

障害者と雇用

2012/6 No.417

働く広場

グラビア

バイオで山葵づくり

WSBバイオ

職場ルポ

障害者に責任ある仕事を任せる

編集委員が行く

アイテックス／特例子会社アイコール
公共輸送拠点のバリアフリーを考える

JR博多シティ



「動物を抱く」 岐阜県・小松大樹さん



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

誰もが職業をとおりて社会参加できる「共生社会」を目指しています

6月号



「カエル前」停留所

この季節、「カエル前」のバス停は、
ケロッ、ケロッ、ケロッとにぎやかで、
少くもバスが遅れたって
だーれもおこったりしないんだ。

杉本聖奈の作品は、日常の何気ない動きを切り取った場面に視点を当て、
伝え合うことに不自由だったり、不得意だったりする子どもたちが、思わ
ずまわりの人に「ほら！」と見せたくくなるような、そんな「こころの絵カ
ード」をテーマに描かれています。

絵のコトバは日々新たに生まれ、それらのなかから、独特の立体イラス
ト作品が作り上げられます。

marina sugimoto
☆
心のアート
杉本 聖奈

杉本聖奈（すぎもと・まりな）

1986（昭和61）年東京生まれ。3歳で先天性聴覚障害と判明。さらに広汎性発達障害に起因
すると思われる独特な複雑さがあることから、「耳の聴こえないちょっと変わった女の子」と
して育つ。ろう学校の中でも居場所が見つけれず、個性があるがままに受け入れてくれたフ
リースクール僕んち、青山こどもの城、遠山真学塾、難聴児の劇団エンジェルなどで社会経験
を積む。都立工芸高校定時制から、創形美術学校ビジュアルデザイン科と研究科で5年間学
び、2012（平成24）年3月修了。独特の立体イラストを中心としたビジュアルアートの創作
活動を続けている。2011年12月、初の個展をギンザギャラリーハウスで開催、好評を博した。
2012年5月、NHK-ETVの番組「ろうを生きる 難聴を生きる」の2回連続の特集で、生い立ち、
立体イラストの制作風景などが紹介された。



心のアート

前頁

「カエル前」停留所 作者：杉本聖奈

この人を訪ねて

2

乗り越えられない人には、高い壁はこない

視覚障害から復職した 相馬久弥さん

職場ルポ

4

障害者に責任ある仕事を任せる

アイテックス株式会社／特例子会社アイコール株式会社 文：清原れい子／写真：小山博孝

研究開発レポート

10

ロービジョン者の就労支援機器の利用状況と改善の方向性に関する研究

障害者職業総合センター 研究部門

インフォメーション

12

職業センターの取組みをご紹介します 障害者職業総合センター 職業センター
平成24年度 第1回職業リハビリテーション実践セミナー

グラビア

15

バイオで山葵づくり 活躍する障害者たち

WSBバイオ（岐阜・山県市） 写真・文：小山博孝

エッセイ

19

隠し続けて—— 2 働くにも「読み書き」はついてくる 井上 智

編集委員が行く

20

公共輸送拠点のバリアフリーを考える

——JR博多シティの官民協働事業（サインボード統一化など）は何を支えたか 齊場三十四

NOTE

26

実践に学ぶ「発達障害と雇用」②

会社で働くということ —みんなは一人のため、一人はみんなのため—

株式会社クレスコ 総務人事部 大内 啓

霞が関だより

28

平成24年度障害保健福祉部予算案の概要（1）

厚生労働省 障害保健福祉部 企画課

ニュースファイル

30

掲示板

32

表紙の説明

「綿棒を使い、水彩絵具とアクリル絵具を着色する画法で、抱いている犬の毛色の濃淡がリアル。背景には鳥、猫、うさぎ、蛇など種類もの動物を描いた飼育員志望者。CBCテレビこども絵画展でも入選経験があり、本作品が初の全国表彰」（平成23年度障害者雇用支援月間ポスター原画募集・中学校の部 高齢・障害者雇用支援機構*理事長奨励賞受賞）

*2011（平成23）年9月時点の法人名です。

◎本誌掲載記事をホームページでもご覧いただけます。（<http://www.jeed.or.jp>）

この人を訪ねて

乗り越えられない人には、 高い壁はこない



視覚障害から復職した 相馬久弥 さん

そうま・ひさや 1980(昭和55)年栃木県生まれ。高校卒業後、東京に。2003(平成15)年、株式会社サイゼリヤに入社。店舗勤務のとき発病して視覚障害に。組織開発室採用プロジェクト オフィスマネージャーで復職。その後、大腿骨頭壊死(難病)になる。



突然、全盲に。なぜ僕が……

——サイゼリヤに入社したきっかけは何だったのですか？

相馬 18歳で東京に出てきて、たくさんアルバイトをしていたのですが、そのなかのひとつがサイゼリヤでした。食べることもお酒も好きで、体を動かすこと、人を楽しませることが大好きで、小さいころの夢は大道芸人でした。とにかく喜んでくれるお客さんの反応が嬉しかった。この世に生まれて一度の人生、どんなことがあっても明るく過ごそうと思っていました。

サイゼリヤの人たちは物事に対して前向きで、僕もプラス思考でしたので、その辺が合ったのだと思います。それでも「社員になったらどう？」という上司の勧めを断り続けていました。そろそろ就職をと思ったとき、「人生、3回だけ自分の考えの逆を進むと、それがその人のターニングポイントになる」という言葉に出会い、2003年9月に入社しました。

——一度は全盲に。発病したのはいつでしたか。

相馬 店舗のマネージャーをしていた2006年1月でした。高熱が続き、突然全盲になりました。多発性硬化症という難病かもしれないと言われましたが、病名は視神経炎でした。

そのときの状態は、目を開けても真っ暗で何も見えない、恐怖と不安……、ここはどこ？私には誰？なぜ自分が？ただただ悔しかった

ですね。2週間ぐらい光も感じなかったのですが、その後、驚異的に回復して4月に退院しました。視力は0.02ぐらい。中心が見えない



前例がないなら作ればいい

——復職するまでは大変でしたか。
ので文字は読みづらいです。視野は普通です。

相馬 会社は半年間の休職を許可してくれましたが、復職は「前例がないから難しい」といわれました。その言葉があったから、いまがあると思います。「ないなら作ればいい」と思ったのです。世の中には新しくできていくものがある。知らないのだったら知ればいい。そこから、復職に向けて多くの就職支援施設へ行きました。

1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が復職の条件でした。自分の状況を説明しに、1人で白杖をついて、埼玉県吉川市の本社まで電車やバスを乗り継いで行くと当時の人事部長が、「よく1人で来たな」と感動して仕事を探してくれました。話すことがメインの仕事ならできるだろうと、人事の採用担当に決まりました。

パソコンには文字拡大ソフトと、音声読上げソフトを入れています。それまでパソコンに接触たことはありませんでした。パソコンスキルを学び、手当たり次第に前向きに進んで、約1年後の12月に復職しました。それまで見えていたモノが見えないので、どこに何があるかわからない、人が誰だかわからない。最初は苦労しましたね。

仕事は、障害者も健常者も同じです。「障害者だと思つて接すると、お前のためにならない」と、みんなが普通に接してくれたのが一番よか



ったと思います。障害者も健常者も命はひとつですから、平等に扱うのは当たり前。目が見えない、足が自由に動かせないのは関係ない、そういう社風だったのが、いまも会社にいられる理由だと思っています。

——辞めたいと思ったことはなかったですか。

相馬 うまくいかなくて辞めようと思ったことはありませんでした。ただ、そこで考えました。「うまくいかないことは幸せなのでは？」と。「これしかできないではなくて、これだけできる」と前向きに考えることにしました。「できないからやらない」とマイナスに考えると、何もかもうまくいかなくなります。

そんなときに、当時社長だった現会長が声をかけてくれました。「目が見えなくなったのか。最高だな。人よりも、生きていることを感じられる。お前は幸せな人間だ。お前が働いている

ことで、どれだけのが影響を受けて頑張っているか、どれだけ勇気づけられているかがお前はわかるか」。僕のもとと前向きな性格でしたが、そう言われたのは大きかったですね。

復職後、さらに大腿骨頭壊死という難病を2008年8月に発病しました。痛くて寝られない、起きられない、

歩けない、でも仕事に行かなくてはいけない。タクシーを使ったり、車いすで会社に行きました。いま思うと全盲よりもつらかったかもしれないですね。2009年9月に手術して、翌年6月まで休職しました。



何があれば仕事ができるか

——中途障害者が復職するには何が必要だと思いますか。

相馬 いちばん大切なのは「本人の気持ち」ですね。次に「復職するための情報収集」です。先入観を持たずに前に進んでいただきたいです。また「自分が何をしたいのか」が非常に大事です。障害のある方が就職、復職するにあたって、大切なことはプラスに考えることです。マイナスに考えたら前に進みにくくなりますから。

——会社側が配慮すべきことは何でしょうか。

相馬 いろいろな障害の方がいると思います。が、どのようなツールがあると仕事ができるかを考えてほしいです。自分は普通に仕事ができるように、会社に必要な機器を準備してもらいました。

視覚障害はこんな人、知的障害はこういう人と、イメージで考えてほしくありません。フラットになって、「これはできる？ これは難しい？」との問いに、「これはやりません。できます」といつてきたらうれいではないですか。

「視覚障害？ 見えないからぶつかつたら危ない」ではなくて、危ないからこの器具が必要だと考えて、その人に適した仕事を作ってください。

さい。そのためには、本人から発信をしなければなりません。私は「こうしたい」と率直にいました。最後は本人の「情熱」ですから。



高い壁を乗り越えたとき人は成長できる

——日々の仕事は充実していますか。

相馬 そうですね。誰かのためになる仕事をしていたいですね。将来的に、世界中の人々が、「食」というもので「1日1回サイゼリヤに触れる」。そういう企業になりたいです。

モットーは、「できないことはない、それはやっていないだけだ」。「乗り越えられる人には、高い壁はこない」。乗り越えられるから高い壁がくる。その高い壁を乗り越えられたときに、壁は壁でなくなる。だから人は成長できる。自分が障害者になったときに、壁があると思う方はいると思います。耳が聞こえない、目が見えないことをできない理由にしてしまいます。しかし、逆を考えると、目が見えないことによつて神経が研ぎ澄まされる。それを生かせばいいんです。僕も「目が不自由だから」を理由にしたことはありません。

また、人間は1人では生きていけないので、「謙虚と感謝の気持ち」を忘れずに生きていきたいと思っています。いまは自分探しの旅の途中ですね。「できないことが当たり前」と思えば、できると全部プラスになります。そんな加算方式の考えで生きていくと幸せになるのでは……。たった一度の人生なのだから。

——とても前向きな話をありがとうございます。

「障害者に 責任ある仕事を任せる」

—アイテックス／特例子会社アイコール—

職場
ルポ



(文)清原れい子(写真)小山博孝

アイテックス株式会社
特例子会社アイコール株式会社
〒959-0231 新潟県燕市吉田日之出町9-1
TEL 0256-94-8785 FAX 0256-94-8789



板垣政之社長

■ 肘先を失った野球少年 会社経営へ

新潟県のほぼ中央、新幹線の燕三条駅から弥彦線に乗り換え、3つ目の吉田駅のすぐ近くに「アイテックス株式会社」と特例子会社の「アイコール株式会社」がある。「マニュアルがない！でもそれが強み」とうたう障害者雇用の現場を訪ねた。

「アイテックス」は2001（平成13）年、「アイコール」は2011年に操業を開始した。スーパーマーケットの建物だったという両社の工場では、ATM（現金自動受払機）の組立・修理、医療器具・生活日用品などの研磨・プレス業務など

を行っている。従業員はアイテックス67人、そのうち27人は取引先の工場で働いている。アイコールは23人。障害のある人たちは両社ともに7人ずつ。精神障害者4人、発達障害者2人、身体障害者3人、知的障害者5人の計14人で、辞めた人は1人もいない。

障害者雇用は、両社の社長を務める板垣政之さんが5歳のとき、農機具に右腕を巻き込まれて、肘から先を失った経験なしにはありえなかった。板垣さんは野球少年で、ポジションはピッチャー。通っていた高校は、板垣さんが2年生、3年生のときに甲子園に出場した。当時の挑戦は、幼少期から少年期までを描いた自叙伝「アボットさん こんにちば」（文溪堂刊）に記されている。

「野球は頑張りましたよ。野球がすべてでした。高校では部員が100人ぐらいいましたから甲子園のマウンドには立てませんでした。家業は継ぐつもりでしたが、大学に進んでからも野球づけの毎日でした」

父親は故郷の山形県東根市で「神町電子株式会社」を経営。ATMなどの組立をしている。長男である板垣さんは大学卒業後、長年の取引先である富士通機電（現富士通フロンテック）で総務・経理の勉強をしていた。

「経営の勉強をしてから帰ってこいと父にいわれて、ボロボロだったスーパー

の建物を借りて、ATMの組立を始めました。やってみたら社長業が楽しくて。私はプラス志向のかたまりですので、いろいろなところを回って仕事をもらい、昨年10年目を迎えました」

創業したときは25歳。従業員10人は全員が社長より年上だった。

「いま振り返れば、徹夜しながらよく頑張ったと思います。5年後には50人ぐらいになっていました。いまもATMの組立が中心ですが、さまざまな仕事をしています。いろいろな会合に出ても一番若く、山形から出てきていることもあって、みなさんに応援していただきました。人と人のつながりが大切ですね」

■ マニュアルなし それぞれの才能を見つける

板垣さんは会社理念に、「全員参加の経営をしよう」と掲げた。

「建物は借りているし設備もないので、人材が財産です。従業員全員がみんな社長だという思いを持ってもらおうと、『全員参加の経営』とうたって、教育にもお金をかけています。最近よく思うのですが、障害者になったことで前向きになり、いままでの経験がすべて経営につながっている。私が障害者にならなかつたら、人を使うどころか、自身の成長もなかったらろうと思います」

職場 ルポ



アイテックスと、その工場内にある特例子会社アイコール

父親は、会社経営とともに工業団地の会社敷地内で保育園の経営をしている。そのことも障害者雇用につながっているという。

「父は『子どもが宝だ』と、社員の子どもを大事にしていました。父の姿を見ていて、障害のある人たちを雇用していくのが私の運命なのかと思いました。設立当初は障害者雇用について何もわからなかったのですが、心臓疾患の人を採用して運送の仕事をしてもらいました。当時、彼は90キロぐらいの体格でしたが、いまはスマートになって心臓もよくなりましたよ」

その後、障害者の集団面接会で身体障害者を2人採用した。2008年に精神障害者を3人雇用了ことが、障害者雇用への考え方を大きく変えた。

「たまたま受注した車の部品の仕事が多半端でなく大変でした。価格が安く、数が多い、品質も非常に厳しい。数モノですから、1つ不良品が出れば全部を検査しなくてはならない。健常者が簡単な作業を集中し続けるのは難しく、不良品が続出しました。こういう作業ができるのはどんな人たちだろうと考えて、障害者施設を紹介してもらい、そこで作業をしている人たちのなかから3人採用しました。精神障害者の雇用が難しいなどとは考えていませんでしたし、知識もありませんでした。任せてみたらパーフェク

トだったのです」

その3人は、いまも働き続けている。

「私たちは、たまたまよく働く障害者と出会ったのだと思っています。最初は苦勞もしていますが、『障害者雇用のマニユアル』はありません。うち独自のやり方です」

人間は一人ひとり違う。だからマニユアルは作らず、一人ひとりに合わせて教えている。

「障害のあるなしで分けることはありません。配慮はしますが、特別視することはありません。健常者でも難しい勉強会に、知的障害者も一緒に参加します。わからなくても、そういう雰囲気を経験するためです。参加することに価値があると思っています。精神障害者は行事に対する抵抗があったので、最初の1回だけは不参加を認めましたが、あとは参加です。会社に入ったら、仕事は違ってみんな一緒。同じ目線で接しています」

板垣さんは、一人ひとりにどんな才能があるのかを見つけるのがおもしろくて仕方がないそうだ。

「固定観念があるから難しいと身構えるわけで、教え込めば発達障害や知的障害のある人たちは100%素晴らしいものづくりができます。その仕事を探すのはわれわれの仕事です。それを大変だと思つたらできない。興味がないと障害者雇用は難しいでしょう。私は、素晴らし

い才能を持っている障害者に興味がありすぎるのです」

工夫すれば、作業はできる

板垣さんが障害者雇用を任せている加藤隆之さんは入社して6年。現在はアイコールの生産課長を務めている。板垣さんと加藤さんの出会いは、ホームセンターの店員と客の関係だった。加藤さんがホームセンターを退社したとき、板垣さんに「だったら手伝え」といわれて、アルバイトで働き始めた。活動的に働いていた加藤さんだが、2年後、うつ状態で出勤できなくなった。

「目が死んでいるようになったのは私の責任だと、私もおかしくなるくらいでした。そのとき、加藤の子どもに障害があることを知りました。そういう経験をしているし勉強もできるので、任せるのは彼しかいないと、思い切つて障害者雇



加藤隆之課長



操作レバーの組立てやシャフトの取付け作業をする丸山彰さんと勝山敏幸さん。
勝山さんの手もとには完成個数がメモしてある

用の責任者に抜てきしたら、ものの見事に立ち直りました。やれといわれても、障害者雇用は関心がなければできないと思っと思っています」

社長の「抜てき」を、加藤さんはどう受け止めたのか。

「自分も調子が悪かったので、最初に精神障害の方を担当したとき、自分もこう見られているのかと、ものすごく嫌でした」

現在の加藤さんからは、休職していたという姿は想像できない。その後、加藤さんは障害者職業生活相談員、業務遂行援助者の資格をとった。

「精神障害のある方を3人採用したときは何もわかりませんでした。でも雇用したら企業の責任。ちゃんと働いてもらえるように導いていくのがわれわれの仕事です。直属の上司と私が取り組んでいます。社長から『できないのが悪いのではなく、やらせられないお前が悪い』といわれて、わかりやすい作業指導とか、作業ができるような補助具を作るとか、やれるにはどうしたらいいかを考えています」

何枚もめくらなければならぬ作業手順書を1枚にまとめる、要点をやさしい言葉に置き変えるなど、一人ひとりに合わせて考えてきた。

「それぞれ違う個性に対して、やれる方法を根気よく見つけ出しています。一口に知的障害といっても、漢字が読める人、読めない人などさまざまです。同じ作業でも、つまづくところは一人ひとり違います。本人と話しながら、それぞれに応じた作業指導書を作っています。その工夫が楽しいんです。業務を任せられているのでやる気が出ますし、自分で考えたやり方で、作業ができるようになったときは仕事冥利につきます」

採用は定期的に行うのではなく、仕事

の拡大で人が必要なときに面接会を開く。地元の障害者就業・生活支援センターに依頼して、周辺の障害者施設から推薦された人に作業をしてもらい、話をして採用を決める。

「休憩時間をうまく過ごせるか、ほかの人とコミュニケーションがとれるか、表情よく話ができるかなど、働く気があるのかを見せていただきます。最低限の仕事ができることは必要ですが、放っておけない、一緒に仕事をしたいと思えるかどうか採用のポイントですね」

待遇も、職務手当、能力に応じて昇給する。いずれ昇進も考えている。

■障害者に責任ある仕事を任せる

工場には、従業員全員の顔写真入りで、ふりがな付きの一覧表がある。「最速・最適・最良」の文字が目立つ。全社員が提出するという1カ月の目標や、互いに「ありがとう」と書くことを書くコーナーなど、壁には貼り紙がびっしりだ。

「目標制度は、不良品をなくすなど、自分の1カ月の目標を達成したら賞金がもらえます。効果金額の高い目標を立てれば賞金もいい。知的障害者も一緒に改善点について、障害者にも一緒に出してもらいます」と板垣社長が案内してくれる。



部品供給を担当する桑原昌和さん。
部品棚から必要な部品を取り出し、各作業部署に供給する



2010年入社の人桑原昌和さんは、知的障害者の入社ひとり目。ATMの細かい部品を棚から出して各作業部署に供給、空箱を回収する。工場の中を1日25周もしているとか。加藤さんは、桑原さんが部品供給の仕事ができる仕組みを考えた。

「社内改善で、部品管理を変えようとしていたところでしたので、ここを障害者が担当するにはどうしたらいいかと考えました。供給する部品を全て箱で管理し、倉庫の番号、作業の場所などを色別に『番地』をつけました。簡素化すれば、誰でも作業ができます。そのことは知的障害者を雇用して、とても勉強になりました。彼がもし初めに考えていた作業ができていたら、われわれの考えもここまで広がらなかつたと思います」

板垣社長も、「彼がいなかつたら、ここまで知的障害者雇用をしていなかつた」と認める。

「最初は、廃却する部品を分別する作業をしてもらったのですが、改善してもなかなかできなくて……。やはり難しいと後悔しました。でも改善の後、部品供給の仕事を任せたらバッチリ。桑原は何気ない会話のなかからヒントをくれます。素晴らしい能力を持っていますよ。」

知的障害者は仕事ができるとわかって、その後4人採用しました」

ATM修理の司令塔は、精神障害者が担当している。

「解体したものをラインに出してものづくりをしていくのですが、何が必要かを察知してユニットを供給したり、完成品を引き取ったり、まわりを見渡しながら自分の仕事をやりつつ、相手の仕事も考える。精神障害者は人と接するのが苦手だといわれますが、組立ラインの人たちと話をしなくては仕事になりません。障害者は会社が厳しくなると、最初にリストラの対象とされてしまう場合があります。そうならないために、重要なポストに抜てきしました。ATMの修理は、彼がいないとまわりません」

社長がそう評価する古澤英司さんは入社して3年になる。自動車整備学校を卒業後、ディーラーに。その後、休職期間があつた。基礎知識があるので機械に強く、マルチに仕事をこなす。2年ほど前に現在のポストに就いた。ATMはお金の出し入れをするだけに間違いは許されない。模擬紙幣を使って検査したうえで出荷する。

アイテックスの工場の中に、特例子会社アイコールの現場がある。1つでも不良が出るとすべてをやり直さなければならぬ車載部品の検査を、精神障害者が担当する。穴の中に線を通す作業も、簡

単だが、通す穴が決まっている。一見するとどの穴も同じに見えるが、それぞれに違う。「彼女でなければ、という業務もあるんですよ」と板垣社長。

もう1カ所、工場の一角を区切った作業場では、カンシなどの医療器具、包丁や箸などの研磨とプレス、洗浄を行っている。研磨した包丁が輝きを増す。研磨作業を担当する知的障害者は、いわれたことは必ず守るという。

「簡単な作業でも、確実に数をこなすのが大変なのです」と加藤さん。一人ひとりが一人前の職人だ。

会社には野球部と釣り部がある。桑原さんも野球部のメンバーの一人。監督はもちろんな社長で、今年から地域のリーグに加入する。「厳しいですが、本気ですからおもしろいですよ」と加藤さん。監督いわく、「めっちゃくちゃ下手な人たちばかりで……。これまでの野球経験はそ



ATMの修理の司令塔として活躍する古澤英司さん



医療器具の研磨と洗浄作業

れなりに高いレベルでやってきたので、なんでこんなに下手なの、もう少しまくくなれよと指導しています」。そう言いつつ、監督としての顔は楽しそうだ。

■障害者には力があると発信したい

社長の板垣さんは、障害のある人たちと本音でぶつかり本気で叱る。加藤さんはまだそこまでできない。

「障害のある人は社内でオープンにしていますので、『特別視はしなくていいけれど配慮はしてくれ』と話しています。同じことを何回も聞かれたりすると、面倒くさいなど顔に出る若い社員もいます。そうすると、障害のある人が感じづいて落ち込んだりします。そのときは、『対応は大変だと思っけれど、将来きつと自

分のためになるよ。わかるまで何度も教えるのだよ』と個人的に話すようにしています」

障害者の作業を工夫することは、会社にプラスになるとの実感がある。

「仕組みが簡単になると間違いがなくなって、会社全体の効率を上げ、結果として会社を成長させていくと思います。まだ感覚に頼っている仕事もあります。もう少し教え込んだり、管理面での活用も考えて、人材から人材に持つていきたいと考えています。書写検定を受けさせるとか、生活で役に立つことへの取組みもしたいです。今後は障害のある方をどんどん増やしていきたい。そのためには製造業プラスアルファの仕事が必要だと考えています。私は第2号ジョブコーチをとりたいたいと思っています」

「けっこう適当。でも神経質なん

ですよ」という板垣社長は36歳。昨年、障害者雇用への決意を込めて、特例子会社を設立した。

「9%の雇用率でしたので、雇用率うんぬんではなくて、障害のある人でもやれると発信したかったことと、障害者雇用の本気度を表したかったのです。設立のとき2人が転籍して、新規で5人採用しました。能力と適性に応じた雇用の方があれば、障害があっても自立した生活を送ることができるような社会の実現を目指したいです」

会社を設立して10年。今後やりたいことがたくさんある。

「下請けですから経営は大変ですよ。自社で作り上げていくものがないと難しいと思っています。具体的にはまだまだですが、やりたいことはいっぱいあつて……。障害者で働けない人がまだまだたくさんいますので、製造業と違った分野で障害者雇用を伸ばしていきたいとか、学校の延長のような教育に取り組みたいとか、高齢者をターゲットとして障害者が関わる事業をしたいとか、いろいろ考えています」

障害者が作業できるように考えるのが楽しい！ リストラしないために責任ある仕事をさせる！ 障害者は素晴らしい能力を発揮できる！ 障害者雇用に大変前向きな、若い企業にエールを送りたい。

ロービジョン者の就労支援機器の利用状況と改善の方向性に関する研究

障害者職業総合センター 研究部門

1. 研究の目的

拡大読書器やパソコンの画面拡大ソフトは、多くのロービジョン者(弱視などの視覚障害者)にとって不可欠の就労支援機器となっており、職場での利用状況に関する調査は、これまで行われていませんでした。今回、それらの機器・ソフトの利用状況を明らかにし、ロービジョン者用就労支援機器の改善の方向性を検討することを目的に、アンケート調査とヒアリングを行いました。

2. 調査の概要

当機構実施の就労支援機器等普及啓発事業(就労支援機器等の貸出し)の過去3年間の利用者としてロービジョン者関係の4組織に協力を依頼し、2011(平成23)年後半に調査を実施しました。33人の方からアンケートに回答いただき、うち12人の方にヒアリングも実施しました。

3. 利用状況

回答者の内訳は男性17人、女性16人で、平均年齢はそれぞれ45・9歳、32・0歳でした。

- ・障害程度は、2級が最多で16人、続いて3級5人、1級4人(重度者が過半を占める)
- ・職種は、27人が事務職で、他はヘルスキーパー3人、理学療法士、治療院自営、カードシステム運用設計各1人
- ・利用している拡大読書器のタイプは、デスクトップ型30人、携帯型11人で、両タイプ利用者8人、携帯型のみ利用者3人
- ・拡大読書器の用途としては、資料や伝票などの「読み」が多いが、データや文書・メモの記入など「書き」もある
- ・利用しているパソコンのタイプは、デスクトップ24人、ノート9人
- ・パソコンの用途としては、文書処理、データ入力、メール利用が多い
- ・画面拡大ソフトの利用者は24人で、そのうち

4. 改善の方向性

(1) 疲労の軽減

比較的多くの方が、拡大読書器やパソコンを利用するにあたっての工夫・配慮として、目の疲労対策をあげ、具体的には音声すなわち画面読上げソフトを利用していました。なかには、視覚による処理を避けるため、資料は可能な限り電子ファイルで提供してもらっている例もありました。

ただ、画面読上げソフトの問題点は、画面表示されている全情報を必ずしも音声化できないことです。画面上のテキストデータは容易に音声化できますが、画像データはできません。この点を考慮すれば、画面読上げソフトは、画面拡大ソフトに比べると、適用可能なアプリケーションソフトに制約があり、また適用できても一部制約がある場合も多いため、多くの回答者が行っているように、画面拡大ソフトと画面読上げソフトの併用が望ましいのではないかと考えます。画面読上げソフトを主に利用するにしても、どうしてもそれでは対応できない部分は、

- ・Zoom Text 14人が最多で、Windows 拡大鏡7人が続く
- ・画面読上げソフトの利用者は18人、内訳はJAWSが6人、Focus Talk、PC Talkerが各5人(うち両用が1人)、XPReaderが3人(画面拡大ソフトと画面読上げソフトの併用は18人)



拡大ソフトで対応するのです。
また、作業姿勢も疲労に関係しますが、今回の調査のなかで、デスクトップ型拡大読書器のモニター位置が高いとの指摘がいくつかありました。最近のデスクトップ型拡大読書器のモニターの高さは調整できるようになっていますが、この機能が活かされていない例も見受けられました（取扱説明書の説明が不十分で出荷時のロックが解除されていなかったなど）。

(2) 省スペース化

一般にデスクトップ型の拡大読書器とパソコンを設置すると、それだけでデスクの上は占領

されてしまいます。そのため、今回の調査でも、比較的多くの方から、デスクトップ型拡大読書器の省スペース化の要望があがっています。

一つの解決策が、一台のモニターを拡大読書器とパソコンで兼用するアイデアです。今回の調査では、10人ほどの方がパソコンの画面としても利用できる拡大読書器を利用していましたが、拡大読書器とパソコンの画面を同時に見る必要があるのか、あるいは画面の切替えが面倒なのか、実際に兼用している方は案外少ないようです。

なお、この調査の実施後に、利用が本格化した機種に、トランスフォーマーがあります。これはスタンド式のカメラで、USBケーブルでパソコンと接続して利用します。表示モードや拡大倍率の調整は、独自の画像処理ソフトで行い、パソコンに拡大読書器機能を付加するシステムです。

さらに今年になって、米国では画面拡大ソフト



トの Zoom Text に、小型カメラで撮影した画像を拡大・反転表示できる拡大読書器機能を搭載した最新バージョンが登場しました。これまでもパソコンに画像を取り込み、拡大・反転表示させるものはありましたが、あまり普及しませんでした。これらのパソコンと拡大読書器の一体化の新しい試みについては、画質や使い勝手など、利用者の今後の評価が待たれます。

5. 終わりに

今回の調査から強く感じられたことは、どのような状況にも対応できる拡大読書器やソフトはなく、拡大読書器であればデスクトップ型と携帯型、ソフトであれば画面拡大ソフトと読上げソフトを上手に組み合わせることで対応することが就労支援機器利用のポイントであるということです。それは、今後の職務内容の変化や眼などの疲労に対処するうえからも重要と考えます。

また、就職して初めて就労支援機器を利用する方の場合、これらの機器・ソフトを十分に使いこなしていないケースも見受けられました。就労支援機器の基本的な使い方や便利な機能を紹介する情報サービスの必要性を痛感しました。詳しくは障害者職業総合センター資料シリーズ No.65 「ロービジョン用就労支援機器の利用状況と改善の方向性」を、また機器・ソフトについては本誌2012年2月号のNOTE「視覚障害者の就労4「就労支援機器」」もご覧ください。

職業センターの取組みを ご紹介します

障害者職業総合センター 職業センター

障害者職業総合センター職業センターでは、これまでの支援技法では効果が現れにくい障害者について、新たな職業リハビリテーション技法の開発を行い、その成果を実践報告書等により提供しています。

平成24年度は、以下の3テーマについて、職業リハビリテーション技法の開発・改良を行っています。

■発達障害者の支援技法開発

【ワークシステム・サポートプログラム】

発達障害のある方を対象に、障害特性を考慮した支援技法として、就業セミナー・作業・個別相談を相互に組み合わせた職業的自立のためのスキル付与の支援技法（職場対人、問題解決、リラクゼーション、作業手順書作成）と、事業主支援、家族支援に関する技法の開発を行っています。今年度は、「問題解決技能トレーニング」について支援マニュアルなどの作成を行うこととしています。



問題解決技能トレーニング場面

■高次脳機能障害者の支援技法開発

【職場復帰支援プログラム・就職支援プログラム】

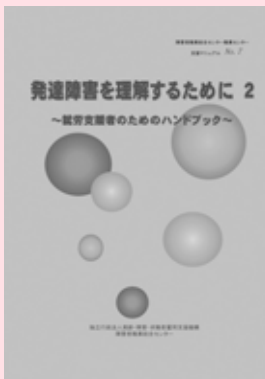
職場復帰をめざす高次脳機能障害のある方や求職中の高次脳機能障害のある方を対象に、「障害認識の促進」、「キャリアプランの再構築」を目的とした支援技法の開発などを行っています。今年度は、長期間就業から離れている高次脳機能障害のある方に、既存の職業リハビリテーションサービスへの円滑な移行を可能とするための支援技法の開発に向けた試行的な取組みを行うこととしています。

■精神障害者の支援技法開発

【ジョブデザイン・サポートプログラム】

職場復帰をめざす精神障害のある方を支援するための、「気分や体調の管理」、「職場適応能力の向上」および「キャリアプラン再構築」に関する技法の開発を行うとともに、事業主への支援として、「精神障害のある方を受け入れるための労働環境整備」に関する技法の開発も併せて行っています。今年度は、ストレス対処スキルの向上に重点を置いた支援技法の開発を引き続き行うことに加え、リワーク支援機能を有する精神科医療機関との連携プロジェクトを行うこととしています。

◆発達障害のある方に対応した技法開発の成果



「発達障害を理解するために 2 ～就労支援者のためのハンドブック～」 支援マニュアルNo. 7 (平成24年3月)

このハンドブックは、発達障害のある方の就労にかかわる支援者の方々の参考となるように、就労支援に必要な知識や支援ノウハウなどを網羅し、より実践的な場面で活用されるように支援ポイントを取りまとめたものです。

付録として作成した、支援ツール「発達障害について理解するために～事業主の方へ～」をホームページに掲載しています。

◆高次脳機能障害のある方に対応した技法開発の成果



「高次脳機能障害者に対する職場復帰支援 ～失語症のある高次脳機能障害者への支援～」 実践報告書No.25 (平成24年3月)

この報告書は、職場復帰支援プログラムにおける失語症を伴う高次脳機能障害者に対する支援方法や留意事項などについて、事例分析の結果に基づいて取りまとめたものです。

職業リハビリテーション従事者向けの失語症の基礎知識と職場復帰支援プログラムの概要も併せて掲載しています。

◆精神障害のある方に対応した技法開発の成果



「精神障害者職場再適応支援プログラム ～SSTを活用した支援の実際～」 実践報告書No.24 (平成23年3月)

職場再適応支援プログラムにおけるSST（対人技能訓練）を活用した支援の実施方法や実施に際しての工夫と留意点などについて取りまとめたものです。

付録に、プログラムで使用しているSST関連資料を添付しています。

◎当機構研究部門のホームページに、実践報告書と支援マニュアルをPDF化して掲載しておりますのでご覧ください。

URL <http://www.nivr.jeed.or.jp/center/report/list.html>

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター職業センター

お知らせ

平成24年度

第1回 職業リハビリテーション 実践セミナー

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、福祉、医療・保健、教育などの分野で障害者の就業支援を担当する方を対象に、就業支援に関する支援技法などを習得していただくための「職業リハビリテーション実践セミナー」を開催します。みなさまの受講を心よりお待ちしております。



講義風景

1. 開催日程・会場

日 程：平成24年8月3日（金）～5日（日）

会 場：障害者職業総合センター（千葉市美浜区若葉3-1-3）

受講料：無料

2. 内容

1日目【企業への支援とは！】

企業からの支援ニーズを踏まえ、企業への支援方法について講義や意見交換を通して学びます。

2日目【障害別支援技法とは！】

演習や受講者相互の意見交換（バスセッション）などを通して、障害コース別（知的障害コース、精神障害コース、高次脳機能障害コース）に支援技法を学びます。

3日目【より良い実践のために！】

障害コース別に職業リハビリテーションネットワークの活用方法を学び、実際の事例から支援方法を学ぶケーススタディを行います。3日間のうち2日目と3日目は、知的障害コース、精神障害コース、高次脳機能障害コースに分かれて受講していただけます。お申込みの際、ご希望のコースを選択して下さい。

カリキュラムなど詳細については、下記当機構のホームページをご参照ください。



グループワーク



ケーススタディ

平成23年度セミナー参加者の声

- 全国から集まった支援者たちと話をすることができ、大いに刺激となった。講師の方たちもバラエティーに富んでいてよかった。（知的障害コース）
- 自分には、そして自分の所属する機関には、何が足りていないのか実感できた。参加してよかった。（精神障害コース）
- 他の職種の方々と話をすることでよい意見交換ができました。広い視点で支援をするきっかけづくりができました。（高次脳機能障害コース）

3. お申込み・お問合せ

◎申込み用紙、カリキュラム：当機構のホームページからダウンロードできます。

当機構ホームページ（<http://www.jeed.or.jp>）より「職業リハビリテーション実践セミナー」、または「実践セミナー」で検索してください。

◎お申込み方法：申込み用紙に記入のうえ、メールまたはFAXでお申込みください。

◎お申込み期間：平成24年5月7日（月）～7月20日（金）

【お申込み・お問合せ先】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部研修課

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3

TEL 043-297-9095

FAX：043-297-9056

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

E-mail stgrp@jeed.or.jp



わさび

バイオで山葵づくり 活躍する障害者たち

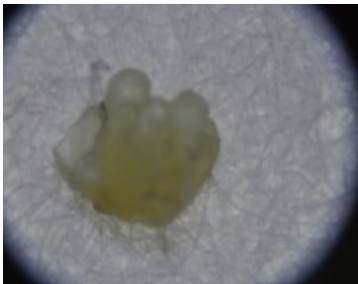
WSBバイオ（岐阜・山県市）



藤原久子さんの指導で
培地づくりをする河野剛さん。
10種類以上の薬品や材料が使われる



茎を切り分ける



顕微鏡で見たワサビの成長点



優良なワサビの植物体から成長点を切り取り増殖させる



作業中の河野さん（手前）と塩谷さん

株式会社WSBバイオ

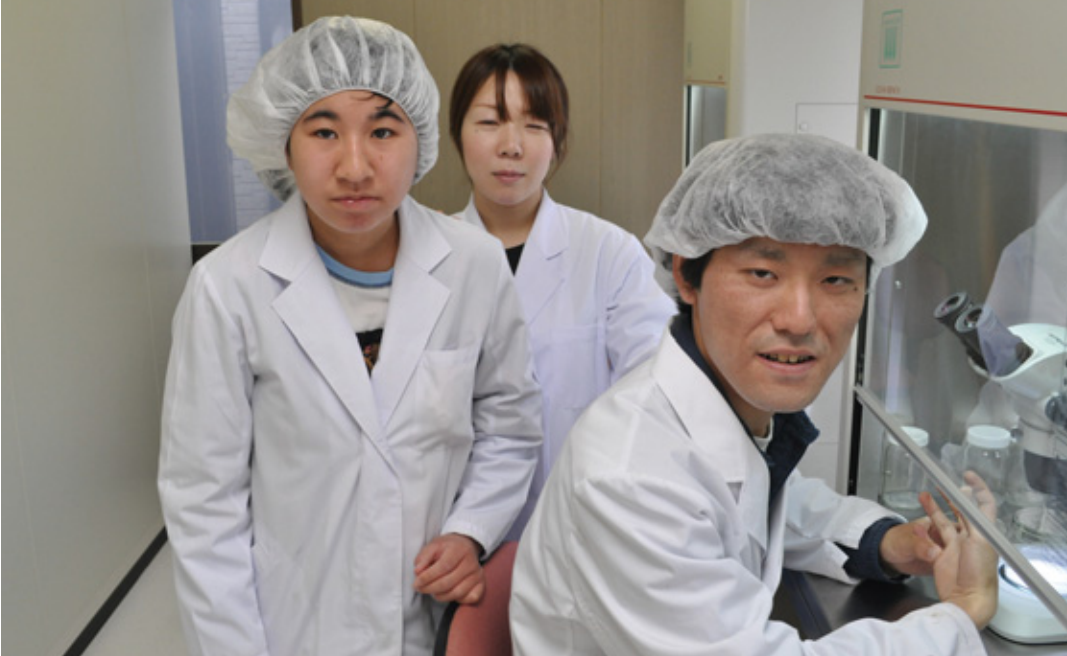
〒 501-2115 岐阜県山形市梅原 1448 TEL 0581-27-0118 FAX 0581-27-0196 e-mail wsbbaio@gmail.com

本誌5月号の「編集委員が行く」は、松矢編集委員が岐阜で取材をした。その際、WSBグループの藤原雅章代表から、「うちの会社ではバイオ技術を利用して『山葵』を栽培しています。バイオ室もワサビ田も障害者が活躍しています」との話を聞き、見学した。

そして、知的障害や発達障害の人たちがバイオ室で顕微鏡を操作する姿に驚き、さっそく再取材を申し込んだのである。

朝、バイオ室を訪れると、河野剛さん（22歳）と塩谷彩菜さん（22歳）が手を洗い白衣に着替え、藤原代表の長女、久子さんの指示で作業準備に取りかかっていた。バイオは雑菌が大敵で、使用する器具などを洗って滅菌する。

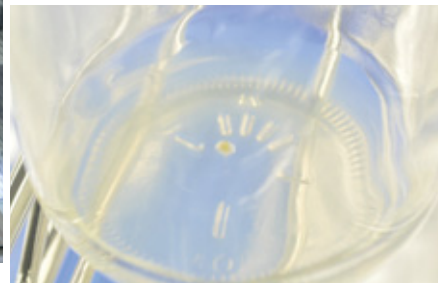
河野さんはまず培養する培地づくり。塩谷さんは無菌室に入り顕微鏡に向かってワサビの成長点どりを始めた。茎の根元に葉の数だけある0.2ミリほどの成長点を探し、ピンセットとメスで切り取り、培地で培養する。細かくて根気のある作業だ。こうしてWSBバイオで生まれ育った苗が数カ月後、ワサビ田に定植されることになる。



塩谷彩菜さん（左、入社5年目）と河野剛さん（右、入社4年目）はともに岐阜市立岐阜特別支援学校出身。そして、藤原久子バイオ事業部技術指導員（中央）



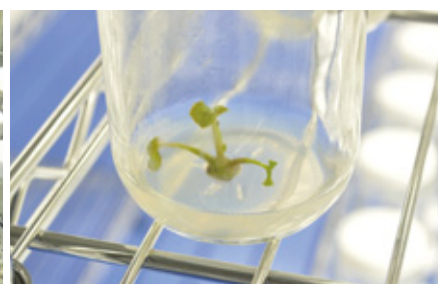
切り取った成長点を培養ビンに移す



3カ月以上培養する



培養室で育つワサビ苗



発芽したワサビ



発根してきた



根が十分に伸びたものを順化育成させ、ワサビ田に定植する



WSBグループで働く職員の人たち。グループ全体61人のうち48人が障害者



WSBグループの藤原雅章代表（左）と、生製品の加工部門を担当する健幸園の金武正幸社長



1000 平方メートルのワサビ田に9種類
1万6千株のワサビが育っている



ワサビ栽培に興味があって入社、今年で11年になる高木博之さん（34歳）は、
ワサビ田のすみずみまで把握している



収穫されたワサビは水洗いされ、
葉柄、花目、根茎に分類して出荷される



岐阜県立岐阜本巣特別支援学校で、バイオ班の生徒たちを指導する藤原久子さん



隠し続けて—— エッセイ 井上 智



2 働くにも「読み書き」はついてくる

居酒屋を飛び出してからは、短期のアルバイトを転々とすることになる。いまのようにフリーターや派遣社員のような働き方が、一般的な選択肢の一つだった時代ではない。就職していない、学生でもない若者なんて、「自分はダメな人間です」といつているようなものだった。

もちろん就職したかった。仕事は何でもできる自信はあったし、働かないと生きていけない自分は、努力を惜しむつもりもなかった。でも、どこまでも「読み書き」がついてきた。「智、すごいなあ」といつてくれている仲間や先輩が、手のひらを返すように冷たく変わってしまった。そんなことを繰り返すうち、できないことが見つかりそうになる前に逃げ出してしまふ癖ができてしまった。働かないとご飯が食べられない。その日の食いぶちを探して、点々と仕事を渡り歩いた。学歴不問の求人にか応募できない自分に回ってくる仕事は、現場仕事か怪しいブラック企業のセールスばかりだった。

それでも、自分の働きぶりを気に入ってくれた恩人にも、何人も出会った。「ウチにおいで」と就職を勧めてくれた家具店の社長は、17歳の自分の保証人になって、自動車学校に通わせてくれた。愛想が良くて器用で力持ち。家具店でも取引先でも、ずいぶんとかわいがつてもらった。

「なぜそこまでしてもらったのに、正社員にもなれないに就職しなかったの？」と問われれば、理由は2つだ。1つは、ここにも伝票整理でもたつく自分を大声で笑ったものにするような嫌な先輩がいたこと。どこでもそうだったが、頑張るほどに、評価されるほどに、そういうヤツらの攻撃は激しくなっていた。2つ目は、本当にいまだからいえる「願い」があったためだ。

10代のころの自分の憧れは、スーツを着て歩くサラリーマンだった。日々の糧を得るために働く現実とは別に、

「いつか自分もあんな社会人になりたい」という気持ちがあった。何をやるかではなく、「スーツを着た勤め人」に焦がれていた。

16歳で家と学校を飛び出して以降、自分がしてきた仕事は、いつも現場作業だった。「それしかできない」とわかっていたつもりだが、真っ黒になって働きながら、ずっと、大きなビルに通勤するサラリーマンがうらやましかったんだと思う。自分が手にできなかったもの、学生生活や勉強、すべての先に、彼らの姿があるような気がしていた。

現場仕事を転々としながら、合間に履歴書を書いて就職活動が続けた。中卒では面接してもらえない。高卒と偽って面接を受けた。面接はどこでも高評価。時代はバブルで売り手市場だったことも手伝って、筆記試験のない会社では「即採用」となったことも何度もある（「簡単なテストを」といわれたら、「ちよっとトイレに」といつて、そのまま逃げたが……）。

話しているときは大丈夫。仕事の内容も説明を受けられやすく理解できた。でも、書類が出てきた時点でアウトだ。最短半日で飛び出した。「オレ、できるけどなあ。絶対できる」。仕事内容に見通しが持てても、読み書きがセットになつてい限り、「スーツを着たサラリーマン」は、どんなにもがいても自分の手には入らない夢だった。

同じころ、短期で生活費を稼いでいた建築現場でも、技術革新の波が押し寄せる。新しい素材や技術などが台頭し始めるようになり、数年の経験で、いっぱしの職人として独立する者がでてきた。どんどん独立していく周囲の「もうかるぞ」に誘われて、自分も20歳そこそこで独立。一人親方として歩み始める。夢は夢でしかないことを思い知つての選択だった。

井上 智 (いのうえ・さとる)

鳥取県在住の大工、夢家工房代表。43歳で自分がディスレクシアという読み書き障害を持っていることを知る。それまでは、読み書きの困難をひた隠しにして生きてきたが、障害を知り、受け入れたことで、「自分らしく学ぶ」ことへの挑戦を始める。自身の体験を、ホームページ「成人ディスレクシア tora の独り言」で公開中。http://sky.geocities.jp/dyslexia_tora/index.html。ぶどう社より「読めなくても、書けなくても、勉強したい」を2012（平成24）年2月に出版、ディスレクシアへの理解啓発のための活動にも取り組んでいる。文章を書く際は、パソコンを使用し、妻のサポートを受けている。

編集委員が 行く

公共輸送拠点のバリアフリーを考える

—JR博多シティの官民協働事業（サインボード統一化など）は何を支えたか—

本誌編集委員 国際医療福祉大学 齊場三十四



編集委員から

障害者就労支援といわれて久しい。障害者の収入は年金込みでも「100万円以下」が6割との報道もされた。支援現場では、収入アップも含めて求職圏を広げたとき、職はあっても通勤不可の駅環境がバリアになった経験をしてきた。今回、「職と通勤、社会参加」を容易にする博多駅のささやかな通路整備に目を向けてみた。





JR博多シティ

開業日	2011年3月3日
施設所有者	九州旅客鉄道株式会社
施設管理者	博多ターミナルビル株式会社
敷地面積	約2万2000㎡
商業施設面積	約18万㎡
延床面積	約20万㎡
中核店舗	博多阪急、東急ハンズ
店舗数	229店舗

関西とも直結した九州新幹線が開業して1周年。博多駅改修とともに誕生したJR博多シティへの関心も高まり、集客は順調のようだ。この改修には新バリアフリー法も反映されている。旧博多駅は1963（昭和38）年の建設だけに、バリアフリー対応は遅れていた。

博多駅は、九州では珍しい3つの違う会社（JR九州、JR西日本、福岡市営地下鉄）が入る総合的なターミナルで、障害を持つ人も多く行き交う九州一の基幹駅である。どんな変貌があるか検証してみた。

博多駅で 電動車いすデビュー

巨大なJR博多シティは、福岡市内が一望できる屋上庭園や多目的ホール、百貨店、専門店街などを備え、専門店街の「アミュープラザ博多」には九州初出店のショップも多い。なかでも9階と10階の「シティダイニングくうてん」は日本最大級のレストランゾーンで、全国の有名店が味を競う。鉄道に直結しているので、雨の日にも濡れずにアクセスできるうえ、楽しみが凝縮されている。少々の障害があるうが出かけたい。見学したほんの数の間に、杖を使っている人や車いすの利用者など10数人の方を見かけた。私も博多駅は乗換え駅として、杖をつ



簡易型電動車いすでの初デビュー

いて忙しく利用してきた。しかし、私の年齢も70歳に近づき、脳性まひという条件も抱えている。これだけ広いと歩くのに少々自信がない。そこで、福祉用具取扱い店から、簡易型電動車いすを借りて、初めて挑戦してみた。

博多人気質

今回、博多口と筑紫口往来路やコンコース、商店街部分などの点字ブロックやサインボードの統一化を、福岡市や企業、障害者の協力などにより「博多駅地下歩行者ネットワーク充実強化検討会」を立

ち上げ、取り組まれたとの情報が耳に届いた。最近、交通局・保健福祉局・住宅都市局の人たちとお目にかかる機会を得た幸運もあり、今回の取材をお願いした。福岡は炭鉱事業を長年育んできた歴史があり、外から「やってきた人」に優しい風土がある。国際都市として中国、韓国からの旅行者も多く、受入れ対応も急がれているが、この優しさ気質が今回の活動事業に大きな影響を与えてきたと感じた。これほど広いゾーンを、テナントなど事業体の人たちも含めて、サインボードの色調・形など統一する取組みが実行できたことがすごい。



関係者集合



福岡脊損連合会の阪本一憲さん



福岡県視覚障害者友好協会
福岡支部の菅野良子さん



福岡市視覚障害者福祉協会の
香川豊さん

現場検証

博多シティは数多いゾーンがあり、既存建物の改修も同時に進められた。それぞれの思いが違うことも多かったのではないだろうか。そんななかで、サインなどを統一化することは、困難を伴う活動だったといえよう。

博多駅のバリアフリー度を検証するにあたって、検討会に関係する人たちに集まっていただいた。障害者の立場から、脊髄損傷の阪本一憲さん、視覚に障害を持つ香川豊さんと菅野良子さん。障害度



株式会社博多ステーションビルの永留健志さんと森田常満さん

は高いのだが、鉄道を利用して参加していただいた。さらに株式会社博多ステーションビル開発部の森田常満さんと永留健志さん。2人からは「山・海の幸も美味しかよ。サインの統一、ええやないか」という温かい「どんたく心意気」が伝わってきた。
そしてプロジェクトに熱心に関わりを持ち、取材にも協力いただいた福岡市の職員の宮崎さん、田川さん、小牧さん、新宮さん。このプロジェクトは、「温かさ」と「優しさ」が基軸で協力体制が構築されたのではと、私は思った。

触(知)地図

触(知)地図のことが話題になった。触(知)地図とは、凸凹のある標示に視覚障害者が触れることで、空間・位置認識が行える地図で、音声の出るものもある。「どこにあるかが、ようわからん」、「○番出入口に設置しとるとよ」、「近づいても音声の案内がなかけん」、「そんなことはなかる」、「位置確認に大切じゃけん」と菅野さんの笑い声のなかで、冷静な香川さんから「後で確認しましょう。私たちの道しるべですから」。

最近、建築物の大型化によって、出入口から目的の場所に、なるべくロスな

今回、取材協力していただいた福岡市の職員の方々





く向かうのは至難の技になっていることが多い。また、ガイドマップも配られるが、弱者配慮は少なく、どうにもならないほどの極細小文字が多すぎ、高齢者も読めないものが多い。このような意見を述べると、「デジタルの地図は引き延ばしが可能で便利です」といわれる。しかし凸凹はなく、画像が小さいこともある。知り合いのエンジニアから、声で居場所情報をアナウンスしてくれる機能のあるものも、そろそろ市販されると聞い

点字ブロックの整備



た。そのときは触(知)地図もその役目を終えるかもしれない。新技術に期待したいし、それが香川さんたちの必須アイテムになってほしいものだ。

点字ブロック

福岡市の担当者から、「スロープ部分も点字ブロック敷設方式とし、下りスロープ開始点に横向き警戒ブロックを入れる方式とした」と聞いた。こういった情報は、杖障害者や高齢者にとって転倒などにも直結することもあるだけに、大切である。

サインボードの統一化

写真のようにサインボードは統一され

規格・色調統一化サインボード
(下地白、表示マーク・文字浮き出し行灯型)



サインと文字抜き式行灯型

九州新幹線 Kyushu Shinkansen	みずほ 603	10:20	鹿児島中央 15
熊本・ 鹿児島中央方面 for Kumamoto, Kagoshima-Chuo	つばめ 343	10:41	熊本 11
	さくら 547	10:49	鹿児島中央 15
	さくら 409	11:02	鹿児島中央 15

⇨最近LED化が進んでいる文字情報

市営地下鉄⇨
基本色調系
文字抜き行
灯型

⇨白絵文字抜き式行灯型
——ドイツ国鉄

だが、次の点で大切な意味を持っている。障害者就労支援には、働く場所と住居が必要である。そして通勤が必要となる。しかし、自動車を運転できない障害者も多く、就労支援の関係者のなかには家族送迎が当然と思っている人も多い。公共交通を単独使用できることは、社会参加には不可欠である。他人の手を借りずに通勤が可能になれば、職場を選べる可能性は飛躍的に高まる。ロービジョン(弱視)者や高齢者には特に、サインボード

(注1) 特定建築物とは、特定用途に利用される部分が一定の面積以上で、不特定多数の利用者が出入りする建築物をいう。



駅中央コンコース。サインボード群

の見やすさは大切な要件となる。
 自らの力で外出できる喜びは大きい。
 通勤ばかりでなく、買い物や飲食の機会も増えることになるだろう。
 サインボードは、白下地に絵文字・文字浮出し式の行灯型に色調を合わせてあり、優しいデザインになった。3カ国表記など文字情報も多く、大きさ制限との調整も大変ななかで、情報量は飛躍的に増加していた。これからも、より見やすさを求めて努力されていくだろうと期待される。

バリアフリー設備と課題

改善された点と今後の課題をまとめてみた。博多駅は中央コンコースを真ん中に、在来線へは中2階方式の東・中央通路がある。誌面の制約上、駅の構内図は省略した。詳しくは鉄道会社のホームページなどを参照してほしい。

●トイレ

在来線の中2階中央通路のトイレも、以前は、らせん階段で昇降していたが、床面が平らな一般トイレと多目的トイレが新設され、安心度は飛躍的に高くなった。障害者対応のトイレが、乗換え通路に整備されたことの意味は大きい。

●エレベーター

JR九州の在来線は東通路（小倉）側で、東口改札口・中央コンコースにつながっている。新幹線中央改札口はエレベーター昇降が強化されたが、在来線側と新幹線の乗換えにエレベーターを使用する視点でみると、中央通路側はエスカレーターでのホーム昇降となっている。エレベーター整備は、残念ながら改善されていなかった。在来線は東通路側、新幹線は中央通路側にエレベーターが整備された。今後の解決を待つことになった。

中2階在来線中央通路トイレ今昔



らせん階段で昇降（改善前）。多目的トイレ設置なし



段差解消（改善後）



多目的トイレ新設

わが国も 安全追求のシステムを

フランスの鉄道駅でのこと。ホームからエレベーターに乗って地下駅に直行。そこに待つ市内へのノンステップ路面電車（LRT）に乗車して町中に。その場の電停で待てば、市内循環ノンステップ路線バスがくる。徹底した利用のしやすさ。わが国も安全追求のシステムを、そろそろ構築していく時代である。

しかし、杖障害者の私が急に車いすで移動するとき、電動簡易型車いすの高性能は認めるとしても、やはり乗れば解決するものではない。電動車いすで移動するのは楽である。しかし、たくさんの人が行き交うなかに乗り入れ、ぶつからないように注意しながら操作するのはなかなかむずかしい。エレベーターに乗り込むときには、相当の覚悟が必要である。狭いところもあり、買物にも苦闘した。ドアなど出入り口へのアプローチも含めて、相当な操作技術と強心臓を持った

ねば移動は困難である。そして全般的に店内は狭い。手の届かない展示や高さも、大きなバリアであることも実感した。車いすに乗れば、楽しい人生が広がるとよくいわれるが、そんなに簡単なことではなく、それなりの覚悟とトレーニングが必要である。こんな点も今後の課題であると受け止めざるを得なかった。それだけに、今回の関係者の努力は、安心して楽しい駅づくりを考えたい取り組みであった。今後も活動が継続することを願って、帰路についた。

在来線へのエスカレーター



中2階の中央メイン通路からホーム昇降にはエレベーターはない。

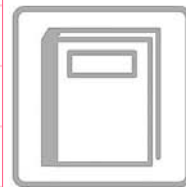
同形式切符販売機（角度付き）の設置



児童、車いす使用者、円背者への配慮が必要

協力

- ①株式会社博多ステーションビル
 - ②脊髄損傷連合会（福岡）
 - ③福岡市視覚障害者福祉協会
 - ④福岡県視覚障害者友好協会福岡支部
 - ⑤福岡市住宅都市局・保健福祉局・交通局
 - ⑥麻生介護サービス株式会社（電動車いす提供）
- 福岡市博多駅前3-25-24 Tel.092-452-7770



NOTE

発達障害



実践に学ぶ「発達障害と雇用」②

会社で働くということ

—みんなは一人のため、一人はみんなのため—

株式会社クレスコ 総務人事部 大内 啓

1. アスペルガー症候群

私は「アスペルガー症候群」と認定されていますが、現在、IT関係の会社の総務人事部で働いています。

「アスペルガー症候群」とはどのようなものかという点については、ここで私が説明するよりも、本を読んだり、サイトを見たりする方がわかりやすいでしょう。しかしこれらの本を読んでも、「こういう人ならうちのクラスにも一人か二人はいるじゃないか」と思う人も少なくないと思います。そのとおり、「アスペルガー症候群」は、決して特別で珍しい障害ではないのです。

(1) 私の体験

私は子どものころから、友だちと外で遊んだり、スポーツをやったりするよりも、家で本を読んで、そこからいろいろなことを空想したりする方が好きという内向的なタイプでした。周囲の空気を読んで行動したり、友だちとスムーズに会話をしたりすることができず、学校でも集団行動が苦手で、「落ち着きがない」「変わった子」と周囲からいわれていました。そのためにいじめにあつたり、先生に怒られたりすることもしょっちゅうでした。

それでも中学や高校に通っていたころは学校の勉強がそれなりにできたので、大学に進学して将来は学者になりたいと思っていました。いざ大学に進学してみると、研究の仕事で身を立っていくのはやはり厳しいということを実感させられました。

(2) 就労のためのプログラム

そこで私は就職活動を行いました。面接でもなかなかうまく話ができず、やっと入った会社も長続きしませんでした。「やはり自分はサラリーマンには向いていないのかもしれない」と自信を失って、家に引きこもりがちになっていたときに、書店で発達障害について書かれた新書を見かけ、「自分ももしかしたら発達障害かもしれない」と思いました。

障害者の支援活動を行っている親類に相談したところ、紹介された病院で「アスペルガー症候群」と診断されました。そこで「発達障害者のための就労支援プログラム」を受けることになり、東京障害者職業センターで半年間のプログラムを通して仕事の適性を判断してもらいました。そのうえで就職活動を行い、いまの会社に入社できました。

2. できること、好きなことを大切に

私がいまの会社に就職することができたのは、もともと文章を書くことが好きで、その文章を書く力が、会社のブログやメールマガジンなどを書くのに役に立つと判断されたからです。だから、みなさんも、「自分はこのことができる」、「これが好きだ」というものがあるれば、ぜひそれを大切にしてほしいと思います。

私自身も就職活動で苦労したということは書きました。いま、テレビなどでさかんに、「学生の就職難」といわれているので、不安になる人もいるかもしれません。しかし、それだからこそ、先ほどあげた「自分はこのことができる」、「これが好きだ」といえるようなものがあるか、しっかりと自分自身を見つめ直してみるということが大切です。そのうえで、「自分のできること」

**大内 啓**（おうち・ひろし）

1972年生まれ。兵庫県出身。東京大学文学部美術史学専修課程卒。「アスペルガー症候群」と診断された後、「発達障害者のための就労支援プログラム」を経て2008年に東京のIT関連企業に就職し、総務人事部の仕事を担当。社内では就職ナビに掲載するブログを執筆し、採用担当の立場から就職活動中の学生にアドバイスを行ったり、会社の業務内容を紹介したりしている。

読書が好きで、通勤時間を利用して歴史から古今のさまざまな小説などを読んでいます。休日は美術展を見に行ったり、町を散策したりするのが趣味。過去には小説を書いて懸賞に応募したこともあるが、一度でいいから自分の書いたものを本にしてみたいというのが目下の夢。



を仕事のうえで生かすためには、どのような会社に就職すればよいか、そこに就職しきちんと仕事をするためには、どのような努力をすべきかという点について、いろいろな角度からよく考えることができれば、就職も決して心配するばかりではないと思います。そのような目標があつてこそ、仕事を行って困難に直面したときにも、それを乗り越えるための指針、さらには自信と勇気が得られます。

3. 一人はみんなのため、みんなは一人のため**(1) 職場の配慮**

私がアスペルガー症候群を抱えながら仕事をするにあたって、障害者職業センターや会社のみなさんには、かなり配慮してもらっているという点に深く感謝しています。私が就職する際には、障害者職業センターの方からは、職場のスタッフ全員に対して、「アスペルガー症候群とは何か」という点について、説明をしていただいただけでなく、会社の方でも、自身の特性に合った仕事の進め方について配慮してもらいました。たとえば、私は電話での対応が苦手ですので、他のスタッフになるべく代わってもらうという配慮をしていただいています。

(2) 報・連・相

しかし大切なことは、そのような配慮に甘えるばかりでなく、自分の側でもそのような配慮に応えるように、努力をしなければならぬということです。「遅刻をしない」「社員に会ったらきちんとあいさつをする」「業務の内容に関して報告・連絡・相談（通称、報・連・相）をしっかりと行う」などといったことは、社

会人としての基本的なマナーであるということは、いうまでもありません。

特に、私が最初なかなかうまくできず、上司からもよく注意された点は、この「報・連・相」という点でした。会社の仕事はチームを組んで協力し合いながら行う以上、メンバーが、それぞれの状況や行っている仕事の進み具合を、きちんと理解し合えるようにならなければ、仕事を進めることはできません。仮に仕事上で何かトラブルに直面したとしても、「上司に怒られるのではないか」などというのを気にするのではなく、むしろ、そのようなときこそ忘れずに、報告をしなければなりません。困難やトラブルがある場合は、会社のみみなで解決策を考えることが大切です。

(3) 毎日、業務計画

もう一つ、私がいまでもよく注意される点は、「集中力が切れやすく気持ちがだれることがある」、「仕事を能率的に進めることができずに時間がかかってしまう」という点です。これに対しては、毎朝出社すると、すぐにその日の業務の計画を立てて上司に報告し、夕方以降に退社するときに、その日やる予定だった仕事などの程度までできたかを報告する、というふうにした結果、多少はできるようになったと思います。

*

このように、私も社会人としては至らない面がまだまだありますが、それでも職場のみみなと協力し合いながら、いままでやってくることができました。ここで大切なのは、「一人はみんなのために、みんなは一人のために」という精神です。どのような進路に進むとしてもこのことを忘れず、自信を持って取り組んでほしいと思います。



平成24年度 障害保健福祉部予算案の概要 (1)

厚生労働省障害保健福祉部企画課

障害保健福祉部関係予算については、平成24年度予算案において、対前年度10・4%増の1兆3045億円を計上しており、障害があっても当たり前に地域で暮らし、地域の一員としてともに生活できる社会を実現するため、良質な障害福祉サービスの確保や地域生活支援事業の着実な実施、精神障害者や発達障害者らへの支援施策の推進などを図ります。

また、平成22年12月10日に公布された障害者自立支援法・児童福祉法等の一部改正法について、平成24年4月の施行に適切に対応するとともに、平成23年8月に提出された総合福祉部会の骨格提言を踏まえた支援策を推進します。

1 障害保健福祉サービスの確保、地域生活支援などの障害児・者支援の推進

○障害福祉サービスの確保、地域生活支援等

1 良質な障害福祉サービス等の確保 (一部新規)

障害者等が地域で暮らすために必要なホームヘルプ、グループホーム、就労移行支援などの障害福祉サービスを計画的に確保します。

また、平成24年4月に+2・0%の障害福祉サービス費用(報酬)の改定を行い、福祉・介護職員の処遇改善、通所サービスなどの送迎を含む障害者の地域生活の支援、障害福祉サービスの質の向上などを推進します。

(参考) [平成23年度第4次補正予算案]

○障害者自立支援対策臨時特例基金の積み増し・延長(24年度末)
障害者自立支援対策臨時特例交付金に基づく基金事業の所要額の積み増しおよび平成24年度までの期間延長を行い、事業所運営の安定化、設備などの基盤整備、自治体における給付費支払システムの改修などを実施します。

障害者自立支援対策臨時特例基金

1. 事業目的
平成24年度から新体系移行が完全実施されるが、新体系移行後の利用者やサービス提供事業者への支援や、障害者自立支援法および児童福祉法の一部改正法の円滑施行のための支援を行います。(平成25年3月31日まで延長)

2. 事業内容

- ①新体系定着支援事業(補助率…1/2)
新体系移行後の事業運営を安定化(9割保障)させることにより、新体系移行後のソフトウェアを支援します。
- ②障害者自立支援基盤整備事業(補助率…定額)
賃貸物件をグループホームなどに改修するための経費や、就労支援事業所などの設備に係る経費を助成し、障害福祉サービスの基盤を整備促進します。
- ③障害者自立支援法等改正施行円滑化特別支援事業(補助率…定額)
障害者自立支援法・児童福祉法等の一部改正法の施行に伴い、自治体における給付費支払システムの改修などを行います。
- ④相談支援体制の充実・強化事業その他(補助率…定額)
相談支援体制の充実の強化事業、地域移行の推進に資する事業など。

(参考) [復興庁設置法に基づき内閣に設置する復興庁で計上]
東京電力福島第一原発事故により設定された警戒区域などに住所を有する利用者について、その利用者負担の免除の措置を延長する場合に、市町村などの負担を軽減するための財政支援を行います。

2 地域生活支援事業の着実な実施 (一部新規) (一部重点化)

移動支援やコミュニケーション支援など障害児・者の地域生活を支援する事業について、市町村などでの事業の着実な実施や定着を図ります。

また、障害児・者が地域生活へ移行するための支援や、安心して地域で暮らすことができるための支援体制を整備するため、地域での相談支援の中核的な役割を担う基幹相談支援センターの機能強化や成年後見制度の利用を促進するとともに、児童発達支援センターの地域支援機能の強化など障害児支援の充実を図ります。

3 障害者への良質かつ適切な医療の提供

心身の障害の状態の軽減を図る自立支援医療(精神通院医療、身体障害者のための更生医療、身体障害児のための育成医療)を提供します。

また、自立支援医療の利用者負担の在り方については、引き続き検討します。

4 障害児・者への福祉サービス提供体制の基盤整備 (一部新規) (一部重点化) (一部復旧・復興)

障害児・者の地域移行・地域定着支援や就労支援の充実を図るため、生活介護や就労継続支援などの「日中活動の場」の基盤整備を推進するとともに、グループホームなどの「住まいの場」の整備を推進します。

また、基幹相談支援センターの設置を促進するとともに、児童発達支援センターの地域支援機能の強化や障害児入所施設の小規模グループによる療育など障害児支援の充実を図るための整備を推進します。

さらに、災害時に、障害福祉サービス事業所や障害児施設などに障害児・者の緊急受入れが可能となる設備などを備えた防災拠点などの整備を推進するとともに、障害福祉サービス事業所(通所)の耐震化を図ります。

なお、これまで社会福祉施設等施設整備費補助金の整備対象としてきた大規模修繕等、および保護施設等の整備については、平成24年度から地域自主戦略交付金(一括交付金)により対応します。

※大規模修繕等・既存施設の一部改修や介護用リフトなどの建物に固定して一体的に整備する工事。

(参考) [平成23年度第4次補正予算案]

○社会福祉施設整備等の追加財政措置
社会福祉施設等施設整備費補助金に係る各自治体からの整備計画に対応するための所要額を計上し、障害福祉サービス提供体制の基盤整備を促進します。

5 特別児童扶養手当、特別障害者手当等

特別児童扶養手当、特別障害者手当などに必要な経費を確保します。

手当額については、これまで年金と連動して同じスライド措置が採られており、かつて特例法でマイナスの物価スライドを行わず手当額を据え置いたことにより1・7%、本来の手当額より高い水準の手当額で支給している措置について、年金と同様に、手当額を本来の水準に計画的に引き下げます。(平

成24年度から26年度の3年間で解消し、平成24年10月から0・6%引下げ)

6 障害者虐待防止等に関する総合的な施策の推進

①障害者虐待防止対策支援事業の推進（一部新規）
平成24年10月の障害者虐待防止法の施行に向けて、都道府県や市町村で障害者虐待の未然防止や早期発見、迅速な対応、その後の適切な支援を行うため、地域の関係機関の協力体制の整備、家庭訪問、関係機関職員への研修などを実施するとともに、新たに、障害者虐待防止法における通報義務などの制度の周知を図るにより、支援体制を強化します。
②障害者虐待防止・権利擁護に関する人材養成の推進
国において、障害者の虐待防止や権利擁護に関して各都道府県で指導的役割を担う者を養成するための研修を実施します。

7 障害程度区分の調査・検証（新規）

実態に即した公平・透明な支給決定が行われるよう、障害程度区分に関する調査・検証を行います。

8 自治体などにおける専門的人材養成の支援（一部再掲）

総合福祉部会の骨格提言を踏まえ、自治体などにおける相談支援や権利擁護に必要な人材確保のため、必要な研修などの支援を行います。

9 重度訪問介護などの利用促進に係る市町村支援事業（新規）

重度障害者の地域生活を支援するため、重度障害者の割合が著しく高いことから、訪問系サービスの給付額が国庫負担基準を超えている財政力の弱い市町村に対し財政支援を行います。（障害者自立支援対策臨時特例交付金の基金事業であったものを新たに補助金化するもの）

○地域における障害児への支援体制の強化

1 障害児の発達を支援するための給付費などの確保（一部新規）

障害のある児童が、できるだけ身近な地域で、障害の特性に応じた療育などの支援を受けられるよう、それに係る経費を確保します。

2 重症心身障害児者の地域生活モデル事業の実施（新規）

重症心身障害児者やその家族への総合的な地域支援体制を整備するため、コーディネート者を配置し、障害の状況や個々のニーズなどを踏まえた効果的なサービス利用や関係機関などとの連携のあり方などの総合的なモデル事業を実施します。（5カ所）

○障害者の自立および社会参加の支援など

1 障害者の社会参加の促進

視覚障害者に対する点字情報などの提供、手話通訳技術の向上、ITを活用した情報バリアフリーの促進、芸術文化活動の振興などを支援し、障害者の社会参加の促進を図ります。

①手話通訳技術向上等研修事業の充実

手話通訳士や手話通訳者などの技術向上や指導者の養成を図るための研修を行い、聴覚障害者などの社会参加の促進を図ります。（現任研修の実施箇所数の増・全国4ブロック↓全国8ブロック）

②手話研究・普及等事業の充実

聴覚障害者の日常生活の利便を図るため、手話の研究や新たな手話言語の造語を行うとともに、聴覚障害者および関係者などへ研究成果などの普及啓発を行います。（新しい手話の造語およびその普及を行う研究委員会の設置箇所数の増・全国3ブロック↑全国8ブロック）

③盲ろう者向け生活訓練等事業の実施

平成22年度および平成23年度のモデル事業において作成した生活訓練等マニュアルに基づき、地域の施設で訓練などを実施してマニュアルの検証を行い、盲ろう者の地域における生活訓練のあり方について検討を行います。

④災害時リーダー養成研修・実践的救援訓練事業の実施（新規）

国際障害者交流センター（大阪府堺市）において、災害時における視聴覚障害者の障害の特性に応じた対応方法を熟知したリーダーの養成を行います。（年2回実施）

2 障害者スポーツに対する総合的な取組

平成23年6月に成立したスポーツ基本法を踏まえ、ロンドンパラリンピックなどの世界大会への日本選手団の派遣や強化合宿の実施などを推進することにより、障害者スポーツの振興を図ります。

①選手強化事業の充実

障害者スポーツの世界大会（パラリンピックおよびデフリンピック（※））においてメダル獲得が有望である選手・団体を指定し、トップレベルの競技者に対する特別強化プランを実施します。※デフリンピック・聴覚障害者のオリンピック（Deaflympics）。

②世界大会への日本選手団の派遣

4年に1回開催される障害者スポーツの世界大会（ロンドンパラリンピックおよびスペシャルオリンピックス冬季世界大会（韓国・平昌（ピョンチャン））に日本選手団の派遣を行うとともに、国内強化合宿を実施します。

③障害者スポーツ指導者の養成（新規）

地域における障害のある人々のスポーツ活動を支えるとともに、障害者スポーツの競技力向上のため、「障害者スポーツ指導員」、「障害者スポーツコーチ」、「障害者スポーツ医」、「障害者スポーツトレーナー」の養成および資質の向上のための現任研修を行います。

④障害者の健康増進・スポーツ支援普及事業（新規）

障害者の健康増進のためのモデル事業などを国立障害者リハビリテーションセンターで実施するとともに、障害者が安全にスポーツを行うつつ競技力の向上を図られるよう、障害者スポーツ選手に対するメディカルサポート体制の整備を図ります。

○業務管理体制の整備など

1 業務管理体制データ管理システムの整備（新規）

平成24年4月からの障害福祉サービス事業者などの新たな業務管理体制の整備について、監督権者の指導監督が適切に行われるよう、障害福祉サービス事業者などの情報を共有化するシステムの構築などを行います。

2 業務管理指導監督研修会等の実施（新規）

障害福祉サービス事業者に対する、都道府県および市町村の指導監督が適切に行われるよう、都道府県・市町村において指導監督業務に従事する職員に対し、監査の実施内容、法令順守に関する指導方法等についての研修を実施します。

地方の動き

地域生活定着支援センター、全国に

障害や高齢などのハンディを抱えた刑務所出所者らの社会復帰を福祉の側面からサポートする「地域生活定着支援センター」が、今年3月の時点で全都道府県に設置された。国が司法と福祉の橋渡し役として2008年に設置方針を打ち出したが、都道府県が事業主体となるため、地域ごとに開設時期がばらばらだった。

同センターは、刑務所出所前から障害者や高齢者と社会復帰について相談し、出所後にスムーズに福祉につながるよう調整する。支援は都道府県の枠を超えて広域で調整されるケースも多く、全国に設置されたことで円滑な支援態勢が期待される。

北海道 バリアフリーガイドを作成

釧路市は、市内の公共施設や病院など約600施設のバリアフリー情報を掲載した「バリアフリーガイド」を作成した。

オストメイト対応のトイレや点字案内板の設置の有無、手話通訳の対応が可能な施設かどうかなど27項目について掲載。地図、種類、地区から探すことができる。市のホームページで公開。

<http://fukushi.city.kushiro.hokkaido.jp/syougainfukushimap/>

東京 障害者スポーツ振興計画を策定

東京都は、障害のある人もない人も誰もがスポーツに親しむ「スポーツ都市東京」をめ

ざし、「東京都障害者スポーツ振興計画」をまとめた。

現状の課題である「情報の不足」、「場の不足」、「指導者の不足」、「競技力強化策の不足」に対応するための取組みを行う。具体的には、障害者スポーツ専門ポータルサイト「TOKYO障害スポ・ナビ」の開設、パラリンピック選手の出前授業などを実施するほか、地域スポーツクラブへの障害者の参加促進、障害者スポーツセミナーの実施など、障害のある人たちが地域でスポーツ活動を継続できる環境を整備していく。

埼玉 障害者雇用企業に融資

埼玉県は、障害者の雇用に力を入れている企業向けの融資制度を創設し、県内の3金融機関と提携して融資を始めた。

県が2011年10月に始めた「障害者雇用優良事業所認証制度」で認証された企業が対象。融資期間は最長5年で、各金融機関が定める金利より一律0・25%優遇する。利用額は埼玉りそな銀行が100万円以上5千万円以内、武蔵野銀行は5千万円以内、埼玉県信用金庫は3千万円以内。

生活情報

最新JISに対応したWebアクセシビリティチェック

「NTTデータ」と「NTTデータだいじ」は、Webアクセシビリティチェックサイト「HAREL（ハレル）」をリニューアルした。HARELはNTTデータが2008年に提供を開始した無料サービスで、チェックしたいWebページのURLを入力すると、W

eBookアクセシビリティの適合度や改善すべき点が表示される。今回のリニューアルで、2010年に改正されたアクセシビリティに関するガイドライン「JIS X 8341-1:2010（高齢者・障害者等配慮設計指針―情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス―第3部：ウェブコンテンツ）」に対応した。

理科参考書の点訳版が完成

筑波技術大学の「情報・理数点訳ネットワーク」は、視覚障害のある中高生向けに理科の参考書の点訳版を完成した。

同ネットワークは、点訳が難しい理数系の科目に関する点訳図書を専門に製作するための組織で、2006年に設立。これまでに数々の参考書や資格試験の問題集などを作成している。今回点訳された理科の参考書は、中学生向け問題集と高校生向けの生物、化学、物理の問題集の計6冊。

バリアフリー絵本を出版

すべての人に宇宙の不思議とおもしろさを知ってもらおうと、バリアフリー絵本「ホシオくん天文台へゆく」が出版された。

絵と文字の活字版、点字と点図の点字版、音声版の3種類。著者は、京都大学教授の嶺重慎さんと茨城県立水海道第一高校教諭の高橋淳さん、イラストレーター・絵本作家の坂井治さん。ホシオくんが天文台を訪ね、望遠鏡から見える宇宙の神秘を学ぶ物語。点字版は、星や星雲の模様や明暗、色合いのほか、木星の気象の巨大な渦なども凹凸の点で表現した。

活字版は読書工房刊945円。点字版と音
声版は社会福祉法人桜雲会が発行。

ネットで点字自習

中途視覚障害者らを支援するため、神戸大
学などの研究グループが、クイズ形式で点字
を自習できるシステム「点字イーターニング」
を開発し、インターネット上で公開した。点
字を立体表示する市販のディスプレイにつな
いで触れることができるほか、音声案内もあ
る。

神戸大医学部附属病院の准教授高岡裕さん
らは、これまでに医療文書の自動点字翻訳シ
ステム「eBraille（イーブレイル）」を開発。
視覚障害者への支援を続けてきた。

このシステムは、視力が低下している人で
も画面上で識別しやすいように、点の凸部
を「+」のマークで表示。数字や平仮名など
の文字によって難易度が分かれた問題が出さ
れ、読み方を4つの選択肢から選ぶ。さらに
新潟大学と共同で、手で触れて理解する「触
地図」が自作できるシステム「Imacs（ティ
ーマックス）」も開発。出発地と目的地を入
力すれば、点や線などで地図が表示される。
<http://ebraille.med.kobe-u.ac.jp/>

東京 授産施設が募参代行

府中市の22の障害者授産施設で構成する福
祉作業所等連絡協議会の「しごと部会（ちゅ
うNet）」が発案、市内の障害者授産施設
が連携して、多磨霊園など市内の墓地で墓
の清掃や募参代行事業を開始した。

価格は、標準コース（墓石などの清掃、お
線香とお花を供えてのお参り、写真撮影）で

9500円。インターネットで申込みを受け
付けている。
<http://fuchu-ohakamai.jp/>

長崎 バリアフリーグルメマップを作成

佐世保市の市民ボランティア団体「ユニバ
ーサルライフ研究会」は、同市内を中心とし
た飲食店のバリアフリー情報をまとめた「佐
世保市近郊バリアフリーグルメマップ」を作
成した。

71の飲食店の所在地やメニュー、営業時間
のほか、玄関の幅や段差、スロープの有無、
通路幅、テーブルの高さ、トイレ様式などを
写真で紹介している。

A4判、カラー174ページ。同研究会の
ホームページで閲覧できる。

沖縄 点字で取引状況を確認

琉球銀行は、視覚障害者向けに取引状況を
紙に点字で打ち出し、自宅などに郵送するサ
ービスの受付を始めた。

「りゅうぎん点字通知サービス」は年4回
発行。発行月の10日までに前月末時点の取引
状況を送る。預金や融資残高のほか、定期預
金の取扱い番号や満期日などを通知する。ま
た、視覚障害者が音声で利用できるATMの
設置も進めている。



富山 特例子会社設立

食品スーパーの「アルビス」（富山県）は、
特例子会社「アルビスクリーンサポート」
を設立した。

アルビスの店頭で回収されたペットボト
ル、アルミ・スチール缶を選別、圧縮して
再資源化したり、店内用買い物カゴ、商品
運搬用バットの洗浄などを行う。従業員16
人のうち、知的障害者10人が働く。



募集

障害者コミック100人プレゼント

NPO法人特例子会社推進会が、小冊子
「障がい者が企業で働くということ」を作成
した。物語仕立てで、障害者雇用に理解の
ない大手企業が「特例子会社」を作ろうと
決意するまでをマンガで描いた。

同推進会はこの冊子を先着1000人に進
呈する。問合せは、電話03-6904-
1281 <http://www.npoi095.jp/>

共生社会を創る愛の基金設立記念 シンポジウム

日時 7月8日（日）9時30分～17時
会場 銀座プロッサム

東京都中央区銀座2-15-16

第一部（9時30分～13時）資料代4000円

「罪を犯した障がい者」の支援の現状

第二部（14時～17時）

「累犯障がい者」を知っていますか？

講演 山本譲司（作家）

鼎談 江川紹子（ジャーナリスト）、周防

正行（映画監督）、村木厚子（内閣府政

策統括官）、ほか

入場無料（要申込、定員900人）

問合せ 電話0957-777-3966

ainokikin@airinkai.or.jp

<http://www.airinkai.or.jp>

掲示板

平成24年度 障害者雇用支援月間ポスター原画募集

当機構では、国民のみならず、障害者雇用に関する理解と関心を深めていただくため、障害のある方々から障害者雇用支援月間（9月）のポスター原画となる絵画や写真を募集し、優秀な作品をもとにポスターを作成しています。

1 応募作品・テーマ

絵画…働くこと、仕事に関係ある内容のもの
写真…障害のある方の仕事にスポットをあて、障害のある方が働いている姿を撮影したもの

2 応募資格

絵画…障害のある児童・生徒、または絵画を描くことを職業としていない障害のある者
写真…写真撮影を職業としていない者（プロ以外であれば障害の有無は問いません）

3 応募方法

募集要項に添付されている「応募票」と「応募目録」に必要事項を記入し、作品と一緒にご送付ください。募集要項は、当機構ホームページからもダウンロードできます。

4 応募締切

平成24年6月20日（水）必着

5 募集要項の請求・問合せ先

〒261-0014
千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
企画部 情報公開広報課
【電話】043-213-6209
【FAX】043-213-6556
【ホームページ】<http://www.jeed.or.jp/>

締切りは
6/20(水)

EDITORS' NOTES

次号予告

●職場ルポ

富山県の有限会社斉藤商店おやべは、従業員12人、うち障害者9人。障害のない人は60歳以上の高齢者です。高齢者と障害者が協働するお豆腐屋さんです。

●コラム

小山カメラマンは悔やんでいました。昨年の11月号の「編集委員が行く」で大森編集委員と訪ねたC・ネットふくい。丸岡南中学のランチルームでの障害者の働きぶり、生徒たちの交流、そしてにぎわいが撮影できませんでした。カメラマンは再チャレンジします。乞うご期待。

●編集委員が行く

樋口編集委員が、埼玉県羽生市にある曙ブレーキ工業株式会社の特例子会社あけぼの123株式会社を訪問します。従業員27人のうち22人が知的障害者です。「埼玉県で一番いい会社をつくりたい」を合言葉に、清掃、製造、名刺印刷、ファイリング作業などに従事しています。

●本誌を購入するには

●定期購読をご希望の方は、社団法人雇用問題研究会にお申込みください。
TEL 03-3523-5181
FAX 03-3523-5187
●書店で購入ご希望の方は、左記書店で購入することができます。
【ジュンク堂書店】池袋本店、仙台店、新潟店、名古屋店、福岡店
【丸善】丸の内本店、日本橋店
【MARUZEN&ジュンク堂書店】札幌店、梅田店

編集委員

(五十音順)

埼玉県立大学教授 朝日雅也
みなと障がい者福祉事業団理事 大森八恵子
株式会社ストローク 代表取締役 金子鮎子
国際医療福祉大学 福岡リハビリテーション学部教授 齊場三十四
山陽新聞社会事業団専務理事 阪本文雄
東京経営者協会 障害者雇用アドバイザー 西嶋美那子
ホンダ太陽株式会社 取締役管理本部長 樋口克己
東京学芸大学名誉教授 松矢勝宏
横河電機株式会社 箕輪優子

あなたの原稿をお待ちしています



●声—障害者雇用にかかわるお考えやご意見、行事やできごとなどを500字以内で当機構編集部（企画部情報公開広報課）まで。

- 編集人／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 企画部 情報公開広報課長 青田光紀
- 発行人／企画部長 高橋秀誠
- 発行所／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2 電話 043-213-6216 FAX 043-213-6556 <http://www.jeed.or.jp> e-mail hiroba@jeed.or.jp
- 発売所／社団法人雇用問題研究会 〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 電話 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187

働く広場

障害者と雇用

6月号

定価135円（税込み）送料別（80円）
平成24年5月25日発行
無断転載を禁ずる

- 本誌に掲載した論文等で意見にわたる部分は、それぞれ筆者の個人的見解であることをお断りします。
- 本誌では「障害」という表記を基本としていますが、執筆者・取材先の方針などから、他の表記とすることがあります。
- 平成23年10月から法人名が変わりました。

発達障害者のための職場改善好事例集

雇用開発推進部



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業所における障害者雇用と職場定着を進めるため、雇用管理や職場環境の整備などのさまざまな改善・工夫を行った職場改善好事例を募集し、優秀な事例を表彰しています。

平成23年度は、発達障害者の雇用促進と職場定着に向けて創意工夫を図った好事例を募集しました。

このたび、入賞事業所の事例を、「発達障害者のための職場改善好事例集 ー平成23年度障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例からー」としてとりまとめました。発達障害者の雇用促進と職場定着のために、ご活用ください。

最優秀賞（厚生労働大臣賞）の
富士ソフト企画株式会社の事例から

職場改善のために事業所が作成した
資料、支援ツールのページから

キーワード	改善前の状況	改善内容	改善後の効果
1 業務理解・障害理解 3 業務開始のサポート	再職の人は、コミュニケーション面で苦手意識が強い傾向があり、業務開始のサポートが必要であった。	発達障害者支援センターと業務理解の支援により、改善のコミュニケーションの課題について理解を深め、その度合いによる取り組みを行うようになった。	業務理解の方法、タイミング等、コミュニケーションの課題への対応方法についての理解が深まることにも、自分だけではなかった、他者や事業所のことも考えられるようになった。
1 業務理解・障害理解 3 研修の活用	従業員同士のトラブルや、発達障害者の従業員が上司や同僚の対応に不満を抱く傾向があり、業務開始のサポートが必要であった。	社員を巻き込んだ研修や社内研修を実施し、また、受講内容が研修に活用されるよう研修内容を充実させた。	発達障害者の特性に関する理解が深まり、なぜそのような結果を生ずるのかを具体的に理解できるようになり、対応しやすくなった。また、従業員同士のトラブルが減少した。
4 スケルアップ	研修受講チームでは、企業からの研修の参加に高い関心を示し、研修後のフォローアップが求められるようになった。	新たなスキルが求められる業務のため、様々な研修のデザインや内容を学ぶ機会、研修会・講習会への参加や外部からの研修を受ける機会や研修を管理・デザインが実現した。	発達障害者の従業員による一定のスキル向上が認められ、業務内容が向上した。
5 業務開始	データ入力作業チームの業務であるデータ入力の作業は、研修までに定着しなかった。	発達障害者の従業員が同じ作業を繰り返すことで、業務開始のサポートが受けやすくなるようになった。	研修までの研修の体制に加え、また、作業開始の向上により、業務開始のサポートの必要性が減少した。また、業務開始のサポートが減少した。
3 研修の活用 4 行動力の向上	社内研修を実施した際、発達障害者の従業員の中には、研修に参加できない、研修が一時的なもので、研修後に業務に活用できないという声が多かった。	社内研修時の業務の仕方マニュアル化し、研修の研修後のフォローアップを実施した。また、研修後のフォローアップには、研修後の業務に活用できるような研修を実施した。	社内研修時のマニュアル化により、業務開始のサポートが減少した。また、業務開始のサポートが減少した。

改善の取り組みごとに、「キーワード」、「改善前の状況」、「改善内容」、「改善後の効果」に分けて紹介しています。

東京海上ビジネスサポート株式会社大阪支社
③ 作業の細分化、手順書の活用(本文はP35)
得意な事を仕事に活かし、障害特性上、苦手な事もできるようにするための工夫

作業を一つひとつの工程に細分化し、業務フローを構築し、BOXにナンバリングをしたら、作業の進捗状況によって入れるBOXを分け、1日に作業する量を少数にする事で、集中力の継続・ヒスの負担につながっている。

空間認知が苦手な社員でも押印ができるように、お記号紙を作成した。紙の角に磁石を貼らせ、スタンプとお金を磁石の目印で取付けると、見本通りに押印が押印が苦手な社員も、作業が、自然につながっている。

応募事業所が工夫して作成したマニュアルや手順書、具体的な作業環境の整備などを、写真と図解で、わかりやすく紹介しています。

送付を希望される方は、下記までお問合せください。



このマニュアルは、発達障害者の雇用と職場定着の推進を目的として、発達障害の特性や、わかりやすい作業指示の出し方、コミュニケーション上の留意事項などの職場におけるノウハウについて、読みやすく理解しやすいコミック形式で、事例を紹介したものです。

コミック版5

障害者雇用マニュアル

発達障害者と働く

よく知ることから始まるともに働く環境づくりー



▶ 優先順位がわかるように指示を出す場面



▶ 感覚過敏への対応を解説

- ◎このコミックは、当機構ホームページでご覧いただけます。
(URL: http://www.jeed.or.jp/data/disability/employment/emp_ls_comic.html)
- ◎送付を希望される方は、下記までお問合せください。