

# ユニバーサルデザインと職業リハビリテーション

星加 節夫（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）

## 1 はじめに

キーボードがうまく使えない手に麻痺がある人にも、入力作業をサポートする使い勝手の良い支援機器が、フィット感のある商品として求めやすい価格で市販されてきている。しかも障害のある人や、高齢者に限らず、一般の人々にも利用できる共用品として、医療技術にデザイン性を融合しながら、急激な進化と広がりを見せているのがこのリハビリ支援機器の市場である。障害を支援する支援機器やリハビリ福祉機器等は身体機能をフォローするための道具であり、これら支援機器と情報機器の普及やユニバーサルデザイン化は職業リハビリテーションにとっては大きな追い風となってきている。それにより重度の障害のある人たちも意欲と能力に応じて企業に受け入れられる可能性が広がってきているのが現代の雇用就労の一側面である。

## 2 ユニバーサルデザインへの流れと法制度

段差を取り除き、車椅子使用者が利用しやすいよう、何らかの工夫や配慮によって、既存の建築物や施設設備の部分改修で、移動可能な状況をつくることを「バリアフリーデザイン」と呼んでいる。道をふさいだ状況を障壁（barrier）と呼び、それを取り除く（free）ことから来ている。バリアフリーが部分対応であるのに対し、子供から高齢者や障害のある人等、誰もが共用できる道具や施設設備に関する配慮と工夫することを「ユニバーサル・デザイン」と呼んでいる。Universal “幅広く包む” Design “新たな工夫”の意味から用いられている。このユニバーサルデザインの考え方が住環境や製品設計の標準装備として環境デザインの主流になってきているのが現在の状況である。

障害のある人が直面する困難を障害者自らが知恵と工夫で乗り越え、その支援機器における道具の基準がアメリカでは支援技術法となっていく。そして、その住環境等への配慮が、社会基盤を作る法制度として1990年の「アメリカ障害者法 ADA」が導入されることになる。その成立の動機付けを導いたと言われているのは、本人も重度の障害のあるロン・メイスという建築環境デザイナーであるが、同時にユニバーサルデザインの基本概念の提唱者であったことは注目すべき点である。障害からくる不便さを乗り越えるため、知恵をしぼったアイデア或いは道具の工夫が引き出されるのかもしれない。障害のある人

にも、加齢に伴い身体的・能力を低下していく高齢者にも、自立した環境を配慮する手法と考え方がユニバーサルデザインである。



バリアフリー(部分対応)



ユニバーサルデザイン(誰もが利用)

現在、公共建築のバリアフリー化や駅舎のエレベーターの設置工事が急ピッチに進んでいるところである。そこに、今回、バリアフリー新法が制定、導入されることになり、高齢者、障害のある人はじめ誰にも利用度の高い、連続性のある社会環境整備として、バリアフリーの街づくりが拡充整備されることになってきた。建物一つ一つのバリアフリー化から公共交通のユニバーサルデザイン化が加わり、これにより、駅前広場や都市公園等、利用性が点から線へ、暮らしが大きく面的な広がりへと方向付けられてきている。その一方で、障害の種類にかかわらず、共通の給付制度に福祉政策を一本化した障害者自立支援法が制定、導入され、地域の社会資源を活かしながら、重度の障害のある人においても福祉から一般就労への流れが加速されることで、職業リハビリテーションにおいても職場環境整備のあり方があらためて問われてきている状況である。

## 3 障害のある人の職業能力

支援機器と IT 技術のユニバーサルデザイン化及び支援制度の後押しで、QOLは向上し、前向きな意欲があれば障害のある人の社会参加と職業選択の幅は大きく広がりを見せている。しかし、実際、通勤や職場環境の中では、ちょっとした段差にも動きが制限され、様々な困難が付きまどっているのが障害のある人の毎日の暮らしの現状である。どのような問題に直面し、職業生活が継続されているか、現状を把握し、解決法を見出すことは大きな課題となってきている。

「移動に困難を抱える重度の障害のある人の職業生活

の現状及び職業的軽度障害と言われる精神的障害のある人の現状はどのようなものであるか」を考察するために、次の内容について調査検討を試みた。継続的に雇用就労している具体的な事例をとおして、障害特性と職業能力、職場環境の問題点や改善等における関係性の把握を試みた。建築士等の資格を取得して、仕事内容においては住環境に関する設計デザインの業務に関わっている主に四肢に麻痺のある身体障害者 5 事例、その他 3 事例である。対象はいずれも国立職業リハビリテーションセンター修了生である。

勤務業種	障害名
・ 建設業本社設計室	脳炎性四肢麻痺
・ 製造業ショールーム	リュウマチ
・ 製造業本社設計室	多発性神経炎
・ 建設業ショールーム	頸椎損傷
・ 製造業工場設計室	頸椎損傷
・ リフォームサービス	高次脳機能障害
・ 建築設計事務所	統合失調症
・ 情報サービス業	広汎性発達障害

- 調査項目**
- ・ 障害特性
  - ・ 仕事内容と職業能力
  - ・ 使用用具の工夫及び環境の配慮
  - ・ 設計・デザインに関係する作品

#### 4 事例から見えるもの

事例に見る人達の特徴は本人の努力と企業の配慮が線で結ばれ、重度の障害がありながら、身体障害がマイナスではなく、障害特性が活かされる形で、職業生活が継続されている点である。身体的障害があるゆえ、生活上の困難を乗り越えた様々な経験が、暮らしの工夫とノウハウとしてユニバーサルデザインに活かされている状況が、その作品からも窺えることである。

一方で精神面での障害のある人達は環境の工夫を最も必要としている人でありながら、個人差もあり、企業も本人も手探りで、短時間労働等、むしろ雇用形態の工夫を模索している状況が窺える。障害者雇用促進法の雇用率算定に入ること、彼等の雇用状況も少しずつ、徐々に変わりつつあるようである。

#### 5 おわりに

高齢社会になり、医療技術の進歩、支援機器の発達またユニバーサルデザインと高度情報化の進展により、重度の障害のある人も普通一般の人と同じように自立した職業生活ができるようになりつつある、いわば“社会が衣替え”しようとしている状況である。

誰もが分け隔てなく暮らせる、ユニバーサル社会の実現と QOL の向上に向けた環境整備の取り組みは官民が一体となった段差のない取り組みが求められている。障害のある人をはじめ、立場違いの多様な人たちの参画及び協働の取り組みは重要なポイントであると言われている。そのなかで障害のある当事者の持っている経験ならびに知恵をユニバーサルデザインとして社会環境づくりに活かしていくことはその大きな推進柱の一つではないかと思われる。

#### 参考文献

- 1) 日比野正己 : バリアフリー百科 阪急コミュニケーションズ (2003)
- 2) 関根千佳 : 誰でも社会へ 岩波書店 (2002)
- 3) 内閣府 : 障害者白書, 情報白書, 労働白書 (2005)
- 4) 福祉進行財団 : 福祉機器給付制度ハンドブック (2004)

# パソコンと拡大読書器の一体化をめざして

岡田 伸一（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター適応環境研究グループでは、長年にわたり視覚障害者の就労支援機器・ソフトの開発に携わってきた。<sup>1)</sup> その経験から得た一つの確信は、パソコンは障害者の味方であり、また味方にしなければならないということである。

すなわち、O Aという言葉に代表されるように、オフィスワークの多くがパソコンを利用して処理されるようになった。よって、晴眼者と同じようにパソコンを使いアプリケーションソフトを使えば、視覚障害者の雇用機会は拡大する。

一方、パソコンをベースに、ソフトとハードを組み合わせることによって、視覚障害者の就労支援ツールが開発可能となる。まず、パソコンの画面を読み上げるスクリーンリーダー（画面読み上げソフト）は、画面の文字表示や画面の変化を視覚障害者に合成音声で伝達する。同じように、画面拡大ソフトは、文字をはじめ画面上のオブジェクトをロービジョン者に見やすい表示サイズや表示色で提示する。さらに点字ディスプレイ（ハード）を組み合わせれば、上の音声情報が点字でも出力可能となる。また、イメージスキャナー（ハード）とOCRソフト（光学式文字読み取りソフト）を付加すれば、活字印刷物を電子データに変換し、音声や点字で出力も可能となる。

## 2 拡大読書器の重要性

ロービジョン者のもっとも重要な就労支援機器は、拡大読書器であろう。多くのロービジョン者にとって、拡大読書器は、読み書きの道具として欠かせない存在である。そして、パソコン利用にあたっては、入力データの確認やプリントアウトのチェック等に拡大読書器は欠かせない。

### (1) 拡大読書器のタイプ

拡大読書器は、ズーム機能付きのカメラで撮影した画像をモニターに拡大表示して、ロービジョン者の読み書きを補助するシステムである。その基本構成は、モニター、コントローラ、カメラ、そして資料を載せる X-Y テーブルからなる。これらの構成要素を縦に配置したものが、最も標準的

なタイプである。なおこのタイプでは、カメラはコントローラボックスに組み込まれている。この他に、各要素が完全に分離しており、モニターがカメラの横に配置されるタイプがある。さらに、この横配置タイプの一種として、可搬性を考慮して、手持ちカメラを利用するタイプがある。このタイプでは、カメラを直接資料の上に置いて手でスキャンするので、X-Y テーブルは利用されない。



図1 拡大読書器（縦配置タイプ）

なお、長時間の読み書き作業には、X-Y テーブルをからだの正面で操作する縦配置タイプの方が、X-Y テーブルをからだの脇で操作する横配置タイプより、作業姿勢の面から適している。

### (2) 拡大読書器の改良要望

このように、ロービジョン者の重要な就労支援機器である拡大読書器は、開発から 30 年余りが経過し、すでに完成した、改善の余地のない機器と考えられがちである。しかし、ユーザー、特に職場等でのユーザーからは、拡大読書器に対して、なお多くの改良要望が存在する。

やや古いですが、筆者が 1998 年に行った就労者・就学者等 109 人に対する拡大読書器の利用状況と改

良要望に関するユーザー調査では、「小型・軽量」への要望がもっとも多かった。これは、可搬できる拡大読書器に対するニーズを反映するものである。下の表1は、このユーザー調査で改良要望の多かった10項目である。

表1 主な改良要望

要望事項	人数
小型・軽量	40
明瞭なカラー表示	26
十分なワーキングディスタンス	23
オートフォーカス	23
明瞭なモノクロ反転表示	15
十分なズーム比(拡大倍率)	13
簡単な操作	13
深い被写界深度	12
スムーズなX-Yテーブルの動き	10

### (3) 拡大読書器とパソコンの併用

上記のユーザー調査以降、職場や学校で、ロービジョン者のパソコン利用はさらに進展していると考えられる。その結果、職場などでは、一つのデスクにパソコンと拡大読書器を設置する必要があり、拡大読書器には可搬性に加え省スペース性も、これまで以上に求められるようになってきている。そのようなニーズに対しては、パソコンの画面も表示できる拡大読書器が何種類か開発されている。これらにより、一つのモニターで画面を切り替えることで、パソコンと拡大読書器の画面が表示できる。中には、画面を分割してパソコンと拡大読書器の画面を同時表示可能なものもある。ただし、この画面分割タイプではパソコン画面が低解像度となり、最近主流の高解像度表示はできない。

## 3 パソコンの活用

筆者は、職場等でのパソコン利用が進む中、パソコン上で画像処理技術(ソフトウェア)を活用することで、ロービジョン者に使いやすい拡大読書器が作れないものかと考えてきた。そのようなアプローチの一つがビデオキャプチャーの活用であり、もう一つが最近普及がめざましいデジタルカメラの活用である。

### (1) ビデオキャプチャーの活用

このアプローチは、ビデオキャプチャーを利用

してカメラで撮影した画像をパソコンに取り込み、画像処理技術で拡大表示や反転表示を行うものである。この方式は以前からあったが、パソコンのパワー不足等のため実用レベルには達していなかった(パソコンの処理能力が低く、ビデオキャプチャーから取り込み、拡大表示や反転表示を付加した画像はカメラの動きにリアルタイムで追従できなかった)。しかし、最近のパソコンの性能アップにより、この方式が実用レベルとなってきた。

このアプローチの一例が、当センター適応環境研究グループと(株)ベスマックスが共同開発したデジタルルーペである。これは、USBケーブルで接続したビデオキャプチャー内蔵の小型CCDカメラから、画像をノートパソコンに取り込み、拡大・反転等の画像処理を加えた上で画面表示するものである。なお、手持ちの小型カメラをより高性能のCCDカメラに交換すれば、拡大倍率や画質が向上し、また遠方の物(例えば教室の黒板)も拡大可能となる。ただ、基本的にはカメラはハンドスキャン(カメラの方を手で動かして書類や本を読む)であり、長時間の読書には適さない。書類等の確認や、ちょっとした書き込みに適している。「デジタルルーペ」という製品名の通り、手持ちルーペのデジタル版(電子版)という位置づけが適切である。そして、ルーペ(光学レンズ)に比べての利点は、通常の拡大読書器と同様、高倍率かつ連続可変の拡大倍率、及び反転表示ができることである。



図2 デジタルルーペ

## (2) デジタルカメラの活用

パソコンを利用するもう一つのアプローチは、ビデオキャプチャーを使わずデジタルカメラによって撮影した画像をパソコンに取り込む方法である。カシオ計算機（株）は、この方法に適したマルチPJカメラ YC-400 を市販化している。これは、高さ約 30cm ほどのスタンドの先端に薄型デジタルカメラを取り付け、資料テーブルに置いた A4 サイズの書類 1 枚をそっくり撮影できるようにした装置である。パソコンとは USB ケーブルで接続し、カメラから画像を取り込むほか、パソコンからシャッター等、カメラを制御できるようになっている。カメラの向きを変えれば、黒板等の遠方の画像も取り込める。またスタンドや資料テーブルを折りたためば B5 ファイルサイズ（厚み 4cm、重さ 1.6Kg）となる。なお、この製品は、もともとは実物投影器として、あるいは電子ファイリングのデータ取り込み用に開発されたものである。

今回、拡大読書器への活用という視点から、(株)ベスマックスと、この YC-400 を試用してみた。

YC-400 の最大の利点は、瞬時に A4 サイズ 1 枚分の資料を取り込めることである。そのため、通常の拡大読書器でリアルタイムに資料を見ているのと近い感覚が得られる。拡大表示機能と反転表示機能は試作したが、今後、画像処理技術を生かして、スムージング、自動改行、登録位置へのジャンプ機能などを搭載すれば、資料を読む上でのトラッキングは能率的に行えるようになる。さらにゲーム機で利用されているジョイスティックを使えば、その操作はより向上すると思う。<sup>2)</sup>

この利点は、画像読み込み装置として、イメージスキャナーに取って代わる可能性を示唆する。現時点では、レンズの性能から 200dpi 弱の解像度であるが、今後 OCR に適した 300dpi に向上することはさほど困難なことではないだろう。なお、YC-400 で取り込んだ資料を市販 OCR ソフトで解析してみたが、使えないことはなかった。今後、デジタルカメラの性能向上により、拡大表示と音声読み上げを組み合わせた拡大音声読書器の可能性も高まるのではないだろうか。

このほか、YC-400 の利用は、大きな可動域（スペース）を必要とする X-Y テーブルを不要にして、拡大読書器の省スペース化を実現する。また、パソコンと併せて 3Kg 程度という重量は、可搬可能な拡大読書器としても使えそうである。

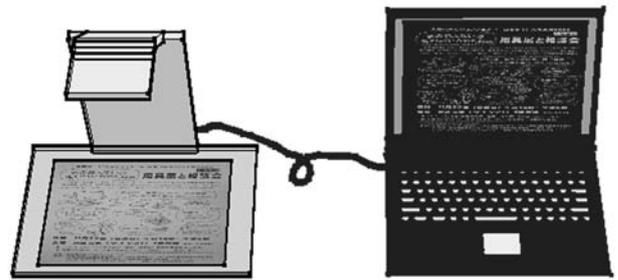


図3 マルチPJカメラ YC-400

一方、問題は、資料に書き込みができないことである。一旦画像をパソコンに取り込まねばならず、連写機能を用いても断続的な画像になり、文字などを書くという連続的な動作を完全にフォローすることはできないからである。<sup>3)</sup>

## 4 今後に向けて

以上述べてきたように、デジタルカメラの利用には、大きな可能性があるように思われる。

一つは、言うまでもなくパソコンに強力な拡大読書器機能を付与する可能性である。この機能により、書類や本の 1 ページ分を瞬時に取り込み、あたかもルーペ（レンズ）を動かしながら書類や本を読んでいるような仮想現実感（バーチャルリアリティ）を得られる。

しかも、画像処理技術により、従来の拡大読書器では困難だった字形のスムージングや、自動改行に寄るスムーズなトラッキング（行たどり）が可能となる。もちろん、1 ページ丸ごと自動トラッキングして、電光ニュースのように呈示することも可能である。さらに、構成音声と同期させることも可能となる。

もう一つは、音声読書器にも福音となる可能性である。すでに、イメージスキャナーと OCR ソフトを組み合わせた視覚障害者用読書器は何種類かある。しかし、以前に比べればずいぶん読み込み

時間は短縮されたとはいえ、イメージスキャナーによる読み込みには時間がかかる。それに比べると、デジタルカメラによる読み込みは一瞬である。この時間差はユーザー心理にとっては非常に大きい。したがって、デジタルカメラの画素数をはじめとする性能アップにより、デジタルカメラを活用した音声読書器の出現も間近いかもしれない。

このように、パソコンをベースにして、そこに一般用の民生用電子機器等を活用して拡大読書器機能や音声読書器機能を実現するアプローチは、市場規模が極めて小さく、要素技術はそろっていても、なかなかユーザーニーズに十分に応えられる優れた専用機器が生まれない現状では、現実的なアプローチと考える。

また、パソコンをベースにすることにより、種々の情報を一括して処理・管理することが可能となり、IT化が進む職場において、視覚障害者の職域の拡大にも貢献できるのではないかと考える。

#### 注

- 1) これまでの適応環境研究グループの取り組みから、後述のノートパソコン利用の簡易拡大読書器デジタルルーペのほか、パソコン画面拡大装置PC-WIDE、Windows画面読み上げソフト95Readerなどの製品を産み出している。
- 2) 上記のパソコン画面拡大装置PC-WIDEの開発経験から、パソコン画面上をいわば拡大鏡に当たる拡大ビューウィンドウで、目的の箇所を迅速に探索するためには、自動改行や登録位置へのジャンプなどの機能が不可欠と考えられる。
- 3) 書類等への書字については、取り込んだ書類(画像)にワープロ機能により活字で、またはライトペンにより手書きで記入し、プリントアウトするという方法はある。



図4 パソコン画面拡大装置 PC-WIDE



図5 Windows画面読み上げソフト 95Reader

# 中途視覚障害者の雇用継続支援のポイント

## －就労アンケートの結果と相談事例を通して－

○下堂 菌 保（中途視覚障害者の復職を考える会＝タートルの会）

工藤正一（同）・吉泉豊晴（同）・篠島永一（社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会）

### 1 はじめに

中途視覚障害者の復職を考える会（タートルの会）は、1995年の結成以来、一貫して中途視覚障害者の就労相談・支援、啓蒙啓発活動を行い、原職復帰による雇用継続を実現し、当事者の働く事例や手記をまとめた図書を発刊してきた<sup>1)</sup><sup>2)</sup>。

昨年、会結成 10 周年を期して、会員を中心に、就労アンケートを実施し、社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会の協力を得て、『視覚障害者の就労の手引書＝レインボー』（以下、レインボー）という。を発刊した<sup>3)</sup>。

働き盛りの中途視覚障害者にとって、就労の継続ができるかどうかは、家族の生活にも影響する、極めて大きな問題である。視覚障害が原因で一旦退職すると、その障害がネックとなり、一般の求職者や、他の障害者のように、再就職への手厚い支援も受けることができず、多くは失業保険給付の終了後、やがて福祉を頼らざるを得なくなる。このように、これまで築き上げた仕事上のノウハウを生かせないことに加えて、福祉の恩恵にあずかることは、もとより本意でなく、二重三重の社会的・経済的損失である。それ故、途中で視覚障害となっても、退職することなく働きつづけられるようにすることが肝要である。

近年、ロービジョンケアに対する関心の高まりに加えて、ITの進展は視覚障害者の職域にも広がりを見せ、中途視覚障害者の就労継続も可能となった。

ここでは、就労アンケートの結果と、最近の相談事例を通して、中途視覚障害者の雇用継続支援のポイントについて提言する。

なお、ロービジョンケアとは、治療だけでなく、患者のQOLを高めるために、保有視機能を活用して、生活や就労などの指導やアドバイスをを行い、患者の抱える問題をトータルに解決するケアであり、いわばキュアからケアまでを含む包括的な視覚リハビリテーションである<sup>4)</sup>。

### 2 アンケート調査にみる視覚障害者の実態

#### (1) 調査の目的

職場復帰をめざす中途視覚障害者、これから就職しようとする視覚障害者、職に就いているが問題解決のヒントを得ようとする視覚障害者、あるいは、その支援者や家族等々の参考となるような材料を得るために実施した。

#### (2) 結果

104名から回答があった。結果は『レインボー』に掲載されており、ここではその概要を一部紹介する。

#### (3) 活用

行政、経営者、医療関係団体などと懇談するなど、有効活用を図っている。併せて、就労事例をデータベース化し、可能な範囲で公開することとしている。

#### <結果の概要>

以下において、構成比の合計が 100%を超えるものは複数回答。

#### ① 基本的事項

- ・年齢階層別:「50 歳代」が最多で 42.3%、次いで「40 歳代」27.9%、「30 歳代」19.7%。
- ・就職後に障害程度が重くなったと回答した人が 68%。
- ・視覚障害の程度:「1 級」63.5%、「2 級」27.9%、1 級、2 級合わせると 9割強。
- ・補助機器を活用して視覚的に墨字が読めるか:「読める」46.2%、「読めない」51.9%。
- ・白杖使用:「使用している」77.9%、「使用していない」21.2%。

#### ② 現職に至るまでの経過

- ・同じ企業等で働いている継続雇用が約 36%、障害者であることが理由で退職し再就職したのが 16.3%、学卒後の継続雇用が 31.7%。
- ・相談機関・団体:「タートルの会」42%、「視覚障害者団体」28%、「職業能力開発校」22%、「社会福祉施設」20%、「医療機関」18%、「ハローワーク」16%など。
- ・障害発症後の訓練:「受けた」65.4%、「受けていない」27.9%。

- ・どのようにして受けたか:「勤務扱いの研修として」11.5%、「休職期間を利用して」22.1%、「年次休暇を利用」9.6%、「離職してから」15.4%。

#### ③ 人的サポート

##### ・研修等

- ・人的サポート:「周囲の人の支援を受けている」64%、「何も受けていない」21%、「特別な人的配置を受けている」10%、「制度としてのヒューマンアシスタントを受けている」9%。
- ・PC操作等はどこで勉強したか:「自力で」54.8%、「施設」41.3%、「団体」11.5%、「その他」18.3%。
- ・職場における研修:「他の社員と同じように受けている」58.7%、「受けていない」32.7%。

- ・研修の際に障害に対する配慮があったか:「あった」27.9%、「なかった」51.0%。
- ・ハンディ克服の訓練が職場研修として行われたか:「行われた」11.5%、「行われなかった」76.9%。
- ④メッセージが伝わるもの(自由記述の特徴)
  - ・個人的努力に関すること:自らを叱咤激励するものや周囲への気配りに関することが多い。
  - ・職場との関係に関すること:職場では、リハビリテーションの必要性を感じながら、周囲に気を遣いながら仕事をしているという人が多い。
  - ・行政への要望に関すること:視覚障害者の雇用に対する抜本的な施策がないことや、ハローワークや福祉事務所の勉強不足、対応のまずさへの不満が多く、それだけ期待感が高いともいえる。
  - ・医療関係に関すること:キュアからケアへ・連携の重要性に集中しており、眼科医療におけるロービジョンケアへの期待が高い。
  - ・訓練関係に関すること:職業訓練を受けたいが、場所的、時間的な制約から受講が困難なため、改善してほしいことと、実務に即応した訓練の実施が望まれている。
  - ・その他:行政などからは期待するような確かな情報が得られないため、自ら人脈をつくることで、各種情報の収集を図っていた。

### 3 相談事例

【事例1】平成18年4月相談。網膜剥離。ひたすら治癒を信じ、退職寸前だったケース。

- ・本人属性:民間企業営業職の40代、男性。家族は、妻と子供3人。
- ・障害状況:視覚障害1級申請中。8年前、原因不明の視神経炎を発症、網膜剥離、緑内障を併発。この間、手術を繰り返す。
- ・相談の経路:4月、市役所駐在の福祉施設職員からの紹介。
- ・経過:発症から8年以上、同一病院にて治療を継続し、病気休暇、休職を繰り返し、手術の度に、見えるようになるとひたすら信じてきた。昨年末、病院から身体障害者手帳(以下、「手帳」という。)の取得を勧められた。その手続きの過程で、市役所の窓口に住在の福祉施設職員(歩行訓練士)からタートルの会を紹介された。

本人より電話を受けた直後の土曜日、緊急相談。家族同伴。既に、休職期間も残り少なく、休職満了になるまで約4カ月弱しかなかった。相談の中で、拡大読書器が使えることが判明(病院から拡大読書器の存在すら知らされていなかった)。音声パソコンを習う場の選定。障害年金の相談も行う。

- ・対応:会社に復職の意志を伝え、必要な情報を提供し、理解を得る。地域のパソコン教室で音声パソコンの基礎訓練と拡大読書器の訓練を開始した。日本盲人職能開発センターとも連携し、休職期間を有効に活用している。
- ・今後の見通し:休職期間満了で退職となる直前の相談であ

ったが、幸い、在職中に訓練ができ、職場の理解も得られ、復職への見通しがついた。訓練期間中に、直属の上司と本社人事部の担当課長に訓練現場を視察してもらい、訓練成果を確認。会社は訓練担当者、タートルの会との意見交換の中で、本人の努力と成果を無駄にしないと表明し、その後、休職期間を若干延長し、平成19年1月での復職が内定した。

- ・コメント:病院から拡大読書器などの適切な情報提供と支援があれば、無為な休職をせずに済んだと思われる。ちなみに、この病院はロービジョンケアを標榜していたが、実際にはほとんどなされていなかった。ただ、本人の行方を心配し、1人の看護師が「病院に内緒で」と訓練施設の資料を手渡し、電話でフォローしていたのは、せめてもの救いであった。この事例から教訓として汲み取れることは、在職中の情報提供がいかに重要であるかということ。 टीम医療として、患者のために適切な情報を提供できるようにすること。そのためには、「目は見えなくても仕事はできる」という、司令塔としての眼科医の姿勢と役割が重要であることを示唆している。

【事例2】平成18年8月相談。高次脳機能障害とうつ状態となったケース。

- ・本人属性:民間企業研究職・特許管理の40代、男性。家族は妻と子供2人。
- ・障害状況:手帳に該当せず。脳硬膜動静脈瘻の術後後遺症(視覚障害:軽度の右同名半盲。高次脳機能障害:軽度の記憶障害)。強いうつ状態。
- ・相談の経路:当会ホームページを見て、妻からのメール。
- ・経過:昨年2月、脳ドックで異常が発見されて手術をしたが、後遺症あり(少しずつ回復傾向)。

会社の同僚たちが快気祝いの祝宴をしてくれたが、思うように文字が読めないため、逆に強いうつ状態となり、また、他人に理解され難い障害だけに、会社にも病状をつぶさに報告できず、ストレスとなっていた。手帳に該当しないという事情もあって、補助機器の情報、使い方など全く情報なし。妻は、いろいろなところに相談してきたが、結局、どうしていいかわからず途方に暮れていた。9月、夫婦で上京し相談、交流会にも参加。

- ・対応:ロービジョンケアのできる眼科医に繋ぐ。日本ライトハウスで相談してもらい。地域障害者職業センター(以下、「地域センター」という。)に相談にのってもらい。
- ・今後の見通し:ロービジョンのできる眼科医と出会って、保有視機能の活用方法の助言・指導で、将来の展望は明るい。復職には、地域センターの支援を得ることとなった(うつの診断書で対応)。課題は、読みの訓練を粘り強く行うことと、うつ状態の改善を図ること。
- ・コメント:家族(妻)の熱意と、冷静・沈着な行動力により、職場復帰への糸口が掴めた。最初の医療機関から、職業リハビリテーションへの連携がないこと、ロービジョンケアがなかったことが、患者と家族を孤立させてきたといえる。

【事例3】平成18年8月相談。網膜色素変性症。退職通告を受けたケース。

- ・本人属性:民間企業営業管理職の40代、男性。家族は妻と子供3人。
- ・障害状況:網膜色素変性症、視覚障害1級相当(視力右0.04、左0、視野3度以内)。
- ・相談の経路:NHKラジオ第2放送「視覚障害者のみなさんへ」(日曜放送)を聞いて。
- ・経過:本年6月、急激に視力低下。パソコン操作が困難となり、上司に相談し、7月に診断書を提出。その後、1カ月間音沙汰もなく、8月に、上司から「見えない者の仕事はない」と言われ、解雇通告(9月が期限)を受け、悶々としていた。偶然、7月末、NHKラジオ放送で当会の存在を知り、緊急の個別相談に繋がった。

相談には、夫婦で来所。相談で得た情報と資料を元に、必要な訓練の希望と、その後の就労継続の明確な意志を会社に通告するとともに、自らができそうな仕事の提案をし、日本盲人職能開発センターの見学を進言した。しかし、なかなか会社は動かなかつたが、粘り強く働きかけてようやく見学が実現した。

- ・対応:就労事例、音声パソコン、歩行訓練などの情報提供をし、当局との交渉への助言をした。日本盲人職能開発センターでの訓練により原職復帰を目指すことを確認。基本的にはエクセルに熟達していたので、音声環境に慣れることが肝要。本人の希望により、パソコンの購入からインストールまで代行し、さらに電話で操作方法を支援した。
- ・今後の見通し:会社は、日本盲人職能開発センターの見学後、訓練により働ける可能性を知った。その後、産業医と面談し、「両目視覚障害。上記につき、勤務継続のためには、音声パソコン導入、視覚障害者職能リハビリの機会を与えるなどの配慮が必要である。」との診断書が出され、訓練への見通しがついた。
- ・コメント:相談当初は、うつ状態で、会社との折衝の度に、助言を求められた。会社の動きはすこぶ鈍く、本人の提案や努力に対して、積極的な対応を望む。

【事例4】平成18年9月相談。緑内障で失明。会社のトップが復職を拒否しているケース。

- ・本人属性:民間企業店舗勤務の40代、男性。家族は妻と子供3人。
- ・障害状況:緑内障による視覚障害1級(平成16年交付、光覚)。
- ・相談の経路:本年9月、日本ライトハウスの紹介。電話と電子メール。
- ・経過:訓練施設において訓練中、パソコンは習熟。訓練現場を産業医が見学し、復職も大丈夫との見解を示し、また、人事課長も含め直近上司、労組は、復職に理解があった。しかし、人事担当常務取締役の無理解で就業規則による自然退職に追い込まれそうな情勢。労働局の個別労働紛争解決の相談窓口で電話で相談したが、就業規則に従った対応

であるとし、会社側に近い見解が示された。裁判は目的ではないが、今後のことも含め、弁護士にも相談している。

復職後の仕事に関する提案書に基づいて、人事担当常務取締役と話し合いを行ったが、不調に終わっている。会社は「社会的責任」より、「会社の利益」を強調し、つまり、障害者となった社員の雇用よりは、生産性＝利益性が優先されるといふ姿勢を貫いている。

労組経由でも、社長以下、会社のトップに手紙を届け、再度の交渉を申し入れている。

- ・対応:地元ハローワークに相談するよう助言し、繋ぐ。
- ・今後の見通し:休職は来年1月まで。その間に、労組主催で学習会を開催し、訓練施設担当者、修了生などが参加し、復職を応援することを計画。当会も参加協力予定。弁護士も協力を表明。今後の展開の行方は不明だが、希望はある。
- ・コメント:会社自体は、雇用率を超過達成し、障害者に優しい社会貢献活動で、度々マスコミに登場している。担当常務取締役は、全盲と弱視の違いに拘っている様子で、全盲にはできないことはないという考えから脱却できないようだ。労組を中心に、粘り強く、支援の輪を広げ、会社の姿勢を変えるしかない。

#### 4 考察

- (1)アンケートの回答者は現役で働いている人であり、離職者は含まれていない。その意味で、比較的恵まれた人たちといえる。そのような中であっても、全体を通じて、ほとんど当事者の自己努力で頑張っている姿が窺える。
- (2)例えば、先に示したアンケート結果から、研修を受ける機会は一定程度あるものの、障害に配慮したものはまだまだ少なく、ハンディ克服の訓練が職場研修として行われたのは、1割強に過ぎない。また、PC操作等はどこで勉強したかについては、「自力で」とした人が5割以上であった。「これだけは一言」の「メッセージが伝えるもの」の具体的な記述と併せて読むと、いかに視覚障害者への配慮の少ない中で頑張っているかが一層浮き彫りになる。
- (3)また、回答者の9割は重度視覚障害者であるが、何らかの形で特別にアシスタントの配置があるケースは2割弱で、何も受けていない人より少ない。「周囲の人の支援を受けている」という、いわゆるナチュラルサポートも重要ではあるが、人的サポート体制の更なる進展が望まれる。
- (4)ハローワークでは、視覚障害者の雇用については、職場介助者や、拡大読書器、音声パソコン等への助成金の活用を促すが、実際にはあまり活用されていないという実態がある。その背景には、視覚障害に対する無理解、偏見が依然として根強いことが考えられる。従って、様々な具体的雇用実例をもって、事業主の視覚障害者雇用に対する不安に伝えていく必要がある。
- (5)復職・継続・再就職に当たり、重要な情報提供をしてきたところとしては障害者団体が多く、公的機関関係は比較的少ない。中でもハローワークは少ない。また、「行政への要望に関すること」では、ハローワークの勉強不足を指摘する

声も少なくない。我々としては、雇用継続のためにはハローワークの役割が重要であり、連関する有効な情報をハローワークを始め、公的機関等にもっと広める必要があると考える。

(6)事例紹介では、民間企業の事例を取り上げたが、何れも40代の働き盛りで、中途視覚障害者の失業の不安を痛感させられる。そして、本人の努力だけでは雇用継続は実現するものではなく、多くの関係者の連携と支援が必要であることが分かる。

ここで紹介した事例について、次の4つの観点から問題点や課題を検討する。

①眼科での対応はどうか：誰もが眼科を受診するが、ロービジョンケアの行われるところが少ないため、その段階での情報提供がほとんど行われていないことが多い。もし、ロービジョンケアのできる眼科にかかっていたら、もっと違っていたと思われるケースは多い。実際、拡大読書器や拡大鏡(ルーペ)の存在さえ知らなかったケースは多く、音声パソコンと組み合わせることで、より快適に就労継続が可能となることも少なくない。

②事業主の対応はどうか：本人が事業主に相談した時、事業主と一緒に考えるべきである。しかし、多くの場合、事例3のように、本人の提案には耳を貸そうとせず、抱え込んでしまって、できなくなったことを数え上げる事業主が多い。また、事例4のように、本音と建前を使い分けているような企業もあり、本人の努力や能力を無に帰することのないように、企業の社会貢献について、雇用継続の面から推進することも必要である。

③ハローワークや地域センターの対応はどうか：事例の中には、最初からハローワークや地域センターに繋がったものではなく、相談を通じて繋がったものである。なお、アンケート結果にも示されているように、ハローワークの視覚障害者に対する勉強不足が指摘されているが、地域センターにしても、もとより万能ではない。事業主が知りたいのは、具体的な就労事例であるので、もっと具体的な事例を知る努力をするとともに、訓練施設や我々のような当事者を含む支援団体なども連携を図り、職員研修に反映させることが必要である。

④本人の障害の受容はどうか：事例2の場合、本人も家族も、障害の状況を正しく認識することができなかった。医療機関は、障害について、家族も含めて障害の正しい認識ができるよう、セカンドオピニオンにも取り組むべきである。

## 5 結論

中途視覚障害者の雇用継続には、在職中の適切な情報提供、相談・支援を行う必要がある。

また、連携が何より重要である。つまり、ロービジョンケアにおける連携、ハローワーク・地域センターの連携、事業主の連携、当事者を含む支援団体との連携が不可欠である。連携を成り立たせるために、それぞれのところで、抱え込まないようにする必要がある。また、できれば一貫した支援を実

現するため、連携の中心的・キーパーソンの役割を果たす機関・人材の確保が望まれる。

そのためにも、相談窓口の明確化が必要であり、雇用継続という観点から、ハローワークの役割が重要である。中でも、あらゆる機会を捉えて、事業主に対して、中途視覚障害者の相談を受けることを周知する必要がある。

事業主の理解なくして、雇用継続はあり得ないことから、事業主への更なる啓蒙・啓発が必要である。そして、雇用継続の事例を増やすことが重要である。

## 6 おわりに

悶々と苦悩と葛藤にさいなむ仲間の姿が、やがてほのかな希望に輝いた時の感動は、何物にも代え難い喜びである。そのような体験を関係者が共有できれば、中途視覚障害者の雇用継続は進展すると確信する。そのためにも、今後は、連携に役立つ『実践的な中途視覚障害者の雇用継続支援マニュアル』(仮称)の作成に取り組んでいきたい。

### <参考文献>

- 1) タートルの会編集：中途失明 それでも朝はくる，まほろば，東京，1997.
- 2) タートルの会編集：中途失明Ⅱ 陽はまた昇る，大活字，東京，2003.
- 3) タートルの会編集：視覚障害者の就労の手引書＝レインボー，タートルの会，東京，2006.
- 4) 高橋 広編集：ロービジョンケアの実際 視覚障害者のQOL向上のために 第2版，医学書院，東京，2006.

# 回復期病棟における就労支援

－働けるうちは働こう！！－

○玉井洋平（横浜新緑総合病院 理学療法士）

大久保晶子・林研二郎・石川幸江（横浜新緑総合病院）

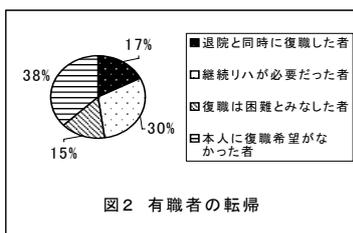
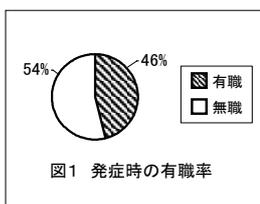
## 1 はじめに

当院のリハビリテーション科には、理学療法士（以下 PT）、作業療法士（以下 OT）、言語聴覚士（以下 ST）が常勤で勤務している。これまではリハビリテーションスタッフ（以下リハスタッフ）の就労支援に関する知識が不十分で、円滑な介入ができていたとは言えなかった。患者に就労希望があった場合、どのタイミングでどのような介入をしていくべきなのかを明確にし、当院における支援体制の整備に取り組んだ。

## 2 現状・課題

当院は 199 床、うち回復期リハビリテーション病棟（以下回復期病棟）37 床を持つ一般病院である。回復期病棟は平成 15 年 2 月に開設され、現在までに 360 名の患者が入院している。そのほとんどが脳血管疾患による運動麻痺や高次脳機能障害などを呈しており、平均年齢は 72 才である。生産年齢である 65 才までの患者は 102 名おり、うち発症時の有職率は 46%である（図 1）。

次に当院における発症時有職者の転帰を調べてみると、退院と同時に復職できたのは 17%である（図 2）。



これは、身体機能と高次脳機能に大きな問題がなかったため、職場復帰が円滑に進められた者である。それ以外は、継続的なリハビリテーション（以下リハビリ）が必要だった者（30%）、長期的に見ても身体機能・高次脳機能障害により復職は困難とみなされた者（15%）、本人に復職希望がなかった者（38%）に分類される。

遠藤ら<sup>1)</sup>によると、60歳未満の脳卒中片麻痺者の職場復帰率は 23%であり、当院の 17%はこれに比して低い。

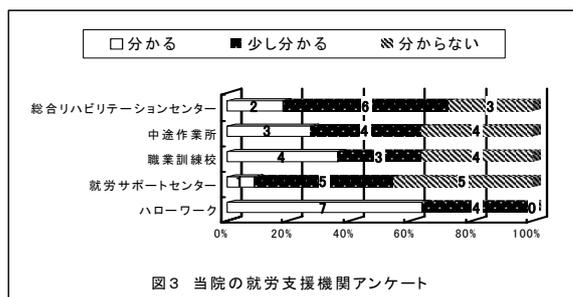
## 3 当院回復期病棟の就労支援体制

社会福祉士（以下 MSW）、PT、OT、ST が中心となり、回復期病棟における職場復帰・再就職に向けた 3 つの支援体制を構築したので報告する。

### (1) 就労支援機関ガイド

就労支援機関に関する知識が不足していると感じ、リハスタッフにアンケートを実施した（図 3）。5 つの就労支援機関における、対象者、支援内容についての理解度を 3 段階で表してもらった。全機関を理解しているものはおらず、全体で「わかる」者の平均はわずか 30.8%だった。

そこで、各機関の特色及び利用方法をまとめ、患者の必要な情報を提示できるようにした。



### (2) 就労支援チャート

リハスタッフと患者・家族が、就労支援の流れを把握しやすくするために就労支援チャートを作成した（図 4）。患者に就労希望がある場合、入院中から就労支援機関の情報を提示することで早期から職場復帰・再就職を視野に入れた介入ができる。

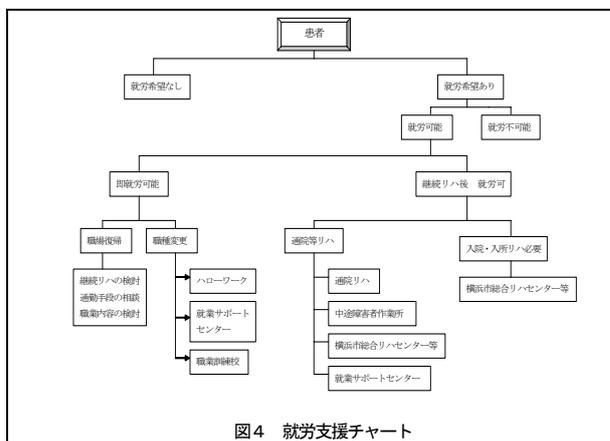


図4 就労支援チャート

### (3) 就労支援シート

就労支援シート（以下シート）A・Bを作成した（表1・2）。シートAは、患者に関する医学的情報や社会的情報をまとめたもので、シートBは退院時の身体的・精神的評価をまとめたものである。シートAは、就労希望を聴取できた時点で作成することによって、早期から情報を整理し、復職を目指したプランを立案できる。

またシートA・Bは、就労支援機関への報告書としての機能を担っている。

### (4) 症例紹介

これら3つの支援体制の下、就労支援機関に円滑に移行できたケースを図5で報告する。

症 例：52歳男性

診 断 名：脳出血

障 害 像：左不全麻痺、構音障害

前 職：宅配寿司（調理、配達）

家族構成：一人暮らし

問 題 点：①ADL・APDL非自立

②同職種復帰困難

支援方法：就労を視野に入れたADL・APDL自立訓練と就労支援機関への相談

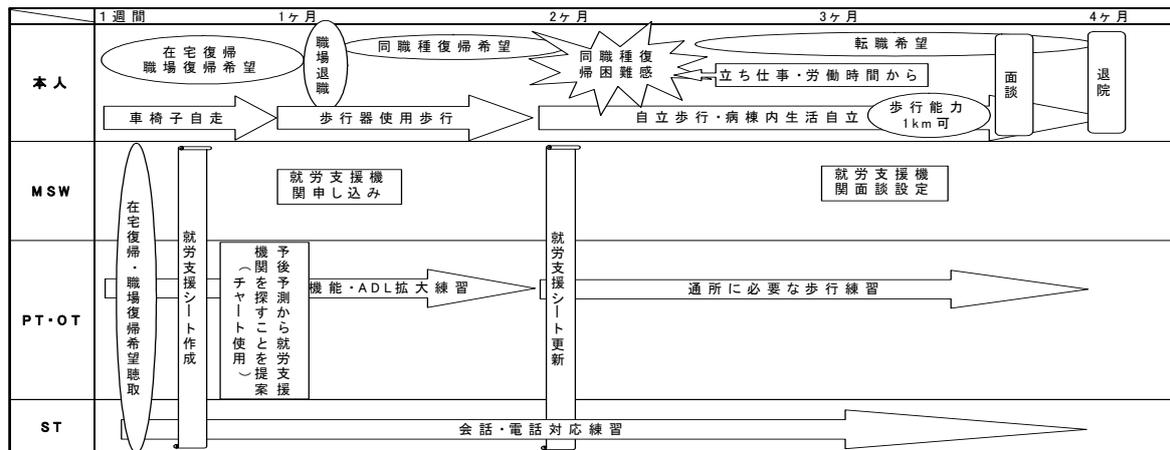


図5 就労支援体制を利用したケースの流れ

## 4 おわりに

当院に回復期病棟が開設されてからおよそ3年半が経過し、この間の有職者の復職率は遠藤ら<sup>1)</sup>の報告に比して低かった。そこで、この現状を重く受け止め、職業リハビリテーションに精通した医療機関となるために、我々は就労支援体制を構築した。これにより障害者に対する就労支援機関とそのサービス内容が明確化され、リハスタッフの就労支援に対する理解が深まると考える。シートにより情報の整理と具体的なプランの作成、実行ができ、また必要な情報を就労支援機関へ送ることができるようになったと思われる。

今後は患者データを蓄積し、就労支援機関からのフィードバックを受け、体制の見直しをしていく予定である。

早期から就労までを視野に入れた支援を行い、能力障害・社会的障害を含めたリハビリの実現を就労支援機関と協力していきたい。

## 文献

1) 遠藤てる・他:脳卒中後片麻痺患者に対する職業前訓

練と職場復帰-病院におけるアプローチ-、「作業療法ジャーナル 25(6)」,pp.436-442,三輪書店(1991)

2) 徳弘昭博・他:ワークショップ(要旨)医療リハと職業リハとの連携をすすめるために、「職リハネットワーク No.56」,pp.61-72,障害者職業総合センター(2005)

3) 徳弘昭博・他:ワークショップ(要旨)医療リハと職業リハの相互理解の促進、「職リハネットワーク No58」,pp.68-79,障害者職業総合センター(2006)

4) 清水亜也・他:医療的支援を必要とする障害者の就業に必要な社会資源の範囲について、「第13回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集 第8分科会」,pp.192-195,障害者職業総合センター(2006)

5) 石川球子・他:障害者の一般就労に関する意識、「第13回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集 第8分科会」,pp.196-199,障害者職業総合センター(2006)

6) 美浦誠次:就労支援の立場から、「富山脳外傷リハビリテーション講習会 資料」,(2005)

7) 後藤祐之:高次脳機能障害を有する者に対する職業講習の指導技法に関する研究、「調査研究報告書 No.32」,pp.29-64,障害者職業総合センター(1998)

表1 就労支援シート (A)

氏名	様	男・女	生年月日	T・M・S 年 月 日 歳
疾患名			障害名	
発症日	平成 年 月 日		合併症	
現病歴			受傷原因	事故／その他( )
			受傷年齢	歳
			身障手帳	未申請／申請中／ _____ 級
既往歴			家族構成	
本人のホープ			家族のホープ	

職歴			仕事内容	
会社規模	人		主な収入源	給与・年金・その他( )
職種			就業年数	年
就業形態	正社員・パート・派遣		収入	150万以下・300万以下・450万以下・600万以下・それ以上
賃金形態	時給・日給・月給・出来高		休日	土・日・祝日・その他( )
就業状況	満足度	／10	労働時間	時間／日
	疲労度	／10	残業	時間／月
仕事量	多い・普通・少ない		仕事の難易度	難・普通・易
人間関係	良好・普通・不良		交友関係	良好・普通・不良
職場の理解度	障害に対して			
	通院の都合			
職場の環境	(エレベーター・エスカレーター・階段・車いす用トイレの有無など)			

最終学歴	中・高・大		運転免許	あり・なし
資格			特技	
			希望職種	
最寄り駅	自宅	線 駅	通勤方法	徒歩・自転車・車・バス・電車
	職場	線 駅	通勤時間	時間

表2 就労支援シート (B)

身体機能面				
麻痺・失調・なし			痛み	( )
握力	kg( 右・左 )			重度 中等度 軽度 なし
A D L	移 動	屋 内	独歩・杖歩行・介助歩行・車椅子	
		屋 外	独歩・杖歩行・介助歩行・車椅子	
		階 段	可・否	
		エスカレーター	可・否	
		距 離	可・否	
		ス ピ ード	m/秒	
	セ ル フ ケ ア	排 泄	自立・介助 (重 中 軽)	
		更 衣	自立・介助 (重 中 軽)	
		清潔行為	自立・介助 (重 中 軽)	
		食 事	自立・介助 (重 中 軽)	
A P D L	スケジュール管理	自立・介助 (重 中 軽)		
	服 薬 管 理	自立・介助 (重 中 軽)		
	金 銭 管 理	自立・介助 (重 中 軽)		
	交通手段の使用	自立・介助 (重 中 軽)		
備 考				
精神機能面				
高次脳機能障害	失語 失行 失認 注意 記憶 他( )		重度 中等度 軽度 なし	
知 的 面	WAIS-R			
心 理 面	1. 以前と同じ職場に戻ることができると思いますか。		はい・いいえ	
	2. 以前と同じ仕事ができると思いますか。		はい・いいえ	
	3. 仕事に復帰する上で心配なことはありますか。		はい・いいえ	
	4. 転職する事を考えていますか。		はい・いいえ	
コミュニケーション				
対 人 関 係				
う つ 状 態				

# 聴覚障害者職域拡大等調査から見えてきたもの

## －聴覚障害者の職場定着のために－

○加藤 薫（財団法人全日本聾啞連盟 前労働対策部長）

共同研究者：聴覚障害者職域拡大等調査研究事業職場定着推進委員会

### 1 はじめに

聴覚障害者は、他の障害者に比べて就職率はいいが、職場定着率が悪いと言われてきた。聞こえない障害は外見から見えないことや情報、コミュニケーションに障害があり、それらが起因して職場における円滑な人間関係が作れない等が、職場定着阻害要因であるとされてきた。

近年になって「聴覚障害者職場定着マニュアル」（発行：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、以下「支援機構」という。）等で聴覚障害者への理解を促し職場定着をサポートするようになってきたが、企業や社会全体でのその取り組みは遅れている。

全日本ろうあ連盟（以下「連盟」という。）としても1991年に、労働対策部を設立し聴覚障害者の就労拡大や職場定着等の問題を探り対策に講じてきた。

連盟としてもこれまで聴覚障害者の労働実態調査を試行的にやったことはあったが、調査組織を作り、きちんとした指針の基で調査したものではなかった。何より労働実態調査は、働く障害者自身のプライバシーや企業の秘密性という厚い壁に阻まれ、十分な調査分析、考察とまでは行かなかった経過がある。

聴覚障害者の雇用問題に対しては様々な研究著書が出ているが、聴覚障害者サイドで捉えているものは少ないと思う。それが2003年度より3年間に支援機構より「聴覚障害者職域拡大等調査研究事業」を委託される。聴覚障害者が就労に当たって職場定着やスキルアップに不可欠な職業別専門手話の研究開発と職場定着阻害要因調査の2本立ての事業で、連盟が長年要望してきたもので願ってもないことであった。ここでは、職場定着阻害要因調査の結果から聴覚障害者の職場定着に必要な要素を報告したい。

### 2 組織構成と調査の方針

聴覚障害者職域拡大等調査研究事業は、本（親）委員会の下に、手話収集・開発委員会と職場定着推進委員会の2つの作業委員会を設けた。職場定着推進委員会（以下「当委員会」という。）構成員は、全日本聾啞連盟のほか、学識経験者、被雇用者代表、手話通訳者（手話協力員等経験者）労働行政関係者等をメンバーに聴覚障害者が職場定着の上での阻害要因調査したものを分析考察し、それを報告書として企業に還元することを目的とした。

調査方針も従来の研究やその成果としての出版物（マニュアル等）は、雇用主や研究者の観点からによるものが主であったことから、本調査研究では全調査に聴覚障害者委員が加わり、実際に働く聴覚障害者の現場に立った調査のもとで研究を行うものとした。

### 3 調査の方法

調査の対象は、聴覚障害者が雇用されている企業で雇用者や聴覚障害者の直属の上司、聴覚障害者本人。質問項目も①会社の概要。②障害者雇用の概要。③仕事上のコミュニケーション。④コミュニケーション成立にかかわるスキル。⑤職場での人間関係…などについての面接調査で、調査に当たっては事前に申し入れをし許可を得た上でICレコーダーに記録するものであった。2年目以降は、それを更に掘り起こしていく形で、⑤企業が障害者を雇いたくなる条件。⑥スキルアップ、キャリアアップの取り組み。⑦助成金など公的支援の活用…などへと調査項目を広げた。

### 4 調査における厚い壁

1年目は半年間の時間しかなかったため、調査の方針に対して十分な論議の下で進められなかった。職業別専門手話のテーマが「金融」であったことから金融関係で働く聴覚障害者にスポットを当てて調査をすることにした。しかし、都内の金融業界に調査の趣旨を説明し調査を依頼したが引き受けてくれたのは1社のみであった。当委員会の説明不足もあるが、「阻害要因調査」ということで企業側の障害者雇用における職場定着上の問題点というマイナス面（恥部）を探るような調査方法には協力的でないことがわかった。当委員会では改めて調査の軌道修正を余儀なくされた。

### 5 企業と委員会の信頼関係

当委員会のメンバーからも「金融関係の訪問調査だけでは、金融関係の職場定着阻害要因を見つけたとしても他業種にはどう影響するかわからない」「企業が喜んで調査に協力できるような方法が必要ではないか」という意見が出された。幸い、支援機構が実施した「平成12年度障害者職場環境改善好事例（聴覚障害者）」の募集があり、その募集企業の中から好事例として選ばれた企業に焦点を当てることにした。職場定着できない要因を探る調査ではなく、職場定着に成功しているケースを探り出し、それを分析し考察して行く方向に変えた。訪問企業も金融関係に絞らず、聴覚障害者雇用を積極的に進めている実績のある企業や特例子会社も含めて様々な業種の企業を訪問調査することになった。

1年目は金融関係を含めて6社。2年目は1年目の追跡調査を含めさらに調査範囲を広げて12社。3年目は調査研究最後のまとめを確認していくという方向で5社の調査訪問が実現した。

当初は訪問調査をためらいがちに受け止めた企業も、自分の企業問題がこの訪問調査により解決の方向に向かうことは「自社に

とってプラス」と考えてくれるようになり、再訪問を積極的に歓迎し調査に協力してくれた企業もあった。何より当委員会が訪問調査を行うことのメリットを企業側が理解し協力してくれることが職場定着阻害要因の究明が進み職場定着推進できるシステムになる。

## 6 調査分析の結果から

3年間の調査研究は、支援機構の「平成17年度研究調査報告書」という小冊子にまとめられているので細かいところは割愛するが、中でも当発表会に発表したいものを選抜した。

### ①聴覚障害者雇用に対する企業の取り組み

聴覚障害者を雇用するに当たって、聴覚障害者の特性を理解しコミュニケーションや情報保障を会社全体で工夫しソフト面、ハード面の両面でサポートしていく企業が増えつつあることは職場環境改善好事例集を見ても明らかになっている。手話通訳者の配置や手話講習会の開催などソフト面でのサポートやPCメールやホワイトボード、パライトなど視覚的な機器で情報などを補完する企業や聴覚障害者のコミュニケーション障害の特性を考慮し聴覚障害者を職場にまとめて配置することなど、3年間の調査でも職場環境改善の多彩さに驚かれた。

聴覚障害者を多く雇用している会社も上司も聴覚障害者にも慣れていてどのように職場環境を整えればいいのかわかっていた。こういう会社は、聴覚障害者への情報保障もしっかりしていた。

しかし、複数の障害種別社員を雇用する企業では、聴覚障害者の雇用は雇用ポイントとして捉えるためか、聴覚障害者の存在が軽視されている傾向があるような懸念があった。身体障害者全体への理解は深いのだが、どちらかといえば、肢体不自由者の方を重視しているような傾向もあった。

これらの企業は、雇用責任者の聴覚障害者社員の教育・訓練、情報保障についての認識が薄く手話通訳の重要性に対する理解不足や手話を否定するような認識を持ったりしていた。

### ②コミュニケーション・情報の保障のあり方

聴覚障害者が働く企業で手話通訳者を採用する所も少しずつではあるが増えている。そういう企業は「障害者だから差別しない」「効率よく仕事をしてもらうためにも情報の共有が大事だ」等と雇用主や上司がしっかりした考えが反映された結果だと思われる。何より聴覚障害についての理解者が働く聴覚障害者周辺や雇用主にいることが、職場環境改善の源となっている。また職場に手話講習会の開催や社員有志らの手で自発的に手話サークルを作っている企業もあった。

しかし、聴覚障害者が少数雇用の場合、コミュニケーション保障を図ろうとする企業がまだまだ少ない。聴覚障害者自身も「一人自分のために」というためらいがあることも事実であるが、聴覚障害特有の「話せない障害」が、具体的に周囲に理解をいき渡すことができず、職場環境の改善を遅らせていることも一因であると思われる。

### ③ユニバーサルデザイン化による職場改善の工夫

企業訪問の中で障害のある、なしに関係なく誰もが働きやすい

環境を目ざしている企業があった。

あるシステムエンジニア企業では、一切電話を使わずPCメールだけで伝達しあう職場であった。きちんと伝達しようと思えば聞き違いや聞き落しなどがあり証拠の残らない電話では危ないので、しっかりしたメールの方が安全という考え方だ。そのために電話のできない聴覚障害者には不利として考えられた職種が「メールで情報が共有」ということで就労を可能にしたケースである。

また、作業工程の中で音や勘に頼る作業は聴覚障害者には不向きだが、それをLED(光)に変える装置を付けたことで聴覚障害者にも作業が可能にした企業があった。これは聞こえる側にとっては「音」や「勘」に頼らなければならない作業が、目で見て確認できるということから、今まで以上にミスが少なくなり作業効率も高くなるという効果が出ているという。これらの企業は聞こえる聞こえないに関係なく「あらゆる人が便利に」というユニバーサル的な発想とその実践が、障害のある人とない人の距離感を縮め障害者の職域を拡大する要因になると考えられる。

### ④敢えて聴覚障害者を雇用する企業

聴覚障害者はコミュニケーションや情報に障害があるために、人間関係にハンディをもつ「関係障害者」といわれている。そのためにこれまで対面販売部門や対人サービス部門には不向きということが一般常識化してきた。

しかし、ある企業では対面販売部門に聴覚障害者を採用した。人通りの激しい、しかも瞬時に販売をしなければならないものであるが「聴覚障害者が働いている」ということを前面に紹介し、注文等はコミュニケーションの不要なタッチパネルを設置することで聴覚障害者でも就労を可能にした。また某職業安定所では、求職相談窓口の第2援助部門に聴覚障害者を採用した。

障害者が国家試験や登用試験をクリアするだけでなく職場環境の改善が障害者本人の努力で引き出され、同僚が手話を覚え聴覚障害者に替わって電話を引き継ぐ等、職場を挙げて聴覚障害者の業務をサポートする体制を構築したケースだ。

あえて聴覚障害者をその部署に配置することで職場内での聴覚障害への理解が深まるし、来客も聴覚障害者であることを承知の上で応対できる機会を作ることになる。その職場の上司曰く「障害者の職場環境の改善はまず障害者を雇用してみることに始まる」と言っていたのも説得力がある。

### ⑤聴覚障害者のスキルアップ、キャリアアップ

ある企業では、ひとつの部署だけでなくすべての部署を経験した上で昇進や昇格、配置転換を行っているという話を聞いた。現在の仕事を自分の希望だけや人間関係の問題などで部署の転換を申し出ても上司は「現在の職場で満足に仕事ができない者は新たな部署でも仕事ができるとは限らない」という考えを聴覚障害者の部下にも浸透させている。また、新技術獲得が企業の生き残るそのためにはどこの部署でも仕事をやり遂げられる能力が求められる。聴覚障害者の場合、職場研修を受けるにしても情報保障が最優先課題だ。訪問した企業の中でも自社で手話通訳者を採用

している所もあり、助成金制度を利用して手話通訳者を派遣している企業も少なからずある。しかし、少数の聴覚障害者のために手話通訳を付けるということは、あまり考えてない企業も多いことが事実である。聴覚障害者にとって健聴者並みにスキルアップができないことがキャリアアップの道を閉ざしていることも切り離せない問題である。

ただ、ある大手企業では、聴覚障害者の管理職を置いているということで訪問した。彼らの共通したことは、専門の大学を卒業し一般職として実績を作りそして管理職試験をクリアするために、健聴者の何倍もの努力をしていることであった。その上、管理職になってからも人並み以上努力しないと管理職が勤まらないということであった。

なぜこれ程まで聴覚障害者の管理職が難しいのかは、やはり人を管理するためのコミュニケーションの問題や情報を自分でとれないという問題があるからであろう。しかし、プレゼンなどでは聴覚障害者の方が色彩感覚やデザインに長け「見て分かりやすい」結果が昇進の際の評価になり管理職への道を開いたということも本人から聞いた。また上司が聴覚障害者だから筆談などでサポートする部下も居るといった。部下も聴覚障害者の上司から仕事の指示を受けないとできないし、そのためには上司とのコミュニケーションをとることが業務の第一歩となるわけでもある。キャリアアップは本人の持っている能力を職場で十分に発揮でき、その評価が周りや上司に評価され、そして管理職になった後も本人の相当な努力を要することは先に申し上げたとおりであり、キャリアアップは聴覚障害者には極めて高いハードルであることを改めて考えさせられた。

## ⑥職場で聴覚障害者に求められること

2年目の企業訪問では「どんな聴覚障害者を社員として望むか」について、インタビューした。

「明るく積極的で協調性があるバランス感覚のある人」「働く上で実用的な計算ができること」「学校の成績というより挨拶ができる、周りの人たちと迷惑をかけずうまくやっていける」等という話が返ってきた。ある企業では、聴覚障害者社員の無断欠勤やコミュニケーション障害から起因する人間関係のトラブル、個人の事情からの金銭トラブルなど「社会性」という問題が取りざたされていた。以前なら企業にとって障害者雇用は「雇用促進法」のために雇わなくてはならないという考え方があったが、現在は企業が障害者を選ぶ時代になってきていると感じた。障害者雇用に際しての職場環境改善は、職場の障害者に対する意識が変わり環境改善することだけでは成り立たない。障害者自身も変わらなければいけないと思ったことも事実である。「社会性を身に付ける」という課題は、学校を卒業してからでは遅いこと。マナーや社会常識などは、本人の能力と見なされるので、やはり聾学校在学中に社会適応する能力(聴覚障害の認識や挨拶、マナー、人とうまくやっていく協調性など)を身に付けられるようにしなければならぬと強く感じた。

## ⑦制度的なバリアの問題

現在、厚生労働省や支援機構の助成金制度の中で聴覚障害者のコミュニケーションや情報を保障していくための制度は、厚生労働省の「手話協力員制度」と支援機構の「障害者介助等助成金制度」がある。手話協力員制度は、全国の主要職業安定所に約290人設置され、連盟が毎年業務時間の拡大を要望しているが、勤務時間も週2時間(月8時間)と限定され、業務時間が限られているので利用するに利用できないという問題がある。

また障害者介助者等助成金は、2005年の法改正で、手話通訳担当者の委嘱が年額一人当たり14万4千円から24万8千円の倍額に引き上げられた。しかし、手続きが紛らわしく助成率が4分の3(4分の1は企業負担)ということもあり利用している企業が少ないのが現状である。

聴覚障害者が企業に就職した際の導入教育や会議、打ち合わせ、職場研修、職場定着指導を行う場合のコミュニケーション保障があまりにも貧弱であるし、今回の調査でも企業側から「使うにしても面倒で、費用対効果が薄い」という声が聞かれた。聴覚障害者の就労ではコミュニケーション支援を重要なポイントとするなら、現制度を如何に拡充するかが重要なことであろう。

## ⑧どんな職場環境を旨とし、聴覚障害者を配置するか

3年間の調査で「聴覚障害者に働きやすい職場環境をどう考えるか」について調査し考察してきた。1つは、聴覚障害者を一つのチームに一人ずつ配属しできるだけ健聴者との関わりを増やしていくという考え方と、もう一つは聴覚障害者が集まって一つのセクションを構成することで、聴覚障害者同士の居心地のよさの中で、作業効率を高めていくという考え方であった。

できるだけ健聴者と関わりを持ちながら相互の協力で業務をこなしていくことは、ノーマライゼーションの理念の上で重要なものであるが、健聴者側の思いや配慮と聴覚障害者側の思いとの間にズレが人間関係にも影響を及ぼす問題がある。先に述べた聴覚障害者は「関係性障害者」であることから、健聴者が聴覚障害者に対して分かるように配慮し話したつもりでも、聴覚障害者本人には分かりづらいといったギャップが生まれたりする。双方がお互い理解しあい円滑なコミュニケーションを取れる環境でないといこのギャップは埋まらないと見る。

一方、聴覚障害者が集まる職場なら、コミュニケーション上のストレスは発生しない。手話によるコミュニケーションで情報や指示が展開されていく職場環境は、聴覚障害者にとって自分のやる仕事さえ見えさえすれば、十分に能力を発揮し聞こえる人同様の仕事ができると考えられる。仕事をこなすだけでなく仕事を与える立場のチームリーダーも聴覚障害者が担うことも可能である。

しかし、昇進し管理職になるためには、企業組織全体を俯瞰的に捉える能力が求められるために複数の部署を異動することが求められる。聴覚障害者を1つの職場に集めることは、聴覚障害者に快適なコミュニケーション環境をもたらす一方でキャリアアップの方法については企業側として別の方法で考えていかなければならない。

## ⑨チームリーダーを聴覚障害者が担うことの重要性

聴覚障害者を中心にチーム編成がされているケースの場合、チームリーダーを聴覚障害者が担っている企業がある。上司も部下も手話でコミュニケーションができるため指示が上手く伝わることは勿論、同じ聴覚障害者同士ゆえに理解できる部分も多くメンタル面でも信頼関係を築きやすい。聴覚障害者のチームリーダーがおり、チームメンバーも聴覚障害者を中心に健聴者のメンバーも加わると、健聴者の社員にとっても「手話が公用語」となり、誰もが手話を使うのが当たり前環境が作られる。社内で手話講習会や手話サークルが用意されることで、健聴者社員も聴覚障害者のために手話を覚えるという意識ではなく「職場で自分にとって必要なスキル」として手話を覚えるという意識のもとで、自然に誰もが手話を使う環境が作られていく課程が出来上がる。

## ⑩仕事の目的、自分の仕事への誇り

3年目の調査では、10年以上働き続けてきた聴覚障害者に集まってもらって「働き続けていくためには…」というテーマで座談会を設けた。

参加者は20名程で製造業や団体職員、オペレーター等多彩な職業についていた。一人ひとりが自己紹介を含め現在の仕事等紹介があった。

これまで長く働き続けてきた理由を聞いてみると「生活のために働かなければならない」ことが共通であり、また「私の会社は北海道に1社だけ。そういう会社で自分の技術を駆使して頑張れるのを誇りに思う」「自分には、夢がある。その夢をいつかは叶えるためにも頑張っている」「嫌な仕事でも自分なりにストレスを貯めず、我慢するところは我慢して働いてきたから今の自分がある」「聞こえないことで色々不便はあったが、その不便を周りに理解してもらう事で職場環境も変わって働きやすくなった」と様々な声が出された。

長年にわたって働き続けることは、障害あるなしに関係なく、働くことの目的や意志がしっかりしていること、働き続けていくためには周りの人と上手くやっていくことでありそのためには積極的に周りに理解者を作ったり、職場環境を変えていく努力をしていること、嫌な仕事でも自分の仕事というように前向きに辛抱強く頑張っていること等、座談会に参加した方々の話しぶりや生き生きとした表情から、自分が長く働き続けてきたことに誇りを持つのを感じられた。

職場環境や労働環境をいくら障害者に合わせて整えても、働く障害当事者が働くことの目的や意志が大切であり、働かされているのではなく自分から働くことが如何に大事であることが、切実に感じ取ることができた。

## 7 聴覚障害者の働きやすい職場とは

3年間の調査研究によって、聴覚障害者が働きやすい職場環境がどのようなものが望ましいか、見えてきた。

どの企業訪問しても、そこで働く聴覚障害者やさまざまな難関をクリアし管理職になった聴覚障害者からも異口同音に「聴覚障害者が働きやすい職場環境とは、気兼ねなく誰とでも自由に手話でコ

ミュニケーションできる環境だ」という言葉だった。会社に採用されて、与えられた仕事をこなすことだけが働くことではない。昼休みは同僚らと雑談を交わし、アフターファイブでは仲間と飲みに行っで仕事の愚痴や励ましあうことも会社の一部であり会社も一つのコミュニティである。だから聴覚障害者も自分で働いていることが周りの社員を通して実感でき、喜び合えることにある。それはコミュニケーションがあることで成り立つ。

ただ、聴覚障害者のコミュニケーション手段は、手話のほか筆談やPCメール等あるが、書き言葉は、手話と違って即座に会話のやり取りができない上「感情」が直に出せない。陰口や裏話のようなものは記録に残し簡単でも文字化できない。まして生まれつき聴覚障害者で言葉の獲得が十分できず、文章もあまり上手ではない方々にはベターとはいえない面もある。

それが手話の場合は、社員1000人すべてが堪能な手話を使えるまでにはいかないにしても、挨拶だけでも「こんにちは」と手話で挨拶できれば、聴覚障害者にとって自分の存在が認識され、手話を使う社員とつながっているという親近感を感じ取るだろう。そこから「仲間が居るから明日も頑張ろう」というファイトも湧いてくる。

こうした会社の中で手話ができる環境をどう構築していくかが大事なことで、企業によっては社員向けの手話講習会を開いたり、手話サークルを設けたり、中には「委員会」を作って社員も役員も皆が手話学習を業務のひとつとして義務付け努力している企業があった。その会社では手話を公用語としていて日本語と同じように手話分からないとお互いにいい仕事ができないといったことに納得するものを感じた。

この3年間の調査の中で、コミュニケーション以外に職場定着阻害要因を調査し分析考察することに主眼をおいたが、調査結果として「関係障害者」である聴覚障害者の職場定着・職域拡大やスキルアップ、キャリアアップのためには、コミュニケーション保障や情報保障が大前提であることを全委員が納得した。

今日の日本において、手話が言語として法的に確立してないことで労働、司法、教育、文化など社会全体において手話の普及や研究、制度が制約され、その結果として聴覚障害者の社会参加の社会環境が構築できない要素となっていることは誠に残念に思う。日本人が聞こえる、聞こえないだけで言葉が通じないという「不幸」は必ずなくさなければならぬと見る。現在、国連では「障害者権利条約」の中で手話を言語として認めていく方向で作業が進められており年内にも発効する見通しだ。その条約には教育や就職などでの差別禁止等が盛り込まれており、日本でも手話が法制化されることに期待が高まっている。

今回の調査研究報告書は、支援機構を通して様々な企業に配布されている。多くの関係者に読まれ、確実に聴覚障害者への理解や職場定着に結びつくものであることを願って止まない。