1人として配属された
 ➡ なかなか仕事を振ってもらえなかった
- ★ 働く視覚障害者の中には、職場に配属されたものの、業務を担当させてもらえない人は少なくない。
 「半年間電話番のみだった」、「情報収集という名のネットサーフィンしかしていない時期が続いた」という声は多い
 (理由) 企業側の経験の少なさなどから、担当業務の割り当てができない
 ➡ 支援機関の活用が有効
 (例) 地域障害者職業センターによる支援：
 - ・ 障害者が職場に適応できるよう、障害ごとの特性を踏まえ、職務の切り出し方、障害のある社員への接し方などについて、助言・情報提供を行う。先行事例の紹介や、ジョブコーチ支援などの実施が可能。
 - ・ 必要に応じて、対応できる専門家や支援機関につなぐ

定着に向けた工夫 ②

- そこでAさんは、次のような工夫と努力を行った

1. 業務の把握：

- 業務関連のマニュアルや要綱を精力的に読み込んだ
- 教育担当の先輩や、歳の近い同僚に、課内の方々がどのようなことをやっているかを質問した

2. 上司に提案：その中で自分ができることの提案をした



- 最初の業務 = メールの仕分け：職場の代表メールアドレス宛てに届く大量のメールを、素早く担当者に振り分け、転送するというもの



- 出勤簿の管理、物品購入の手続、パソコンの共有フォルダのファイル管理などがAさんの業務に加わった

定着に向けた工夫 ③

3. 専門性を生かす：

- Aさんは、法学部で学んだ知識を活かせる仕事があるか、考えた
 - ➡ その頃、市が保有する課所有の特許権等の管理の手続が新たに発生した
 - ➡ それについてAさんが勉強し、任されることになった
 - ➡ まとまった一通りの作業を初めて無事成し遂げた時、Aさんの中には大きな達成感があったという

定着に向けた工夫 ④

4. できないことの見極め：

- 技術職の職員が提出する旅費請求の調書を基に、その経路や料金が適切かを確認するという業務を担当していた
 - ➡ 調書は紙媒体であったため、Aさんは、「拡大読書器を使っても、細かい手書きの文字を大量に見ていくのはとても大変、他の人よりも時間がかかり迷惑がかかるかもしれない」と感じた
 - ➡ それでも半年間挑戦したが、この業務は先輩職員にお願いすることとなった
- ★ （メールの活用や入力フォーム構築によって）手書きというやり方を変えられなかったのか、疑問が残るが…

まとめ（Aさんの事例）

- Aさんは、視力低下という状況の中で、適応し、各段階でできること、努力すべきことを行い、積み重ねてきた
- Aさんは自身の状況を周囲に理解してもらえるよう、自身のことを客観的に把握できているかどうかを努力して意識するのだという。会社組織の中でひとりの人材として認めてもらえるよう、自分がやるべきこと、できることを見極めながら、主体的に仕事の幅を広げようとしてきた
- 組織の中で役割を得、社会人としての一步を踏み出し、活躍を続けている
- ★ 本事例を単純に一般化することはできないが、学ぶべきところが多くあると考え、ご紹介させていただいた

Ⅳ. スクリーンリーダーを用いた パソコン作業

- 視覚障害のある報告者が、Excelを使った作業を実演します
※本人は画面を見ません

V. 支援・配慮のポイント

支援・配慮のポイント①

移動

【通勤ルート】

- 最もストレスなく通える手段、ルートを確認する
- 実際の通勤時間帯に訓練を行う

※音声信号が付いていたとしても、早朝出勤時や残業後の帰宅時に鳴らないということはよくある

【社内】

- イレギュラーに動線上にものが置かれると混乱する
- やむなくものが置かれる場合は、事前に当事者に教えてほしい

支援・配慮のポイント② コミュニケーション

- 声と名前が一致するまでに時間がかかる
 - 路上や通路で挨拶されても、自分が話しかけられているかわからないことがある
- ➡ 声をかける前に名乗るなどしていただけると助かる

支援・配慮のポイント③ 情報伝達

- トイレや洗面所が壊れていて、「使用禁止」と書いてあっても把握できないことが多い
- その他掲示板や張り紙の内容はわからない

➡ 認識可能な方法での情報提供をお願いしたい

※ どの方法が望ましいかは、本人と情報提供側（上司や総務担当など）で、それぞれの職場や仕事の実態に即して事前に話し合うべき

支援・配慮のポイント④

業務分担

- 先輩社員の真似をして仕事を覚える、というのは難しい
 - 周囲を見渡してできることを見つけるというのも難しいことが多い
- ➡ 業務を任せていただき、実際に行う中で課題や改善点を見つけさせていただくのが望ましい

支援・配慮のポイント⑤

システム部門とのコミュニケーション

- 事務系職種をはじめとして、視覚障害者が仕事をする上で、スクリーンリーダなどの専用ソフトの利用は大きな助けとなる

* 後天性の視覚障害者の中には、専用ソフトの利用に抵抗を感じる人もいるので留意が必要

- 各社のシステムの状況によって、スクリーンリーダとの相性が悪く、読み上げ機能が有効とならないことがある

➡ ジョブコーチなどの支援者と、システム担当者が直接やり取りし、専門家同士でどのような解決策があるか話し合えるのが望ましい

支援・配慮のポイント⑥

ロービジョン編

- ロービジョンの人の場合、資料を拡大してもらったり、研修でスライドが見えやすい席に座らせてもらったり等の配慮を受けたにもかかわらず、**それでも見えなかった場合、「見えなかった」と言えないことがある**
 - 資料の文字など、見えなくはないが、ずっと見ていると目が疲れるという場合もある
- ➡ 事業所には、見えにくさ、見やすい資料の在り方等に関するコミュニケーションは、きめ細やかに行うようお願いしたい

支援・配慮のポイント⑦

コミュニティ編

- （コロナ前の話だが）飲み会への参加条件として介助者の同席を求められたという事例があった
 - 親睦会や余暇活動にもちょっとした工夫で参加できることがほとんどである
- ➡ 配慮のつもりで声をかけない、ということだけは避けていただきたい

おわりに

- 視覚障害者は、**自分に適した業務**を見つけるまでに苦勞することが多い
- しかし視覚障害者と事業主がコミュニケーションを続け、必要に応じて支援機関のサポートを受けて、適した業務と巡り合い、適切な配慮を受けることで、高い集中力と各自の努力で安定的な貢献を見せることが多い
- その実現のために、事業主と視覚障害者の不断の対話が重要であり、その継続が期待される

ご参加、ご清聴ありがとうございました。