

第2回視覚障害者雇用・就労支援連続講座  
プログラム および ご講演要旨

視覚障害者就労生涯学習支援センター

本日はご多忙のところ本講座にご参加いただきまして厚く御礼申し上げます。東京労働局、各ハローワークの皆様のご温かいご支援をいただきましたことを感謝申し上げます。

以下に本講座3日間のプログラムとご講演要旨をご案内いたします。

**プログラム：**

テーマ	業務開発・環境整備	新規採用事例	継続・長期就労事例
日付	3月5日(水)	3月6日(木)	3月7日(金)
13:00~ 13:50 技能発表	視覚障害者による音声 パソコン技能発表 新川友未氏 脇水哲郎氏 額賀孝子氏	視覚障害者による音声 パソコン技能発表 新川友未氏・曾我野匡弘氏 額賀孝子氏 脇水哲郎氏	視覚障害者による音声 パソコン技能発表 蜂谷由紀子氏 脇水哲郎氏 若月麻里氏
13:50~ 14:40 基調講演	『障害者雇用への取り組み』 ハローワーク飯田橋 遠藤和弘氏	『障害者雇用支援の取り組み』 東京経営者協会 畠山千蔭氏	『視覚障害者への支援』 静岡県立大学 石川 准氏
14:50~ 16:50 講演 と意見交換	(株)資生堂 小笠原さゆり氏 ラックホールディングス(株) 石山朋史氏 (株)アメディア 望月 優氏	東京ブラウス(株) 三好愛治氏 (株)パーソンズ 渡邊 隆氏 ブリテッシュ・アメリカン・タバコ・ジャパン(株) 縄野史隆氏	(株)丸井 大竹桃子氏 (株)ヤクルト本社中央研究所 濱里一明氏 横浜ゴム(株) 武山秀一氏

平成20年3月5日(水) 『職場開拓・環境整備』

企業の人事担当者ご自身も視覚に障害をお持ちであり、業務内容について可能性や難しさを理解して業務開発されているところから障害者雇用を考える。

**基調講演** 『障害者雇用への取り組み』

ハローワーク飯田橋 雇用指導官 遠藤和弘氏

ハローワークでは、障害者雇用促進法に基づく企業指導にあわせて、個々の企業に対するきめ細かな助言や支援、面接会やセミナーなどを行って障害者の雇用促進を図っている。視覚障害者については、ヘルスキーパーとしての雇用や各種の支援機器を用いた多様な職種への雇用に企業とともに取り組んでいる。

講演と意見交換

1. 『視覚障害者の職場定着と能力開発に向けて』

(株) 資生堂 人事部人権啓発グループ 小笠原さゆり氏

当社では、「本気で期待する」「必要な配慮はするが特別扱いはしない」「一生懸命働きたい情熱のある社員を積極的に応援する」ことを信念とし、職場環境の整備のみならず、入社時研修、1年目・2年目フォロー研修や年2回のキャリア面談等を通じた人材育成を図っている。

## 2. 『中途視覚障害者は会社で成果を出す』

ラックホールディングス(株) 人材開発部 石山朋史氏

全盲の私は大学生の新卒採用および経験者のキャリア採用を業務として行っています。具体的な仕事内容は、優秀な人材を採用することを目的に採用計画から選考手法、採用コンテンツの企画提案、実際の運用までの業務を遂行しています。当社では障害の有無に関係なく平等に企業の即戦力として働ける環境を提供しています。

## 3. 『活躍する視覚障害社員の条件』

(株)アメディア 取締役社長 望月 優氏

自分自身が経済的な自立をするために視覚障害者に既存の機器の使い方をサポートする事業を起した。現在はイメージスキャナと音声による読書器、インターネット活用支援製品の開発・販売等を行っている。会社経営・社員雇用にはしっかりとした財務管理や社員のモチベーションアップ等が重要である。

### 平成 20 年 3 月 6 日 (木) 『新規採用事例』

重度視覚障害者の新規採用について業務の洗い出し、サポート、課題を共有し、必要とする支援制度や技能講習について考える。

#### 基調講演 『障害者雇用支援の取り組み』

東京経営者協会 雇用相談室 畠山千蔭氏

経営の立場からの障害者雇用推進の意義と障害者雇用制度等に関する企業へのアドバイス、個別企業の状況に応じた相談（採用、定着、雇用管理、職域開発、特例子会社設立等）を行っており、障害者雇用の好事例及び障害者雇用に関する課題等について紹介する。

#### 講演と意見交換

##### 1. 『重度視覚障害者雇用事例』

東京ブラウス(株) 人事部 三好愛治氏

本年1月に重度視覚障害（全盲）を採用した。業務はExcelによる売掛金の集計である。画面読上げソフトを利用した技能発表会見学により就労の可能性を理解し採用を決断した。データ提供による作業訓練、配属先部署のIT化の促進、システム担当者の支援、社員への障害者雇用の周知などにより職場に定着しつつある。

##### 2. 『全盲者の採用にあたって 内定～実際の勤務開始までの道のり』

(株)パーソンズ 東京支社人事・労務セクションセクション 渡邊 隆氏

障害者採用活動の中で重度視覚障害（全盲）の方の採用を決定。勤務にあたってパソコンの使用は有効かつ必要と判断し、東京障害者職業センター多摩支所へ相談。担当可能業務の洗い出しを行うとともにOA研修を依頼。担当予定業務のダミーデータを使ってのエクセル・ワードの具体的な講習や、音声読上げソフトを使用し、ホームページ読上げ・アウトLOOKによるスケジュール管理方法の確認等、具体的な講習を実施した。

### 3. 『視覚障害者採用事例』

ブリテュッシュ・アメリカン・タバコ・ジャパン(株)

人事ラーニング&デベロップメントスーパーバイザー 縄野史隆氏

社内グループシステム Notes の音声化可能を知り、昨年4月に新卒・重度視覚障害者（全盲）の採用を決定した。採用後、ただちに東京障害者職業センターにOA講習について相談、Word、Excel、PPT、Notes等の研修、その後ビジネスマナー研修や英語研修を行い、現在は人事部で翻訳業務やデータエントリー作業などを担当している。

#### 平成20年3月7日（金） 『継続就労事例』

視覚障害者の長期就労、中途失明者の継続就労に向けて環境整備、能力の活用と業務開拓、処遇、評価、キャリアアップ等の課題について考える。

#### 基調講演 『障害者への支援 視覚障害者の就労とIT機器』

静岡県立大学 国際関係学部 教授 石川 准氏

障害者への支援とは何か、マーケットメカニズム（需要と供給の関係、価値付）を通して「配慮」を考える。また、障害者支援ソフトの解説を通して、見たときに直感的に理解しやすいように設計されているグラフィカルユーザーインターフェイスなどに視覚障害者が構造の理解や音声でどのように立ち向かっていくかを考える。

#### 講演と意見交換

##### 1. 『視覚障がい者の人事異動事例』

(株)丸井グループ 人材開発部 採用課 大竹桃子氏

丸井藤沢店の閉店に伴い、電話交換手として勤務していた社員を中野本社の人材派遣・教育部へ人事異動を行った。業務内容は、人材派遣登録希望者への面接日程の電話連絡等。OA講習による音声対応パソコンの操作能力の付与、歩行訓練士による通勤の安全確保、ガイド方法の周知、エレベータ等の点字表記や音声対応等、本社内の受入れ体制の構築を行った。

##### 2. 『視覚障害となった社員の継続就労事例』

(株)ヤクルト 本社中央研究所 附属分析センター 濱里一明氏

社員の失明後、パソコン関連支援機器の導入、誘導ブロックの設置、同僚社員へサポートの周知を行い復職の支援を行った。現在の主な業務はパソコンでできる研究論文・研究報告書へのキーワードの割付けである。業績評価法は他の社員と同じである。他の社員は自分の身に置き換えて考えるので彼への処遇は会社への信頼感につながっている。

##### 3. 『全盲者の長期就労とモチベーション』

横浜ゴム(株) 研究本部知的財産部知財法務グループ 武山秀一氏

全盲の女性の長期就労（育児休暇も取得）事例。オプタコン（触角読書機）を利用して特許のナンバーや内容、特許庁との応答を読み取り進行状況を調査、発明者や特許事務所と連絡をとる。最初の分類作業には同僚社員の支援が必要であるが、環境整備をすれば業務をこなす能力が発揮されると期待し、他の社員と同じ基準で評価できる様取り組んだ。