

ロービジョン用就労支援機器の利用状況と改善の方向性

岡田 伸一（障害者職業総合センター 特別研究員）

1 はじめに

多くのロービジョン者にとって、拡大読書器やパソコンの画面拡大ソフトは、重要な就労支援機器・ソフトとなっている。しかし、それらの機器・ソフトの職場での具体的な利用状況に関する調査は、あまり行われていなかった。

そこで、当センター研究部門では、それら機器・ソフトの利用状況を調査し、それに基づきロービジョン用就労支援機器の改善の方向性を検討することを目的に、「ロービジョン用就労支援機器の利用状況と改善の方向性に関する研究」を行っている。

本稿は、その一環として行った、アンケート「職場における拡大読書器等の利用状況に関する調査」の結果である（主に拡大読書器に関する集計結果）。

なお、拡大読書器は、1970年代の初めに米国で開発され、日本でもほとんど同時期に開発された。欧米ではCCTV(closed circuit television)あるいはvideo magnifierと呼ばれる。その基本構成は、本や書類をズームカメラで撮影し、その画像をモニターに表示するシステムである。そして、カメラとモニターの種類や配置によって、タイプがデスクトップ型や携帯型（手持ち型）などに分かれる。さらに、デスクトップ型は、カメラ・モニター一体型とカメラ・モニター分離型に分かれ、前者には前後左右に動く資料台（X-Yテーブル）や補助光源が付属することが多い。本稿末尾に、調査の中で利用が多かった機種の詳細（写真も含む）を示したので、参照されたい。

2 調査の方法

(1) 対象

以下5グループの就業ロービジョン者に、調査への協力を呼びかけ、それに応じたロービジョン者（回答者）に、アンケート調査票を送付した。なお、調査票は電子ファイルとし、その送付・回収は電子メールで行った。そのため、回答者は、電子メールが利用できる人に限った。

- ①独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構実施の就労支援機器等普及啓発事業（就労支援機器等の貸し出し）の過去3年間の利用者
- ②弱視者問題研究会の会員
- ③国立障害者リハビリテーションセンター病院ロービジョンクリニック患者会「愛・eye・会」の会員
- ④NPO法人タートル（以前の任意団体「中途視覚障害者の復職を考える会」）の会員
- ⑤社会福祉法人日本盲人職能開発センター職業能力開発訓練並びに職域拡大事業の利用者

(2) 時期

平成23年8月中旬から9月中旬

(3) 調査内容

- ①回答者のプロフィール（年齢、性別、視覚障害の状況、職種等）
- ②拡大読書器の利用状況（機種名、表示モード、選択理由、用途等）
- ③パソコンと画面拡大ソフト等の利用状況（利用パソコンのタイプ、パソコンの用途、画面拡大ソフト等の利用状況等）
- ④利用に当たっての工夫や配慮（拡大読書器やパソコンの配置状況、照明・採光の状況、目や身体の疲労等に対する工夫や配慮等）
- ⑤改良・開発要望（拡大読書器、画面拡大ソフト等に対する改良要望あるいは新規開発要望）

3 結果

32名から、有効回答を得た。

(1) 回答者のプロフィール

イ 年齢と性別

回答者の年齢と性別は、表1（次頁）の通りである。

ロ 眼疾患

表2（次頁）に回答者の眼疾患を示す。複数の疾患を有する場合があります。総数は40疾患となった。その中には、網膜色素変性症が多い（32名中11名）。

表1 回答者の年齢と性別

年齢区分	男	女	計
20～29	2	8	10
30～39	2	6	8
40～49	3	—	3
50～59	7	1	8
60～69	1	1	2
無回答	1	—	1
計	16	16	32

表2 回答者の眼疾患

眼疾患	回答数
網膜色素変性症	11
白内障	5
緑内障	5
視神経委縮	3
網膜剥離	3
無光彩症	2
黄斑変性	1
水晶体偏位	1
先天性網膜芽細胞腫	1
糖尿病性網膜症	1
特発性視神経炎	1
脈絡膜欠損	1
網膜脈絡膜萎縮	1
網膜脈絡膜変性症	1
無回答	3
計	40

ハ 障害等級

表3に回答者の障害等級を示す。1級から6級まで分布する。その中では、2級が多く、全体の半数を占める。また、1級も4名おり、重度者が過半を占める。

表3 回答者の障害等級

障害等級	回答数
1級	4
2級	16
3級	4
4級	3
5級	3
6級	1
無回答	1
計	32

ニ 視力と視野

日本眼科医会「我が国における視覚障害の社会的コスト」調査では、良好視力（左右の眼のうち良い方の視力）について、0.1未満を「失明」、0.1以上0.5未満を「ロービジョン」としている。

表4は、この区分に従って回答者の良好視力を示したものである。なお、最低値は手動弁、最高値は0.4である。

また、表5は、回答者の良好眼の視野の状態を示したものである。「周辺部」は、輪状暗点を含む求心性視野狭窄の状態であり、「中心部」は、いわゆる中心暗点の状態である。また、「視野全

体」は、周辺部から中心部にかけて視野欠損がある状態や、周辺部・中心部に視野欠損が点在する状態などである。

表4 回答者の良好視力

視力区分	回答数
0.1未満	18
0.1以上0.5未満	12
無回答	2
計	32

表5 回答者の良好眼視野

視野障害の部位	回答数
通常（なし）	3
周辺部	11
中心部	9
視野全体	7
測定不可	1
無回答	1
計	32

ホ 職種

職種としては、事務職が28名を占めた。事務職以外では、リハ病院の理学療法士1名、ヘルスキーパー（企業内理療士）2名、治療院経営1名となっていた。

(2) 拡大読書器の利用状況

イ 利用拡大読書器のタイプ、機種等

表6に、回答者が職場で利用している拡大読書器のタイプ（デスクトップ型／携帯型）と、それらの1日の利用時間のタイプ別の平均を示す。なお、デスクトップ型と携帯型を両用している4名については、それら2タイプの合計利用時間の平均である。また、デスクトップ型利用者の中に、毎日ではなく必要時に利用している者が2名いたが、これら2名は平均利用時間の計算には含めていない。

表6 利用拡大読書器のタイプと1日の平均利用時間

利用状況	回答数	利用時間
デスクトップ型のみ	23	3.0
携帯型のみ	3	3.1
両用	5	4.3
無回答	1	—
計	32	3.2

表7は、複数（2名以上）の利用があったデスクトップ型の機種名と回答者数を示す。オニキスは、カメラ・モニター分離型、他の5機種はカメラ・モニター一体型である。

携帯型については、8名が利用し、アクティブ

ビューが2名、その他（MANO、PEBBLE、QUICKLOOK ZOOM等）各1名となっていた。

表7 デスクトップ型の利用機種

機種名	回答数
クリアビュープラス	6
AV-100CP	4
オニキス	4
VS-3000AFDタイプA	2
アクロバットLCD	2
イージーアイポケットタイプL	2

ロ 選択理由

利用機種の選択理由を自由記述で回答を求めた。ここでは、利用者の多かった、クリアビュープラス、AV-100CP、オニキス及びアクティブビューについて、表9に回答内容をそのまま示す（ただし、回答していない利用者もいる）。

表8 機種を選択理由

機種名	選択理由
クリアビュープラス	<ul style="list-style-type: none"> 液晶モニターである／モニターが上下する／カラーが見やすい XYテーブルグリップが動かしやすく、次に読む場所にフォーカスを当てやすい 文字がはっきりと見やすい
AV-100CP	<ul style="list-style-type: none"> モニターが大きい／オートフォーカス カメラとX-Yテーブルの距離が大きいため分厚いファイルでも見ることができる／パソコン画面を表示できる／机におさまる大きさ
オニキス	<ul style="list-style-type: none"> 光の採りこみ方など無駄がなくてみやすい XYテーブルが使用できる／持ち運びができる 持ち運び可能／省スペース／モニター、カメラの設置の自由度が高い スペース有効利用のため／パソコン画面で使用したかったため
アクティブビュー	<ul style="list-style-type: none"> 見やすい！ モニターさえあればいつでもどこでも大画面でつかえる／遠近両用

ハ 見やすい文字サイズ（拡大倍率）と表示モード

拡大読書器のモニター上で、読みやすい文字サイズを回答してもらった。（紙に印刷したMSゴシックの「田」の文字（フォントサイズは不問）を拡大読書器のモニター画面に読みやすい大きさに表示し、田の横棒の長さを計測する。）ちなみに、10.5ポイントの田の横棒の長さは2.5ミリである。従って、読みやすい文字サイズが50ミリということは、当該ロービジョン者が一般的な文字サイズの文書処理を行うには、およそ20倍の拡大倍率が必要ということである。

結果は、表9の通りである。なお、平均で約31ミリ、最大80ミリ、最小3ミリである。

表9 見やすい文字サイズ

文字サイズ区分（ミリ）	回答数
10未満	4
10～19	2
20～29	4
30～39	2
40～49	3
50～59	3
60～69	1
70～79	—
80～89	1
無回答	12
計	32

表10に、デスクトップ型について、最もよく利用する表示モードを示す。なお、「複数回答」とは、1つに絞りきれず、複数の表示モードを回答した場合である。それらの内訳は、4名がカラーと白黒反転、1名がカラーと白黒、残りの1名が白黒と白黒反転及び黒地に黄色であった。

表10 最もよく利用する表示モード

表示モード	回答数
カラー	8
白黒	5
白黒反転	10
複数回答	6
無回答	3
計	32

二 用途等

表11に、デスクトップ型の用途を示す。具体的には、下記の16個の選択肢から該当するものを複数選択で回答を求めた。そこからは、「読む道具」としての重要性と、パソコン（ワープロ等のソフト）の普及する中で、なお「書く道具」としての役割を残していることがわかる。

表11 用途

用途	回答数
1 資料やデータを読む	26
2 帳簿や台帳を読む	9
3 伝票や申請書類を読む	18
4 回覧文書を読む	23
5 メールをプリントアウトして読む	4
6 ホームページをプリントアウトして読む	3
7 PDFファイルをプリントアウトして読む	6
8 自分で作成した文書・資料・データのプリントアウトをチェックする	12
9 カルテを読む	2
10 地図を見る	4
11 資料やデータに記入する	13
12 帳簿や台帳に記入する	4
13 伝票や申請書類に記入する	7
14 カルテに記入する	3
15 文書やメモを書く	13
16 その他（具体的に回答）	2

ある事務処理や作業の中で、1台のデスクトップ型拡大読書器の下で、資料や書類を取り替えながら読み書きしなければならないことがある。そこで、1つの事務処理の中で、拡大読書器で読み書きする資料や書類は、最多でいくつぐらいあるのか、回答を求めた。その結果が、表12である。

表12 同時処理(1作業で参照する資料の数)

同時処理数	回答数
1	9
2	13
3	4
4	2
無回答	4
計	32

4 今後に向けて

パソコンや画面拡大ソフト等の利用状況については、時間や紙幅の制約から、本稿では報告できなかった。これらの点については、研究発表会の場で、報告したい。

ただ、上記の結果からも、以下のような、ロービジョン用就労支援機器を検討するための手がかりが得られたのではないかと考える。

- 利用者の眼疾患として、網膜色素変性症に留意する必要がある。
- 必要な拡大倍率（見やすい文字サイズ）は、利用者によって、大きな差がある。
- 拡大読書器の表示モードは、カラー／白黒／白黒反転が基本で、他の色の組み合わせはほとんど利用されていない。
- パソコンの利用が進んでも、拡大読書器による書字のニーズがある。
- デスクトップ型拡大読書器には、省スペース、あるいは可搬性（自分のデスクから会議室等への移動）のニーズがある。
- 1台のモニターで拡大読書器とパソコンのモニターを兼用したいニーズがある。

謝辞

上記調査にご協力いただいた関係団体、企業の関係者、そして回答者の皆様に厚くお礼申し上げます。

付表 利用の多かった拡大読書器の概要

機種名	クリアビュープラス	AV-100CP	オニキス	アクティブビュー
タイプ	デスクトップ型	デスクトップ型	デスクトップ型	携帯型
モニター	19インチ液晶	19インチ液晶	17インチ液晶	4.3インチ液晶
拡大倍率	2.8～54倍	2.2～45倍	1.5～85倍	6.5～26倍
表示モード	カラー／白黒／白黒反転	カラー／白黒／白黒反転	カラー／カラー反転／白黒／白黒反転	カラー／白黒／白黒反転／その他の2色表示
重量	約17Kg	約20Kg	約3Kg	290g
摘要	カメラ・モニター一体型、オプションでPC画面表示も可、18.5/22インチモニターもある	カメラ・モニター一体型、PC画面表示可	カメラ・モニター分離型	リアルタイムで拡大表示するモードと、一旦撮影・保存した静止画を拡大表示するモードがある
写真				

ドイツにおける視覚障害者の雇用支援サービスの現状と課題

－文献調査の結果を中心として－

指田 忠司（障害者職業総合センター 研究員）

1 はじめに

障害者職業総合センターでは、平成23、24年度において「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」を実施しているが、その一環として、海外先進国の状況に関する文献情報の収集を行っている。

本発表では、これまでの文献調査の結果をもとに、ドイツにおける視覚障害者のための雇用支援サービスの現状を概観するとともに、視覚障害者の雇用・就業機会の拡大に向けた課題について報告する。

2 主要文献の概要

文献調査では、各国の関係団体が発行する専門誌や調査報告を収集した他、関係団体のウェブサイトの検索を行い、関係情報を収集したが、本稿では、主に以下の二つの文献を参照しながら、ドイツの現状を紹介する。

(1) EBUの調査報告

EU(欧州連合)加盟国を中心とする、ヨーロッパ各国の視覚障害関係団体が加盟する国際NGO(非政府組織)の一つに、EBU(欧州盲人連合)という団体がある。この団体が、EUとRNIB(英国盲人協会)からの基金をもとに、2008年～2009年にかけて、スウェーデン、ドイツ、ルーマニアの3カ国を対象とする調査を実施した。その主な目的は、欧州各国における視覚障害者の労働力率が20%～60%と低いことから、その原因分析と、経済的自立を支援する上での課題を見出すことであった。

この調査では、各国の就業支援サービス提供専門家に対するインタビュー調査を軸として情報を収集し、その結果を分析している。ドイツについては、連邦労働社会省、連邦雇用機構、職業訓練校の担当者、視覚障害者団体の役員などに面接調査を実施し、その結果を分析している¹⁾。

(2) DVBSの専門誌

ドイツには、上述のEBUに加盟する複数の視覚障害者団体があるが、その一つに、DVBS(Deutscher Verein der blinder und sehbehinderter in Beruf und Studium: ドイツ視覚障害学生・職業人協会)がある。この団体は、第1次大戦中に設立されたもので、高等教育修了者を中心とする自助組織である。DVBSは、ヘッセン州マールブルグに本部を置くが、この町には、ドイツの視覚障害者の高等教育の中心とされてきたBLISTA(Deutsche Blindenstudienanstalt: ドイツ盲人高等教育施設)があり、両団体が提携して、視覚障害者の高等教育と、その後の就業上の課題について取り組んできた。両団体が共同発行する専門誌「horus」(季刊)では、視覚障害者の教育、職業、福祉、最近では障害者の権利に関する条約、情報アクセス、バリアフリーなどの課題について特集を行っており、その一つとして、最近における雇用・就業問題に関する特集がある²⁾。

3 職業教育・職業訓練の状況

(1) 大学教育修了者の職業

ドイツにおける視覚障害者教育の基本は分離教育であったことから、各州に盲学校が設置されており、多くの場合、初等教育課程は、地域の盲学校で行われている。そして、高等教育を希望する視覚障害者の多くは、マールブルクのBLISTAに設置されたカール・シュトレール学校(Carl Strehl Schule: 盲人向けギムナジウム)で学び、大学入学資格(Abitur)を取得するのが一般であった。

こうした伝統に対して、1980年代からは一般のギムナジウムで学ぶ視覚障害者の例も見られるようになり、いわゆる統合教育も徐々に進んできている。

大学入学資格を取得した視覚障害者は、基本的には全国どの大学にも進学することができるが、視覚障害者のための勉強環境の整備されているマールブルク大学への進学者が多いという。大学では、法学、教

育学、心理学などの専門分野を学び、それぞれの専門分野に応じた学位(Diploma)を取得し、大学教育を修了する。

大学教育を修了した視覚障害者は、それぞれの専門領域に応じた仕事に就いているが、伝統的に多数の視覚障害者が従事する仕事としては、裁判官、行政官などが挙げられる。これは、第1次大戦における失明将校に対する高等教育の継続と、社会の指導層への復帰策として始まったが、その後、長年にわたる関係者の努力によって、多数の視覚障害者が従事する職業となったものである。

しかし、1980年代からは、BLISTAの中に、経済、社会福祉、コンピュータなどの専門教育を行う専門学校(Fachschule)を設置するなど、大学進学によらない専門分野の職域開拓を目指すようになった³⁾。

最近のBLISTAでは、12年生(最終学年)の半年間、BOSS(視覚障害学生のための職業オリエンテーション)というプログラムがあり、職業教育、単科大学での体験授業、2週間のインターンシップなどのプログラムが始められている。インターンシップ先としては、ドイツ連邦銀行なども含まれている。

(2) 職業訓練校における教育と訓練

大学などの高等教育機関に進学しない視覚障害者の場合には、若年視覚障害者(18~25歳)に対する職業訓練を行う職業訓練校であるBBW(Berufsbildungswerk)があり、ここでは、学科教育を主とする職業専門学校(Berufskolleg)と提携したデュアル・システムによる職業訓練が行われている。

こうしたBBWは、ゾースト、ケムニッツ、シュトゥットガルト、ニュルンベルクの4箇所にある。その一つ、ゾーストの訓練校の場合を紹介する。

- ・同校は、LWL(ヴェストファリア・リッペ広域サービス公社)が連邦予算の下に運営しており、定員200人、指導員などのスタッフ110人余、訓練期間は2~3.5年である。
- ・デュアル・システムの下では、訓練生は、学科を学ぶために職業専門学校に通いながらBBWでの訓練を受講するが、毎週1日だけBBWでの訓練を受ける方法と、1年に2回、BBWで6週間の集中訓練を受

ける方法がある。

- ・訓練科目としては、商業事務、金属加工、家事作業、手工芸があるが、近年の主流は、パソコンと電子ネットワークを活用した事務系職種になっている。訓練生には1人1台のパソコンが用意され、Microsoft Office を活用している。訓練では、ECDL(欧州コンピュータ操作免許)の取得が目標とされている。
- ・なお、職業専門学校にはフルタイムの課程もあり、そこで学んだ者は、上級の専門単科大学や総合大学に進学する道が開かれている。

(3) 職業リハビリテーションセンター

中途視覚障害者に対してリハビリテーション訓練と職業訓練を提供する施設として、職業リハビリテーションセンター、BFW(Berufsförderungswerk)がある。

ドイツ国内には、デュレン、ハレ、マインツ、ビュルツブルクの4箇所にBFWが設置されており、いずれも全寮制の訓練施設である。BFWでは、失明に伴う新たな生活に向けたリハビリテーション訓練の他、BBWと同様の職業訓練課程が設けられている。

こうしたBFWを中心として、視覚障害者就業ネットワークを形成し、ホームページ上で、63の職業資格について、その訓練、就職先などに関する情報を提供している。

なお、筆者は、1991年に、ビュルツブルクの施設を訪問したが、その定員は200人、ビュルツブルク近郊またはバイエルン州出身者だけでなく、北ドイツの視覚障害者もここで訓練を受けていた。当時、このセンターでは、パソコンを活用した訓練の他、医学用語学習のためのラテン語の基礎教育なども行われていたが、これは、マインツの施設に開設されているマッサージ師の訓練課程に入るために、医学用語の基礎を習得するためのものである。中途視覚障害者の中には、さまざまな教育歴の者が含まれていることから、このような課程が職業訓練の前提として設置されたのである。

(4) 職業訓練の課題

上記のように、ドイツでは、専門的職業を目指す視覚障害者のための高等教育機関の他、BBWとBFWが

それぞれ4箇所ずつ設置され、それらを中心に視覚障害者の職業教育と訓練が行われている。

EBUの報告では、こうした設備と、サービス提供システムは、ドイツにおける視覚障害者の訓練ニーズに十分応え得るものと評価している。また今後の課題として、就職後の職場定着率の向上を図ることとともに、ゾーストのBBWと職業専門学校が行った調査を引きながら、職業訓練のメインストリーム化(視覚障害者の一般訓練校への参加)が必要だとしている。

4 まとめにかえて - 職域拡大に向けた取組

上記のことからわかるように、ドイツにおいても、視覚障害者の職域拡大を進める上で、パソコンとネットワークの活用は大きな課題となっている。その意味で、今後、視覚障害者が使う情報補償機器(画面読み上げソフトを含む)の開発と応用が更に進展することが期待される。

こうした技術的進歩とともに、企業における就労経験を積むことによって、将来必要な職業上のスキルや課題を認識する場として、視覚障害者に対してインターンシップの機会を提供することが重要である。このことは、視覚障害者の能力と適性を見極める場として、企業関係者にとっても重要と考えられる。

また、職域拡大の取り組みには、社会情勢の変化に対応することも必要である。2006年の一般均等待遇法の制定を踏まえ、保険業界が障害者を対象とする保険商品を開発した結果、そこに、当事者である障害者が保険専門教育を受けて、保険加入や相談窓口で働く事例が出てきており、これが新たな事務系職種として注目されている。

他方、医療事務の他、新たに、医療触診士という訓練科目を設けたBFWもあるなど、欧州諸国でも視覚障害者の伝統的職種として位置付けられるマッサージや理学療法以外にも、医療分野への参入が見込まれる新しい職種の開発が行われていることが注目される。

【参考文献】

- 1) Reid F., Simkiss P. : The Hidden Majority - A study of economic inactivity among blind and partially sighted people in Sweden, Germany and Romania, RNIB, (2009)
- 2) "horus" 2010-nr2, pp.65-76 (2010)
- 3) ショラー・H.(泉晶子、指田忠司共訳) : ドイツにおける盲人高等教育70年の歩み「視覚障害」No. 89(1987.05),pp.5-14 (1987)

障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障と対策

－特例子会社における配慮と工夫の実態－

○沖山 稚子（障害者職業総合センター 主任研究員）

佐渡 賢一（中央労働委員会事務局総務課広報調査室/前 障害者職業総合センター *2011.3まで）

1 はじめに

障害のある従業員が長期勤続することで、加齢に伴う就業上の支障（作業処理への影響、家族の超高齢化などによる生活の支えの消滅など）の課題を懸念する事業所は少なくないと予想される。

こうした問題意識から、発表者は中高年齢の障害者の採用や雇用継続に焦点を当て、障害の種類を限定せずに、事業所郵送調査や訪問等による聴き取り調査を実施し、中高年齢障害者の雇用の実態把握に取り組んでいる。

2008～2009年には、障害のある中高年齢従業員の就業の実態と従業員の高齢化に対する事業所の配慮等の実施状況について調査研究を行い^{注1)}、その結果をふまえて2010年度には、特例子会社41社に対して、具体的な配慮と工夫に焦点を当てた聴き取り調査を通して事例を収集した。本発表では、この2010年調査で明らかにできた事業所における配慮と工夫の状況を概観するとともに、その特徴点、活用の可能性について考察する。

2 特例子会社（主として設立20年以上）における配慮と工夫を調査した趣旨

(1) 先行研究の限界を補う視点

上述の2008～2009年研究では、障害のある中高年齢従業員の就業の実態について、様々な側面を明らかにした。その一つが障害のある従業員が高齢化することで就業継続に支障をきたすことへの対処の存在と重要性であった。効果的で興味深い事例に接することができたが、更に事例を蓄積する必要があることも痛感した。そこで、この点に焦点を当てて、現場における取り組みを収集し、整理、分析した結果^{注2)}が、本発表である。

(2) 設立20年以上の特例子会社を対象とした理由

聴き取り対象は主として設立20年以上の特例子会社とした。初期に設立された特例子会社は、既に30年近くが経過しており、長期勤続の中高年齢

従業員がいると考えたためである。障害者雇用において歴史を経ているモデル的事業所である点からも、豊富な事例の収集ができると期待した。

3 聴き取り結果の概要

41の特例子会社^{注3)}の聴き取り調査から、多様な障害種類の従業員60名（表1）について就業上の支障と対応状況について確認できた。

表1 収集事例(60名)における障害の時期と種類

障害の時期	障害の種類	
	中途の障害 23	肢体不自由 17 精神障害 1
生来性の障害 37	脳性マヒ 15 聴覚障害 4	知的障害 9 視覚障害 3
	筋ジストロフィー 3 ポリオ 1	その他肢体不自由 2

聴き取りを通して収集できた配慮や工夫は、作業現場におけるシステムや機器の改善、人的支援とともに、休憩取得への配慮、キャリア形成、健康管理等多岐に及んでいた。それらの対応を類型化し、障害種類とともに整理したものが表2である。本発表では個々の配慮の内容よりは、その特徴点に着目して考察を行う。

(1) 発生した支障への対処と他部署への波及

まず、ある従業員に対する配慮や工夫が他の従業員、他の部署へも広がっていった事例が確認できた。その結果、調査時点においては必ずしも特定の従業員に向けたものとはなっておらず、事例によっては、加齢に伴う就業上の支障に向けられたものであるとの意識も薄れていた場合もみられた。

(2) 加齢に伴う支障の発生を遅延させる効果

上述の波及の結果、配慮や工夫の実践が加齢に伴う支障の発生を遅延ないし回避する効果をあげていることを認めることができた。上に触れたような配慮や工夫として特別に意識されていない職

場におけるルール、システムや設備についても同種の効果を通して、調査対象事業所において多数の長期勤続従業員が支障なく勤務できていることに繋がっている、との視点を得た。

例えば、表2のイ(2)の「休憩取得の徹底」があげられる。調査対象事業所中の数社で、職場が決められている定期的な休憩時間においては、工場内

の電気が一斉に消されたり、チャイムが鳴るなどして休憩時間であることが職場に周知され、従業員が自分の持ち場を離れて一斉に移動するよう習慣づけられるなどしていた。休憩時間にきちんと休憩することの積み重ねが、就業の継続にプラスの効果をもたらしていると考えられる。

表2 加齢による就業上の支障に対する対応一覧

	事業所が行った対応 : 障害の種類
ア 加齢による就業上の支障を解決するための対応	<p>作業遂行に関すること</p> <p>(1)作業の工夫・治具・補助具、作業指導の工夫 作業の工夫・治具・補助具の開発 : 肢体不自由、各種障害、聴覚障害 そのつどの作業指示、担当作業を限定し作業速度を求めない : 弱視(知的障害を重複) マンツーマンの作業指導、道具・場所に番号付ける、連絡帳、食事に目配り : 知的障害(ダウン症)</p> <p>(2)配置転換 パソコンによる業務 → 「出勤管理」「受注状況の情報確認」「その他準備」 : 脳性マヒ 組み立て作業 → 付帯作業(伝票整理、パソコンによる管理業務) : 脳性マヒ パソコンによる印刷作業 → 「クリーニング作業」 : 中途障害による肢体不自由</p> <p>(3)就業時間の短縮 : 各種障害(事例多数)</p> <p>(4)在宅就業 : 下肢障害</p> <p>作業の周辺に関すること</p> <p>(5)通勤方法の変更、事業所近隣への転居 : 脳性マヒ、筋ジストロフィ、下肢障害 (6)その他(治療、機能回復訓練、ホットバック、腰や首のけん引) : 下肢障害、脳性マヒ、知的障害</p>
イ 加齢による就業上の支障の発生を遅延または予防するための対応	<p>(1)作業環境管理 空調の温度設定を従業員に配慮、ダクト、作業場入り口の自動ドア : 肢体不自由、各種障害(事例多数) 作業態勢の工夫、側湾の進行予防、褥瘡の予防 : 肢体不自由 作業内の整理整頓、通路に物を置かない : 肢体不自由</p> <p>(2)作業管理 休憩することの徹底 : 各種障害(事例多数) 就業意欲の維持(キャリア形成、多能工化、ジョブローテーション) : 各種障害</p> <p>(3)作業の工夫・治具・補助具(神経疲労、筋力疲労の軽減により就業期間が長引く) 作業遂行に伴う従業員の心身の負担(視力、聴力、筋力、判断力、記憶力、スタミナ等)を軽減する工夫 : 肢体不自由、各種障害(事例多数)</p> <p>例示: 視力に頼る作業を画面拡大のパソコン使用、筋力に頼る重筋作業を計量化、滑りやすい床への配慮、作業指示の保持や記憶に頼る作業の定型化、判断を要する作業の判断不要化等の改善により、心身の蓄積疲労から開放</p> <p>(4)健康管理 : 各種障害(事例多数) 定期健康診断と二次健診の徹底、健康相談室(産業医・看護師・保健師の配置)によるフォロー、定期通院制度 食堂(廉価な給食)、トイレ使用の長時間を容認、トイレ使用中のランプ、シャワールーム(オムツ交換、粗相時の清拭等)の設置 健康器具(血圧計、マッサージ機、体を伸ばせるマット・ベッド、車椅子のまま使用できる体重計など)の設置、ラジオ体操、ウォーキング、体重測定</p> <p>(5)就業意欲の維持(就業生活のメリハリ、彩りの工夫) : 各種障害(事例多数) アビリンピック、パラリンピック、スポーツ大会等への参加援助、職場の親睦活動(旅行、バーベキュー等)</p> <p>(6)家族・支援者への注意喚起、情報提供 家族会、3者懇談会(4者懇談会)、家庭訪問、家庭との連絡帳 : 知的障害 就労支援機関との定期連絡 : 知的障害</p>
対応に苦慮	<p>(1)現状を容認、様子を見ている状態 : 脳性マヒ、知的障害 (2)退職 : 各種障害 (3)その他(母の認知症) : 脳性マヒ</p>

資料シリーズNo.62の聴き取り60事例を元に作成

(3) 処遇の変更を伴う就業継続等

その他、本発表では詳述を避けるが、労働時間の変更等処遇の変更を伴う形での就業の継続が図られている事例、加齢に伴う就業上の支障が持続している事例も多く収集している。

3 おわりに

特例子会社の聴き取り調査結果から、当たり前のことや軽微な留意を日々集積することが重度障害のある従業員の加齢に伴う就業上の支障の発生を遅延、軽減していることが浮き彫りになった。

就業上の支障が発生し問題解決のための対処が、他部署にもおよび、他の従業員の加齢による機能退行及びそれに伴う就業上の支障の発生を遅延、予防できるとの視点を得た。

この調査の結果が雇用継続に不安を感じている事業所、加齢に伴い就業上の危機を懸念する障害のある従業員とその関係者に活用されれば幸いである。

なお、聴き取りにご協力頂いた事業所は、①障害者雇用の歴史が長く、②事業所単独で雇用支援に取り組み、ジョブコーチや就労支援センターを利用したことがない所がほとんどである。障害のある従業員の加齢に伴う就業終盤期の課題を、事業所のみで負うことの負担は大きいと窺えるので、今後は、近年充実のみられる就労支援ネットワーク（医療、福祉、教育、職業等）の活用も視野にいたった対応が必要であることもつけ加えておきたい。

【注】

注1) 高齢・障害者雇用支援機構：調査研究報告書No.97「高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究」、2010

注2) 高齢・障害者雇用支援機構：資料シリーズNo.62「障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障と対策に関する調査研究-特例子会社(主として設立20年以上)における配慮と工夫-」、2011

注3) 調査事業所の業種は次のとおりである。また、社員寮の設置を確認できた事業所は11社あった。

業種	サービス業	製造業	小売業
事業所数	25	15	1

それぞれの業種の作業種目は以下のとおりである。

サービス業：自動車車体整備業、造園、警備、清掃、情報処理(データ入力を含む)、銀行事務代行、事務代行受託(アウトソース)、時計販売・修理、事務処理代行、人材派遣、リサイクル、社内売店、保険代理店、クリーニング、印刷、食品加工、測量、測量コンサル、教育

製造業：電子部品組立・製造・検査、自動車部品組立・製造、電気機器・製品組立、AV機器組・製造、変圧器関連部品製造、食品製造・加工、はかり、精密機器製造

小売業：CD・DVD・書籍・雑誌の販売

【参考文献】

- 1) 高齢・障害者雇用支援機構：「第16回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、2008、p116
- 2) 高齢・障害者雇用支援機構：「第17回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、2009、p184

改正障害者基本法4条2項「合理的配慮」の裁判規範性

清水 建夫（働く障害者の弁護士/NPO法人障害児・者人権ネットワーク 弁護士）

1 障害者権利条約の批准と障害者基本法の改正

(1) 障害者権利条約の採択・発効と日本政府の署名

21世紀の重要な人権条約として、国連総会で障害者権利条約（以下「本条約」という。）が2006年12月13日に採択され、2008年5月3日に発効した。政府（当時福田康夫内閣）は、2007年9月28日に本条約に署名したものの、まだ締結に至っていない。政府は本条約批准にあたり、国内法制の整備が必要であるとして障害者基本法の改正作業に着手した。

(2) 障害者基本法の改正

政府（当時菅直人内閣）は2011年4月22日「障害者基本法の一部を改正する法律案」を国会に提出し、衆議院において一部修正の上、同年6月16日全会一致で可決され、同年7月29日参議院において全会一致で可決・成立し、同年8月5日に公布・施行（一部を除く）された（以下「改正法」という）。なお、改正法の成立に際し、衆議院・参議院においてそれぞれ附帯決議がされている。

2 本条約の速やかな批准を

(1) 障害者基本法改正の提案理由

村田蓮舫内閣府特命大臣（後に細野豪志に担当替え）は障害者基本法改正の提案理由を次のように述べている。

「障害者基本法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

障害者の権利に関する条約の発効等の障害者の権利の保護に関する国際的動向等を踏まえ、すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立と社会参加の支援等のための施策を推進することを目的として、本法を提出する次第であります。」

(2) 日本政府国連代表部のステートメント

2011年9月7日木村徹也公使は本条約第4回締約国会議に日本政府国連代表部として出席し、ステートメントを次のとおり述べた。

「議長、そしてご列席の皆様、日本政府代表部は障害者の権利条約の第4回締約国会議に署名国として参加することを光栄に感じています。5年前に私たちは総会において、本条約をコンセンサスで採択いたしました。それ以来、障害者の人権と基本的自由の促進と保護に向けての努力を法的枠組みの中でしてまいりました。日本は条約交渉に積極的に参加

し、2007年に署名を行いました。そして日本は今、締約に向けての準備を行っています。今日、この機会に、日本がこの数年において実施してきた積極的な施策について皆様と共有したいと存じます。」（長瀬修訳。以下略）

批准に向け日本政府も本格的に取り組んでいることを締約国に誓明した。締約国会議に出席して発言の機会をもたせてもらった日本政府にもはや後戻りの選択肢はない。

(3) 日本は障害者の権利保障において著しい後進国

国連総会が本条約を採択して5年が経過する。発効してからも3年6ヵ月。日本政府が署名してから4年3ヵ月。この間すでに103ヵ国が批准している（2011年7月27日現在）。世界有数の経済大国を自認し、先進国を自認するわが国は、企業保護を優先させ、障害者の権利保障の面においては著しい後進国であることが悲しいかな現実である。最低限のこととして、まず速やかに本条約を批准するべきであろう。改正法において新設された「国際的強調」（5条）「国際協力」（30条）の規定からしても本条約の批准は日本国の義務である、と言える。

3 条約締結の要件、条約は法律より上位の法源

条約締結の要件について憲法の代表的教科書である芦部信喜著、高橋和之改訂「憲法」（第五版、2011年3月岩波書店）は次のとおり記述している。

「条約とは、文書による国家間の合意を言うが、この条約の締結は、内閣の権能とされている（憲法73条3号）。内閣の条約締結行為は、内閣の任命する全権委員の『調印』（署名）と内閣の『批准』（成立した条約を審査し、それに同意を与え、その効力を最終的に確定する行為。文書で行う。）によって完了するのが原則である。」「しかし、内閣が条約を締結するには、『事前に、時宜によっては事後に、国会の承認を経ることを必要とする』（73条3号）。この国会の承認は、国内法的かつ国際法的に、条約が有効に成立するための要件である。」（同書303～304頁）。

条約は国内法の上位の法源として国内法を拘束する。

「条約は公布されると原則としてただちに国内法としての効力をもつが、その効力は通説によれば憲法と法律の間にあるものと解されている。」（同書13頁）

本条約が批准されると本条約はただちに国内法としての効力を持ち、憲法と法律の間に位置し、

障害者基本法の上位の法源として同法を拘束するとともに補完する。

4 障害を理由とする差別の禁止と合理的配慮

(1) 本条約

①本条約2条は差別と合理的配慮について次のように定義している（条約の訳文は日本政府仮訳による）。

『障害を理由とする差別』とは、障害を理由とするあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害を理由とする差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む）を含む。

『合理的配慮』とは、障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。」

②本条約5条「平等及び差別されないこと」の1項・2項は次のように規定している。

「1 締約国は、すべての者が、法律の前に又は法律に基づいて平等であり、並びにいかなる差別もなしに法律による平等の保護及び利益を受ける権利を有することを認める。」

「2 締約国は、障害を理由とするあらゆる差別を禁止するものとし、いかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な法的保護を障害者に保障する。」

(2) 改正法4条

4条（差別の禁止）1項・2項は次のとおり規定している。

「1 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。」

「2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。」

改正法2条2号は「社会的障壁」につき「障害があるものにとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう」と定義している。

(3) 本条約と改正法第4条2項の関係についての細野豪志内閣府特命担当大臣の答弁

平成23年7月28日に開催された第177回国会参議院内閣委員会第14号において細野大臣は次のとおり答弁し、改正法第4条2項はまさに条約の趣旨を法令上認めたものであることを明言した。以下議事録14号による。

「○岡崎トミ子君

この改正法4条2項の規定は、障害者権利条約の合理的配慮を踏まえたものだというふうに考えてよろしいでしょうか。」

「○国務大臣（細野豪志君）

御質問をいただきましたとおり、合理的配慮をしないことが差別であるという障害者権利条約の趣旨を踏まえて、今改正案では4条2項でそのことを定めております。具体的には、障害者に対する差別その他の権利利益を侵害する行為を禁止する観点から、社会的障壁の除去の実施に伴う負担が過重でないときは、その実施について必要かつ合理的な配慮がなされなければならない旨を規定をしております。まさに条約の趣旨を法令上反映をした形になっております。この合理的配慮の具体的内容についてですけれども、今後、障がい者制度改革推進会議差別禁止部会におきまして、障害者に対する差別の禁止にかかわる法制を検討しているところであり、その中で、より前向きな形で進められるべきであると考えておるところでございます。

(4) 差別禁止法の制定

本条約に忠実に差別禁止法を制定する必要があるが、批准をすれば本条約は国内法に優越する法源としての効力を有するので、本条約の批准を先行し、その後に本条約に忠実に国内法を再整備するべきである。

5 改正法4条2項「合理的な配慮」の裁判規範性

(1) 改正法4条1項について

同項は「何人も」として、あらゆる人に差別その他の権利侵害を直接禁じている。国や地方公共団体のみに対する単なる施策義務づけ規定ではない。

(2) 改正法4条2項について

①社会的障壁の除去を必要としている障害者が現に存し、②その実施に伴う負担が過重でないのに、③必要かつ合理的な配慮を怠るときは、4条1項の差別その他の権利侵害に該当することを明確にした。

(3) 裁判規範性

以上から4条1項・2項は当然裁判規範性を有する。

2項が述べる「合理的な配慮」を怠った場合は、障害を理由として差別したことになる。差別その他の不利益を被った者は、不利益をつくり出した国や地方公共団体や事業主を被告として差別行為の差し

止めや、エレベーターや車椅子トイレの設置を求める訴訟を提起したり、また、受けた権利侵害につき損害賠償請求をすることができる。緊急の場合には差止めや工事実施の仮処分決定を求めることもできる。

6 本条約に忠実でない改正法 18、19 条

(1) 本条約 27 条「労働及び雇用」

①本条約 27 条はまず冒頭で「締約国は、障害者が他の者と平等に労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を受け入れ、及び障害者にとって利用可能な労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。」とし、締約国に障害者に対し平等で自由な労働権を保障することを求めた。

②更に本条約 27 条は締約国が講じなければならない具体的な措置として(a)～(k)の 11 項目を明記している。

(a) は、あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害を理由とする差別を禁止した。

(b) は、他の者と平等に、公正かつ良好な労働条件（例えば、均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬）、安全かつ健康的な作業条件（例えば、嫌がらせからの保護）及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護することを求めた。

(i) は、総則としての 2 条とは別に、各論として職場における合理的配慮の提供を求めた。

(2) 「多様な就業の機会の確保」にひそむ危険

改正法 18 条は改正前 15 条に、改正法 19 条は改正前 16 条にそれぞれ該当する。改正法は条約 27 条が締約国に求める障害者の「労働についての権利」については一言も触れていない。19 条 3 項には障害者雇用は経済的負担であるとする負の思想を障害者に関する基本法にそのまま残しており、条約の精神は労働・雇用に関しては全く反映されていない。それどころか 18 条 1 項は「国及び地方公共団体は、障害者の多様な就業の機会を確保するよう努めるとともに、個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。」とした（アンダーラインは改正部分）。また、19 条 2 項は「事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。」とした。

(3) 非正規雇用の主流化、原則化

①「障害者の多様な就業の機会を確保する」「個々の障害者の特性に配慮した職業紹介」「個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理」は、一見障害をもって働く労働者に配慮した規定に見える。しかし、小泉純一郎内閣の時代に、政府・経済界は総合規制改革会議あるいは経済財政諮問会議を利用し、「多様な働き方」「雇用・労働の規制改革」の名のもとに企業にとり、安上がりで契約関係を打ち切りやすい労働法制を次々とつくり、拡大した。労働契約形態について多様なメニューが用意されれば、企業の側はコストが少なく、契約関係を打ち切りやすい契約形態を選ぶのは自然の理である。現実一般の労働市場で正規社員が大幅に減少し、パート、有期契約、嘱託、派遣、請負の非正規雇用形態が著しく増加した。

②厚生労働省が監修した事業主向けの「障害者雇用ガイドブック」には、旧労働省時代から一貫して 1 ヶ月、6 ヶ月の有期契約でも、日々雇用される労働者でも「1 年を超えて雇用されると見込まれる労働者」であれば「常時雇用される労働者」にカウントするという取扱いを明記してきた。労働市場全般で非正規雇用が増大するはるか前からである。障害者雇用促進法の「常時雇用される労働者」というのは言葉の素直な解釈として正規雇用（期間の定めのない契約）を指していることは明らかである。厚生労働省（旧労働省）自ら障害者を不利な雇用契約で固定化させるもので、国による障害者差別である。有期契約の労働者は更新されるか否かの不安のなかで働き、更新されてほっとするのが関の山である。昇給はほとんどなく、退職金もない。ほとんどの障害者は著しい低賃金で働かされている。さらに政府（麻生太郎内閣）は 2008 年 12 月短時間労働者を 0.5 人分の実雇用にかウントする法改正を行い、2010 年 7 月より実施した。このことにより障害者雇用においては非正規雇用が主流となって原則化し、障害者は事実上低賃金での劣悪な条件が固定化される。これは条約 27 条が求める「他の者と平等」に反し、「雇用の条件」「雇用の継続」の差別に該当する。

7 事業主が障害の特性に応じて行うべき最低限の配慮

(1) 事業主のための Q&A 集

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「はじめからわかる障害者雇用—事業主のための Q & A 集」（2010 年 10 月改訂）26～37 頁に事業主が配慮すべき事項が記述されている。これらは障害者基本法改正前からの記述であって、およそ人を雇用する場合の基本であり、最低限の配慮である。この程度の配慮は事業主にとり何ら過重な負担ではなく、配慮を必要とする障害者が現に存在するにもかかわらず、これら配慮を欠くことは即差別に該当する。

参考として Q&A 集に記述されている配慮につき以下紹介する。

(2) 職場の安全配慮義務

職場の安全配慮は、障害のある社員を雇用する場合に限ったものではなくすべての従業員に対し事業主が当然に負う義務である。障害のある社員を雇用する場合は、それに加えて障害特性に応じた配慮義務が求められる。

- ①作業機械の改善
- ②職場の環境整備
- ③緊急時の避難経路や連絡体制の確認
- ④主治医や支援者との連絡体制の確認
- ⑤通勤経路、就業時間などの配慮
- ⑥労働安全教育

とりわけ知的障害者の安全対策には、分かりやすい具体的な労働安全指導が不可欠であり、現にそれを怠ったため死亡事故などの重篤な労災事故が発生している。

(3) 障害特性に応じた職場改善

①肢体が不自由な社員を雇用する場合

ア 職場の必要な箇所のバリアフリー化が不可欠である

イ バリアフリー化の箇所と内容

a 玄関などの出入り口

・車椅子使用者には段差解消のためのスロープなどを設置する

・簡易スロープ（携帯スロープ）設置の方法もある

・車椅子を使用していない下肢障害者の場合、段差の大きい場所に踏み台や手すりを設置する

b 出入り口と扉

・扉が開き戸よりも引き戸の方が望ましいことがある

c トイレ・洗面所

・介助が必要でない労働者には手すりを付ける

・車椅子使用者にはトイレスペースの横幅を広くとる必要がある

②視覚障害のある社員を雇用する場合

ア 全盲の人でも歩行訓練を行うことによって、自力で歩行したり公共交通機関を利用したりすることができる。また、初めての場所でも数回練習することで自力で移動することができる。

イ 視覚障害者用の支援機器を使えばパソコンを使った職務への対応が容易になる。拡大読書器、画面拡大ソフト、画面読み上げソフト、OCR（光学的文字読み取りシステム）など。

③聴覚障害のある社員を雇用する場合

ア 一人ひとりの聞こえにくさに応じたコミュニケーション方法を聴覚障害のある社員と一緒に考える。「聴覚障害者」といっても、「全く聴力を失

っている人」「小さい音が聞こえにくい人」など様々である。さらには障害が起こった年齢や受けた教育などの違いによって、聴力だけでなく話す言葉の明瞭さや読み書きの能力にも大きな差が生じる。まずは、どのようなコミュニケーション方法がよいのか、その社員に確認することが大切である。基本的なコミュニケーション方法としては、筆談、口話、手話、電子メールなどがある。

イ 聴覚障害は、「聞こえない」「聞こえにくい」ということだけでなく、そのことによって情報が不足しやすい「情報障害」ともいえる。情報を保障することが大切である。

④腎不全のため、透析治療を受けるようになった社員がいる場合

ア 状態を正しく理解し、体調に留意した職場環境や勤務体制を考える。

イ 就業時間の調整

血液透析を行っている場合は、週3～4回程度通院による治療を行う必要から、「短時間勤務」「フレックスタイム」「早退」「透析日の残業免除」などの配慮が必要となる。

ウ 職場環境

一般に、高温の環境では発汗による脱水が腎機能に悪影響を及ぼすといわれている。また、寒冷な環境も感冒などにより腎不全の進行の要因となる。

エ 全身的な体力低下を伴っていることが多いので、重労働を避ける。

⑤ペースメーカーを装着するようになった社員がいる場合

ア 状態を正しく理解し、なるべく心臓に負担のかからないような業務内容を心がけるようにする。

イ 高エネルギーの電磁波を出す機械には近づかない注意が必要。

ウ 過労にならないような注意が必要。

⑥てんかんの社員がいる場合

ア てんかんとは脳の病気である。

イ 服薬により発作のコントロールが可能である。

ウ 職務内容に制限はない。

エ 発作の誘発要因と対策を心得ておく。

オ 発作が起こった時の対応を準備する。

(4) 助成についての障害者の選択権

障害者雇用促進法に基づく助成は事業主が申請して初めて支給される。障害者が助成を申請することすらできない制度となっている。職場改善を障害者が主体的に選択し、申請できるように法改正を急ぐべきである。