

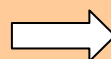
本マニュアルについて

本マニュアルは、重度視覚障害者の事務的職種での訓練機会の拡大と就職促進を図ることを目的に、障害特性や配慮事項、支援機器の整備、設備改修、関係機関との連携方法といった受入準備において必要になる情報から、就職の可能性を高めるための企業ニーズを踏まえたより実践的な訓練方法等までを取りまとめています。

重度視覚障害者の受入を検討している訓練施設は第1から、すでに受入れている訓練施設は第4以降を参考にしてください。

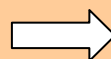
なお、別添のCDには、本文中や資料編に掲載している職業訓練を実施する際に、当センターで使用している訓練教材等を全て収録していますので、そのまま、あるいは必要な加工を加えてご活用ください。

重度視覚障害者の受け入れを検討している



第1へ

重度視覚障害者をすでに受け入れている



第4へ

第1 視覚障害と職業上の課題について

1 視覚障害とは

「視覚」の機能には、視力、視野、色覚、光覚があります。「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。「視野」とは見える範囲のことをいいます。色の区別をするのが「色覚」、光の刺激に対する感覚を「光覚」といいます。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が一般的に障害と呼ばれています。身体障害者福祉法では、このうち視力または視野に障害がある場合を視覚障害と定めています。通常、複数の症状を抱えていることが多く、個人により見え方に大きな差異があります。障害等級は1級から6級まであり、1級、2級に該当する人を重度視覚障害者といえます。障害特性の詳細については「視覚障害者の職場定着推進マニュアル」を参照してください。

一般的に視覚障害は、視覚の機能を利用できない「全盲」と、光を感じるなど、何かしらの保有機能を有する「弱視」または「低視力」に分けられます。職業訓練を実施するにあたっては、紙媒体等での文字の読み書きが可能か否かで指導方法が異なります。本マニュアルでは、支援機器等の利用により、視覚機能を介しての紙媒体等での文字の読み書きが可能な状態を「弱視」とし、支援機器等の使用によっても、視覚機能を介しての紙媒体等での文字の読み書きが困難である状態を「全盲等」と定義します。

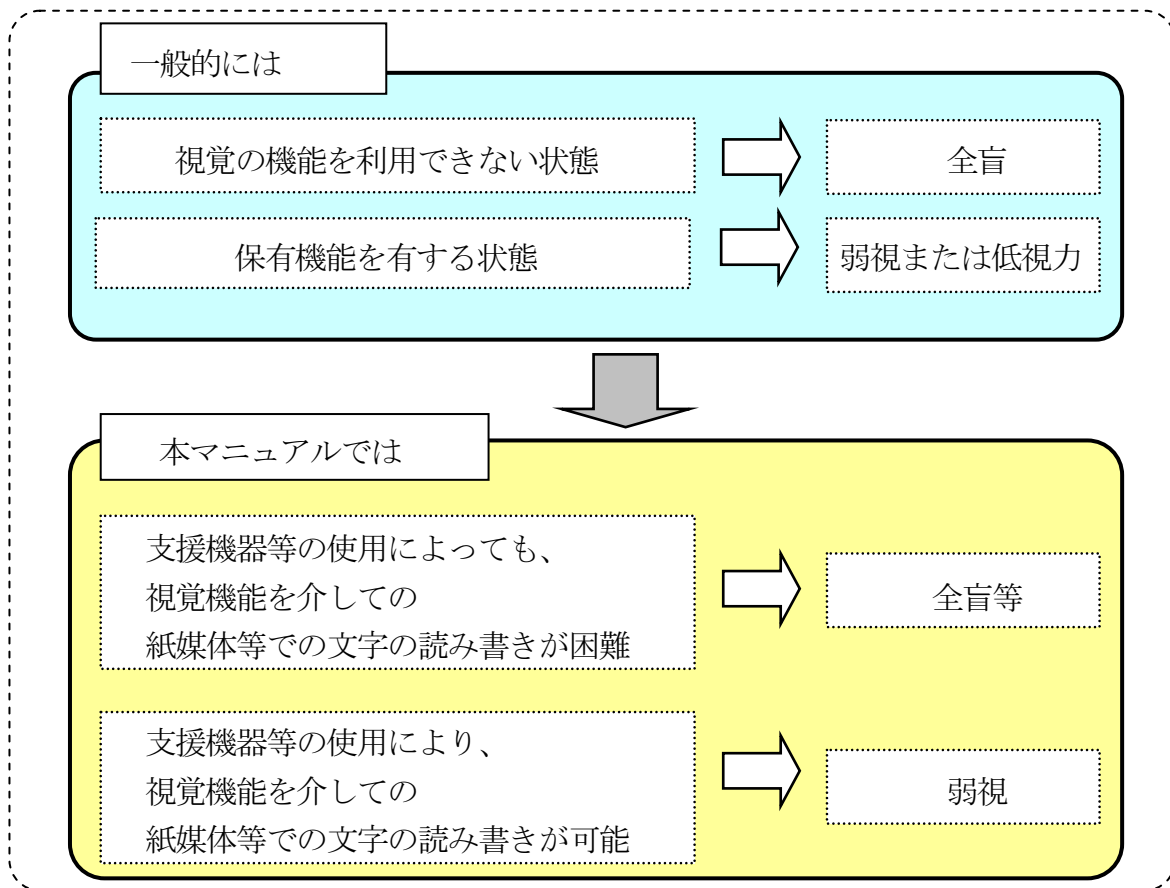


図 1 - 1 全盲と弱視

2 職業上の課題

(1) 移動

自宅から訓練施設等まで通えるかどうかは、視覚障害者を受け入れる上で重要な課題です。視覚障害者の多くは、歩行訓練を受けることによって、公共交通機関を利用して単独で移動しています。歩行技術を身に付けた人は、事前に数回の経路の確認を行うことで、その後は単独で通所するようになります。施設内では、事前に環境認知のオリエンテーションで、間取り、部屋のレイアウトと同時に移動の手がかりとなるものも確認しておくことで、誘導に頼らず単独での移動ができるようになります。

単独での移動が可能であれば、雇用する事業所にとっても不安の解消となります。初めての場所に移動する時や、迅速な移動が必要な時には、誘導といった支援が必要になりますが、常時、そのような支援が必要ではないことを事業所に理解してもらうことが重要です。周囲の配慮や施設改修によって、さらに安全な移動が可能となります。配慮事項や施設改修、歩行訓練の実施機関については、第2を参照してください。

(2) 情報

一般に情報の80~85%が視覚から得られるといわれ、視覚による情報が不足している視覚障害者は、情報の障害ともいわれています。

情報提供には口頭による連絡方法があげられますが、常時マンツーマンの読み上げ

による支援には限界があり、就職を考える上でも大きな課題です。近年のIT化により情報が電子データ化され、パソコンや支援機器を使用し、電子メールをはじめとして口頭によらない情報伝達が可能になり、さらに、自らインターネットにより情報を入手できるようになりました。このように、情報に関する課題は一定程度解消されたといえますが、重度視覚障害者が就職するためには自身の障害特性に応じた支援機器や支援ソフトの活用によるパソコン操作技能の習得が必須であり、これらのニーズに応えることが能開施設の重要な役割となっています。これらの職業訓練の内容や方法については、第4において説明します。

(3) 事業所の重度視覚障害者雇用への理解

視覚障害者の事務的職種での就職は、按摩マッサージ指圧、鍼、灸の「三療」に比べれば依然として少数となっています。事務的職種は、その職務の多くが紙媒体と結びついており、雇用経験のない多くの事業所では、重度視覚障害者（特に全盲等の人）に対してどのような職務が可能かを想定しづらいことが、雇用に結び付かない理由として考えられます。

このため、職業訓練により知識・技能を習得するだけでなく、どのような職務に対応できるかを事業所に対してアピールすることも必要となります。事業所が対応可能な職務を想定しやすいように、指導者には広く事業所で行われている職務を意識したより実践的な職業訓練を実施することが求められます。訓練内容については第4を参照してください。