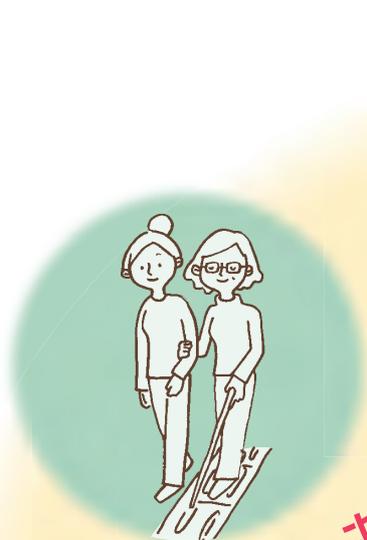
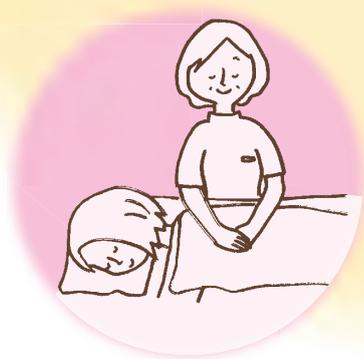
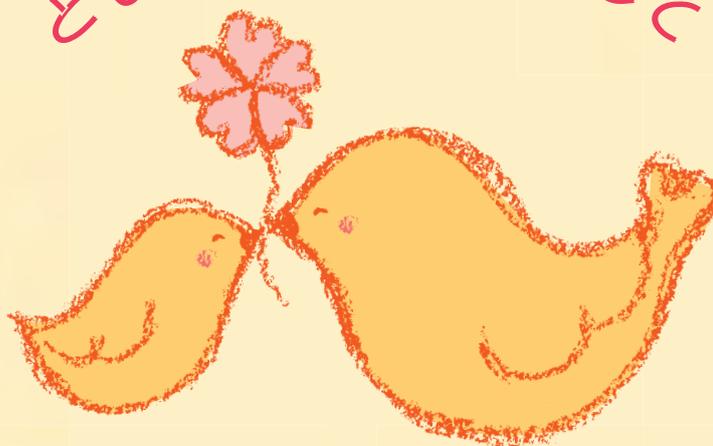


視覚障害者の職場定着 推進マニュアル



ともに働く職場をめざして



はじめに

平成 20 年度の公共職業安定所における視覚障害者の職業紹介状況を見ると依然として「あんま・鍼・灸・マッサージ」への就職が大部分を占めています。一方で、これらの技術を活かし、企業における「ヘルスキーパー」や指定介護老人福祉施設における「機能訓練指導員」として就職する事例、また、IT 技術や就労支援機器の発達・普及に伴い、「事務的職業」に就職する事例もあり、今後も職域の拡大が期待されるところです。

高齢・障害者雇用支援機構では、視覚障害者の雇用及び職場定着を推進することを目的として、平成 11 年 3 月に「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」を発行し、多くの方にご利用いただいております。

今般、雇用事例、支援機器、支援制度、支援機関等に係る最新の情報を踏まえた改訂版を発行する運びとなりました。

本マニュアルが、今後ともできるだけ多くの企業等で活用され、視覚障害者の雇用促進、職場定着に役立つものとなれば幸いです。

本マニュアルの作成及び改訂にあたり、ご協力いただいた関係者の方々に改めて厚く感謝申し上げます。

平成 22 年 3 月
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構



I 視覚障害者が活躍する職場【事例紹介】	
1. 能力開発と支援機関の協力により、重度視覚障害者が事務職で力を発揮 (東京ブラウス株式会社)	4
2. 本人の強い意欲と会社の柔軟な対応により、配置転換をして復職が実現 (株式会社サイゼリヤ)	6
3. 関係機関の協力のもと、インターンシップを経てヘルスキーパーとして活躍 (株式会社東急エージェンシー)	8
4. 50代で新たに資格を取得し、介護老人福祉施設で機能訓練スタッフとして活躍 (社会福祉法人正吉福祉会 こまえ正吉苑)	10
5. 社内の理解と関係機関の支援により、介護サービス施設の清掃スタッフとして活躍 (株式会社ベネッセスタイルケア グランダ中村橋)	12
6. 一般求人に応募し、リハビリテーション病院でマッサージ師として活躍 (医療法人社団一志会 池田リハビリテーション病院)	14
7. グループリーダーとして、講師として多数の視覚障害者が活躍 (NTT クラルティ株式会社)	16
II 視覚障害とは	
1. 視覚障害の種類	20
2. 見え方のいろいろ	23
3. 視覚障害の等級と程度	25
視覚障害の主な原因疾患	26
よく使われる用語の解説	28
III 職場における配慮事項	
Q1. 移動	30
Q2. 施設改善	32
Q3. 作業環境	34
Q4. コミュニケーション	36
Q5. 情報の提供	37
Q6. 社員が視覚障害になった場合	38
Q7. リハビリテーション	40
【コラム】ロービジョンケアとの連携・保有視機能の活用	41
【コラム】身体障害者補助犬法が成立しました	42
配慮事項のいろいろ	43
IV 視覚障害者に役立つ支援機器	
1. 機器	44
2. ソフトウェア	46
3. その他の支援機器	48
V 視覚障害者のガイド（誘導）方法	
1. はじめに	50
2. ガイドの基本	50
3. ガイドの応用	53
4. その他	55
VI 支援制度	
障害者雇用納付金制度に基づく主な助成金一覧	56
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）	59
障害者試行雇用（トライアル雇用）事業	60
障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）	61
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	61
VII 支援機関	
都道府県労働局（職業安定部職業対策課）	62
地域障害者職業センター	63
視覚障害者を対象とした職業訓練を実施している職業訓練機関	64
生活訓練（入所・通所・在宅）を実施している施設	64
点字図書館	65
点字出版所	67
盲学校（視覚特別支援学校）	68
VIII 統計資料	
身体障害児・者実態調査報告（平成18年・厚生労働省）	70
障害者雇用実態調査（平成20年・厚生労働省）	71
引用・参考文献	72

CASE

1

能力開発と支援機関の協力により、 重度視覚障害者が事務職で力を発揮 東京ブラウス株式会社

PROFILE

事業所 東京ブラウス株式会社



所在地／東京都中央区
事業概要／婦人服製造卸売業。東京・神戸・福岡・札幌等に事業所を展開。

本人



いけがみ まいこ
池上 麻衣子さん
年齢／27歳 障害の程度／障害等級1級

これまでの経緯

2歳の時視覚障害となる。大学で社会福祉を学んだ後、知的障害者の福祉施設に勤務。その後民間企業での就職を希望し転職を決意。企業就職のためにはパソコンスキルの習得が必要と考え、視覚障害者就労生涯学習支援センターでエクセル、ワード、パワーポイント等の操作スキルを学ぶ。2008年1月から東京ブラウス株式会社に勤務。

雇用までの道のり

きっかけは就職面接会

全盲の池上さんと東京ブラウス株式会社の三好部長の最初の出会いは、2007年11月にハローワークが開催した障害者就職面接会で池上さんが応募した時にさかのぼります。その時面接した三好部長は、会社に視覚障害者を受け入れる環境が整っていないことを理由に、一度は採用を断ったそうです。

視覚障害者就労生涯学習支援センターで能力を確認

ただ、その後ハローワークの担当者から、「池上さんのパソコンのスキルは素晴らしいんです。ぜひ確かめてください」と勧められて、当時池上さんがパソコンの訓練を受けていた視覚障害者就労生涯学習支援センターの技能発表会に出席しました。自ら作成したパワーポイント資料で見事なプレゼンテーションを行う池上さんを見て、視覚障害者に対するイメージが大きく変わったそうです。

採用までの取り組み～データ管理システムの構築～

会社に帰った三好部長は、さっそく社内での配属部署の検討を始め、当時欠員のあった財務経理部売掛管理課に受け入れの依頼をしますが、快い返事は得られませんでした。

そこで、以前勤務していた会社で全盲の人と働いた経験のある、ITシステム課のスタッフに相談したところ、「視覚障害があっても、上手く仕事を切り出したら、かなりの仕事を任せられますよ」と心強い言葉をもらい、システム課の協力を得て、ビジュアルベーシックを使った売掛システムを構築することにしました。

再度、売掛管理課に相談し、いくつかのデータ照合作業課題を本人に送ってシミュレーションしてもらったところ、全く正確に処理できることがわかりました。その後、本人に来社してもらい現場での入力作業も試み、大丈夫との確信を持ち、2007年の12月に採用内定としました。

入社までの準備

1月から出勤することとし、当面はデータ照合作業に就任してもらおうことになりましたが、会社・本人ともにいくつかの準備が必要でした。

まず、池上さんの作業環境を整えました。データ照合作業には専用の音声化ソフトとパソコン機器が必要ですが、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の貸出し制度を利用して、6ヶ月間就労支援機器の貸出しを受けました。併せて本人の机を入口近くに設置し、朝礼や社内メールで社員に周知するなど受け入れ態勢も整えました。

一方、池上さんも歩行訓練士と一緒に自宅から会社までの通勤訓練を行いました。もともと白杖を使って外出ができたので、3回ほど往復するだけで単独通勤が可能となりました。



歩行訓練の様子

CHECK! P5 用語解説「就労支援機器」参照

「案ずるより産むが易し」



入社後は売掛管理課でデータ照合の作業に従事してもらいましたが、直属の課長からも「入社前は不安が大きかったけれど杞憂に終わりました。入力速度は速いし間違いもありません。仕事に打ち込む姿勢も前向きで、戦力となるスタッフがが増えて嬉しい状況です」との声が聞け、三好部長も「案ずるより産むが易し」とはこのことと痛感したそうです。

池上さんの照合作業手順

- ① 売り上げシステムに日付やコード番号等を入力する。
- ② エクセルにデータを取り込む。
- ③ 関数等を使ってデータを集計する。
- ④ 店舗ごとのシートに集計結果を転写する。



現在池上さんは、データ照合には画面読み上げソフトの「JAWS」、[XP リーダー] を、メールの確認には読み上げソフト「ヨメール」を、業務用メモの作成には「ブレイルメモ」を使っています。支援機器購入の際は、「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」を活用したため、経費負担は少なかったといえます。

CHECK! P56 「障害者雇用納付金制度に基づく主な助成金」参照

使用支援機器

- 画面読み上げソフト「JAWS」「XP リーダー」
- 印刷物読み上げソフト「ヨメール」
- 点字ディスプレイ「ブレイルメモ」

今後の目標

入社後2年が経過し、現在池上さんは、売り上げ仕入れ販売先の元帳照合全般の業務を任せられるようになってい

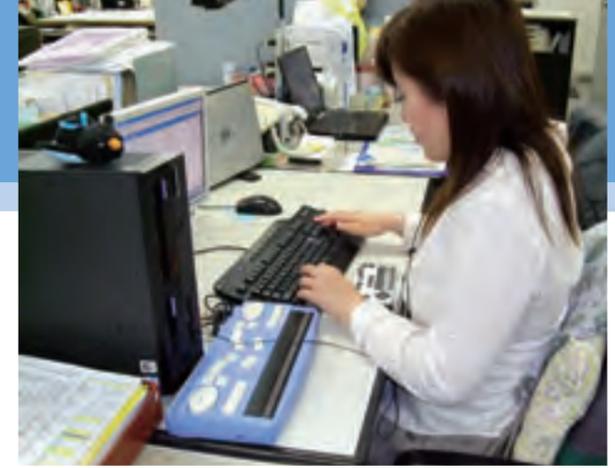
用語解説

就労支援機器

障害者が仕事をしやすくなるように、障害者の就労をサポートするために開発された機器のことです。障害の状況や職務にあわせて組み合わせることで使えます。

たとえば視覚障害者に対しては、印刷物や写真などを拡大する「拡大読書器」、パソコン画面の情報を点字に変換して表示する「点字ディスプレイ」などがあります。また、ソフトウェアでは、パソコン画面の情報を音声で読み上げる「画面読み上げソフト」、パソコン画面の一部または全体を拡大して表示する「画面拡大ソフト」などがあります。

CHECK! P44 「IV 視覚障害者に役立つ支援機器」参照



す。会社としては、貴重な戦力なのでスキルアップを図っていきたくて考えています。具体的には、異動も視野に入れ人事管理、給与計算、社会保険処理などの業務が候補に挙がっています。池上さん自身も仕事の幅を広げていこうと前向きに考えています。

MESSAGE メッセージ

障害者が能力を 発揮するために 会社が職場環境を整備



総務・人事部長
みよし あいじ
三好 愛治 さん

視覚障害者、特に全盲の視覚障害者と聞くと、一人で移動できるのか、どんな仕事ができるのかという不安が先にたち、雇用することに高いハードルがあるように思ってしまう。私自身もそうでしたし、受け入れを打診した部署の担当者も同じ考えでした。

しかし、実際に支援機器を使いながらパソコンを操作する様子を見て、能力の高さに驚き、環境を調整すればその能力を発揮できることがよくわかりました。

社員も本人を見かけると自然にエスコートしたり、整理整頓に心がけるなど予想以上の協力が得られました。

視覚障害者が働いているところや訓練しているところを見ると、イメージが変わり、力を発揮できる方が増えていくのではないかと思います。

CASE

2

本人の強い意欲と会社の柔軟な対応により、 配置転換をして復職が実現 株式会社サイゼリヤ

PROFILE

事業所 株式会社サイゼリヤ



所在地/
(本社)埼玉県吉川市
(本人勤務先)東京都中央区
事業概要/イタリアンレスト
ラン「サイゼリヤ」を国内・国
外に約860店舗展開。

本人



相馬 久弥さん
年齢/28歳 障害の程度/障害等級3級

これまでの経緯

2006年1月、視神経炎のため突然目が見えなくなる。治療により視力は徐々に回復し、現在は0.04程度。ただし、視野に欠損があり特に中心部分は見えない。

当時は店舗でアシスタントマネジャーをしていたが、12月に事務職として復職。復職後、大腿骨頭壊死による下肢障害となる。

復職までの道のり

突然の障害を受け入れ、復職をめざす

相馬久弥さんは、株式会社サイゼリヤに入社し、店舗でお客様と接する忙しい日々を過ごしていました。

2006年1月、突然高熱を発生し、1週間後に目が見えなくなりました。「視神経炎」という診断でした。入院して治療を続け、視力は少し回復したものの、視野の真ん中が見えない状態になりました。

4ヶ月ほどで退院し、人事を担当する織戸組織開発室長に復職について相談しました。白杖について、家族に付き添われて会社に来た相馬さんの姿を見たとき、「復職は難しいのではないかと」織戸室長は思ったそうです。

しかし、話をしていくうちに、相馬さんがサイゼリヤという会社がとても好きで、なんとしても仕事に戻りたいと思っている姿勢を強く感じました。企業として何ができるか考えたとき、店舗での勤務は困難でも事務職として職域を検討することはできると思い、相馬さんに、「一人で通勤できること」「パソコンのスキルを身につけること」を提示しました。このとき、休職期間を延長することも視野に入れたそうです。

歩行技術とパソコンのスキルを習得

相馬さんは、さっそく区役所に行きいろいろな情報を集めました。そして、東京都盲人福祉協会の協力を得て歩行訓練を行い、白杖を利用して一人で歩行する技術を習得しました。その後、日本盲人職能開発センターに通所し、パソコンの講習を受講することになりました。

3ヶ月後、相馬さんからの連絡を受けた織戸室長は、パソコンの受講状況を見学し、相馬さんが一人で通所している

ことやそれまで経験したことのないパソコンの基礎的なスキルを身につけたことに対し、その意欲と努力に感動したそうです。

織戸室長は、このとき初めて視覚障害者向けの就労支援機器を目にし、「パソコンが話している」と驚きを感じると共に、復職後のイメージを描くことができたそうです。

復職のための準備

会社に戻った織戸室長は、相馬さんの復職に向けて調整を始めました。まずは相馬さんの配属先と職務内容です。復職の時期と受け入れ態勢を考慮して人材開発部の採用担当としての職務を考えました。

これまでの仕事内容を一部組み替えて、定型的な職務を確保するようにしました。

CHECK! P7 「相馬さんの主な職務内容」参照

職務内容を考える際には、日本盲人職能開発センターの職員の協力を得て、相馬さんのパソコンスキルの習得状況を把握し、検討を進めました。

また、必要な支援機器について検討し、「支援機器貸出し制度」や「障害者作業施設設置等助成金」を利用して、パソコン画面の文字を拡大するソフト、画面を読み上げるソフト、原稿を拡大する機器（拡大読書器）を整備し環境を整えました。

CHECK! P49 「就労支援機器貸出し制度」
P56 障害者雇用納付金制度に基づく主な助成金「障害者作業施設設置等助成金」参照

柔軟な受け入れ態勢を検討

こうして、相馬さんは12月に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開始時間を遅らせたり、短時間の勤務から始めて段階的に勤務時間を増やしていったり、パソコンスキルの定着を図るため、週に1度



レターガイドセット

日本盲人職能開発センターに通う時間を設定したりと、柔軟な対応をしていきました。

相馬さんは、現在、採用応募者の受付（メールや電話による対応）、会社説明会の準備、資料作成、データ管理、店舗との調整など採用に関わるあらゆる業務に対応しています。

支援機器のほかに、「青いのり（塗ったのりが見えやすい）」「太字のマジック」「レターガイドセット（溝があるので書く部分が見えやすい）」など仕事をしやすいものを自ら探し、周囲に伝えていきました。

相馬さんの上司である採用プロジェクトリーダーの久保聡志さんに、普段配慮していることを尋ねると、「特別に配慮していることはありませんが、強いて言うと、整理整頓には気をつけていますね。あるべきところに物がなくて、探すことに時間を費やすと、本人にとってもストレスになりますし、効率もサービスも低下しますから。あとは、ファイリングした書類のトップに拡大した見出しをつけて、見やすくするという事はしています。でも、彼にとって見やすいということは自分たちにとっても見やすく、仕事がしやすいことなんです」という答えが返ってきました。

久保さんの言葉からも、相馬さんの言葉からも、コミュニケーションがよくとれていることがわかります。



久保リーダー

今後に向けて



今後について、相馬さんは「今は採用に関わる仕事を中心に、重要な仕事であるとやりがいを感じていますが、今後も新しい知識を習得してできることを増やしていきたい」と考えています。

一方、織戸室長も「まだ若いので、経理やオフィスマネジャーなどに挑戦してほしいと思っています。そのためには、本人の



努力はもちろんですが、会社としてもどうすればできるのか考えていく必要があります」と話しています。

「仕事を続けるためにはどうしたらよいか」という視点で考え、周囲にも積極的に相談していく相馬さんの前向きな姿勢と、人を大切にし、人を活かすという会社の理念が、キャリアアップにつながり、社内全体にもさらに良い効果を産み出すことでしょう。

相馬さんの主な職務内容

【新卒者の採用に関して】

- ・会社説明会資料の作成・準備
- ・会社説明会参加の受付
- ・グループ面談・一次面接・最終面接の受付、案内
- ・学生データの管理
- ・学生に対する社内報送付
- ・内定式、新人研修など内定者（新入社員）の集会における司会など

【アルバイト・パート採用に関して】

- ・サイゼリヤ全店舗のWeb応募者のデータ管理
- ・Web応募者が希望している店舗との連絡
- ・店舗に掲示している募集popの作成など

MESSAGE

本人の強い意志と 人を活かす 企業の姿勢が重要



組織開発室長
織戸 実さん

相馬さんは、店舗で店長を目指し教育訓練をしているときに、突然目が見えなくなりました。店舗で働き続けることは困難なため、休職中に歩行技術とパソコンスキルを習得し、事務職として復職しました。現在は人材開発部に所属し、支援機器を活用しながら採用全般に関わる仕事をしています。

復職当初は、慣れない仕事でとまどいもありましたが、仕事をしやすい手順を考えたりツールを活用したりすることで、現在は充分力を発揮しています。

本人の強い意欲と、「どうすればできるか」という視点で、人を活かすしくみづくりを企業が考えることが大切だと感じています。

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド（誘導）方法

VI 支援制度

VII 支援機関

VIII 統計資料

CASE

3

関係機関の協力のもと、インターンシップを経てヘルスキーパーとして活躍

株式会社東急エージェンシー

PROFILE

事業所 株式会社東急エージェンシー



所在地／東京都港区
事業概要／各種広告の代理業務、広告宣伝に関する企画・立案・制作等。

本人



原 由美さん

年齢／30歳 障害の程度／障害等級3級

これまでの経緯

角膜混濁による先天性の弱視。視力は0.03程度。視野に見えにくいところがある。

過去に事務職での就労経験があるが、横浜市立盲特別支援学校であんまマッサージ指圧師、はり師、きゅう師の資格を取得。2009年4月から、ヘルスキーパーとして株式会社東急エージェンシーに勤務。

雇用までの道のり

新しい視点で視覚障害者の受け入れを検討

2007年9月から2008年2月にかけて、在職していた障害者が結婚や家庭の事情などによって複数名退職することになり、福王さんはハローワーク品川の担当者に相談しました。

それまで勤務していた障害者は、ほとんどが肢体不自由者で、主に事務業務に従事していましたが、採用人数の関係から従来の採用方針に加え、新たな視点による障害者の採用を検討するように勧められました。

同業他社で雇用事例があることや、業種の特徴から、従業員の疲労やストレスがたまりやすいことを考え、ヘルスキーパーの導入をハローワークの担当者に相談し、検討することにしました。

ハローワーク、横浜市立盲特別支援学校との連携

ハローワークの担当者から横浜市立盲特別支援学校を紹介され、2008年5月末に盲学校の教諭からヘルスキーパーの説明を受けた福王さんは、学生や設備など実際の受け入れに必要な情報収集と確認のため、早速6月に同校を訪問しました。その中で盲学校の教諭から、導入にあたり、ヘルスキーパー本人と就労先の従業員がお互いになじめるかを確認するための「インターンシップ（実習）」を実施することを提案され、社内でも検討しました。



P9 用語解説「インターンシップ」参照

インターンシップで理解促進

社内調整の結果、8月に1週間のインターンシップ期間を

設定しました。マッサージを行うために必要な物品はすべて横浜市立盲特別支援学校が用意し、社内の仮のスペースで、担当教諭同行のもと就職を希望していた原由美さんが、実習生としてマッサージを実施しました。実習体験者は人事を中心に他部署の従業員や役員まで対象を広げ、1日5名、計25名がマッサージを体験し、施術後にアンケートを行いました。その結果、双方が好感度であったため、原さんのヘルスキーパーとしての受け入れが決まりました。

マッサージルームを開設



マッサージルーム

その後、マッサージルームを設置するスペースや必要な備品の購入などの参考に、先行企業のマッサージルームの見学を行ったり、保健師の知り合いのヘルスキーパーからも情報を収集したりして、原さんの希望も参考に原さんや盲学校の教諭と数回相談しながら、マッサージルーム開設の準備を進めました。

また、カルテの管理業務のための拡大読書器や画面拡大ソフト、画面読み上げソフトなどの比較的高額の就労支援機器も整備しました。

これらの就労支援機器の整備に際しては、障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しました。助成金申請手続きに関しては、事前に横浜市立盲特別支援学校から丁寧な助言が行われています。

これら



P56「障害者雇用納付金制度に基づく主な助成金」参照

こうして、原さんは横浜市立盲特別支援学校を卒業した2009年4月から、ヘルスキーパーとして東急エージェンシーに勤務することになりました。

マッサージルームの運用



予約システム

当初は、施術を希望する従業員は事前に人事に電話で予約をする方法をとっていましたが、認知度が上がるにつれ希望者が多くなったので、システム担当者と相談し、イントラネット上に予約システムを作成しました。その結果、希望者が直接予約し、予約状況を原さんがいつでも確認できるようになりました。現在は1回40分の施術で1日6人分の予約ができるしくみになっています。

予約者は人事で代金（1回千円）を払い、カードを受け取りマッサージルームに行くという流れになっており、人事でも施術を受ける者を把握するようにしています。リピーターも増えており、施術を受ける者は徐々に増えています。また、毎朝、厚生担当者がその日の予約状況をイントラネット上に告知するため、当日の体調や業務を考慮して当日に予約を入れる希望者も多く、稼働率は概ね80%とのことです。



快適なマッサージをするために

原さんは、マッサージを受けた従業員から、「マッサージを受けて楽になった」という言葉を聞くのがとても嬉しいと言います。初めて施術をする場合には、問診表を活用してその人の全体の状況を把握するようにしたり、時には自分もマッサージを受けてみて、施術される人の気持ちを考えたりするなど、よりよいマッサージをするための工夫や努力を怠りません。

厚生担当の上田さんは、「ヘルスキーパーはスペシャリスト

ヘルスキーパー導入までの取り組み

- ①関係機関との相談、先行企業の見学
- ②実習の実施
- ③マッサージルームの準備（室内レイアウト、必要物品等の購入計画）
- ④支援機器の検討
- ⑤助成金等の申請手続き
- ⑥運営方法の検討
- ⑦保健所への届出
- ⑧社内への周知

用語解説

インターンシップ

学校と企業（非営利団体）との連携によって、学生が在学中に自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うことです。教育活動の一環として学校の主体的取り組みを軸に行われるのが基本ですが、実習の態様から労働基準法上の労働者とみなされる場合もあります。（厚生労働省「インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会報告」より）

盲学校では学校の教育課程としてインターンシップを行っており、この事例では、その制度を活用して企業で実習を行いました。



マッサージをする原さん

で、私たちは技術に関するサポートはできませんが、コミュニケーションを密にして仕事がしやすくなるように一緒に考えていきたいと思っています。」と話しています。

原さんは、技術に関しては盲学校の先生や同業の友人に相談しながら、自分のスキルを高めており、施術を受ける人の満足度がさらに高まるようにしたいと、今後に向けても意欲的です。

福王さんも「社内でヘルスキーパーが定着しつつあります。今後は、社外の研修の受講等でキャリアアップを図っていただき、将来的には本人の希望するアロマや鍼灸など、メニューを広げていくことも検討したいと思っています」と話しています。

原さんの施術を受けた従業員がリフレッシュして仕事に取り組み、さらに仕事の質が上がる、その効果が広がるのが期待されます。

MESSAGE

従業員の福利厚生に目を向け 新たな職域へ障害者を雇用



人事局
福王 弘道さん

長期間勤務していた障害者が家庭の事情で短期間に退職することになり、急遽ハローワークの担当官に今後の対応について相談し、従来の採用方法に加え新しい視点からの障害者雇用を検討しました。その一つとして、以前から気にかけていた従業員の健康管理面からも評判のヘルスキーパー導入の検討を始めました。初めは全く勝手がわからず不安でしたが、ハローワークと横浜市立盲特別支援学校の協力を得て順調に準備を進めることができました。実習によるマッサージの実体験は社内の理解を深めるために、先行企業の見学は本人を交えてのマッサージルーム開設準備打ち合わせの際の設備や備品を決定するのにとても参考になりました。横浜市立盲特別支援学校の適切なアドバイスもあり、購入備品の助成金申請手続きを含め、比較的すんなりと導入できたと思います。

現在の稼働率は80%と好評で、従業員の福利厚生としても有効に機能しており、思い切って導入して良かったと感じています。

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド（誘導）方法

VI 支援制度

VII 支援機関

VIII 統計資料

CASE

4

50代で新たに資格を取得し、介護老人福祉施設で機能訓練スタッフとして活躍

社会福祉法人正吉福祉会 こまえ正吉苑

PROFILE

事業所 社会福祉法人正吉福祉会 こまえ正吉苑



所在地／(正吉福祉会)東京都狹江市、(こまえ正吉苑)東京都狹江市
事業概要／介護保険法による施設サービス、在宅サービスのほか、地域包括支援センター等を展開。法人はこまえ正吉苑のほか5つの施設を運営。

本人



かみのかど かいち
上ノ門 加一さん
年齢／61歳 障害の程度／障害等級1級

これまでの経緯

網膜色素変性症のために徐々に視力が低下し、現在は光を感じる程度。

50歳の時に勤務していた工場を退職。歩行訓練や点字の訓練を受講した後、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の国家資格を取得。その後、整形外科での研修やマッサージでの就労を経て、2008年9月からこまえ正吉苑に勤務。

雇用までの道のり

「利用者のために自分ができることをしたい」

入居者54名、ショートステイ6名、デイサービスに47名が通所している「こまえ正吉苑」は、訪問看護ステーションや地域包括支援センターも展開し、狹江地区の総合的な高齢者福祉の拠点としての役割を担っています。

ここでは、看護・リハビリチームの一員として上ノ門加一さんが入居者の機能訓練の一部に携わっています。

「こまえ正吉苑」を運営する社会福祉法人正吉福祉会は、以前から機能訓練に力を入れており、法人内の別の施設で弱視の方を機能訓練スタッフとして雇用した経験がありました。障害者雇用を進めるにあたって、ハローワーク府中に相談していたところ、上ノ門加一さんを紹介されました。

上ノ門さんは、「網膜色素変性症」という疾病で、もともと視野が狭い状態にありました。視力が徐々に低下し、暗いところでは見えなくなったため、1999年に勤務していた職場を退職しました。歩行訓練や点字の習得など日常生活訓練を受けたあと、3年間国立障害者リハビリテーションセンターで学び、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の国家資格を取得しました。

その後は、資格を活かしてマッサージの仕事についていましたが、通勤に2時間以上を要するため、地域での就労を希望しハローワークで求職活動を続けていました。

法人本部統括総務部長の久保光雄さんは、「視覚障害者の雇用経験はありましたが全盲の方は初めてだったので、どのようなことができるのか、どのような配慮が必要なのか正直なところ不安もありました」と言います。

しかし、面接で上ノ門さんと話し、「生活の質を高め、

利用者が快適であること」を大切にしたいという施設の方針と、「利用者のために自分ができることをしたい」という上ノ門さんの強い希望が一致していることが確認でき、採用を決意したそうです。

受け入れに際して

こまえ正吉苑では、上ノ門さんと入居者の安全性を考慮し、居室での施術ではなくマッサージルームを設けることにしました。その際、上ノ門さんが移動しやすいこと、入居者が移動しやすいこと、人の動きがわかりやすいことなどに留意して場所を選び、2階のエレベーター近くの部屋をマッサージルームとしました。また、一人で移動することが困難な入居者については、スタッフが送迎することにしました。

入居者の中には、病気の後遺症や障害によって麻痺があったり、車椅子を利用している人も多くいます。一人の施術時間を概ね40分として、看護師が策定した個別援助計画に基づき、主に肩、腕、足のマッサージを受け持つことにしました。



柳澤看護師と入居者の様子を話し合う

マッサージの導入に伴って、全体的な機能回復訓練のプログラムを変更するなど、上ノ門さんが動きやすい環境を整えていきました。

マッサージの効果



点字でメモをとる上ノ門さん

上ノ門さんは、マッサージをする際には、入居者のその日の体調や前回からのできごとなどを、看護師とじゅうぶん話し合い、点字メモを使って一人ひとりの状況の把握に努めています。

「自分の施術が不快であれば、マッサージを断られてしまいます。繰り返しマッサージを受けてもらえること、凝りや痛みが緩和され、少しでも楽になってもらえることが自分にとって一番嬉しいことなのです。そのために、他のスタッフとコミュニケーションをとって施術を受けてどうだったか、正確な情報を得るようにしています」。

「マッサージの効果は身体的なケアだけではありません」と小山施設長は言います。「マッサージは一人40分程度かけて行われます。その間に入居者と上ノ門さんがいろいろな会話をします。人生経験豊かなうえ穏やかな人柄も手伝って、上ノ門さんは丁寧に入居者の話を聞いてくれます。それが入居者の心のマッサージにもなっているのです。また、一生懸命な上ノ門さんの姿が、入居者に元気を与えているようです」。

視覚障害者雇用の広がり

正吉福祉会では、平成21年9月から法人内の別の施設「よつや苑」でも、視覚障害者を1名雇用しました。

「こまえ正吉苑では、スタッフが上ノ門さんを自然にサポートする態勢ができ、それが介護というサービスにも良い影響を与えています。また、マッサージと会話によって入居者がリラックスすると、その後の介護や看護もスムーズに運ぶというプラスの循環になっています」と久保部長。よつや苑でも同じような効果が見られていることでしょう。

ハローワークからは、特定求職者雇用開発助成金の案内や、障害者専門支援員の訪問などのフォローを得ています。

用語解説

特定求職者雇用開発助成金

身体障害者、知的障害者または精神障害者等の就職が特に困難な者を新たに公共職業安定所等の紹介によって雇い入れた事業主に対して、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成する制度です。助成額や助成期間は障害状況、週の労働時間、企業の規模によって定められています。

CHECK! P59 「特定求職者雇用開発助成金」参照

障害者専門支援員

障害の種類・程度等、障害者一人ひとりの状況に応じた的確できめ細やかな職業指導・職業紹介・職場定着を行うことを目的としてハローワークに配置されている職員のことです。



「全盲でも、必要な配慮があることで、介護福祉施設で働くことができるのだと自分でも驚いています。今後、マッサージの範囲を広げるなど、自分のできることを増やしていきたいと思っています」。

50代で新しい技術を習得した上ノ門さんは、これからも「利用者のために自分ができること」を探していきます。

CHECK! P11 用語解説「特定求職者雇用開発助成金」「障害者専門支援員」参照

MESSAGE

障害者雇用が入居者との信頼関係発展に結びつく



施設長
こやま なおひろ
小山 直秀 さん

上ノ門さんと初めてお会いしたとき、「利用者のために何かしたい」という強い気持ちと明るく穏やかな人柄を感じました。全盲ということで、どのように接したらよいか不安もありましたが、白杖について一人で帰っていく姿を見て、環境を整えれば力を発揮してくれると思いました。

勤務して1年が経過し、マッサージを受ける入居者との信頼関係も強くなっています。

リラックスした場面での入居者の様子や会話から、今まで自分たちが知らなかった入居者の新しい一面に気づかせてもらっています。上ノ門さんが加わったことで、スタッフも入居者もより優しくなったと感じています。

CASE

5

社内の理解と関係機関の支援により、 介護サービス施設の清掃スタッフとして活躍 株式会社ベネッセスタイルケア グランダ中村橋

PROFILE

事業所 株式会社ベネッセスタイルケア グランダ中村橋



所在地 / (ベネッセスタイルケア) 東京都渋谷区、(グランダ中村橋) 東京都練馬区
事業概要 / 高齢者介護事業(入居介護サービス、在宅介護サービス)、保育事業を展開。

本人



わきた ももこ
脇田 桃子さん
年齢 / 19歳 障害の程度 / 障害等級3級
これまでの経緯
未熟児網膜症による弱視。右目はほとんど見えず、左目は0.07程度。高等部から東京都立文京盲学校に進学。3年時にグランダ中村橋で2週間の職場実習を実施し、卒業後、2009年4月から勤務。

雇用までの道のり

障害状況を考慮し、実習受け入れを準備

株式会社ベネッセスタイルケアは、ベネッセグループの「一人ひとりの『よく生きる』を支援する」という理念のもと、高齢者介護事業(入居介護サービス、在宅介護サービス)、保育事業等を展開している企業です。

これまで主に入居介護サービス施設の環境整備に知的障害者を受け入れてきましたが、今回、盲学校から紹介があり、はじめて視覚障害者の職場実習を検討することになりました。

人財開発育成部の野沢さんが進路指導教諭と相談し、脇田さんの障害状況を考慮して作業内容や受け入れ施設を検討した結果、グランダ中村橋で、居室の水周り(トイレ、洗面台)の清掃に従事してもらうことにしました。

グランダ中村橋の芹沢ホーム長は、まず、受け入れの準備として、脇田さんが読みやすいように清掃に使用する洗剤や用具に文字を拡大したシールを貼りました。加えて、文字を読まなくても色でわかるように洗面台用は「ピンク」、トイレ用は「青」と用途によって色を変えるようにしました。館内の配置がわかるように拡大した配置図も作成しました。



拡大した館内配置図

作業方法を変更し要求水準に到達

実習ではスタッフの指導のもと、実際にトイレ、洗面台の清掃作業をしていきました。作業の手順は徐々に覚えることができたのですが、洗面台の仕上がりが確認できるか課題になりました。

これまで、洗面台をペーパーで拭いていましたが、脇田さんは障害の状況から「髪の毛」や「歯磨き粉」などを目で確認することには限界があります。そこで、「スポンジを使って洗面ボウル全体を丁寧に洗う」、さらに「ボウルの周辺部分や角は、手首を返してきちんと洗う」ことにしました。

これらのことを確実に行うことで、目でチェックしなくても要求される水準の仕上がりが可能となりました。

ジョブコーチによる支援でスピードアップ



こうして脇田さんは盲学校卒業後、4月からグランダ中村橋で働くことに決まりました。採用にあたって、グランダ中村橋の芹沢ホーム長をはじめとするスタッフのほか、本社の人事担当や障害者雇用定着アドバイザー、地域の就労支援機関のスタッフ、盲学校の教諭など関係者が緊密に連絡をとり、脇田さんの定着のための支援体制を整えました。

また、実習時の手順を定着させスピードを上げるなど、より正確で効率的な作業遂行と円滑な定着を図るため、採用と同時に東京障害者職業センターによるジョブコーチ支援を受けることになりました。

CHECK! P13 用語解説「職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援」参照

ジョブコーチは週2回程度支援に入り、特に脇田さんが気づきにくい鏡の汚れに対する対応についてスタッフと相談しました。

実習時の洗面台と同じように、清掃の方法を変えることで、できるだけ汚れが残らないようにしました。

当初は、クリーナーを吹き付けたペーパーで鏡を拭いていましたが、最終的には鏡に直接クリーナーを吹き付け、タオルを使用して拭き取ることで落ち着きました。



さらに、水がとびやすい鏡の下1/3部分が一番汚れているため、その部分については回数を多く重点的に拭くことでカバーしました。

そのほか、トイレの便器周りの清掃手順をより細分化し、効率的な流れをつくることで、無駄な動きをなくすとともに、やり残しを防ぐようにしました。(下表参照)

作業手順の変更

変更前	変更後
①手袋を着用する	①トイレペーパーを三角に折る
②便器に洗剤をまく	②手袋を着用する
③クリーナーをペーパーに吹きつけて洗面台の鏡をふく。	③便器に洗剤をまく
④洗面台の周りの中をふく。	④鏡にクリーナーを吹き付ける。
⑤蛇口をふく。	⑤布タオルで鏡をふき取る。(鏡の下の部分(約1/3)は丁寧にふく)
⑥乾いたタオルで仕上げる。	⑥洗面台の品物を移動し、クリーナーを吹き付けたペーパーで奥から手前にふく。
⑦便器内をトイレブラシでこする。	⑦蛇口をふく。
⑧ぬれたタオルで手すりをふく。	⑧洗剤をつけたスポンジで洗面台の中を洗う。
⑨便座、床をふく。	⑨ペーパーで蛇口・洗面台の中の水滴をふき取る。
⑩トイレペーパーをチェックし交換する。	⑩便器内をトイレブラシでこする。
	⑪クリーナーシートで手すり⇒洗浄ボタン⇒ペーパーホルダー⇒タンクの上⇒便器のふた(内側〜外側)⇒便器の上・下⇒便器の下回りの順にふく。

脇田さんの作業は徐々にスピードが速くなり、3ヶ月経過する頃には勤務時間内にすべての居室の清掃が終了するようになり、ジョブコーチの支援も終了しました。

今後に向けて

現在は、作業スピードが上がったので、各居室のほか共有トイレや共有の洗面所など清掃する場所が増えています。入居者の食事メニューに得意なイラストを描くこともあります。

用語解説

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

障害者が円滑に職場に適応することができるよう、ジョブコーチが事業所に出向き、職場内においてさまざまな支援を行う制度のことです。「作業手順を覚える」「作業のミスを防ぐ」などの仕事に適応するための支援や、「質問や報告を適切に行う」などの仕事をすすめるうえで円滑にコミュニケーションをとるための支援など、障害者の課題に応じた支援を行います。

また、障害者だけでなく「障害を理解し、適切な配慮をするための助言」や「指導方法に対する助言」など、事業主や職場の従業員に対しても支援を行います。支援期間や頻度は課題に応じて設定しますが、標準的な期間は3ヶ月程度です。

CHECK! P61「職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援」参照



スタッフから指示を受ける

脇田さんは、最初は入居者から声をかけられると、とまどってしまうこともあったようですが、今は入居者やスタッフから「きれいになったね」と喜ばれることがとても嬉しいと言います。

芹沢ホーム長も、「脇田さんは、スタッフからもご入居者様からも評判が良く、元気に働いています。作業手順もすっかり覚え、実習のときに使っていた色別の工夫も部屋の配置図も早々に必要なくなりました。慣れてきて自信がついたのか、声も大きくなり歩き方も速くなりました。本人に希望があれば勤務時間を増やすことも検討できるので、さらに違う仕事にもチャレンジしてほしいと思っています」と今後に期待しています。

近い将来、さらに新しい仕事にチャレンジしている脇田さんの姿が見られることでしょう。

MESSAGE

作業工程の工夫で 精度が格段にアップ



人財開発育成部
のぞき けんじ
野沢 悠介さん

当社ではこれまで視覚障害者の採用実績がなかったのですが、盲学校からお話があったときに、どのようにお受け入れをすればよいか不安がありました。しかし、実習を通じて脇田さんの作業状況を確認したところ、作業工程を工夫したり作業方法を変更することで精度の高い作業ができることがわかりました。ジョブコーチの支援も受け、作業速度も上がり、これまで介護スタッフが行っていた業務を脇田さんに任せられるようになった分、ご入居者様に直接サービスする時間を増やすことができました。

また、今回の受け入れによって視覚障害者が働くイメージを持つことができ、今後障害者雇用の取り組みの幅を広げることができるのではないかと感じています。

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド(誘導)方法

VI 支援制度

VII 支援機関

VIII 統計資料

CASE

6

一般求人に応募し、リハビリテーション病院で マッサージ師として活躍

医療法人社団一志会 池田リハビリテーション病院

PROFILE

事業所 医療法人社団一志会 池田リハビリテーション病院



所在地／富山県黒部市
事業概要／外来、入院、通所、訪問によるリハビリテーションサービス及び介護予防、認知型対応サービスを提供。

本人



みずぐち さとし
水口 諭 さん
年齢／33歳 障害の程度／障害等級4級

これまでの経緯

先天性白内障による弱視。視力は両眼とも0.06程度。細かい文字は読みにくく、暗い場所では見えにくい。
盲学校で、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の資格を取得。卒業後、整形外科病院にマッサージ師として11年間勤務していたが、事業縮小により離職。
2008年11月から、池田リハビリテーション病院に勤務。

雇用までの道のり

求人ハローワークに相談

池田リハビリテーション病院は、立山連峰を一望できる黒部地域に位置する総合リハビリテーション施設です。

入院患者に対して機能訓練を行い日常生活の自立を目指すとともに、高齢化が進む社会のニーズにあわせて通所リハビリテーションサービスや居宅介護支援事業にも力を入れています。リハビリテーションにおいては、理学療法、作業療法、言語療法はもちろんのこと、物理療法にも力を入れており、3人のマッサージ師を雇用しています。

CHECK!
P15 用語解説「物理療法」参照

2008年、3人のマッサージ師のうちの1人が高齢となり退職したため、サービスの質を維持するためにハローワークに求人を出しました。

一方、水口さんは盲学校を卒業したあと、マッサージ師として整形外科病院に勤務し11年が経過していましたが、病院の事業縮小のため職を離れることになりました。

近年、健康保険制度におけるマッサージ施術の点数引き下げや、電子カルテ導入による業務遂行の困難さなどによって、視覚障害のあるマッサージ師を取り巻く状況は厳しさを増しており、水口さんも、「マッサージ師の求人は少ないので広い範囲で探さなければならない」という覚悟でハローワークに相談しました。

面接で熱意が認められる

ハローワークで求人を探したところ、マッサージ師の求人は4件だけでした。その中に、池田リハビリテーシ

ン病院の求人がありました。障害者用求人ではなく一般求人で、健常者の欠員補充ということでしたが、職業相談を行ったハローワーク魚津の担当者が水口さんの積極性や熱意にうたれ、病院に働きかけて、面接の運びとなりました。

面接をした樋口理事は、「すでに全盲のマッサージ師を1名雇用しているので、視覚障害者を受け入れる態勢はできていました。ただ、マッサージ師3名のうち2名が視覚障害者となると他のスタッフに負担がかかるのではないかと不安も持っていました。しかし水口さんと面接をしてみて、それまで面接したどの健常者よりも熱意が感じられ、経験もあり穏やかな人柄であることから、採用を決めました」と話しています。

スタッフとの連携を大切に業務に邁進

水口さんは弱視のため、細かい文字が読みにくく、暗いところでは見えにくい状態です。常にルーペを携帯し、必要に応じて使用するようになっています。病院では、一緒に



勤務している全盲のマッサージ師の方に対してスタッフが掲示物や回覧物を読み上げることが日常になっており、それを聞いて自然に情報を得ているところもあるそうです。

また、患者は身体に障害のある方や高齢の方が多いこともあって、院内はバリアフリー化され、常に安全性に配慮しており病院機能評価の認定病院となっています。院内の移動等では水口さんも全盲のマッサージ師の方も困ることはないそうです。

水口さんは、近隣の都市から公共交通機関を利用し通勤しています。天候の悪い日や暗い夜道などは、同じ方向に帰るスタッフが声をかけたり、最寄りの駅まで同行することもあるようです。

水口さんの職務は、外来患者を中心に通所リハビリサービスやデイサービスの利用者に対してマッサージを施術することです。大半の外来患者やサービス利用者は病院の送迎バスを利用しているため、バスの時間を考慮しながら効率よくリハビリメニューを受けてもらえるように、理学療法士や作業療法士、言語療法士、リハビリ助手などリハビリに関わるスタッフと連携しながら業務を進めています。そのためにも、話しかけられるのを待っているのではなく、みずから積極的にコミュニケーションをとるように努めているそうです。

患者の視点に立った提案で より地域に密着した病院に

水口さんと一緒に働くリハビリ助手の山岸さんは、「水口さんは目的意識を持って働いています。スタッフの間でも礼儀正しく、前向きで熱心な姿は患者さんからも評判が良いです」と水口さんの勤務ぶりを話してくれました。

「患者様の多くは高齢で慢性疾患を持っており、長く通院している人たちです。マッサージを受けて身体が楽になり、マッサージを受けながらコミュニケーションをすることで気持ちが楽になると、理学療法や作業療法など他のリハビリメニューにも気持ちよく臨むことができるので、マッサージは非常に良い効果があるのです」と樋口理事は言います。

水口さんは、こうしたマッサージの効果をよく理解したうえで患者に接するかたわら、みずからの障害も参考にしながら、患者の視点に立った提案をしています。高齢の患者も小さな文字は読みにくいので、たとえば、院内の掲示

用語解説

物理療法

理学療法の一つであり、生体に温熱、電気、光線などの物理的なエネルギーを与えて、疾患の治療や予防を行うものです。マッサージも物理療法の一つです。



山岸さんとその日の施術内容を確認

物の文字を大きくしたり、読みやすい位置に貼り変えたりしました。

一方、水口さんもマッサージ師の役割を理解している病院にめぐり会えて本当に良かったと感じています。勤務して1年が経過しましたが、治療だけの医療現場としてだけでなく、地域にとっての憩いの場となるような環境を作りたいという思いをもって、日々仕事に励んでいます。

MESSAGE

患者様から愛され 選ばれる病院に



病院長
いけだ いちろう
池田 一郎 さん

当院は、リハビリテーションの専門性を高め、地域に根ざした医療サービスを提供しています。「患者様から愛され、選ばれる病院」をめざし、幅広いサービスの質の向上を図るよう努めています。

障害者もその一役を担い、水口さんも持てる技術を最大限発揮しています。

前向きな姿勢が 他の職員にも波及



理事
ひぐち まさこ
樋口 町子 さん

当院にはマッサージ師が3人いましたが、1人が高齢になり退職したためハローワークに求人を出しました。障害者用の求人ではありませんでしたが、ハローワークから勧められ水口さんの面接を行いました。非常に前向きな姿勢であることやこれまでのキャリアを評価し、当院でも力を発揮してもらえと思って採用を決めました。勤務して1年が経過しますが、何事に対しても熱心に取り組む水口さんの姿勢は他の職員にも良い影響を与えています。

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド(誘導)方法

VI 支援制度

VII 支援機関

VIII 統計資料

CASE

7

グループリーダーとして、講師として多数の視覚障害者が活躍 NTTクラリティ株式会社

PROFILE

事業所 NTTクラリティ株式会社



所在地／東京都武蔵野市
事業概要／日本電信電話株式会社（NTT）の特例子会社。障害者・高齢者向けのポータルサイトの企画・運営、ウェブアクセシビリティの診断・研修等のユニバーサルデザイン・バリアフリー化支援サービス、各種資料の電子化、名刺作成、NTT電話料金の問い合わせ等の業務を展開。

本人



こたか ともあき
小高 公聡さん
年齢／44歳 障害の程度／障害等級1級
これまでの経緯
網膜色素変性症のため視力が低下し、30代半ばに勤務していた金融機関を退職。その後プログラミングやネットワークについて学ぶ。2004年12月からNTTクラリティの準備室に勤務。2005年4月NTTクラリティ設立と共に異動。現在の視力は光を感じる程度。白杖使用。

本人



おとさわ ようこ
男澤 洋子さん
年齢／33歳 障害の程度／障害等級1級
これまでの経緯
網膜はく離のため、18歳時に手術を行う。右目はほとんど見えず、左目は0.03程度。視野のところどころが欠損しており、特に下の方は見えない。また暗い所では見えにくい。パソコンスキルを習得するための職業訓練を1年間受講。スキルを活かしデータ入力の仕事で2年間就労したあと、2007年からNTTクラリティに勤務。

雇用までの道のり

特例子会社を設立し、障害にあわせた配慮を行う

NTTクラリティ株式会社は、日本電信電話株式会社の特例子会社で、現在、従業員は127名。そのうち約90名が障害者です。肢体不自由、視覚障害、聴覚障害、内部障害、知的障害とさまざまな種類の障害者が勤務しており、視覚障害者は9名になります。

設立に際しては、「障害者作業施設設置等助成金」や「重度障害者等通勤対策助成金」を活用して施設をバリアフリー化したり、駐車場を確保するなどして受け入れ態勢を整備しました。

CHECK! IE P19 用語解説「特例子会社」「重度障害者等通勤対策助成金」
P56 「障害者作業施設設置等助成金」参照

それぞれの障害に配慮した取り組みがなされていますが、視覚障害者が安全に移動できるように、「ドアを引き戸にする」、「曲がり角はじゅうたんの色を変え、わかりやすくする」、「カウンターやキャビネットに緩衝材を貼り、

ぶつかった際のショックを和らげる」、「案内表示を白黒反転させて、見やすくする」などの配慮をしています。

また、障害の状況にあわせた支援機器を整備し、「申請書類は電子化する」、「会議資料を事前に電子データで配布する」、「伝達事項は口頭だけでなくメールで周知する」、「社内掲示等はテキスト版にして配信する」などパソコンと支援機器を活用して情報の共有化を図っています。

これらについては、準備室の段階から小高さんをはじめ各社員の意見を聞きながら整備してきたことです。



要約筆記等を利用した会議

その他、障害に応じた通院等のための休暇制度を設けており、小高さんもこの休暇制度を利用して週3回の透析治療を行っています。

グループリーダーや外部研修の講師として活躍

小高さんは、網膜色素変性症のため視力が徐々に低下し、30代半ばでそれまで従事していた仕事を継続することが困難になり退職しました。その後、歩行技術や点字を習得する訓練を受け、国立職業リハビリテーションセンターでプログラミングやネットワークについて勉強しました。

就職面接会でNTTクラリティの設立スタッフと出会い、自身の経験からホームページの利用しにくさなどについて

障害に合わせた配慮事項



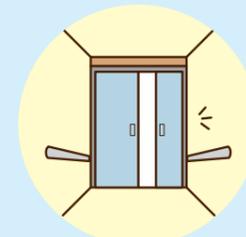
じゅうたんの色を変える

【視覚障害者に対する配慮事項】

- ・ドアを引き戸にする
- ・曲がり角でじゅうたんの色を変える
- ・キャビネットやカウンターに緩衝材をつける
- ・白黒反転した案内表示をつける
- ・障害に応じた支援機器を整備する
(拡大読書器、画面読み上げソフト、画面拡大ソフト等)
- ・申請書類を電子化する
- ・会議資料等を電子化して事前に配布する
- ・掲示物はテキストファイルで配信する
- ・伝達事項は口頭だけでなくメールで周知する
- ・外出時のガイド
- ・通院等のための休暇制度

【その他の障害者に対する配慮事項】

- ・自動ドア、スロープの設置
- ・駐車場の確保
- ・トイレの設置
- ・非常災害を知らせるフラッシュライトの設置
- ・自助具の活用
- ・要約筆記の導入
- ・筆談器の設置
- ・手話サロンの開催



自動ドア



説明し、障害者が暮らしやすい社会をつくりたいという思いを伝えました。このときの話が現在の業務につながっています。

現在はウェブサイトグループに所属し、15名のグループメンバーの統括として、ウェブアクセシビリティの診断、見やすいホームページの制作、各種研修の受託、講演活動、ポータルサイトの運営、携帯電話教室などの業務に携わっています。

CHECK! IE P19 用語解説「ウェブアクセシビリティ」参照

グループリーダーとしてそれぞれのメンバーの業務の進捗状況を把握し、必要なアドバイスをし、より良い業務が遂行できるようにマネジメントしています。自身もこれまでのキャリアを活かし、研修や講演の講師として積極的に活動しています。

全盲のため、読み上げソフトを利用して業務を遂行していますが、作成した書類のレイアウト調整や、研修・講演など出張の際のガイドは他の障害種類のメンバーがサポートしているそうです。

業務を円滑に進めることを考えて、「相手が在席しているかどうか確認するためにメッセージャーを利用し、開封確認が届いたところでその席へ向かう」、「よく使う語句を単語登録しておき、パソコン入力速度が落ちないようにす



ウェブアクセシビリティについて講演する様子

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド(誘導)方法

VI 支援制度

VII 支援機器

VIII 統計資料

I 視覚障害者が活躍する職場

【事例紹介】

る、「備忘のためにこまめにメモを残す」など、小さな工夫も積み重ねています。

最近では、ウェブアクセシビリティに関心を持つ自治体や企業も増え、研修や講演の依頼が多くなっているそうです。小高さんは「障害のある方にとって少しでも暮らしやすい社会をつくりたいという希望が、こうした業務を通じて少しずつ達成されることがとても嬉しく、これからも障害者がチャレンジできる社会づくりの一役を担いたい」と考えています。会社からも、管理職としてさらに力を発揮することを期待されています。

サイトの企画から執筆まで、仕事の幅が広がる

一方、男澤さんは、網膜剥離のため18歳のときに何度か手術を行いました。現在右目は見え、左目の視力が0.03程度です。視野のところどころが欠けており、特に下の方は見えにくく、全体に磨りガラスを通して物を見ているような感覚だそうです。

男澤さんも歩行技術や点字の習得の訓練を受けた後、国立職業リハビリテーションセンターでパソコンスキル習得のための職業訓練を受講しました。訓練終了後は、パソコンスキルを活かして、データ入力業務に就きました。2年ほど経過した頃、NTTクラリティの求人を知り、新しいことにチャレンジしたいという気持ちで転職しました。

現在は主に、障害者や高齢者向けのポータルサイト「ゆうゆう」の企画・運営に携わっています。企画に際してはグループのメンバーとディスカッションを重ねます。どのような情報が障害者や高齢者にとって役立つのか、また、どのように掲載すると利用者にとって見やすいのか、日々検討しながら業務を進めています。

サイトに記事を掲載するために自ら取材し、記事も執

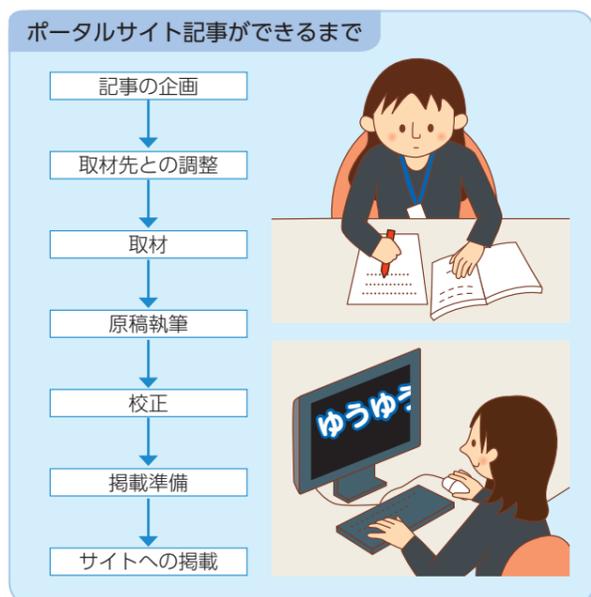


筆しますが、ひとつの記事ができあがるまでには、取材先との交渉や調整が何度も必要になります。過去に経験した定型的な職務と比べると仕事に広がりがあり、とてもやりがいがあると感じています。最近では、視覚障害者向けの携帯電話教室の講師としてNTTドコモの社員とともに外出することも増えており、さらに職務の幅が広がっています。ハンディをカバーする工夫や便利な使い方を多くの人に知ってもらうことで、障害のある人が少しでも快適な生活が送れることを願っています。

業務を遂行する際は、音声読み上げソフトや画面拡大ソフトをインストールしたパソコンのほか、拡大読書器を使用していますが、ハード面が整備されているだけでなく、ソフト面でもいろいろな障害者がお互いに必要な配慮をしているそうです。そのためにも、自分自身についてどんどん発信していくことが大切と考えており、「これはできる



拡大読書器を利用



けれど、ここはサポートがあるとありがたい」ということを積極的に伝えているといいます。

風通しの良い、和気あいあいとした職場で業務に打ち込んでいる様子が伝わってきました。勤務して2年が経過しましたが、「これからも自分のできることにチャレンジしてどんどん仕事の幅を広げたい」と考えています。

お互いの障害をサポートして働きやすい職場を作る

NTTクラリティでは、小高さんや男澤さんのほかにも視覚障害者がウェブサイトグループの業務についています。多くのメンバーが職業訓練等で習得した知識や技術を業務に活かし、活躍しています。また、視覚障害以外の障害者も、さまざまな職場で一人ひとりが責任を持って業務に参加しています。

いろいろな障害を持った社員がお互いの障害を理解することに努め、視覚障害者に対する資料の読み上げや外出の際のガイドと同様に、たとえば、聴覚障害者が情報を得やすいように、視覚障害者がパソコンで要約筆記をして会議を進めるなど、お互いの障害をサポートし、働きやすい職場を作っています。

そのことが「障害者が暮らしやすい社会をつくる」というNTTクラリティのビジョンの基礎になっています。今後も、社員一人ひとりの力が積み重なって、多くの障害者にとって役立つ事業が展開されていくことでしょう。

用語解説

特例子会社

障害者雇用率制度において、障害者の雇用機会の確保（雇用率1.8%）は個々の事業主ごとに義務付けられています。一方、障害者雇用の促進及び安定をはかるため、事業主が障害者の雇用に特別な配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして実雇用率を算定できることとしています。また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としています。

重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を雇い入れるか継続して雇用している事業主が、これらの者の通勤を容易にするために措置を行う費用の一部を助成するものです。具体的には、通勤のための駐車場の賃借、通勤用バスの購入、住宅手当の支払い等が該当します。

CHECK! P56 「障害者雇用納付金制度に基づく主な助成金」参照

ウェブアクセシビリティ

「アクセシビリティ」とは「近づきやすさ」という意味の英単語で、情報やサービスが、どの程度広汎な人に利用可能であるかを表します。特に高齢者や障害者などハンディのある人がどの程度利用しやすいかという意味で使われます。Webページについての利用しやすさを「ウェブアクセシビリティ」といいます。

MESSAGE

障害のある・なしでなく 総合力が大切



取締役・経営企画部長
高橋 武宏 さん

2004年にNTTが特例子会社を設立することが決まりました。当時、ハローワークが主催する就職相談会に参加していたNTTグループの別会社のブースに、設立スタッフが同席していたところ、小高さんが応募してきました。多くの障害者を雇用する特例子会社として、「障害者のためになることを事業に取り入れたい」という会社の方針と、「障害者が暮らしやすい社会を作りたい」という本人の志望動機がマッチしており、就業経験もあり障害者の中でリーダー的な役割を担えると思い、準備室の段階から勤務してもらうことにしました。

この当事者としての視点と社会人経験者としての視点双方に立って、準備段階からいろいろ議論できたことが現在につながっていると思っています。

一方、男澤さんは、ポータルサイトの企画運営にあたり、ライターの求人を出していたところ応募がありました。明るくしっかりした人柄で、クリエイティブな仕事がしたいと意欲的であり、力を発揮してもらえと思い採用しました。

二人とも、自分ができることとサポートが必要なことを周囲にはっきりと伝えることができるので、雇用する側が不安に感じることはありません。

仕事の幅も徐々に広がっており、小高さんはウェブサイトグループの統括リーダーとして、男澤さんはポータルサイトの運営のほか携帯電話教室の講師としても活躍しています。これからもキャリアアップしてほしいと考えています。

健康者だからといってすべてのことができるわけではありません。障害がある、ないに関わらずパフォーマンスやポテンシャルなどの総合力が大切だと感じています。

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド（誘導）方法

VI 支援制度

VII 支援機関

VIII 統計資料

1 視覚障害の種類

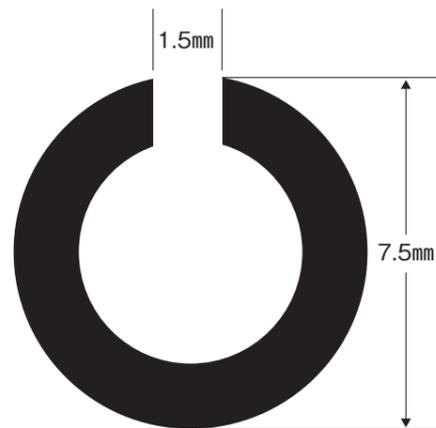
視覚は、視力、視野、色覚、光覚などの機能に分けられます。

これらの機能が永続的に低下した状態で、機能の改善が困難であるものを一般的に障害としますが、身体障害者福祉法では、このうち視力と視野に障害がある場合を視覚障害と定めています。

(1) 視力の障害

視力とは、空間において2点または2線を見分ける能力のことをいいます。日本では、直径7.5mm、太さ1.5mmの円の一部分が1.5mm幅で切れている輪（ランドルト環）を5m離れたところから見て、切れている方向が正確に確認できることをもって、視力1.0としています。

視力には、「裸眼視力」と眼鏡やコンタクトレンズ等で屈折異常を調整した「矯正視力」があります。障害のある場合は矯正しても比較的效果が少なく、視力の回復が期待できないことが多くあります。



ランドルト環

用語解説

ランドルト環

ランドルト環は、視力を測定する「万国式視力表」に用いられています。万国式視力表は、ランドルト環やアラビア数字を用いて作られていますが、日本では、ランドルト環とカタカナを使用した石原式、ランドルト環とひらがなを使用した大島式等があるとされています。

全盲と弱視

視覚障害者の中には、視覚を全く活用できない「全盲」の人と、光を感じる、ないしは何らかの保有視力がある「弱視」の人がいます。

視覚障害者に占める全盲者の割合は、わが国では20%といわれています。

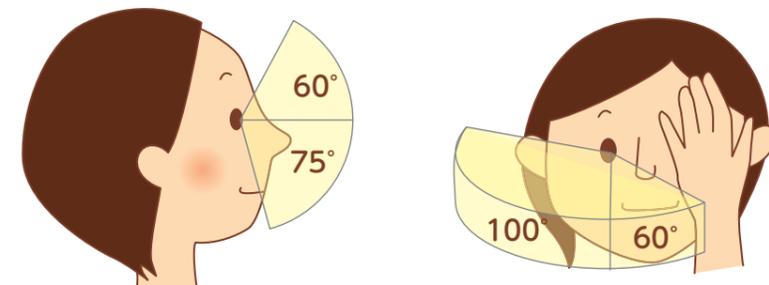
※近年、「弱視」を「ロービジョン」ということも多くなっていますが、本マニュアルでは「弱視」という表記としています。

(2) 視野の障害

人間の目は、静止したままでもかなり広い範囲を見ることができます。この見える範囲を「視野」といい、正常な片目の視野は、上方と内方（鼻側）が60度、外方（耳側）100度、下方75度です。

視野の障害には、全体的に見える範囲が狭まる「視野狭窄」、部分的に見えないところがある「暗点」、視野の半分が欠ける「半盲」などがあります。

視力が良くて視野が狭い場合には、読み書きにそれほど支障はありませんが、歩行や行動は困難になります。逆に、視力が低くて視野が保たれている場合には、読み書きには不自由さを感じますが、歩行や行動に大きな困難をきたすことはありません。



視野の範囲

見やすくする工夫

見える範囲が狭い場合は、少し離れてみると視野が広がり、見たいものを見つけやすくなります。反面、遠いところに基準点を置くと、近くにあるものは視野に入りにくく、見失ったりぶつかったりしやすくなります。

真ん中が見えにくい場合は、近くで見るほど暗点が小さくなり、隠れていたところが見えてきます。

視力と視野の関係

視野が正常である場合、視力が0.3以下になると「読むこと」に不自由さを感じるようになりますが、0.1以上あれば行動にはほとんど不便を感じないといわれています。「書くこと」に関しては、マジックなど濃い太い字であれば、0.02くらいの視力でも認識することができます。

視野が各方向10度以内になると、視力があっても行動が制限され、5度以内になると、目を使うことがきわめて困難になるといわれています。

視野5度では、見るものから60cm離れても、直径5cmの範囲しか見ることはできません。

「視力」、「視野」以外の「色覚」、「光覚」の機能に支障が生じると、次のような見えにくさがあります。色覚とは色を識別する機能で、色覚に障害があると特定波長の色が認識できなかつたり、特定の色が別の色に見えたりします。

光覚とは光の程度を感じとる機能で、薄暗い光にしだいに慣れる現象を暗順応といい、暗順応障害では暗いところがほとんど見えなくなります。

一方、まぶしさにしだいに慣れる現象を明順応といい、明順応障害では、明るいところで見にくくなりまぶしさを強く感じます。そのため、遮光眼鏡等で光を遮断することが必要となってきます。

その他、視機能に問題を生ずるものとして、眼球が揺れる「眼球振盪」、両目で見ると物が二重に見える「複視」、画像や文字がゆがんだり大きく（小さく）見える「変視症」などがあります。

❖ 視覚障害の範囲 ❖

「身体障害者福祉法」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、視覚障害者の範囲は次のように定められています。

次に掲げる視覚障害で永続するもの

- ・両眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ）がそれぞれ0.1以下のもの
- ・一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの
- ・両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの
- ・両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

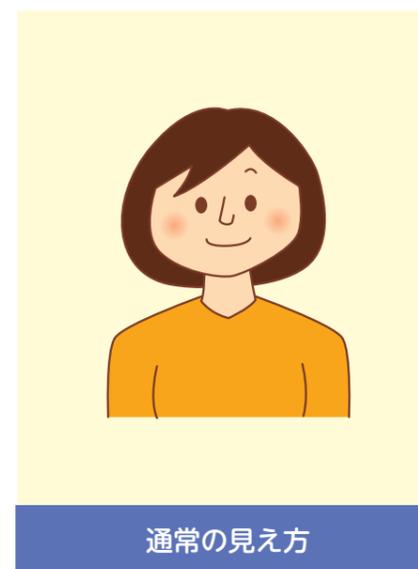


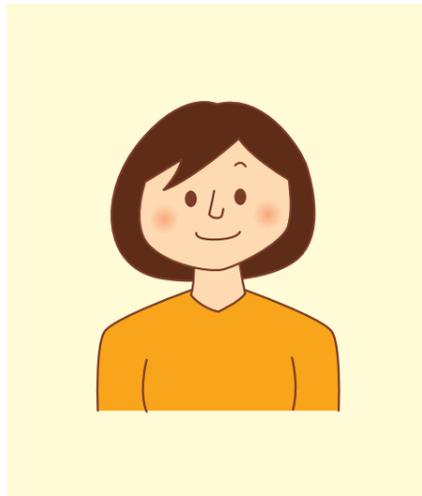
2 見え方のいろいろ

視覚障害とひとことでいっても、見え方や見えにくさはさまざまです。

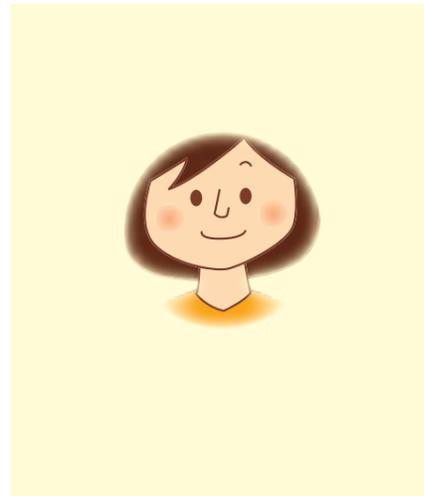


これら見えにくさの要因を一人で複数持っていることがあり、見え方は人によって異なります。

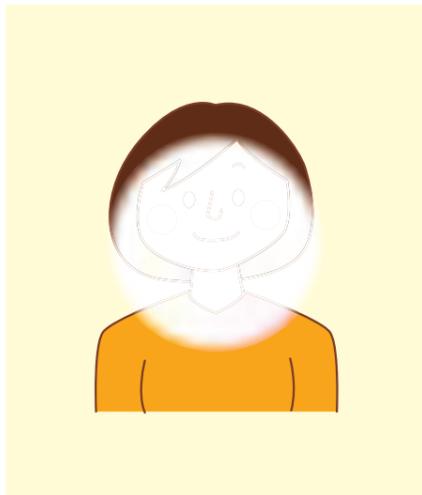




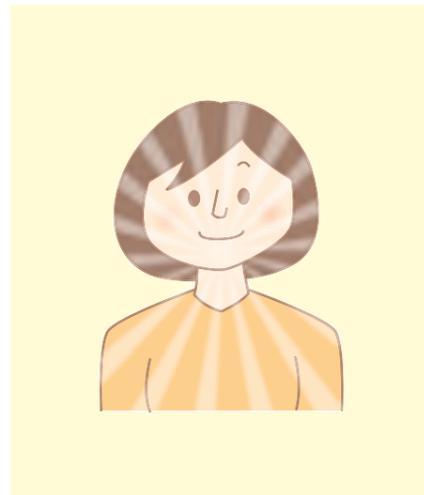
通常の見え方



視野の中心部しか見えない※
(視野狭窄)



視野の周辺部しか見えない※
(中心暗点)



まぶしくて見づらい

※実際は見える部分と見えない部分がこのように綺麗に分かれるわけではありません。

目が見えないあるいは見えにくいと、経験のないことに対して消極的になり、外出や行動が制限されることがあります。ロービジョンケア、歩行訓練、ガイドヘルパー制度などを利用して不安を取り除くことが望めます。

また、一般に情報の80～85%が視覚から得られるといわれており、視覚障害があることによつて情報が不足しないような配慮が望めます。



P41 コラム「ロービジョンケアとの連携・保有視機能の活用」参照

3 視覚障害の等級と程度

視覚障害の等級は、身体障害者福祉法において1級～6級に区分されています。1級と2級は重度身体障害者と定められています。それぞれの等級における障害程度は、下記のとおりです。

1級	両眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ）の和が0.01以下のもの
2級	1. 両眼の視力の和が0.02以上0.04以下のもの 2. 両眼の視野がそれぞれ10度以内で、かつ、両眼による視野について視能率による損失率が95%以上のもの
3級	1. 両眼の視力の和が0.05以上0.08以下のもの 2. 両眼の視野がそれぞれ10度以内で、かつ、両眼による視野について視能率による損失率が90%以上のもの
4級	1. 両眼の視力の和が0.09以上0.12以下のもの 2. 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの
5級	1. 両眼の視力の和が0.13以上0.2以下のもの 2. 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの
6級	1眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもので、両眼の視力の和が0.2を超えるもの

注1) 同一の等級において二つの重複する障害がある場合は、1級上の等級とする。ただし、二つの重複する障害が特に本表中に指定されているものは、該当等級とする。

注2) 異なる等級について二つ以上の重複する障害がある場合については、障害の程度を勘案して、当該等級より上の級とすることができる。

(身体障害者福祉法施行規則別表第5号「身体障害者障害程度等級表」より)

❖ 視覚障害の主な原因疾患 ❖

緑内障

緑内障とは、眼圧が高くなることによって視神経が障害されて萎縮し、それに対応した視野が損われ、最終的には視力も低下していく病気です。

常に日本の中途失明原因の上位にある疾患です。

▶眼圧が高くなるのを防ぐ管理が必要です。

白内障

白内障とは、眼球の中の水晶体が灰白色や茶褐色に濁り、物がかすんだりぼやけたりまぶしく見えるようになる病気です。進行すれば視力が低下しますが、網膜に異常のない場合は手術によって摘出し人工レンズを入れることで、視力が回復します。

白内障の原因は、加齢によるものが最も多く、そのほか先天性によるもの、糖尿病などの代謝性、外傷性、赤外線などの有害光線によるものなどがあります。

▶照明やコントラスト、まぶしさなど、適度な明るさや見えやすさに配慮することが望めます。

網膜色素変性症

網膜色素変性症とは、網膜の中の光を感知する色素上皮に異常な色素が沈着し、光の明るさを感じとる細胞が障害を受ける病気です。

夜盲、視野狭窄を訴える進行性の疾患であり、病気の進行と共に視力が低下します。視野狭窄は中心に向かって進んでいく求心性視野狭窄を示します。

▶夜盲がある場合は暗所での歩行に配慮が必要です。

黄斑変性

黄斑変性とは、網膜の中心にある黄斑に異常が生じ、視野・視力障害をひきおこす病気です。中心部に視野欠損が見られる「中心暗点」や物がゆがんで見えることが特徴です。

▶ルーペの使用や、太線で囲む等、細かい部分が見えやすいように工夫することが望めます。

❖ 視覚障害の主な原因疾患 ❖

糖尿病網膜症

糖尿病網膜症は、糖尿病により網膜の細い血管がふさがり、酸素が行き渡らなくなることによって、新生血管ができてその新生血管が出血し、障害が起きてくるものです。発症頻度が高いにもかかわらず自覚症状のないままに進行して、失明に至ることもある重大な病気です。日本では、緑内障と共に成人の失明の主要な原因となる疾患です。

▶糖尿病の治療と眼科に関する管理が必要になります。

視神経萎縮

視神経萎縮は、視神経の外傷、炎症、変性疾患、腫瘍など視神経の病変、周囲組織から視神経への圧迫、視神経の血管病変、網膜疾患および緑内障などにより、視神経が変性萎縮し、その機能を失った状態をいいます。視力低下や視野狭窄が主な症状です。

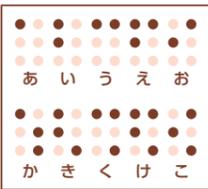
▶症状は原因となる疾患によってさまざまですが、症状によってルーペを使用したり、まぶしさに対する配慮が必要になります。

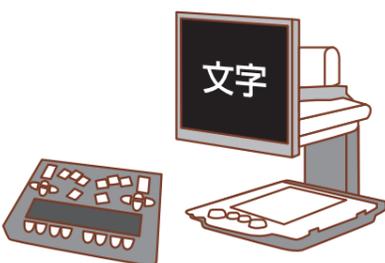
視覚障害者手帳交付の原因疾患

1位	緑内障
2位	糖尿病網膜症
3位	網膜色素変性症
4位	黄斑変性
5位	高度近視

(網膜脈絡膜・視神経萎縮症に関する研究 平成17年度総括・分担研究報告書42「わが国における視覚障害者の現状」より)

よく使われる用語の解説

<p>せいがんしゃ 晴眼者</p>	<p>「視覚障害者」の対義語であり、「視覚に障害のない者」を指す言葉である。「晴」は、澄んだ瞳、ぱっちり開いた目の意味。 近視、遠視、老視などの人もいるが、日本では運転免許証の取得などで視覚による社会生活を制限されていなければ「晴眼者」としてみなされる。</p> 
<p>てんじ 点字</p>	<p>点字は、触覚によって読むことが可能となるよう、凸点を横2×縦3に組み合わせて文字体系とした視覚障害者（とくに全盲者）用の文字のことをいう。漢字の点字もある。</p> 
<p>すみじ 墨字</p>	<p>「墨字（すみじ）」は視覚障害者の使用する「点字」に対して、ひらがな、カタカナ、漢字などの通常に書いたり印刷したりする文字のことをいう。</p>
<p>てんやく 点訳</p>	<p>通常の文字で書かれた文章を、点字で書かれた文章に翻訳すること。</p>
<p>はくじょう 白杖</p>	<p>視覚障害者が歩行する際に路面状況を触擦し、また、ドライバーや他の歩行者などに注意を喚起して、安全に歩行するために使用する白い杖をいう。</p> 
<p>あはき</p>	<p>あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうの頭文字をとって「あはき」という。</p>
<p>やもう 夜盲</p>	<p>暗いところや夜に見えにくい状態のこと。網膜にある桿状体の機能障害によっておこり、「鳥眼（とりめ）」ともいう。</p>

<p>支援機器</p>	<p>障害者の生活や就労をサポートするために開発された機器のこと。職場で利用されるものとして、視覚障害者に対しては「拡大読書器」、「点字ディスプレイ」のほか、パソコン画面を読み上げる「画面読み上げソフト」や画面の一部を拡大する「画面拡大ソフト」等各種ソフトウェアがある。</p> 
<p>音声パソコン</p>	<p>市販のパソコンに、音声ガイド機能のある視覚障害者向けのソフトをインストールしたもの。ソフトには、ワープロソフト、メールソフト、ホームページ閲覧ソフト、墨字文書読み上げソフトなどがある。 視覚に障害がある場合、マウスによる操作が困難なので、音声ソフトが画面を読み上げる声に従って、キーボードでパソコンやソフトを操作する。 業務で利用するためには、オフィスソフト、インターネット、企業が独自に開発したシステムの読み上げに対応できるようにカスタマイズができる画面読み上げソフトを利用することが多くなっている。</p>
<p>中心暗点</p>	<p>視野の障害により、真ん中がまったく見えないか見えにくい状態をいう。</p>
<p>ガイドヘルプ</p>	<p>一人では外出が困難な視覚障害者や全身性障害者、知的障害者が外出する際、安全面に留意しながら移動介護サービスを提供すること。</p>
<p>ロービジョンケア</p>	<p>視覚障害者が持っている視機能を最大限に活用して、「読み・書き」と「歩行・日常生活」の向上を目指すケアをいう。</p>
<p>アクセシビリティ</p>	<p>高齢者・障害者を含む誰もが、様々な製品や建物やサービスなどを支障なく利用できるかどうか、あるいはその度合いをいう。</p>

Question

Q1

視覚障害者は移動が困難だと思いますが、通勤や職場内の移動は一人でできるのでしょうか？

A1 一人で通勤することが可能です。

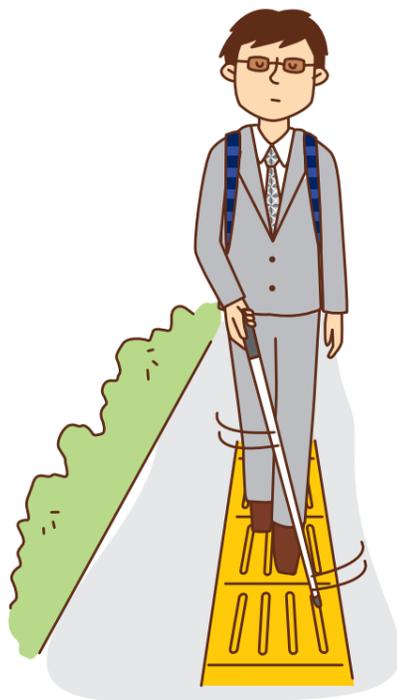
視覚障害者、特に全盲などの重度視覚障害者の雇用に際しては、多くの事業主が通勤についての不安を感じているようです。

訓練を受けた視覚障害者は、基本的に公共交通機関を利用して単独で通勤することができます。全盲者も、訓練施設や盲学校等で歩行訓練を受けており、白杖等を使用した安全な歩行技術を身につけています。

通勤経路が決まったら、事前に1～2回通勤訓練を行い経路や安全を確認すれば、その後は一人で通勤することが可能です。

必要に応じて歩行訓練士に通勤訓練を依頼することができます。

会社によっては、混雑時のリスクを避けるために、勤務時間をずらす等の配慮をしているところもあります。



通勤訓練をして経路や安全を確認します

歩行訓練を受けるには

歩行訓練は、主に視覚障害者のリハビリテーション施設や、一部の医療機関・団体等で実施しています。入所や通所による訓練のほか、訪問による訓練を実施しているところもあります。詳細については、各都道府県または各市町村の障害福祉所管課にお問い合わせください。

用語解説

歩行訓練士

歩行訓練士とは、視覚障害者の生活訓練の一部を担当する訓練士のことで、視覚障害者が建物内や道路を安全に移動または歩行し、交通機関を利用するための訓練にあたります。視覚障害者の歩行手段としては、手引き（ガイド）による歩行、白杖を使用する歩行、盲導犬を使用する歩行、電子歩行補助具を併用する歩行などがあります。歩行訓練士は、これらの使用方法や操作技術を指導します。

A2 職場のレイアウトを伝えてください。

職場内の移動については、入社時に職場内のレイアウトや移動の手がかりとなるものを確認しておく、その後はスムーズな対応ができます。

一般的な配慮事項として、視覚障害者が通常利用する通路に物を置かないように心がけることがあげられます。

ただし、周囲が支障となるのではないかと考えるものでも、視覚障害者本人にとっては、手がかりや目印となっていることもありますので、職場内でレイアウトの変更がある場合は、その都度具体的に説明することが必要です。



レイアウトを変更する際には具体的に説明を

A3 通常のルート以外の移動は、サポートが必要になる場合があります。

視覚障害者、特に全盲者が会議や研修などで職場以外の場所に外出しなければならない場合など、通常の通勤ルートと異なる行程を移動する必要がある場合には、基本的に全行程または一部の行程を誘導することが望まれます。

視覚障害者の誘導（ガイド）のしかたについては、50ページを参照してください。

CHECK!

☞ P50「視覚障害者のガイド（誘導）方法」参照

Question

Q2

視覚障害者を雇用する場合、どのような施設・設備の改善が必要でしょうか？

Answer

A

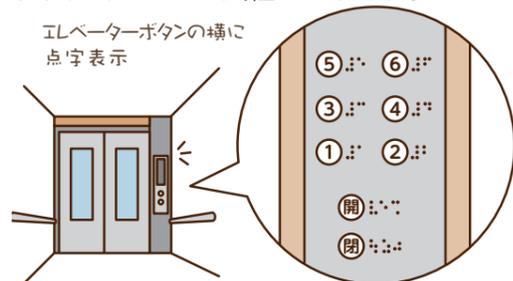
基本的には大がかりな施設の改善や設備の導入は必要ありません。視覚障害者にとって危険を避けるような工夫や、わかりやすいような工夫をすることが望まれますが、これらは、あまり費用をかけずに行うことができます。

A1 点字表示が便利です。

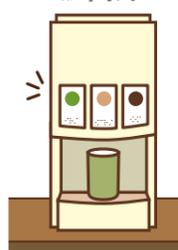
全盲者を受け入れる際は、エレベーターのボタンの横に点字表示をつけると良いでしょう。また、視覚障害者が自分のいる位置を把握するために、階段の手すりやエレベーターホールにも何階かを示すような点字表示をつけることが望まれます。

そのほかトイレや給茶機など、視覚障害者が利用する設備に、点字シールを貼ってわかりやすくしている会社もあります。

エレベーターボタンの横に点字表示



給茶器に点字表示



点字表示をつくるには

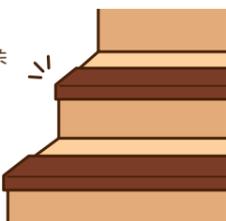
点字表示によるプレートを作成する際には、点字図書館や点字製作所と相談することが望まれます。また、市販の点字ラベラーを利用して点字ラベルシールを作成し、給茶機や自動販売機などに貼付することもあります。

CHECK!
P65 「点字図書館」
P67 「点字出版所」参照

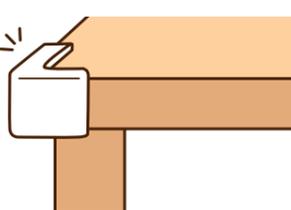
A2 危険を避ける工夫が必要です。

「階段のステップの色とエッジの色のコントラストを強くして識別しやすくする」、「衝突防止のためにドアを引き戸（もしくは内側に開く扉）にする」、「ぶつかっても怪我をしないようにカウンターの端にクッション材を貼る」など、視覚障害者の見え方によって、危険を避けるような工夫をすることが大切です。

色分けしてみんなが見やすい工夫



クッション材でぶつかっても安全



ちょっとした工夫で安全にすごせます

A3 移動しやすいレイアウトを考えることが必要です。

視覚障害者が移動しやすいように、「部屋の入り口近くに席を設置する」、「トイレ、更衣室、エレベーターなど通常使用する場所への移動がなるべく直線的になるように机を設置する」など職場のレイアウトを工夫することが望まれます。

また、常に整理整頓を心がけ安全性を確保すると共に、書類や物品の保管場所を一定にして、探すことに時間をかけないですむようにすることが大切です。

書類をファイリングする際には、ファイルの表紙や背表紙の文字を大きくするなど、見やすいように工夫することが望まれます。



A4 必要に応じ、支援機器の導入を検討しましょう。

障害の状況や職務の内容に応じて、たとえば、書類の文字を拡大するための拡大読書器など必要な支援機器を導入することを検討してください。

支援機器については、「Ⅳ視覚障害者に役立つ支援機器」を参照してください。

また、「Ⅰ視覚障害者が活躍する職場」のCASE1・CASE2・CASE3・CASE7にも具体的な活用事例を掲載しています。

CHECK!
P4・6・8・16 「Ⅰ視覚障害者が活躍する職場 CASE1・2・3・7」
P44 「Ⅳ視覚障害者に役立つ支援機器」参照



拡大読書器

Question

Q3

視覚障害者が仕事をするうえで、どのような作業環境が必要でしょうか？

Answer

A

見え方や仕事の内容によって異なりますが、以下のような環境を整備すると良いでしょう。

A1 就労支援機器を活用しましょう。

近年のICT技術の進歩により、視覚障害者、特に全盲者の文字処理能力が向上し、電子化された情報であれば、支援機器を活用して独力で点字や音声に変換して、「読む」ことができる人が多くなっています。

障害特性に応じた就労支援機器を活用することで、視覚障害者の「できること」の幅を広げたり、職務を効率的に遂行することができます。就労支援機器の詳細については、「Ⅳ視覚障害者に役立つ支援機器」を参照してください。

これら就労支援機器の導入に際しては、「就労支援機器の貸出し制度」や「障害者作業施設設置等助成金」が設けられています。



P44 「Ⅳ視覚障害者に役立つ支援機器」
P49 「就労支援機器の貸出し制度」
P56 「障害者雇用納付金制度に基づく主な助成金」参照

A2 職場介助者の配置などヒューマンサポートを検討しましょう。

職務を遂行する際に、障害の種類や程度に応じ必要な介助等の措置を実施する場合、その費用の一部を助成する「障害者介助等助成金」が設けられています。

重度視覚障害者の雇用の際には、これを活用して職場介助者を導入し、資料の読み上げや記録、視覚障害者が作成した文書の確認等のサポートをすることができます。

助成金を活用するには要件等がありますので、受付窓口でよくご相談ください。



P56 「障害者介助等助成金」参照

障害者が円滑に職場に適応することができるように、ジョブコーチが事業所に出向き、職場内で作業遂行力の向上のための支援や雇用管理に関する助言などを行う「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」があります。

ジョブコーチによる支援については、「Ⅰ視覚障害者が活躍する職場」のCASE5にも活用事例を掲載しています。



P12 「Ⅰ視覚障害者が活躍する職場 CASE5」
P61 「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」参照

A3 照明や採光などを検討しましょう。

一般に十分な照明がない場合や、逆に直射日光のもとなど明るすぎる場所では、目の疲労感が増大するといわれています。弱視者は、人によって見え方がさまざまであり、特に明順応や暗順応に障害がある場合は、照明や採光に配慮が必要になります。

まぶしすぎる、暗すぎると感じる明るさは一人ひとり違うので、視覚障害者本人とよく話し合って対応方法を検討してください。

具体的な対応方法としては、「**南側の窓はブラインドを下げる**」、「**蛍光灯にシェードをかけて光をやわらかくする**」、「**デスクスタンドを利用する**」、「**遮光眼鏡をかける**」等が考えられます。



一人ひとりの障害状況に応じた対応を！

A4 勤務時間について調整する場合もあります。

視覚障害者は、一般的には目が不自由なだけでほかの面は特に健常者と変わらないので、勤務時間や仕事量について特別に配慮する必要はありません。

ただし、障害の種類や程度は人によってさまざまであるため、通勤を考慮して勤務開始時間をずらしたり、仕事に慣れるまでの間は業務量を調整している場合もあります。

また、眼疾患によっては目の疲労を感じやすいことがあり、適宜休憩をとることが望ましい場合もあります。

糖尿病や腎臓病などのもともとの疾患がある場合には、定期的な通院など**個別の配慮を要することがあります**ので、本人とよく話し合ってください。



Question

Q4

視覚障害者とのコミュニケーションで配慮することはありますか？

A1 一声かけることが大切です。

全盲や重度の弱視の場合は、声でその人が誰であるか判断しています。また、いきなり話しかけられても自分に話しかけられているのかわかりにくい場合があります。

「〇〇さん、△△です」というように、**相手の名前を呼びかけてから、自分の名前を名乗る**とわかりやすくなります。

席を離れる時や席に戻った時にも一声かけることが大切です。

不在であることを知らずに話しかけて、返事がないということを守るためにも、「〇〇に行ってきます」「戻りました」等、声をかけてコミュニケーションをはかることが大事です。



積極的に声かけを

A2 説明は具体的にします。

視覚障害者に口頭で説明する場合には、**具体的に伝える**ことが大切です。「これ」「それ」「ここ」「そこ」という指示代名詞は避け、「右」、「左」、「前」などの説明のしかたをすると、わかりやすくなります。

物の位置については、時計の文字盤を例にとって、「**9時の位置に電卓があります**」という説明をすることもできます。これは、**クロックポジション**と呼ばれています。



P55「視覚障害者のガイド(誘導)方法 クロックポジション」参照

A3 視線が合わないこともあります。

中心に暗点があったり角膜の中央が濁っている場合などには、顔を傾けて斜めの方向から見る場合があります。

このように、見え方によっては視線が合わないこともあることを理解し、安易に「こちらをまっすぐ見てください」などの声かけをしないことが望まれます。

Question

Q5

視覚障害者に情報を提供する場合には、どんな配慮が必要ですか？

A1 一人ひとりの見え方によって工夫します。

全盲者で点字を利用している場合は、会議や研修の資料などについては、**点字図書館**や**点字出版所**に委託して資料を点字化、音声化することができます。

また、視覚障害者がパソコンを使用することができる場合は、資料を電子化しテキストファイルにして、事前に提供することが望まれます。テキストファイルであれば、視覚障害者が点字化あるいは音声化して読むことが可能です。

そのほか、同僚や上司、職場介助者などが読み上げる方法もあります。



P65「点字図書館」
P67「点字出版所」参照

弱視者は、人によって見え方がさまざまです。

資料をルーペや拡大読書器を利用して読むことができる場合でも、その場で読むのは時間がかかることがあるため、事前に提供したほうが良いでしょう。

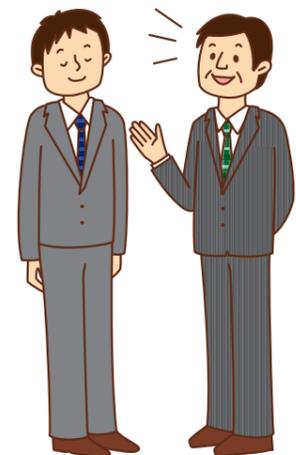
見え方によっては、資料を「**拡大コピーする**」「**印刷を濃くする**」などの配慮が望まれます。

所定の届出用紙等については、パソコンが使用できる場合には電子ファイル化して提供すると良いでしょう。

パソコンの使用が難しい場合は、状況に応じて**代わりに記入**することが必要です。

掲示文書などについては、掲示してあることに気づかない場合もありますので、内容について本人に知らせたうえで、必要に応じて**読み上げる**ことが望まれます。

パソコンが使用できる場合には、**掲示文書と同じ内容のものをメールで知らせ**ている会社もあります。



大切なのは、本人とよく相談して本人が必要な情報を入手できる環境を整えることや、困ったときに気軽に質問できる雰囲気作りをすることです。

Question

Q6

社員が視覚障害になった場合、企業としてどのような配慮が必要でしょうか？

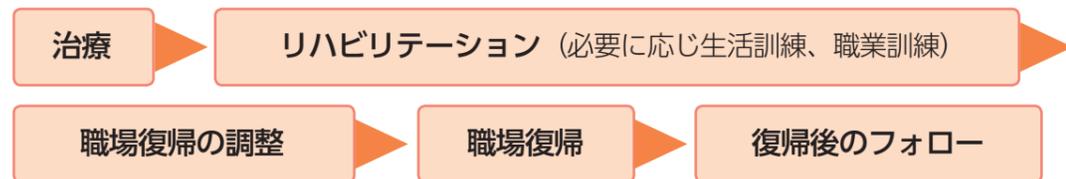
A1 職場復帰に向けて長期的な視点での対応が必要です。

疾病や事故等で視覚障害となったときは、本人が自分の目の状況や治療の見通し、障害の状況について正しく理解し、どのようなリハビリテーションを受けるかを検討することが必要となります。

しかし、目が見えなくなることは本人の生活に大きな制限や困難をもたらす、精神的にも大きなダメージとなり、自分の障害を受け止めるには時間がかかります。企業としては、まずこれらのことを理解し、**会社としての今後の支援の見通しなどを示す**ことが望まれます。

職場復帰の際には、配置転換やそれに伴う技術習得の必要性など、長期的な視野にたって対応することが必要になります。産業医や主治医と相談したり、リハビリテーション施設に同行して**職場復帰に向けたプロセスを確認**することなどが大切です。

障害の状況にもよりますが、一般的な職場復帰までのプロセスは以下のとおりです。



A2 本人、主治医、訓練担当者とよく相談しましょう。

必要な治療やリハビリテーションを実施し、自立の見通しがたってきたら職場復帰への準備をはじめます。

CHECK! P40 「Q7. リハビリテーション」 参照

職場復帰の際には、配置転換等を検討する必要がある場合もあるので、本人の希望を確認した上で、**職種や配属先についての打ち合わせ**をします。

その際、仕事の内容や手順、**支援機器の必要性等を確認**します。

障害の状況や職場によっては、職場全体の仕事を細分化し、本人に適した仕事を集めて一人分の仕事を組み立てることが必要な場合もあります。

支援機器等の整備については、企業の業務システム、メールやスケジュール、社内向け Web サイトなどをキーで操作できるか、画面読み上げソフトや拡大ソフトを利用できるかなど、システム担当者との打ち合わせも必要となります。

仕事以外の場面でもどのようなサポートが必要か、通勤や事業所内での移動、食事など不安に感じていることを確認し、必要な調整を行います。たとえば、レイアウトの変更や、慣れるまで勤務開始時間をずらすなどの調整が必要なことがあります。

生活訓練や職業訓練などのリハビリテーションが終了する前に、訓練の担当者と連携して本人の状況を把握し、必要な調整や検討を行うことが大切です。

職場復帰に際しては、**支援機器の貸出し制度**や**助成金制度**の活用も検討してください。また、職場復帰については、「**I 視覚障害者が活躍する職場**」の CASE2 にも具体的な取り組み事例を掲載しています。

CHECK! P6 「I 視覚障害者が活躍する職場 CASE2」
P49 「就労支援機器の貸出し制度」
P56 「障害者雇用納付金制度に基づく主な助成金」 参照

A3 社内の理解を進める取り組みをしましょう。

職場復帰が決まったら、配属先の上司や同僚の**視覚障害に対する理解を深める**ことが大切です。

「通路に物を置かない」「情報を共有できるように、回覧文書を読み上げる」など一般的な配慮事項を知ってもらうことも大切ですが、障害の状況は一人ひとり違いますので、視覚障害者本人とよく話し合っ、**どんなときにどんなサポートがあると良いのかを職場で共有**するようにしてください。

職場復帰後は、本人や配属先の管理者と定期的に連絡をとり、勤務状況を確認し、課題があれば再度調整するような体制を整備しておくことが望まれます。



障害に対する理解を職場で共有することが大切です

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド(誘導)方法

VI 支援制度

VII 支援機関

VIII 統計資料

Question

Q7

視覚障害者のリハビリテーションはどのようなものですか？企業において活用できるものはありますか？

A1 主に生活訓練と職業訓練を行います。

視覚障害者に対するリハビリテーションは、目が見えなくなったことによる不便さを解消あるいは軽減していく訓練を通じて自信を回復し、次の目標を見つけることを目的としています。

医療機関における治療やリハビリテーションの見通しがたった段階で、日常生活で生じる課題に対して、その課題の解決や軽減を目的とした訓練を行います。

代表的なものとして、「目が見えない、見えにくい」ことによって「一人で歩けない」、「文字の読み書きができない」、「料理等ができない」といった不便さを解消するための、**①歩行訓練、②コミュニケーション訓練、③日常生活動作訓練**があります。

歩行訓練では、白杖を使用して安全を確保し、一人で目的地まで移動できるような訓練を行います。

コミュニケーション訓練では、点字の読み書き、拡大読書器や音声パソコンの操作法等を習得し、文字処理ができるようにします。

日常生活動作訓練では、「お茶を入れる」、「料理をする」、「洗濯する」などの動作を一人で行えるような訓練をします。

こうした訓練を通じて基礎的な生活能力を習得し、再び仕事に就くための準備をしていきます。

これらの訓練は生活訓練（社会適応訓練）と呼ばれており、視覚障害者の**リハビリテーション施設や一部の医療機関、団体等で受講**することができます。

退職中の視覚障害者が職場復帰する場合や、事業所を移転する場合などに通勤訓練として歩行訓練を活用している会社があります。



P64 「生活訓練（入所・通所・在宅）を実施している施設」参照

A2 職場復帰のために、新たに職業訓練を受講する場合があります。

生活訓練を終了し基礎的な生活能力を習得した後に、必要に応じて専門技能を身につけるための職業訓練を受ける場合があります。

たとえば、「受障前の業務に復帰することが困難であり配置転換をする場合、新たな職務に必要な基本的なパソコン操作技術を習得するための訓練を受ける」などです。

現在実施されている職業訓練の科目は、パソコン操作による事務処理技術の習得、情報処理技術の習得を目的とした科目が中心となっています。



P64 「視覚障害者を対象とした職業訓練を実施している職業訓練機関」参照

会社によっては、復職後に研修という位置づけで、訓練を受けた施設へ一定期間定期的に通い、スキルの定着をはかっている場合もあります。

また、勤務している社員の視力が低下し業務遂行が困難になった場合に利用できる、在職者を対象にしたコースや、新規採用者のための研修として職業訓練を利用している会社もあります。

事務処理技術や情報処理技術の習得以外に、国立視力障害センターや盲学校（視覚特別支援学校）で、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の資格を取得する方法があります。

これらの資格を取得し、ヘルスキーパーとして復帰した例もありますが、一定の訓練期間（3年程度）を必要とするため、休職期間等に配慮が必要になります。

コラム

ロービジョンケアとの連携・保有視機能の活用

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など）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るよう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。

眼科で行うロービジョンケアでは、保持されている視力や視野を効率よく使って、少しでも見やすい環境をつくるための取り組みをします。視機能評価の結果をもとに、ニーズに応じた補助具を選定し、その補助具を使用する訓練を行います。

たとえば、「自分の状態にあった拡大鏡（縮小鏡）を使用する」、「網膜の中心にダメージがある場合に周辺部分の機能している網膜で見る練習をする」、「遮光眼鏡を使用する」などです。

また、視覚障害者向けにつくられたロービジョングッズ（盲人用グッズ）を利用することによって、日常生活を送るうえでできることの幅が広がります。ロービジョンケアでは、このような情報提供も行っています。

【便利なグッズいろいろ】

音声時計

ボタンを押すと、現在時刻を読み上げるもの。腕時計やキーホルダー型などがある。

らくらくホン

ユニバーサルデザインの携帯電話。操作しやすいようにディスプレイやボタンの文字、ボタンの凹凸が大きくなっているほか、メニューやメールなどの文章読み上げ機能がある。

視覚障害者用ポータブルレコーダ

音声等によりボタンの操作が認識でき、DAIZY方式による録音ならびに当該方式により記録された図書の再生ができる。

用語解説

DAIZY方式

1枚のCDに数十時間分の音声を入れることができる録音方式のことです。

コラム

身体障害者補助犬法が成立しました

平成14年5月、盲導犬、介助犬、聴導犬の「身体障害者補助犬」の同伴受け入れを義務づける「身体障害者補助犬法」という法律が成立しました。補助犬と一緒に生活している障害者のアクセス権を保障する法律です。

さらに、補助犬を伴った人が施設等を円滑に利用することができるように、平成19年12月に、法律の一部が改正されました。

改正の主な点は、都道府県等に補助犬の同伴又は使用に関する苦情の申出等を受け付ける窓口を設置すること（平成20年4月施行）、及び民間の事業所等における補助犬の使用の受け入れが義務づけられたこと（平成20年10月施行）です。

盲導犬

盲導犬は、視覚障害者の歩行を安全にサポートする大切なパートナーです。

障害物を避け、階段などの段差を教えるなどのサポートだけでなく、視覚障害者の自立生活の大きな支えとなっています。

盲導犬は、国家公安委員会により認定された施設において、一定期間訓練を受けた犬で、白または黄色のハーネス（盲導犬用の胴輪）をつけています。このハーネスを通して盲導犬の動きがユーザー（視覚障害者）に伝わり、安全に歩くことができます。

聴導犬

電話の呼び出し音、玄関のブザー音、火災報知機の音、その人を呼ぶ声などを聞き分け、聴覚障害者に必要な情報を知らせる犬のことを「聴導犬」といいます。

聴導犬はさまざまな音を聴きつけ音源を確認し、それを主人に知らせて現場に誘導します。

介助犬

「落ちたものを拾う」「ドアを開け閉めする」「チャイムを鳴らす」など、肢体不自由者の日常生活を手助けする犬のことを「介助犬」といいます。

介助犬によって一人ではできなかったことができるようになったり、一人で行うよりも時間が短縮され、ゆとりが生まれてきます。



配慮事項のいろいろ

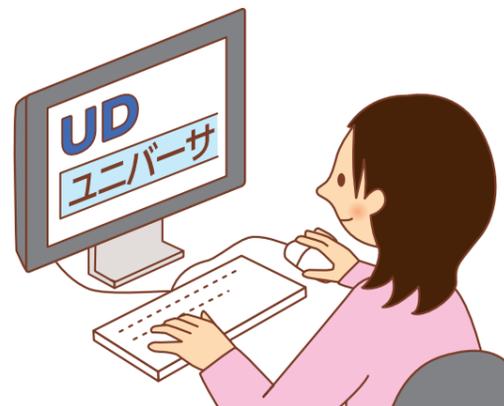
【ハード面における配慮事項】

1. 点字表示	・トイレ、エレベーター、給茶器、ゴミ箱等要所に点字シールを貼付
2. 扉の改装	・衝突防止のため、ドアを引き戸に改装 ・ドアはすべて室内側に開くようにし、ドアとの衝突事故を防止 ・来客がわかるように、ドアチャイムを設置
3. 事務室、作業場のレイアウトの工夫	・事務室の入り口近くに席を設置 ・入室する際のランダムテンキーロックを変更 ・トイレ、更衣室、給茶器、エレベーターへの移動がなるべく直線的になるように机や設備の配置を考慮
4. 支援機器の活用	・拡大読書器、画面読み上げソフトや画面拡大ソフトをインストールしたパソコンを活用
5. 職場の整理整頓	・物品や資料の保管場所の徹底 ・整理整頓の励行
6. 道路の点字ブロックの敷設	・通勤の安全を確保するため、最寄り駅から事業所までの点字ブロック敷設を管轄警察署に依頼
7. 交差点の音声対応装置の整備	・通勤の安全を確保するため、通勤途上の交差点に音声対応装置の設置を管轄警察署に依頼
8. 街灯の設置	・バス停から事業所までの道に街灯の設置を依頼

【ソフト面における配慮事項】

1. 社内支援体制の整備	・職業コンサルタントや障害者職業生活相談員が相談できる体制を整備
2. 職場介助者等のヒューマンサポート	・隣にチームリーダー、後ろに職業コンサルタントを配置してサポート ・職場介助者を採用して配置 ・同僚による回覧文書の読み上げ、資料の代読等 ・同僚による通勤時や昼食時のナチュラルサポート ・点訳ボランティア等ボランティアの活用
3. 積極的なコミュニケーション	・会話の前に自分の名前を名乗る ・挨拶や声かけを行う
4. 勤務時間の配慮	・ラッシュ時間を避けた勤務時間の設定 ・日没時間を避けた退社時間の設定

障害に応じた支援機器が開発されており、障害の状態や職務に合わせてこれらを選択し、組み合わせて使うことができます。よく使われる視覚障害者向けの支援機器には、次のようなものがあります。



1. 機器

拡大読書器

弱視者のために、ズーム式のビデオカメラで本や書類を写し取り、モニタ画面に拡大表示する装置です。拡大倍率は2～40倍程度で任意に設定することができます。

最近では、白黒・カラー表示、オートフォーカス、ライン、マスキング、遠近両用式などの機能を備えたものや、液晶ディスプレイを利用した携帯性に優れたものもあります。



拡大読書器には、ズームで画面を拡大することができる機能のほか、「白黒反転機能」、「コントラスト強調機能」などが備わっています。

網膜色素変性症、糖尿病網膜症、白内障などまぶしさを強く感じる人にとっては、黒地に白文字という「白黒反転機能」によって、まぶしさが軽減されて、文字が見やすくなります。

また、「コントラスト強調機能」によって、淡い文字や色文字をはっきり見ることができるようになります。



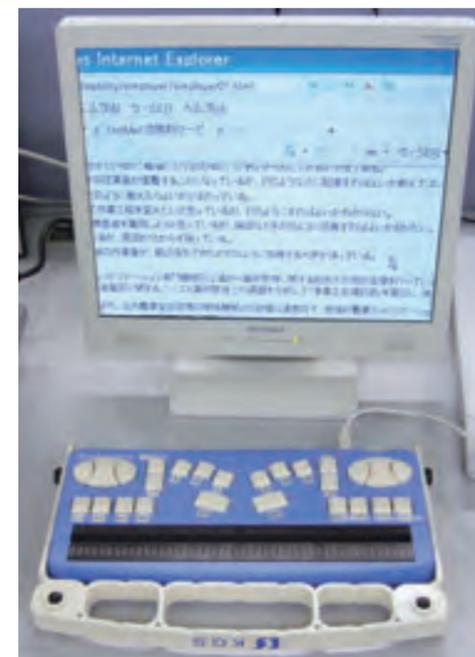
点字ディスプレイ



点字ディスプレイとは、点字対応ソフトウェア（スクリーンリーダー）などが出力した情報を点字で表現するための機器です。主に点字を使用する全盲のユーザーに利用されており、画面の情報、テキスト・データ、点字データなどをリアルタイムに点字として表示する装置です。

ディスプレイは1行40文字程度で、画面の中で読みたい部分を表示させて利用します。

さらに、パソコンの操作やデータの入力を点字ディスプレイの点字入力キーから行うことができます。



携帯用点字ディスプレイ

点字ディスプレイには、小型軽量で持ち運びのできるものもあり、点字での読み書き・編集等電子手帳機能や、時計・電卓・スケジュール機能などが充実しているものもあります。

携帯型拡大読書器

携帯用の拡大読書器で、印刷文字をカメラで写し拡大します。

また、ループをUSB端子でノートパソコンに接続し、ループを使って読み取った文字がノートパソコンの画面に表示される携帯型電子ループもあります。



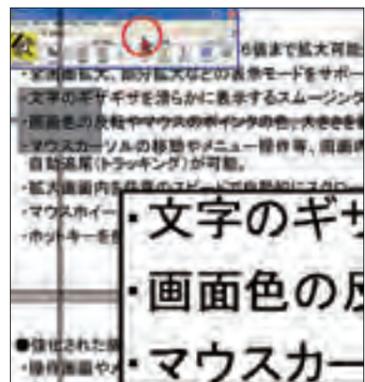
携帯型電子ループ

2. ソフトウェア

画面拡大ソフト

弱視者のために、パソコンの画面の一部または全体を拡大して表示するソフトです。拡大倍率は、2倍から30倍程度に設定することができます。また、色の反転表示機能もついているので、白地に黒文字が見にくい場合などに有効です。

Windowsには、ユーティリティソフト「拡大鏡」が標準で組み込まれています。市販のものには、「Zoom Text」などがあります。



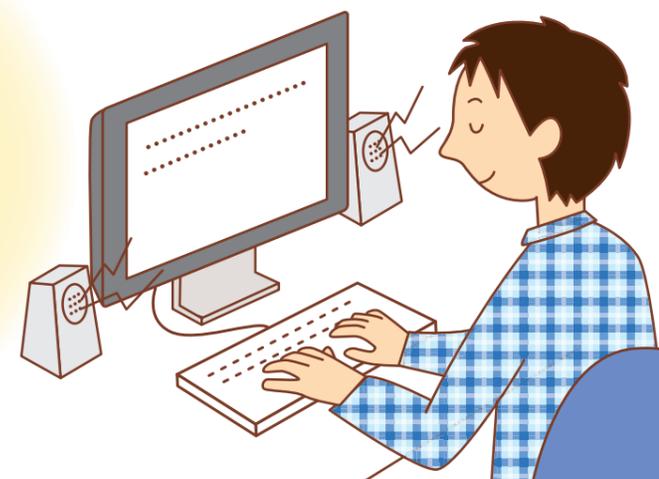
画面読み上げソフト

視覚障害者がパソコンを操作する場合、健常者のように画面を見ながらマウスを操作するのは困難です。パソコンの画面情報を音声で読み上げる「スクリーンリーダー」または「画面読み上げソフト」と呼ばれるソフトウェアがあり、視覚障害者は、Windowsにこのスクリーンリーダーをインストールすることで画面情報を音声化し、その音声を聞きながらパソコンのソフトウェアを使用します。

ファイルのオープンやクローズ、メニューやダイアログ項目、アプリケーションが表示するメッセージ、漢字や文字種の違い、入力内容やデータなど画面上のさまざまな情報を音声で読み上げることができます。

文書処理ソフト、表計算ソフト、プレゼンテーションソフト、電子メールソフト、ウェブブラウザ（ホームページ読み上げソフト）、グループウェアへも対応可能です。

Windowsの画面情報を音声化するスクリーンリーダーには、「JAWS」、「XPリーダー」、「PC-Talker」、「Focus Talk」などがあります。



活字音訳・拡大読書ソフト

印刷物や写真など、スキャナで読み込ませた文字情報を音声で読み上げる機能や、スキャナで読み込ませた印刷物などを、拡大読書器と同じように、文字の拡大や反転させて見るなどの機能を持つソフトウェアです。スキャナと音訳ソフトが一体になった読み上げ機もあります。

このほか、「スケジュール管理ソフト」、「名刺管理ソフト」「カルテ管理ソフト」、「音声データ作成ソフト」「自動点訳、点訳支援ソフト」などが開発されています。

3. その他の支援機器

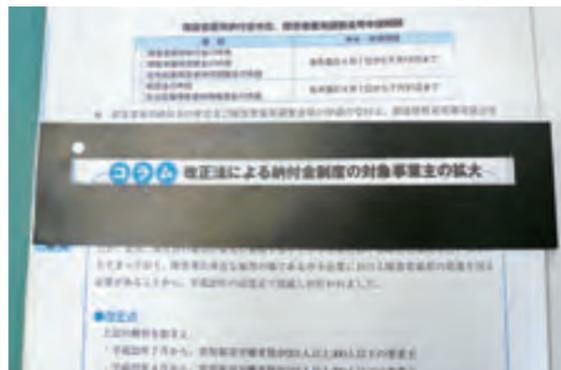
音声電卓

ボタンを押すと、数字や演算記号を読み上げる電卓です。



タイポスコープ

反射のない黒い紙に窓をあけたものです。黒い部分はまぶしさを軽減し、読みたい部分のコントラストを向上させるのに効果があり、読みたい文書の上に置けば、行を読み間違えたりすることがありません。



就労支援機器の貸出し制度

高齢・障害者雇用支援機構では、一定の要件を満たす事業主や事業主団体を対象として、障害者が職務を遂行するために必要となる支援機器の貸出しを行っています。**貸出し期間は原則として6ヶ月、費用は無料**です。

お問い合わせ、申し込みについては、<http://www.kiki.jeed.or.jp/> をご参照ください。

貸出し機器一覧

用途	機器名	会社名
卓上型カラー拡大読書器	アシストビジョンネオ AV-100	㈱タイムズコーポレーション
	ポケット MAX	㈱おんどこ
	VS-5000LCD	㈱西澤電機計器製作所
	アラジン・イーペックス	㈱日本インシフィル
	ヴェルテックス	㈱日本インシフィル
	アラジン・レインボーエリート	㈱日本インシフィル
	クリアビュープラス液晶モニターアームタイプ	㈱タイムズコーポレーション
	クリアビュープラス (CRT モニタータイプ)	㈱タイムズコーポレーション
	Acrobat LCD (アクロバットLCD)	㈱日本テレソフト
	VS-3000AF D	㈱西澤電機計器製作所
	AV-100CP	㈱タイムズコーポレーション
	オニキス	㈱日本インシフィル
携帯型カラー拡大読書器	オリンピア	㈱日本インシフィル
	パワード・アイ	㈱パワードアイ
	AMIGO (アミーゴ)	㈱日本テレソフト
	センスビュー P430 (筆記用カメラ付)	㈱タイムズコーポレーション
	アッシュズーム	㈱タイムズコーポレーション
	コンパクトプラス	㈱タイムズコーポレーション
	センスビュー M430 デュオ	㈱タイムズコーポレーション
	アッシュフォーカス	㈱タイムズコーポレーション
	サファイア	㈱日本インシフィル
	アクティブビュー	㈱タイムズコーポレーション
PC 接続型カラー拡大読書器	アラジン・ジニアプロ	㈱日本インシフィル
	アトラス 710	㈱日本インシフィル
音声・拡大読書器	よむべえ	㈱アメディア
点字ディスプレイ	ブレイルメモ BM46	ケージーエス(株)
	ブレイルメモ BM24	ケージーエス(株)
	ブレイルメモポケット	ケージーエス(株)
点図ディスプレイ	清華	㈱日本テレソフト
画面拡大ソフトウェア	ドットビュー DV-1	ケージーエス(株)
画面読み上げソフトウェア	MAGic for Windows Version9.5 日本語版	(有)エクストラ
	95Reader	㈱システムソリューションセンターとちぎ
	PC-Talker XP	㈱高知システム開発
音声対応拡大読書ソフトウェア	JAWS for Windows Professional 日本語版	(有)エクストラ
	Focus Talk Ver2.0	㈱スカイフィッシュ
	MYREAD5	㈱高知システム開発
宛名書き住所録ソフトウェア	よみとも	㈱アイフレンズ
	らくらくリーダー	アイネット(株)
スケジュール管理ソフトウェア	アドボイス 3	㈱高知システム開発
インターネット辞書検索ソフトウェア	らくらく予定帳	アイネット(株)
インターネットニュース検索ソフトウェア	マイディック	㈱高知システム開発
名刺管理ソフトウェア	マイニュース	㈱高知システム開発
カルテ管理ソフトウェア	名刺の助っ人	アイネット(株)
受付業務支援ソフトウェア	カルテ名人	アイネット(株)
モバイル読書ソフトウェア	受付名人	アイネット(株)
活字文書読上げ装置	らくらくボイス 2	アイネット(株)
音声ガイド付きワープロ	スピーチオ プラス	廣済堂スピーチオ販売(株)
ポータブルレコーダー	MYWORD5 Pro	㈱高知システム開発
	プレクストーク PTR2	シナノケンシ(株)

1 はじめに

ガイドの4つの条件

- ①安全性
- ②能率性
- ③見た目の自然さ
- ④視覚障害者、ガイド者両者にとってのやりやすさ

ガイドはこの4つの条件を満たしていることが大切です。この条件の中では、①の安全性が最優先されます。②、③、④については、①を満たしたうえで、あったほうが良いという順になります。

2 ガイドの基本

(1) 基本的な姿勢



- ◆誘導する際には、視覚障害者の前に立って肘の上を持ってもらいます。この形で半歩先を歩いていきます。視覚障害者はガイド者の腕や肩を通して進む方向やスピードなどの情報を得ることができます。
- ◆身長差があるとこの方法はやりにくい場合もあり、その場合は肩に手をおくことが多いようです。

- ◆ガイド者は、視覚障害者も自分の身体であると考え、常に二人分の幅を確保しながら歩いてください。視覚障害者の外側の手や肩が、物にあたったり触れたりしないように気をつけなければなりません。幅だけでなく、上部（頭や顔面）にも注意が必要です。
- ◆本人の右側を歩く方が良いのか左側が良いのか、また、肩につかまってもらうのが良いのか肘が良いのか、視覚障害者本人に確認してください。
- ◆歩く速さは個人差が大きいところです。視覚障害者本人に確認のうえ、速さを調節してください。



(2) 狭いところの通過



- ◆二人分の幅が確保できないような狭い場所を通るときは、ガイド者が「狭いところですので、私の後ろにはいってください」などの声をかけます。そして、自分のガイドしている側の腕を後ろに回し、視覚障害者にガイド者の後ろにはいってもらい、一列になって歩きます。
- ◆狭いところが長く続くような場合は、ガイドをやめてガイド者の肩に手を置いたり、背中に触れたりしながら歩いてかまいません。
- ◆さらに一人分の幅も確保できず横歩きしなければならないような場合は、お互いの手の甲を触れながら横歩きしてください。

(3) 状況の説明

環境に変化があっても視覚障害者にはわからない場合がありますので、なぜそのような行動をとるのかなど、その理由を説明してください。たとえば、歩道上に障害物があって、それを避けるためにやむを得ず車道を歩かなくてはならないときなどです。また、急に向きを変えたりせずに「右に寄ります」とか「次の角を左に曲がります」などと一声かけてから行動してほしいという方もいますので、声かけが必要かどうか視覚障害者本人に尋ねてみてください。

(4) 1段の段差



- ◆段差のあるところを歩くときは、いったん立ち止まって「一段上ります（下がります）」などと声をかけます。必要に応じて、上る（下がる）前に、視覚障害者にガイド者の横に位置してもらうようにします。
- ◆まず、ガイド者が先に上って（下がって）止まります。その際、視覚障害者が上る余地を考えて少々前に位置するようにし、足は動かさないようにします。
- ◆視覚障害者が上ったら、必要に応じ「段差は終わりです」と声をかけます。



◆その他の方法として、視覚障害者にその段差に足をかけて高さを理解してもらい、白杖で段差の位置や高さを確認してもらうなどの方法があります。



(5) 階段の昇降

◆階段は、一段の段差が連続したもののなので、基本的には一段の段差と同じです。大事なことは、ガイド者自身が階段をこわがらないようにすることです。



◆階段の前でいったん立ち止まり、「上り（下り）階段です」と声をかけます。ガイド者が一段上り（下がり）、視覚障害者がその段を上り（下がり）かけたときに二段目を上る（下がる）ようにして、常にガイド者が一段先に行くようにします。



◆最後の段では止まって視覚障害者を待ちます。その際に足は動かさないようにしてください。動かしてしまうと、視覚障害者はまだ階段が続くと思ってしまう。最後の段にきたら、「階段は終わりです」と一声かけてください。

◆その他、ガイド者と視覚障害者が同時に昇降したり、手すりを使ったりする場合がありますので、視覚障害者本人とよく相談してください。

3 ガイドの応用

(1) 電車の利用

◆改札口は「狭い場所を通る」ときと同様の要領で、一列になって通過します。自動改札の場合、切符やカードは、ガイド者が重ならないように1枚ずつ挿入する場合と、それぞれが挿入する場合があります。



◆ホームに出たら、「両側に線路がある」のか「片側に壁がある」のか伝えます。混雑しているホームを歩行する場合は、危険がないように、急がず人の流れがきれるまで待つくらいの気持ちが必要です。



◆電車の乗降の際は、電車とホームの間隙及び段差を伝え、足元を確認しながら乗降します。

(2) バスの利用

◆バスの種類やステップの高さを伝えます。

◆バスの乗降は階段の昇降と同じ要領で行います。ステップの幅が高いときは手すりを利用したほうが安全です。

◆乗降口が狭い場合は、狭いところの通過の要領で一列になって乗降します。

(3) 自動車の利用

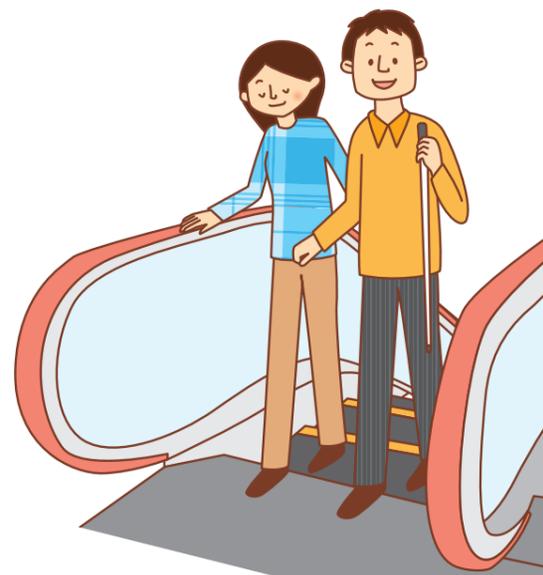
◆自動車を利用する場合は、視覚障害者の一方の手を自動車のドアに、もう一方の手を屋根に触れさせてください。

乗降の際は、お尻から乗り込むようにします。視覚障害者の頭が車体上部にぶつからないように、歩道の縁石につまづかないように留意してください。



(4) エスカレーターの利用

◆エスカレーターを利用する際は、まずエスカレーターを利用することと、上りか下りかを伝えます。そして、視覚障害者に手すりを持ってもらい、一声かけてから、タイミングよくガイド者と視覚障害者が同じ段に乗ります。エスカレーターから降りるときは、やはり一声かけてからタイミングよく降ります。



◆その他、ガイド者が一段先の段に乗るという方法もあります。その場合はエスカレーターが終わる際にガイド者の腕が上下するため、視覚障害者がエスカレーターの終わりを理解できます。

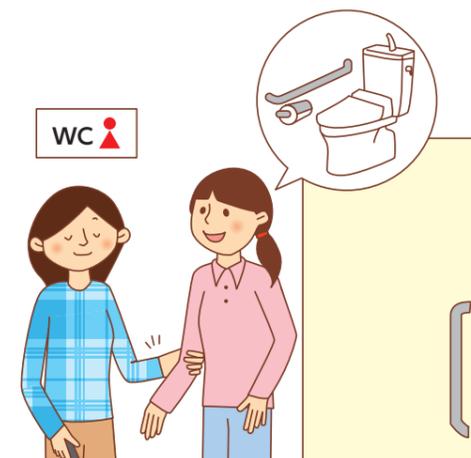
また、視覚障害者が一人で利用する場合があります。その場に応じて、視覚障害者本人とよく話し合って判断してください。

4 その他

(1) トイレの利用

◆必要に応じ、小便器の場合は中心のパイプに手を導きます。大便器の場合は、便器の位置、ペーパーの位置、水レバー、洗面台（蛇口、石鹸等）の位置等を口頭で説明してください。白杖を使って便器などの位置を知らせることもできます。

◆ガイド者が異性の場合は、同性の方にガイドを依頼してください。

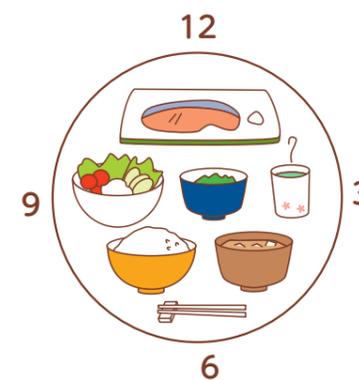


(2) 食事の介助



◆椅子に座る際には、その旨を告げて視覚障害者の手を椅子の背に触れさせ、もう一方の手をテーブルに触れさせてください。座る動作に手助けは不要です。また、視覚障害者のふくらはぎが椅子に触れるように誘導したり、シートを手で触らせる方法もあります。

◆配膳の位置を時計の文字盤を例にとって（クロックポジション）説明します。「3時の位置にお茶があります」「12時の位置に魚があります」などという方法です。



◆必要に応じ、食器に触れさせてください。



以上、一般的なガイド方法ですが、視覚障害者本人と話し合うことで一番適切な方法を判断してください。

「視覚障害者の手引きとリハビリテーション（第4版）」（日本ライトハウス）より

障害者雇用納付金制度に基づく主な助成金一覧

事業主が障害者を新たに雇い入れたり、障害者の安定した雇用を維持するために、少なからぬ経済的負担がかかることがあります。障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、その費用の一部を助成し、負担の軽減を図ることで障害者の雇い入れや継続雇用を容易にしようとする制度です。

各助成金の詳細については当機構ホームページでご確認ください。(http://www.jeed.or.jp/disability/employer/download/h20_josei.pdf)

障害者作業施設設置等助成金（作業施設、作業設備等の整備等を行う事業主の方への助成金）

障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が障害を克服し作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、就労を容易にするためのトイレ、スロープ等の附帯施設または改造等がなされた作業設備の設置または整備等を行う場合にその費用の一部を助成するものです。

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①第1種作業施設設置等助成金 ●作業施設、作業設備等の設置または整備	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・重度身体障害者である短時間労働者 ・重度知的障害者である短時間労働者 ・精神障害者である短時間労働者	2/3	・障害者1人につき450万円 ・作業設備の場合 障害者1人につき150万円 (中途障害者の場合は1人につき450万円) (1事業所あたり一会計年度につき4,500万円)	3年間
②第2種作業施設設置等助成金 ●作業施設、作業設備等の賃借	※上記の障害者である在宅勤務者		・障害者1人につき月13万円 ・作業設備の場合 障害者1人につき月5万円 (中途障害者の場合は1人につき月13万円)	

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の方への助成金）

障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主またはその事業主が加入している事業主団体が、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配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等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。

対象となる障害者	助成率	限度額
・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	1/3	・障害者1人につき225万円 (1事業所または事業主の団体1団体あたり一会計年度につき2,250万円)

障害者介助等助成金（雇用管理のために必要な介助等の措置を行う事業主の方への助成金）

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または就職が特に困難と認められる身体障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
重度中途障害者等職場適応助成金 ●中途障害者の職場復帰を促進するための職場適応措置の実施	・中途障害者である重度身体障害者 ・中途障害者である45歳以上の身体障害者 ・中途障害者である精神障害者 ・中途障害者のうち重度身体障害者である短時間労働者 ・中途障害者のうち精神障害者である短時間労働者 ※上記の障害者である在宅勤務者		・障害者1人あたり 月3万円 (短時間労働者にあっては月2万円)	3年間

職場介助者の配置または委嘱助成金 ●事務的業務に従事する視覚障害者、四肢機能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	・2級以上の視覚障害者 ・2級以上の両上肢機能障害および2級以上の両下肢機能障害を重複する者 ・3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害および3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害を重複する者 ※上記の障害者である在宅勤務者および短時間労働者	3/4	・配置1人月15万円 ・委嘱1人1回1万円 年150万円まで	10年間
●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			・委嘱1人1回1万円 年24万円まで	
職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金 ●事務的業務に従事する視覚障害者、四肢機能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	・2級以上の視覚障害者 ・2級以上の両上肢機能障害および2級以上の両下肢機能障害を重複する者 ・3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害および3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害を重複する者 ※上記の障害者である在宅勤務者および短時間労働者	2/3	・配置1人月13万円 ・委嘱1人1回9千円 年135万円まで	5年間
●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			・委嘱1人1回9千円 年22万円まで	
健康相談医師の委嘱助成金 ●障害者の健康管理に必要な医師の委嘱	・4級以上の内部障害者 ・3級以上のせき髄損傷による肢体不自由者 ・てんかん性発作を伴う知的障害者 ・精神障害者 ・6級以上の網膜色素変性症、糖尿病性網膜症、緑内障等による視覚障害者 ・2級以上の内部障害者である短時間労働者 ・2級以上のせき髄損傷による肢体不自由者である短時間労働者 ・てんかん性発作を伴う重度知的障害者である短時間労働者 ・精神障害者である短時間労働者	3/4	・委嘱1人1回 2万5千円 障害者の障害の区分ごとに委嘱1人年30万円まで	10年間
職業コンサルタントの配置または委嘱助成金 ●障害者の雇用管理のために必要な職業コンサルタントの配置または委嘱	・重度身体障害者 ・3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害者 ・3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・重度身体障害者である短時間労働者 ・重度知的障害者である短時間労働者 ・精神障害者である短時間労働者 ・上記の障害者である在宅勤務者 ・3級の下肢機能障害者である在宅勤務者 ・3級の体幹機能障害者である在宅勤務者 ・3級の内部障害者である在宅勤務者 ※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	3/4	・配置1人月15万円 ・委嘱1人1回1万円 年150万円まで	10年間

在宅勤務コーディネーターの配置または委嘱助成金 ●在宅勤務障害者の雇用管理および業務管理の業務を担当する在宅勤務コーディネーターの配置または委嘱	<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者である在宅勤務者 知的障害者である在宅勤務者 精神障害者である在宅勤務者 重度身体障害者である在宅勤務者のうち短時間労働者 重度知的障害者である在宅勤務者のうち短時間労働者 精神障害者である在宅勤務者のうち短時間労働者 	3 / 4	<ul style="list-style-type: none"> 配置 障害者1人につき月5万円 (在宅勤務コーディネーター1人につき月25万円まで) 委嘱 障害者1人につき1回3千円 (在宅勤務コーディネーター1人につき年225万円まで) 在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理制度の設計および就業規則等の諸規程の整備 初回に限り10万円 (支給は1回を限度) 	10年間
---	---	-------	--	------

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事業主の方への助成金)

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を雇い入れるか継続して雇用している事業主、またはこれらの重度障害者等を雇用している事業主が加入している事業主団体が、これらの者の通勤を容易にするための措置を行う場合にその費用の一部を助成するものです。

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
住宅の新築等助成金 ●対象障害者用に特別な構造または設備を備えた住宅の新築・増築・改築・購入 (事業主団体を含む)			<ul style="list-style-type: none"> 世帯用1戸につき1,200万円 単身者用1人につき500万円 	
住宅の賃借助成金 ●対象障害者用の住宅の賃借	<ul style="list-style-type: none"> 重度身体障害者 3級の体幹機能障害者 3級の視覚障害者 		<ul style="list-style-type: none"> 世帯用月10万円 単身者用月6万円 	
指導員の配置助成金 ●対象障害者用住宅への指導員の配置 (事業主団体を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 3級または4級の下肢障害者 3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 		<ul style="list-style-type: none"> 配置1人月15万円 	10年間
住宅手当の支払助成金	<ul style="list-style-type: none"> 5級の下肢障害、体幹機能障害、脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者 		<ul style="list-style-type: none"> 障害者1人月6万円 	
通勤用バスの購入助成金 ●対象障害者のための通勤用バスの購入 (事業主団体を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 知的障害者 精神障害者 重度身体障害者である短時間労働者 重度知的障害者である短時間労働者 精神障害者である短時間労働者 	3 / 4	<ul style="list-style-type: none"> バス1台700万円 	
通勤用バス運転従事者の委嘱助成金 ●対象障害者のための通勤用バスの運転に従事する者の委嘱 (事業主団体を含む)	※「指導員の配置」、「通勤用バスの購入」、「通勤用バスの運転に従事する者の委嘱」については、対象障害者が5人以上であることが必要		<ul style="list-style-type: none"> 委嘱1人1回6,000円 	10年間
通勤援助者の委嘱助成金 ●対象障害者の通勤を容易にするために指導、援助等を行う通勤援助者の委嘱	※「通勤援助者の委嘱」対象障害者が継続雇用者の場合は、通勤経路の変更を余儀なくされた場合であることが必要		<ul style="list-style-type: none"> 委嘱1人1回2,000円 交通費1認定3万円 	1ヶ月間
通勤のための駐車場の賃借助成金 ●自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための駐車場の賃借			<ul style="list-style-type: none"> 障害者1人月5万円 	10年間

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者雇用開発助成金)

問い合わせ 都道府県労働局、ハローワーク

身体障害者、知的障害者または精神障害者等の就職が特に困難な者を新たに公共職業安定所等の紹介により雇い入れた事業主に対して、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成することにより、雇用機会の増大を図るものです。

◆対象事業主

受給できるのは、次の全ての要件を満たす事業主です。

- ①ハローワークまたは適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、身体障害者、知的障害者または精神障害者等 (65歳未満の者に限る) を継続して雇用する労働者として雇い入れ、助成金支給後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる雇用保険の適用事業主。
- ②当該雇い入れの前及び後6ヶ月間において当該雇い入れに係る事業所で雇用する被保険者を事業主の都合により解雇したことがないものであること。
- ③当該雇い入れの前及び後6ヶ月間において当該雇い入れに係る事業所において特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者を、当該雇い入れ日における被保険者の6%を超えて離職させていないこと (特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く)。

◆助成額・助成期間等

助成額、助成期間は次の表のとおりです。助成対象期間を6ヶ月ごとの支給対象期に区切り、この支給対象期ごとに支給されます。

対象労働者	企業規模	助成対象期間	第1期支給額	第2期支給額	第3期支給額	第4期支給額	支給総額	支給回数
働短者時 間外労	(1) 身体障害者、知的障害者 (2) に該当する者を除く)	①中小企業事業主以外	1年	25万円	25万円		50万円	2回
		②中小企業事業主	1年6ヶ月	45万円	45万円	45万円	135万円	3回
働短者時 間	(2) 重度障害者等	①中小企業事業主以外	1年6ヶ月	33万円	33万円	34万円	100万円	3回
		②中小企業事業主	2年	60万円	60万円	60万円	240万円	4回
働短者時 間	身体障害者、知的障害者、 精神障害者	①中小企業事業主以外	1年	15万円	15万円		30万円	2回
		②中小企業事業主	1年6ヶ月	30万円	30万円	30万円	90万円	3回

※「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者をいう。
※「重度障害者等」とは、重度身体障害者、45歳以上の身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の知的障害者及び精神障害者であって、短時間労働者として雇い入れられた者を除く。

ただし、対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期について対象労働者に支払った賃金額に次の助成率を乗じた額 (上表の支給対象期ごとの支給額が上限) となります。

対象労働者	中小企業事業主以外	中小企業事業主
イ ロ以外の者	1 / 4	1 / 3
ロ 重度障害者等	1 / 3	1 / 2

障害者試行雇用（トライアル雇用）事業

問い合わせ 都道府県労働局、ハローワーク

障害者雇用の経験に乏しいために障害者に関する知識や経験がないことから、障害者雇用をためらっている事業所に、障害者を試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れていただき、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業です。

◆対象事業主

- ・雇用保険の適用事業の事業主であること
 - ・過去6ヶ月の間に労働者の解雇を行っていないこと
 - ・雇い入れた対象者を過去3年の間に雇用していないこと など
- ただし、国、地方公共団体及び特定独立行政法人は対象となりません。

◆トライアル雇用実施期間

トライアル雇用の期間は原則として3ヶ月間で、ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結します。

トライアル雇用期間を途中で中断させて常用雇用に移行することも可能です。3ヶ月の期間を経過し常用雇用に至らなかった場合は、契約期間満了による終了となります。ただし、契約期間中に事業主の都合で中止した場合は解雇の扱いとなります。

◆トライアル雇用期間中の労働条件

トライアル雇用は、事業主と対象障害者との間の有期雇用契約です。したがって、トライアル雇用期間中の労働条件は労働基準法等の労働関係法令に基づき定めなければなりません。また、通常の労働者として要件を満たす場合は労働保険等が適用されます。

◆トライアル雇用の申込手続き

トライアル雇用に係る求人申し込みを当該事業所を管轄するハローワークで行ってください。

◆トライアル雇用奨励金の支給

トライアル雇用を実施した事業主に対しては、トライアル雇用終了後、トライアル雇用奨励金が支給されます。奨励金の額は、原則としてトライアル雇用した対象者1人当たり1ヶ月40,000円です。

◆トライアル雇用に係る職業リハビリテーションサービスの利用

トライアル雇用実施に当たり障害者の雇用管理に係る支援等が必要な場合は、トライアル雇用開始前から、地域障害者職業センター等が実施する各種職業リハビリテーションサービスを利用することができます。



障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

問い合わせ 都道府県労働局、ハローワーク

中小企業における雇用状況は低水準で推移しており、特に中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約8割を占めていること、また、今般の景気悪化により障害者の雇用情勢が後退するおそれがあること等の状況の中で、障害者雇用の経験のない中小企業において、初めて身体障害者、知的障害者または精神障害者を雇用した場合に奨励金を支給することにより、障害者雇用の促進を図るものです。なお、特定求職者雇用開発助成金、試行雇用奨励金との併給は可能です。

◆対象事業主

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる56人～300人規模の中小企業）の事業主

◆支給額

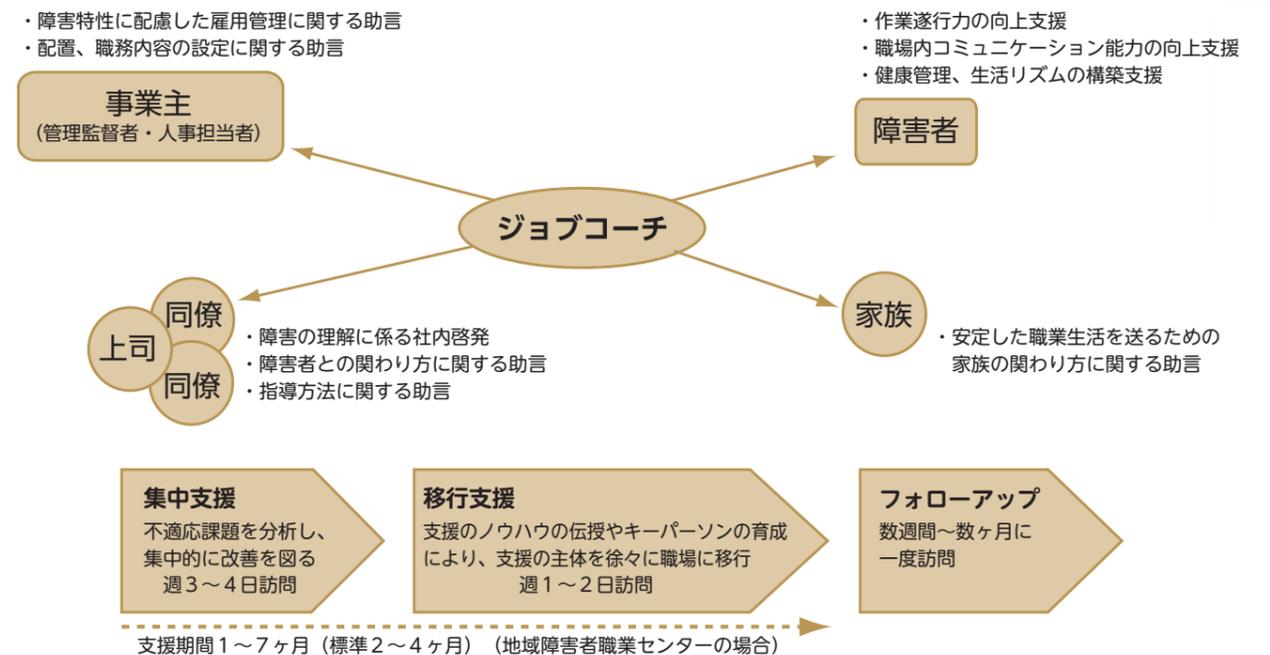
一人目の障害者を雇用する場合▶100万円支給（雇い入れ6ヶ月経過後に支給）

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

問い合わせ 地域障害者職業センター

障害者が円滑に職場に適応することができるよう、ジョブコーチが事業所に出向き、職場内においてさまざまな支援を行います。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）と社会福祉法人等に所属するジョブコーチ（第1号職場適応援助者）が各地域に配置されており、必要に応じて両者が連携して支援を行います。

〔上記のジョブコーチ以外に事業主が自ら雇用する障害者（在職者）のために、職場適応援助者を配置することができます（第2号職場適応援助者）。また、第1号及び第2号職場適応援助者配置に関し、助成金が支給されます。〕



都道府県労働局（職業安定部職業対策課）

局	課	〒	住所	電話	FAX
北海道労働局	職業対策課	060-8566	札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎3階	011(709)2311	011(738)1062
青森労働局	職業対策課	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎	017(721)2003	017(773)5372
岩手労働局	職業対策課	020-8522	盛岡市中央通2-1-20 ニッセイ同和損保盛岡ビル5階	019(604)3005	019(604)1533
宮城労働局	職業対策課	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022(299)8062	022(299)8064
秋田労働局	職業対策課	010-0951	秋田市山王3-1-7 東カンビル5階	018(883)0010	018(865)6179
山形労働局	職業対策課	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023(626)6101	023(635)0581
福島労働局	職業対策課	960-8031	福島市栄町6-6 NBFユニックスビル6階	024(528)0258	024(522)5523
茨城労働局	職業対策課	310-8511	水戸市宮町1-8-31	029(224)6219	029(224)6279
栃木労働局	職業対策課	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎2階	028(610)3557	028(637)8609
群馬労働局	職業対策課	371-8567	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル8階	027(210)5008	027(210)5103
埼玉労働局	職業対策課	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビルランド アグニス・タワー14階・15階	048(600)6209	048(600)6229
千葉労働局	職業対策課	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043(202)5131	043(202)5141
東京労働局	職業対策課	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎12階・13階・14階	03(3512)1664	03(3512)1565
神奈川労働局	職業対策課	231-0015	横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル2階・3階	045(650)2801	045(650)2805
新潟労働局	職業対策課	951-8588	新潟市中央区川岸町1-56	025(234)5927	025(232)3382
富山労働局	職業対策課	930-8514	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎6階	076(432)2793	076(432)3800
石川労働局	職業対策課	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎5階	076(265)4428	076(261)1408
福井労働局	職業対策課	910-0019	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776(26)8613	0776(27)7693
山梨労働局	職業対策課	400-8577	甲府市丸の内1-1-11	055(225)2858	055(225)2786
長野労働局	職業対策課	380-8572	長野市中御所1-22-1	026(226)0866	026(226)0157
岐阜労働局	職業対策課	500-8842	岐阜市金町4-30 明治安田生命岐阜金町ビル3階	058(263)5563	058(263)5527
静岡労働局	職業対策課	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054(271)9970	054(271)9977
愛知労働局	職業対策課	460-0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルヂング	052(219)5519	052(220)0572
三重労働局	職業対策課	514-8524	津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎	059(226)2306	059(227)4331
滋賀労働局	職業対策課	520-0051	大津市梅林1-3-10 滋賀ビル3階	077(526)8686	077(528)6068
京都労働局	職業対策課	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075(241)5425	075(241)3264
大阪労働局	職業対策課	540-0028	大阪市中央区常盤町1-3-8 中央大通FNビル21階	06(4790)6310	06(4790)6315
兵庫労働局	職業対策課	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー14階	078(367)0810	078(367)3853
奈良労働局	職業対策課	630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	0742(32)0209	0742(32)0226
和歌山労働局	職業対策課	640-8581	和歌山市黒田48 和歌山労働総合庁舎5階	073(488)1161	073(475)0115
鳥取労働局	職業対策課	680-8522	鳥取市富安2-89-9	0857(29)1708	0857(22)7717
島根労働局	職業対策課	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852(20)7020~2	0852(20)7025
岡山労働局	職業対策課	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎	086(801)5107	086(801)4527
広島労働局	職業対策課	730-0013	広島市中区八丁堀16-11 日本生命広島第2ビル3階	082(502)7832	082(502)7835
山口労働局	職業対策課	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館	083(995)0383	083(995)0384
徳島労働局	職業対策課	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階	088(611)5387	088(622)2448
香川労働局	職業対策課	760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎3階	087(811)8923	087(811)8934
愛媛労働局	職業対策課	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎5階	089(941)2940	089(941)5200
高知労働局	職業対策課	780-8548	高知市南金田1-39	088(885)6052	088(885)6065
福岡労働局	職業対策課	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館6階	092(434)9806~7	092(434)9822
佐賀労働局	職業対策課	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎6階	0952(32)7217	0952(32)7223
長崎労働局	職業対策課	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル	095(801)0042	095(801)0043
熊本労働局	職業対策課	860-8514	熊本市桜町1-20 西崎三井ビルディング7階・8階	096(211)1704	096(211)1732
大分労働局	職業対策課	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階	097(535)2090	097(535)2091
宮崎労働局	職業対策課	880-0812	宮崎市高千穂通2-1-33 明治安田生命宮崎ビル7階	0985(38)8824	
鹿児島労働局	職業対策課	892-0847	鹿児島市西千石町1-1 鹿児島西千石第一生命ビル1階	099(219)8712	099(216)9911
沖縄労働局	職業対策課	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎3階	098(868)1606	098(868)1612

地域障害者職業センター

名称	〒	住所	TEL	FAX
北海道障害者職業センター	001-0024	札幌市北区北24条西5-1-1 札幌サンプラザ5階	011-747-8231	011-747-8134
北海道障害者職業センター旭川支所	070-0034	旭川市四条通8丁目右1号 ツジビル5階	0166-26-8231	0166-26-8232
青森障害者職業センター	030-0845	青森市緑2-17-2	017-774-7123	017-776-2610
岩手障害者職業センター	020-0133	盛岡市青山4-12-30	019-646-4117	019-646-6860
宮城障害者職業センター	983-0836	仙台市宮城野区幸町4-6-1	022-257-5601	022-257-5675
秋田障害者職業センター	010-0944	秋田市川尻若葉町4-48	018-864-3608	018-864-3609
山形障害者職業センター	990-0021	山形市小白川町2-3-68	023-624-2102	023-624-2179
福島障害者職業センター	960-8135	福島市腰浜町23-28	024-522-2230	024-522-2261
茨城障害者職業センター	309-1703	笠間市鯉淵6528-66	0296-77-7373	0296-77-4752
栃木障害者職業センター	320-0865	宇都宮市睦町3-8	028-637-3216	028-637-3190
群馬障害者職業センター	379-2154	前橋市天川大島町130-1	027-290-2540	027-290-2541
埼玉障害者職業センター	338-0825	さいたま市桜区下大久保136-1	048-854-3222	048-854-3260
千葉障害者職業センター	261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3	043-204-2080	043-204-2083
東京障害者職業センター	110-0015	台東区東上野4-27-3 上野トーセイビル3階	03-6673-3938	03-6673-3948
東京障害者職業センター多摩支所	190-0012	立川市曙町2-38-5 立川ビジネスセンタービル5階	042-529-3341	042-529-3356
神奈川障害者職業センター	228-0815	相模原市桜台13-1	042-745-3131	042-742-5789
新潟障害者職業センター	950-0067	新潟市東区大山2-13-1	025-271-0333	025-271-9522
富山障害者職業センター	930-0004	富山市桜橋通り1-18 住友生命富山ビル7階	076-413-5515	076-413-5516
石川障害者職業センター	920-0856	金沢市昭和町16-1 ヴィサージュ1階	076-225-5011	076-225-5017
福井障害者職業センター	910-0026	福井市光陽2-3-32	0776-25-3685	0776-25-3694
山梨障害者職業センター	400-0864	甲府市湯田2-17-14	055-232-7069	055-232-7077
長野障害者職業センター	380-0935	長野市中御所3-2-4	026-227-9774	026-224-7089
岐阜障害者職業センター	502-0933	岐阜市日光町6-30	058-231-1222	058-231-1049
静岡障害者職業センター	420-0851	静岡市葵区黒金町59-6 大同生命静岡ビル7階	054-652-3322	054-652-3325
愛知障害者職業センター	453-0015	名古屋市中村区椿町1-16 井門名古屋ビル4階	052-452-3541	052-452-6218
愛知障害者職業センター豊橋支所	440-0888	豊橋市駅前大通り1-27 三菱UFJ証券豊橋ビル6階	0532-56-3861	0532-56-3860
三重障害者職業センター	514-0002	津市島崎町327-1	059-224-4726	059-224-4707
滋賀障害者職業センター	525-0027	草津市野村2-20-5	077-564-1641	077-564-1663
京都障害者職業センター	600-8235	京都市下京区西河院通堀小路下東油小路町803	075-341-2666	075-341-2678
大阪障害者職業センター	541-0056	大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル4階	06-6261-7005	06-6261-7066
大阪障害者職業センター南大阪支所	591-8025	堺市北区長曾根町130-23 堺商工会議所5階	072-258-7137	072-258-7139
兵庫障害者職業センター	657-0833	神戸市灘区大内通5-2-2	078-881-6776	078-881-6596
奈良障害者職業センター	630-8014	奈良市四条大路4-2-4	0742-34-5335	0742-34-1899
和歌山障害者職業センター	640-8323	和歌山市太田130-3	073-472-3233	073-474-3069
鳥取障害者職業センター	680-0842	鳥取市吉方189	0857-22-0260	0857-26-1987
島根障害者職業センター	690-0877	松江市春日町532	0852-21-0900	0852-21-1909
岡山障害者職業センター	700-0821	岡山市北区中山下1-8-45 NTTクレド岡山ビル17階	086-235-0830	086-235-0831
広島障害者職業センター	732-0052	広島市東区光町2-15-55	082-263-7080	082-263-7319
山口障害者職業センター	747-0803	防府市岡村町3-1	0835-21-0520	0835-21-0569
徳島障害者職業センター	770-0823	徳島市出来島本町1-5	088-611-8111	088-611-8220
香川障害者職業センター	760-0055	高松市観光通2-5-20	087-861-6868	087-861-6880
愛媛障害者職業センター	790-0808	松山市若草町7-2	089-921-1213	089-921-1214
高知障害者職業センター	781-5102	高知市大津甲770-3	088-866-2111	088-866-0676
福岡障害者職業センター	810-0042	福岡市中央区赤坂1-6-19 ワークプラザ赤坂5階	092-752-5801	092-752-5751
福岡障害者職業センター北九州支所	802-0066	北九州市小倉北区萩崎町1-27	093-941-8521	093-941-8513
佐賀障害者職業センター	840-0851	佐賀市天祐1-8-5	0952-24-8030	0952-24-8035
長崎障害者職業センター	852-8104	長崎市茂里町3-26	095-844-3431	095-848-1886
熊本障害者職業センター	862-0971	熊本市大江6-1-38-4階	096-371-8333	096-371-8806
大分障害者職業センター	874-0905	別府市上野町3088-170	0977-25-9035	0977-25-9042
宮崎障害者職業センター	880-0014	宮崎市鶴島2-14-17	0985-26-5226	0985-25-6425
鹿児島障害者職業センター	890-0063	鹿児島市鴨池2-30-10	099-257-9240	099-257-9281
沖縄障害者職業センター	900-0006	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎5階	098-861-1254	098-861-1116

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド（誘導）方法

VI 支援制度

VII 支援機関

VIII 統計資料

■ 視覚障害者を対象とした職業訓練を実施している職業訓練機関

施設・団体名称	〒	住所	TEL
宮城障害者職業能力開発校	981-0911	仙台市青葉区台原5-15-1	022-233-3124
国立職業リハビリテーションセンター	359-0042	所沢市並木4-2	04-2995-1711
社会福祉法人日本盲人職能開発センター	160-0003	新宿区本塩町10-3	03-3341-0900
神奈川障害者職業能力開発校	228-0815	相模原市桜台13-1	042-744-1243
大阪障害者職業能力開発校	590-0137	堺市南区和泉5-1-3	072-296-8311
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	538-0042	大阪市鶴見区今津中2-4-37	06-6961-5521
国立吉備高原職業リハビリテーションセンター	716-1241	加賀郡吉備中央町吉川7520	0866-56-9000
福岡障害者職業能力開発校	808-0122	北九州市若松区鹽住1728-1	093-741-5431

※上記以外に、障害者の態様に応じた多様な委託訓練において、視覚障害者向けの職業訓練を実施している場合がございますので、詳細については、各都道府県で選定している拠点となる職業能力開発校もしくは最寄りのハローワークへお問い合わせ下さい。

■ 生活訓練（入所・通所・在宅）を実施している施設

名称	〒	住所	TEL
札幌市視覚障害者福祉協会	063-0802	札幌市西区24軒2条6-1-1 身体障害者福祉センター内	011-644-8310
国立函館視力障害センター	042-0932	函館市湯川町1-35-20	0138-59-2751
北海道盲導犬協会	005-0030	札幌市南区南30条西8-1-1	011-582-8222
日本盲導犬協会仙台訓練センター	982-0263	仙台市青葉区茂庭字松倉12-2	022-226-3910
福島県障がい者総合福祉センター	960-8065	福島市杉妻町5-75	024-521-7649
茨城県立視覚障害者福祉センター	310-0055	水戸市袴塚1-4-64	029-221-0098
国立塩原視力障害センター	329-2921	那須塩原市塩原21-1	0287-32-2934
全国ベテラン協会江南施設	360-0105	熊谷市板井1696	048-536-5421
埼玉県総合リハビリテーションセンター	362-8567	上尾市西貝塚148-1	048-781-2222
国立障害者リハビリテーションセンター	359-8555	所沢市並木4-1	04-2995-3100
視覚障害者総合支援センターちば	284-0005	四街道市四街道1-9-3	043-424-2582
荒川区立心身障害者福祉センター	116-0002	荒川区荒川1-53-20	03-3891-6824
財団法人世田谷区保健センター	156-0043	世田谷区松原6-41-7	03-5376-3414
東京都視覚障害者生活支援センター	162-0054	新宿区河田町10-10	03-3353-1277
東京都盲人福祉協会	169-0075	新宿区高田馬場1-9-23	03-3208-9001
国分寺市障害者センター	185-0024	国分寺市泉町2-3-8	042-321-1212
特定非営利活動法人Tokyo Lighthouse	202-0022	西東京市柳沢2-14-15-418	070-6632-6110
神奈川県ライトセンター	241-8585	横浜市旭区二俣川1-80-2	045-364-0024
光友会藤沢障害者生活支援センター	252-0825	藤沢市瀬郷1008-1	0466-48-4586
川崎市盲人図書館視覚障害訓練担当	210-0024	川崎市川崎区日進町5-1	044-211-3181
横浜訓盲院生活訓練センター	231-0847	横浜市中区竹之丸181	045-641-3939・1899
七沢ライトホーム	243-0121	厚木市七沢516	046-249-2401・2403
長野県立総合リハビリテーションセンター	381-8577	長野市大字下駒沢字横丁618-1	026-296-3953
上田点字図書館	386-0014	上田市材木町1-2-5	0268-22-1975
石川県視覚障害者情報文化センター	920-0862	金沢市芳斎1-15-26	076-222-8781
とやまライトセンター	930-0077	富山市磯部町3-8-8	076-425-6761
静岡光の家生活訓練ホーム	422-8063	静岡市駿河区馬淵4-10-18	054-285-5473
静岡県視覚障害者協会	422-0856	静岡市葵区駿府町1-70 静岡県総合社会福祉会館	054-251-8090
名古屋市長総合リハビリテーションセンター視覚支援課	467-8622	名古屋市長区瑞穂区弥富町字密柑山1-2	052-835-3523
聖霊病院	466-8633	名古屋市長区昭和区川名山町56	052-832-1181
特定非営利活動法人愛知視覚障害者支援促進協議会	465-0024	名古屋市長区東区本郷2-144 TDL本郷内	052-774-0658
豊田市障害者福祉会館	471-0062	豊田市西山町5-2-6	0565-34-2940
視覚障害者生活情報センターぎふ	500-8815	岐阜市梅河町1-4	058-263-1310
特定非営利活動法人アイパートナー	514-0027	津市大門7-15津センターパレス3階 津市市民活動センター	059-229-0072
四日市市障害者福祉センター	510-0085	四日市市諏訪町2-2	059-354-8275

滋賀県立視覚障害者センター	522-0002	彦根市松原1-12-17	0749-24-7238
京都ライトハウス鳥居寮	603-8302	京都市北区紫野花ノ坊町50	075-463-6455
武内清	621-0011	亀岡市大井町土田1-23-17-1405	0771-24-7347
豊中市立障害福祉センターひまわり	561-0854	豊中市稲津町1-1-20	06-6866-1011
日本ライトハウスきらきら	538-0042	大阪市鶴見区今津中2-4-37	06-6961-5521
日本ライトハウスわくわく	538-0042	大阪市鶴見区今津中2-4-37	06-6961-5521
日本ライトハウス養成部(在宅指導係)	538-0042	大阪市鶴見区今津中2-4-37	06-6961-5521
大阪府視覚障害者福祉協会	543-0072	大阪市天王寺区生玉前町5-25 大阪府盲人福祉センター内	06-6772-1766
大阪市身体障害者団体協議会	543-0021	大阪市天王寺区東高津町12-10 市社会福祉センター内	06-6765-5636
国立神戸視力障害センター	651-2134	神戸市西区曙町1070	078-923-4670
関西盲人ホーム	662-0833	西宮市北昭和町3-15	0798-66-7397
神戸市視力障害者福祉協会	650-0016	神戸市中央区橋通3-4-1	078-371-6245
神戸アイライト協会	651-0067	神戸市中央区神若通5-3-26 中山記念会館内神戸ライトセンター	078-252-1912
社会福祉法人兵庫盲導犬協会	651-2212	神戸市西区押部谷町押部24	078-995-3481
島根県ライトハウスライブラリー	690-0884	松江市南田町141-10	0852-24-8169
島根県西部視覚障害者情報センター	697-0016	浜田市野原町1826-1	0855-24-9334
広島市総合リハビリテーションセンター自立訓練施設	731-3168	広島市安佐南区伴南1-39-1	082-849-2868
社団法人広島市視覚障害者福祉協会	730-0052	広島市中区千田町1-9-43 広島市社会福祉センター内	082-249-7177
山口県身体障害者福祉センター	753-0092	山口市八幡馬場36-1	083-925-2345
徳島県立障害者交流プラザ視覚障害者支援センター	770-0005	徳島市南矢三町2-1-59	088-631-1400
香川県視覚障害者福祉センター	790-0017	高松市番町1-10-35 香川県社会福祉総合センター	087-812-5563
愛媛県視覚福祉センター	790-0811	松山市本町6-11-5	089-923-9093
高知県ルミエールサロン	780-0926	高知市大善町6-32 高知県立盲学校内	088-823-8820
高知市役所元いきがい課	780-8571	高知市本町5-1-45	088-823-9378
国立福岡視力障害センター	819-0165	福岡市西区今津4820-1	092-806-1361
福岡市立心身障がい福祉センター	810-0072	福岡市中央区長浜1-2-8	092-721-1611
北九州市立介護実習・普及センター	802-8560	北九州市小倉北区馬借1-7-1 総合保健福祉センター1階	093-522-8721
慶明会	880-1111	東諸県郡国富町大字若知野字明久355	0985-75-2020
長崎子ども・女性・障害者支援センター 障害者支援部更生相談課地域支援班	852-8114	長崎市橋口町10-22	095-846-8905
長崎県視覚障害者協会	852-8114	長崎市橋口町10-22 長崎子ども・女性・障害者支援センター内	095-846-9021
三島眼科	859-3808	東彼杵郡東彼杵町蔵本郷1716-6	095-746-0340
社団法人佐賀県視覚障害者団体連合会	840-0815	佐賀市天神1-4-16 佐賀県立点字図書館内	095-229-7326
鹿児島県身体障害者福祉協会	890-0021	鹿児島市小野1-1-1 鹿児島県視覚障害者情報センター内	099-220-5896
沖縄県視覚障害者福祉協会	900-0014	那覇市松尾2-15-29	098-863-2997

■ 点字図書館

施設・団体名称	〒	住所	TEL
札幌市視覚障がい者情報センター	060-0042	札幌市中央区大通西19丁目	011-631-6747
北海点字図書館	080-0802	帯広市東2条南11-3	0155-23-5886
釧路市点字図書館	085-0003	釧路市川北町4-17 釧路市身体障害者福祉センター内	0154-24-7471
小樽市総合福祉センター点字図書館	047-0033	小樽市富岡1-5-10	0134-25-7401
日本赤十字社北海道支部点字図書センター	060-0002	札幌市中央区北2条西7-1 道民活動センタービル5階	011-271-1323
旭川点字図書館	070-0037	旭川市7条通14-66-15	0166-23-5555
千歳市点字図書館	066-0042	千歳市東雲町2-34 千歳市総合福祉センター内	0123-27-3921
函館視覚障害者図書館	040-0063	函館市若松町33-6 函館市総合福祉センター内	0138-23-2580
青森県視覚障害者情報センター	038-8585	青森市大字石江字江渡5-1	017-782-7799
岩手県立視覚障害者情報センター	020-0045	盛岡市盛岡駅西通り1-7-1 いわて県民情報交流センター4階	019-606-1743
宮城県視覚障害者情報センター	980-0011	仙台市青葉区上杉6-5-1	022-234-4047
秋田県点字図書館	011-0943	秋田市土崎港南3-2-58	018-845-0031
山形県立点字図書館	990-0031	山形市十日町1-6-6	023-631-5930
福島県点字図書館	960-8002	福島市森合町6-7	024-531-4950

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド(誘導)方法

VI 支援制度

VII 支援機関

VIII 統計資料

茨城県立点字図書館	310-0055	水戸市袴塚 1-4-64	029-221-0098
とちぎ視覚障害者情報センター	320-8508	宇都宮市若草 1-10-6 とちぎ福祉プラザ 2 階	028-621-6208
群馬県立点字図書館	371-0843	前橋市新前橋町13-12 群馬県社会福祉総合センター 3 階	027-255-6567
桐生市立点字図書館	376-0006	桐生市新宿 3-3-19	0277-45-0086
埼玉県視覚障害者福祉センター埼玉点字図書館	330-0852	さいたま市大宮区大成町 1-465	048-652-4824
埼玉県立熊谷点字図書館	360-0012	熊谷市大字上之 2026-2	048-525-0777
千葉点字図書館(視覚障害者総合支援センターちば)	284-0005	四街道市四街道 1-9-3	043-424-2588
豊島区立中央図書館ひかり文庫	170-8442	豊島区東池袋 4-5-2 ライズアリーナビル 5 階	03-3983-7864
大田区立新蒲田福祉センター声の図書館	144-8580	大田区新蒲田 1-18-23	03-3734-0763
日本点字図書館	169-8586	新宿区高田馬場 1-23-4	03-3209-0241
東京ヘレン・ケラー協会点字図書館	169-0072	新宿区大久保 3-14-20	03-3200-0987
ぶどうの木ロゴス点字図書館	135-8585	江東区潮見 2-10-10 日本カトリック会館内	03-5632-4428
霊友会法友文庫点字図書館	106-0041	港区麻布台 1-11-4 いんなあとろっぷ 7 階	03-3586-5755
横須賀市点字図書館	238-0041	横須賀市本町 2-1 総合福祉会館 4 階	046-822-6712
横浜市社会福祉協議会情報センター	231-8482	横浜市中区桜木町 1-1 横浜市健康福祉総合センター	045-681-1211
川崎市盲人図書館	210-0024	川崎市川崎区日進町 5-1 川崎市福祉センター内	044-211-3181
神奈川県ライトセンター	241-8585	横浜市旭区二俣川 1-80-2	045-364-0022
藤沢市点字図書館	252-0804	藤沢市湘南台 7-8-12 総合市民図書館内	0466-44-2662
相模原市立あじさい会館福祉図書室	229-0036	相模原市富士見 6-1-20	0427-59-3963
新潟県点字図書館	950-0121	新潟市亀田向陽 1-9-1 新潟ふれ愛プラザ内	025-381-8111
富山県視覚障害者福祉センター	930-0077	富山市磯部町 3-8-3	0764-25-6761
石川県視覚障害者情報文化センター	920-0862	金沢市芳斎 1-15-26	076-262-5855
福井県視覚障害者福祉協会情報提供センター	910-0026	福井市光揚 2-17-8	0776-23-4647
山梨ライトハウス盲人福祉センター	400-0064	甲府市下飯田 2-10-1	055-222-3502
長野県上田点字図書館	386-0014	上田市材木町 1-2-5	0268-22-1975
視覚障害者生活情報センターぎふ	500-8815	岐阜市梅河町 1-4	058-263-1310
静岡県点字図書館	420-0856	静岡市葵区駿府町1-70 静岡県総合社会福祉会館内	054-253-0228
静岡改革派キリスト教盲人伝道センター	422-8041	静岡市駿河区中田 1-5-21	054-285-0496
フィラデルフィア会・声の文庫	466-0835	名古屋市昭和区南山町 6	052-834-0803
名古屋市鶴舞中央図書館点字文庫	466-0064	名古屋市中区鶴舞 1-1-155	052-741-3132
点字図書館明生会館	440-0874	豊橋市東松山町 37	0532-52-2614
名古屋盲人情報文化センター	455-0013	名古屋市中区港陽 1-1-65	052-654-4521
三重県視覚障害者支援センター	514-0003	津市桜橋 2-131	059-228-6367
四日市市立図書館点字図書室	510-0821	四日市市久保田 1-2-42	0593-52-5108
伊賀市社会事業協会上野点字図書館	518-0851	伊賀市上野寺町 1184-2	0595-23-1141
滋賀県立視覚障害者センター	522-0002	彦根市松原 1-12-17	0749-22-7901
丹後視覚障害者福祉センター点字図書館	629-3101	京丹後市網野町字網野 3081	0772-72-0609
京都ライトハウス情報ステーション	603-8302	京都市北区紫野花ノ坊町 11	075-462-4579
日本ライトハウス情報文化センター	550-0002	大阪市西区江戸堀 1-13-2	06-6441-0015
大阪市立早川福祉会館点字図書室	546-0033	大阪市東住吉区南田辺 1-9-28	06-6622-0123
大阪府盲人福祉センター点字図書館	543-0072	大阪市天王寺区生玉前町 5-25	06-6772-0024
堺市立点字図書館	590-0078	堺市南瓦町 2-1 堺市総合福祉会館内	0722-21-2012
神戸市立点字図書館	650-0016	神戸市中央区橘通 3-4-1 神戸市立総合福祉センター内	078-351-0942
西宮市視覚障害者図書館	662-0913	西宮市染殿町 8-17 西宮市総合福祉センター内	0798-34-5554
兵庫県点字図書館	651-0062	神戸市中央区坂口通 2-1-18 兵庫県福祉センター内	078-221-4400
天理教点字文庫	632-0015	天理市三島町 271	07436-3-1511
奈良県視覚障害者福祉センター	634-0061	橿原市大久保町 320-11 奈良県社会福祉総合センター 3 階	0744-29-0123
和歌山点字図書館	640-8034	和歌山市駿河町 35 和歌山県身体障害者総合福祉会館内	073-423-2665
鳥取県ライトハウス点字図書館	683-0001	米子市皆生温泉 3-18-3	0859-22-7655
島根ライトハウスライブラリー	690-0884	松江市南田町 141-10	0852-24-8169
島根県西部視覚障害者情報センター	697-0016	浜田市野原町 1826-1	0855-24-9334
岡山県視覚障害者センター	700-0927	岡山市西古松 268-1	086-244-1121
金光図書館	719-0111	浅口郡金光町大谷 320	08654-2-2054
広島県立点字図書館	732-0009	広島市東区戸坂千足 2-1-5	082-229-7878
徳山点字図書館	745-0844	周南市速玉町 3-17 周南市徳山社会福祉センター内	0834-22-8706
山口県点字図書館	753-0083	山口市大字後河原松柄 150-1	083-922-0375

宇部市立図書館点字資料室	755-0033	宇部市琴芝町 1-1-33	0836-21-1966
山口県盲人福祉協会点字図書館	750-0032	下関市関西町 1-10	0832-31-7114
香川県視覚障害者福祉センター	760-0017	高松市番町 1-10-35 香川県社会福祉総合センター 4 階	087-812-5563
愛媛県視覚福祉センター	790-0811	松山市本町 6-11-5	089-923-9093
高知点字図書館	780-0870	高知市本町 5-1-30	088-823-9488
福岡市立点字図書館	814-0001	福岡市早良区百道浜 3-7-1	092-852-0555
北九州市立点字図書館	806-0066	北九州市八幡西区若葉 1-8-1	093-645-1210
福岡点字図書館	816-0804	春日市原町 3-1-7 クローバープラザ 3 階	092-584-3590
佐賀県立点字図書館	840-0815	佐賀市天神 1-4-16	0952-26-0153
声の奉仕会・マリア文庫	850-0804	長崎市彦見町 1-3	095-847-5134
長崎県視覚障害者情報センター	852-8114	長崎市橋口町 10-22	095-846-9021
熊本県点字図書館	861-8039	熊本市長瀬南 2-3-2	096-383-6333
大分県点字図書館	870-0026	大分市金池町 3-1-75	097-538-0399
都城点字図書館	885-0077	都城市松元町 4 街区 17 号	0986-26-1948
宮崎県立視覚障害者センター	880-0051	宮崎市江平西 2-1-20	0985-22-5670
延岡ライトハウス点字図書館	882-0055	延岡市山下町 1-7-9	0982-32-2973
鹿児島県視覚障害者情報センター	890-0021	鹿児島市小野 1-1-1 ハートピアかごしま 3 階	099-220-5896
沖縄点字図書館	900-0014	那覇市松尾 2-15-29	098-866-0222

点字出版所

施設・団体名称	〒	住所	TEL
視覚障害者福祉研究会	359-0042	所沢市並木 4-1 国立障害者リハビリテーションセンター内	0429-59-3100
信愛福祉協会点字出版部	157-0067	世田谷区喜多見 9-6-2	03-3489-4049
桜雲会	169-0075	新宿区高田馬場 4-11-14-102	03-5337-7866
日本点字図書館出版事業部	169-8586	新宿区高田馬場 1-23-4	03-3209-0241
六点漢字協会	176-0024	練馬区中村 3-37-13	03-3998-4936
東京ヘレン・ケラー協会点字出版局	169-0072	新宿区大久保 3-14-4	03-3200-1310
東京点字出版所	181-0013	三鷹市下連雀 3-32-10	0422-48-2221
メディアミュージズ	162-0808	新宿区天神町 71 ウノビル 3 階	03-3266-7292
武蔵野点字社	187-0042	小平市仲町 546-2	0423-43-0437
視覚障害者支援総合センター	167-0043	杉並区上荻 2-37-10	03-5310-5051
視覚障害者食生活改善協会	106-0044	港区東麻布 1-3-8 八束ビル	03-3583-9395
カトリック点字図書館出版部	135-0052	江東区潮見 2-10-10 日本カトリック会館内	03-5632-4428
日本愛盲協会	178-0063	練馬区東大泉 7-29-9	03-3924-0627
雑草の会	116-0011	荒川区西尾久 1-3-8	03-3810-1241
神奈川ワークショップ	252-0825	藤沢市瀬郷 1008	0466-48-1500
石川県視覚障害者情報文化センター	920-0862	金沢市芳斎 1-15-26	076-222-8781
名古屋ライトハウス盲人情報文化センター用具部	455-0013	名古屋市中区港陽 1-1-65	052-654-4521
エスケーパー	482-0043	岩倉市本町南廻間 27-1	0587-66-7662
京都ライトハウス点字出版部	603-8302	京都市北区紫野花ノ坊町 11	075-462-4446
オフィスリエゾン	610-0121	城陽市寺田市ノ久保 2-63	0774-56-3907
紫野点字社	610-1111	京都市西京区大枝東長町 1-67	075-333-0171
日本ライトハウス点字情報技術センター	577-0061	東大阪市森河内西 2-14-34	06-6784-4414
点字民報社	558-0011	大阪市住吉区苅田 5-1-22	06-6697-9053
毎日新聞社点字毎日部	530-0001	大阪市北区梅田 3-4-5	06-6346-8386
日本漢字協会	565-0875	吹田市青山台 3-41-9	06-6831-4565
アイフレンズ点字情報サービス	554-0012	大阪市此花区西九条 5-4-4	06-6462-1594
天理教点字文庫	632-0015	天理市三島町 271	0743-63-1511
柿本点字出版所	639-1042	大和郡山市小泉町 3545-10	07435-3-5659
岡山ライトハウス点字出版所	700-0975	岡山市今 1-7-25	086-241-4226
平井点字社	760-0005	高松市宮脇町 2-7-22	087-861-4897
佐賀ライトハウス六星館	840-0815	佐賀市天神 1-4-16	0952-29-6621

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド(誘導)方法

VI 支援制度

VII 支援機関

VIII 統計資料

■盲学校（視覚特別支援学校）

名称	〒	住所	TEL
北海道旭川盲学校	070-0832	旭川市旭町2条15	0166-51-8101
北海道帯広盲学校	080-2475	帯広市西25条南2-9-1	0155-37-2028
北海道札幌盲学校	069-0841	江別市大麻元町154-1	011-386-1444
北海道函館盲学校	040-0081	函館市田家町19-12	0138-42-3220
北海道高等盲学校	064-8629	札幌市中央区伏見4-4-21	011-561-7107
青森県立盲学校	030-0936	青森市矢田前字浅井24-2	017-726-2239
青森県立八戸盲学校	031-0081	八戸市柏崎6-29-24	0178-43-3962
岩手県立盛岡視覚特別支援学校	020-0061	盛岡市北山1-10-1	019-624-2986
秋田県立盲学校	011-0943	秋田市土崎港南3-2-72	018-846-2540
宮城県立視覚特別支援学校	980-0011	仙台市青葉区上杉6-5-1	022-234-6333
山形県立山形盲学校	999-3103	上山市金谷字金ヶ瀬1111	023-672-4116
福島県立盲学校	960-8002	福島市森合町6-34	024-534-2574
茨城県立盲学校	310-0055	水戸市袴塚町1-3-1	029-221-3388
栃木県立盲学校	321-0342	宇都宮市福岡町1297	028-652-2331
群馬県立盲学校	371-0805	前橋市南町4-5-1	027-224-7890
埼玉県立特別支援学校埼玉一学園	350-1175	川越市笠幡85-1	049-231-2121
熊谷療養技術高等盲学校	360-0018	熊谷市中央1-88	048-521-0164
筑波大学附属視覚特別支援学校	112-8684	文京区目白台3-27-6	03-3943-5421
東京都立文京盲学校	112-0004	文京区後楽1-7-6	03-3811-5714
東京都立久我山盲学校	157-0061	世田谷区北山4-37-1	03-3300-6235
東京都立葛飾盲学校	124-0006	葛飾区堀切7-31-5	03-3604-6435
東京都立八王子盲学校	193-0931	八王子市台町3-19-22	042-623-3278
千葉県立千葉盲学校	284-0001	四街道市大日468-1	043-422-0231
神奈川県立平塚盲学校	254-0047	平塚市追分10-1	0463-31-0948
横浜市立盲特別支援学校	221-0005	横浜市神奈川区松見町1-26	045-431-1629
学校法人横浜訓盲学院	231-0847	横浜市中区竹之丸181	045-641-2626
山梨県立盲学校	400-0064	甲府市下飯田2-10-2	055-226-3361
長野県松本盲学校	390-0802	松本市旭2-11-66	0263-32-1815
長野県長野盲学校	381-0014	長野市北尾張部321	026-243-7789
新潟県立新潟盲学校	950-0922	新潟市中央区山二ツ3-8-1	025-286-3224
新潟県立新潟盲学校高田分校	943-0861	上越市大和6-4-37 県立上越養護学校内	025-523-3257
富山県立盲学校	930-0922	富山市大江干144	076-423-8417
石川県立盲学校	920-0942	金沢市小立野5-3-1	076-262-9181
静岡県立静岡視覚特別支援学校	422-8006	静岡市駿河区曲金6-1-5	054-283-7300
静岡県立沼津視覚特別支援学校	410-0046	沼津市米山町6-20	055-921-2099
静岡県立浜松視覚特別支援学校	433-8111	浜松市中区葵西5-9-1	053-436-1261
愛知県立名古屋盲学校	464-0083	名古屋千種区北千種1-8-22	052-711-0009
愛知県立岡崎盲学校	444-0875	岡崎市亀美西1-11-5	0564-51-1270
岐阜県立岐阜盲学校	500-8807	岐阜市北野町70-1	058-262-1255
三重県立盲学校	514-0819	津市高茶屋4-39-1	059-234-2188
福井県立盲学校	910-0825	福井市原目町39-8	0776-54-5280
滋賀県立盲学校	522-0054	彦根市西今町800	0749-22-2321
京都府立盲学校花ノ坊校地(中・高等部)	603-8302	京都市北区紫野花ノ坊町1	075-462-5083
京都府立盲学校大徳寺校地(幼・小・中・高等部)	603-8231	京都市北区紫野大徳寺27	075-492-6733
京都府立盲学校舞鶴分校	624-0853	舞鶴市大字南田辺小字大内口下83	0773-75-1094
和歌山県立和歌山盲学校	649-6338	和歌山市府中949-23	073-461-0322
奈良県立盲学校	639-1122	大和郡山市丹後庄町222-1	0743-56-3171

大阪府立視覚特別支援学校	558-0023	大阪市住吉区山之内1-10-12	06-6693-3471
大阪府立盲学校	533-0013	大阪市東淀川区豊里7-5-26	06-6328-7000
兵庫県立視覚特別支援学校	655-0884	神戸市垂水区城が山4-2-1	078-751-3291
兵庫県立淡路視覚特別支援学校	656-0053	洲本市上物部2-1-17	0799-22-1766
神戸市立盲学校	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-4-2	078-360-1133
鳥取県立鳥取盲学校	680-0151	鳥取市国府町宮下1265	0857-23-5441
島根県立盲学校	690-0122	松江市西浜佐陀町468	0852-36-8221
岡山県立岡山盲学校	703-8235	岡山市原尾島4-16-53	086-272-3165
広島県立広島中央特別支援学校	732-0009	広島市東区戸坂千足2-1-4	082-229-4134
山口県立下関南総合支援学校	751-0828	下関市幡生町1-1-22	0832-32-1431
香川県立盲学校	760-0013	高松市扇町2-9-12	087-851-3217
愛媛県立松山盲学校	791-8016	松山市久万ノ台112	089-922-3655
徳島県立盲学校	770-8063	徳島市南二軒屋町2-4-55	088-622-6255
高知県立盲学校	780-0926	高知市大膳町6-32	088-823-8721
福岡県立福岡盲学校	818-0014	筑紫野市大字牛島114	092-924-1101
福岡県立北九州盲学校	805-0016	北九州市八幡東区高見5-1-12	093-651-5419
福岡県立柳河盲学校	832-0023	柳川市三橋町今古賀170	0944-73-2263
福岡県立福岡高等盲学校	818-0014	筑紫野市大字牛島151	092-925-3053
佐賀県立盲学校	840-0851	佐賀市天祐1-5-29	0952-23-4672
熊本県立盲学校	862-0901	熊本市東町3-14-1	096-368-3147
長崎県立盲学校	851-2101	西彼杵郡時津町西時津郷873	095-882-0020
大分県立盲学校	870-0026	大分市金池町3-1-75	097-532-2638
宮崎県立明星視覚特別支援学校	880-0121	宮崎市大字島之内1390	0985-39-1021
鹿児島県立鹿児島盲学校	890-0005	鹿児島市下伊敷1-52-27	099-220-0441
沖縄県立沖縄盲学校	901-1111	島尻郡南風原町兼城473	098-889-5375



I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド（誘導）方法

VI 支援制度

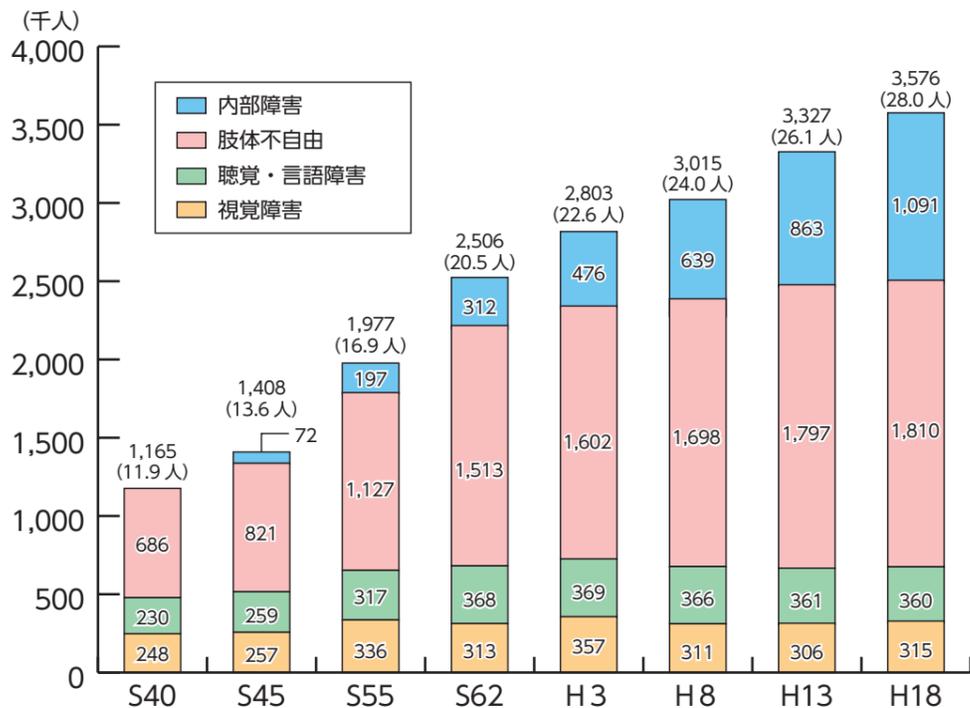
VII 支援機関

VIII 統計資料

【身体障害児・者実態調査（平成18年・厚生労働省）】

- ◆厚生労働省が平成18年に実施した身体障害児・者実態調査によると、全国の身体障害児・者数（在宅者）は、357万6千人（身体障害児9万3千人、身体障害者348万3千人）と推計されます。これは、人口比（対千人）で28人、すなわち千人のうち約28人が身体上に何らかの障害をもっていることとなります。平成13年の調査と比べると7.5%の増加となっています。

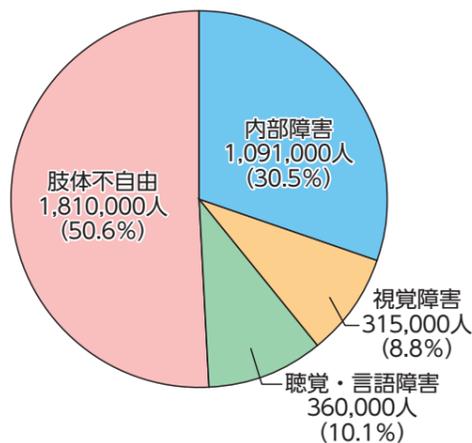
図1 障害の種類別にみた身体障害児・者数の推移（在宅）



注 グラフ上の数字は総数。()内は人口千人に対する人数。
 (資料出所) 厚生労働省「平成18年身体障害者実態調査」

- ◆障害種類別にみると、肢体不自由者が181万人（50.6%）と最も多く、次いで内部障害者109万1千人（30.5%）、聴覚・言語障害者36万人（10.1%）、視覚障害者31万5千人（8.8%）となっています。

図2 障害の種類別にみた身体障害者数（総数：3,576,000人）



【障害者雇用実態調査（平成20年・厚生労働省）】

- ◆厚生労働省の平成20年度実態調査によると、5人以上の常用労働者を雇用している民間の事業所に常用で雇用されている身体障害者は、34万6千人と推定され、平成15年の実態調査と比べると6.3%の減少となっています。
- ◆障害の種類別にみると、肢体不自由者が36.6%を占め、次いで内部障害者が34.6%、聴覚・言語障害者が16.8%、視覚障害者は4.5%となっています。（図3参照）
- ◆障害の程度別にみると、重度が43.0%を占め、次いで中度が40.1%、軽度が12.9%となっています。（図4参照）
- ◆雇用形態をみると、身体障害者は64.4%が正社員となっています。
- ◆週の所定労働時間をみると、身体障害者は82.8%が週30時間以上となっています。
- ◆職業別にみると、身体障害者は事務的職業が25.5%と最も多く、次いで生産工程・労務の職業が23.6%、専門的・技術的職業が23.4%の順となっています。
- ◆1ヶ月の平均賃金をみると、身体障害者は25万4千円となっています。

図3 身体障害者雇用の実態（障害の種類別の状況）

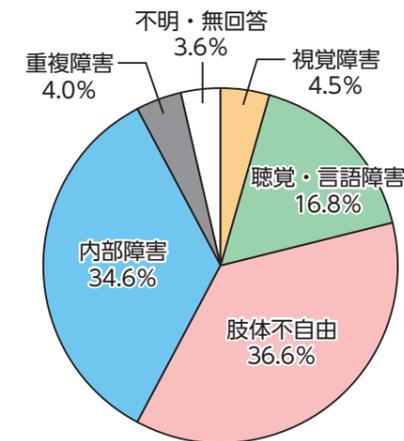
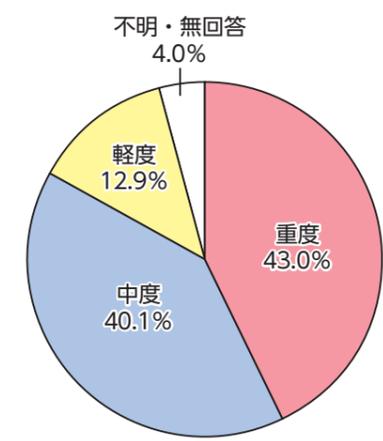


図4 身体障害者雇用の実態（障害の程度別の状況）

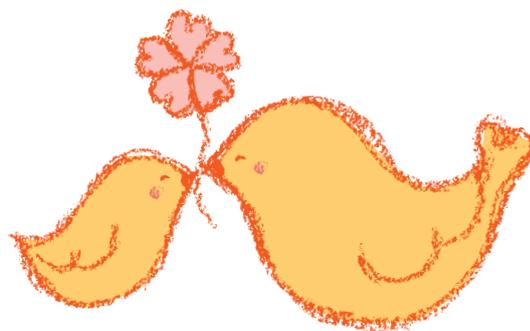


引用・参考文献

- 「事業主と障害者のための雇用ガイド 障害者の雇用支援のために」平成 21 年度版
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
- 「障害者職業生活相談員資格認定講習・障害者雇用推進者講習テキスト」平成 21 年度版
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
- 「平成 16 年度障害者雇用職場改善好事例〔視覚障害者〕入賞事例集」
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
- 「視覚障害者の社会適応訓練（第 3 版）」日本ライトハウス
- 「視覚障害者の手引きとリハビリテーション（第 4 版）」日本ライトハウス
- 「ロービジョンケアの実際 視覚障害者の QOL の向上のために（第 2 版）」医学書院
- 「視力の弱い子どもの理解と支援」教育出版



誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指しています



企画／発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 雇用開発推進部
〒105-0022 東京都港区海岸 1-11-1 ニューピア竹芝ノースタワー内
TEL 03(5400)1625 FAX 03(5400)1608

URL <http://www.jeed.or.jp>

平成 22 年 3 月発行
