

視覚障害者の雇用率と、企業の障がい者採用ウェブページとの関係について

○新美 知枝子（筑波技術大学/日本盲人職能開発センター）
飯塚 潤一（筑波技術大学）

1 はじめに

近年、インターネットの普及は視覚障害者の就職活動にも大きな変化をもたらした。

しかし、総務省の調査¹⁾によれば、視覚障害者の44%が、「障害者に配慮したページが少ない」と感じ、民間企業の調査²⁾によれば、「パソコンからインターネットを利用した際にバリアがあることで、閲覧や手続きなどの利用を諦めた経験がある全盲者は9割以上」と報告されている。

一方、民間企業の障害者雇用率の引き上げ³⁾だけでなく、障害者差別解消法の制定や障害者雇用促進法の改正など障害者の情報入手や雇用への合理的配慮が求められている。

本研究では、就職活動時のウェブページ利用の現状と課題を明らかにするため、「障がい者採用ページ」開設状況や雇用率の関係を調査した。また、視覚障害者の就職先業種についても調査した。加えて、ウェブサイトのウェブ・アクセシビリティへの対応状況を調査した。

さらに、視覚障害者に対して、就職活動におけるアクセシビリティの現状に関するアンケート調査を行った。

2 企業の障害者雇用についての調査

(1) 「障がい者採用」ページ調査

企業が障害者を雇用するために一般向けとは別に「障がい者採用」ページを開設しているか調査した。調査対象は以下の企業である。

- ・東証一部上場企業（国内企業）202社
- ・障害者雇用率トップ100の企業⁴⁾
- ・視覚障害者訓練施設（社会福祉法人 日本盲人職能開発センター）における視覚障害者の雇用実績のある企業および団体

(2) 視覚障害者訓練施設における就職先業種調査

社会福祉法人 日本盲人職能開発センターの協力を得て、平成24年から28年までの5年間に同センターの訓練コースを修了した視覚障害者が就職した企業を業種別に分類し、時系列での推移を調査した。

(3) 就職サイトのウェブ・アクセシビリティ評価

上場企業から業種別に無作為に抽出した32社の「キャリア採用情報」と「障がい者採用情報」のウェブ・アクセシビリティへの対応状況を評価ツール“miChecker Ver.2.0”⁵⁾を用いて評価した。

3 視覚障害当事者に対するアンケート調査

就職活動をした経験のある視覚障害者に対し、『視覚障害者の就職活動時におけるウェブページの利用状況について』と題して、アンケートを実施した。

調査内容は、「就職の活動時期」「パソコンの利用状況」「企業サイトの閲覧経験」「サイトの利用しやすさ」などについて計21項目である。

アンケートはテキストデータで作成した。質問文は筆者が制作し、メールでの視覚障害者への送信・回収は、NPO法人タートルに委託した。その後、得られた回答の集計・分析を行った。

4 調査結果

(1) 「障がい者採用」ページの開設状況

上場企業で「障がい者採用」ページを開設している企業は202社中313社で、そのうち雇用率が確認できた205社の平均雇用率は2.11%であった。

雇用率トップ100社では26社が開設しており、その平均雇用率は3.29%であった。一方、採用ページを開設していない企業の平均雇用率は3.02%で0.27%の差があった。

さらに、視覚障害者の雇用実績のある企業では、80か所中36か所が開設していた。

これらを比較すると、視覚障害者の雇用実績のある企業が最も高く(45%)、次いで雇用率トップ100の企業(26%)、上場企業202社(16%)の順であった(図1)。

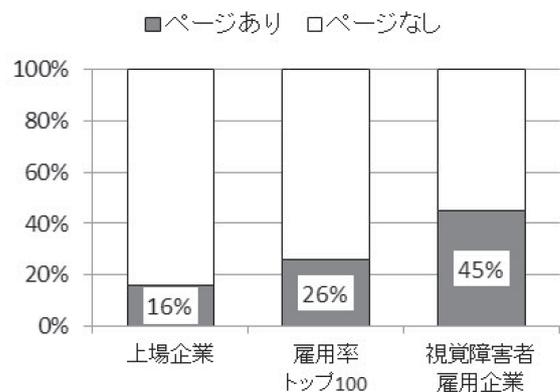


図1 「障がい者採用」ページ開設率

(2) 視覚障害者の就職先業種

視覚障害者の就職先を業種別に分類し、人数が多い業種だけをグラフ化した(図2)。日本盲人職能開発センター

の平成 28 年度の修了者の就職業種では情報通信業とサービス業が最も多く 5 社であった。情報通信業は過去 5 年間右上がりで見込者が増えている。同センターから就職できた会社のうち「障がい者採用」ページを開設している割合は情報通信業では 67%、サービス業も 75%と高率であった。

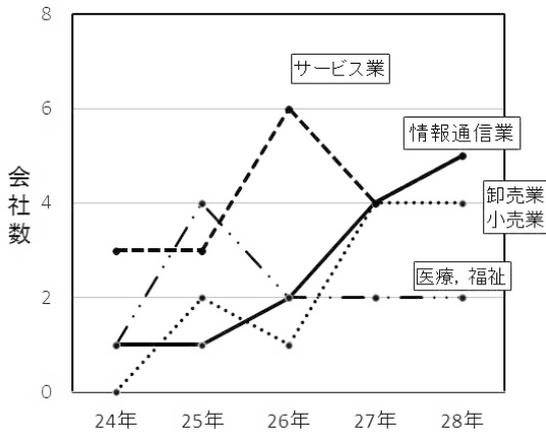


図2 視覚障害者が就職した業種の推移

(3) ウェブ・アクセシビリティ評価ツールによる検証結果

“miChecker”を用い、「一般採用」ページと「障がい者採用」ページのアクセシビリティ対応状況の評価を行った。その結果、WCAG2.0 ガイドライン4原則の“知覚可能”において、一般採用ページのスコアが71.8%であるのに対して、障がい者採用ページは79.2%であった。

(4) アンケート調査結果

アンケートからは、

- ・リンクやコンテンツが多すぎて情報にたどりつけない
- ・動画など埋め込みコンテンツを多用しすぎる
- ・テキスト主体のシンプルなページにしてほしい
- ・画像認証は音声での代替方法を採用してもらいたい
- ・本文にすぐにジャンプできるように制作してほしい
- ・時間切れにならないように時間を長くしてほしい
- ・文章を短く端的に書いてほしい
- ・PDF やフラッシュ等スクリーンリーダーで読めない

など、ウェブサイトの構造、スクリーンリーダー対応など多くの問題があることが分かった。ウェブ制作者に対する提案として、「アクセシビリティの向上にはウェブ制作に携わる協力が何よりも必要であるが、そもそも視覚障害者もパソコンやタブレットを使うことを知らない方が多く、“視覚障害”を知ってもらうことが最重要事項であると思う」との声も寄せられた。

5 考察

障害者差別解消法第五条で、行政機関や事業者に対し“必要な環境の整備”を求めており、提供する情報へのアクセ

スを保障するための、ウェブサイトのアクセシビリティ確保はその対象になると考えられている。しかし、本調査で上場企業 2002 社中 313 社 (16%) しか障害者専用ページを開設していない。従来からの一般採用ページが誰にとってもアクセシブルとも考えられず、まだ多くの企業でウェブを使った障害者雇用について検討されているとは言えないことが明らかになった。その中で障害者雇用率が高い 100 社では上場企業の 2 倍の 25%、視覚障害者を雇用した企業では上場企業の 3 倍の 45%、と雇用理解がある企業では専用ページの開設率が高いことは非常に興味深い。

業種別の結果では、パソコンなどを使った顧客サポート・製品管理など視覚障害者が働きやすい業種に雇用されていることが改めてわかった。今後も雇用の推移を継続的に調査していく。

“miChecker”の結果からは「障がい者採用」ページが、一般向け雇用ページより、わずかにアクセシビリティ対応が進んでいる結果が得られた。しかし、実際に就職活動をした経験のある視覚障害者からは、企業のウェブサイトの使い勝手について多くの問題点が指摘され、特にスクリーンリーダー対応に問題が数多くあることが改めてわかった。

6 まとめ

企業における「障がい者採用」ページに設置状況について調査した。障害者雇用理解のある企業では専用サイトの開設率が多いことがわかった。その一方で、まだ使いにくいウェブサイトが多いことがわかった。視覚障害者の職域拡大や就労推進のためには、視覚障害者のパソコン・ネットワーク利用の実態を知ってもらい、ウェブ・アクセシビリティ対応を啓発していくことがこれからも重要である。

【参考文献】

- 1) 情報通信政策研究所：“障がいのある方々のインターネット等の利用に関する調査研究”，総務省，2012-6，
<http://www.soumu.go.jp/iicp/chousakenkyu/data/research/survey/telecom/2012/disabilities2012.pdf>
 - 2) 日経BPコンサルティング：“Web サイトの閲覧やインターネット上の手続きができなかった経験”，日経BPコンサルティング，2014-12-3，
<https://consult.nikkeibp.co.jp/info/news/2014/1203sa/>
 - 3) 職業安定局：“民間企業の障害者雇用率を段階的に 2.3%に引き上げることを了承”，厚生労働省，2017-5-30，
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166129.html>
 - 4) 岸本吉浩：最新！「障害者雇用率ランキング」トップ 100，東洋経済 ONLINE，2016-10-13，
<http://toyokeizai.net/articles/-/139495?page=2>
 - 5) 総務省：みんなのアクセシビリティ評価ツール miChecker，
http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/b_free/mi-checker.html
 - 6) W3C：Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0，
<http://www.w3.org/TR/WCAG20/>
- ※ 参考文献に掲載した URL の参照日はすべて 2017-8-23 である。

企業で働く視覚障害者の現状と課題

—平成29年3月実施のアンケート調査の結果から—

○指田 忠司（障害者職業総合センター 特別研究員）
松浦 大造・石黒 秀仁・杉田 史子（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者職業総合センターでは、平成29年3月、「視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究」の一環として、企業で働く視覚障害者を対象に、職業生活、職域拡大、キャリア形成等の現状や課題を把握することを目的とするアンケート調査を実施した。

本発表では、このアンケート調査の結果を整理し、雇用形態、職場環境等の観点から、視覚障害者の雇用の現状と課題について考察する。

2 調査の方法

(1) 調査対象

民間企業（独立行政法人等の団体を含む）において雇用されている視覚障害者とし、視覚障害者に対する職業訓練、就労支援サービスを提供している7施設・団体、視覚障害当事者からなる6団体、及び視覚障害リハビリテーション専門家からなる1団体のメーリングリスト等を通じて回答協力者を募集した。

(2) 調査項目

以下の7分野について、計36問を設け、回答は原則として選択式、単数回答とし、一部、複数回答及び記述式回答とした。①回答者の属性、②就職した際の状況、③勤務先・従事している業務、④支援機器の整備状況、⑤人的支援の状況、⑥研修の受講状況等、⑦キャリア形成。

(3) 調査期間

平成29年2月16日～同年3月21日（回答時点は同年2月16日現在と指定）

(4) 実施方法

回答協力者への調査票の送付及び回答の回収には電子メールを用い、回答協力者の申し出があった場合に、拡大文字又は点字版の調査票を使用した。

3 調査の結果

(1) 回答率

メーリングリストに複数加入している者を含めて、延べ約2000人に調査の協力を呼びかけ、そのうち144人から協力の申し出があった。その中の123人から回答があり、有効回答122、無効回答1であった。

(2) 回答者の属性

性別は男90人（73.8%）、女32人（26.2%）。平均年齢は47歳

で、最年少は20歳、最高齢は71歳であった（中間値46歳）。世代別構成は、20歳台7人（5.7%）、30歳台20人（16.4%）、40歳台45人（36.9%）、50歳台30人（24.6%）、60歳台18人（14.8%）、70歳台2人（1.6%）であった。

障害程度は、重度116人（95.1%）（うち1級74人（60.7%）、2級42人（34.4%））、重度以外3人（2.5%）、障害者手帳を所持していない者2人（1.6%）、不明1人（0.8%）であった。現時点の見え方については、全く見えない者66人（54.1%）、墨字は使えないが移動の助けになる視力や視野はある者16人（13.1%）、拡大読書器で普通の字が読める者22人（18.0%）、拡大レンズを使えば普通の文字が読める者7人（5.7%）、普通の字が読めるが視野障害による困難を伴う者8人（6.6%）などであった。

視覚障害以外の障害がある者は9人で、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、気分障害、難病などであった。

通勤手段は、公共交通機関100人（82.0%）、家族・支援者による車の送迎6人（4.9%）などとなっており、通勤時間は、30分未満21人（17.2%）、30分以上60分未満45人（36.9%）、60分以上90分未満29人（23.8%）、90分以上120分未満11人（9.0%）、120分以上4人（3.3%）などであった。

最終学歴は、高等学校（盲学校高等部を含む）11人（9.0%）、専門学校（同専攻科を含む）25人（20.5%）、短大・高専9人（7.4%）、大学54人（44.3%）、大学院23人（18.9%）であった。

(3) 現在の企業に採用された状況

視覚障害がなく一般採用された18人（14.8%）、視覚障害者として一般採用された40人（32.8%）、障害者求人で採用された58人（47.5%）、その他6人（4.9%）であった。

採用時の雇用形態については、正社員79人（64.8%）、契約（嘱託）社員29人（23.8%）、パート8人（6.6%）、アルバイト3人（2.5%）、派遣社員2人（1.6%）などであった。勤務年数は、5年未満26人（21.3%）、5年以上10年未満が30人（24.6%）、10年以上15年未満15人（12.3%）、15年以上20年未満17人（13.9%）、20年以上33人（27.0%）などとなっており、平均勤続年数は13.7年で、最長では41年であった。

視覚障害の発生時期と現在雇用されている企業での採用又は職場復帰との関係については、採用前から視覚障害があったが障害があることは知らせずに一般採用試験を受けた1人（0.8%）、採用前から視覚障害があり障害があることを伝え特別な配慮による採用試験を受けた60人（49.2%）、採用前から視覚障害があり障害があることを知らせたが特

別な配慮はなく一般採用試験を受けた23人(18.9%)、採用後に視覚障害が発生し元の仕事に復帰した8人(6.6%)、採用後に視覚障害が発生し別の仕事に復帰した7人(5.7%)などであった。

(4) 勤務先の概要と労働条件

勤務先の業種は、建設業5人(4.1%)、製造業19人(15.6%)、情報通信業12人(9.8%)、運輸業、郵便業1人(0.8%)、卸売業、小売業6人(4.9%)、金融業、保険業4人(3.3%)、学術研究、専門・技術サービス業1人(0.8%)、宿泊業、飲食サービス業2人(1.6%)、教育、学習支援業14人(11.5%)、医療、福祉35人(28.7%)、サービス業(他に分類されないもの)8人(6.6%)、公務(他に分類されるものを除く)4人(3.3%)などであった。

従事する業務(複数回答)は、電話交換4人、ヘルスキーパー、あんま・マッサージ・指圧、はり、きゅう16人、コールセンターのオペレーター業務3人、営業8人、教職13人、システム管理・システム開発16人、窓口・相談業務18人、広報10人、経理事務1人、一般事務(総務、人事等)35人、計画・立案24人、調査・研究16人、管理職5人、その他35人であった。

1週間の勤務日数は、5日が102人(83.6%)と大半を占めたが、週1日、2日の者もいた。勤務時間に関する配慮(複数回答)については、特に配慮の必要がない86人、障害に配慮した勤務時間の調整8人、通院のための勤務時間の調整11人、勤務時間の配慮の希望がある7人であった。

(5) 支援機器の整備状況(複数回答)

画面読み上げソフト93人、点字ディスプレイ34人、OCR装置32人、拡大読書器24人、画面拡大ソフト20人などとなっていた。一方、職場に画面読み上げソフトや画面拡大ソフトでアクセスできない社内ネットワークシステムがあるとした者が49人と4割もおり、その理由として、画面読み上げソフトなどの機能が不十分であること(33人)、社内ネットワークシステムのセキュリティ確保のため画面読み上げソフトの導入が制限されていること(10人)などが挙げられた。

今後、担当業務の幅を広げるための機器開発等の必要性(2つまで回答可)については、画面読み上げソフトの機能向上を挙げた者が77人、OCR装置34人などとなっており、開発ニーズが多かった、画面読み上げソフトやOCR装置については、障害等級1、2級の重度障害者からの要望が大半であった。重度障害者の中にはカスタマイズマクロの開発を挙げる者も9人いた。

(6) 人的支援の状況

他の人の手助けを必要とする部分があるとした者は109人(89.3%)と大半を占め、そのうち、専任の介助者を委嘱している10人、専門の介助者ではないが一般の社員が介助を担当している20人、周りの社員が手助けをしている62人などであった。

(7) 研修の受講状況

すべて参加した53人(43.4%)に対し、参加しなかったものもある45人(36.9%)などであった。外部研修については、参加した73人(59.8%)、参加したことはない43人(35.2%)などであった。

視覚障害者として必要な支援機器の訓練等については、参加した64人(52.5%)、参加したことはない55人(45.1%)などであった。

(8) キャリア形成

現在の勤務先に視覚障害者として就職した際の業務又は視覚障害者となって復職した直後の業務と比べて現在の業務内容が変化したかどうかについては、変わらない36人(29.5%)、基本的に変変わらないが業務の幅が広がった49人(40.2%)、まったく異なる業務を担当するようになった20人(16.4%)などであった。

今後、仕事の幅をさらに広げることの希望については、大いに思う36人(29.5%)、まあまあ思う27人(22.1%)、あまり思わない29人(23.8%)、まったく思わない7人(5.7%)、どちらともいえない14人(11.5%)などであった。

4 考察

- ・ 重度視覚障害者の割合が多いこと、また、大学卒業、大学院修了者の割合が高いことが、回答者集団の特徴といえる。パソコンなどの支援機器を活用した事務系職種に従事している者が多いこととの関連性が考えられる。
- ・ 雇用形態についてみると、採用当初から正社員として雇用されている割合が高く、新規学卒者のみならず、復職者についても正社員の身分を保持できていることが窺える。
- ・ 支援機器の整備については、必要なものは整備されているものの、社内ネットワークとの接続に際して画面読み上げソフト等の不具合があり、その改善が求められている。
- ・ 人的支援についてみると、その必要性を感じている者が多いこと、支援に際しては専任の支援者より職場内の同僚による支援が多いことが特徴である。視覚障害者の従事する職務との関係で、必要な支援の種類や程度も異なると考えられるので、職種と支援ニーズ、支援者の特徴などの関係を仔細に分析する必要がある。

5 結語

今後、他のデータ解析を進めるとともに、視覚障害者の職業アクセス改善のために、制度、支援技術、能力開発の側面でのどのような取組が必要か、事例調査を通じて明らかにすることが重要である。

【連絡先】

指田 忠司 (さしだ ちゅうじ)
E-mail : Sashida.Chuji@jeed.or.jp

製造業務に従事している視覚障害者（全盲）の職場定着に係る一考察 ～福島第一原発から半径60km圏内の事業所の取り組み～

○一井 仁志（福島障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー）
中野 智子・菅野 美由紀・高野 泉（福島障害者職業センター）

1 はじめに

株式会社常磐谷沢製作所は産業用ヘルメットや安全帯、換気用ダクト（風管）等を製造している企業であり、生産工場の一つに相馬事業所がある。相馬事業所は東京電力福島第一原子力発電所から半径60km圏内に位置する福島県相馬市にあり、平成23年3月に発生した東日本大震災が起因の津波により事業所が浸水する被害に遭った。その後2週間程度で操業を再開。現在視覚障害者（全盲）を雇用しており、本人は安全帯の製造業務に従事している。

本発表では相馬事業所と勤務している視覚障害者（全盲）に対してジョブコーチ支援（以下「JC支援」という。）を行った事例を報告し、視覚障害者の職域拡大及び視覚障害者を雇用もしくは雇用を検討している事業所の環境整備ノウハウの拡充に役立てる。

なお、製造業に勤務する視覚障害者（全盲）に対してJC支援を行った事例は福島県内では初である。

2 本人の概要

Aさん（女性）。視覚障害者（全盲）。盲学校を卒業後、約2年弱福祉施設を利用。同施設では縫製加工品の検査や組立作業等に従事。物作りが好きで製造業の仕事に就くことを希望。身の回りのことは一人で行える。週4日勤務で、勤務時間は9時～15時。

3 支援契機

平成27年10月に開催された障害者合同面接会に参加したAさんが応募。二次面接において相馬事業所にて安全帯の組立作業ができるか確認したところ、対応できたため、内定を勝ち得た。その後「視覚障害者（全盲）の受け入れは初めてであり、受け入れ体制の整備について支援機関と相談をしながら進めたい」という相馬事業所のニーズがハローワークを通して挙がってきたことを受け、平成28年4月の採用と同時にJC支援を3ヶ月行うこととなった。

4 事業所に対する支援の実際

(1) 支援ポイントと支援内容

①障害特性を踏まえた関わり方・雇用管理に関する支援 イ Aさん・事業所間の情報共有に係る提案

相馬事業所がAさんの障害特性を理解できるよう、Aさんが作業に取り組んでいる様子の写真やその日の作業内

容、出来高、ジョブコーチ（以下「JC」という。）からの助言等を記載した本人専用の作業日誌を作成しスタッフ間で共有していただいた。加えてJCが訪問した時に行ったAさんとの面談内容（例：作業面の不安、疲労度の確認）をAさんに了承を得た上で相馬事業所と共有することを積み重ねた。

ロ Aさんの手助けの仕方に係る助言

当初、Aさんに手助けする範囲や指導体制の整え方で戸惑う旨の意見が相馬事業所から挙がった。Aさんはどのようなときでも前向きに取り組むこと、慣れてくるにつれ単独行動ができることをJCから相馬事業所に説明するとともに、手助けをするのはAさんからのSOSを受けてから行う旨を助言した。

また、当初は昼0時に作業を終了した際、手洗い等昼食を取るまでに必要な準備に時間を要し、他の従業員が手を洗うまで数分待つことがあった。そのため、昼休憩の5分前から準備をさせていただくことについて相馬事業所から配慮を得、同僚からも昼休憩に入る5分前に声掛けしていただくよう依頼した。なお、現在は休憩時間を昼0時からに戻している。

②職場環境の検討と調整に関する支援

イ 事務所内の安全な移動に向けた環境整備

Aさんの持ち場から昼食時に移動する食堂までは屋外に面しているコンクリートの渡り通路を通る必要がある。この通路には随所にコンクリート剥き出しの柱があるため、ビニールひもを使って導線を作成していただいた（図1）。その後構内での移動の確実性をより高めるため、渡り通路にレールを埋め込み、白杖で導線を確認できるよう整備した（図2）。



図1 ビニールひもの導線

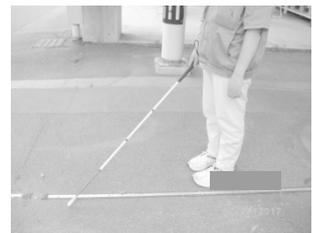


図2 レールを埋め込んだ導線

ロ Aさんの安定した作業遂行に向けた環境整備

Aさんの持ち場は作業場の入口付近にあり、担当者、事

務スタッフが数名いる環境下で作業を行っている。Aさんが従事している作業は安全帯のロープに部品を通す作業がメインであるが、相馬事業所は作業毎に配置や手順を理解できるまで懇切丁寧に指導を行った。また作業に応じた治具も作成していただいた。

ハ 勤怠管理に係る環境整備

相馬事業所は勤怠管理にあたり、タッチパネルのタイムカードを使用している。出退勤時刻はタッチパネルで打刻するが、Aさんがこれを単独で行えるようにするための方法について相馬事業所から相談があった。そのため、タッチパネルに点字シールを貼ることを提案した。

(2) ご家庭の協力

相馬事業所は受け入れ体制を整備するにあたり、障害者職業カウンセラーやJ Cからの助言に加え、母親がAさんに対して行った生活面における取り組みも参考しながら取り組んでいる。一例として、100円ショップで購入できる資材を使って家庭内で導線を整備する等の取り組みをAさんが小さい頃から行っていたが、上述した導線整備の取り組みはこれをヒントにしたものである。

また、仕事を進める中で様々な事務手続きや連絡事項が発生した場合は事業所から渡された書類を点訳していただいたことに加え、上述のタッチパネルの点字シールの作成や貼付、自動販売機の飲料の配置に係る点訳や通勤の送迎等、事業所からの依頼以外のことにも積極的に協力をいただいた。

(3) 通勤訓練に係る休暇取得の配慮

Aさんは当初家族の送迎により通勤していたが、一人で通勤できるようにするため、在職中に盲導犬との通勤訓練を行った。訓練に係る休暇取得についても相馬事業所から配慮をいただいた。現在は自宅から盲導犬とともに歩いて相馬事業所に通勤している。

5 効果

(1) 障害特性を踏まえた関わり方・雇用管理に関する支援

本人、事業所、支援者間で作業日誌の内容の共有を積み重ねることを通して、Aさんの障害特性について相馬事業所に理解を深めることができた。また、手助けについてはAさんから求められたら行えばよいことについて理解を得られたことで、指導の仕方や接し方に対する担当者や同僚の不安を軽減できたとともに、昼休憩5分前の声掛けや昼食時における席への誘導等、Aさんに対する必要なサポートを同僚が自然に行える雰囲気も醸成できた。

(2) 職場環境の検討と調整に関する支援

ビニールひも等を活用した導線の整備により、構内を安全に移動できるようになった。作業については相馬事業所の担当者が作成した治具の活用によりスムーズに取り組

めるようになった。なお、作業は教えられたその日のうちに対応できるようになり、現在の作業は一人で任せられている。

また、タッチパネルのタイムカードについては、点字シールで印をつけたことによりすぐできるようになった。

6 まとめ

本事例は相馬事業所のご本人に対する障害特性の深まりと、それを踏まえた環境整備の取り組みにより視覚障害者（全盲）の安定した就労に繋がっている事例であった。また、定着の可能性を広げるにあたり、家庭で蓄積している接し方や安全確保等の取り組みを参考にすることの有効性を示唆する事例でもあった。

相馬事業所では初期段階において作業指導や治具の作成、事業所内の配置の説明に割く時間を必要としたが、現在もAさんは勤務しており、欠勤はない。長期的な視点で見ると、必要な初期投資を行えば、Aさんのように日常生活動作が身につけている視覚障害者（全盲）は企業の障害者雇用率の充足に役立ち且つ安定勤務が期待できる人材として雇用するメリットを事業所にアピールできるのではないかと。

また、視覚障害者（全盲）が従事している仕事となると三療や事務職が中心だが、全ての方が資格を取得したりPCの技術を習得できるとは限らない。Aさんが従事している作業は特別な技能の習得を事業所から求められていない。私たち支援者はいつしか決めつけ、諦めていなかったか。視覚障害者（全盲）が生活において培ったものや経験を活かせる職種か否かという視点を支援者一人ひとりが持ち、事業所へのアピールを積み重ねていくことで視覚障害者（全盲）の職域拡大に繋げることができるのではないだろうか。

7 最後に

今回紹介した事例は東京電力福島第一原子力発電所から半径60km 圏内にある事業所において本人、家族、事業所、及び支援者が知恵を出し合い、一丸となって取り組んできたノンフィクションである。このように地域が一丸となって取り組む意識を持つことは互いができることを探求し協力し合う、理解し合う意識を持つことに繋がってくるのではないかと。また、それは震災からの復興を進めていく上での礎になっていると実感できるとても良い経験となった。

アメリカ合衆国における重度視覚障害者等に対する 職業訓練及び就労支援について

相良 佳孝（国立職業リハビリテーションセンター 職業訓練指導員）

1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンター（以下「職リハセンター」という。）は職業的重度障害者に対する職業訓練を実施しており、重度視覚障害者等も積極的に受け入れているところである。

近年、ICT の目覚ましい発展により、職リハセンターにおいて訓練終了後に事務職として勤務する重度視覚障害者の事例は増えてきている。しかし、職域の拡大が難しく、就職活動が長期化する事例が増えている。

海外の情報を得るための「平成27年度障害者職業カウンセラー等海外研修」において、視覚障害者が事務系職種をはじめとして幅広い職業領域で就労していることが報告されているアメリカ合衆国（以下「アメリカ」という。）の東海岸にある5つの施設を訪問し、重度視覚障害者等の職業訓練、就労支援、開発が進むタブレット端末等を含む支援機器・ソフトウェア（以下「支援機器・ソフト」という。）に関する情報を得た。各施設において、これまでアメリカで築き上げられてきた障害者に対する社会的な歴史や背景の中で、重度視覚障害者等が豊かに生活できるようにするという強い思いが感じられ、様々な支援やサービスの提供やその時に出てくる共通した課題等について多くの情報を得ることができた。

2 研修日程と訪問施設

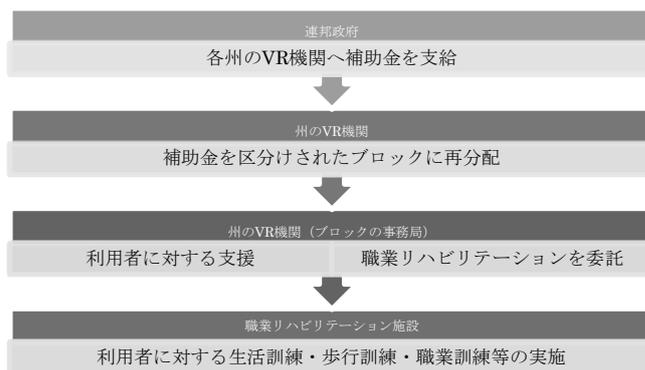
研修日程と訪問施設は下表の通りである。各施設において施設内見学やヒアリングを行っている。

研修日程表

日程	訪問施設	住所
1月25日(月)	The Carroll Center for the Blind	Massachusetts State 02458, Newton, 770 CENTRE ST
1月26日(火)	The Carroll Center for the Blind	
1月27日(水)	VISIONS	New York State 10013, New York, SUITE302, 500 GREENWICH ST
1月28日(木)	Lighthouse Guild	New York State 10023, New York, 15 WEST 65TH ST
1月29日(金)	National Federation of the Blind	Maryland State 21230, Baltimore, 200 EAST WELLS ST
	Blind Industries & Services of Maryland	Maryland State 21227, Baltimore, 3345 WASHINGTON BLVD

3 アメリカにおける職業リハビリテーションサービスの流れ

アメリカにおける障害者に対する政策は「障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act）」や「リハビリテーション法（Rehabilitation Act）」に基づいて行われている。職業リハビリテーションにおいては「リハビリテーション法」によってアメリカ合衆国政府から各州の職業リハビリテーション機関（Vocational Rehabilitation Agency：以下「VR機関」という。）に補助金を支給し、VR機関を通じて障害者にサービスが提供されている。視覚障害者は、VR機関にいるカウンセラーとインタビュー面談をし、その後のサービスについてプランニングを行う。このプランをもとに、職業リハビリテーション施設と契約し、生活訓練や職業訓練等を行っていく。



職業リハビリテーションサービスの流れ

4 各施設で見られた職業訓練及び就労支援

(1) 職業訓練

各施設の訓練・支援内容は、以下の通りである。

- ①生活訓練（料理、掃除、洗濯等）
- ②移動訓練（白杖の使い方、公共交通機関の乗り方等）
- ③支援機器・ソフトの活用（画面読み上げソフトや拡大読書器、タブレット端末等）
- ④点字訓練
- ⑤事務系職種に必要なITスキル（タイピング、メール、インターネット、Excel、Word等）
- ⑥就職活動準備（履歴書の作成や面接練習、資格取得等）
- ⑦自信を持たせる取り組み（車の運転や様々なアクティビティの開催等）
- ⑧インターンシップ
- ⑨触覚や聴覚による情報収集力の向上（木工訓練やフェン

シング等)

各施設では、自立した生活が送れるように生活・移動面での訓練を行い、支援機器・ソフトやITスキルの基礎技能を習得した後、大学や専門学校に通うことや事業所でOJTを受けることで専門知識を高めている状況がうかがえた。

訓練期間は各施設において異なるが、およそ半年以内となっており、その期間内で必要な支援機器・ソフトやサポートの準備をする支援に力を入れている状況である。

利用者の中には他の障害と重複している場合もあり、障害の多様性に応じて支援者とマンツーマンで訓練を行うなど、非常に個別性が高いことも分かった。

(2) 就労支援

各施設の内容をまとめると、以下の通りである。

- ①法律整備への運動（国会等への積極的な働きかけ）
- ②事業所と連携した就業体験
- ③病院などの事業所と連携した長期的な実習の取り組み
- ④修了生や活躍している人の講演会の実施
- ⑤視覚障害者間のネットワークの構築
- ⑥視覚障害者間のメンター制度¹⁾の活用
- ⑦各施設において修了生を雇用

就職活動の相談や訓練を担当しているインストラクターは、全盲対応者または弱視者といった視覚障害の方が多く、その施設の修了生も多く雇用されていた。晴眼者ではなく視覚障害者が実際に利用者を指導する、または施設内に従事者がいるということは、利用者にとっても意義が大きく、支援する上で説得力が増すことやピア・カウンセリングの効果がうかがえた。

各施設において「職域を拡大していくためには何が必要であるか」という質問に対しては「法律の整備である」と回答した施設が多かった。視覚障害者自身が国会へ積極的に働きかけをして法律が整備されてきたアメリカの社会的背景があり、大学や事業所が視覚障害者を受け入れる状況が整っていることは、視覚障害者が進路を広げることができる大きな要因を担っている。また、視覚障害者間のネットワークの構築やすでに活躍している視覚障害者の情報をすぐに参照できることが職域を拡大するために大きな役割を果たしていることも各施設の状況から分かった。

5 研修終了後の職リハセンターでの取り組み

今回得られた知見のなかで、職リハセンターにおいてもすぐに取り組むことができるものとして、以下の内容について実施している。

- ①標準のアクセシビリティ機能を利用したiPadの活用

- ・ジェスチャー操作、外付けキーボードによる操作、Siriを活用した操作マニュアルを作成中。
- ・アプリ（メール、インターネット検索、予定管理等）の操作マニュアルを作成中。

②卓上型・携帯型拡大読書器としての活用

- ・iPadのカメラを利用した訓練を実施中。
- ・iPadに直接データを取り込んで閲覧する訓練を実施中。

③並木祭²⁾を利用した在所生、修了生間の情報交換会の開催（H28年度に実施：約13名の修了生が参加）

6 考察

タブレット端末を活用した訓練を実施したことにより、就職先の事業所で卓上型拡大読書器の代わりに実際に活用される事例があった。タブレット端末は新規に購入したのではなく、事業所ですでに所持しているものを活用したことから金銭的な負担も軽減されている。実践のなかで新たに把握された課題解決も含め、今後もタブレット端末を活用した訓練を実施し、視覚障害者の作業環境の向上を図りたいと考えている。しかし、様々な事業所へ提案しているものの、広がりを見せるにはセキュリティ面（通信機器で事業所情報を扱うこと）で大きく課題が残っている。

重度視覚障害者の職域拡大において、4項目(2)⑤～⑦にあるように視覚障害者と支援者間でどのような職務をどのような方法で実施しているかの情報交換は非常に有効的であるため、並木祭での情報交換以外にもどのような方法が効果的であるか検討していきたいと考えている。

7 終わりに

視覚障害といっても個人によって障害の程度や能力は様々であり、その人にどのような支援が必要であるか、どのような支援リソースを使うことが良いのか、そのリハビリテーション計画は非常に個別性が高いもので、型にはまらないといった印象を受けた。また、ICTの進化によって支援機器・ソフトもまた進化したし、視覚障害者にとっても選択肢が増えているため、時代の流れに合った訓練を取り入れていかなければならないと改めて実感した。

最後に、見学やヒアリングを快く引き受けていただいたアメリカの各施設と、海外研修の実施にあたってご尽力いただいた職業リハビリテーション部研修課の皆様、ご助言やご協力をいただいた様々な方に深く感謝したい。

【注釈】

- 1) 人材育成の手法で、メンター（指導者）がメンティー（被育成者）に対し、指導・相談・助言を行うもの。
- 2) 国立障害者リハビリテーションセンターと職リハセンターが合同で開催している文化祭。

回復期リハビリテーション病棟における福祉就労支援事例 ～ひきこもりガイドラインで振り返る～

○中崎 拓（やわたメディカルセンター 医療ソーシャルワーカー）

林 真紀・濱田 希佳・光永 ひろみ・金谷 里恵・中谷 桃子（やわたメディカルセンター）

1 はじめに

回復期リハビリテーション病棟（以下「回復期病棟」という。）に入院される方の中には、様々な社会背景を抱えた方がいる。今回の症例は「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン¹⁾」（以下「ガイドライン」という。）に定義されるひきこもりの状態にあった方が脳梗塞を発症し入院。福祉就労の可能性を検討し支援したケースである。今回、ガイドラインの視点から振り返ることで、回復期病棟における支援の位置づけと課題を考察した。

2 事例概要

(1) 基本情報

40代男性。高校卒業後に就職。20代前半に辞めてから仕事はされていない。X年前に左脳梗塞を発症したが麻痺軽度で今回の入院前は日常生活自立、車の運転をしていた。外出は通院と時々買物に出かける程度。

(2) 家族状況

父親と二人暮らし。県外に姉家族在住。母親は20年程前に他界。本人の国民健康保険や年金、生活費は父親が工面。父親とは折り合いが悪く同居しながらも顔をあわせることはほとんどなく、必要なやりとりは伝言メモで行う。

(3) 入院の経過

左脳梗塞再発。急性期病院での治療を経て当院の回復期病棟に転院。右上下肢の麻痺、高次脳機能障害の診断。高次脳機能障害は軽度の記憶、注意力の低下はみられたが、日常生活に支障ない程度であり、身体機能に応じた生活方法、社会参加にむけての関わりが入院中の目標となる。

尚、事例提供にあたっては本人の同意を得た上で、個人が特定されないよう倫理的配慮を行った。

3 支援経過

(1) 本人との関わり

最初に声をかけた時から「（話し）いいですよ。」と関わることに拒否はみられなかった。口数は少ないが、こちらから質問したことに対しては返事が返ってくる。又、スタッフとの関わりから、自身から何かをやりたいといった意欲的な発言はきかれないが、提案を受けたことに対しては検討する姿勢がみられた。そこで入院時に主治医から提案のあった福祉就労について本人の意向を確認すると、「まあいいですよ。」と返事が返ってきた。受け入れられ

ないことにははっきり意思表示をされるため、本人なりに前向きに考えての返事と理解。市役所担当者との面談、相談支援専門員の選定、面談と順次進めていくこととした。

最初に市役所担当者との話し合いを提案した時、「まだ早くないですか。もう少し退院が近くなってからのほうが・・・」と本人から話があった。ソーシャルワーカー（以下「SW」という。）は本人との面接を繰り返し、治療経過を共有しどのように受けとめたかを確認することで、本人のペースで支援を進めるようこころがけた。

当初、関係機関との面談で、本人から主体的に発言することや具体的なニーズがきかれることはなく、SWは質問の仕方などコミュニケーションを工夫することで、本人が話しやすい場になるよう配慮した。すると徐々に支援者も本人との関わりに慣れ、本人からも「父親から離れて暮らしたい」と思っている。」とニーズがきかれるようになった。

退院時、右上肢は補助的なことに使える程度だが、下肢は杖歩行できるレベルまで改善。将来、父親から離れて生活することを目標に、まずは社会参加の目的で就労継続支援B型事業所を見学し利用を検討していくこととした。外来受診時に担当者会議を行い、事業所が決まり通い始めたことを共有した。

(2) 父親との関わり

本人は父親が同席する場ではあまり話をされず、二人で会話をするときは些細なことでお互い強い口調になる。父親は「本人が何を考えているかわからない」と言うが、健康保険や年金の支払い、購入してほしいものなど本人から希望があったことには対応される。父親は10年程前に相談機関に2度足を運ぶなど、本人の状況を危惧していた。ただ、入院時に関わっている相談機関はなく、SWは、父親が思いを話せる場をつくる必要があると考え、本人とは別に父親と個別面談の機会をつくるよう配慮した。

4 「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン¹⁾」 で振り返る

(1) 事例の位置づけ

ガイドラインでは、「支援を必要とするひきこもりの中心にあるのは、社会的な活動からの回避が長期化し、社会生活の再開が著しく困難になってしまった事例」としている。この点から考えると今回の事例はひきこもり支援の視点から支援が必要な事例と言える。

次にひきこもりの段階を考えると、20歳前半から続いており、入院前はすでにひきこもり段階にあり、入院中の関わりは社会との再会段階に向けての支援と位置づけられる。

(2) 家族支援

事例における家族支援は、主に父親との個別面接である。ガイドラインでは、家族への心理社会的支援についても述べられており、支援者の姿勢として、「何が起きているのか、そして今どうすべきかを中立的に考えることのできる落ち着きと心の余裕を得ることができるよう支援すること」そしてめざすべきは、「親が支援スタッフとしての誇りと自信を持って当事者のひきこもりに伴走でき、支援できる心境になること。」としている。

退院後の本人や父親、関係機関の話から、入院の前後で本人と父親の関係が大きくかわることはないようである。ただ、退院してからも父親は報告や相談があればSWを訪ねてくる。父親が本人を支える伴走者として、これから先も「何とかやっぺいこう」という心の余裕を得るには、父親の言葉に耳をかたむけ、今できることを一緒に考える父親の支援が必要であったと考えられる。

(3) 当事者への支援

ガイドラインでは、支援の諸段階を、「出会い・評価段階」「個人的支援段階」「中間的・過渡的な集団との再会段階」「社会参加の試行段階」の4段階としている。又、支援は段階を順に踏んでいくことが望ましく、進むために必要な時間は個々により差があると述べられている。

事例は支援の諸段階における、「出会い・評価段階」と「個人支援段階」そして「中間的・過渡的な集団との再会段階」につなぐ段階と考えることができる。

又、ガイドラインでは一貫して精神医学の評価の重要性が書かれている。これに関し、当院のように精神科のない医療機関では支援の限界が前提としてある。事例では家族からの話しや入院中の本人の様子から、少なくとも入院や自宅生活を考えるうえで支障になるような精神症状や発達障害はみられず、精神科への受診は行わなかった。

① 出会い・評価段階

ガイドラインでは、「結論を焦らないこと」そして「支持的で受容的なメッセージを伝えていくこと」の重要性が述べられている。

事例の初期に本人との関わりで意識したのは、本人の今の立ち位置を理解し関係を築くこと。そして入院中の目標を共有することである。本事例では、初期の段階でSWが支援に関わる同意が得られ、目標として福祉就労を検討していくことを本人と確認できたと考えられる。

② 個人支援段階

ガイドラインでは、本人が内面的な話題を話し合うようになったり、集団や社会への興味をほめめかす発言をくり

かえすようになってきた時の支援者の姿勢として、「当事者とじっくりと話し合い、作戦を立て、退路を確保しながら慎重に次ぎの段階への進出を果たす「共同作戦立案者」であり、作戦を実行する「同志ないし戦友」といった関係性を支援者は引き受けるべき」としている。

事例では、福祉就労に向けて、市役所担当者や相談支援専門員との面談の提案と、話し合いの過程といえる。

意識したことは、本人の受けとめを確認し、話し合える時期を吟味しながら進める。そして、コミュニケーションの特徴を理解し意思決定を支えることである。又、退院後の支援者につなぐための関係づくりも大きな役割であった。結果的に入院中に次の段階に進む段取りを確認し退院となった。

③ 就労支援

ガイドラインでは、「関係機関との良好な関係」そして「一般就労前の中間的・過渡的な居場所の必要性」が述べられている。

事例では、身体障害者手帳の取得により、福祉支援の対象となり、結果的に退院後の事業所見学を経て福祉就労につながった。退院後の様子を本人や家族、関係機関からききガイドラインをみると、支援の段階は常に直線的にだけ進むわけではなく、進んだり戻ったりを繰り返しながら長い目で支援していく姿勢。関係機関にしっかりとつないでいくことの大切さがわかる。

5 考察

今回、ガイドラインを用いて事例を振り返ることで、まずは回復期病棟への入院が社会とつながる機会として、支援のきっかけになる。そして本人や家族への心理社会的な支援、他機関との連携は、普段SWとして実践している関わりが、ひきこもりのガイドラインと大きなずれがないとわかった。又、就労支援に関しては、ひきこもり状態にあった期間の長さを考え、焦らず長い目で支援を続けていく視点を持ち、入院中になにができるかを考えつないでいくことが大切と考えられる。

課題は、地域におけるひきこもり支援に精神医学の評価をどういれて支援につなげていくのかである。20年以上に及ぶひきこもり状態の中で、入院になるまで支援の目が入らず、本人、家族の生活を把握されていなかったことは懸念すべき事であり、地域の医療機関で働くSWとして取り組むべき課題である。

【参考文献】

- 1) 厚生労働科学研究費補助金こころの健康科学研究事業「思春期のひきこもりをもたらす精神科疾患の実態把握と精神医学的治療・援助システムの構築に関する研究(H19-こころ一般-010)」：「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン」