

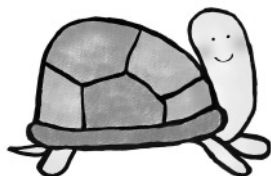
SSKU

特定非営利活動法人 タートル 情報誌

タートル 第51号

タートル相談担当の熊懷（くまだき）です。

全国の皆さまのお悩みやご相談など、電話でもメールでも対応いたしますので、ご連絡をお待ちしております！！



目 次

巻頭言 2

『新型コロナウイルスとタートルの相談活動～過去を振り返りながら今後の相談活動を考える～』 副理事長 工藤 正一

交流会特別寄稿 5

『視覚障害者が働き続けるための諸方策～平素の相談対応に学ぶ～』

タートル理事（相談担当） 熊懷 敬

職場で頑張っています 15

『こだわり過ぎるのはよくない』

会員 亀山 洋 氏

お知らせコーナー 17

編集後記 20

交流特別寄稿

「視覚障害者が働き続けるための諸方策 ～平素の相談対応に学ぶ～」

タートル理事（相談担当） 熊懷 敬（くまだき けい）

はじめに

実は私は3月の交流会で同趣旨の講演をする予定でしたが、新型コロナウイルス感染症問題の台頭で中止を余儀なくされました。そこで、その場でお話しする予定だった内容を取りまとめて情報誌に掲載、皆様に読んでいただくということになりました。自分の中途視覚障害者としての経験、タートルでの平素の相談対応等をふまえ、視覚障害者が働き続けるうえで参考になりそうな事項をまとめてみました。事情は人それぞれで、誠に多種多様であり、どこまでお役に立てるかどうかは甚だ疑問ですが、一つでも参考になることがあれば幸いです。また、今回は、主として事務的な業務に従事する人に焦点を当てておりますが、「あはき」やヘルスキーパーに従事している人にとっても、考え方など共通する部分はあると思います。併せてお含みいただければ幸いです。

1. 私が65歳まで働き続けられたわけ ～自己紹介を兼ねて～

私は、現在東京都板橋区在住、73歳、網膜色素変性症で身体障害者手帳は1種1級、ほぼ全盲の男性です。1970年に大学を卒業し、都市銀行に入行しました。営業店勤務等を経

て、入行後7年目に同銀行のグループ会社（シンクタンク）に出向、その後その会社に転籍し、その会社で65歳まで勤めました。

そこでの仕事は、銀行の顧客企業向けのビジネスセミナーの企画、運営でした。例えば、経営者・総務担当者向けの会社法に関するセミナーや、経理・財務担当者向けの資金繰りに関するセミナーなど、実に様々なセミナーを企画し、運営しました。1986年には男女雇用機会均等法が施行され、その実務対応セミナーを企画しましたが、人事・労務担当者の関心は高く、大きな会場への変更や、追加セミナーを何度も開催したことを記憶しています。

網膜色素変性症であることが判明したのは、丁度シンクタンクに出向した頃です（30歳頃）。当初は仕事にそれほど支障はなく、問題なくこなせていたのですが、40歳を越えたころから徐々に視力が低下し、身障者手帳3級を取得しました（上司には告知）。上司からは白杖を持つように指示されましたが、カバンに入れて持ち歩くだけ、仕事も見えるふりをして必死でこなしておりました。同僚との関係もギクシャクするなど、この頃が精神的には最もつらい時期だったように思います。

そんなとき（40歳台後半）、会社側から、「休職して訓練でも受けてはどうか」との話があり、銀行内の診療所の眼科主治医の助言

をもとに、上司と一緒に、所沢の国リハや都内の訓練施設を見学して回りました。訓練施設は、通勤の感覚や家族とのつながりを優先し、自宅から通所できる都内の施設を選びました（東京都失明者更生館→現・東京視覚障害者生活支援センター）。訓練施設の相談員の助言もあって、“休職”ではなく、“研修扱い”にしてもらい、期間も、会社側の当初の提案である2年間から9か月に短縮となりました。訓練中に身障者手帳を更新（1級）、障害年金も申請しました。また、訓練中に多くの仲間と出会い、情報をいただき、発足当初のタートルともつながりました。こうして、音声PCのスキルをマスターし、白杖を携えて原職に復帰したときには、訓練前のあせりや悩みからは解放され、ある程度吹っ切れていたように思います。

私の仕事である「セミナーの企画」という仕事は、講師を決めて、その講師と講義内容の細目を詰めていく作業です。幸いeメールが普及して来て、講師とのやり取りはほとんどeメールでできます。新しい講師との打ち合わせは、できるだけ来訪してもらい、社内の応接室で基本的な打ち合わせをし、あとはすべてeメールで行いました。セミナーは有料であり、多くの人に参加してもらえばそれだけ会社の業績に貢献できます。そのために、セミナーのテーマやキャッチコピー、講義内容の細目については、顧客である企業の担当者にとって興味あるものになるよう懸命に知恵を絞りました。幸いにも時宜を得たテーマにも恵まれ、私が企画したセミナーは多くの集客に恵まれ、会社にも充分貢献し続けることができました。

このように、仕事のコアな部分が、「これまでの自分の知識・経験を活かした構想力」＋「口頭でのプレゼンテーション」＋「音声

PCのスキル」で完結できたおかげで、私は、65歳まで勤務することができました。これに類する仕事は、社内研修、社内広報における文字情報の編集作業、経営企画、新商品のアイデア開発など、いろいろあるように思います。

2. 視覚障害をどう受け容れるか

よく、“障害の受容”という表現が使われますが、これはそんな生やさしいものではありません。私自身も受容できたのか、まだまだ自信がありません。相談を受けたある人は、3年間自宅に閉じこもり、一步も外に出なかったそうです。また、訓練中に施設を抜け出した人、通所の訓練を中座してしまったという人もいます。さらに、「自分は生きている価値がなくなった。このままでは家庭も破滅しそうだ」などと心境を語る人もいます。

このように“受容”はなかなか困難なことですが、不安の軽減や自信回復には、以下の5つのことが効果的のように感じています。

- ①支援機器や訓練施設等の情報収集
- ②同じような仲間との交流
- ③支援機器の体験、訓練
- ④白杖による歩行
- ⑤誰かを元気づける

の5つです。

タートルに相談していただければ、先ず、①と②が叶えられ、③と④については、お住いの住所や見え方等の事情に応じて、適切な訓練施設等をご紹介します。④の白杖による歩行については、まだまだ必要ないという向きも多いと思いますが、白杖を持つことによって、周囲の人の理解が得られやすくなり、暖かい声をかけてもらえるようにもなります。そうしているうちに、感謝の気持ちが

大きくなり、それと反比例して、自分の心の中の、視覚障害を拒んでいる部分が小さくなっていくように思います。

⑤については、「自分が元気になりたければ、誰かを励まし元気づけることだ」という名言があるそうです。タートルの会合に初めて参加した人から、「タートルではなぜ、あんなに皆さんが元気なのだろう」とよく言われます。それはお互いに情報交換しあうことで、元気をあげたりもらったりしているからとも言えそうです。懸命に皆様からの相談を受けている私が、元気を一番もらっているのかも知れません。

話がそれましたが、誰かの役に立つように努める、それも受容が進むための重要な一策と考える次第です。

3. 職場に視覚障害をどう告知し折衝するか

「目の疾患を勤務先にどこまで告知すべきか」についての相談も多く寄せられます。以下の4つのケースで考えてみます。

ケース1：目に疾患はあるが、身障者手帳に該当せず、仕事にも支障がない場合

無事に仕事をこなせているようであれば、敢えて勤務先に告知する必要はないと思われます。

ケース2：身障者手帳の取得は難しいが、仕事に支障がある場合

主治医に診断書を書いてもらい、一定の配慮を要望することになります。診断書にもそのような文言を織り込んでもらえば一段と効果的です。障害者雇用促進法第2条では、障害

者の定義について、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。」と定められています。身障者手帳を取得できなくても、この条文に該当すれば、障害者として、同法が定める障害者としての保護や権利（障害を理由とする差別の禁止、合理的配慮措置の提供義務）が適用されることとなります。いきなり法律を持ち出すということではなく、法的知識をふまえ、自信を持って勤務先との折衝に当たって欲しいという趣旨です。

ケース3：身障者手帳に該当または取得したが、仕事に支障がない場合

これはなかなか難しいケースです。本当に支障がないのであれば、敢えて、身障者手帳を提示して“障害者”というレッテルを貼られたくないという人もいるでしょう。ご本人の気持ち次第ということになるのでしょうか。ただ、少しでも支障があるようであれば、手帳を提示して、ケース2で述べた合理的配慮を得ながら就労を続ける方が、気分的にも楽になるケースもあります。民間の雇用主にとっては、障害者雇用納付金制度上は、障害者一人につき60万円@1年間（1、2級の人2人分＝120万円）の納付金を免れるメリットもあることを勘案することも必要でしょう。

ケース4：身障者手帳に該当または取得し、仕事にも支障がある場合

これは、ケース3の後半で述べたように、身障者手帳を提示し、合理的配慮を受けながら就労を継続するのが王道であり得策でもある

と思います。手帳を提示したら、処遇が下がるのではないかと、昇格できなくなるのではないかと心配する人が多いのですが、障害を理由とする不利益な扱いは、ケース2で述べたように、法律で禁止されています。平成28年4月に法律が施行されて3年が経過し、雇用主にもこの法律の内容が徐々にではありますが浸透しつつあるように思います。とはいえ、勤務先に視覚障害者がいない場合など、勤務先側もどうしたらよいかわからず、当惑することもあります。勤務先の理解を深め、後輩の視覚障害者のために道を拓くつもりで交渉に当たられるようお願いしています。

勤務先の理解が得られそうにない場合には、ケース2で述べた、眼科主治医の情報提供書が功を奏するケースがあります。主治医にお願いして、自分の希望をしっかりと伝え、勤務先の産業医または人事担当者宛に、情報提供書の作成を依頼することになります。

4. ロービジョンの段階：自分に合った補助具を選ぶ

個人差はあろうかと思いますが、少しでも視力が残っていれば、それを最大限に活かすための補助具や工夫によって見え方が楽になったり、仕事の効率が上がったりすることが考えられます。ここでは、主な補助具や工夫について検討します。

(1) 主な補助具

①遮光メガネ

特定の波長の光のみを遮断して、まぶしさを軽減するために開発された医療用メガネです。眼科に見本があればそこで試せますし、大手のメガネ店で自分が見やすいものを選ぶこともできます。一定の要件を満たせば、補

装具として自治体から助成を受けられますので、居住地市区町村の福祉課または福祉事務所で相談されることをお勧めします。室内用（PC等の業務用）と室外用の2種類を使い分けると効果的な場合があります（この2種類に対して助成を認める自治体もあると聞いています）。

②タイポスコープ

光を反射しない黒い紙を切り抜いたプレートで、活字を読みやすくするものです。牛乳パックのような固い紙に、黒い紙を貼って、自分が仕事で読んだり、書いたりする書類の文字の大きさや行の幅・長さ等に合わせてくり抜いて作ります。

③拡大読書器・ルーペ

対象物を拡大して見えやすく（書きやすく）するもので、その人に適合する倍率のものを選定することが必要です。拡大読書器を職場で導入してもらう際には、雇用主に対する助成制度があります（後述）。自分で購入する場合も、一定の要件を満たせば、日常生活用具としての助成を受けられますので、居住地市区町村の福祉課または福祉事務所で相談されるようお願いします。

④単眼鏡

ロービジョンの人が遠くの物を見る道具で、望遠鏡のようにして使います。

⑤マイナスルーペ

携帯用の凹面レンズで、小さくなりますが視野は広がります。中心部分の視野が残っている人は、先ず全体を把握するのに役立ちます。

(2) タブレット端末・スマホ

iPadやiPhone等のタブレット端末やスマートフォンもロービジョンに役立つ機能が数多くあると聞いています。それ自体が持つ文

字の拡大や白黒反転機能をはじめ、カメラ機能を使えば、拡大読書器やマイナスルーペ等と同じ役割を果たしてくれるそうです。ロービジョンの人の間では、画面が大きい iPad が多く利用されているようです。

(3) その他の工夫

①パソコン自体に標準装備されている、文字の拡大機能や白黒反転もしくはコントラストを上げる機能等を活用している人も多いと聞いています。あるロービジョンの人は、これらの機能だけで随分助かったという人もいました。

②視野の中で、自分の見える箇所を見つけ、そこを使って見るように、上手に眼球を動かすことも効果的です。すでに、自分なりに知らず知らずのうちにその技術を身に付けている人も多いと思いますが、そのための訓練もあります（偏心固視訓練）。

5. 音声に頼る段階：PC 情報、墨字情報の音声化

ロービジョンの人でも、自分の視力だけでは疲れるし、能率がわるくなった、さらに、頼れる視力がほとんどなくなってしまったという人は、PC 情報や墨字の情報を音声化して、上述のロービジョン支援機器と併用したり、全面的に音声＝聴力に頼って仕事をしたりするということになります。

(1) PC 情報の音声化

仕事では、やはりパソコンでの業務が主流でもあり、まずは PC 情報の音声化について検討します。スクリーンリーダー（画面読上げソフト）を通常の PC にインストールして、その操作方法の訓練を受けて利用します。

代表的なスクリーンリーダーとしては、従来から市販されている「PC-talker」や「Jaws」等があり、フリーソフトで開発・改善が進んでいる「NVDA」も注目されています。

各スクリーンリーダーにはそれぞれ特徴があるので、導入する際には、自分の職場のシステムにはどれが相性がよいか（特に職場独自で構築されたグループウェア等が、音声になるか、ならないか）をシステム担当者に、お試し版等により、事前に検証してもらうとよいでしょう。最近では、PC-talker と Jaws（または NVDA）の双方を併用して、場面に応じて使い分けしているという人も増えているようです。

なお、最近の Windows PC に標準装備されている「ナレーター」も徐々に改善が進んでおり、場面によっては使っているという声も耳にしますが、業務上本格的に活用するにはまだまだと聞いています。

(2) 墨字情報の音声化

ペーパーレス化が進んでいるとはいえ、まだまだ紙の資料が多い職場も少なくありません。これらを音声で読むには、一般的には、OCR ソフトを PC にインストールして複合機等のスキャナで読む方法が多く用いられています。OCR は一般向けのものにも利用可能なソフトもありますが、視覚障害者用に開発されたソフトが便利です。私は、PC-talker の姉妹ソフトである、「MyRead7」を使っています。

最近では拡大読書器に読み上げ機能を持たせたものや、既に述べた「iPad」や「iPhone」のカメラ機能を利用して読み上げるアプリ等があります。さらに、今は価格が高額ながらも、目の前にかざせば読み上げてくれるメガ

ネ型のウェアラブル端末も開発、販売されています。

他方、墨字情報の音声化はあまり効率がよくないこともあり、職場においては、会議の資料その他をできる限り電子データで送信してもらうように折衝することも必要になって来ます。

（3）助成金・無料貸し出し制度の活用

前項で述べた拡大読書器を含め、スクリーンリーダーや OCR ソフトについては、職場で導入してもらう際には、雇用主に対する助成金や無料の貸し出し制度があります。問い合わせ先は以下の通りです。

①助成金：高齢・障害・求職者雇用支援機構 助成金担当（電話03-5638-2284）

②無料貸出制度：中央障害者雇用情報センター 正田さん（電話03-5638-2792）

また、個人で購入する場合には、日常生活用具としての助成を受けられる場合があります。詳細は居住地市区町村の福祉課または福祉事務所に問い合わせてください。

6. 音声 PC 訓練の種類と施設の選び方

上で述べたスクリーンリーダーを使いこなすには、それなりの訓練が必要になります。PC の画面を見ないで、マウスも操作しないで、すべてを音声で聴きながら、キーボードから操作することになります。それを効率よく行うには、キーボードを見ないで必要なキーを叩ける、タッチタイピング技術の修得が、先ず必要になります。そして、従来マウスでやっていたすべてのコマンドを、キーボードから出すにはどのキーとどのキーを押せばよいか等のスキルをマスターしなければなりません。

せん。この操作はスクリーンリーダーによって、多少異なっています。これらを修得するための訓練の種類・施設は以下の通りです。

（1）訓練の2つの系統

音声 PC の訓練には、主として、2つの系統があります。1つは福祉系で障害者総合支援法に基づく訓練です。原則1割の自己負担（上限あり）が発生します。申し込み窓口は居住地市区町村の福祉課または福祉事務所です。福祉系の訓練内容は、生活の自立をめざす機能訓練（自立訓練）と、就労をめざす就労移行支援訓練（職業訓練）の2つに大別されます。

もう1つは、労働系で、職業能力開発促進法に基づく訓練です。訓練費用は無料（コースによっては手当が支給される訓練もある）です。申し込み窓口は、ハローワークが主で、障害者職業能力開発校から委託を受けた団体の場合もあります。労働系の訓練内容は、仕事で使えることをめざす職業訓練が主となります。

この2つの系統のほかに、都道府県等の自治体や団体が独自に行っている訓練もあります。多くの場合、訓練内容は自立訓練に近い基本的な内容で、費用は無料、申し込み窓口は直接その訓練施設または団体となることが多いようです（多種多様ですので、本稿では説明を省略します）。

（2）働きながら受けられる訓練

①現在就労中の人にお勧めしたいのが、労働系の「在職者訓練」です。文字通り、働きながら、現在の仕事を続けるために必要なスキルに応じて、オーダーメイドのカリキュラムを編成して受講する職業訓練です。訓練施設は、国立職業リハビリテーションセンター

（埼玉県）、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（岡山県）、視覚障害者就労生涯学習支援センター（東京都）、NPO 法人 SPAN（東京都）、NPO 法人トライアングル西千葉（千葉県）、名古屋盲人情報文化センター（愛知県）、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（大阪府）等があります。

②福祉系の「機能訓練（自立訓練）」も働きながら受けられますが、訓練内容は基本的には歩行訓練や音声 PC の基本等の生活訓練です。音声 PC を仕事で使えるようになるには、さらにどこかで職業訓練を受ける必要が出てきます。但し、職業訓練施設が少ないこともあり、自立訓練施設でも、受講生の事情に応じて、音声 PC のスキルを結構高度なところまでやってくれる施設もあるようです。

また、現状では、雇用保険の被保険者ではない公務員は、①の在職者訓練は受けられないとされており、②を受けて音声 PC 訓練のウエイトを高めてもらう方法が考えられます。

自立訓練の訓練施設は、国立障害者リハビリテーションセンター（埼玉県）、その支局である、函館、神戸、福岡の各視力障害センター、埼玉県総合リハビリテーションセンター（埼玉県）、東京視覚障害者生活支援センター（東京都）、日本点字図書館（東京都）、七沢自立支援ホーム（神奈川県）、名古屋市総合リハビリテーションセンター（愛知県）、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（大阪府）等があります。

（3）休職者または、就活中の人を受けられる訓練

上で述べた在職者訓練は、休職中の人でも受けられ、機能訓練（自立訓練）は、休職中や就活中の人でも受けられます。ここでは、

休職中または、就活中でないと受けられない訓練について採り上げます。

①福祉系の就労移行支援訓練（職業訓練）

この訓練は、受給者証を発行する自治体によって多少の差はあるようですが、原則、現在離職しているか、休職者が受講対象とされています。訓練施設は、日本視覚障害者職能開発センター（東京都）、東京視覚障害者生活支援センター（東京都）、名古屋市総合リハビリテーションセンター（愛知県）、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（大阪府）等が行っています。訓練期間や開始時期等は、本人の希望も勘案されますが、各訓練期間によって異なっていますので、直接問い合わせてください。

②労働系の3か月～1年以上の職業訓練

短期（3か月）の講座は、例えば関東近辺では、視覚障害者就労生涯学習支援センター（東京都）、トライアングル西千葉（千葉県）等が管轄の障害者職業能力開発校の委託を受けて行っています。

1年以上の長期コースは、国立職業リハビリテーションセンター（埼玉県）、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（岡山県）、日本視覚障害者職能開発センター（東京都）、日本ライトハウス（大阪府）等をはじめ、障害者職業能力開発校でも行っているところがあります（宮城県、神奈川県、大阪府、広島県、福岡県の職業能力開発校が視覚障害者に対応）。

長期のコースについては、訓練手当が支給されることが多く、定員より応募人員が多いこともあり、学力試験や面接試験に合格することが求められています。

※これまで述べた各訓練施設の詳細について

は、タートルホームページの関連リンクでご確認ください。

<http://www.turtle.gr.jp/i05-link.html>

（4）身近な訓練施設の活用

最近では、各都道府県、あるいは市区町村独自、またはその地域の団体が、例えば歩行訓練や音声 PC の基本を教えてくれるケースも増えています。居住地市区町村の福祉課または福祉事務所、社会福祉協議会等に相談してみることをお勧めします。

（5）自分に合った訓練施設を選ぶ

訓練施設の選定に当たっては、例えば、自分が受けたい訓練の内容は何か、休職をしたくないのか、してもよいのか、その場合の期間はどれくらいなのか、職場に合ったスクリーンリーダーは何かというような視点から、ある程度の目安を付けて、自分に合いそうな施設をリストアップし、相談員の説明を受け、訓練風景等を見学したりして、その訓練施設の雰囲気や特徴を自分の肌で感じとることが必要です。もっとも、居住地によっては、訓練施設がほとんどなく、近くの施設を選ばざるを得ないという事情もあります。その場合には、その訓練施設の相談員とよく相談し、自分の希望ができる限り叶えられるよう、訓練内容等の詰めを行うとよいでしょう。

7. 障害者職業センターやジョブコーチの活用 ～訓練成果を活かし職場定着をめざすために～

（1）地域障害者職業センターの役割と活用

各都道府県には、必ず1箇所以上の障害者職業センターが設置されており、例えば、東京都では、東京障害者職業センター、神奈川

県では、神奈川障害者職業センターが設置されています。

就労継続の視点からの障害者職業センターの役割は、大きく分けて、①雇用主と視覚障害当事者本人の間に立って、障害者ができそうな職務を切り出してくれること、②ジョブコーチを派遣し、職場での業務を円滑に遂行できるようサポートしてくれることの2つです。

障害者職業センターは、当事者からの相談も受けてはくれますが、職場を訪問して上記のような役割を果たしてもらうには、上司等を巻き込んで、相談しながら進めることが肝要です。

（2）職務の切り出し

視覚障害が進行して来ると、これまでの業務を円滑に遂行できなくなることは少なくありません。それを、音声 PC 等で補える場合には問題ないのですが、音声 PC スキル等をマスターしても、これまでの業務遂行が難しい場合もあります（例えば、外勤の営業業務等）。

そして雇用主側も本人も、どんな仕事ならやれるか、職場にも貢献し、本人もやりがいがある仕事は何か等と検討を迫られることになります。その結果、雇用主側から、「いろいろ探したのだが、残念ながらやってもらえる仕事がない」という結論が出ることも少なくありません。そのようなときが職業センターの出番です。公的専門機関として、本人がやれそうな仕事で職場にも貢献できそうな仕事を探索し、必要に応じて職務を再編成し、切り出しをやってもらうことになります。

「やれる仕事」で行き詰まったら、障害者職業センターへの相談をお勧めします。もちろん、当初から障害者職業センターに相談しな

がら進められれば、それに越したことはありません。

（3）ジョブコーチの派遣

音声 PC が、職場ではうまく動作しないということもよくある話です。このような場合には、視覚障害者のシステム環境に精通したジョブコーチを職場に派遣してもらい、音声化できるような工夫、必要に応じてシステムや職務の調整等を助言してもらうことになります。せっかく受けた訓練を実りあるものにして、働き続けるために、ジョブコーチの活用をお勧めします。

なお、公務員は、障害者職業センター、ジョブコーチのサービスが受けられません。各都道府県の労働局職業対策課障害者雇用担当にお問い合わせください。

8. 転職・再就職の道もある

ここまで、現在の職場での就労継続を念頭に書いて来ましたが、視力の低下でカベに当たったときの打開策として、他の会社等への転職または再就職の道があります。退職時には、次の職場が決まっている場合を転職と呼び、一旦退職し、就職活動を経て新しい職場に就職する場合を再就職と呼んで区別しています。

ターゲットでは、視覚障害者が一旦退職して再就職となると、採用環境がなかなか厳しいこともあり、まずは現在の職場で何とか就労継続できないかを検討し助言するようにしています。

しかし、①今の職場ではどうしてもできる仕事が見つからない（あってもやりがいがない仕事）、②いろいろ要望したが、職場の合理的配慮が得られない、③職場の風土や人間

関係等にどうしてもなじめない、その他の理由から、転職、再就職の道を助言することもあります。その事情、経緯は、それぞれ人によってさまざまです。在職中から就職活動をして転職する人もたまにはいますが、多くは、一旦退職し、必要に応じて、すでに述べたような訓練を受けて、就職活動を経て再就職するというパターンです。

再就職のための就職活動に当たっては、決してあせらず、かつ、粘り強い活動が求められます。自分に合う職場かどうか、本当に心のこもった配慮をしてくれる職場かどうかを見極めることが必要です。

冒頭で述べたように、視覚障害者の再就職、それも中・高齢者となるとなかなか厳しいものがあります。処遇が下がったり、自分に合わない職場だったり、リスクも少なくありません。できれば今の職場を退職する前に、一度ターゲットに相談されるようお勧めします。

9. 事例に学ぶ、働き続けるためのポイント

（1）働き続けたいという意欲

いくつかの成功事例を振り返ると、共通しているのは先ず、「働き続けたい」という意欲です。もちろん、その意欲が具体的行動に結びつくまでにはかなりの個人差があり、人によっては3年間かかった人もいます。でも、この働きたい、復職したいという意欲があったからこそ、しかるべき訓練を受けて復職することができました。本人がその気になりさえすれば、働き続けられる支援機器や制度が整えられていることを銘記しましょう。

（2）自助努力を忘れない

雇用主に合理的配慮義務があるから、私達

は何もしなくてもよいということでは決してありません。支援機器の装備・訓練は、雇用主の合理的配慮で手配してもらうにしても、さらに求められるのは、本人の懸命の努力です。効率を上げ、健常者と肩を並べて仕事をこなすには、例えば音声 PC にしても相当のスピードと正確さが求められます。できれば自宅に訓練中の音声 PC と同様の環境を整え、日夜練習し、日商 PC 検定 3 級→2 級等の資格取得をめざしたいものです。白杖での歩行訓練においても、とくに通勤経路については、念入りに訓練してもらい、体が覚えるまで練習します。さらに、一歩進めて自己啓発も欠かせません。タートルの仲間の中には、産業カウンセラーやキャリアコンサルタント、社会保険労務士等の資格保有者が少なくありません。

このように、働き続けるためには、本人の自助努力と雇用主の合理的配慮の車の両輪が不可欠です。

(3) 良好な人間関係を保ち、応援者を増やす

私達は、音声 PC を駆使できたとしても、様々な雑務を含めて、すべての仕事を自力で遂行することはほとんど不可能です。周囲の人達の、ちょっとした支援やサポートが欠かせません。平素からの、良好な人間関係づくりを心掛けるようにしましょう。

そのための基本は、第1には、身近な上司や同僚を信頼することだと思います。こちらが不信感を抱いていると、その気持ちは相手にも伝わります。私達は、障害を理解してもらえない等のことから、ともすれば不信感に捕らわれがちです。ある人と、確固たる信頼関係を築くには、まずは相手を信頼することから始めましょう。

第2は、感謝の気持ちを忘れない→「ありがとう」の言葉を忘れないということだと思います。私達は多くの親切を受けるうちに、いつの間にか、感謝の気持ちを忘れ、それを言葉にするのも忘れがちになります。常に初心に戻り、感謝の気持ちを再認識しましょう。このように、信頼と感謝の気持ちをベースに、平素のコミュニケーションでは、必須の“かきくけこ”一か（感謝）、き（聞き上手）、く（口は禍のもと）、け（謙虚・素直）、こ（声を出す、肯定〔プラス〕志向）を心掛けましょう。（タートル25号の巻頭言参照 <http://www.turtle.gr.jp/joho025.html#1>）

結び ～趣味や運動で人生を楽しもう～

趣味や運動、仲間との交流で心身の健康を保ち、人生を楽しく充実したものにしましょう。運動では、マラソン、ダイビング、ヨット、水泳、サッカー、趣味では、コーラス、カラオケ、楽器の演奏、読書（サピエ）など、タートルスタッフも多くの人が楽しんでいます。そして、タートルの交流会やサロンをはじめ、各団体が主催するイベント等にも積極的に参加し、支援者や同じような仲間と交流することで、相互に士気が高まり、明日への活力にもつながることと思います。それが、職場での、明るく、前向きな姿勢にも反映され、良好な人間関係づくり、業務の円滑な遂行、ひいては本稿のテーマである、“永く働き続けること”にもつながるものと信じます。皆さん、人生を楽しみましょう！