

# 視覚障害者の雇用継続支援 実用マニュアル

〔関係機関毎のチェックリスト付〕

～連携と協力、的確なコーディネートのために～

発行：社会福祉法人

日本盲人社会福祉施設協議会

企画・編集：タートルの会



## 目 次

---

発刊に当たって	1
社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会	
理事長 本間昭雄	
はじめに	3
中途視覚障害者の復職を考える会（通称：タートルの会）	
会長 下堂 蘭 保	
I 視覚障害者の職業事情	5
II 連携と協力	14
III コーディネート	22
IV 制度とコンプライアンス	37
V 視覚障害者の雇用支援制度について	45
VI 視覚障害者を理解してもらうために	57
VII チェックリスト	61
1. 医療機関用	62
2. 就労支援機関用	64
3. 訓練施設用	65
4. 事業主・職場用	67

## VIII 資料編 . . . . . 69

### 1. 発出文書、法令抜粋等

- (1) 人事院通知
- (2) ハローワーク等への厚労省課長通知
  - (通知文) 視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について
  - (別添1) 視覚障害者の職業紹介状況(平成18年度)
  - (別添2) 視覚障害者が実際に就いている「あはき業」以外の具体的職種例
  - (別添3) 視覚障害者を対象とする職業訓練コース(都道府県別開設コース)
  - (別添4) 「あはき業」関連の指導・訓練教育施設
  - (別添5) 視覚障害者の支援団体等
  - (別添6) 視覚障害者の雇用促進に関する参考図書・資料リスト
  - (別添6-1) 2000年以後のロービジョンケアに関する主な和文参考図書リスト
  - (別添7) 視覚障害者のための就労支援機器リスト
- (3) 障害者雇用促進法等法令抜粋

### 2. 視覚障害リハビリテーション施設等

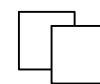
### 3. 就労支援機関連絡先等

- (1) 職業安定主務課(ハローワーク統括部局)
- (2) 地域障害者職業センター
- (3) 都道府県障害者雇用支援協会等
- (4) 障害者雇用情報センター
- (5) 障害者職業訓練校

## 企画・編集委員および助言者

## あとがき

## 発刊に当たって



視覚障害者の職業問題は、古くて新しい永遠の課題といっても過言ではありません。あんま・はり・きゅう（三療）という伝統的な視覚障害者の適職ともいえるべき職業が守られ、視覚障害者の専業とまで言われてきました。視覚障害者の大多数は、三療に関連する仕事に就いています。この業域が比較的安定した状態が長く続いていたわけです。

ところが、三療業界に晴眼者の進出が急速に進み、視覚障害者の業域進出に大変厳しさが生じてまいりました。

一方で、視覚障害者の職業訓練施設による新たな職種の可能性を探ること、当事者が勉学に励み、挑戦していく道も模索されました。電話交換手、プログラマー、テープ起こしなど、そして地方自治体に対する点字受験による地方公務員の道です。本人の積極的な挑戦を後押しする支援団体の力も加わり、ある程度広がりました。同時に国家公務員点字受験制度を人事院が正式に認めたことは大きな希望となりました。

また、他方で、中途視覚障害者が強い意志を持って自分の知識経験を生かして働きたいという、継続就労を望むようになってきました。国家公務員や地方公務員、民間企業等に継続就労の実績が積み上げられてきたのです。これは文字処理問題を解決してくれるパソコンの活用が大きく影響しているのでしょう。

さらに昨今は、IT社会の進展に伴い、インターネットの普及とともに企業内ネットワークに組み入れられたペーパーレスの職場環境の企業が増加してきていることも追い風となっているようです。ようやく少しずつではありますが、視覚障害者の事務職への道が開かれてきているといえます。

視覚障害者の雇用を進めていただくためには、視覚障害とは一体どういうことか、この根本的な部分の情報提供が必要でしょう。「目が見えなくても、働ける」という事実は、実際を目の当たりにしないと理解しにくいと思います。職場生活を共にすることで、すぐに「見えないということは、こういうことか」とご理解いただけると思うのです。まさに「鶏と卵」の関係といってよいでしょう。

コンプライアンスとして雇用率の達成に努めていただくのはもちろんありがたいことです。しかしながら、雇用率達成のためだけでなく、視覚障害者を戦力としてとらえ、生きがいを持って働き続けられるように職場環境に特段の配慮をお願いしたいところであります。

今、社会は環境や障害者雇用の問題を企業の社会的責任（CSR）として捉えるように

なっています。企業のトップの方に是非お願いします。視覚障害者の雇用が進まない現状を打開していただきたい。まず、中途視覚障害者の雇用継続から始めていただきたいのです。それが結果的に視覚障害者の新規雇用にも繋がるはずです。

この度、タートルの会の企画編集により作られた「視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル」の中に、見えないということは、こういうことなのか、という気づきを促すようなチェックリストがございます。参考にいただければ幸いです。

当協議会は、視覚障害者のQOLの向上を目指し、全国の視覚障害者のための200余の施設が加盟して、それぞれが事業の目的をもち、その達成に鋭意活動に努めております。福祉サービスの質を高めようと連絡、協調しながらやっているのですが、視覚障害者の職業問題については、中途視覚障害者の復職を考える会（通称：タートルの会）との協働により、昨年は、「視覚障害者の就労の手引書＝レインボー」を発刊しました。そして、本年度は、「視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル」を作ることができたわけであります。

末筆ではありますが、「東京都民共済生活協同組合様」のご厚志により本冊子が作成できたこと、本稿を借りて深く感謝申し上げるしだいです。

社会福祉法人

日本盲人社会福祉施設協議会

理事長 本間昭雄

## はじめに



視覚障害者の事務的職種の一般就労については、「見えない者がどうして働けるのか」という疑問や、「見えない者に対してどのように対処していいものか、扱いがよくわからない」などの声をよく聞きます。IT 機器が急速に大きく発達した今日、古くからの視覚障害者観に対するイメージが修正されないまま、今もなお引きずられているところがあるように思われます。本書は、このように視覚障害者を取り巻く環境が変化しているなかで、その変化を視覚障害者自らが上手に活用し、事務的職種に進出している実情を紹介しながら、誤った視覚障害者観からくる疑問にも答え、視覚障害者の一般就労へのご理解とご協力を願って編纂しました。

今日、視覚障害者が事務的職種等でパソコンを利用して働く場合、パソコンに音声ソフトをインストールすることにより、健常者と同じパソコン環境において、同じ文字により、理解を同じにしながら、共通の成果を上げ得ることができるように変化してきております。

さらに、視覚障害のある社員の音声パソコンが社内ネットワークに組み込まれることで、他の社員と同等の情報環境に置かれることとなり、情報の共有のみならず、その活用が可能となります。全社員共通の連絡文書の読みや届出書類等の独力作成など、ペーパーレスの職場環境を享受し、能力を発揮することができるわけです。金融機関等でセキュリティを心配するあまり、音声パソコンのネットワーク組み込みを拒絶する会社があるようです。不安感が残る場合は、障害者就労支援機関や視覚障害者支援団体等に問い合わせるなり、実際に使用している企業に実態を直接問い合わせるなり見学してください。とにかく、視覚障害者がネットワークから外されることは、情報格差を一層広げることとなり、視覚障害者自身は疎外感を覚えたり、仕事への意欲をなくしたりすることにつながりかねません。視覚障害のある社員を情報障害者にしない意味でも、LAN への組み込みを拒絶しないで欲しいのです。

これらの状況を裏付けるかのように、厚生労働省が発出した公文書にも、視覚障害者が「音声ソフトを用いたパソコン操作」等による事務的職種への進出が見られるようになったなどの表現が用いられております。しかしながら、職場における現実には、中途視覚障害者が就労の継続を願い、音声ソフトを活用するための訓練の受講を申し出ても、残念ながら解雇の方が優先される傾向にあり、就労継続の希望が拒否される事例が少なくありません。このようなギャップをなくすために、本書では、視覚障害者の特質、医療機関・雇用主・ハローワーク間の連携、配慮してほしいことなどについて、チェックリストを取りま

とめました。

くしくも、本書の原稿の脱稿中、人事院から各府省庁（都道府県含む）の人事課長あて「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて（通知）」と、厚生労働省から都道府県労働局職業安定部長あて「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について（通知）」という、まさに私たちの願いである中途視覚障害者の就労継続を推し進める画期的な文書が発出されました。これらの通知に併せて本書を活用していただけたら幸甚に存じます。

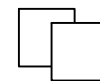
本書の企画編集に当たりましては、社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会本間昭雄理事長の温かいご支援とともに、同協議会就労支援部会篠島永一部会長（当時）の深甚なるご協力を頂戴しました。日本盲人社会福祉施設協議会のご高配に対し、心からの感謝の意を表し、厚くお礼を申し上げます。

中途視覚障害者の復職を考える会

（通称：タートルの会）

会長 下堂 蘭 保

## I 視覚障害者の職業事情



### 1. はじめに

一般的に見えない者は働けないという先入観を持っていないでしょうか。これを払拭するにはどうしたらよいのでしょうか。「見えない、見えにくい」者が安全に通勤し、文字処理等を電子機器を活用して、いろいろな職域で働いています。働く視覚障害者の職業事情についての情報の提供が重要と考えます。中途視覚障害者が事業所の中で戦力として働けるようになるまでの経緯と職務等を中心に紹介します。

ある限度を超えた「見えない、見えにくい」という状態が永続するか、さらに悪化することが視覚障害といえます。その状態が一樣ではないのです。見え方（視力）、見える範囲・部分（視野）、色の識別（色覚）など一人ひとり異なり、それぞれ違います。一樣でなく多様なのです。

途中で視覚障害になると、今までできていたことができなくなる事柄が数多く出てきます。しかし、この大部分は、訓練によってできるようになります。たとえば、ロービジョン訓練、生活訓練、職業訓練などです。視覚障害リハビリテーションは医学的、心理学的、社会的、職業的リハビリテーション等を含む包括的な社会復帰にかかわる諸機関の支援が個々に行われるものです。これらの一連の支援を経るうちに障害受容が進むわけですが、障害の受容がある程度できていないと、訓練は効果的に進みません。

### 2. 生活訓練等

「見えづらくなった、見えなくなった」ために、できなくなったことをできるようにする訓練といえます。視覚障害者として今後を生きていくために必須の訓練であり、権利であるともいえます。①日常生活動作訓練、②コミュニケーション訓練、③歩行訓練です。この3つの訓練について説明を若干しておきます。

#### ① 日常生活動作訓練

見えなくても身辺処理をきちんとできるようにする訓練といえます。家族がいても、自分ひとりでやらなければならないことはたくさんあります。顔を洗うこと、歯を磨くこと、身支度をする、食事をする、諸々です。例えば、歯を磨くにしても、歯ブラシは自分だけが自分のものを使い、歯磨き粉は家族と共用します。自分用の歯ブラシは触ってわかるような印をつけて、置き場所を決めておけば大丈夫です。家族にも歯ブラシの位置を動かさないように協力してもらうことが必要です。



また、身支度一つとっても、家族がいる場合と、単身の場合とでは大きく異なります。背広の色とネクタイの色や柄のバランス、ハンカチや靴下のこと。特に対になっている靴下は洗濯の段階から気をつけて対にしたまま安全ピンのようなもので留めるなどの工夫が必要です。目で見てやっていたことの何でもないことが、見えなくなったためにできなくなったわけで、これを補う工夫や訓練が必要なのです。

## ② コミュニケーション訓練

見えなくなったため、文字が読めなくなり、書けなくなったことを別な手段方法で可能にする訓練といえます。まず、手書き訓練です。今まで書けていたわけですから、書くことはできます。ただ、見えないために確認できないだけです。例えば、署名欄に書く場合、はみ出さないように枠を作り、これを当てて書く練習をするのです。重ならないように読みにくくならないように、指導員から注意を受けながら練習すればうまく書けるようになるのです。

点字の訓練は中途視覚障害者にとって、指先ですらすら読めるようになるまでには大変な努力と時間を必要とします。ただファイルの整理とか、私的なCDなどの識別に点字が使えると大変便利です。点字はあくまでも点字の読み書きのできる相手や自分のための文字です。そこで誰にでも通ずる普通の文字が書けなければ、社会的には通用しません。パソコン訓練です。文字を書くだけではなく、インターネットやメールを使うことで、情報収集、すなわち読む道具としても役立てられます。ある程度視力がある人であれば、拡大読書器を用いることで、読み書きができるようになります。

## ③ 歩行訓練

行きたいと思う所へ独りでいけるようになる訓練といえます。命に関わることですから、資格を持った歩行訓練士にしっかり訓練してもらうことになります。例えば、自宅から会社までの通勤は、経路も分かっており、ラッシュ時の乗換駅の混雑ぶりや駅を出てから会社までの歩道と横断などの危険箇所などは熟知しています。しかし、見えなくなると、独りでは怖くて歩けなくなります。通勤経路の歩行訓練は、訓練の最終段階になりますが、十分歩けるようになるのです。安全な通勤が可能になるというわけです。

基礎訓練として、感覚訓練と定位訓練があります。音や風、匂いなど聴覚、触覚、嗅覚を十分活用できるようにし、空間認識や環境認知に活用できるようにするわけです。定位訓練とは、自分が立っている位置を分かるようにする訓練といったらいいのでしょうか。自分がめざす方向に正しく在り、安全な道をたどり、行き着けるか、オリエンテーリングのようなものですね。具体的には白い杖を目の代わりとして、頭に地図を描きながら、要所所のランドマークを記憶し、何度も実地に歩くことで感覚を身に付けていくのです。

中途視覚障害者が自信の喪失から自信を回復するのに、単独歩行ほど大きな効果をもたらすものではありません。

(視覚障害リハビリテーション訓練施設等の所在一覧参照)

### 3. 復職・継続・再就職・新規就職の事例

#### (1) 復職事例

##### ① 40代前半の男性。妻と子供2人。営業職。ベーチェット病による全盲。

罹患当初は入退院を繰り返し発作が落ち着くと視力もある程度回復するため、配置転換程度で通勤には支障はありませんでしたが、発作が繰り返されるごとに視力の回復は低下し、生活上の不自由さや行動の危険が生じてきました。そこで、休職に入り、病院との連携の下に、視覚障害リハビリテーション施設に入所し、日常生活動作訓練・コミュニケーション訓練・歩行訓練を受けることになります。

コミュニケーション訓練の中でのパソコン訓練は、基礎的な訓練にとどまるため、さらに職業訓練施設に入り職場で活用できるまでのパソコン訓練を受けることにしました。もちろんケースバイケースであり、職業リハビリテーションを経ずに復職する者も多いのです。

本事例については、復職に際して事業所の責任者がキーパーソンとなり、人事部門との交渉や、復職後の業務について受け入れ側の職場に可能な業務を事前に検討を繰り返させたり、要所所で動いてくれたことがいい結果をもたらしたといえます。

現在行う仕事として、中心をなすものは、営業職時の経験を生かし、ホームページから関連情報を取り出し、自社の各地にいる営業マンへの営業活動に役立つ話題提供のための資料を作成し、メールで配信することです。

##### ② 30代後半の女性。公務員。緑内障による中途視覚障害者。

強度の弱視となりますが、保有視力を活用しての歩行訓練と、音声パソコンと画面文字拡大ソフトを併用する形でのパソコン操作訓練。読むことについては、拡大読書器を用いることで、手書き文書を読むことや定型書式の欄に書き込むことを処理可能にしました。生活訓練、職業訓練ともに短期間で済み、復職に当たっては、同じ事業所内に弱視の職員がおり、パソコンを職場に導入するに当たり、組み込んでおくべきソフトはどのようなものが必要か、音声ソフト・拡大ソフトなどを含めて十分理解しているテクニカルサポーターの存在は大きかったといえます。復職の決め手は直属の上司が職業訓練施設を見学し、業務遂行可能と判断したことにあります。

現在行う業務は、職員研修の担当として種々の事務の処理。また、事業所の提供するホーム

ページについて、視覚障害の立場で検証を行い利用者に情報のアクセシビリティとバリアフリーをアピールしています。

## （２）継続事例

### ① 40代半ばの男性。緑内障による中途視覚障害（弱視）。

視野欠損があるため、歩行には注意を払っています。白杖を常に携帯し自身の安全の確保もさることながら他人にぶつかり転倒させてしまい怪我をさせるなど加害者にならないように注意を促す意味を持たせています。拡大読書器やルーペを使うことで文字を読むことはできます。しかし、通常のメガネで、矯正視力が正常であったのが、今まで読めていた文字が読めなくなり、書くことができていたのにできなくなったことから、仕事を継続するのに難しさを覚えるようになりました。

会社は企業の法務担当者を対象に商法等の法律関係の図書出版と法律に関する研修会を開催しています。本人は研修担当として長年経験を積んできているので、今までの弁護士や学者などの講師とのつながり、研修のテーマを決めるポイントなどをよく心得ているため、そのまま継続することが望ましいと判断し、会社も応援してくれたのです。

問題は資料作成の効率化と情報収集の即時性です。パソコンを活用して、文字処理をより効率的にし、インターネットからの情報収集に重きを置く訓練に取り組みました。会社側もこの訓練方式に同意するとともに協力。週に何日か都合をつけながら半年間職業訓練施設に通いました。

ある程度行動が自由な中途視覚障害者であれば、仕事をしながらの研修の形での技術習得が理想といえます。

### ② 40代前半の男性

網膜色素変性症による中途視覚障害者。明るい暗いがかかる程度の視力にまで低下。ある段階までは通勤に危険を感じて奥さんのガイドを受けながら会社に通い、仕事を続けていました。社内の移動にも、文字処理にも限界を感じ、リハビリを受ける決断。

会社側と相談し、研修扱いで、視覚障害リハビリテーション訓練施設に入所。本人の希望もあって、安全な通勤の確保のための歩行訓練とパソコンの基礎訓練に集中して短期間で修了するようにし、原職に戻りました。

仕事は上述の研修担当と同じですが、専門は金融・経済関係。研修企画と実施に伴う業務は、経験者であれば視覚障害になっても、ある一定の訓練さえ受けて安全な単独歩行と文字処理を解決すれば間違いなく継続就労できる業務といえます。

### (3) 再就職事例

#### ① 30代半ばの視神経萎縮による強度弱視の男性

きわめて短期間のうちに正常な視力が低下し、焦点を合わせて見ようとする中心部が損傷。行動には不自由しませんが、文字処理が不自由になったため、印刷関係の営業職だった前職を辞めざるを得なくなり退職。

視覚障害リハビリテーション施設で一通り訓練を受講。日常生活訓練や歩行訓練が後に大変参考になったという。パソコン訓練については、導入部分だけであったため、職業訓練施設に移り、本格的にパソコンの基礎から訓練を受けました。

就職活動に励み 30 数社面接。視覚障害者を新規に雇用しようとする企業に求職。受け入れてくれる企業と出会えず、視覚障害者の雇用経験のある企業への求職へと切り替え、最終段階で再就職に結びついたのです。

先に雇用されていた視覚障害者は全盲ですが、雇用される時点では、仕事を用意されていて、その仕事をこなせる人を探していたためうまく採用されました。職場での人間関係が大変うまくいき、視覚障害者に対する不安感や懸念はもたれていませんでした。会社全体の障害者に対する理解、特に視覚障害者に対する接し方にはごく自然な雰囲気ができていました。

本事例の場合、人事での面接では人柄もよく、明るく、積極性もあるため、採用の方向で話が進んだのですが、受け入れる職場を探す段階で、人事側が決めた職場の直属の上司がどのような仕事をさせたらよいか、イメージできないと言いはじめ、採用を躊躇したのです。そこで、パソコンをどの程度使えるのか、本人にデモンストレーションをやってもらい、それを直接見学することで、業務のイメージづくりをしてもらおうということになり、人事の採用担当、直属の上司、会社全体のシステム担当者の3人で訓練施設に赴き、本人が行うデモを実際に見学した結果、ここまでやれるのなら採用が決断されたわけです。

現在行う業務は、マーケティングリサーチ部門で、社内ネットワークに入り、各種社内データベースを活用したり、インターネットや自社のホームページを利用して、商品調査、商品企画、商品開発など、各部門への情報提供をしています。

パソコンは、音声と拡大ソフトの併用、さらには必要に応じて文字の確認に単眼鏡を用いて行うなど本人の使い勝手によって、工夫を凝らして業務遂行をし、活躍しています。

白い杖を持たない弱視者は、目が不自由であることが外見上は分かりにくいから、例えばエレベーターに乗り合わせても挨拶もしないなどの誤解を招く恐れがあることから、入社初期段階だけ、弱視のため自分から挨拶ができない、先に声を掛けてほしい、何度か声を掛けられるうちに声やおぼろげに見える外観でどなたかを判断できるようになりますからと、「声掛けのお

願い」をアピールしたとのことでした。

## ② 20代後半の男性

あるメーカーの生産管理部門で仕事をしていたのですが、急に視力低下が進み全盲となり、そのため退職。

急なことで何をどうすればよいのか、全く情報がなく、手探り状態でしたが、家族や友人のサポートを受けながら、関係機関に電話をしまくったそうです。そして、視覚障害団体が行う「中途視覚障害者緊急支援事業」を知り、視覚障害リハビリテーションを受けることとし、自宅に訪問してもらい、身の回りのこと、パソコンのこと、点字のこと、そして歩くことを教えてもらいました。自宅から近所のコンビニに買い物に行けた時の喜びは大変なものだったそうです。パソコンはマウスが使えないので、画面読み上げソフトを用いて、キーボードのブラインド操作、メニュー選択や文字入力、そしてショートカットキーなどを練習し習得。上達は速く、導入時は教わりましたが、後は自学自習の形でパソコンスキルを向上させたとのことでした。

職業訓練施設にもアプローチしましたが、パソコンスキルは実務レベルに到達しているとみなされ、パソコン訓練は必要ないと断られました。それより就職活動に集中しなさいと勧められ、面接時に履歴書や経歴書だけでなく、提出資料について自分でどうやって作成したかを説明した解説資料を分かりやすく簡潔に書いたものを用意したらよいでしょうと助言を受けました。画面読み上げソフトのこと、ショートカットキーによる操作のこと、ワードやエクセルの使用上のことなど、採用担当者が疑問に思うことを想定して書いたのです。相手はそれを見ながらさらに疑問があれば追加質問をする。このやり取りですっかり人柄や整理された考えが伝わり、2次面接へと進んだわけです。結果、IT関連企業に採用されました。将来への期待、未知なる可能性が評価されたのです。

人事部配属となり、約1年間は何がどの程度できるのかを試行錯誤。上司はもとより会社全体の障害者に対する意識は平等であり、対等でした。障害者と健常者といった壁をつくるわけではなく、本人の対応もまた視覚障害者だということを周囲が忘れてしまうくらいにごく普通に溶け込んでいきました。開放的な社風の中で思い切り可能性を引き出されたというわけです。

現在、採用担当として全面的に仕事を任されています。定期採用、中間採用、ともに求人から採用決定に至るまでの企画立案、そしてこれに伴う事務の処理、連絡調整、社内のネットワークにアクセスしてトップのスケジュールの確認、面接日の決定手続きなど緻密な調整管理をメールで行っています。自社のホームページに求人情報を掲載したり、人材紹介企業等との交渉などすべて電子メールと電話で事足りるのです。まさにネットワーク社会にあって、ペーパーレスの職場環境が目が見えない、耳が聞こえない、といった障害の壁が取り外され、すべて

同じ土俵の上で仕事ができるのです。人事事務は視覚障害者に向けた有望な職務として注目されています。

### （４）新規就職事例

#### ① 20代前半の女性

生来の全盲者。盲学校の高等部普通科を卒業後、あんま・鍼・灸の三療の資格を取るため短大の理療科に進みあはきの免許を取得します。しかし、本人は三療関連の職域を望まず、一般企業における事務職として就職を希望し、就職活動をしますが、全盲のため理解されず採用になかなか結びつきませんでした。

事務的職種を希望することから、特にパソコンスキルを身につける必要性を感じ、ワード、エクセルなど短期間で訓練施設の講習会を受講して基礎的な力を身につけました。人事部門で業務を行う全盲男性から種々の就職活動における助言を受けて IT 企業の人事部門に採用されます。当初は三療資格を生かしたヘルスキーパー業務を中心にし、これに付随する事務の処理をこなしながら、初志の事務職業務を行う希望を叶えてもらうべく上司への働きかけに努め、人事採用担当、特に障害者採用担当として任されるようになります。

この事例は本人の積極的な働きかけに当事者団体が協力し、助言した結果、採用に至ったという経過があります。そして、企業側に比較的理解しやすいヘルスキーパー業務を中心とすることで採用に結びつき、さらに初心を貫いたという本人の努力が実を結んだといえます。

#### ② 20代前半の男性

大学で経済学を勉強中の３年生後期に緑内障が発症し、手術を繰り返すも原状回復は望めず、中途視覚障害（弱視）となります。就職活動もままならず、また、公認会計士として受験し資格を取得したいという希望も打ち砕かれ、絶望のどん底に落ち込み、卒業する気持ちも失せていました。

担当の眼科医は、この青年の将来はいったいどうなってしまうのだろうか、現代医学の限界を知る医師として、この暗く落ち込んでいる若者を何とかしてあげたいと必死にインターネットで検索し、中途視覚障害者の復職を考える会を探し当てたわけです。早速メールにより連絡を取り、相談会の開催にこぎつけ、本人を車に乗せ、視覚障害の先輩が集まる場所を訪れたわけです。ピアカウンセリングとして同じ視覚障害者がそれぞれの立場からの助言をし、公認会計士の夢はあきらめるとしても、他にいろいろな分野で働けるのだということを直接働く視覚障害者から聞き、すっかり明るさを取り戻し元気になりました。とにかく卒業することだと、勉強に専念し、無事卒業します。

卒業後、親元の故郷に戻り就職活動に励みます。ハローワークの支援の下、IT企業に採用され、ソフト開発部門に配属。各種コンピューター関連の技術資格を取得するため内外の研修、そして自己啓発と基礎的力をつけることと実務に即した力をつける職場内教育を受け、戦力として働けるようになっていきます。文字の読み書きは拡大読書器とパソコンを駆使しています。

この事例の成功は担当の眼科医が患者のために何をすべきかを判断して治療と並行して「心の支え」を求めて行動したことです。また、それを受けて視覚障害当事者に出会い、心に響くものを受け止め、進むべき道を見出すことができたことです。まさに障害を受容したといっても過言ではないでしょう。眼科医は、この事例に反省を込めて、ロービジョンケアの重要性を認識し、実践に踏み切るきっかけとしたのです。

#### 4. 視覚障害者が就いている職種例

##### (1) その他の事務的職種

パソコンのスキルを身につけて事務職として継続、復職、再就職を図ります。全盲、ロービジョンを問わず、企業内のネットワークに入り、ホームページや社内データベースにアクセスし、メールによる連絡等のIT活用事例にみる職域の拡大が進んでいます。ペーパーレスの職場環境が晴盲の区別をなくしているのです。

- ・ファーストフード店のメールによるクレーム対応業務
- ・ソフト開発及び販売会社における全国営業店のエクセルによる売上集計業務
- ・メールマガジン編集業務
- ・専門研修塾におけるコールセンター業務（電話照会に対応。社内データベース検索、整理、回答）
- ・音楽機材販売会社における受注業務及び売上集計（HPを通してメール注文の受注管理）
- ・製品クレーム処理業務（顧客企業からの製品に対するクレームの解決策策定）
- ・設計会社における営業戦略会議の要約議事録作成業務（テープ起こし）
- ・製作HPの検証業務（ホームページ受注製作会社における視覚障害の立場での検証）
- ・業務用プログラム開発と経理業務
- ・本来業務は専門的職種、社員の健康管理業務（ヘルスキーパー＝企業内理療師）の業務遂行付随事務の処理、予約・集計・カルテ管理等）

##### (2) 専門的職種

###### ① 三療（あんま、鍼、灸）師

視覚障害者の大多数が就いている職業といえます。盲学校や視力障害センターといった

## I 視覚障害者の職業事情

三療養成機関にて学習後、三療の国家資格を取得し、ヘルスキーパー（企業内理療師）として企業に雇用されたり、治療院や病院に被雇用者として、復職、再就職します。また、開業し自営の治療院を経営する道に進む人もいます。

### ② コンピュータープログラマー、システムエンジニア、システム管理者等

## （３）公務員・教職員・自由業等

### ① 弁護士

拡大読書器の持込みや点字受験にて司法試験に合格し、弁護士になっています。

### ② 国家公務員、地方公務員

中途視覚障害者の継続就労、また大学卒後、点字受験、拡大読書器を持込み受験をしての合格者が福祉職、行政職、公共図書館の視覚障害者サービス担当、講演録・会議録などの作成担当等の仕事をしています。

### ③ 医師

中途視覚障害医師が内科、精神科、心療内科で医療行為を継続しています。また、中途視覚障害となった外科医が医師の資格を生かして専門学校の講師として就労している事例もあります。さらに医学部在学中に中途視覚障害を受障し卒業はできたものの医師免許は取得できなかったが、欠格条項がなくなったため、医師国家試験に挑戦し合格して精神科の医師となった事例もあります。

### ④ 教師

国語、英語、社会、音楽科等の中・高校の教員は多数います。

### ⑤ 音楽家

邦楽、洋楽、声楽、各種楽器演奏家、作詞作曲等の様々な分野で活躍しています。

### ⑥ 経営者

中途視覚障害者が継続して会社を経営しつつけている事例や起業して経営者として働いている事例など相当数あります。

### ⑦ 作家

「盲人作家クラブ」に所属し活躍する文筆家もいます。



## Ⅱ 連携と協力



### 1. はじめに

視覚障害者の雇用の継続には、多くの関係者の連携と協力が不可欠です。どのような場面で、どのような連携や協力が必要になるのか、中途視覚障害者の復職（職場復帰）の過程からイメージすることで理解できます。まず、眼科で治療を始め必要なロービジョンケアを受けます。それから、必要に応じて、福祉の現場で生活訓練を受けます。その上で、音声パソコンなどによる職業訓練を受けて、復職となります。もちろん、この間には、本人の障害の受容、職場の理解など、様々な問題や課題があります。大事なことは、この一連の流れが、有機的に繋がり、スムーズな連続したものでなければならないということです。そのためには、これらの一連の流れを担保するためのコーディネートが重要になります（「Ⅲ コーディネート」参照）。

### 2. ロービジョンケアにおける連携の重要性

ロービジョンケアとは、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のことです。単に疾患の治療だけでなく、視覚的に日常生活に困難を感じている患者を対象とし、患者のQOLを高めるために、生活や就労のアドバイスを行い、問題をトータルに解決するケアです。

なお、どこでロービジョンケアを受けられるかについては、日本ロービジョン学会にお問い合わせください。

（日本ロービジョン学会 <http://www.jslrr.org/>）

ロービジョンケアは、患者が眼科医のもとにやってきた時から開始されます。まず、眼科医による、失明の可能性と視覚的困難に関するプライマリーロービジョンケア、そして、医療スタッフの連携による基礎的ロービジョンケア、さらに、社会的・職業的リハビリテーションの段階である実践的ロービジョンケアに分けることができます（図：ロービジョンケアの実際）。このように、患者の訪問（受診）から職場定着までの包括的なケアとして行われ、医療、福祉、労働など多くの関係者の連携が不可欠です。

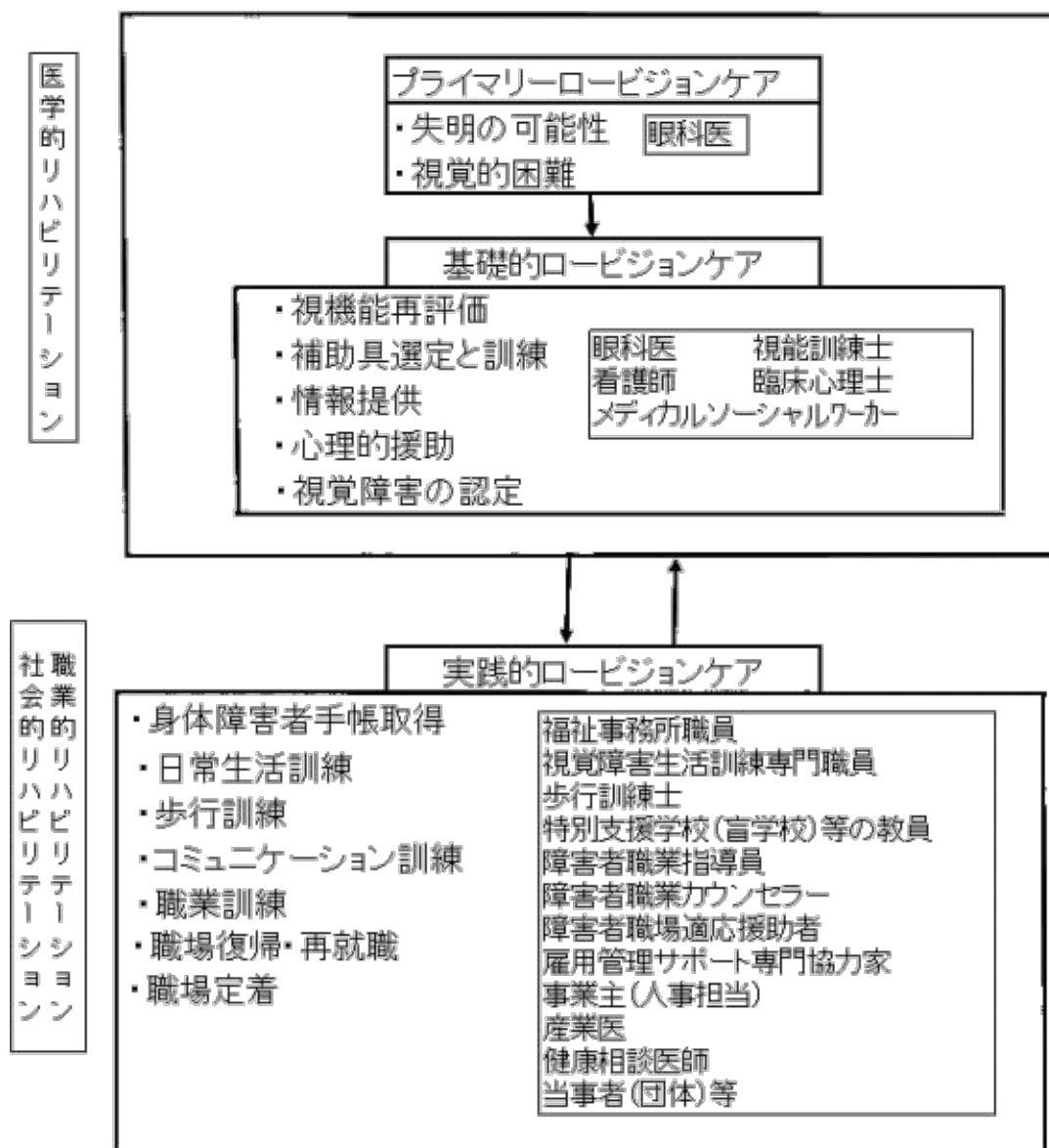


図 ロービジョンケアの実際

### 3. 在職中のリハビリテーションの重要性

中途で視覚障害となった時、誰もがいつかは眼科医療機関にかかりますが、その時、いかに対応してもらったかが、その後の人生を決定付けるといっても過言ではありません。この時、重要なのは、眼科医は患者を治療の対象とだけ捉えるのではなく、社会で働く主体者として捉えることが必要です。そのためには、司令塔である眼科医が、「見えなくても仕事はできる」と確信を持ち、心のケアを行いながら、必要な情報を提供し、適切な連携を図る必要があります。

働き盛りの中途視覚障害者にとって、職業生活を維持・継続できるかどうかは、家族の生活にも関わる問題だけに、とりわけ重要です。視覚障害が原因でいったん退職すると、再就職は容易ではありません。それ故に、第一義的には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す。そのためにも、医療機関、公共職業安定所（以下、ハローワーク）、訓練施設等との連携の下に、在職中にリハビリテーションを受けられるようにすることは極めて重要です。

中途視覚障害者の場合、職業に対する不安や自信喪失、障害の受容面での問題から職業リハビリテーション実施のタイミングを逸する場合があります。そこで、早期に関係機関との連携を図り、就労継続の意欲の維持・喚起を促す必要があります。また、視覚障害者の職業継続には、①業務遂行能力(文字処理など)、②歩行能力(通勤・移動)、③職場環境の改善(職場の理解、人間関係など)が不可欠です。しかし、視覚障害となった本人の力には限界があります。そのため、医療機関における早期の情報提供とハローワークなど労働関係機関の支援が必要です。

### 4. 効果的な連携と協力のために

中途視覚障害者の雇用継続を成功させるためには、連携と協力以前の問題として、次のような基礎的な問題や課題をクリアすることも重要です。

#### ① 障害の受容と復職への意志

障害の受容は、次のステップを踏み出すためにも重要な課題です。視覚障害の事実を受容できるかどうかは、眼科医療など周囲の関わりも重要ですが、当事者を含む支援団体の支援を得ることでよりスムーズに受容を促すことができます。

本人には、働き続けたい、復職したいという強い意志が求められ、そのような明確な意思表示がなければ、周囲も支援のしようがありません。復職の決意が固まれば、支援の方向も定まります。

## Ⅱ 連携と協力

そして、生活訓練と職業訓練について、努力することは当然のことですが、仕事に役立つ知識や技能を積極的に身につけ、職場にとっても必要な人材となるよう努力する姿勢が大切です。最も大切なのは人間関係です。本人はともすると被害妄想的になりがちで、知らずに壁をつくっていることもあります。自分が変われば、相手も変わるものだということに気付かせることが必要です。

### ② 医師の役割

医師には障害を告知する役割があります。障害の告知は、障害の受容に関係する重要な問題ですが、障害のマイナス面だけでなく、併せてプラス面の可能性についても告知する必要があります。告知に当たっては、病気やその治療方法に関して説明し、今後どのように変化していくのか、特にプラス面の可能性をしっかりと伝えるべきで、精神的な安定と生活訓練などの側面も考え合わせ、看護師や医療ソーシャルワーカーなど、医師以外の医療スタッフとチームを組んで行うことが重要です。場合によっては、医療の段階で、当事者に引き合わせることも効果的です。

医師には、「見えないイコールできない」ではなく、「見えなくても仕事はできる」という基本姿勢が必要です。それがなければ、雇用継続の支援は考えられないでしょう。また、医師には司令塔としての役割があり、その姿勢は他の医療スタッフの姿勢にも影響します。

医師が視覚障害者の就労をどのように捉えるかという基本姿勢は、復職のための診断書や意見書の作成等、その後の患者への対応にも影響を与え、人生の岐路を分けることにもなります。「視力は戻らないけれども、仕事はできる。」とアドバイスされると、本人もそれなりに対処できるものです。また、次の過程のリハビリテーションへスムーズに移行できるようにするためにも、医療関係者から早期に情報提供を行う必要があります。社会資源をいかに活用するかについては、医療ソーシャルワーカーの役割に期待されるところです。

### ③ 当事者を含む支援団体の役割

中途視覚障害者にとって、当事者を含む支援団体との交流は、極めて有効です。本人の障害の受容を促すだけでなく、その体験からは、職域拡大のヒントを得ることができ、視覚障害者として自立していくための様々な有益な情報を得ることができます。相談や交流の場に目標となるような人に同席してもらうことができれば、具体的な目標をもつことができ、モチベーションを高めることに繋がります。また、家族への支援も大切で、そのためには、家族ぐるみの相談も効果的です。

### ④ 復職のタイミングと準備

復職の時期は本人の都合だけで決まるものではないことを念頭においておく必要があります。

ます。時がきたらいつでも復職できるよう自ら努力することはもちろんですが、周囲の者もそのような準備を怠らないよう留意すべきです。

## 5. 連携と協力の3事例

### 事例1：「ロービジョンケアと在職中のリハビリテーションの重要性を象徴的に示している事例」

40代前半の男性、大企業の営業職。休職期間満了で退職となる直前の相談。家族は、妻と子供3人。身体障害者手帳未取得で申請中（1級相当）。8年前、原因不明の視神経炎を発症、網膜剥離などを併発。点眼薬投与により緑内障を併発し、数回の手術にもかかわらず、回復はしませんでした。網膜剥離となった約1年間は見えるようになると信じ、同じ病院で治療を継続し、病気休暇、休職を繰り返していました。7年経って急に生活に困難をきたし、病院から身体障害者手帳の取得を勧められ、その手続きの相談のとき、市役所の窓口に駐在していた視覚障害者福祉施設の歩行訓練士から、タートルの会に相談するよう助言され相談に至りました。

本人から電話を受け、緊急に個別相談を行いました。そのとき既に、休職期間も残り少なく、休職満了になるまで約4カ月弱しかありませんでした。この期間内で、いかに復職に漕ぎ着けるかが課題でした。急に生活に困難をきたしたほぼ同時期に子供が入院し、妻が毎日1年間病院通いをしたため本人は2人の子供の面倒をみなければならず、精神的にも辛い毎日でした。

まず、生活面の不安の解消と復職の可能性への展望を与えるため、障害年金についての情報提供をするとともに、拡大読書器と音声パソコンの体験をしてもらいながら、復職までのプロセスを理解してもらいました。特に、職場の理解の下で必要な訓練を受けるための助言をし、そのための情報提供をしました。会社に対して、本人から復職への意志を伝え、了解を得て、地域のパソコン教室で音声パソコンと拡大読書器の操作を訓練しました。休職期間も終わりに近づいたところで、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、そこにタートルの会も同席し、復職後の具体的な職務、復職の時期などについて話し合いました。その後、若干の訓練延長をし、訓練場所を日本盲人職能開発センターに移してスキルアップを図り、職場復帰を果たしました。

この事例から、在職中の情報提供、とりわけ医療機関における情報提供がいかに重要であるかということが、反面教師的に捉えることができます。つまり、この病院はロービジョンケアを行っている医療機関といわれながら、1度もロービジョンケアは行われず、拡大読書器の情報提供も拡大レンズの処方ありませんでした。それどころか、危うく休職期間満了で退職を余儀なくされるところでした。しかし、1人の看護師が、本人の実状を見かねて、職場に内緒

## Ⅱ 連携と協力

で生活訓練の情報を提供してくれたことが相談のなかで判明しました。このことは、ある意味で、患者にとって必要な支援を気兼ねなくできるようにするためにも、司令塔としての眼科医の姿勢が重要であることを示唆しています。もし、ロービジョンケアが行われていれば、あるいは、地域障害者職業センター（以下、職業センター）などを紹介されていれば、ここまで深刻な事態にはならなかったと思います。

いうまでもなく、支援団体に繋がったきっかけは、市役所窓口でタートルの会の存在を知らせてもらった幸運があつてのことですが、会社の理解と協力なしには復職はあり得ませんでした。会社の自発的な決定を促したのは、適切な情報提供、本人の努力、当事者を含む支援団体、訓練施設との連携と支援があつたからといえます。

### 事例 2：「弁護士がコーディネータ役を担って、職業センターの支援で雇用継続が実現した事例」

30 代後半の女性。網膜色素変性症（身体障害 1 級）。家族は夫、子供 2 人。スーパーマーケット勤務 18 年目のベテラン職員。現場勤務が難しくなり、音声パソコン導入などの環境改善をしてもらい、事務部門での雇用継続を果たした事例。

店長から、通勤途上の事故や社内事故の恐れを理由に、「命を危険にさらしてまでも来る必要があるのか」と現場から身を引くことを求められ、すぐにでも辞めるように言われていました。働き続けたいという思いは自分の口からは絶対に言えない言葉だったと言います。本人には、あんま・鍼・灸（三療）の資格を取り、できれば同じ会社でヘルスキーパーとして働き続けたいという希望がありました。そこで、盲学校進学という目標へ向かって、点字と歩行訓練を受け始めていましたが、仲間からタートルの会を紹介され、相談に至りました。最初、相談の中心は、盲学校在学中の 3 年間で、会社に籍を置きながら勉強するにはどうすればいいかというもので、本人の気持ちは既に盲学校で三療を学ぶ方向で固まっていた。しかし、話を聴くと、本人の希望を会社に受け入れてもらうことはほとんど不可能な状態で、退職をも視野に入れた条件闘争になると思われました。そこで、本人は能力も高く、経験や知識もあることから、「三療を決意するのはいつでもできるので、事務部門に配置転換してもらい、これまでの経験を生かした仕事の可能性を追求してみてはどうか。」と助言しました。

そのためには、もちろん音声パソコンの訓練が不可欠であり、職場環境の改善も必要となります。何よりも会社の理解と協力が不可欠です。しかし、この会社との話し合いが最大の難関として横たわりました。そこで、地元の支援団体、相談支援機関、弁護士、職業センターなどとの連携と協力が開始されました。タートルの会は、本人を励まししながら、必要な情報を提供しました。

会社は、本人との話し合いはいうまでもなく、職業センターからの働きかけも頑として拒否し続け、話し合いの場すらもつことができない状況が続きました。ここでの弁護士の役割は、裁判が目的ではなく、あくまで当事者との話し合いの場を設けさせることにありました。本人の「争うのは嫌、話し合いたい」という意思を尊重し、月1回の現状報告を受けながら、時間はかかりましたが、弁護士の道理を尽くした粘り強い働きかけで、ようやく話し合いの場もたれました。その結果、職業センターの支援を会社に受け入れてもらうことができました。ここでは、タートルの会発行の『視覚障害者の就労の手引書＝レインボー』など具体的な就労事例の紹介をする形で協力しました。

その後の会社の姿勢は、本人の努力や提案に対しても積極的に協力と支援をする方向に変わり、職業カウンセラーの支援や雇用管理サポートを受けながら、安定した職域の拡大のための取り組みが図られています。

この事例は、本人が働き続けたいという意志を明確にしていたからこそ、周囲もしっかり支援をすることができたといえます。また、基本的に、会社「早く辞めて欲しい」という本音がある以上、当事者の提案については、いろいろな理由をつけては放置されるのが実態です。現実の問題として、そこを乗り越えるためには、これまでは弁護士の力を頼らざるを得ないという状況がありました。このときの弁護士の役割として重要なことは、その目的は裁判にあるのではなく、本人の気持ちを会社に伝え、理解をしてもらうことにあります。本事例では、会社との話し合いの場を設定させ、職業センターが協力できるようにコーディネートしたことにあります。弁護士のこのような関わり方があることを知っておく必要があります。同時に、弁護士に代わる公的機関があるとしたら、ハローワークこそがこの役割を担える機関だと思います。

### 事例3：「ロービジョンケアで職業訓練まで繋がり、希望を見出した事例」

40代前半の男性、ベーチェット病で、妻と二人暮らし。発病時は、広告関連の会社で仕事をしていました。腸管ベーチェット病を発病し、ステロイドの大量投与の治療を受け、腸穿孔を起こし、人工肛門となり、退職を余儀なくされました。その後、ステロイドによる緑内障を併発しましたが、身体障害者手帳については、内部障害でも視覚障害でもまだ交付を受けていませんでした（後に、ロービジョンケアのなかで、視覚障害2級の身体障害者手帳を取得）。このような状態で、果たして就労は可能かということが、最も切実な問題でした。

このような時、平成17年9月のNHK教育テレビ「福祉ネットワーク：シリーズ・働く：中途障害者～職場復帰への道のり」を見て、ロービジョンケアのできる眼科医に繋がり、タートルの会にも繋がりました。最初、相談を受けた時、人工肛門となった上に視覚障害となり、将来に絶望的であったと語っていました。病気の状態から、直ちに就労は困難と思われましたが、

## Ⅱ 連携と協力

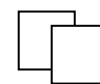
本人の就労意欲が強かったこともあり、在宅勤務や在宅就業も含めて、就労を目指すことを目標に支援を開始しました。

具体的には、ロービジョン訓練を受けながら、妻の協力も得て、タートルの会発行の図書などから、情報収集し、再就職への意欲を高めていきました。同時に、身体障害者手帳の交付を受けることから始め、生活のために、障害年金(2 級)を受給できるようにしました。また、就労には不可欠な音声パソコンを習得するためにも、福祉制度を活用し、JAWSというスクリーンリーダーを購入できるようにしました。しかし、そのソフトの活用方法を教えてくれるところが近くにないため、その場所探しから始めなければなりませんでした。幸運にも、国の委託訓練で、視覚障害者を対象とした職業訓練があることがわかり、早速申し込みました(受講決定通知を受け、片道1時間半の歩行訓練も行い、期待に胸を膨らませていたところ、腹部の手術のため断念)。その後も、様々な機会を捉えて、積極的にパソコンスキルを身につける努力を重ね、今では、「当事者の立場でこれから音声パソコンを習得しようとする人に対して、インストラクターとして関われるようになりたい。」とも語っています。

地域的な条件もあり、なかなか就職には至っていませんが、地域の難病相談支援センターの「就労支援プログラム」なども積極的に受けています。体調も落ちついてきたのか、盲学校理療科も選択肢の1つに入れているとのこと。何れにしても、体調管理をしながら、これからいくつかの課題をこなし、最終目標である在宅勤務や在宅就業で職業的自立を果たすまでには、今しばらく時間を必要とするかも知れません。是非とも本人と家族の希望をかなえさせてあげたい事例であり、まさに、ハローワークのチーム支援の対象者であるといえます。



## Ⅲ コーディネート



### 1. はじめに

視覚障害者の雇用継続のためには、多くの関係者の連携と協力による適切な支援が不可欠です。それらをどこがコーディネートするかが重要な課題です。実際には、ケースバイケースで、コーディネートの在り方にも多様性があると思いますが、雇用継続、即ち失業の防止という観点から考えると、基本的には公共職業安定所（以下、ハローワーク）がその役割を担うのが望ましいといえます。

ハローワークに対しては、多くの視覚障害者から、視覚障害者を専門に担当する職員の配置が望まれています。ここでは、当事者の経験に基づいた具体的なコーディネートのポイントや、コーディネートの事例などを紹介します。

### 2. 視覚障害者から見たハローワークのイメージ

これまで視覚障害者団体の間では、ハローワークは視覚障害に対する知識も乏しく、視覚障害者本人からの雇用継続に関する相談にはほとんどのってもらえず、頼りにならないというのが定評でした。残念ながら、かつては、そのような声をよく相談者から聞かされることがありました。

障害が重くなったことで解雇通告を受けたり、いじめや嫌がらせを受けて、退職に迫いやられようとしているような深刻な相談に対しても、「労使間の問題だから、ハローワークは関与できません。」「あなたから話があったからといって、会社には圧力となるようなことはできません。」「かえってあなたに不利益になるかも知れませんよ。」などと言われて、ほとんど門前払いという状態でした。しかし、たとえ結果は駄目であっても、当事者の訴えに理解を示し、心から尽力をしてくれる担当者もいたことも事実です。「よい担当者にあたればいいのだけど・・・」というのが、視覚障害者が一般に抱いてきたイメージだったといってよいでしょう。

私たちは、基本的にハローワークの役割の重要性を認識していましたので、相談者の「ハローワークは頼りにならない」という先入観を払拭するよう説得し、できるだけハローワークもしくは地域障害者職業センター（以下、職業センター）に繋ぐようにしてきました。その際、それらの機関には視覚障害者に対する苦手意識があることにも配慮し、必要な情報も併せて提供するようにしてきました。結果としては、職業センターとの連携を優先せざるを得なかったという状況もあり、ハローワークよりは職業センターとの連携により、

### Ⅲ コーディネート

それなりの成果をあげてきました。

ハローワークの窓口の対応に変化がみられたのは、「障害者の解雇者数も過去最高を更新」というような新聞記事が目につくようになった 2001 年から 2002 年頃でした。当時の厳しい雇用失業情勢を反映して、個別労働紛争解決制度の利用の急増とともに、解雇を未然に防ぐことの重要性が認識され、かつては門前払いされてきたような障害者の解雇に関する相談にも応じてもらえるようになりました。それに伴い、視覚障害当事者の側にも、相談に臨む姿勢が問われるようになってきました。

タートルの会が結成 10 周年を期して 2006 年に作成した『視覚障害者の就労の手引書＝レインボー』には、現役で働く視覚障害者 104 人から寄せられた声も掲載されております。そのなかで、行政への要望に関しては、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などが訴えられておりますが、ハローワークに対しては、それだけ期待感が高いのだといえます。

最近、視覚障害者の雇用対策について、視覚障害者団体から評価と期待が高まっていることを、月刊『視覚障害～その研究と情報～』（社会福祉法人視覚障害者支援総合センター発行）の 2007 年 6 月号の特集、「最近の視覚障害者の雇用・就労をめぐる状況」（全国視覚障害者雇用促進連絡会会長・田中章治）から知ることができます。

そこでは、次のようなことを紹介しながら今後への期待を表明しています。

- ① 2005 年 6 月 29 日、参議院で「視覚障害者等就職の困難な障害者の雇用を促進する」ための付帯決議が採択されたこと。
- ② 重度障害者介助等助成金の職場介助者制度が 2005 年 10 月から、それまで 10 年までしか認められなかったのが、新たに 5 年の延長が可能になったこと。
- ③ 『障害者雇用マニュアル 92 福祉施設における視覚障害者の雇用促進』（点字版もあり）の改訂版を発行し、介護保険施設における視覚障害者機能訓練指導員の雇用促進を図っていること。
- ④ 2006 年 4 月から、それまで把握されていなかった視覚障害者の就職状況について、ハローワークを通じて職種別のデータを取り始め、それを公表していること。
- ⑤ 人事院が中途視覚障害者の継続雇用の問題で、2007 年 1 月 29 日、「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて」と題する通知を出したこと。
- ⑥ 厚生労働省が、2007 年 4 月 17 日、「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」という通知を出したこと。

### 3. 視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施のために

平成19年4月17日、「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」という厚生労働省通知が各都道府県労働局に対して出されました。このなかにおいて、まさにハローワークがコーディネータ役を担うべきことが指示されるとともに、具体的な支援のポイントが示され、必要な情報も網羅されました。これは、いわばハローワーク職員のための視覚障害者雇用支援の手引書といえるもので、視覚障害当事者にとっては、まさに画期的なものとして、その実効性に期待が寄せられています。

本通知について、当事者の立場から内容を概説します。まず、ハローワークにおける視覚障害者の支援には、「求職視覚障害者の就職支援」と「在職視覚障害者の継続雇用支援」の2本柱があるとして、それぞれの支援を的確に行うためのポイントを示しています。特に重要な点は、ハローワークだけで問題を抱え込まないようにし、支援団体や関係機関等とも連携・協力し、チームによる支援を行うことです。また、在職中に受障等により雇用上の課題が生じた場合、できるだけ早くハローワークに相談し、雇用継続を図ることです。

ハローワークにスムーズに繋がるためには、誰もが目に異常を覚えると受診する眼科医療からハローワークへ繋がるという流れと、一方、事業主が社内に中途視覚障害者を抱えたとき、中途視覚障害者への対応に一人で悩まずに、ハローワークにまず相談するという流れをつくるのが大切です。つまり、ハローワークは視覚障害者の雇用・就労に関するいわばワンストップ相談の窓口として、「困ったことがあったら、まず、ハローワークに相談してください。そこから支援が開始されますよ。」ということになります。

しかし、ハローワークはもとより万能ではありません。専門の窓口とはいえ、初めて障害者を担当する職員も少なくありません。また、知的、精神、発達障害、難病へと支援の対象範囲も拡大するなど、社会のニーズも変化するなかで、ハローワークの役割は増大し、職員の負担も増えています。だからこそ、連携と協力、チーム支援が重要になります。ハローワークだけで問題を抱え込むのではなく、当事者を含む支援団体などの力を借りることが成功に繋がる鍵です。

## 視覚障害者に対する的確な雇用支援

－ 平成19年4月 各ハローワークに通知 －



#### 4. コーディネートのポイント

ハローワークがコーディネートをするに当たっては、ハローワークや職業センターにはない知識やノウハウを、当事者を含む支援団体などから積極的に得ながら行うことが大切です。以下に、対象に応じた関わり方の留意点を挙げます。

##### (1) 視覚障害当事者に対して

- ① ハローワークは視覚障害者本人の的確なニーズを把握すること。そのために、相談の経緯とともに、現在の具体的な困難、これまでの職務経歴、職場の人間関係など職場環境の現状を把握すること。併せて、職場におけるキーパースンの存在を把握すること。
- ② ハローワークは、当該視覚障害者の障害の受容の状況を把握し、就労継続意欲の維持・喚起を図ること。
- ③ ハローワークは、当該視覚障害者の雇用不安を軽減するためにも、現在の雇用を継続することを第一に支援を行っていくことを明確に示すこと。併せて、支援団体、ロービジョンケア、生活訓練、職業訓練等の必要な情報を提供すること。

##### (2) 事業主に対して

- ① ハローワークは、まずは当該事業主を繋ぎ止め、キーパースンの存在を確認し、視覚障害リハビリテーションへの道筋を明らかにし、事業主の不安感や負担感を軽減すること。その上で、視覚障害に関する正しい理解を図り、「見えない＝何もできない」という誤解や偏見に基づく誤った固定観念を払拭し、中途視覚障害者が働くことをイメージできるようにすること。
- ② ハローワークは全盲者でも音声パソコンを使用して事務的職務は可能なことの就労事例を紹介し、視覚障害者の職域拡大に対する正しい理解を図ること。併せて、本人の雇用継続の希望を伝え、雇用継続に向けた努力への協力と支援を働きかけること。
- ③ ハローワークは必要に応じて、訓練施設、福祉制度、助成金制度、復職（職場復帰）事例などの情報を提供すること。また、訓練施設、訓練現場、復職事例の見学を促し、それらに同行すること。特に、復職事例の見学には、できるだけ本人も参加できるようにすること。

##### (3) 産業医に対して

- ① ハローワークが視覚障害を有する社員の眼科的問題について産業医から相談を受け

### Ⅲ コーディネート

たときは、ロービジョンケアのできる眼科医に繋ぐよう情報提供をすること。具体的には、日本ロービジョン学会に連絡をとるよう助言すること。

- ② 産業医が、在職中の中途視覚障害者の雇用継続の問題について人事当局から意見を求められたときは、ロービジョンケアのできる眼科医をはじめ視覚障害者の職業訓練施設などの専門機関の意見を参考にしながら判断をするよう助言すること。
- ③ ハローワークは、産業医が具体的な復職事例を知りたいと望んでいる場合、ロービジョンケアを受けて復職し、雇用継続を果たした事例などを紹介すること。具体的な事例については、中途視覚障害者の復職を考える会（タートルの会）が多数の事例を把握している旨、情報提供をすること。

#### （４）眼科医等に対して

- ① ハローワークは、視覚障害者に対する就職支援を行う機関として、新規就職だけでなく、在職中の中途視覚障害者の雇用継続支援を行うことを、まず眼科医等に理解させること。その上で、眼科医等が患者である当該視覚障害者に対して、就労（継続）の可能性があることを理解させるよう、視覚障害者の就労に関する情報を提供すること。
- ② ハローワークは眼科医等及び当該事業主に対して、重度障害者介助等助成金の「健康相談医師の委嘱」に関する情報を提供するとともに、特に眼科医等に対し、当該事業主及び当該視覚障害者に対する、本人の保有視機能の活用と必要な視覚補助具等について専門的助言・指導の実施をお願いすること。

なお、重度障害者介助等助成金の健康相談医師の委嘱に関しては、平成 19 年 4 月 1 日より、対象障害者の範囲の拡大が行われ、網膜色素変性症、糖尿病性網膜症、緑内障等による視覚障害がある者が加えられた。

- ③ ハローワークは眼科医等に対し、復職等に際して事業主が診断書等を求めた場合の記載内容について助言すること。記載内容次第では、復職の判断がつかなかったり、復職を困難にすることもあり、「就労は可能」であることが読みとれなければ意味がないこと。また、病気休暇や休職に際して、「療養を要する」とする診断書を求められることがあるが、網膜色素変性症のように治療によっても治癒しない疾患については、「療養（歩行、点字、音声パソコン等のリハビリテーションを含む）を要する。」のように、療養の中身がリハビリテーションを含むことを明記するよう助言すること。

ちなみに、ハローワーク及び眼科医等は、平成 19 年 1 月 29 日に人事院から各府省等人事担当課長宛てに出された「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて（通知）」を理解しておく必要があること。国家公務員が途中で視覚障害になった

職員のリハビリテーションについて、これまではリハビリテーションが認められなかったことについて、「療養と研修」の両面から可能とするように解釈を変更したもので、この趣旨は、診断書等の記述において官民間わず参考になる。つまり、「社会復帰のためのリハビリテーションであってもそれが医療行為として行なわれるものであれば、病気休暇の対象となり得るものであり、負傷又は疾病が治る見込みがない場合であっても、医療行為として行なわれる限り同様である」と、病気休暇等に関する療養の解釈が明確に示されたことを参考にして、診断書等にリハビリテーションの内容を具体的に記述することが望ましいこと。

なお、見出しを「眼科医等」としたのは、脳疾患、糖尿病、その他難病など、視覚障害の原因によっては、眼科医以外の医師などが対象となる場合もあることによる。もちろん、コメディカルスタッフの場合もあること。

#### (5) 訓練施設に対して

- ① ハローワーク及び訓練施設は、訓練目標に対する達成の度合いと、技能向上の状況を確認すること。また、訓練成果については、職場の関係者を招いてデモンストレーションを行うこと。
- ② ハローワーク及び訓練施設は、実際の職場環境に合わせて訓練内容を調整し、適合させること。そのためにも、訓練施設側と職場の関係者がお互いに訪問し合うなど、顔の見える関係を構築し、情報交換、意見交換を図ること。
- ③ ハローワークはその地域に訓練施設がない場合、視覚障害者支援団体などとも相談し、他の方法を検討すること。

### 5. コーディネートの事例

#### 事例1：「ハローワークがコーディネートをした事例」

～他の視覚障害をもっている人たちはどのようにして働いているのだろうか。心強く感じたハローワークの対応～

1級建築士で住宅設計業務などを仕事としている30代女性。一人暮らし。新生血管黄斑症を発症し、視力は左0.2、右0.02、中心暗点が認められ、身体障害者手帳を申請中（5級相当）。

眼底出血のため、見ようとする部分が黒い影になり、仕事を続ける事が困難になりました。4カ月の病気休暇の後、2年間の休職届を会社に提出し、月1度上京して通院していました。そのとき、本人が一番知りたかったのは、「他の視覚障害者はどのように仕事をしているのだろうか。」ということでした。

眼科の視能訓練士からタートルの会を紹介してもらい、そのメーリングリストにも参加しました。また、眼科受診で上京の際、タートルの会の交流会にも参加し、多くの仲間の復職の体験を聞き、励まされ、助言も得て、復職を目指す決意を強くしました。

また、その視能訓練士に同行してもらいながら、視覚障害者の継続雇用や再就職などの情報を得るために、都内のハローワークへ出かけて相談しました。ちなみに、その視能訓練士から、「都内のハローワークに視覚障害者の就労に詳しい人がいるので、一緒に相談に行きましょう。」と誘われました。そして、「地元のハローワークとも連携して支援しましょう。」とも言われました。

一方、地元のハローワークに相談に行くと、担当者から、「手帳取得後、会社と具体的な復職の話を進める際には同席しましょう。復職に必要な技術や、県内の視覚障害者の就職状況などもよく調べ、できるだけ力になりましょう。」と言われました。また、「都内のハローワークから、貴重な事例など、有益な情報を送ってもらっています。」とも言われ、このようなハローワークの対応を大変心強く思いました。

主治医の所見では、予後においても現状の視力は維持できるのではないかとのことでした。画面の文字も2センチ角ぐらいの拡大で対応可能で、音声は絶対に必要ではないけれども、併用するのが望ましい状態でした。建築士の仕事を続けるために、どのような環境にすると、CAD操作が可能となるか、または不可能なのかについては、このことに詳しい障害者職業総合センターの研究員に相談しました。

そのようななか、人事当局からショールームの仕事ができないかの打診がありました。これをきっかけに、今後の必要な訓練や配慮して欲しいことについて話し合う必要があると思っていたところ、病気が再発してしまいました。このようにして、病状は一進一退を繰り返していましたが、休職期限が満了となる前に復職が決まりました。この間に会社合併があり、異動に伴い転居がありました。

ほとんど職場環境も整っていないなか、ルーペを何種類か使った事務処理の仕事をする事になりました。上司に 拡大読書器と専用パソコンの必要性を訴えつづけた結果、障害者雇用情報センターの機器貸し出し制度を利用し、対応してもらいました。その後も、職場環境は万全とはいえないなかでも、職業センター、当事者の支援団体などにも繋がり、仲間にも支えられながら、雇用は継続されています。

本事例では、眼科の視能訓練士により、タートルの会とハローワークに繋がりました。特に、ハローワークの心強い支援が復職とその後の雇用継続を可能とした事例です。



### 事例 2：「職業センターがコーディネートをした事例」

～両眼眼球破裂でも、本人の努力と可能性を信じ、ロービジョンケアを受け、職業センターなどの支援で職場復帰～

大手ゼネコンの現場監督の 30 代前半の男性。家族は、妻と子供 2 人。開放性頭蓋骨骨折、脳挫傷、眼球破裂。視覚障害 1 級。

頭蓋骨骨折による外傷の治療が終わった後、ロービジョンケアを開始した眼科医から直接タートルの会に、「本人に会って、話を聴いて欲しい」という連絡がありました。それを受け、家族ぐるみで面談をし、視覚障害者を取り巻く状況について話し合い、これまでの職務内容、家族の状況などを把握しました。また、本人は愛社精神が旺盛で、復職したいという意志があることもわかりました。そこで、職場復帰の可能性と、そのためには何が必要かを一緒に確認しました。眼科医から会社に対して、視覚障害者の職業、復職事例、その他必要な情報を提供し、本人からは復職への意志を伝えました。会社からは、「本人の希望がかなうよう応援します。あせらずに頑張るように。」という温かい励ましがありました。ロービジョンケアにより、歩行、パソコン、点字の基礎を習得した後、国立視力障害センターで生活訓練、日本ライトハウスで職業訓練を受けて復職へという基本的な方向性を確認しました。

しかし、復職までには、紆余曲折も予想されるため、事業主から、専門機関である職業センターに対して、復職までの支援をお願いしました。そして、職業センターのコーディネートにより、本人の希望通り、国立視力障害センターと日本ライトハウスで訓練を受けて復職を果たすことができました。

なお、日本ライトハウスでの訓練期間中に、職業センター同士の連携により、実際に中途失明で職場復帰をした社員が働く会社を紹介してもらい、本人と妻が見学しました。このことにより、本人と妻はもとより、同行の人事担当者も復職へのイメージづくりができ、本人はその後の訓練にも力が入りました。また、会社の担当者は、日本盲人職能開発センター主催の全国ロービジョンセミナーにも参加するとともに、実際に全盲の視覚障害者が事務職で働く現場を見学しました。さらにまた、訓練期間中、本社長自ら訓練現場を訪問し、本人を励ました。

日本ライトハウスでは、JAWS（スクリーンリーダー）の操作を中心に訓練をしました。会社の支店を指導員と一緒に訪問し、実際の社内 LAN システムを検証し、実地体験もしました。

本事例からいえることは、当初は、眼科医が司令塔となり、コーディネータ役を担っていたものですが、職業センターに相談をした時点から、職業センターがコーディネータ役を担って復職まで漕ぎ着けました。何れにしても、会社の理解と協力、本人の努力があったからこそ復

職が実現できたといえます。事故発生から復職までの期間は3年弱でしたが、今もなおロービジョンケアは続けられています。当初を知る者としては、この間の本人の変化には目を見張るものがあり、人間の、環境の変化への適応力の偉大さと、周囲の人々に大きな励ましを与えていることを感じます。

#### 事例3：「眼科医がコーディネートをした事例」

～「補助具など視覚的配慮をすれば、業務遂行が可能」という診断書で分限免職の壁を跳ね返す～

両眼のレーベル遺伝性視神経症の40代男性、団体職員、家族は妻と子供2人。身体障害者手帳2級（矯正視力は右0.03、左0.01）。

急激な視力低下があり、休職し、ある大学病院の眼科に入院しましたが、治療の効果はみられず、神経内科の治療も併せて受けるようになりました。その神経内科の医師から、ロービジョンケアを行っている眼科医を紹介されました。

本事例の場合、休職中に、最初の病院の内科医からロービジョンケアのできる眼科医に繋がりましたが、これがなければ、おそらく退職に追い込まれていたと思われます。復職までに、ロービジョンケアを行っていた眼科医がタートルの会と連携しながら、ロービジョンティーチャー、職業カウンセラー、職業訓練指導員、弁護士などの職種の人と関わり、これらをコーディネートしました。

まず、眼科医は、神経内科から紹介されて来院した本人と妻に対して、改めて障害を告知するとともに、障害の受容を図りました。最初にタートルの会に繋ぐ際には、本人の希望を確認し、本人を目の前にして、直接電話をかける形をとりました。（この方法により、個人情報保護の問題はクリアされます。）タートルの会は、直接連絡を取り、本人や妻の揺れ動く気持ちを支えました。電話による相談の他に、眼科医の働きかけで、直接個別面談も行いました。本人の状況は、眼科医と連絡を密にすることで、常に共有できていました。

本人とは、パソコンの活用、安全な通勤、福祉制度の活用、職場での処遇面の問題などを話し合いました。

ロービジョン訓練については、固視・眼球運動訓練、補助具の選定と訓練、拡大読書器などを使った文字処理の訓練を行いました。

職業訓練については、ロービジョン訓練を終えた後、まず、職業センターでOA講習を受けました。さらに、日本ライトハウスでスキルアップのため、入所して訓練を受けました。

職業センターでの訓練中、タートルの会は職業カウンセラーの訪問を受け、復職事例と今後の支援について意見交換をしました。職業センターは地元の障害者雇用促進協会とともに、本人を同伴し、事業主に対して復職の実現をお願いしました。しかし、元々「事業主は見えなく

てはできる仕事はない」という立場をとっていましたので、復職を拒否し、本人に対して、さらに1年間の治療専念を命じました。

復職を拒否されることはある程度想定されていたので、本人は、スキルアップのために日本ライトハウスに入所し、本格的な職業訓練に専念しました。日本ライトハウスでの訓練中に、事業主と復職について話し合いの場がもたれました。事業主からは、「県からの文書に従って、事業主の指定する医師2名の診断書によって判断することになるので、症状の回復が認められない現状では、復職は認められない」と言われました。その後、日本ライトハウスの指導員は職場環境の把握も兼ねて事業所を訪問し、本人とともに、事業主との間で復職について協議し、本人は改めて復職の希望を伝えました。これに対し、事業主から、県の担当者と協議の結果、原職での復職は無理と考えており、最終決定は県が行うと告げられました。

タートルの会は、所定の訓練を終えても、復職を認めようとしないことに対して、職場の最高責任者とそれを指導監督する県知事の双方に対して、視覚障害者の復職・就労事例などを添えて、嘆願書を送付しました。本人も、県知事に対して、復職を願う直訴の手紙を送付しました。

一方、主治医である眼科医（A）は、「補助具など視覚的配慮をすれば、業務遂行が可能である」という診断書を提出しました。しかし、事業主はこれを認めず、いわゆる分限免職規定を盾に、事業主の指定する医師2名以上（B、C）の診断書を求めました。その結果、Cの診断書には就労は可能である旨が記述されていましたが、Bの診断書には就労の可否について記述されていませんでした。結局、事業主はAの診断書を認めることを言明するに至りました。ようやく復職が実現するかに見えた時、突然、1年後には退職を迫られるような条件に同意するよう求められました。もはや最悪の事態に備えて、非公式に弁護士にも相談しました。そのようななか、急転直下に復職が実現しました。

このように、紆余曲折がありましたが、復職後の状況は、極めて良好です。復職に際しては、助成金制度を利用して拡大読書器、スキャナー、音声変換ソフト、デジタルルーペなどの各種機器の整備を行いました。日本ライトハウスの指導員のフォローを得ながら職場環境にも慣れ、本人が最も能力を発揮できる部署に職場定着が図られました。本人の存在は、職員全体に影響を与え、職場のノーマライゼーション実現にも寄与しています。

本事例において、特に問題になったのが、診断書と解雇を巡る問題でした。事態を困難にした背景には、事業主に「目が見えなければ仕事はできない」という旧態依然とした偏見があったことです。そして、その事業主が復職を認めることになったのは、ロービジョンケアを行ってきた医師の「就労は可能」とする診断書と、本人の確固たる復職への意志であったといえます。

事例4：「当事者の支援団体がコーディネートをした事例その1」

～ワラをも掴む気持ちでの電話から、社内キーパースンとも連携し、雇用継続へ～

外資系オーディオ・通信機器メーカーで海外取引業務を担当していた40代半ばの男性。家族は妻と子供2人。黄斑部変性症で、視力は右0.05、左0.07、中心暗点があり、視覚障害4級。

普通に印刷された文字が読めなくなり、ディスプレイ上の0、9、8の判別も困難でした。そんなとき、上司から、業務分担の変更即ち目を使う部署への配置転換の話がありました。3カ月にわたり異動を迫られ、断ったら解雇されると思うと、どうしてよいかわからず、精神的にも窮地に追い込まれ、出社できない状態になりました。

以前、NHK ラジオ第2放送『視覚障害者のみなさんへ』を聞き、タートルの会の電話番号を書き取っていたことから、ワラをも掴む気持ちで電話をかけてきました。その悲痛な訴えに、緊急に相談会を開きました。個人的にハローワークの職員にも参加してもらい、助言を得ました。

そのとき、本人は、身体障害者手帳を取得したばかりで、拡大読書器も申請中で、まだ自分に適合したルーペなどについての情報も持ち合わせていませんでした。

相談をするなかで、「すぐにでも別の部門に異動するか、さもなければ、今の目の状態では、そのまま退職に追い込まれてしまうのではないか」という強い不安を抱いていることがわかりました。これに対して、「まずは、今の仕事を続けるためには何が必要か」を基本に話し合いました。その結果、リハビリテーションなしには仕事の継続には無理があること、職場の関係者に自分の目の状況を理解してもらうこと、当面、今の仕事なら文字を拡大し、音声に対応させることで十分に可能であること、本人が、リハビリテーションを受けたいと意思表示をする必要があることなどを確認しました。

その目的を達成するために国立身体障害者リハビリテーションセンター病院第三機能回復訓練部（以下、ロービジョンクリニック）と障害者職業総合センター職業センター（以下、総合センター）、日本盲人職能開発センターなどに繋げる方向で、スケジュールを確認しました。また、会社内のキーパースンとして健康管理センターの保健師の存在が判明しました。そこで、その保健師にリハビリテーションと継続雇用に関する情報を提供し、必要な協力をお願いすることにしました。

早速、職業センターに相談し、本人、会社の保健師、当会会長の3人が同席し、職業訓練（職業講習）について話し合いました。その結果、ロービジョンクリニックで相談をしたうえで、総合センターで職業講習を受けることにしました。

まず、ロービジョンクリニックでリハビリテーションに向けて単眼鏡・ルーペを選定してもらい、1カ月ほど貸し出しで試用させてもらいました。パソコンに関しても、Windows95上での

画面拡大及び音声によるガイドのデモンストレーションをしてもらいました。

結果的に、総合センターでの1カ月の訓練予定を1週間で切り上げて復職に至りました。訓練の扱いについては、会社の保健師が人事部に働きかけ、特別に研修として認めてもらうことができました。また、総合センターの配慮により、会社のパソコンで訓練を受けることができました。

会社から持ち込んだパソコンに音声化ソフトとズームテキストをインストールしてもらったとき、「音声が出て、流暢な英語読みをする。文字は拡大されて見える。これは、自分のために開発されたのではないかと錯覚しました。」と驚き、精力的に訓練に励みました。

この事例では、社内のキーパースン（健康管理センターの保健師）が文字通りその役割を果たしてくれました。加えて、タートルの会を中心とした関係者の連携プレーで成功したといえます。しかし、もし本人がタートルの会の存在を知らなかったら、退職へ至っていたかも知れません。

もう一つ、成功の背景には、総合センターの職業講習が、随時柔軟な対応をしてくれたことがありました。しかし、残念なことに、今日ではこの制度は廃止されています。ちなみに、職業センターにおける職業講習（OA講習）については、年々縮小傾向にあります。視覚障害者にとっては訓練施設が少ないため、この制度が残されているお陰で就職や雇用継続に繋がり、視覚障害者にとっては貴重な社会資源となっています。

本人から、「思い余っての一本の電話から」と題し、「このようにして、私のために多くの皆様の手助けをいただき、心の底から御礼を申し上げます。『死を何度となく考えておりました』ので、本当に感謝の気持ちで一杯です。」と手記が寄せられました。

#### 事例5：「当事者の支援団体がコーディネートをした事例その2」

～円満退職後、再就職を目指して、改めて基礎からリハビリテーションを～

網膜色素変性症の40代前半の女性。視覚障害があることを理解してもらったうえで、福祉施設の事務職で就職し、最初の頃は特別な配慮を受けなくても仕事できていました。その後、徐々に視覚障害が進み、作業環境の改善が必要になりました。職業訓練を受けていたときの施設の職員にも相談し、拡大読書器の設置や職場介助者制度の利用などへの配慮を求め、交渉を重ねました。しかし、希望を認めてもらえないまま年月が経過し、このままの状態雇用継続をしてもらうか、退職して再就職を目指すかの決断を迫られました。

タートルの会が相談を受けたのは、事業主に対して改善を要望するところからですが、相談の重点は、できるだけ有利な条件で円満に退職し、今後の職業訓練に繋げるということでした。実質的に退職勧奨を受けていましたので、それまでの経緯を説明しながら職業センターに繋ぎ

ました。事業主に対しては、本人を通じて職業センターに相談に行くようお願いするとともに、職業センターからも事業主に対して相談の場への同席をお願いしました。基本的には雇用継続を前提に交渉をしましたが、やはり雇用継続は難しく、退職を選択するに至りました。しかし、職業センターが事業主に対して雇用継続の働きかけをするなかで、再就職へ向けた訓練期間中の所得保障など、本人にとって有利な退職の条件を提示してもらうことができました。そして、生活訓練を受けた後の職業訓練のことを考えて、引き続き職業センターに関わってもらいました。特に職業訓練の受講指示を受けるに当たっては、ハローワークに同伴していただき、スムーズに職業訓練に繋げてもらいました。

生活訓練では、ロービジョン訓練（残り少ない視野の活用）と歩行訓練（雑になっていた白杖の正しい使い方）を重点的に訓練し、他に点字、調理、ハンドライティング、感覚訓練などを受けました。職業訓練では、パソコンを音声ソフトを使用して操作できるようにし、スキルアップを図りました。そして、再就職にチャレンジした会社は１年間で５０社ほどに達し、結果はほとんど書類審査で門前払いでした。そのなかで、幸運にも面接を受けることができたのが１社のみ、それが今の会社です。現在、総務部に属しながら、パソコンを使ってできる作業を積み上げていっています。

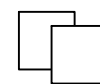
当会は本人の働き続けたいという強い意志に依拠しながら、終始本人の相談役となりました。このようにして、職業センター、ハローワーク、生活訓練施設、職業訓練施設との連携を図りながらの再就職でした。

本人は、当時を次のように振り返っています。「現在は周辺にわずかな視野が残ることと左目の中心に針の穴を覗くよりも小さい視野があるのみとなりました。見えづらいことをなんとか隠しながらすごしていたところもあって、自分というものをなかなかさらけ出せなかった感じがしています。文字を読むことが難しくなるとミスすることもあり、『目の見えない人にしてもらう仕事がない』と、今思えばパワーハラスメントと思えることを何度となく言われるようになったのです。間違いをなくすためにも拡大読書器や職場介助者の導入を頼みましたが拒否され、あはき（あんま・鍼・灸）の勉強をしたらどうだと言われました。私としては目が悪くても事務職ができるよう、職域を広げていけるよう考えていきたいと思っていたので反発しました。もちろん、あはきという立派な資格を得ることも十分に考えてもいました。目が悪くなって不自由なことはたくさんあります。しかしたくさんの人に支援、指導していただき、またたくさんの方と出会えることや見えていたら気付かないようなことに気づき、家族や多くの人に感謝の気持ちを持てるのも悪くないかなと思えることが多くなりました。」

また、アビリンピック（障害者技能競技大会）に出場したときのエピソードを次のように述べています。

「社長自ら『他の障害を持った人たちやグループの人たちにも勇気を与えることだから応援に行く。』と言われたということを上司から聞き、今まで勤めていたところでは考えられないことと感激しました。社員全員と言葉を交わせたわけではありませんが、みんな穏やかで温かい職場にこれからもがんばろう！と思わずにはいられませんでした。」

## IV 制度とコンプライアンス



### 1. はじめに

障害者の雇用の促進等に関する制度とコンプライアンス（法令遵守）について取り上げ紹介します。

障害者の雇用に関し直接的に関係する主な法令は、「障害者基本法」と「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法）」です。

障害者基本法では障害者のための施策に関し、障害者があらゆる分野への参加の促進を図るための国及び地方公共団体の責務などを定め、障害者雇用促進法では雇用の促進と安定を図るための措置に関し、障害者である労働者の自立のための努力、事業主、国及び地方公共団体の責務、公共職業安定所の努力、雇用率などの規定等が定められています。また、労働基準法や国家公務員法などで、「解雇」または「分限免職」等の規定が別に定められています。

これらの制度が、企業の社会的責任（CSR）の理念に基づき、良心的に運用されれば、障害者をまっさきに解雇処分の対象にしたり、あるいは、処分はしないものの漫然と放任していたりするようなことはなくなるはずです。現実には、職務遂行能力を向上させるためのリハビリテーションの受講が遂行されなかったり、何とかして当たり前に働かせようとする前向きな努力がみられない事例が残念ながら散見されます。

視覚障害者の雇用の促進を図るためには、実は事業主と障害当事者が一体となって「安全移動のための歩行訓練や、音声ソフトを用いたパソコン操作の訓練などのリハビリテーション」をまず受講できる仕組みをルール化し、視覚障害者となった場合、そのルールによりリハビリテーションが受けられるようにする必要があります。

### 2. 雇用率制度について

雇用率は、今更いうまでもなく、障害者の雇用の歩みを見る重要な指標です。そして、的確な制度の運用を図ることによって、雇用率は改善されるはずです。しかし、現実にはそうならないところにもどかしさを感じます。また、全体の中における視覚障害者の雇用率が公表されないため、視覚障害者の雇用の状況を正しく把握することができません。

障害者雇用の目的は、社会連帯の理念に基づき、各事業主が平等に障害者を雇用することにあります。すなわち、障害者の雇用については、原則として、平等の割合により障害者を雇用すべきものと考えられております。平等の割合が法定雇用率ですが、割り当てら



れた法定雇用率は、民間企業：1.8%。特殊法人：2.1%。官公庁：2.1%。厚生労働大臣の指定する教育委員会：2.0%。となっています。

雇用率は企業全体について適用されます。具体的には、企業は、「法定雇用障害者数＝（企業全体の労働者数－除外率相当数）×障害者雇用率」で計算される法定雇用障害者数以上の数の障害者を雇用する義務があるということです。計算上生じた1人未満の数は切り捨てます。企業が雇用障害者数を数えるときは、障害者のうち重度障害者については、1人をもって2人雇用しているものとみなすことになっており、これをダブルカウントと呼んでいます。また、短時間労働者については、重度障害者と精神障害者に限り算入することができ、短時間重度障害者は1人として、短時間精神障害者は0.5人としてカウントすることになっています。

なお、ここで登場する「除外率」というのは、その職務の性格から一律に雇用率を適用し雇用義務を課すことはなじまない職種があると考えられたため、「身体障害者等が就業することが困難であると認められる職種」が相当の割合を占める業種ごとにあらかじめ定められている率のことです。この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点などから問題があること、職場環境の整備等が進んでいる実態と合わなくなっていること、また、政府全体で進めている資格欠格条項の見直し等の事情を踏まえ、平成14年の障害者雇用促進法改正により、廃止に向けて段階的に縮小することとされ、平成16年4月1日より全業種10%ポイントずつ引き下げられました。

ところで、一般の企業の法定雇用率が1.8%と定められているのに対し、現状は1.4～1.5%（注：平成18年6月1日現在では、1.52%）にしかなくなっていないなど、法令遵守が必ずしも良好になされていません。

これを受け、厚生労働省は指導を強化していますが、以下は、それに関する新聞記事です。

- ① 厚生労働省は、教職員への障害者雇用の取り組みが遅れている都道府県教育委員会について、2008年までに「10教委で法定雇用率（2.0%以上）を達成する」などの具体的な数値目標を設定し、雇用促進を指導する方針を決めた（読売新聞、2006年9月12日）。
- ② 厚生労働省は、障害者の法定雇用率（従業員に占める障害者の割合、1.8%）を達成していない企業に対する指導を来年度から強化する。これまで指導対象は、雇用率が「1.2%未満」などの企業だったが、これを「全国平均未満」に切りかえる。今年6月時点の平均雇用率は1.49%。指導強化で平均雇用率が高くなれば、それに伴い、基準も年々厳しくなる仕組みだ。法定率未達成の企業に対しては、「雇い入れ計画」の提出

を求め、3年で達成しなければ企業名が公表される（朝日新聞 2006 年 11 月 12 日）。

なお、障害者雇用促進法は、一定の規模の企業に対し法定雇用率を下回る人数一人につき月額 5 万円の「障害者雇用納付金」を納める義務を課しています。しかし、一部の企業にこの納付金を支払えばすむといった法令の趣旨に反した風潮があり、制度の主旨を認識させ法令遵守を徹底させるべく、企業名を公表するなど、より一層の指導の強化が望まれます。

### 3. 中途視覚障害者の雇用の継続に対する行政の新しい取り組みについて 「人事院、厚生労働省通知の意義」

人事院は、人生の途中で視覚障害を受障した者の就労継続に必要な歩行、音声ソフトを用いたパソコン操作訓練等のリハビリテーション受講の根拠となる通知を平成 19 年 1 月 29 日付けで各府省庁（都道府県等含む）あて発出しました。

これまで中途視覚障害者の多くはリハビリテーションの機会が与えられないまま、就業規則等法令の休職期間満了をもって自己都合退職等の処分を受け、悔しい思いをしてきました。今回出された通知は中途視覚障害者には何らの制度もなかったものを見直したもので、雇用の継続を促進する画期的な制度の改善です。

職業リハビリテーションとは、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ること」をいいます（障害者雇用促進法第 2 条）。事業主と障害当事者間において、相互協力関係のもと、職業訓練等が行われるようになれば、障害者の雇用は改善され、ひいては安定雇用に繋がると考えられます。しかしながら、現実には、このリハビリテーションが雇用主、障害当事者、医療関係者等の間で認識されていなかったり、あるいは、制度が実行されていなかったというのが実態です。

その背景は、タートルの会が設立 10 周年を記念して全国を対象として実施して取りまとめた調査「視覚障害者の就労の手引書＝レインボー＝」で指摘された、行政の指導不足や雇用主の「見えない者ができる仕事はない」、「心理的ケアが必要」等、視覚障害者の就業に消極的な考えがあることも災いしていることが指摘されています。根本的には、リハビリテーションを受講させようとした時、根拠となるものがなかったこと、具体的な手順等が定められていなかったことが最大の要因だったと考えられます。

人事院と厚生労働省は、これらのしくみを補充し得る通知を平成 19 年 1 月と 4 月にそれぞれ発出しました。

人事院は、リハビリテーションへの移行を促進することに大きな役割を果たすことが期

待される「1 病気休暇の運用について」と「2 研修の運用について」の2本立てからなる「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて（通知）」を平成19年1月29日付け（即日適用）を各府省庁（都道府県等含む）の人事担当課長あて発出しました。（原文は資料編に掲載）

前者は従来、治る見込みのない疾病は療養の範囲に含まれないとしていたものについて、「社会復帰のためのリハビリテーションであってもそれが医療行為として行われる限り、負傷又は疾病が治る見込みがない場合であっても病気休暇の対象となり得るものである」と、これまで認められていなかった「治る見込みがない場合」も療養の範囲に含まれると解釈の範囲を拡げ、病気休暇によりリハビリテーションを受けられると改めました。

後者は、音声パソコン操作訓練などを研修扱いにするというもので、健康な職員の研修の根拠規定をそのまま適用し、根拠を明確にして公平な扱いとしました。「負傷又は疾病のため障害を有することとなった職員の能力、資質等を向上させることを目的として実施される、点字訓練、音声ソフトを用いたパソコン操作の訓練その他これらに準ずるものは、研修に含まれるものである」と明示し、障害者が受講するリハビリテーションにも適用するようにしたものとして、画期的な内容です。

人生の中途において、治る見込みのない負傷または疾病を受傷した者にとって、それまで培ったノウハウを活かし、働き続け貢献したいと強い意欲をもっているにもかかわらず、職務の遂行に必要な音声パソコン等の操作訓練を受講できなかったため、希望が叶えられ得ない状況にありました。今回、健常者を対象として定められている研修制度を適用することとしたこの通知は、これまで夢物語に近かった課題を一気に前進させました。

この通知が及ぼす効果については、「①障害を受障した当事者が、早めに職務能力の向上に対処できることが期待されること、②障害者を抱えることになった所属長は、抱えていた難題に対する根拠が明示されたことで対処しやすくなったこと、③研修の受講の結果職務効率を何倍も高めることとなり、人材の効率的活用ができること、④仕事のはかどるようになれば当然、安定雇用につながる事が予想されること、⑤雇用が安定すれば障害者の経済的自立が図られることになり、家庭の崩壊が防げること、⑥そして名実ともに法令の遵守が図られること」等のことが期待されます。

研修の実施主体者は各府省庁あるいは各都道府県等であり、かつ、対象者は公務員に限られているという限定的なものですが、今後はこの研修制度が周知徹底され、実際に活用されることが求められます。そして、通知書の主旨が広く民間企業へも波及し、視覚障害者の就労環境の改善に繋がっていくことが期待されます。

この人事院通知の後、タイミングよく、厚生労働省から各都道府県労働局あてに「視覚

障害者に対する的確な雇用支援の実施について」という通知が発出されました。本通知は、在職中に視覚障害となった者の雇用の継続が大きな課題となっていることを明確にして、ハローワークによる支援を具体的に指示したものです。今後は専門機関としてのハローワークが、視覚障害者の就労継続の立場で行政指導を的確に実行し、着実に成果を上げていくことが求められます。

ちなみに、イギリスでは「DDA＝障害者差別禁止法」において、途中で障害になった場合復職に向けたリハビリテーションを在職のまま受講できる権利が規定されているといわれます。フランスでは、「障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」（2005年2月11日法）が制定され、リハビリテーション休暇制度が創設されました。わが国は、まだイギリスやフランスには及びませんが、この2つの通知には大きな意義があります。

#### 4. 解雇または分限免職と障害者の雇用の促進との関係について

途中で視覚障害となった者に対する雇用主の対応の多くは、文字処理ができない者ができる仕事はないから新しい技術を身につけて新たな人生のスタートを切ってほしいとして、労働基準法あるいは国家公務員法に定められている「社員あるいは職員が障害または疾病により職務の遂行が困難になったような場合、解雇あるいは免職できる」という規定を優先する傾向が見られます。また、その延長線上にある障害者雇用促進法にある雇用継続を実現するためのリハビリテーションへの合理的な配慮がなされていない事例が散見されます。その結果、障害者は雇用主側の協力を得られないまま、放任されたり、場合によってはいやがらせがあったりしていたたまれなくなり、障害者自ら退職の道を選択せざるを得なくなり、休職に追い込まれ、期間満了をもって退職させられる事例が少なくありません。

民間企業関係では、平成16年1月1日から施行された改正労働基準法に基づき、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、無効とする」（労働基準法第18条の2）こととされています。また、労働者の業務上の負傷、疾病による休業期間とその後30日間及び産前産後の休業の期間においては、解雇が禁止されています。就業規則に解雇の事由を定めるに当たっては、これらの法律の規定に抵触しないことが必要です。

厚生労働省は、民間中小企業のために「小規模事業場モデル就業規則」（社団法人全国労働基準関係団体連合会が厚生労働省の委託を受けて作成）を示しています。このモデル就業規則では、（普通解雇）（第40条）に解雇できる場合を列挙していますが、これが、平成15年11月に改正され、障害に関連する部分が次のように改められました。

改正前：「精神又は身体の障害により、業務に耐えられないと認められたとき」

改正後：「精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき」

つまり、このことにより、障害があるから直ちに解雇に繋げることは適正な雇用管理ではないとされ、雇用継続のための配慮が求められています。実際にこの改正されたモデル就業規則のように、就業規則を変更した企業がどれだけあるかわかりませんが、各企業においても、この趣旨に沿った改正ができるだけ速やかに行われるよう望むものです。

一方、国家公務員等の場合、本人の意に反する処分を受ける場合は任命権者が指定する医師2名により診断され、その疾患又は故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに耐えないことが明らかな場合とするとされています。

障害者の雇用の促進を図るためには、これら解雇や分限免職規定などと障害者基本法などが個々ばらばらに運用されるのではなく、繋がりををもって運用されるようになることがまず最優先事項です。同時に、仕事のやり方の工夫や訓練について、障害者本人にまかせきりにするのではなく、具体的な訓練などが雇用者側と障害者とが一体となって、計画され、実施されるようにしなければなりません。

企業が障害者を抱えたとき、どのように対処していいか不慣れなこともあり、その対応策にとまどうことがあるのも現実です。人事担当者においては、視覚障害者を抱えた場合に備え、歩行訓練や、音声パソコン等の操作訓練というリハビリテーションが必要なこと、その訓練を行う施設はどこにあるかという、基本的な事項を常日頃から備え置く必要があります。

前述の人事院通知は、健常者を対象に制定されている「職員の研修制度」を視覚障害者にも適用して運用しようとするものです。よって、各企業においてもそれぞれの研修制度を障害者にもスライドして適用し、リハビリテーションを受講させるようにすれば、放任しておくより会社に対して何倍もの貢献ができるようになります。考え方を一歩進めて、社員の研修制度に反映させて欲しいと考えます。

このように、解雇規定などは非常によく遵守されているのに対し、障害者雇用促進法などは敬遠されがちです。今後は、解雇規定などのように遵守され、企業の社会的責任（CSR）の理念を最大限に考慮し、視覚障害者の雇用について、一層の配慮が望まれます。

## 5. コンプライアンス（法令遵守）について

コンプライアンスは、欧米の企業において、法律や社会的な倫理、規範等の制度を守り、行動する考え方として発達したといわれます。国内においても、食品、自動車、暖房器具

#### IV 制度とコンプライアンス

等あらゆる業界において、消費者・利用者にとって信じられない違法行為や反社会的行為と思われる不祥事が多発していることを背景に、企業等に対する法令遵守が強く求められております。

国民の安全・安心を保证する品質管理、環境保全、障害者雇用等を社会的責任から一歩進めて、コンプライアンスにまで意識の高まりが社会の趨勢となってきました。

日本航空障害者雇用株主代表訴訟は、障害者の雇用に関する法令遵守の観点から極めて象徴的な事件です。「たんぽぽ投資クラブ：日本航空株主訴訟代表・弁護士松丸正氏」のHPから抜粋して紹介します。

##### (1) 株主代表訴訟に至った経緯

この訴訟は、1999年12月17日に東京地方裁判所に提訴され、2000年5月17日には和解が成立したというわずか5ヶ月間で決定した事件です。その背景には、以下のようなことがありました。

- ア. 株主にとって会社がこの法定雇用率を達成しているかどうかは法令遵守と社会的責任の観点から重大な関心事であること。
- イ. 納付金の性格のいかんにかかわらず、1976年に民間企業の障害者雇用が義務化されると同時に納付金制度が創設されて以来、日本航空の経営者が20数年の長きにわたって法定雇用率を大きく下回る状態を放置して、漫然と多額の納付金を支払い続けてきたこと。
- ウ. このことは、善良な管理者としての注意義務に違反し、かつ納付金相当額の損害を会社に与えてきたこと。
- エ. 障害者雇用にかえて納付金を払えばよいとして、法定雇用率達成を怠ってきたことは、取締役（前、現社長2名）としての善管注意義務違背であること。

##### (2) 和解条項

東京地裁民事第8部合議係で成立した和解の内容は、次のとおりです。

- ア. 日本航空は原告らに対し、障害者雇用促進法の、すべて事業主は障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき雇用の場を与える共同の責務を有するとの精神並びにそれに基づく同法の定めに従って、2010年度末を目標に障害者雇用促進法に定められた法定雇用率を達成するよう努力するとともに、前記目標達成の為に2003年度末までに現在の全国平均の障害者雇用率を達成することを確認する。
- イ. 日本航空は原告らに対し、障害者を雇用するため、今後とも、職場環境の改善及び障害者の就労を支援するための補助機器の導入を含む支援体制を推進することを確認する。

ウ．日本航空は原告らに対し、法定雇用率達成に至るまでの間、その年度の雇用率状況を日本航空のホームページで一般に公開する。

エ．原告らは被告らに対する請求を放棄する。

オ．原告らと被告ら及び日本航空は、本件に関し、本和解条項に定める外何ら債権債務が存しないことを相互に確認する。

### (3) 和解に対する評価

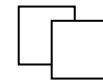
取締役が納付金相当額の損害を日本航空に与えたとして争われてきた事件ですが、和解の結果について、原告のたんぼぼ投資クラブは以下のとおり画期的な和解だったと評価しています。

ア．日本航空側が、社会連帯の理念に基づき障害者に雇用場を与える事業主の共同の責務と、障害者雇用促進法の定めに基づき法定雇用率を達成する努力目標を自ら定めたことは、他企業の範となるものであること。

イ．株主が企業の障害者雇用のあり方に問題を投げかけ、企業がこれを積極的に受けとめ、訴訟がコーポレートガバナンスとしての機能を果たしたこと。

なお、当日の毎日新聞には、2001年5月17日（木）夕刊において、一面のトップに「日航、障害者雇用で和解 法定雇用率「10年までに達成努力」と見出しを打ち、社会面には「障害者雇用拡大に一步」として、厚生労働省が、「大企業ほど、未達成の傾向がある。日本の代表的な企業の和解は影響が大きいのではないか」などとの談話が掲載されました。

## V 視覚障害者の雇用支援制度について



### 1. 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

#### <目的>

障害者の雇用にあたっては、障害者各人の能力と適性を十分に引き出すため、施設・設備・機器などの整備が必要になることが少なくありません。さらに能力開発や雇用管理を行うために特別な措置が求められることがあります。そのため、この助成金制度は、障害者雇用納付金を財源として、事業主が障害者を雇用・継続雇用を図るための特別な措置を行った場合に、経済的負担を軽減し、雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

#### <助成金の種類>

##### ① 障害者作業施設設置等助成金（作業施設・作業設備の整備等を行う事業主への助成金）

障害者を雇い入れるか継続して雇用している事業主が障害を克服し作業を容易に行うように配慮された作業施設または改造などがされた場合や作業設備の整備を行う場合に、その費用の一部を助成します。

#### 支給例

- ・視覚障害者を雇用するために必要とする事務所などの音声ガイド付きエレベーターへの改善設置、要所要所への点字ブロックの敷設  
ただし、雇用するために大がかりな改修や改造が必ずしも必須ということではありません。テナントとして借室していてエレベーターの改善が困難な場合、点字シールの貼付等で代行することもできます。また、点字ブロックの敷設も事業所の所在地管轄自治体や警察との交渉により道路上の敷設や交差点の交通信号機の付加して音響信号を敷設してもらうことが可能です。
- ・ヘルスキーパーを雇用するにあたって、その障害に配慮した施術所の整備（間仕切り工事など）その職務に使用する設備の購入
- ・事務職を雇用するにあたって、音声出力可能なパソコン、拡大読書器の購入

##### ② 障害者福祉施設設置等助成金（福利厚生施設の整備等を行う事業主への助成金）

障害者である労働者の福祉の増進を図るため障害者が利用できるように配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設などの福利厚生施設の整備等をする場合に、その費用の



一部を助成するものです。

**支給例**

- ・ 障害者のための保健休養室の整備、付属する設備の購入

- ③ 障害者介助等助成金（障害のある労働者を支える職場介助者、健康相談医師などの配置・委嘱などを行う事業主への助成金）

**支給例**

- ・ 事務的業務に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱
- ・ 事務的業務以外に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱
- ・ 健康相談医師の委嘱（網膜色素変性症、糖尿病性網膜症、緑内障等による６級以上の視覚障害者、２級以上の網膜色素変性症、糖尿病性網膜症、緑内障による視覚障害者である短時間労働者も対象となり、眼科医に限らず、それぞれの専門医が委嘱できます。）
- ・ 職業コンサルタントの配置または委嘱（重度身体障害者、重度身体障害者である短時間労働者、なお、対象障害者５人以上のための配置または委嘱であることが必要。）
- ・ 在宅勤務コーディネーターの配置または委嘱

- ④ 重度障害者等通勤対策助成金（通勤を容易にするための措置を行うための事業主への助成金）

**支給例**

- ・ 住宅手当の支払
- ・ 通勤援助者の委嘱

なお、支給対象視覚障害者は、視覚障害の１～３級の手帳所持者になります。

- ⑤ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金（重度身体障害者、知的障害者、または精神障害者を常用労働者として多数雇用し、施設などの整備を行う事業主への助成金）

- ⑥ 障害者能力開発助成金（障害者のための能力開発訓練を行う事業主や能力開発訓練を受講させる事業主への助成金）

## V 視覚障害者の雇用支援制度について

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練を行う事業主、またはその団体、社会福祉法人等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備等を行う場合、その能力開発訓練事業を運営する場合、事業主が障害者に対して能力開発訓練を受講させる場合、その費用の一部を助成するものです。また、障害者が能力開発施設において能力開発訓練を受講する場合に賃金の一部を助成します。

### 《助成金の認定申請から支給決定までの流れ》

- ① 助成金の活用を検討
- ② 受給資格の認定申請の手続
- ③ 支給請求の手続

#### 問い合わせ先：

この助成金の内容、申請手続き等については、都道府県の障害者雇用支援協会、雇用開発協会等にお問い合わせ下さい。（資料編：都道府県障害者雇用支援協会等参照）

## 2. 障害者支援機器貸し出しについて

### ＜目的＞

障害者を雇用する事業主に対して障害者の就労を支援する機器について、一定期間無料で貸し出すことにより、その機器等の普及を促し障害者の方々の雇用の促進と雇用の継続を図ることを目的としています。

### ＜対象となる事業主＞

機器等の貸し出し先は、「障害者を雇用する事業主」「障害者を雇用する事業主が構成する団体」です。貸し出しを受けた機器が雇用する障害者に有効な場合には、同種の機器等を整備する意志をもっており、次のどれかに該当することが条件です。

- ① 障害者を現在雇用しているか新たに雇い入れる事業主であって、障害者の作業を容易にするために必要な機器等を整備しようとする事業主
- ② 障害者の処遇の改善や雇用の継続を図るために配置転換や職種転換を行う事業主
- ③ 機器等を使用することによって、障害者の職域の拡大を行う事業主
- ④ トライアル雇用事業を活用する事業主
- ⑤ 職場適応訓練等を実施する事業主
- ⑥ 当該事業所での雇用を目指した各種職場実習制度（例：地域障害者職業センターの行う職務試行法、障害者職業能力開発校の行う職場実習制度を当該目的で活用する場合等）

を活用する事業主。

- ⑦ 当該事業所での雇用を目指して地域障害者職業センターにおけるジョブコーチ支援事業を活用する事業主。
- ⑧ 応募のあった障害者のために、就労支援機器等を活用して選考試験を行う事業主。
- ⑨ 天災等により障害者雇用継続に係る緊急対策が講じられた場合に、災害救助法適用地域内に事業所が存在し、かつ実際に被災した事業主。

#### ＜貸し出す機器等の種類と台数＞

事業主等に貸し出す機器等は、対象となる障害者（複数の者でも可）が行う職務に対応し、必要と認められる種類、台数の機器（複数も可）です。

#### ＜貸し出す期間＞

原則として6ヶ月以内。ただし支援機構が特に必要と認めた場合は、同じ障害者を対象として1回に限り6ヶ月の延長ができます。

#### ＜貸し出す費用＞

原則として無料です。ただし、貸し出し期間中に事業主の過失によって、機器が損失又は破損した場合には、その原状復帰に要する実費相当額を負担していただくこともあります。

#### ＜貸し出しの申込み＞

機器の貸し出しの申込みは、障害者雇用情報センターに相談してください。機器の種類、台数、貸し出し時期等を打ち合わせのうえ、「障害者職域拡大機器等貸し出し申請書」を提出していただきます。

#### ＜貸し出し機器の一覧＞

##### ① 視覚障害者向けパソコンによる支援システム

###### イ. デスクトップ型パソコン

音声により操作できるソフトや画面拡大ソフトなどをインストールしたウィンドウズパソコンです

ワープロ、表計算、ブラウザが音声サポートされ、書類をスキャナーで読み取り音声化する機能など、視覚障害者の事務的職種への就労をサポートします。

###### ロ. ノート型パソコン

音声により操作できるソフトや画面拡大ソフトなどをインストールしたA4ノート型ウィンドウズパソコンです。（ワープロ、表計算、ブラウザなど音声サポートされ、書類をスキャナーで読み取り音声化する機能など、視覚障害者の事務的職種への就労をサポートします。）

## V 視覚障害者の雇用支援制度について

### ② 拡大読書器、読書支援システム

- イ. カラー拡大読書器 = オートフォーカスがついた据え置き型のカラー拡大読書器
- ロ. カラー拡大読書器 = パソコンの画面と書類等拡大画面を同時に一画面に表示できるカラー拡大読書器
- ハ. 拡大読書器 = 据置型のモニター一体型カラー拡大読書器
- ニ. 拡大読書器 = 据置型のモノクロ拡大読書器、専用モニタ、計算用のキーパッドが付属
- ホ. 携帯型カラー拡大読書器 = 折りたためる携帯型のカラー拡大読書器、モニタは一般のテレビを使用
- ヘ. 携帯型カラー拡大読書器 = スキャナ方式の携帯型カラー拡大読書器

問い合わせ先：障害者雇用情報センター（資料編参照）

## 3. 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

### <目的>

ジョブコーチが障害者、事業主、障害者の家族に対して、障害者の職場適応について、きめ細かな支援を行うことにより、障害者の職場適応を図り、更に障害者の雇用の促進と職業の安定に尽くすことを目的としています。

「地域障害者職業センターに所属するジョブコーチ（配置型ジョブコーチ）、地域の社会福祉法人・特定非営利活動法人等に所属するジョブコーチ（第1号職場適応援助者）及び企業に所属するジョブコーチ（第2号職場適応援助者）が連携して支援します。

### <ジョブコーチによる支援のポイント>

- ① 障害者が採用される前後を通じて、必要なタイミングで、障害者が職場に適応できるようにジョブコーチが職場に出向いて直接的・専門的な支援を行います。
- ② 障害者自身に対する支援だけでなく、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適応に必要な助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案します。
- ③ 事業所の支援体制を整備し、障害者の職場定着を図ることが目的であり、支援の主体を事業所の担当者に徐々に移行していきます。

### <支援の対象となる事業主>

対象となる事業主は、ジョブコーチによる専門的、直接的な支援を必要としている事業主で、次の要件を満たしていることが必要です。

イ．労働者災害補償保険、雇用保険、厚生年金保険に加入していること。また、これらと同様の職員共済制度を保有していること。

ロ．労働基準法、労働安全衛生法に規定されている安全衛生その他の作業条件が整備されていること。

#### <支援の対象となる障害者>

ジョブコーチによる職場での支援が必要な障害者（求職者または在職者）

#### <ジョブコーチの行う支援>

##### ① 事業主への支援例

- ・ 障害の理解、障害に配慮した対応方法についての助言・援助
- ・ 作業内容、作業工程、作業補助具などの設定についての助言・援助
- ・ 効果的な指導方法についての助言・援助
- ・ 指示、注意の仕方などについての助言・援助
- ・ 休憩時間の障害者との交流、家庭との連絡方法などについての助言・援助

##### ② 障害者への支援例

- ・ 仕事に適応する（作業能率をあげる、作業ミスを減らすなど）ための支援
- ・ 人間関係やコミュニケーションを改善するための支援

##### ③ 障害者の家族への支援例

- ・ 障害者の職業生活を支えるために必要な支援方法等についての助言・援助

#### <支援期間>

- ・ 標準期間は2～4ヶ月（最長8ヶ月）
- ・ 支援終了後も必要なフォローアップを実施

問い合わせ先：地域障害者職業センター（資料編参照）

## 4. 雇用管理サポート事業

### <目的>

障害者の雇用管理について具体的・専門的な支援を必要とする事業主に対して、地域の専門家が、障害者職業センターの職業カウンセラー、障害者雇用アドバイザーと連携して、障害者の雇用管理を容易にするための援助を行うものです。

### <対象となる事業主>

障害者の雇用を予定しているか、すでに障害者を雇用しており、障害者の雇用管理につ

## V 視覚障害者の雇用支援制度について

いて具体的な課題、問題等を有し、それらについて改善を行う意思がある事業主です。

支援の内容は、次の通りです。このことについて専門家が援助を行います。

- ① 障害者の受け入れに伴う配慮について
- ② 障害の特性ごと雇用管理上の留意点について
- ③ 職務・配置について
- ④ 教育・能力開発について
- ⑤ 福利厚生・安全・健康管理について
- ⑥ 障害者雇用における企業内教育について
- ⑦ 障害者を受け入れる人的環境の整備について
- ⑧ 作業環境・設備の改善について
- ⑨ 補助具の活用について
- ⑩ 作業手順の改善について

次の7領域の専門家が委嘱されています。

- ① 「障害」に対する医療・教育・心理等の専門家
- ② 職場環境の物理的改善の機械工学・建築工学・情報工学等の専門家
- ③ 職場の人的環境改善の社会福祉・社会教育等の専門家
- ④ 職業技能の向上・指導についての能力開発の専門家
- ⑤ 社会保険労務士等の労務管理関係の専門家
- ⑥ 障害者雇用に豊富な経験がある民間企業の人事労務担当者
- ⑦ 弁護士等法律関係の専門家

### <利用の方法>

- ・利用を希望する事業主は、地域障害者職業センターに連絡ください。

### <利用料金>

無料

問い合わせ先：地域障害者職業センター（資料編参照）

## 5. 障害者雇用リファレンス＝障害者雇用モデルの事例紹介のサービス

障害者の雇用について、さまざまな取り組みを行っている全国の事業所を取材した「障害者雇用モデル事例」をインターネット上（<http://www.ref.jeed.or.jp/>）で紹介（業種や障害別に検索可）しています。

障害者雇用の経緯、障害を考慮した事業運営、特例子会社の設立、社内体制、職場環境の整備、労働条件の設定、復職への対応、ジョブコーチや就労支援機関の活用などです。

## 6. 障害者の態様に応じた多様な委託訓練

### <目的>

障害者の態様に応じた多様な委託訓練（以下「障害者委託訓練」）は、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関などの地域の多様な場を活用して、障害者の能力、適性及び地域の障害者雇用ニーズに対応した訓練を機動的に実施することによって、障害者の就職の促進に結びつけようとするものです。

### <障害者委託訓練のコース>

#### ① 知識・技能習得訓練コース

基礎的な知識・技能を習得するためのコースです。

訓練の委託先は、民間教育訓練機関、社会福祉法人、NPO法人などです。

##### a. 訓練の内容の例

訓練科目は多様に設定できますが、事務系職種を念頭に置いた場合は、例えば下のようなものがあります。

- ・基礎的なビジネスマナー
- ・ビジネス実務の基礎
- ・ワープロや表計算などのパソコン技能

##### b. 訓練の期間、時間

障害者委託訓練の期間は原則として3カ月以内、訓練時間は月当たり標準で100時間（最低でも80時間以上は必要）ですが、1単位時間を45分以上60分未満とする場合は、その1単位時間を1時間と見なします。

知識・技能習得訓練コースは、必要な場合は職場実習を組み合わせることも可能です。

#### ② 実践能力習得訓練コース

実際の業務に即した作業実習を中心に、実践的な職業能力の習得をはかるものです。

企業などを委託先として、事業所現場を活用した職業訓練を行います。

##### a. 訓練の内容の例

訓練科目は多様に設定できますが、事務系職種を念頭に置いた場合は、例えば下のようなものがあります。

- ・パソコンへのデータ入力

## V 視覚障害者の雇用支援制度について

- ・ビジネス文書の作成

### b. 訓練の期間、時間

障害者委託訓練の期間は原則として3カ月以内、訓練時間は月当たり標準で100時間（最低でも60時間以上は必要）。

### ③eラーニングコース

インターネットを利用して、教材の配信、受講状況の管理、技能習得指導等を行うeラーニングのノウハウがある在宅就業支援団体等に委託して、障害者の雇用・就業の促進につながるIT技能等の習得を図るために行うものです。

この訓練の対象者は、職業能力開発施設への通所が困難な重度障害者等であって、必要な情報通信環境を自宅に有しており、パソコンの基本操作及びeメールでの通信方法を習得していて、eラーニングでの受講が可能な状態にある人です。

### a. 訓練の内容の例

- ・インターネットを通しての情報収集とその加工・整理・ビジネス文書化
- ・データベースの活用
- ・ホームページの作成

### b. 訓練の期間、時間

障害者委託訓練の期間は原則として3カ月以上6カ月以内、訓練時間(受講者の自習時間を含む。)は月当たり標準で100時間(最低でも80時間以上は必要)ですが、1単位時間を45分以上60分未満とする場合は、その1単位時間を1時間と見なします。

### <各訓練コースへの応募資格>

以下のいずれにも該当している方です。

- ・身体障害者手帳を所持している方、または医師の診断書等に基づき一定の機関で障害者と認定される方
- ・原則として、自分で通所が可能で(eラーニングコースの受講者は除く)、自分の身の回りの基本的なことができること
- ・訓練を受講することにより、就労が見込まれる方
- ・ハローワークに求職申込みをしている方で、ハローワークで受講あっせんを受けた方。

(ただし、中途障害により休職中で雇用が継続している方が訓練を受講する場合は、ハローワークへの求職申込と受講あっせんを必要としません)

### <受講料>

無料

### <受講にあたっての注意>



- ・個人で使用する作業着などや、通所にかかる交通費、昼食代などは自己負担です。
- ・傷害・賠償責任保険に加入していただきます。（自己負担）
- ・訓練手当の支給は原則ありません。

#### <委託料>

障害者委託訓練を受託した法人等に対し、委託料として、各コースとも受講者1名につき月当たり上限6万円が支払われます。

#### 問い合わせ先：

障害者委託訓練については、各ハローワーク（公共職業安定所）、各都道府県の障害者委託訓練実施拠点校（資料編参照）にご相談ください。

## 7. 障害者職業能力開発校等における訓練

### ① 障害者職業能力開発校における職業訓練

障害者職業能力開発校では、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対して、その障害の態様に配慮した職業訓練を実施しています。

訓練期間は、通常1年ですが、必要に応じ2年まで延長される場合があります。

また、通常1年の求職者等を対象とした訓練のほか、在職者を対象とした2～5日程度の短期の訓練を実施しているところがあります。

平成19年度において視覚障害者対象の訓練を予定しているのは次のとおりです。

#### a. 国立職業リハビリテーションセンター

- ・訓練科名：ビジネスマネジメント科 視覚障害者アクセスコース
- ・訓練内容等：視覚障害者アクセス機器の基礎的操作能力の習得を基本として、パソコンによるビジネスソフトを利用した事務処理を中心に技能の習得を図るとともに、必要に応じて簿記、給与計算等の企業の事務処理業務に必要な知識・技能の習得を図ります。
- ・訓練期間：1年

#### b. 神奈川障害者職業能力開発校

- ・訓練科名：オフィスオートメーションコース
- ・訓練内容等：電話交換台取扱操作と音声表現技術及びビジネスマナーを習得し、電話応対等の案内業務に習熟するとともに、スクリーンリーダーを活用して、ワード、エクセル、メール等による事務処理ができることを目標に知識と技術の習得を図ります。

## V 視覚障害者の雇用支援制度について

- ・取得可能な資格：ワープロ検定、技能士補
- ・訓練期間：1年

### c. 大阪障害者職業能力開発校

- ・訓練科名：OAビジネス科
- ・訓練内容等：OA化に不可欠なパソコンによる事務処理の実務能力を習得。簿記や文書事務など事務関連知識に加え、プレゼンテーション能力を養成し、ワープロ・表計算・データベース等のパソコン実習を反復することにより事務関連ソフトを使いこなすための知識と技能の習得を図ります。
- ・取得可能な資格：簿記能力検定3級・2級（全経）、情報処理活用能力検定（J検）、ワープロ検定、表計算検定、文書デザイン検定
- ・訓練期間：1年

## ② 障害者特別委託訓練

障害者特別委託訓練は、障害者の能力、適正に対応した多様な職業訓練を推進するため、公共職業能力開発施設に訓練科を直ちに設定することが困難な場合、または、公共職業能力開発施設以外の教育訓練施設等で職業訓練を実施することがより迅速、かつ効果的である場合に行われるもので一部の都道府県において実施しています。

視覚障害者を対象とする特別委託訓練の例としては、次のものがあります。

### a. 社会福祉法人日本盲人職能開発センター

東京障害者職業能力開発校の委託により、日本盲人職能開発センターにおいて障害者特別委託訓練が行われています。

訓練科名はOA実務科で、訓練期間は1年、補償機器を活用した文書・データ処理を行います。

### b. 社会福祉法人日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター

大阪障害者職業能力開発校の委託により、日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンターにおいて障害者特別委託訓練が行われています。

訓練科名としては、①ビジネス科電話交換コース（1年）、②ビジネス科会計・経営コース（1年、企業経営・マーケティング分析等・ビジネスソフト活用技術）、③情報処理科パソコン活用コース（1年、パソコン活用による事務関連ソフトやホームページ作成等の知識・技能習得）、④情報処理科情報処理システムコース（2年、C言語による実践的プログラミングやネットワーク・データベース等の知識習得）があります。

問い合わせ先：

障害者特別委託訓練については、近くのハローワークにご相談ください。

### ③ 福祉施設等における訓練

あんま・マッサージ・指圧、鍼、灸業（いわゆる「あはき業」）の関連では、主に次のものがあります。

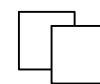
a. 国立視力障害センター

「あはき師」となるために必要な指導・訓練教育を行う福祉施設で、全国に5カ所設置されています。

b. 盲人ホーム

「あはき業」の免許を既に持ってはいても自営することや雇用されることの困難な人を対象に、必要な技術の指導を行い自立更生を図る福祉施設で、全国に24カ所設置されています。

## VI 視覚障害者を理解してもらうために



視覚障害者にどのように接したらいいのか、よくわからないということを聞きます。試しに目隠しをして何かしようとしたとき、身動きがとれなかったという経験をされたことはありませんか。

初期の視覚障害者に接した時のイメージが強烈に残っていませんか。手足が不自由な肢体障害については、外見上、ある程度その不自由さは理解できますが、視覚障害や聴覚障害は感覚障害ですから、目で見ただけではその不自由さが理解されにくい面があります。

実は、一定の訓練を終えた視覚障害者は、みなさんができないと思っていることも、単独でできるように訓練されています。つまり、視覚障害は何もできないということではなく、訓練や工夫によって補うことができるのです。

そのようなことがよく知られていないことが、視覚障害者にどう接していいのかわからないということに繋がっています。視覚障害者は普通に見えている人とそんなに異なる存在ではありません。単に見えにくい・見えないという障害を有する人たちです。

以下は、視覚障害者が一般就労をするうえで、同僚や周囲の人に知っておいていただきたい基本的な事柄です。

### 1. 視覚関係

視覚障害者には、目を使って生活ができない人と目を使って生活がむずかしくなった人がいます。後者は従来弱視者と呼ばれていましたが、最近はロービジョン者といい、視覚障害者の約8割を占めています。

視覚障害を機能面からみると、視力低下、視野異常とまぶしさ（羞明）が生活や就労に大きくかかわってきます。よく見えるほうの目の視力が0.5以上あれば日常生活に支障はありませんが、0.1未満になると移動や文字処理などに多くの問題点が生じています。また、視野が10°以内に狭窄すると移動や文字処理がむずかしくなります。一方、真ん中が見えにくい「中心暗点」ではある程度の歩行は可能ですが、文字処理がむずかしくなり、仕事に支障がでてきます。

さらに視覚障害者のなかには、明暗反応（暗順応）が悪くて暗い所に入ると急にこわごわとすり足になる人もいます。多くは網膜色素変性症患者で、彼らはまぶしさにも敏感なので、遮光眼鏡をかけることでまぶしさも軽減し、コントラストも良くなり、見やすくなり、移動や仕事が可能となります。このようなまぶしさは、他のほとんどの眼疾患でも生

じ、遮光眼鏡がコンピュータ業務等に有効な場合もあります。

以上のように視覚障害は、一人ひとり微妙に異なっていますので、本人によく確かめてください。しかし、自分でどのように見えているか、どのように見えにくいかを具体的に言葉で表現できない人も多いようですから、必要なら、眼科医や視能訓練士などの支援を得てください。多くのロービジョン者は自分もっている視覚を使うことに固執しており、このような視覚障害者の心も理解して接することが大切です。

以下の事項は、どちらかと言うと、目を使うことができなくなった場合をイメージして書かれていますので、注意してください。

## 2. 仕事関係

視覚障害者にとって難しかった文字処理が、パソコンの画面上の文字を音声で読み上げるソフトや、画面拡大装置を併用するなど、IT機器を駆使することで可能になりました。その結果、視覚障害者の職域が事務系職種などへも拡大しました。

IT機器を自在に駆使できるようになるためには、操作法を学び習熟する必要があります。

## 3. コミュニケーション関係

視覚障害者と円滑なコミュニケーションを構築するための最良のコツは、声掛けをし、自分を名乗ることです。

視覚障害者は、廊下ですれ違っても気づかないため、素知らぬ態度になり、礼を失することがあります。中途半端に見える弱視者ほど、挨拶が悪いと誤解されがちです。

視覚障害者は、付き合いが長くなるにつれ、声音、足音だけで誰だかわかるようになります。それでも、しばらくぶりに会ったような場合、思い出せないことがあるので、自分を名乗る配慮が必要です。

名刺交換では、その場で読めないため、名前、会社名、役職名などを口頭で伝えることが必要です。

日常の挨拶は、周りの存在を気づかせるとともに心が通じ合う第一歩です。

## 4. 移動関係

建物や場所の位置を説明するとき、たとえば、東西南北による説明や、時計の文字盤になぞらえ、3時の方向、9時の方向などと表現すると、方向や方角がわかります。

「あっち、こっち」などと指さしされてもわからないので、このような用語の使い方に

は配慮が必要です。

視覚障害者が路上などで立ち止まりウロウロしているときは、人の支援を必要としています。だれかに尋ねたいと思っていても、どこに人がいるかわからないため、タイミングがつかめないでいますので声をかけてください。

視覚障害者の歩行を訓練する専門職に、歩行訓練士があります（視覚障害者生活訓練専門職員などともいわれますが、未だ国家資格にはなっていません）。

視覚障害者を誘導するとき、白杖をつかんで誘導しようとする場面に出会うことがあります。白杖はつかまないでください。白杖の先端は人差し指の延長です。

駅の階段などで、ガイドしようとして、抱きかかえてしまうことがあります。このような方法は、不安定になり、危険です。ガイドする場合は肘や肩を貸すようにしてください。

駅のホームの点字ブロック（視覚障害者誘導用ブロック）は、視覚障害者の安全に大きく寄与しています。点字ブロックには、危険を示すストップの意味の「点状ブロック」と、進めを示す「線状ブロック」の2種類があります。

視覚障害者にとって、電車へ乗車の際の整列乗車は、列の最後部がわからないので、一緒に並んでください。3列縦隊の並び方では、列の外側に並ばせてあげると、電車の壁に触れて乗り込めるので、より安全です。

電車、バスの車内では、乗っている位置は右側の前から何番目とか、背もたれや手摺、吊革などを触れさせてください。

見える人からみて、視覚障害者の歩行の妨げになるような物でも視覚障害者にとっては、目標物（ランドマーク）にしていることがありますので、周辺の物を移動したときは、視覚障害者に確認させてください。

## 5. 情報関係

視覚障害者は、インターネットから新聞、図書、その他の情報を入手し音声パソコンで読んでいます。なかには、デイトレードによる取引をしている人もいます。

視覚障害者にとってのパソコン環境の一部には、画像、グラフなど、音声にならないバリアがあります。

画面読み上げソフトでは、図表やPDFファイルの読み取りは困難ですが、普通のホームページについては、専用の音声化ソフトを導入することで能率的に活用できます。

視覚障害者自らホームページを立ち上げ、運用している人も少なくありません。

キーボード操作は、フルキーブラインドタッチ（音声ガイドがあります）で、ショートカットキー入力です。マウス操作をしなくてもできます。

乗車券の購入や、預貯金の出し入れは、キー操作に音声ガイドがあれば、自分でできます。タッチパネル方式は視覚障害者には利用できません。

視覚障害者は、様々な媒体で読書を楽しむことができます。点字図書館や音訳奉仕団体などから音訳テープ、デイジー図書などが提供されています。

視覚障害者は、解説付きの映画、演劇を楽しむことができます。副音声のテレビ放送も少しずつ増えてきました。

## 6. 日常生活関係

視覚障害者を会議室などの座席に案内したとき、その座席が部屋のどの位置にあるか伝えてあげると安心します。

椅子席においては、椅子の背もたれに手を触れさせてください。

トイレについては、ついでに誘ってもらえるとありがたいです。

視覚障害者から離れる時は、その場から離れることを伝えてください。

視覚障害者にとっては、置き場所や置き方を頻繁に変えないことが大切です。

料理の位置については、たとえば、時計の文字盤になぞらえ、7時の位置にごはん、5時の位置に味噌汁、11時の位置にお茶などのように案内するようにしてください。

視覚障害者には、いろいろなことを体験させ、挑戦心をはぐくむことが大切です。

視覚障害者も料理したり、くだものの皮をむいたり、訓練すればなんなくできるようになります。

視覚障害者には、ものの用い方に慣れさせることが肝要で、一つのことに慣れると、次から次へとひらめきが広がります。

※社会福祉法人日本盲人職能開発センターでは、視覚障害者の理解と支援のための小冊子『盲人と接する人々のために』を希望者に無料頒布しています。また、視覚障害者の理解のための啓発ビデオの無料貸し出しもしています。

### 問い合わせ先

〒160-0003 東京都新宿区本塩町 10-3

社会福祉法人 日本盲人職能開発センター

電話 03-3341-0900

FAX 03-3341-0967