

視覚障害者雇用マニュアル

電話交換手その他の職種の雇用のすすめ



厚生労働省職業安定局高齢・障害者対策部
障害者雇用対策課
日本障害者雇用促進協会 開発相談部

目 次

電話交換手その他の職種の雇用のすすめ	5
1 視覚障害者の就労の状況	6
2 視覚障害者を雇用する上で(Q&A)	10
(1) 電話交換手	
問1 重度視覚障害者が電話交換業務を行えるのですか。	10
問2 最近、ダイヤルイン方式が増えているため、電話交換手の需要は減るの ではないですか。	11
問3 既存の交換台の改造や特別の補助具は必要ですか。	12
問4 重度視覚障害者が電話交換手として就労できるようにするための訓練制 度はありますか。	12
(2) 録音速記	
問5 録音速記とは、どのような仕事をするのですか。	14
問6 録音機器の設置等も全盲の人が自分でできるのですか。	15
問7 録音速記以外の仕事はできるのですか。	16
(3) 翻訳	
問8 重度視覚障害者が翻訳をするためには、文章の読み書きが必要ですが、 そのために特別な機械等が必要ですか。	17
(4) 介護職	
問9 どのような介護を行うことができるのですか。また、同僚の援助は必要 ですか。	18
(5) 清掃員	
問10 全盲の人が清掃の作業をできるのですか。	19
問11 特に配慮する必要のあることは何ですか。	19
(6) その他の工員	
問12 視覚障害者が実際に携わることができる工員の仕事としては、どのよう なものがありますか。	20
問13 使用する機械、設備等の改善の必要性や特別の作業具、補助具等はある ますか。	21
(7) 中途失明者の職場復帰対策	
問14 中途失明者の職場復帰に際して特別に配慮することはありますか。	22
問15 中途失明者の職場復帰に必要な訓練、機器を教えてください。	23

(8) 共通事項

問16	視覚障害の種類と程度について教えてください。……………	24
問17	仕事の内容を教えたり、作業を指示するのは、どのように行えばよいの ですか。……………	24
問18	勤務時間や仕事の量などについて、特に配慮する必要がありますか。…	25
問19	国の援助にはどのようなものがあるのですか。……………	26
問20	どのような設備が必要ですか。……………	27
問21	通勤にはどのような援助が必要ですか。……………	27
問22	社内での移動にはどのような援助が必要ですか。……………	28
問23	出張や転勤は可能ですか。……………	29
問24	周囲の職員と人間関係の面でどんな点に留意したらよいですか。……	29
問25	仕事上のつまづきが生じた時にどの様な配慮が必要ですか。……………	30
問26	当社の中堅従業員の一人が疾病によって、近い将来失明すると医師から 言われています。できれば継続して雇用したいのですが、適当な仕事が職 場に見当たりません。どうしたら仕事が発見できるでしょうか。……………	31
問27	当社でも視覚障害者の採用を検討したいと思っておりますが適当な仕事が 見当たりませんが、適職発見の方法を教えてください。……………	32
問28	事務系の職務に従事する重度視覚障害者には職場介助者が付く制度があ ると聞きましたが、この制度について教えてください。……………	33
3	雇用実際例……………	34
	電話交換手、録音速記、機械工	
	クリーニング工、ボイラー工、アルマイト製造工	
	梱包工、介護職、清掃員、公務員	

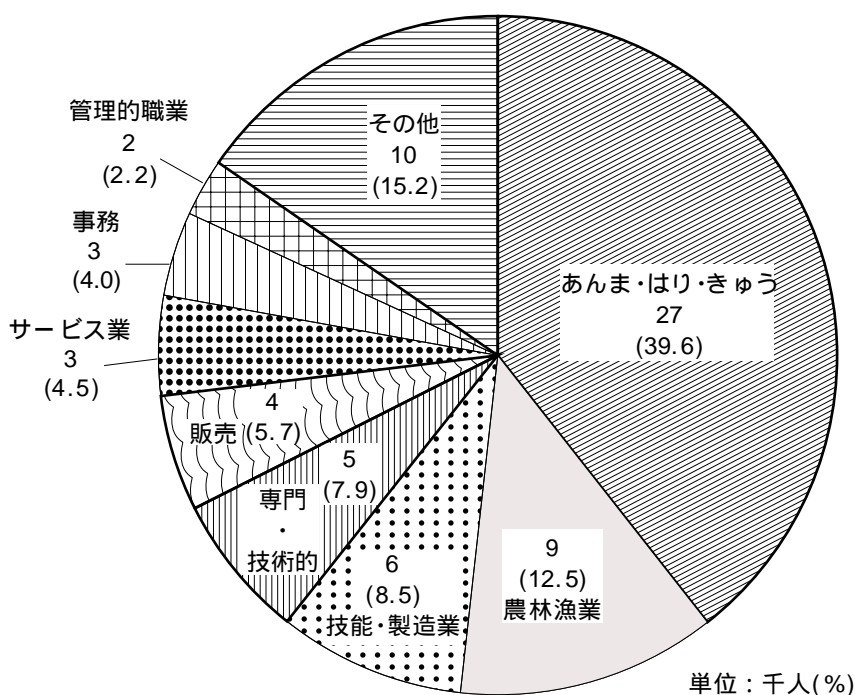
電話交換手その他の職種の雇用のすすめ

1 視覚障害者の就労状況

(1) 我が国における就労状況

我が国における18歳以上の視覚障害者30万7000人のうち、就業者は6万8000人で就業率は22.2%となっており、身体障害者全体の就業率29.0%に比して低くなっています。就業している視覚障害者のうち、三療に従事している者は39.6%（身体障害者平均4.4%）と高いが、技能工、事務職に従事する者の割合は低く、それぞれ8.5%（同24.3%）、4.0%（同10.8%）となっています。また、就業している視覚障害者のうち、自営業主の割合は41.2%と（同24.4%）と高いが、一般雇用者（日雇・臨時は除く）の割合は29.9%（同39.5%）と低い状況にあります（厚生労働省 昭和62年2月「身体障害者実態調査」より）。

また、公共職業安定所における視覚障害者を持つ有効求職者は3,689人、このうち重度の者は1,619人（43.9%）です（厚生労働省 平成3年3月末「職業安定業務統計」より）。



視覚障害者の職業分布

(2) 職種別就労状況

ヘルスキーパー

厚生労働省において都道府県別職業安定課を通じて全国の公共職業安定所で平成3年9月現在に把握しているヘルスキーパーの雇用状況について調べた結果では、視覚障害者をヘルスキーパーとして雇用している事業所は43所でした。

また、業種別に見ると製造業が8所と最も多く、次いで銀行業7所、百貨店業で5所となっています。

企業規模で見ると5,000人以上が16所、1,000～4,999人規模が17所で多くが大企業です。

ヘルスキーパーとして雇用されている視覚障害者は70人で、都道府県別には、東京が36人で半数以上を占め、次いで大阪府、広島県、滋賀県、山口県において多くなっています。採用年別には特に平成2年以降急速に雇用者数が増加しています。

事務的職業

重度視覚障害者の事務的職種への就労は極めて困難な状況にありますが、その根底には事務処理、即ち文字処理問題があります。

このため、民間企業では、重度視覚障害者の一般事務職の採用は少なく、若干名が広報事務、企画事務についているのみという状況です。

都道府県で平成2年度に点字による採用試験を実施したところは、千葉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府、愛媛県、宮崎県の7都府県で平成元年度に比べ2県の増加が見られます。市町村では、相模原市、大阪市、枚方市の3市町村で実施しており、平成元年度に比べ1市町村の増加となっています。

また、平成3年度より、国家公務員試験（種、種行政職）においては点字試験が行われましたが、今後の地方自治体への波及効果が期待されます。

コンピュータープログラマー

わが国においては、社会福祉法人日本ライトハウス職業生活訓練センターが昭和47年に、また、昭和55年には、国立職業リハビリテーションセンターが視覚障害者のプログラマーの職業訓練を開始し、成果をあげています。このほか、大学教育を修了した視覚障害者も出現してきています。

平成3年末までに、この2機関を修了した視覚障害者は以下のとおりで、プログラマー、システムエンジニア等の情報処理技術者として働いている者は、60人程度いると推計されます。

電話交換手

東京都心身障害者技能開発センター、神奈川障害者職業訓練校及び国立職業リハビリテーションセンターにおいて電話交換手の職業訓練コースを修了した者は、平成3年度までに611人、電話交換手として就職した者の数は523人に達しています。

しかし、ダイヤルイン方式を導入した企業においても、専門の電話交換手をおく重要性が、特に大企業や第3次産業関係で認識されるようになりました。また、視覚障害を持つ電話交換手には電話交換業務に専念させ、他の電話交換手が簡易事務や受付を兼務するといった配慮をする企業も増えてきているので、残された電話交換手を障害者特に重度視覚障害者で充足していくことがこれからの課題となっています。



録音速記

録音速記については、身体障害者通所授産施設の日本盲人職能開発センターで授産作業として、各種議会や委員会の議事録作成作業を請け負っていますが、平成3年度までに、このセンター修了者を中心として一般就労としての雇用形態にある録音速記者は全国で44人となっています。



機械工

日本ライトハウスの機械工の職業訓練の修了生は、平成2年度までに88人出ており、このうち79人が就職しています。訓練開始当時は、プレス、ボール盤等の金属加工機械を操作して切削加工や組立作業で就職する事例が多くみられました。しかし、最近では、技術革新によりNC工作機械の導入が行われ、NCプログラミングやNC工作機械による加工作業の訓練も行われるようになり、この領域への就職も可能になってきています。



2 視覚障害者を雇用する上で (Q&A)

(1) 電話交換手

問1 重度視覚障害者が電話交換業務を行えるのですか。

答 日本ライトハウス職業生活訓練センターで昭和44年から視覚障害者を対象に電話交換手の職業訓練を開始して以来、視覚障害者が電話交換手として多数就職できるようになりました。現在では、東京都心身障害者職能開発センター、神奈川県障害者職業訓練校及び国立職業リハビリテーションセンターにおいても電話交換手の職業訓練を行っています。

電話交換手として働いている視覚障害者の中で、点字を使用している全盲の人もかなりいます。国立職業リハビリテーションセンターの修了者でみると、昭和55年度以降現在までに就職した電話交換手の70%強が1級、2級の重度障害者です。

電話交換の仕事は企業の声の窓口ともいわれますが、交換機の操作を触覚をフルに活用して行えば、全盲であっても接遇態度が十分訓練され、企業内の情報を的確に理解していれば全く支障なく就業することができます。それは、これまで30年にわたって多くの視覚障害者がりっぱにその業務を遂行してきた事実からみても証明されているといえます。



問2

最近、ダイヤルイン方式が増えているため、電話交換手の需要は減るのではないですか。

答

昭和60年国立職業リハビリテーションセンターが行った「電話交換手需要調査」によると、調査企業299社のうち、ダイヤルイン実施企業49（16.4%）、一般職員が受信取り次ぎが44（14.7%）で両者併せて交換手を置いていない企業は34.1%にもなっています。しかし、その中で、身体障害者数は逆に増加がみられ、そのうち、視覚障害者は約20%を占めています。これは、障害者雇用促進法の雇用率制度や障害者対策の進展を反映しているものと思われます。

電話交換手の需要の減少とともに、電話交換手を重視する対人サービス関連企業でも、電話交換手に対して「より質の高い情報サービス提供者」、「企業の顔としての接客担当者」といった役割を強く求めています。また、一般事務（簡易事務）受付案内、社内・店内放送などを兼務する交換手も増加しています。

これに対して、電話交換手の養成機関では、単なる交換操作だけではなく、企業のニーズに合わせた訓練に切り換え、接遇訓練に力を入れたり、パソコンの基礎知識なども導入したりして質の向上を図っていますので、最近では、重度の視覚障害者で充足していく企業も増えてきています。



問3 既存の交換台の改造や特別の補助具は必要ですか。

答 従来の電話交換機では、全盲の人が操作しにくい点も多く、光を音に変換するような改造が必要でしたが、最近、一般に使用されている電子交換機においては改造したり、特別の補助具を使用しなくても操作が可能になりました。

ただ、盲人用に改造した電話交換機では、外線と内線の区別をするために音の長さを変えたり、操作盤にピンが突出するような工夫がされていますが、改造していない電子交換機では外線と内線の区別が付きません。したがって、視覚障害者は状況を的確に判断し、どのボタンを先に押すかを決定する訓練を受けています。一般的には、つなぎ替え（再呼） 保留中（内線） そして外線の順にボタンを押して対応することによって処理が可能になっています。

問4 重度視覚障害者が電話交換手として就労できるようにするための訓練制度はありますか。

答 日本ライトハウス職業生活訓練センターで昭和44年から視覚障害者を対象に電話交換手の職業訓練を開始しました。その後、視覚障害者にとって電話交換手は適職ということで、東京都心身障害者職能開発センター、神奈川障害者職業訓練校及び国立職業リハビリテーションセンターにおいても電話交換手の職業訓練を行うようになり、現在、この4箇所で行われています。各施設の訓練概要は以下のとおりです。

訓練内容は、各施設ともほぼ同様ですが、国立職業リハビリテーションセンターでは、目標としては「親切でさわやかな対応と、迅速で適切な接続作業ができること」及び「よい対応の基になる人間関係のあり方を理解させること」となっており、訓練内容は、応対訓練（発生訓練、電話応対）、交換作業（メモの取り方、機器の取扱い、着信・発信通話の取扱い、総合交換作業）が中心となっているほか、関連学習、一般教養があります。日本ライトハウス職業生活訓練センターでは、訓練科目として一般教科（教義、感覚訓練、コミュニケーション訓練） 専門教科（話し方・応対法、電話交換業務、自動無紐形交換台の機能、通話制度） 基本実技（ダイヤル操作練習、自動無紐交換台の操作練習、その他の交換台の操作練習） 応用実技、実習となっています。

日本ライトハウス職業生活訓練センター

所在地 = 大阪市鶴見区今津中 2 - 4 - 37

TEL 06-961-5521

訓練期間 = 1年 定員 = 12名

入所時期 = 4月、8月、1月の3回

東京都心身障害者職能開発センター

所在地 = 東京都新宿区戸山 3 - 17 - 2

TEL 03-3203-6141

訓練期間 = 6ヶ月 定員 = 年間20名

入所時期 = 随時

神奈川障害者職業訓練校

所在地 = 神奈川県相模原市桜台 13 - 1

TEL 0427-44-1243

訓練期間 = 1年 定員 = 10名

入所時期 = 4月、10月の2回

国立職業リハビリテーションセンター

所在地 = 埼玉県所沢市並木 4 - 2

TEL 0429-95-1711

訓練期間 = 6ヶ月（1年まで延長可） 定員 = 未定

入所時期 = 随時

(2) 録音速記

問5 録音速記とはどのような仕事をするのですか。

答 録音速記は、テープ起こしとも言いますが、講演や会議などを収録し、そのテープの内容を文字化する仕事です。この仕事は、作られた記録がどのように使われるかによって異なりますが、人の話を文として整えながら、速く仕上げるのがポイントとなります。そのためには、よい録音を採る配慮が必要です。また、文章処理とかリライトとかいう、人の話を読みやすく書き取る技術は、仕事の品質に大きくかかわります。

例えば、社内報に座談会を載せる場合は、話し手の人柄がわかる口調や、その場の雰囲気をはできるだけ残します。常務会や部長会などの議事録は、発言の要旨がきちんと捉えられていれば、話し言葉の冗長な部分はカットし、語調は統一してよいわけです。

文字化にあたっては、録音速記専用のワープロを使います。文字の入力や確認、ワープロ操作は、パソコンからの音声で行い、収録テープの聞き取りは、再生専用のフットスイッチで行います。

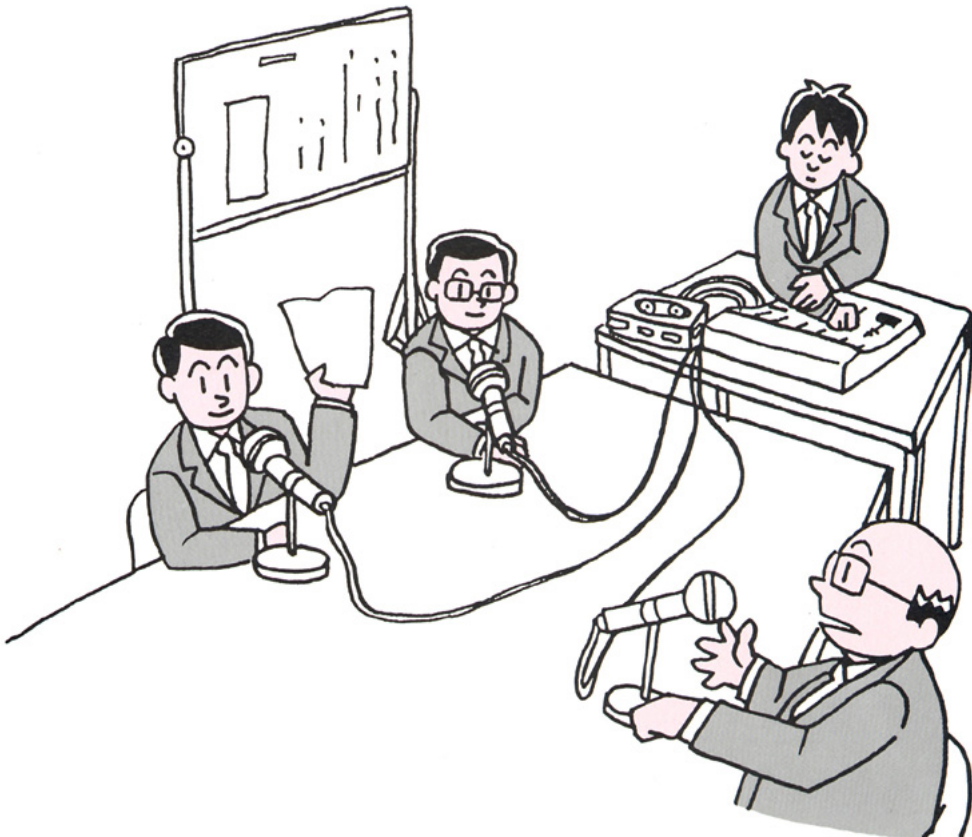


問6**録音機器の設置等も全盲の人が自分でできるのですか。****答**

例えば、社長の年頭の挨拶や講演などを収録する場合は、演台にマイクを1本立てればよい録音がとれます。また、座談会や会議などでは、人数に応じて収録用マイクを配置しないと、録音状態が悪く作業能率は落ち、内容の把握がうまくできず品質は低下します。そのために、録音速記者は、自分で収録したほうが文字化作業の段取りで楽なのです。

機械をセットしたり、何本かのマイクをミキシングするミキサーの操作は、全盲でも十分できます。発言の方向や声音で、どのマイクのボリュームを上げたらよいかの判断はつきます。問題は、どなたが発言しているか、その名前を特定できるまで、要するに声の特徴を覚えるまで、多少時間がかかるということだけです。

大きな会議でスピーカーを必要とするシンポジウムや大きな会議の場合は、拡声するアンプの出力を通して録音すればよいので、かえって簡単かも知れません。



問7 録音速記以外の仕事はできるのですか。

答 毎日の作業が録音速記だけだと、収録テープの時間数にして毎月10～15時間はないと、手持ち無沙汰な状態が起きかねません。したがって、録音速記以外の仕事をこなせることが大きな意味を持ちます。

一般のワープロを使うこともできますから、書式や内容の指示を録音テープに口述すれば、各種書類は作成できます。

また、例えば住所録のデータベースをつくり、追加、修正、検索、印刷などができますから、顧客の中の特定の層だけ選び、タックシールに印刷して封筒に貼り、案内状を送るなどは独りで出来ます。住所録を最初に登録するとき、あるいは変更、追加の場合に、そのデータを読んでもくれる人が必要です。

点字の資料を作成したり、点字文を普通字に直すことは得意ですから、視覚障害者へのサービス部門の仕事は任せられます。

なお、録音速記の訓練施設として次のものがあります。

日本盲人職能開発センター

所在地 東京都新宿区本塩町10 - 3

TEL 03-3341-0900

(3) 翻訳

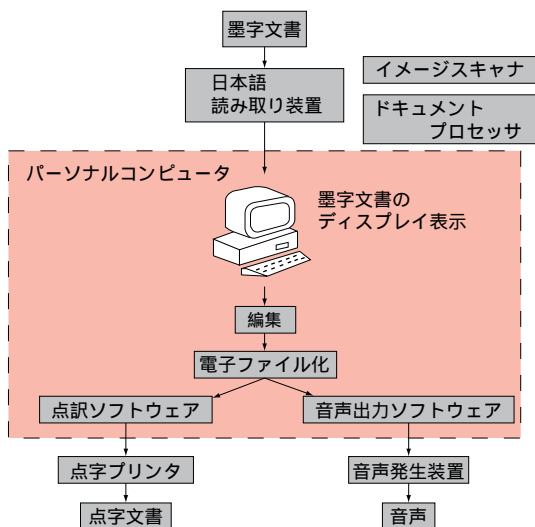
問8

重度視覚障害者が翻訳するためには、文章の読み書きが必要ですが、そのために特別な機械が必要ですか。

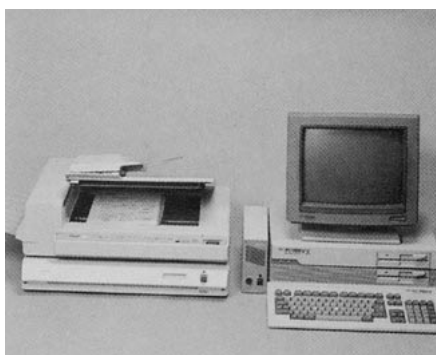
答 例えば、英語を日本語に翻訳する場合には、特別な機械としては、カーツワイル・パーソナルリーダー、バーサブレイル、口述録音用テレコ、視覚障害者用ワープロ、フット操作再生専用機があります。

パーソナルリーダーは、英語の活字文書を読み取り、パソコンのデータとして取り込み音声化したり、データ転送できる機械です。バーサブレイルは、パソコンからの転送データを点字にし、ピン表示の点字として読むことができます。

日本語を翻訳する場合にも、原文を電子ファイルにしたうえで、点字に変換してから、その点字を読みながら翻訳していくことが能率的です。この場合には、日本語読み取り装置、自動点訳ソフト、バーサブレイル、テープレコーダー、視覚障害者用英文ワープロ、フット操作再生専用機が必要となります。



原文の電子ファイル化システム概要



日本語読み取り装置（左側）

(4) 介護職

問9

どのような介護を行うことが出来るのですか、また、同僚の援助は必要ですか？

答 介護職と言うと、一般的には入浴・洗面・洗髪・食事・服薬・排泄などの介助をすることですが、その他にもベッドのシーツ類を取り替えたり、身体の清拭・着せ替え・床ずれなどを防ぐために寝ている姿勢を変えてやるなどの仕事もします。また排泄の介助等のように、仕事が就寝後の深夜に及ぶこともあります。このように細かな仕事をする反面、体力を要する仕事ですが、視覚障害者でも体力があり、介護技術等について研修を受ければ、これらの仕事はこなせます。また失禁に対する処置などのように、晴眼の同僚からの援助を得た方がよい場合もあります。つまり、視力障害の種類、程度により晴眼の同僚からの援助を要する仕事も異なってきます。

この職務は交代制勤務ですので、勤務割当表は点字で作るか、テープに吹き込むなど、障害者に正確に伝わる方法をとらなければなりません。また文字処理に関して、ワープロを使えない場合には、業務報告などは口頭で行い、晴眼の同僚が書く必要も出てきます。

(5) 清掃員

問10 全盲の人が清掃の作業ができるのですか。

答 全盲の人でも、歩行訓練や感覚訓練を受けていれば、行動することには不自由はありませんので、清掃のような作業をすることは可能です。しかし、危険物や多くの機械類があるような場所では、無理な状況も考えられます。従って、特定な広い場所で、あまり障害物のないようなところの床拭き、ガラス拭き、大型掃除機による作業等を選んで仕事をすれば良いと思います。

問11 特に配慮する必要のあることは何ですか。

答 作業前に現場の状況を詳しく説明し、視覚障害者が十分認知することができるようにすることと、使用する機械類の安全性に留意し、安心感を与えることが最も必要です。また、視覚障害者以外の障害をもつ人、健常者と組んで行うことができれば、清掃の効果を確認することもできるし、障害物を避けて能率良く作業が進むと考えられます。



(6) その他の工員

問12

視覚障害者が実際に携わることができる工員の仕事としてはどのようなものがありますか。

答

視覚に障害があっても、就労に必要な基本的知識を持っている者であれば、基本的にどのような職種でも就労できると考えられます。専門的技術を要求される職種の場合であれば、必要な職業訓練を受け、職業能力を習得することにより、さらに就労し易くなります。

厚生労働省が平成3年9月に実施した、安定所紹介による就職者調査によると、製パン工、プレス工、窯業土練工、鉄・ステンレス切断工などの工員として、数名の重度視覚障害者が就労しています。これは決して多い人数とはいえませんが、この調査時点で、1～2ヵ月就労後に既に離職していた者も数名ありました。

このような実態を鑑みますと、工員として就労することが、視覚障害者、特に重度視覚障害者にとっては、かなり厳しいものであるということがいえるでしょう。これは、工員として必要とされる職業能力自体に、危険への対応ということが含まれるとともに、就労の場である職場環境にも危険を伴う場合が多いことが理由として考えられます。

このようなことから、工員として視覚障害者が就労する場合には、本人の視力の程度、職業能力、適性とともに生活能力をも勘案し、事前に職業能力評価や職業相談を慎重に行うとともに、使用機器等についても事業主・本人がよく話し合う必要があります。さらに、実際の職場環境が労働条件を決める大きな要因となりますから、事前に本人に職場を体験させることも大切です。職場適応訓練の実施後に就労に続けていくことができれば、本人にも事業主にもお互いのために、より良い方法であるといえます。

問13

使用する機械・設備等の改善の必要性や特別の作業具、補助具等
はありますか。

答 工員として視覚障害者が仕事をするためには、他の職種と比較した場合に、職場環境に機械・化学薬品等の危険を伴うものが多いことから、何よりも職場における安全を確保することが肝要です。そのために、機械に安全装置を付けたり、職場内を自由に動き回ったり、危険箇所へ入らぬようにするために、点字ブロックを置く等の配慮をする等の対応をする必要があります。身体障害者を1人以上雇い入れ、機械・設備の改善をした事業主は、国からの援助を受けることができます。例えば、身体障害者作業施設設置等助成金により、作業行程の変更に伴う増築、安全施設の拡張・改善のための改築等の作業施設の改善、安全装置・手摺り・点字ブロック等の設置、トイレの改造、ドアの自動化等の付帯施設の改善、盲人用ワードプロセッサ・オプタコン等の作業設備の設置等に要した費用の3分の2が助成されます。

また、作業具や補助具等は一般的には晴眼者と同様のものを使用することができますが、視覚障害者が使い易いように、例えば、点字表示を付ける等、工夫をすることによって、より働き易くなると考えられます。

また、周囲の人々のちょっとした注意やアドバイスが大きな助けになることは、他の職種と同様です。

なお、他の職種と共通の設備・機器についての注意事項は、共通事項の問20を参照してください



(7) 中途失明者の職場復帰対策

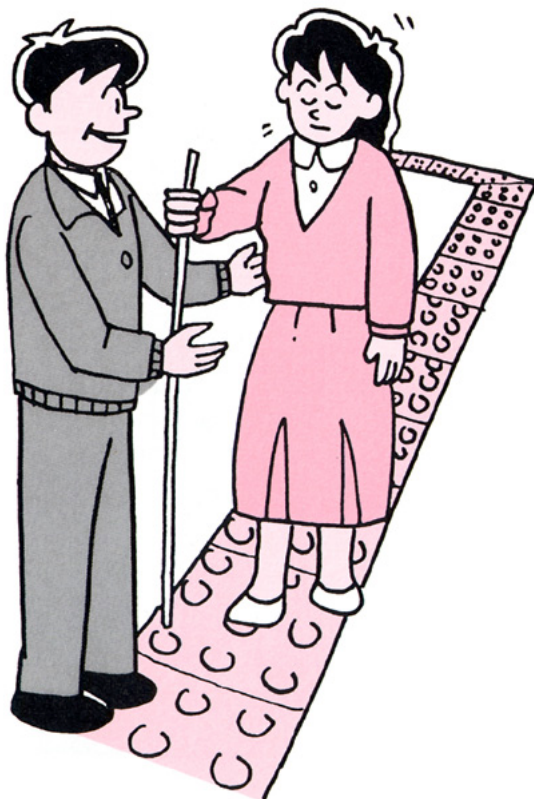
問14

中途失明者の職場復帰に際して特別に配慮することがあります
か？

答 中途失明者の再就職の形態としては、原職復帰（継続雇用）、職種を変えての継続雇用、転職、の三つがあります。中途失明者にとって望ましいのは、失明前の職場に復帰することです。つまり 職場情報が容易に得られる。

過去の経験、実績が活かされる、職場環境への適応がはやい、人間関係がうまく保たれる、他の従業員の労働意欲を喚起する、通勤が容易であるなどがその利点です。

しかし継続雇用はまだ多くはありません。それは、失明をすれば従来していた仕事は出来ないという考えが、本人及び雇用主に強いため、本人はすぐに退職をしてしまうからです。職場復帰をしている多くの場合は、退職をせずに休職期間中に国立身体障害者リハビリテーションセンターなどの更生訓練施設で生活訓練を受け、その過程で本人も雇用主も「仕事ができる」ということがわかるからです。継続雇用をするにあたっては、必要ならば中途障害者作業施設設置等助成金等が活用出来ます。



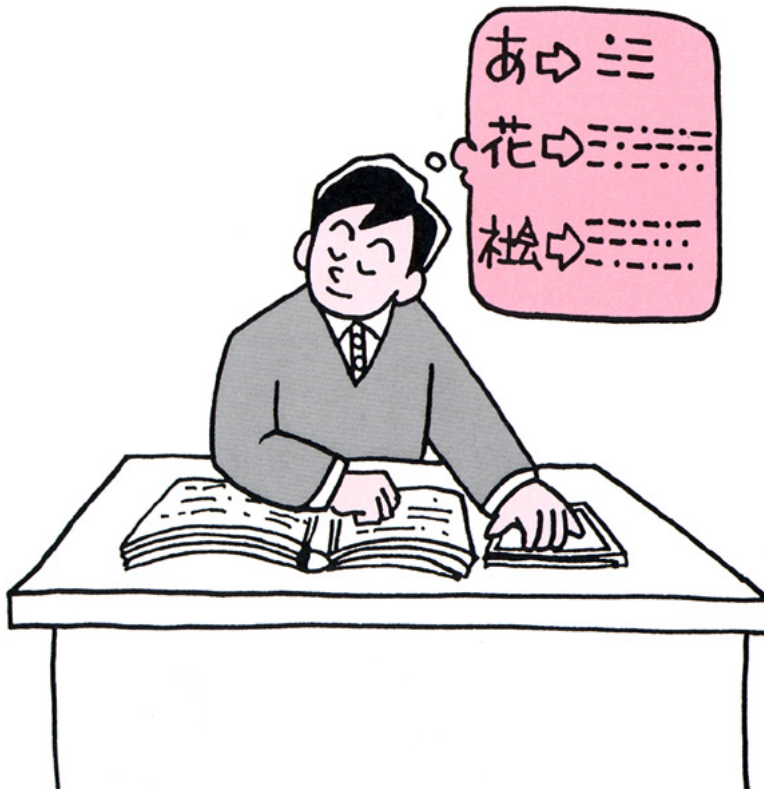
問15

中途失明者に必要な訓練・機器を教えてください。

答 職場復帰を可能にする前提条件として、歩行訓練、コミュニケーション訓練、日常生活動作訓練が必要ですが、これらの訓練は職場復帰後も必要とされることがあります。

失明により今まで従事していた仕事が困難になりますが、障害を克服しようとする本人の意志と意欲、職業訓練による諸技術、技能を習得することにより職場に復帰できます。これらの訓練は、国立職業リハビリテーションセンター、障害者職業訓練校、日本盲人職能開発センター等で行っています。

また、文字の読み書きが困難になるので、まず自分自身のために、点字の活用です。そして、普通文字が書けるように、パソコンにより視覚障害者用のワープロを使えるようにします。さらに、パソコン利用の幅を広げ、例えば身の回りの各種データ（住所録等）をデータベース化して検索を容易にします。墨字を読むために、オプタコンやOCR文字読み取り装置といった機器もありますが、同僚の援助や職場介助者の配置、あるいは外部の音訳者の活用を考える必要が^{キリキリ}あります。



(8) 共通事項

問16 視覚障害の種類と程度について教えてください。

答 視覚障害者といっても、その障害の態様、程度はさまざまです。

一般的には視力を基準にしており、5メートルの距離から万国式試視力表を見る（眼鏡等を使用し矯正して行う）ことによって測定します。

重度の視覚障害者（身体障害者手帳の1級・2級）は、まったく目の見えない人から、矯正して測った両眼の視力の和が0.04程度までさまざまです。これらの重度の視覚障害者は単独で読み書きを行う場合には通常点字を用いますが、歩行については白杖や盲導犬を用いなければ単独歩行が困難な人から、視力を使って単独歩行が可能な人までいます。

両眼の視力の和が0.05以上0.1未満の人は弱視といわれ、拡大読書器やルーペ等の補助具により独力で文字の読み書きができ、歩行についても困難であったり、光の量によって視力が異なったりする人があり、目の使用に配慮が必要な場合があります。

視力の障害以外にも、視野欠損、視野狭窄、色覚異常、眼球運動の異常等をともなっている場合があります、これらの組合せにより視覚障害の質も程度も異なってきます。

問17 仕事の内容を教えたり、作業を指示したりするのは、どのように行えばよいのですか。

答 視覚障害者は、いったん作業をする空間（環境）について把握できたならば、基本的には口頭での説明で十分仕事の内容を伝えられます。ただ、文字や図形などによる指示については配慮が必要です。弱視者の場合には本人の視力に応じて拡大器（拡大コピー、拡大読書機）等の補助具を用いて説明することが有効です。

また、全盲者の場合には点字の他に、指で触って図形が分かる「立体コピー機」等の補助具もあります。しかし、なによりも本人が理解できないときに、ためらわずに質問できるような環境づくりが大切であり、できれば仕事をサポートしてもらえる人がそばにいてくれれば、なお効率が向上します。文書の読みなど視覚障害者を介助する人を置く必要がある場合には、その費用を助成する制度があります。詳しくは問28を参照して下さい。

問18

勤務時間や仕事の量などについて、特に配慮をする必要がありますか。

答 一般的には、目が不自由なだけで他の面は変わりませんので、勤務時間や仕事の量について特に配慮することはありません。ただ、問17で述べたとおり、目の障害の種類及び程度が様々ですので、個々に応じた配慮が必要です。例えば弱視者がVDT作業をする場合、眼疾患の程度状況によっては目が疲労しやすいこと等がありますので、照明、作業時間、VDT機器等に対する配慮が必要です。

また、重複障害者等で、長時間労働が厳しい者で、短時間労働を希望する者や、通院等のためフレックスタイム制を希望する者には、これらの制度の適用も考えてほしいものです。



問19 国の援助にはどのようなものがあるのですか。

答 視覚障害者を雇用する事業主に対しては、次のような助成制度があります。
なお、詳細は公共職業安定所にお問い合わせ下さい。

(1) 雇用に当たって、事業主の作業環境に適應させるため、実地訓練(6月、
重度は1年)を行い、引き続き雇用してもらうもので、訓練期間中は1人に
つき1ヵ月21,000円(重度障害者の場合は22,000円)の委託費が支給されます。

なお、障害者本人に対しても1ヵ月平均125,690円の手当てが支給されま
す。また、2週間の短期のものもあります。

(2) 賃金に対する助成制度があります。これは公共職業安定所の紹介により
雇用した場合に支払った賃金の4分の1(中小企業3分の1)を1年間助成
する制度です。重度身体障害者の場合は3分の1(中小企業2分の1)を1
年半助成します。

(3) 視覚障害者を雇用する際に視覚障害者向けの機器や設備についてもその
費用の3分の2が助成されます。例えば、次のようなものです。

オプタコン、盲人用ワープロ(一般用パソコンに視覚障害者用音声出力ワ
ープロソフトを入れたものを含む)、点字ブロック、スロープ化。

なお、賃借についてもその費用の3分の2(3年間)が助成されます。

(4) 重度の視覚障害者の雇用に当たって、点字資料の作成等の職場適應措置
を実施するものに対しても助成制度があります。年間36万円を3年間支給さ
れます。

(5) 職場で介助する人を置く場合の助成もあります。問28をみて下さい。

問20 どのような設備が必要ですか。

答 ほとんどの視覚障害者には、盲学校や養成施設等で教育・訓練を受けてきており、一般教養と共に身辺自立についても、普通の社会環境の中で一人で行動できる能力を持っています。従って視覚障害者を雇用するからといって、エレベーターの新設、全館点字ブロックの設置、トイレの改造、手すりの設置などの大改造は不要です。

ただし、先に述べたような機器類の整備のほかに、本人の障害の特性に応じた配慮が必要です。例えば机に専用の蛍光灯をつけて手元を明るくしたり、座席を窓側の位置に設ける必要がある弱視者もいます。また、音声ディスプレイで作業する場合には、周囲の雑音をできるだけ遮断することなど、本人が仕事をし易い環境を工夫して下されば、それで十分です。

問21 通勤にはどのような援助が必要ですか。

答 全盲者が通勤する場合、自宅から会社までの経路が決まれば、1、2度歩行訓練士に指導してもらっただけで、白杖の使用によって自力通勤は可能です。歩行訓練士が頼めない場合、自宅から最寄りの駅まで、及び途中での乗換えなどはさほど問題ではありませんが、「会社から最寄の駅までの経路」については家族や会社の仲間などに数回エスコートしてもらえば、頭の中に歩行地図がイメージできますので自力通勤ができるようになります。

一方、盲導犬を利用する場合でも、通勤・社内の移動とも白杖使用のときと同じです。盲導犬を室内に入れることについて、もし支障がある場合は、自転車置場のような屋根つきの場所があれば、そこに繋いでおくか、犬舎をつくれるならなお良いと思います。

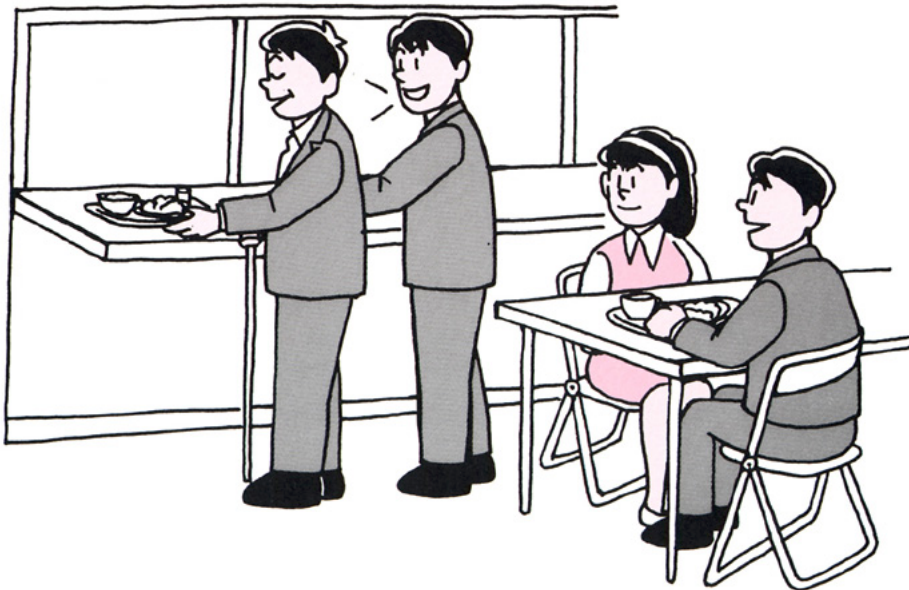
問22**社内での移動にはどのような援助が必要ですか。**

答 昼食時など社内での移動については、入社時にはオリエンテーションをすれば、一人で行きたいところへは、どこへでも行けます。

配慮が必要なのは、通路に物を置かないこと、物理的な変更が生じた場合には、本人に以前と違うことを知らせておくことです。全盲者について言えば、音声式のエレベーターでない場合には、一人で乗った場合も困らないように、降りる階を指定できるようにボタンの横に点字で各階の表示を行い、また降りたときに何階かを確認できるように昇降ボタンの脇に点字で表記しておけばよいのです。それから必要な部屋の入口がわかるように点字の表示をしておくことも望ましいことです。

社員食堂などは一般にセルフサービスになっていますが、同僚の方と連れだっていくとか、別の前後の人が気軽に声かけをして下さると有り難いです。汁ものをこぼすとか、他人にぶつかって迷惑をかけるからと、あまり神経質にならないほうがよいでしょう。

一方、弱視者については、逆光の場合など相手をよく識別できないことが多いので時には上司の方への挨拶を欠礼することなどがあり、「見えるのに」と誤解を受けることがあります。どこの課にどの程度の視覚障害者が働いているかということを社内に周知しておくことが大切です。



問23 出張や転勤は可能ですか。

答 基本的には可能ですが、本人の視力の程度や歩行能力によって異なり一概には言えません。例えば同一の場所への出張なら慣れれば可能です。もちろんアシスタントが付く場合は宿泊を伴う出張等も問題ありません。また派遣先にも視覚障害者であることを十分に伝えておく必要があります。

問24 周囲の職員と人間関係の面でどんな点に留意したらよいのですか。

答 周囲の職員と人間関係をうまく保っていくには「Bさん、おはよう。です。」などと、まず声をかけてあげることです。また、席をはずすことも「ただけど、ちょっと××へ行ってくるから」、そしてもどったら、「ただけど、もどったからね」とか声をかけると親切でしょう。そうしないと視覚障害者は席にいるものと思って声をかけて返事がないので無視されたのではと、気まずい思いをすることになります。こういうことが続くと、引っ込み思案になったり、不信感を招く恐れがあります。周囲の人はBさんがさんが今いないのに声をかけているのに気付いたら、すぐ「Bさん、さんは今、席にいないのよ」と声を出してあげることです。

要するに目が不自由なだけで、他は何も変わらないのだということ、特殊な人間ではないことを理解し、同僚として、また上司として他の人と同じように付き合っていたきたいと思います。

仕事以外の社内行事、例えば旅行、運動会、忘年会などにも積極的に参加させるようにするとよいでしょう。一緒に飲みに行くとか、カラオケにも連れて行って下さい。エスコートする際には、右肘を貸してあげて下さい。歩きながら、周囲の環境情報を説明してあげるとよいでしょう。もちろん、色の説明も大いに結構です。

問25 仕事上のつまづきが生じた時に、どのような配慮が必要ですか。

答 視覚障害者の採用にあたっては、仕事の内容について十分話し合いが行われる訳ですが、それでも、どうしてもできないことがあったり、人間関係で気軽に頼めなかったりするために、行きづまることがあります。そのような時には、どこへそのことを相談したら良いか分からないため、勤務に支障をきたすことになります。このような場合に、日頃から同僚や上司に遠慮なく相談できるような雰囲気を作っておくことも大事です（本人が持つ能力を再評価して、適切な職場に配置換えをするなど、きめ細かな配慮が望まれる訳です）。

また、雇用主の方で、採用後期待したほど仕事ができないことが分かり、何とかしたいと考えるような時があれば、障害者故に本人を傷つけるのではないかと配慮が先にたち、躊躇することがあるかもしれません。その時は、勿論、遠慮することなく本人と話し合っ解決することが最も良い方法ですが、出身学校や施設の進路指導関係者にも事情を説明し、再訓練を行うとか、社内研修を行って、企業に貢献できるような人材に育てていくことが必要です。



問26

当社の中堅従業員の一人が疾病によって、近い将来失明すると医師からいわれています。できれば継続して雇用したいのですが、適当な仕事が見あたりません。どうしたら仕事が発見できるでしょうか。

答

その人が、視覚障害を持っていないと仮定して、どのような仕事的那个人にとって最も適当なあるいはそれに近いものか考えます。その場合、その人の職歴、職業経験、資格、特定の知識・技能などを持っている人であれば、それを中心に考えます。

次にそこで浮かび上がった2、3の職務について、視覚障害を持った本人が全ての仕事をうまくできるかどうか個々に検討します。うまくできない仕事があるはずですが、それがどんなものか、またその程度はどうか、またなぜそれがうまくできないのか原因を検討します。

その原因を除去するためにどんな方法が考えられるか検討します。

そのとき、使用する機器類の改造、視覚障害機能を補完する補助機器類の活用、あるいは仕事を分解して、各従業員毎の分担を見直すなどといったことが必要となります。

考えられる方法のいくつかについて、所要経費、効率、安全性、周囲の従業員の意見などを総合的に勘案して最適なものを取り上げることとします。

まず、「目の不自由な人は、視覚を必要とする仕事は無理だ」と最初から決めてかからずに、どうしたら視覚障害者が働ける作業環境になるのか、知恵を出し合うことが大切です。

問27

当社でも視覚障害者の採用を検討したいと思っておりますが適切な仕事が見当たりませんが、適職発見の方法を教えてください。

答

教育・訓練対象職種がまず第1の候補職務です。盲学校の職業科目、職業訓練校の訓練科目等を参考にして社内に同種の職務があるか検討してください。

なお、理療科については、「視覚障害者雇用マニュアル：ヘルスキーパー（企業内理療師）雇用のすすめ」をぜひ、お読みください。

文書処理を主とする仕事も有力な候補です。

最近、通常職場で使っている文字や記号を目の不自由な人が読み書きできる機器、例えば盲人用ワープロなどの開発が進んできています。一方、情報処理技術者試験を点字で受験し合格するなど、これらの最新機器を駆使し、必要な知識、技能を身につけた多くの視覚障害者がみんなと一緒に活躍したいと願っています。

目の不自由な人が文書の読み書きなどできるはずがないという前に、「視覚障害者雇用マニュアル：事務的職業とコンピュータプログラマー雇用のすすめ（文書・情報処理を中心とする職業）」のご一読をおすすめします。

その他の職務について次の検討を行います。

各職務ごとに、視覚障害者の就業を阻害している原因を調べ、前問の に準じてその阻害要因を除去するためにどんな方法が考えられるか検討します。その結果に基づいて各職務毎の視覚障害者の就業可能性のランクづけを行い、併せて視覚障害者の就業可能性を高めるために必要な処方箋を、関係者が広く集まって検討します。そのとき、各職務を a 使用する機器類の改造、b 視覚障害機能を補完する補助機器類の活用、c 仕事を分解して、各従業員毎の分担を見直す、などの項目を一覧表にまとめることなども有効な一つの方法です。

問28

事務系の職務に従事する重度視覚障害者には職場介助者が付く制度があると聞きましたが、この制度について教えてください。

答 1級または2級の身体障害者手帳をもつ重度の視覚障害者を、企画、立案、会計、管理などの事務的職業やコンピュータプログラマーとして雇用する場合、文書の読みなど視覚障害者を介助する者を置く必要がある時、その費用の4分の3（限度額1ヵ月15万円）が助成されます。委嘱の場合は1回10,000円（年間150回が限度です）。助成期間はいずれも3年間です。

視覚障害者一人につき介助者一人を置くことができます。

これまでの利用例では、従来からその企業に雇用されていた人が多く、その企業の業務に精通している人が文書を読んだり、墨字に直したり、移動の介助をしたりしています。

また、ボランティアが介助する例もあります。



3 雇用の実際例

電話交換手

事例 1

(1) 企業の概要

事業内容：ファッション、雑貨、インテリア等の販売

従業員数：1万1800人、資本金：約350億円

(2) 雇用視覚障害者の状況

人数	4人
性別	女
年齢	21～33歳
障害	全員1級
使用文字	点字
学歴	盲学校高等部卒 3人、普通高校卒 1人
資格	電話交換取扱認定 4人、珠算検定 2人、書道 1人、マッサージ指圧師、鍼、灸 1人
勤続年数	6ヶ月～1年8ヶ月
通勤方法	電車 3名、徒歩 1人
雇用身分	正社員
賃金	15～16万円
賞与	有（年2回、1回につき賃金の約2ヶ月分）
勤務日	月間平均22日
勤務時間	7時間40分
採用経路	国立職業リハビリテーションセンター、全国身体障害者総合福祉センター紹介

(3) 雇用の実際の状況

仕事についての教育研修の内容と方法

現場実習以外は電話交換業務について研修はしていません。

奉仕系の業務の一貫として交換業務を行っていますが、職場については店内の

業務係と一緒に教えました。

電話交換の仕事について

交換台の改造は特にしていません。補助具も使っていません。

1日の電話処理の本数は約100～300本

内線、外線の位置を覚えておき、ベルが鳴るとまず内線を押し、違えば外線を取ります。

職場介助者

電話交換の責任者が内線番号を点字に直す時の指導、朝の指示事項、通達の朗読・指揮などを行っています。

同僚の援助

介助者のいない時は、回りの者が代行しています。

文書処理

メモは点字板に記録し、それに基づき伝えます。報告は現在はカナタイプで行っていますが、一部営業店で点字ワープロの導入を予定しています。

今後の雇用の動向、電話交換需要

他の営業店においても視覚障害者の電話交換手を希望しており、今後、さらに雇用は拡がりそうです。

職場での移動、昼食、出張などの状況

職場での移動は問題ありません。昼食は食堂で皆と食べています。

(4) 雇用管理上、特に配慮していること

特別扱いはしていません。仕事はできる仕事を探しながらやってもらっています。職場以外での催しなどの際には一緒に参加してもらうようにしています。

(5) 問題点、今後の課題

お客様との電話での対応の際、実際に自分で見ていないので即答できないという限界があります。



電話交換手

事例 2

(1) 企業の概要

事業内容：電信機器、コンピュータ関連機器、電子デバイス、ホームエレクトロニクス製品の製造販売及び情報通信サービス
従業員数：3万8000人、資本金：約1800億円

(2) 雇用視覚障害者の状況

人	数	1人
性	別	女
年	齢	33歳
障	害	4級（入社当時）、中途障害
使	用	文字
学	歴	短大卒
資	格	幼稚園教諭免状
勤	続	年数
通	勤	方法
雇	用	身分
賃	金	賞
賞	与	有
勤	務	日
勤	務	時間
採	用	経路

(3) 雇用の実際の状況

仕事についての教育研修の内容と方法
一般社員と同等の教育研修です。

電話交換の仕事について
交換台への改造は特にしていません。補助具も使っていません。
1日の電話処理の本数は約150～180本

外線ボタンの位置を覚えておき、ベルが鳴るとボタンを押し、電話を受けます。

同僚の援助

特に決まった介助者はいませんが、同僚が皆、平等に援助しています。

文書処理

日本盲人職能開発センターにワープロの訓練に通い、その後、晴眼者用に使用している「もしもし」という検索ソフトと同機能のソフトをセンターの協力で盲人用の「Kシステム」として開発し、サポートシステムとしています。

(4) 雇用管理上、特に配慮していること

特別扱いはしていません。

(5) 問題点、今後の課題

サテライトオフィス、在宅勤務等があれば、パソコンネットワークを通して自宅またはその近所で仕事ができる道が開けてくると思います。

(6) 今後の需要

最近は、お客様の質問を聞いて取り次ぐようなコンサルティング型の電話が多くなっており、電話交換手にも業務知識、製品知識、組織に関する知識、人に関する知識が要求されるようになって来ていますが、ダイヤルインの電話とは別に電話交換手の重要性も増してきています。

録音速記

事例 3

(1) 企業の概要

事業内容：設計事務所（建築並びに建築設備の設計及び工事監理）

従業員数：500人、資本金：1億5000万円

(2) 雇用視覚障害者の状況

人	数	1人
性	別	女
年	齢	26歳
障	害	2級
使	用	文字
学	歴	短大卒
資	格	事務要員
勤	続	年数
通	勤	方法
雇	用	身分
賃	金	209,700円
賞	与	有（年2回）
勤	務	日
勤	務	時間
採	用	経路

(3) 雇用の実際の状況

仕事についての教育研修の内容と方法

特に研修はしていません。

録音速記の仕事について

毎朝の経営連絡会議や月1回の常務会、役員会議の録音速記も行っています。

テープレコーダーに録音し、再生専用機を用い、議事録を作成しています。

使用機器

テープレコーダー、マイクロホン、ミキサー、音声ワープロ、ディスプレイ、

プリンター、CD-ROM広辞苑・現代用語の基礎知識検索システム、パンテージ（拡大読書器）を使っています。

同僚の援助

介助者はいませんが、同僚がよく援助しています。

職場での移動、昼食、出張などの状況

特に問題ありません。

（４）雇用管理上、特に配慮していること

本人の希望や提案が率直に述べられるようにしています。

日常的な事で特別扱いは原則として行わない事にしています。

仕事に責任を持たせ、必要な職分を果たしているという自負を持たせるよう配慮しています。

（５）問題点、今後の課題

特殊な機械設備の定着とともに、人材の確保が必要です。



機械工

事例 4

(1) 企業の概要

事業内容：住宅関連製品製造

従業員数：52人（障害者 17人、うち視覚障害者 3人）

資本金：200万円

(2) 雇用視覚障害者の状況

人数	3人
性別	男
年齢	26、28、31歳
障害	1、2、3級
使用文字	墨字
学歴	高卒、大卒
資格	なし
勤続年数	1～2年
通勤方法	徒歩、その他
雇用身分	正社員
賃金	22万円程度
賞与	有
勤務日	日、祭、第1土
勤務時間	8：30～17：15
採用経路	職場実習後、安定所経由で採用

(3) 雇用の実際の状況

仕事についての教育研修の内容と方法

職場訓練実習生という形で半年間はオペレーターとプログラミングを教えました。

機械工の仕事について

オペレータープログラミングをしています。

使用している機械、設備等の改善の有無

安全装置に配慮しています。特に画面を大型化し、見やすくしています。

職場介助者

係長クラスの者が1人、相談及び再確認のために付いています。

同僚の援助

プログラミングの読み込み、NC本体への読みの再チェックは同僚とペアで声を出し確認しています。

職場での移動、昼食、出張などの状況

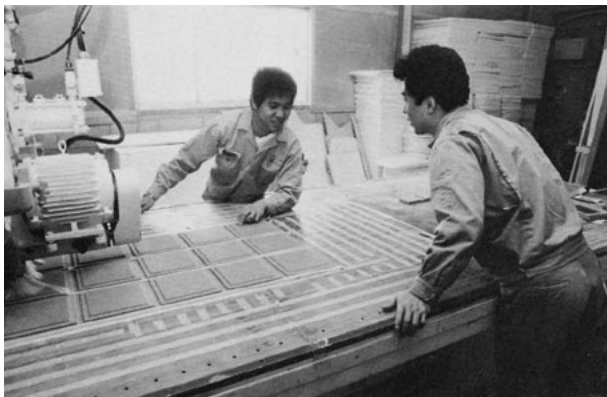
自分たちで移動可能で、昼食も食堂で取っています。

(4) 雇用管理上、特に配慮していること

精神的アドバイスを行うように心掛けています。

(5) 問題点、今後の課題

採用したくても特殊な機械を使える人が少ないという問題があります。



クリーニング工・ボイラー技工

事例 5

(1) 施設の概要

事業内容：身体障害者授産施設として、クリーニング、印刷を主体とし、リハビリサービスの営業も行う。

従業員数：581人

職員273人（内身体障害者が86人（聴覚13人・視覚1人・言語3人・平衡1人・上肢16人・下肢36人・上下肢11人・体幹5人）訓練生193人・臨時ほか115人

(2) 雇用している視覚障害者の状況

性別	男
年齢	68歳
障害状況	強度の弱視
職種	クリーニング工（職員の時には）、ボイラー技工（一級）
使用文字	墨字
学歴	高等科卒（2年制）
資格	ボイラー1・2級技士
勤続年数	20年半（うち5か年は嘱託職員、その後現在に至るまで3年間臨時職員）
通勤方法	徒歩
雇用身分	臨時職員（正規職員及び定年後の嘱託を経て）
賃金	20万円（月）、賞与なし（職員時にはあり）
勤務日	日、祭日を除く
勤務時間	1日7時間半（3交替制）
採用経路	訓練生としてボイラーの手伝いをし、ボイラー技士の資格取得後職員に

(3) 雇用の状況

仕事についての教育研修の内容と方法
仕事を通じて研修しました（OJT）。

仕事の内容

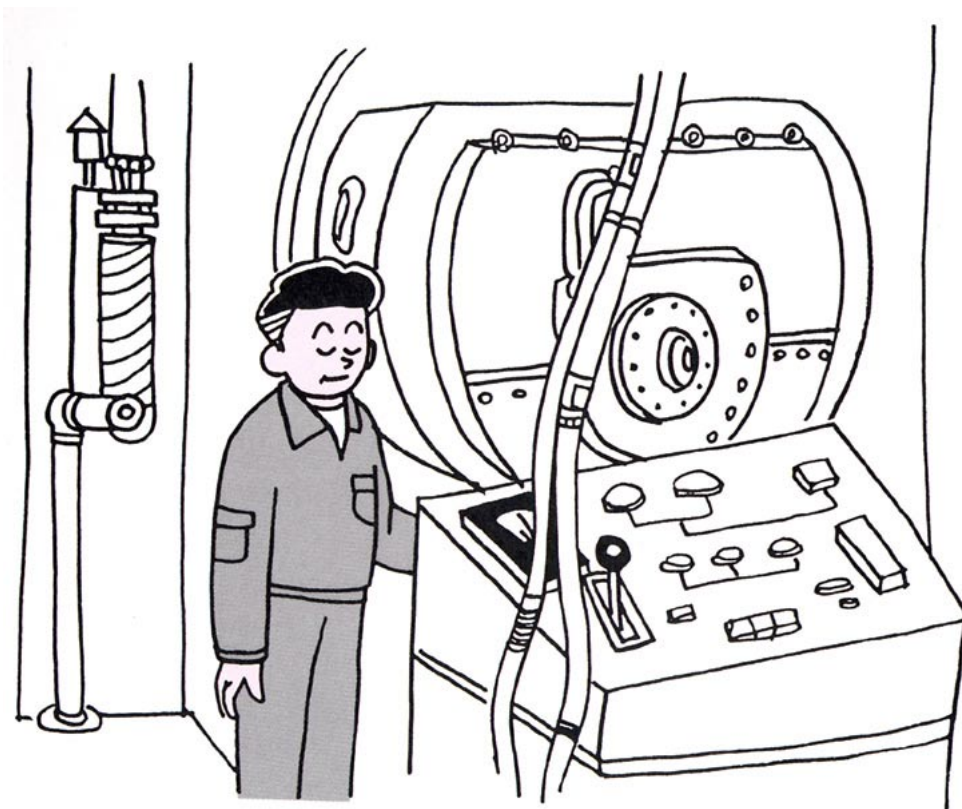
当初は訓練生としてクリーニング部門に入り、ボイラーの手伝いもしていましたが、3年後にボイラー2級技士、その5年後に、同1級技士に合格後、ボイラー主任になりました。多い時は3人、通常でも2人の勤務体制でボイラー及び計器類や外の配管等の設備整備の点検を行います。現在は、作業所でクリーニングの折りたたみを行っているが、時々、ボイラーの方も手伝っています。

同僚の援助

常に晴眼者の同僚（3人の同僚のうち2人は障害者）とペアを組み、二人でボイラーの仕事に当りました。クリーニングについての援助はありません。

職場での移動、昼食、出張などの状況

特に問題ありません。



アルマイト製造工

事例 6

(1) 企業の概要

事業内容：アルマイト加工（公団住宅の棟標示、ドアの蝶番等）

従業員数：30人

資本金：400万円

(2) 雇用している視覚障害者の状況

性別	男
年齢	40歳
障害状況	1級
学歴	普通学校卒業
勤続年数	1年
通勤方法	徒歩5分、白杖で独歩
雇用身分	正規職員
賃金	時給500円
勤務日	月曜日から土曜日
勤務時間	原則として8：00～17：00（週3回人工透析で通院しており、その時は16：00まで。残業あり）
採用経路	当人が在籍していた荒川区心身障害者センターによる紹介採用

(3) 雇用の実際の状況

仕事についての教育研修の内容と方法

健常者の同僚が仕事の内容を手にとって教えています。

仕事の内容

枠に一定数の紐を取り付け、その紐に部品をかけていく作業で、部品の種類は数種類あり、部品により掛け方が異なります。

同僚の援助の有無

掛ける部品の種類はなるべく沢山ある部品、穴のあいている部品等、工場長が判断して振りあてています。籠にいれた部品の供給は同僚がしています。

職場での移動、昼食・出張等の状況

職場での移動は問題ありません。昼食は工場内のきまったテーブルで弁当をとり食べています。出張はありません。

(4) 雇用管理上、特に配慮していること

工場内が狭く、重いものなどが置かれており、薬品を使っていて危険なので、事故にあわないように気をつけています。風邪などこじれないよう、健康状態に気をつけています。タイムカードに穴をあけて、本人に分かるよう工夫しています。



梱包工

事例 7

(1) 企業の概要

事業内容：オフセット印刷、活版印刷、シーリング印刷

従業員数：43人

資本金：800万円

(2) 雇用している視覚障害者の状況

性別	男
年齢	41歳
障害	2級
職種	印刷関係雑役工
学歴	普通中学
勤続年数	4ヵ月
通勤方法	会社の送迎バスを利用
雇用身分	正規職員
賃金	月給（23万円）賞与あり
勤務日	日曜及び第1・3土曜日は休日
勤務時間	8：30～17：00（残業あり）
採用経路	安定所による紹介採用

(3) 雇用の状況

仕事についての教育研修の内容と方法

特に行いませんでした。

仕事の内容

印刷物の梱包、出荷物の整理（ハンドリフトにより引っ張り、紐掛けを行う。その他の整理）をしています。

使用している機械設備等の改善の有無

紐掛けの際にハンドリフトを使用しています。その他の職場の改造は特にしていません。

同僚の援助

一緒に仕事をする者を当初は一人決めていましたが、現在は工場長と一緒に仕事をしています。何か仕事がある時には、同僚が頼んでいます。

職場での移動、昼食、出張などの状況

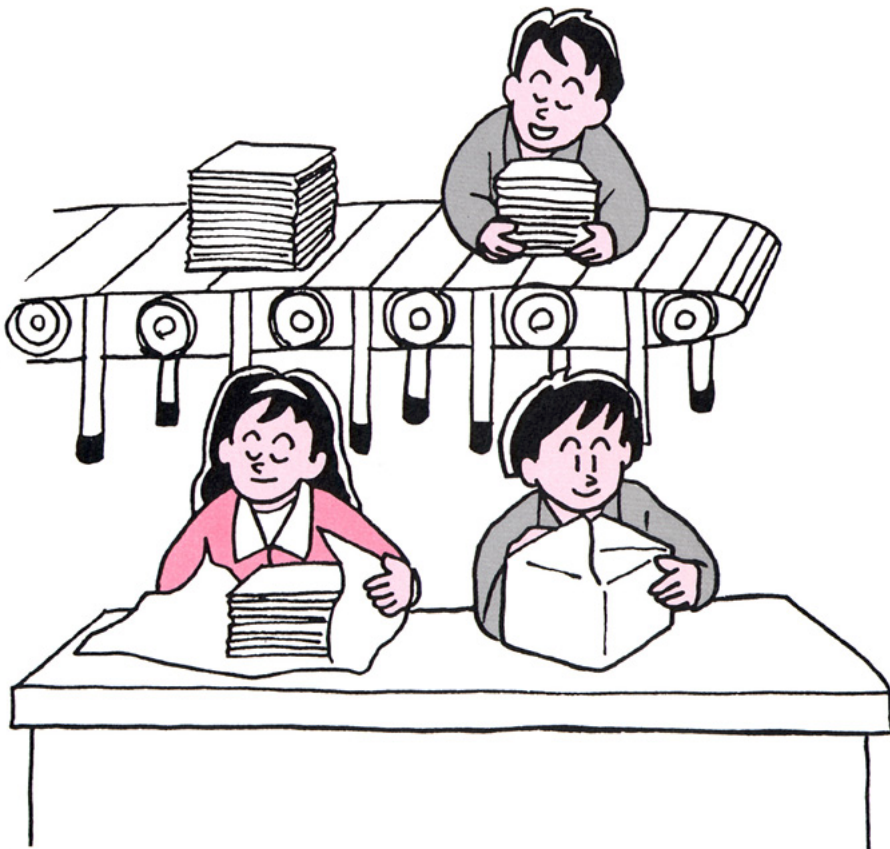
移動は問題ありません。白杖は用いず、職場内を移動しています。昼食は皆で弁当をとり食べています。出張はありません。

(4) 雇用管理上、特に配慮していること

本人に非常にやる気があり、特に配慮せずとも職場の仲間とうまくやっています。休まないことが第一ですが、この点でも休まずに頑張っています。

(5) 問題点、今後の課題

特にありません。本人のやる気により、まだ職域は広がる可能性があります。



介護職

事例 8

(1) 施設の概要

事業内容：社会福祉法人

職員：87人

常勤75人、非常勤12人。

(2) 雇用している視覚障害者の状況

性別	男
年齢	50歳
障害状況	2級
職種	介護職
使用文字	点字
学歴	普通高校卒
資格	なし
勤続年数	5年半
通勤方法	車とバスを利用、夜は白杖を併用
雇用身分	正規職員（係長）
賃金	国家公務員に準ずる
勤務日	四交替制勤務、休日は月平均6日
勤務時間	日勤、早出、遅出、夜勤の組み合わせによる
採用経路	法人傘下の授産施設で訓練を終了後、安定所経由で採用

(3) 雇用の実際の状況

仕事についての教育研修の内容と方法

施設全体についての概要、社会福祉が異論、介護技術、コミュニケーション方法等について、2ヵ月間の研修を行う。

仕事の内容

職場は法人傘下の身体障害者療護施設（定員50人）で、20人の視覚と精神薄弱、または視覚と肢体障害の重複障害をもつ人、30人の脳卒中や脳性麻痺による肢体障害をもつ人が入所している。入所者の食事や入浴等の介護を行っている。

使用している機械、設備等の改善の有無
あり。

補助具使用の有無
テープレコーダ。

職場介護者の有無
あり。

同僚の援助
勤務割表をテープに吹き込んでもらったり、仕事のローテーションの中で生じる必要な援助は、その都度してもらおう。

文書処理
業務報告などは口頭で内容を伝え、書いてもらおう。

職場での移動、昼食、出張等の状況
特に問題なし。



清掃員

事例 9

(1) 企業の概要

事業内容：ビルメンテナンス業

従業員数：100人（パート・臨時職員も含む）

資本金：1,000万円

(2) 雇用している視覚障害者の状況

性別	男
年齢	20歳（在職当時）
障害状況	1級
職種	室内清掃
使用文字	墨字
学歴	普通中学卒
勤続年数	1年（平成元年12月1日～2年11月30日）
通勤方法	電車（私鉄・JR）利用
雇用身分	正社員（ただし、現在は授産施設で待機中）
賃金	日給月給、賞与有り
勤務日	日曜日は休み
勤務時間	7：00～16：00
採用経路	安定所（集団面接）

(3) 雇用の状況

仕事についての教育研修の内容と方法

掃除用具の操作等についての基礎的な訓練の後、数ヵ所の現場を回って実地研修を1ヵ月間行いました。

仕事の内容

病院のトイレ等の共有部分の塵の回収と床等の安全な場所の清掃です。

同僚の援助

常に晴眼者とペアを組むようにして、安全面に配慮してもらいます。

今後の雇用の動向

視覚障害者に適した危険の少ない職場の確保ができれば、今後も採用していきたいと考えています。体育館や廊下等、障害物の少ない場所であれば、視覚障害者にも自動洗浄機の使用が可能で、十分需要はあると思います。

職場での移動、昼食、出張等の状況
特に問題はありません。

(4) 雇用管理上、特に配慮していること

職場内の安全対策に最大の注意を払っています。具体的には、職場を固定し、職場内の環境認知を十分行わせるなどを行っています。

(5) その他（問題点等）

安全で安定した職場の恒常的確保が問題です。本件の場合、継続して契約ができなかったため、その後、授産施設で待機してもらっています。



公務員

事例10

(1) 概要

自治体等：東京都

事業内容：老人医療関係相談業務

(2) 視覚障害者の状況

性別	女
年齢	40歳
障害状況	1級
職種	ケースワーカー
使用文字	点字
学歴	大学卒
勤続年数・経歴	昭和53年4月採用、東京都に採用。ナーシング・ホーム、老人ホームを経て、現在に至る。
通勤方法	電車とバスを併用。
雇用身分	正職員
労働条件	東京都条例に従う
採用経路	特別採用試験（福祉指導C）

(3) 就労の状況

仕事についての教育研修の内容と方法

所定の職員研修を行いました。

仕事の内容

職員3人でケースワークの仕事に当たっており、家族との面談が中心です。例えば、退院後の問題、転院先の病院、福祉事務所との連絡等です。仕事自体は一人で当たっています。

補助具使用の有無

相談記録等を作成するため、視覚障害者用ワープロを使用しています。

同僚の援助

晴眼者の職員に資料を読んでもらったり、必要な書類を書いてもらう場合もあ

ります。

文書処理

常時使用する情報等は、当初時間をかけて点字化しています。文書作成は視覚障害者用ワープロで対応しています。墨字書類を読む時は同僚の援助を受けています。

職場での移動、昼食、出張等の状況

特に問題はありません。

(4) 特に配慮していること

チームを組んでの仕事なので、何よりもチームワークがうまくいくよう心がけています。



公務員

事例11

(1) 概要

自治体等：名古屋市

事業内容：図書館における対面朗読等の視覚障害者へのサービス業務

(2) 視覚障害者の状況

性 別	男
年 齢	35歳
障 害 状 況	1級
職 種	図書館業務
使 用 文 字	点字
学 歴	大学卒
勤続年数・経歴	昭和59年10月名古屋市に採用、名古屋市舞鶴中央図書館奉仕課に勤務。
通 勤 方 法	バス
雇 用 身 分	正職員
雇 用 条 件	名古屋市条例に従う
採 用 経 路	特別採用試験

(3) 就労の状況

仕事についての教育研修の内容と方法

所定の職員研修を行いました。

仕事の内容

視覚障害者のための点字・ワープロ図書の作成、対面朗読サービス等の仕事を担当しています。

補助具使用の有無

視覚障害者用ワープロを使用しています。

同僚の援助

回覧文書等を読んでもらっています。

文書処理

墨字書類を読む時は同僚の援助をうけますが、書くことは、視覚障害者用ワープロを使えば問題はありません。

職場での移動、昼食、出張等の状況
特に問題はありません。

(4) 特に配慮していること

出勤簿に丸でくり抜いたカバーを乗せて、押印しやすくしています。また、墨字文書は朗読により伝達し、通路には物を置かないようにしています。また、むしろ晴眼者の気が付かないことに本人が気付くことがり、逆に教えられることがあります。



公務員

事例12

(1) 概要

自治体等：国（厚生労働省）

事業内容：海外の労働情報の収集

(2) 視覚障害者の状況

性 別	男
年 齢	34歳
障 害 状 況	1級
職 種	行政事務
使 用 文 字	点字
学 歴	大学卒
勤続年数・経歴	昭和58年、労働省に採用、職業安定局障害者雇用対策課を経て、現在、厚生労働大臣官房国際労働課海外労働情報室に勤務。
通 勤 方 法	電車（地下鉄）
雇 用 身 分	正職員
雇 用 条 件	法令・規則等に従う
採 用 経 路	選考採用

(3) 就労の状況

仕事についての教育研修の内容と方法

所定の職員研修を行いました。

仕事の内容

現在の仕事は、主に諸外国の労働情報の英文資料の翻訳、要約、その他会議の資料整備の業務を担当しています。

使用している機械設備等の改善の有無

英和点字辞書を揃えました。

補助具使用の有無

オプタコン、OCRの英字読み取り装置、バーサブレイル（点字出力方式の携帯形ワープロ）、視覚障害者用ワープロを使用しています。

同僚の援助

仕事で早急に読まなければならない日本語の書類や回覧文等は、同僚に読んでもらっています。

文書処理

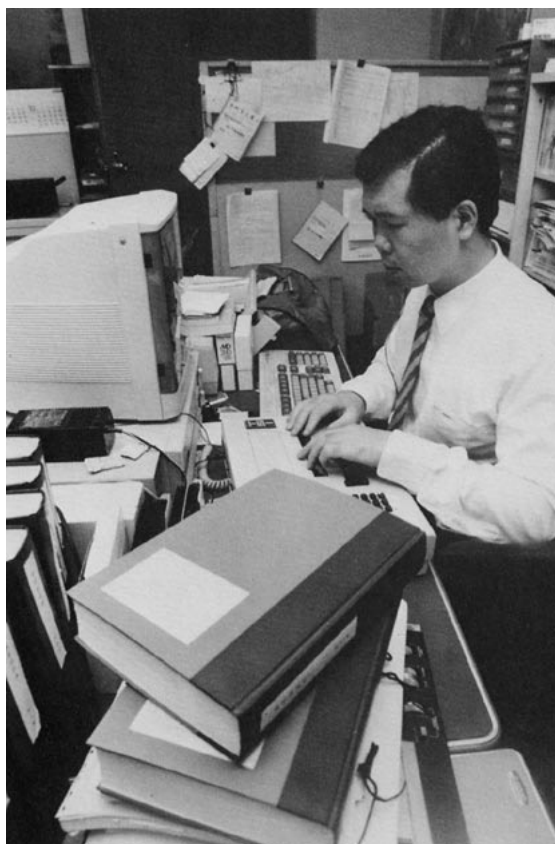
英文を読むためにオプション、OCRの英字読み取り装置を使い、また、電子化した情報をバーサプレイルを使い読んでいます。文書作成は視覚障害者用ワープロで対応しています。墨字書類を読む時は同僚の援助をうけています。

職場での移動、昼食、出張等の状況

特に問題はありません。知らない所に行く時は、最寄りの駅まで迎えに来てもらえば、一人でどこへでも行くことができます。

(4) 特に配慮していること

見えないことによって、職場から孤立しないように周りから声をかける等、気を配るようにしています。また、業務に直接関係ないものでも、できる限り資料提供をし、情報のインプットに努めてもらっています。



自治体における雇用

事例13

神奈川県

神奈川県では視覚障害者を系統的に採用しており、昭和55年から一般採用試験に点字による試験を導入しています。また、昭和63年からは、弱視の視覚障害者に対しても拡大文字による試験も実施しています。その結果、現在では一般行政の他にも、電話交換手、ヘルスキーパーとして、多数の視覚障害者が雇用されています。

ここでは、一般採用試験に合格し、活躍中の方々について、その仕事の内容を紹介します。

Aさん（男、1級、大学卒）

昭和57年4月採用、労働総務室、職員課を経て、現在は福祉部厚生相談所事務概要のまとめ、統計資料の整理の仕事をしています。

Bさん（男、2級、大学卒）

平成2年4月採用、職員課において職員向けの広報誌の編集や職員に対するレクリエーション、文化行事等の厚生活動の企画運営にあたっています。

Cさん（男、1級、大学卒）

平成3年4月採用、渉外部国際交流課で外国人登録に係わる事務、市町村の指導、統計整理の仕事をしています。

いずれの方々も、視覚障害者用ワープロを使用し、必要な書類を読むためには同僚の援助を得ています。