



休職者を活かす仕組み作り

PROFILE

事業所

株式会社サイゼリヤ 東京採用センター



■所在地／東京都中央区
■事業概要
イタリア料理店をチェーン展開するフードサービス業

支援機関

- 支援1 東京都盲人福祉協会
支援2 日本盲人職能開発センター
支援3 杏林大学医学部付属病院眼科（アイセンター）

本人

相馬久弥さん（男性・29歳、障害の程度：4級）

視神経炎により突然目が見えなくなったが、治療により視力が回復。現在視力は0.04程度。視野に欠損があり特に中心部分は見えない。

経緯と雇用状況

復職の経緯

職務を変更しての復職検討

レストランの店長を目指し接客を担当していた相馬さんは2006年1月に高熱により視覚障害者となりました。退院後に復職の相談を受けた人事担当である組織開発室長（当時）の織戸さんは、最初復職は困難と思いましたが、相馬さんのサイゼリヤへの復帰の熱意を感じ、復職の条件として「1人で通勤できること」「パソコンスキルを身に付けること」を提示しました。

3ヵ月後、織戸室長は相馬さんから連絡を受け、パソコン技能を受講している日本盲人職能開発センターを見学しました。そこで相馬さんが1人で通所していることや、未経験であったパソコンの基礎的なスキルを習得したこととその努力を高く評価し、また画面読み上げソフトを使用することで仕事ができる可能性を知り、事務業務で復職を受け入れることを判断しました。

復職に向けての調整

織戸室長は、相馬さんの復職に向け、復職時期と受け入れ態勢を考慮して、勤務部署を人材開発部での採用担当とし、

従来の仕事の内容を一部組み替え、定型的な職務を確保しました。

なお、仕事の内容は、日本盲人職能開発センターによるパソコン訓練による技能習得状況を把握しながら検討を進めました。

現在の雇用状況

相馬久弥さんの雇用状況	
勤務形態	正社員（2006年12月～復職）
勤務時間	9：00～18：00
勤務内容	採用受付、会社説明会の準備、資料作成、データ管理、店舗との調整等

相馬さんは2006年12月から人材開発部に復職しました。復職当初は通勤の負担を考慮して勤務時間を遅らせたり、短時間勤務から始めて段階的に勤務時間を延ばしていく取り組みを行ったり、パソコンスキルの定着を図るため、週1度、日本盲人職能開発センターに通いました。

仕事の内容については、現在、採用応募者からのメールや電話による受付、会社説明会の準備、資料作成、データ管理、店舗との調整等、採用に関わるあらゆる業務を担っています。



▲採用関係の資料を確認する相馬さん

就労支援機器&支援制度

活用した就労支援機器

- 拡大読書器
- 画面読み上げソフト
- 画面拡大ソフト

高齢・障害者雇用支援機構による就労支援機器貸出し制度を活用し、試用ののち購入
（P43・46「就労支援機器の機能と使用事例」参照）



◀画面読み上げソフトがインストールされているパソコン（左）と拡大読書器（右）

活用した支援制度

- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金（高齢・障害者雇用支援機構）
就労支援機器購入に活用



支援機関
東京都
盲人福祉協会

通勤・移動に必要な
歩行訓練を支援

●東京都盲人福祉協会

盲人生活擁護と失明というハンディを持つ者同士が団結して問題解決に当たることを目的に、1903年に結成された当事者団体。

在宅視覚障害者福祉サービス事業のひとつとして、東京都から補助を受け中途失明者を対象に家庭を訪問し、更生相談、生活、歩行、点字等の指導を行っています（中途失明者緊急生活訓練）。特に就職希望者や在職者に対しては、歩行面において、白杖の使用や信号の判断、電車の乗降が適切にできるような基本的な指導から、安全な通勤ルートを選定、社内の通路や環境の説明といった実際の通勤や職場生活に即した指導まで行っています。

年間120名ほどの歩行訓練を行っています。うち25名弱が通勤関連の歩行訓練を希望しています。その中には、視覚障害となり初めての就職、また転職、事業所が移転といったことが要因となっている人もいます。

なお、パソコンの技能向上や就職活動支援のニーズに対

しては、その目的に応じた専門機関を情報提供し紹介しています。

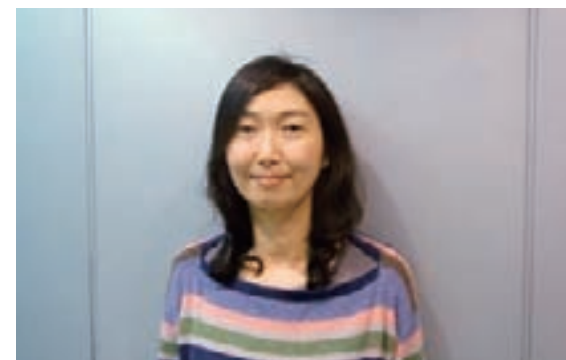
また、本人からのニーズに応じて、職場の方々に障害特性を把握していただくために、事業所を訪問し、雇用上の留意事項の説明も行っています。



▲東京都盲人福祉協会

相馬さんは、復職の条件として織戸室長から提示された「1人で通勤ができる」よう、区の福祉課に相談したところ、東京都盲人福祉協会を紹介され、2006年7月に訪問し相談を行いました。

相馬さんから歩行に係る指導の希望を受けた中途失明者緊急生活訓練指導員の早苗さんは、週1回2～3時間で、相馬さんの自宅を訪問し、白杖の操作方法を中心に、階段昇降、信号の判断、電車乗降に関する指導を行いました。なお、支援期間中に9月から日本盲人職能開発センターでのパソコン研修受講が決まった時には、同センターへの通所の練習も行いました。3ヵ月間で併せて10回程度の指導を行い、白杖を利用して1人で歩行する技術の習得を図りました。

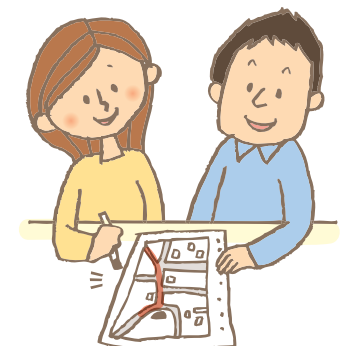


▲中途失明緊急生活訓練指導員、早苗さん



▲歩行訓練の場面（写真は本人と別人です）

その後、12月の復職にあたって勤務部署の所在地が変更となったため、駅から新たな職場までの通勤ルートを開発するために、図示しながら歩行訓練を数回行いました。



2 支援の内容

支援機関
日本盲人職能開発センター

パソコン訓練を通し、 休職中・復職後の技能修得をサポート



●日本盲人職能開発センター
日本盲人職能開発センターの概要については、P18を参照ください。

●休職期間中のパソコン技能訓練

東京都盲人福祉協会での歩行訓練と並行し、相馬さんからパソコン技能等事務業務に必要な訓練について相談を受け、2006年10月から11月の2ヵ月間で週1回、1日3～4時間、訓練を実施することとしました。

継続雇用コースにおいて職能開発訓練部主任職業訓練指導員の廣川さんが、画面読み上げソフトやキーボードにおけるショートカットキーを活用したワープロソフト、表計算ソフトの操作技能（特にデータ集計や、DM用の宛名ラベル作成）のほか、ビジネスマナーや社会保険制度等事務に必要な一般事項について指導を行いました。

なお、訓練期間中、織戸室長が様子を見に来所された際に、就労



▲拡大読書機（携帯型）



▲杉江施設長



▲廣川主任職業訓練指導員

支援機器（拡大読書器〈卓上型・携帯型〉、画面読み上げソフト、画面拡大ソフト）の貸出し及び助成金制度について情報提供しました。

訓練の結果、相馬さんは画面読み上げソフトの操作技能をひとつと習得することができました。

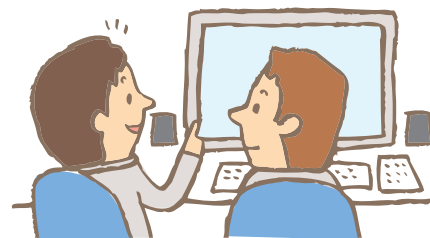
●復職後のパソコン技能訓練

相馬さんに対しては復職した後も平日の休日に、通所による表計算ソフト技能訓練（関数を使用したデータ処理等）を週1回（半日程度）4ヵ月間指導し、技能向上を図りました。

またフォローアップについては、訓練時間を利用し相馬さんから直接状況を確認してきました。特に問題は確認されませんでした。

継続雇用コースの内容

- 画面読み上げソフトを用いたパソコン操作（文書・宛名ラベル作成・表計算など）
- ビジネスマナーの習得
- 事務技能（社会保険制度等）の学習



3 支援の内容

支援機関
杏林大学医学部付属病院眼科(アイセンター)

ロービジョンケアに基づいて 就労支援機器の使用や選定を助言

日本ロービジョン学会による市民公開講座に参加した相馬さんは、そこでロービジョンケアの存在を知り、主治医からの紹介により、10月に杏林大学医学部付属病院眼科にて初回問診を受けました。

診察と主治医からの紹介状により、相馬さんの現状を確認しケアのプランニングを立てるため、視能訓練士の新井さんは、QOL評価、ニーズ聴取、視機能評価を行いました。その結果、相馬さんのニーズである復職にあたって職場で

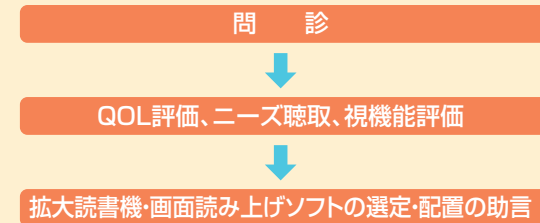
使用する拡大読書器や職場でインストール可能な画面読み上げソフトの選定及び機器の配置の仕方について、復職した12月に6回、歩行訓練士の尾形さんにより就労支援機器に関するアドバイスをを行いました。職場への説明は相馬さんが行っています。

その他、職場でのパソコン操作や、復職後も障害年金の受給や趣味といった仕事以外の内容についても相談を受け対応しています。



▲（左から）新井視能訓練士、相馬さん、尾形歩行訓練士

支援の流れ



*インタビュー

職場の整理整頓で サービスの低下を防いでいます。



エンジニアリング部
企画担当課長
久保聡志さん
（当時の上司）

相馬さんに対して特別な配慮はしていませんが、強いて言えば物を探すことに時間を費やすことで本人にストレスが生じたり、効率やサービスが低下しないよう整理整頓には気を付けています。

支援機関に望みたいのは、視覚障害者の雇用管理で課題が生じた場合、制度を十分理解していない事業所に対して、支援機関の役割やサービスの内容をわかりやすく確実に周知していただきたいと思っています。

考えるより行動すること。 発想を転換してとにかく行動しましょう！

東京都盲人福祉協会からは家庭訪問によるマンツーマンの歩行訓練、日本盲人職能開発センターからは仕事を行うために必要な知識、杏林大学医学部付属病院からは生活に関する様々な情報を提供してもらいました。自分の場合は自ら行動することで提供してもらいたい支援を担当している機関が把握できましたが、それが困難な人に対しては、支援機関同士が利用者のニーズを共有し手を差しのべてもらえれば、より利用しやすくなると思います。

最後に視覚障害のある人たちに対して、できないことはない、やればできます。ファミリーレストランだから視覚障害者の雇用が無理ということではありません。何もやらずに考えこむのではなく行動することが重要です。困難なこともありますが、発想を転換して行動して欲しいと思います。また周囲の人たちへの感謝の気持ちを日々覚えています。



相馬久弥さん

支援の内容

支援機関
杏林大学医学部付属病院眼科(アイセンター)

ロービジョンケアに基づいて 就労支援機器の使用や選定を助言



●杏林大学医学部付属病院眼科(アイセンター)

従来眼科のなかで視能訓練士が随時ケアしていたものを、1999年の改築と同時に眼科をアイセンターとし、ロービジョンルームをその一部分として位置づけました。



年間のべ800名程が利用しており、ロービジョンケア^(注)の内容は個々の状態やニーズによって設定しています。利用者の半数以上が60歳以上の退職者ですが、就労に関する件で30～40代の利用も2割程度あります。

●杏林大学医学部付属病院眼科(アイセンター)の概要

外来診療日：月～金(各日4名)、土曜日午前(2名)

※外来診療は予約制

スタッフ：視覚障害及びそのリハビリ・ロービジョンケアの専門教育を受けた視能訓練士・歩行訓練士3名(うち1名は非常勤職員)・主治医



▲ロービジョンルーム

ロービジョンルームで提供するケアとして、視機能の低下が日常生活に与える影響についての自己評価を確認するためのQOL評価、ケアについてのニーズ聴取、視機能の低下が読書や移動に及ぼす影響を確認するため、視機能評価や行動評価といった客観的評価を行い、これらをもとに、患者が最も優先するケアのニーズを整理し、患者とともにケア内容を決定しています。

ニーズは読み書きに関する補助具等の選定、歩行や移動に関する内容が最も多いですが、選定した補助具の貸出しや必要に応じその使用についてトレーニングを行ったり、歩行や移動については、歩行訓練士による初期指導を行っています。その他、日常生活、歩行や移動、福祉制度、就労等に関する情報提供も行っています。なお長期の訓練や入所による訓練が必要な場合には専門の支援機関を紹介しています。

(注) ロービジョンケアとは？

視覚障害があっても、多くの場合は視機能(視力や視野、色覚、物を見るための働き等)が少し保持されていることが多いようです。その保持されている視機能を最大限に活用し、できるだけ快適な生活を送れるように支援する眼科医療や福祉のことを「ロービジョンケア」といいます。

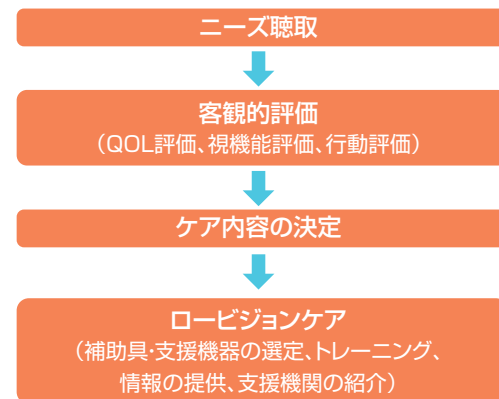


▲杏林大学医学部付属病院眼科(アイセンター)



▲ロービジョンルーム

ロービジョンケアの流れ



●ロービジョンケア実施医療施設
社団法人日本眼科医会
<http://www.gankaikai.or.jp/lowvision/>

●日本ロービジョン学会
<http://www.jslrr.org/sisetu1.html>

●視覚障害リソースネットワーク
<http://www.cis.twcu.ac.jp/~k-oda/VIRN/inst/LVclinic.htm>

支援経緯早見表

関係者	事業所	支援機関			本人
	株式会社サイゼリヤ 東京採用センター	① 東京都盲人福祉協会	② 日本盲人職能開発センター	③ 杏林大学医学部付属病院眼科(アイセンター)	相馬久弥さん
ニーズ	本人の熱意により復職させることを検討したい				復職したい
復職前	復職の条件を提示 ・自力通勤 ・パソコン技能習得				条件をクリアするための活動開始
復職準備期		相談			視覚障害者支援の情報を収集
		歩行訓練実施 ・基本動作の指導 ・職能開発センターへの通所支援			歩行技術の習得
	パソコンの習熟度を 確認		パソコン技能訓練の実施 ・文書作成及び表計算の指導 ・事務知識の指導 ・支援制度・助成金の紹介		パソコン事務技能を 習得
	勤務部署の調整	歩行訓練実施 ・通勤の道順確認		相談 ・就労支援機器の選定・ 配置を助言	ロービジョンケアの 利用 ・障害年金等について も相談
雇用後	整頓を心がけ 働きやすい環境を 整備しています。		パソコン技能訓練の実施 ・データ処理の指導		パソコン技術の 向上

支援のコーディネートを行った機関 ← コーディネートの内容 …… 経緯

支援の ポイントと評価

- 医療、福祉、訓練の各専門機関が、事業所や本人のニーズに適切に対応し支援することで、職務変更による復職を可能としたこと。
- 復職後も継続してフォローアップを行い、職場定着を図ったこと。