

京都市主催 平成 28 年度第 9 回企業向け人権啓発講座(中小企業庁委託事業)

日時 平成 29 年 1 月 26 日(木)14:00~16:00

場所 ウィングス京都イベントホール(2 階)

テーマ 障害に対する理解を深め,合理的配慮の実践を!

~障害者差別解消法が施行されて~

第 1 部 講演『「見えない世界」で生きること』 松永 信也(京都府視覚障害者協会副会長)

今,御紹介にありましたように,私は,40歳で見えなくなりました。私にとって,目が見えないとは,目の前が全部灰色の状態です。目を開けても閉じても,何にも変化がない。

目が見えていた頃は,目を閉じたら暗く感じたので,目が見えない人は目の前が真っ暗なのかと思っていましたが,いざ自分になってみたら,灰色一色なんです。

視覚障害の友達にも,「目の前どんな感じや。」と聞きますと,白とか灰色と答える人が結構多いです。これは,なぜかと考えた時,おそらく見えている人が,目を閉じて「暗い」と感じられるのは,「明るい」が分かるからだと思います。「明るい」が分からなくなったら,「暗い」も分からないわけです。ただ,もう20年経ったから慣れました。

私は,今年60歳で,鹿児島県出身ですが,子どものころは,白い杖を持っている人を外で見かけたことはありませんでした。

大学時代から京都に来て,白い杖を使って外を歩いている人を見ました。また,全国規模の調査に関わって他都市の状況も見ますが,おそらく,白い杖を使って歩いている人が,日本で一番多いのは京都だと思います。京都の自慢にしたらいいと思うくらいです。これは,ライトハウスがあることも大きいと思います。視覚障害者を総合的に支援する施設は,日本にはまだ少ないですが,それが京都にはあります。

また,歴史的にも視覚障害でご活躍されている方も多く,以前,同志社大学に講演に行ったとき,大河ドラマ「八重の桜」の八重さんのお葬式をされた場所を御案内いただきましたが,八重さんのお兄さんは,中途失明の方で,京都府商工会議所の会頭を務め,今の同志社大学の設立にも尽力された方です。ライトハウスを創設されたのも全盲の鳥居篤次郎さんで,京都市の名誉市民でもあります。

今,全国視覚障害者協会の会長をなさっている全盲で初めて弁護士になられた竹下義樹さんも京都の方です。

京都は,そういう意味では視覚障害には縁があるのかと思いますが,元々古い歴史があり,色々な文化を受け止める力を持っているのだと思います。

私は,その京都で暮らしていて,福祉の仕事に就きたいと思い,大学では児童福祉を勉強して,児童支援施設で働きました。ところが,視力がどんどん,どんどん悪くなって,結局,仕事を続けられなくなって辞めたという経過です。

正直、今のように視覚に障害のある状態になったとき、「もう仕事はできない。」と自分でそう思っていました。

私は、専門学校や大学に講義に行く機会があります。講義の中で、学生に対して、「日本には、一定規模以上の企業は障害者を雇用しなさいという法律がありますが、あなたたちが、その企業の人事で働いていると仮定して、障害者を1人雇わなければいけないということで、1人募集したら、目が見えない人、耳が聞こえない人、歩けない人、知的障害の人、精神障害の人、内部障害の人が来たとしたら、どの人を雇いますか」というアンケートをします。ちなみに、全く同じ年齢、同じ居住地、能力もほとんど同じだとしたら、どの人を雇いますか。

視覚障害は選ばれません。知的障害の方も同じぐらい選ばれませんが。

学生にこの人たちを選ばない理由を聞くと、「仕事は無理やと思う」と答えます。

これは、学生たちがというよりも、社会の認識がそうなんだろうと思います。

その社会も障害者差別解消法が施行され、職場においては、障害者雇用促進法が改定されて、本当に喜んでいきます。状況が少しずつ整ってきているという状態だと思います。

ただ、現実には差別を解消していくには、まずは、障害についての正しい理解も必要だと思います。

例えば、視覚障害というと、ほとんどの人が、目が見えへんと思っているのではないのでしょうか。町の中で白い杖を使っている人を見たとき、目が見えない人だと思いませんか。

視覚障害者は、現在34万人います。そのうち、全盲は3万人くらいだと言われています。

「目が見えない」という人は、視覚障害者の10分の1です。あとは「見えにくい」人です。

ちなみに、「見えにくい」とはどんな感じかということ、皆さんの中にも視力が悪く、眼鏡やコンタクトを使用している人がいるかと思いますが、眼鏡等を使用しても、ぼやっとしか見えないという方もおられれば、見える広さ、つまり視野が極端に狭く、真ん中だけしか見えていないという方もいます。サランラップの芯で向こうを見ている感じです。わかりますか。通じたという人、手を叩いてください。(拍手)

そういった人は、白い杖を持って歩いています。時々立ち止まって、スマホを見ることもあります。真ん中は、見えているわけですから。ですが、そういった方を見て、「あの人は、杖を持っているのに、本当は見えている」と判断する方も多いと思います。実際は、真ん中しか見えていない状態ですから、杖を持って歩かないと人や物とぶつかります。杖がないと周りの状況が理解できず、非常に危険なんです。

あるいは、真ん中だけが見えないという方もおられます。真ん中だけが見えない方は、移動は結構上手です。しかし、真ん中が見えないから、その方に、どんな書類を渡しても文字は読めません。

つまり、障害とはどんな状態を指すのか。目が悪いとはどういう状況なのか。同じ視覚障害でも、人によって色々な見え方、見えにくさ、あるいは「見えない」があるというこ

とです。

ちなみに、僕が目が見えている頃、白い杖の人を見かけたときに、「お気の毒に。」「かわいそう。」「目が見えへんかったら、つらいやろう。」「頑張っしてほしいな。」とっていました。

そういう人を見かけた時、「声掛けようかなあ。」「手伝った方がええのかなあ。」と思ったこともあります。でも、なんて声掛けていいか分からないし、周りの人も動かない。手伝い方も分からないので、結局、白い杖の人が前から歩いてきたら、よけてあげてた。それぐらいです。差別はしてなかったけど、区別はしていました。自分とは違う人という風に。次に、その誤解も解いておきたいと思います。

昨年、日本の国で、視覚障害になった原因で多かったのは何かというと。緑内障、糖尿病網膜症、あるいは加齢黄斑変性、網膜色素変性症などです。加齢黄斑変性は、加齢により網膜の中心部である黄斑に障害が生じる病気ですが、高齢化に伴いどんどん増えていきます。つまり、今、元気で頑張っって普通に働いてる皆さんが、10年先は分からないということです。今は他人事かもしれませんが、可能性はあるわけです。統計的にもそれが示されています。

それ以外は、交通事故もあります。交通事故で目がなくなった人もいます。代わりに、偽物の目を入れるわけです。それ聞いたときに、さすがにつらいなと思い、色々聞きましたが、その人は「大丈夫。平気ですよ。慣れたらどうもない。でも、朝入れて、寝るときに取らんなんののですわ。」と答えました。人は、慣れたらそうやって対応していくんだなと思いました。

人が障害者になる原因は、病気かけがです。生まれつきの人は、母親のお腹の中にいたとき病気になった、けがになった、実はそれだけのことでし、もっと言えば、誰もなりたくないです。

大切なことは、そうなったときに、「目が見えへん人は、仕事は無理やろう。」と考えてしまいますが、それは、一口に障害者とか、障害者雇用について、一括りにして考えても答えは出ません。その人その人の置かれている環境の下、現実になんのかという答えは、それぞれの障害特性というのをきちっと理解しなかったら、先へは進めません。

その中で視覚障害について話しますと、視覚障害は情報障害と言われます。人は五感から情報を得ますが、その80パーセントが視覚からだそうです。

それが無い状態で人間が社会に関わるときに、大きな問題となってくるのは何か。

一つは、文字をどう扱うかです。もう一つは移動です。

文字について言うと、「視覚障害者＝点字」と、よく言われます。皆さんもそう思っていないですか。これも我が事で考えたら分かりやすいです。今、日本の国で視覚障害になるのは、ほとんど中高年です。皆さんが中高年で視覚障害になって、そこから点字を覚えようと思って覚えられるかということ、困難な作業だと思います。ちなみに、点字が読めるのは1割ぐらいだと言われています。ですから、「視覚障害者＝点字」というのも誤った認識と言

えるのではないのでしょうか。視覚障害の人の中には、たまに点字をする人がいるという感覚です。私は、点字が読めますので、エレベーターに1人で乗って、希望の階に行けます。階のボタンの所に点字が書いてあるから押せるんです。また、色々な会議に出席した時、資料を点字で置いてくれると、目が見える人と一緒に参加できます。ありがたいです。

次に移動については、見えにくい方の中には、杖を持たずに歩いている人もいます。私と同じように白い杖で歩いている人もいます。さらには、盲導犬と一緒に歩いている人もいます。

盲導犬は数が少なく、京都府の視覚障害者が1万1000人程度ですが、盲導犬を使っている人は、そのうち20人ぐらいだったと思います。

盲導犬の育成の財源は寄付が主です。お店に寄付のための箱が置いてあるのを見たことがあると思いますが、寄付をいただくことで、盲導犬が1頭ずつ増えていくわけです。

白い杖も便利です。全盲の僕は、杖を突いて前を確かめながら歩くわけです。ですから、今日の舞台は段差があるのが分かりますから、落ちません。

ライトハウスで1年間歩行等の訓練を受けました。最初はまっすぐ歩く練習。階段を上り下りする練習。横断歩道を渡る練習。バスに乗る練習。電車に乗る練習。全部頑張って練習して、今はほとんど1人で動いています。ですから杖を使って、家からバス停まで行けます。バス停は、点字ブロックがあるので、どこにあるか分かります。

一方で、目が見えないので、しょっちゅう迷子にもなります。当たり前です。そのときは、足音に向かって「バス停を教えてください。」と声を出します。

最初は、目が見えているころみたいに、「すみません、すみません。」と声を掛けていましたが、「すみません。」と言っても、人はなかなか止まりません。「バス停を教えてください。」と言ったほうがずっと止まってくれます。おそらく、何に困っているかがきちっと伝わるからだだと思います。教えてもらった後、「ありがとうございました。」と言って、いつもポケットに入れている「ありがとうカード」を渡します。そこには、自分が目が見えてくるころはできなかった「助ける」、「お手伝い」を、目が見えなくなって自分がやってもらったら、本当にありがたいから、また、白い杖を使っている人や盲導犬と一緒にいる人を見たら、同じように手伝ってくださいといったことが書いてあります。このことは、正月明けの京都新聞にも、大きく掲載されました。

助けてもらおうと、本当にそれぐらいうれしいわけです。なんぼ頑張っても、自分一人では解決できないことがありますから。目が見えないというのは、そういうことです。

障害のある方と一緒に働くなら、まず特性を知ることが大事です。例えば、視覚障害があつて、この人はこういうことに困っていて、こういうことをサポートしていくことで一緒に働くことができるということと一緒に考える。法律では、「合理的配慮」と言われています。例えば、文書を紙で回覧されても分かりませんので、パソコンでデータを送ってもらおうと分かります。

パソコンといっても、私には、ここに画面があつて、ここにキーボードがあるということしか分かりません。マウスは使えません。操作は、キーボードのみです。そして、画面

の字を音に換えるというソフトを入れて、キーボードの「F」と「J」には、どのパソコンにも印が付いていて、どこに何の文字があるか分かるようになっています。

例えば、「マツナガ」と書こうと思ったら、Mを押すと、パソコンが「エム」。次にAを押すと「マ」。Tを押したら「ティー」。Uを押したら「ツ」と音声流れます。耳で「マツナガ」と書いて、漢字に直そうと思ってスペースキーを押すと、「松の木の『松』」、「永久の『永』」とパソコンから音声流れます。便利です。

そういった方法で、普通にメールのやり取り、大学の試験、本の原稿作成などを行っています。

障害者はかわいそうかどうか。

私は35歳の頃、目の前が霧が掛かったみたいになってきました。最初は目をこすったり、目薬をさしたりしましたが、眼医者さんに診てもらったら、もう1～2年で見えなくなると言われました。でも「はい、そうですか。」とは言えず、そのまま仕事を続けました。

ところが1年ぐらいたった頃、その霧が雲みたいになってきて、とうとう雲の向こうに見えていた画像が、ある日、ぐにゃとゆがみだしました。それから歩けなくなりました。本当に、怖くて。その頃は、サングラスもしてませんし、もちろん杖も持っていません。怖くて、前に足が出ないんです。そして、その日に退職願を書きました。

それから1年ぐらいは、もう情けないくらい落ち込みました。「悲しい」「苦しい」「つらい」「むかつく」全部思いました。毎日。そして、たまにこう思いました。「こんなん生きててもしょうないで」と。

実は、私の友達に聞いても、みんな同じことを言います。「悲しかった、つらかった、苦しかった、むかついた。死のうかと思った。」現実はどうか。ほとんどの方が生きてます。

延々と苦しんで、最後は「もうええわ。」と諦められるんです、人って。障害の有無にかかわらず、皆さんもきっと、生きている一生の間には、何回か、思うことがありますよね。そのとき人は、じっと耐えて、諦められるんですね。諦めるというのは、人間の持っている力の一つかもしれない。受け止めるということです、きっと。

諦めたとき初めて、僕は何を思ったかという、「もう一回、1人で外を歩きたい。」そしてライトハウスに行きました。ライトハウスに行って、友達がいっぱいできました。私より少し年下の女性は、私がろくに読めない点字をすらすら読まはるし、歩くのもすごくうまくて、「すごいですね。」と言うと「私、お母ちゃんのおなかの中にいたとき、病気になって、生まれたときから目は見えへんねん。だから、当たり前。小学校からずっと点字やし、杖は小学校に入る前から使ってたねん。」と。僕はそれを聞いたときに、この人は自分よりかわいそうやと思いました。この人の前では、自分の知っている景色や色の話はしない方がいいと思っていました。

あるとき、その女性が、突然、私に聞きました。「松永さんって何色が好きなん。」と。なんて答えようとしていたら、女性が「私な、ピンクが好きやねん。」と言われました。「見

たことないのに、なんでピンクが好きって言えんの。」と聞くと、「うん。あんまり色とか興味なかったんやけど、小学校高学年のときに、お母ちゃんがピンクの服を買ってくれて、その服を着てたら、目が見える人が何人も褒めてくれはってん。『よう似合う、よう似合う』って、言うてくれはって。私その頃小学校の高学年の女の子やんか。『あんな、そのピンクの服、よう似合うてかわいい。』って言われて、うれしくて、そのとき、ピンクが大好きになってん。だから今でも店で物を買って、お店の人が色とか聞かはったら、すぐピンク選ぶねん。私の持ちもん、ピンクが多いで。」。続けて、「じゃあ、ピンクってどんな色って思ってたの。」と聞くと、「サクラの花の色やろ。春になったらな、目が見える友達と毎年、花見に行くねん。花見に行ったら、友達が私の手を取って、サクラ触らしてくれはんねん。そのとき、必ず言わはんねんで、『きれいなピンクやで』って。それ聞くとなあ、なんかいつも、幸せやねん。」。

「幸せやねん。」って言わはったんですよ。しかも、ほんまに幸せそうに。

障害者になりたい人はいません。できればやめたい、障害者を。目が見えたほうがいい。歩けたほうがいい。聞こえたほうがいい。でも人間は生きているから、病気をして、けがをして、障害者になることがあります。誰でも。なったら、誰でも悲しみます。苦しみます。当たり前のことです。

でも、きっと受け止めて、「この社会で生きていこう。」と思うわけです。ただ、この社会で生きていこうという思いの中には、当然、普通に「働いて」ということも含んでいます。

今、障害者差別解消法が始まりました。雇用促進法が改正されました。一応、エンジンができたわけです。ここから先、それを動かしていくのは、一人一人の人間の心だと思います。皆様方だと思います。

私たちの仲間が、一人でも仕事に就いて、笑顔になれるように力を貸してください。

ありがとうございました。

(講演 終了)

第2部 障害者雇用に関する事例発表

株式会社 P H P 研究所

取締役(総務局担当)大津加 弘明

研究企画推進部主事 長尾 梓

研究企画推進部 平山 健太郎

○大津加

【P H P 研究所の企業プロフィールと事業コンセプト】

P H P 研究所は昭和 21 年 11 月に松下幸之助により創設されました。

当時(第2次世界大戦直後)の日本社会というのは、敗戦による困窮、あるいは混迷のただ中にありまして、人々の戦争後の悲惨な生活を目の当たりにした松下幸之助は、「これが本来の人間の姿なのか。」ということで悩み、「人間は物心ともに豊かな繁栄によって平和で幸福に生きる」、そういったことができるはずだと考え抜いた末、「その繁栄の道を、衆知を集めて探求して、人々に訴えて、呼びかけて、よりよい社会を作りたい」、といった願いから P H P 研究所を創設したのです。

松下幸之助と P H P 研究所の歩みについて少し話しますと、松下幸之助は、1894 年に、和歌山県で生まれ、15 歳のときに大阪電灯(現在の関西電力)に就職をし、22 歳のときに松下電気器具製作所(現在のパナソニック)を創設しました。

P H P 研究所を創設したのは 51 歳のときですが、実は松下電気は戦時中に軍の命令で船や飛行機などを作っていたことから、戦後、GHQ から制限会社の指定を受け、松下幸之助自身が、経営活動ができないといった時期がありました。

その指定が解けた後は、P H P 研究所の活動を一旦休止して、松下電気の経営活動に専念しました。66 歳のときに会長の職に就いたことをきっかけに P H P 研究所の活動を再開し、その後、平成元年に 94 歳で亡くなるまで P H P 活動を継続しました。

P H P は、「Peace and Happiness through Prosperity」の頭文字をとっています。つまり、「物心両面の調和ある豊かさによって平和と幸福をもたらそう」という意味を持っています。

P H P 研究所は、創設当初から月刊誌『P H P』という雑誌を発刊しています。当初は経済とか政治といった幅広いテーマを扱って毎月発刊していましたが、その後、テーマ別の雑誌も発刊することとなり、最近では、主に人類普遍のテーマであります人間の生き方といったものについて取り上げ、おかげさまで今年の 2 月号で 825 号を迎えることができました。

P H P 研究所は、松下幸之助の願いである P H P 社会の実現に向けて、平成 29 年 1 月現在は、役員を含めて 353 名の社員がおり、主に大きく三つの活動をしています。その一つが研究活動、二つ目に出版・普及活動、三つ目に啓発・実践活動です。

まず研究活動については、大きく二つの活動を行っており、その一つは松下幸之助の考え方やPHP理念の研究活動、それと松下幸之助の関連書籍等の制作です。

二つ目は、政策シンクタンクとして政治・行政、財政・経済、外交・安全保障、危機管理、地方自治・地域経営、教育など、幅広い分野にわたる研究・提言活動を展開しており、近年は総理大臣主催の「国家安全保障会議の創設に関する有識者会議」に弊社の研究員が参画するなど、政府の政策立案にも深く関わるようになっていきます。

次に出版・普及活動について、こちらは7種類の定期刊行物、それと年間約700点の書籍を制作しています。

ちなみに松下幸之助の書籍『道をひらく』は、発刊部数が戦後に発刊された書籍の第2位ということになっています。また、日めくりカレンダー『まいにち、修造!』も弊社で発刊したものです。

次に、啓発・実践活動については、企業にお勤めの社員の方々にゼミナール活動の推進・運営、あるいは月刊誌『PHP』の読者を中心に結成しています全国PHP友の会の事務局の運営といったことを実践しています。

なお、友の会の活動は、非営利の社会活動として実践しており、年に一度の全国大会も開催をしています。

【PHP研究所の障害者雇用の基本的な考え方】

続いて障害者雇用についてのお話をさせていただきます。まず、PHPの障害者雇用率は、現在は2.1パーセントです。役員を除く雇用率の対象社員340名のうち、障害のある方が7名です。

PHPが障害のある方を雇用する基本的な考え方は、大きく二つあります。

一つ目は、当然、障害のある方は個々に状況が違いますので、その方にあわせた職場環境を整えるということです。

例えば、建物はバリアフリーになっており、どのフロアにも車椅子で自由に行き来ができるようになっていきます。また専用トイレの設置や、あるいは個人の状況に応じた専用の机・椅子なども準備します。

そのほかには、聴覚に障害があり、手話でコミュニケーションを取っている方に対しては、日常の仕事の場面は簡単な手話や筆談で対応し、個人面談や年に1度の創設記念式典といった催し物の際には専門の手話通訳者を派遣してもらうなどの対応を行っています。あるいは視覚障害の方については、文書の作成や読み上げ、辞書検索、ネット検索をできるように、専用ソフトを導入するなどしています。

続いて2点目は人事制度・処遇についてです。これらは先ほど申しました障害の状況に応じた適切な職場環境を整えたいうえで、障害のない社員と同等の扱いをしています。例えば、採用は、中途や新卒など様々ですが、そのときの本給や初任給の額については、同じ額としています。また、昇給や賞与の考課も同じ基準で評価をしています。したがって、公

平といえる反面、厳しさもあります。障害のない社員と対等に考課をするということは、仕事への取組みや心構えといった部分についても、同じ基準で評価した結果が昇格等につながるということです。

以上が私からのお話とさせていただきます。続いて弊社の長尾から指導担当としての立場から、平山から当事者としての立場から、それぞれ具体的な仕事に関するお話をさせていただきます。

○長尾

今回は私と平山が所属する研究企画推進部での視覚障害者の受け入れについてお話させていただきます。

【障害のある方を受け入れるに当たって】

平山と私が所属しているPHP研究所の経営理念研究本部研究企画推進部研究総務課は、16名という少人数の部門で、そのうち平山を含む2名が、障害のある社員です。

経営理念研究本部は、弊社の活動の要である創設者、松下幸之助の考え方やPHP理念を研究する部門であり、それらを社内外に提言・普及すべく、松下幸之助に関する書籍の発刊や原稿執筆、講演、勉強会の実施などを行っています。

そして、そうした活動をする際の基礎になるのが、松下幸之助のデータベースです。私どもが所属する研究総務課では、主にこのデータベースの構築、つまり松下幸之助に関する資料を収集し、研究員や研究スタッフが使いやすい形で整理、保管することを日々の業務としています。

平山は、障害の種類は視覚障害の弱視で、身体障害者手帳第1種1級です。PHP研究所には平成23年4月に入社しました。

弊社ではこれまで、視覚障害者の受け入れた前例はなかったため、入社決定後、環境を整えるところから始めました。主なこととして、パソコンの環境整備について、どういったソフトをそろえる必要があるのかが分からないため、平山自身が自宅で使用しているパソコンと同一の環境となるよう話を聞いたうえで、弊社の情報システム部に準備してもらいました。

実のところ、私は初め、音声読み上げソフトがあれば間に合うものだと勝手に思っていたのですが、実際にはそう簡単ではありませんでした。

例えば、私たちが普段使用しているマイクロソフトのワードですと、マウス操作が必要な箇所があったり、ページレイアウトやコメント、スペルチェックなど便利な分、複雑な機能がたくさんあります。そうした点を簡略化し、視覚障害者が使いやすいように開発されたソフトがあったのです。

弊社では、仕事に必要不可欠と思われる五つのソフトを導入することにし、職場では弊社で準備したヘッドフォンを使って、読み上げ音声を聞きながら作業をしてもらっています。本人の要望で画面は白黒反転に設定します。また、マウス操作が必要になる場合は、

周囲の社員が支援することになっています。

平山自身が入社後に工夫してくれたことも多くありまして、人の話をメモするときには、私物のブレイルメモという道具を使用しています。これはパソコンがない場所でも使用でき、手帳の役割を果たしているそうです。電話応答のときには片手がふさがってしまうため、この両手を使うブレイルメモは使用できませんので、点字盤を用いてメモを取ってくれています。

業務に必要だと思われるものには、平山自身が点字の透明シールを貼って対応してくれています。会社側の環境整備だけではなかなか行き届かない面がありますので、このように、障害のある当事者自身の知恵を集めることも障害者雇用の上で大切なことではないかと感じています。

【受入れから6年間で振り返って】

平山が入社して間もなく6年になりますが、この6年間で振り返って、私なりに感じたこと、考えさせられたこととお話しさせていただきます。

まず受け入れ当初、難しいと感じたことですが、いろいろな仕事をさせてあげたいと思うものの、なにがどこまでできるのか、できないのが、本人ですら、いま一つ分からないため、まず試してみるどころから始めました。

ただ、初めての作業ばかりですので、うまくできないことの方が多く、それが障害によるものなのか、そうでないのか、あるいは努力次第でできるようになるかの判断がすぐには下せないところに難しさを感じました。

また、できないことはないけれども、非常に時間が掛かったり、それをフォローする社員の負担が大きくなるような仕事もあり、果たして、そこまでしてやってもらう意味があるのかということでも悩みました。

しかし、そういった仕事を外してしまうと、ほかの社員の補助的業務ばかりになってしまって、それでは本人もやりがいを見いだせず、成長の幅も広がりません。もどかしく思うとともに、普段、いかに視覚に頼っているかということも痛感させられました。

それから、実際に接する中で、こちらは配慮をしているつもりで言ったこと、行ったことが、差別のように受け取られてしまったり、逆に差別にならないようにと、あえてほかの社員と同じ扱いをしたことに、配慮が足りない、もっと配慮してほしいと不満を持たれてしまうこともありました。

これはやはり、これまで視覚障害者と接する機会のなかった我々と、そうした経験のある人が周囲にいた当事者との間に、意識や感覚のずれがあったのだと思います。こうした問題は、いずれもお互いの勉強不足、コミュニケーション不足からきていたように思います。それをこの6年間で随分と解消できたように思います。

今では平山自身、与えられた業務をこなすところから一歩進み、自分のできそうなこと、チャレンジしてみたいことを上司に提案するなど、自らの仕事の幅を広げる努力をしています。

ます。これによって仕事にやりがいや責任感が生まれ、以前より前向きに、主体的に取り組んでいます。

意識や感覚のずれに関しては、自分の思いと相手の思いが異なるかもしれないことを念頭に置きつつ、コミュニケーションをしっかりとることで、ずれを少なくするよう心掛けています。

去年は、部署に新入社員を迎えました。平山にとって初めての後輩ということで、業務の引継ぎや後輩指導を担当することになり、マニュアルを作成したり、指示を出したり、場合によっては注意したりといった経験を経て、仕事への向き合い方や周囲の人への接し方に良い変化が出てきているように感じています。

障害のある方が一般企業で働くことは、当事者も受入れ側も、最初は戸惑いや苦勞が生じるものですが、少しずつそれが改善されていく喜びは得難いものですし、これまで知らなかった世界の話が聞けて、見識が広がったり、自分の知識がいかに上辺だけなものだったのかを思い知らされるなど、勉強になることがたくさんあります。

部門内に、皆で協力しようという一体感が生まれたり、街中で障害のある方が困っているときにも声を掛けやすいので、会社や地域にとっても、いい影響があるように思います。平山を指導する機会を与えられたことは、私にとって幸運なことだったと感じています。

以上、私から指導担当の立場として感じたこと、考えさせられたこととお話させていただきました。

続いて、当事者である平山の話に移ります。

○平山

本日はこのような貴重な講話の機会をいただき、ありがたく思います。企業で働く視覚障害当事者としての立場で、私から就労体験や、これまでに仕事の中から学んできたこと、思いなどについて御紹介させていただきます。

【自己紹介】

まず初めに、自己紹介も兼ねて、私の視覚障害について説明します。病名は視神経萎縮で、強度の弱視です。視力は、右目が 0.01、左目が 0 で全盲です。目の病気ではなく、もともとは 5 歳から 6 歳の時期にかかったリンパ腫の病気が障害の原因です。1 年ほど入院し、放射線治療などを行った結果、病気は完治したものの、視神経に障害が残りました。

視覚障害の弱視者は、一人一人、見え方が違います。どちらかというとも視野が狭く、視力の数値が高い人が多いように見受けられます。私は逆で、片目しか見えませんが、視野が広く、視力が低いタイプです。

だいたい自分の前方、50 センチメートルから 1 メートルぐらいまでの範囲であれば認識できます。物の形、色、光など、大まかなものは判断できる一方、人の顔の判別や文字の読み書きなどが困難です。人を見分けるときには、主にその人のシルエットや声を頼りにします。あと、ちょっとした癖やおいなどでも分かることがあります。

使用文字は点字で、小学校低学年から現在まで、ずっと使い続けています。

毎日の通勤は、徒歩と地下鉄を利用しています。外を歩く際、白杖を持っていますが、弱視の私は、会社内など、慣れたところでは杖なしでも移動できます。

次に、私のこれまでの経歴についてお話いたします。私は山形県の出身で、小中学生時代を地元の盲学校で過ごしました。その後、高校から東京にある盲学校に進学します。その学校には全国から生徒が集まっています、地方の学校に比べ、1学年の人数も増えます。そのような環境に身を置き、人間関係に刺激を受けつつ、学習や部活動に取り組みたいと考えたことが進学の原因です。

私の学年は17人でした。現在、17人中、一般企業に勤めているのは10人です。そのうち3人がヘルスキーパー（企業内で社員の健康管理のために、マッサージ・はり・きゅうなどを行う理療士）です。ほかには、研修・人事・総務・経理と様々な部署に採用され、待遇は人によりばらつきがあるようなのですが、皆それぞれに活躍している様子です。

私は高校卒業後、京都の大学に進学し、大学3回生の後半から企業への就職を目指して就職活動を始めました。ただ、大学のキャリアオフィスをはじめ、色々な人に相談しながら企業を回りましたが、なかなか成果は出せませんでした。

5回生の夏に、登録していたハローワークから連絡があり、PHP研究所の障害者求人を紹介してもらいました。採用試験の前に、まず会社説明会兼仕事体験があり、実際に会社を訪問しました。PHP研究所の会社説明を受けた後、長尾の指導の下、音声テープの文字起こしを体験しました。松下幸之助は、晩年、声帯を痛めており、言葉を聞き取ることには難しいのですが、明るく温かみのある人という印象を受けました。

文字起こしを体験し、このような仕事もあるのだな、これなら自分にもできそうだな、おもしろいなという感想を持ち、2時間ほど作業に熱中したことを覚えています。

その後、採用試験を受け、しばらくすると会社から連絡があり、あらためて関係社員の前で、音声読み上げソフトを使いながらパソコンを操作するデモンストレーションを行いました。そして、内定をいただいたときは、うれしかったというよりも、ほっとしたというのが率直な気持ちでした。

【PHP研究所に入社してから現在まで。仕事の中から学んできたこと】

私がPHP研究所に入社し、これまで会社・職場からサポートしてもらってきたことについてお話します。

まず業務では、パソコンを使うことが中心です。通常のデスクトップパソコンに加え、同じメーカーから発売されている五つのソフト、(1)音声読み上げソフト（これが一番重要）、(2)インターネットを閲覧するためのソフト、(3)メールのやり取りをするためのソフト、(4)国語辞典や英和辞典、ウィキペディアなどが入った辞書検索ソフト、(5)ワードをもっとシンプルにしたような形のワープロソフトをインストールしてもらいました。

ちなみに、本日、皆様にお配りしています私の発表レジュメは、文字の大きさや行間などは、指示をもらいつつ、私自身で作成しました。

また、私は普通の文字の読み書きが自力では困難なので、資料などを読む必要がある場合には、ワード文書などデジタルデータで送ってもらうよう依頼します。逆に私が資料を提出する場合には、ワープロで文面を作成し、デジタルデータで担当者へ送る形をとっています。

デジタルデータの対応ができないものについては、代読や代筆をお願いしています。パソコンは、キーボードにより操作しますが、時々マウス操作が必要な場合もあり、そのときは周囲の人に代行をお願いしています。

入社して間もない頃は、人から声を掛けられても、誰なのか分からないため、名前を名乗ってもらうようお願いをしていました。また、「あっちの部屋」とか、「そっちに行つて。」などと言われると、どこのことか分かりにくいので、指示語ではなく、なるべく具体的な言葉を使ってもらうこともお願いしていました。

次に、仕事内容についてお話しします。

私は研究企画推進部という松下幸之助の研究を担う部署に所属しており、入社以来、幸之助の著書の閲読や様々な仕事を通じ、幸之助のものの見方、考え方、PHPの理念について、学び続けています。

私の主な業務の一つが、松下幸之助の速記録の作成です。幸之助が生前行った講演や対談、記者から受けた取材などの録音テープがたくさん残っており、テープ起こしソフトとワープロ等を併用し、文字起こしをします。できた原稿から、例えば「素直な心」、あるいは「青春」など、幸之助ならではのキーワードを抽出し、目次を作成し、1冊の速記録を完成させます。

2年前ぐらいからは弊社が運営するウェブサイト、「松下幸之助.com」の中の「クイズで学ぼう幸之助」というコラム原稿の作成を担当しています。松下幸之助の著書やエピソード集の中からクイズの題材を選び、問題文、選択肢、解答・解説文を作成しています。

ほかには、職場の方の各種当番表の作成、また松下幸之助写真集のデジタル化のための写真の整理など、本部全体をバックアップする仕事を行っています。

職場の中でも比較的若いため、外線電話には積極的に応対しています。その多くは上司への取次ぎですが、松下幸之助の考え方や著作物の内容に関するお問い合わせに対応することもあります。その際は、私どもが管理しています松下幸之助のデータベースにてお調べし、お客様に御満足、御納得いただけるお答えができるよう心掛けています。

ここで業務上の困難や失敗についても、いくつか紹介します。まず軽作業での見落としについてです。

入社して、初めの1～2年は、上司や先輩の指導の下、本当に色々な作業を経験させてもらいました。

発送する書籍や雑誌の梱包，封筒へのラベル貼り，弊社で主催しているセミナーで受講者へ配布する資料のホッチキス止めやパンチ，コピー機を使っての資料のコピーやスキヤニングなどです。

私の場合，やはりどうしても視覚的なことがおろそかになりがちです。梱包がきれいにできなかったり，ラベルが曲がっていたり，ホッチキスや穴を開ける場所がずれていたたり，コピー機の操作がうまくいかなかったりということがありました。

松下幸之助の写真の整理でも，フィルムに書かれたマジックインクを消す作業がありますが，消し忘れがありました。

初めのうちは，大目に見てもらっていた面もあると思うのですが，そのうちに上司から，「これでは使用することができない。作業中，注意力が散漫だったのではないか。次からはもっと気を付けるように。」と言われました。

そういうことがあって以降，かなり慎重に作業を進めるようになり，できたと思っても見落としがないか，何度も，何度も見直すように心掛けました。その結果，以前に比べ，注意を受けることはだいぶなくなったのです。

また，私が普通の文字を扱うがゆえの失敗もあります。文章を書く際の言葉の漢字変換ミスです。「はっそう」，送る「発送」と想う「発想」。「せいかく」，正しいという意味の「正確」と人の性格の「性格」。「ひょうき」，表に記すと書く「表記」と，標に記すと書く「標記」など，漢字変換については，音声読み上げでも解説はあるのですが，一瞬のことなので，注意深く聞いていないと聞き逃し，間違った字を記載してしまいます。紛らわしい言葉は，あらかじめ辞書で調べることも必要です。また人の名前や会社名など，固有名詞の漢字間違いにも注意しなければいけません。

私の上司は「わたなべ」というのですが，「なべ」は旧字体の「邊」と書きます。あるとき，私が作っている掃除当番表をふと見たところ，「わたなべ」の「なべ」の字が簡単な字，「辺」の字に記載されているのに気付き，しまったと思いました。そういうことがあり，情報の事実確認に一層気を付けるようになったのです。ウェブページや辞書などから正確な情報をコピーし，貼り付けするなどして工夫しています。

文章をふかんに読み取る難しさもありました。例えば松下幸之助の速記録では，文字起こした原稿をもとに，目次を作成します。完成した速記録に目次を付け，どのような内容が収録されているのか，一目で見て分かるようにします。

目次の作成を始めて，最初の2～3箇月で徐々に作り方のコツもつかめ，進歩を実感していました。提出していた上司からも，「だんだん良くなってきた。もっとここをこうすれば，さらに良くなる。」という言葉が貰えていました。ところが4～5箇月もすると，私が作る目次の完成度は8割ぐらいで頭打ちとなったのです。

何度も修正し，提出しますが，目次に取り上げるべき重要なことを拾えておらず，逆に，それほど重要でないことを目次として取り上げているというケースが多かったようで，そのたびに上司から注意を受けました。

ただ、何度か注意を受けて、私は文章全体を虫の目、鳥の目で見ることには欠けていたことに気付きました。晴眼者であれば、文章を熟読する際、視点が縦にも、横にも、斜めにも自由自在に動きます。

しかし、私がパソコンで文章を読むときには、音声で文字を左から右に並んでいるとおりに読み上げ、それを耳で聞き取って確認するため、少し感覚が違います。縦に読む、斜め読みなどということがやりにくいのです。

そこで虫の目に関しては、細かい重要なことを取りこぼさないよう、1行、1行じっくり読むことで対策しました。鳥の目に関しては、とにかく何度も、何度も読み返し、文章の全体像を把握することに取り組みました。

時間や労力、集中力が必要な作業です。特に鳥の目、文章全体をふかんに読み取るとは、いまだに難しいです。それでも、そういった取り組み方によって、少しずつですが、より明確な目次を作成できるようになり、現在もその仕事を担当しています。

これら失敗や困難の経験から学んだことは、「障害に甘えない」ということと、「できることを徹底する」ということです。

軽作業での見落としのミスがあり、注意されたとき、私は内心、弱視の自分が見えにくい思いをしながら一生懸命やっているのに、なぜそんな言われ方をしなければいけないのかなどと、後向きなことも考えたこともありました。次の作業のときには、また失敗するのではないかという不安も付きまといまいます。

また、目次作成で行き詰まったときも、上司から、「前はもっとよくできていたじゃないか。最近、仕事に身が入っていない。」と叱責されました。

このように、一面厳しいようですが、客観的に考えてみると、仕事というのは、本来そのぐらい真剣なもので、甘えは許されないので。障害があるというのは、こちらの事情であって、それでも仕事を任された以上は、最善を尽くし、結果を出さなければいけません。自分の障害による甘えや油断はないか、日々、自問自答し、細心の注意を払いながら仕事に臨むことが大事なのです。

また、弊社の社員は、社内資料のデータを一括管理するウェブページや人事通達の確認・メールのやりとり等に利用するグループウェアなどを使用しています。

私にはそのウェブページは閲覧しにくいものになっており、一部マウス操作でなければできない作業もあり、私は少し苦手意識を持っていました。ただ、あるとき、ウェブページを利用して仕事をする必要があり、操作を教えてもらおうと思ったのですが、その前に一度、自分でチャレンジしてみようと考え直し、思い切ってやってみると、やりたかった作業は、自分一人でも完了できました。

また、エクセルでの操作がわからず、いつも相談していましたが、自分でインターネットで操作方法を調べてやってみると、問題は解決しました。

これらの体験から、自分のできることをおろそかにしたまま、人に頼ってはいけないということを痛感しました。幸い、弊社には親切な人が多いですが、依頼する前に、まずは

自分のできることを徹底できているか、そういった自分の行動を見直すきっかけとなりました。

【自分自身の今後の活動について】

今後の私のキャリアビジョンについてお話します。

昨年、上司から、自分の仕事を開拓していこうという提案をもらいました。そこで私は、これまでの業務内容を振り返り、そこから得てきたもの、そして自分にこそできる仕事はなにかと考えたのです。

その中で、PHP研究所に入社して非常に幸運だったことは、創設者である松下幸之助の一番近くで、その考え方に触れながら、いつも仕事ができているということです。幸之助の思想には、私自身、共感できる面がたくさんありました。特に次のことが印象的です。

ある人が、松下幸之助に、「あなたの成功の秘訣はなんですか。」と質問したところ、このように答えたと言います。

「学歴がなかったおかげで、人から教えてもらうことに抵抗がなかった。」

「体が弱かったおかげで、部下を信じるしかなかった。」

「部下が頑張るので、会社が発展した。」

「家は貧しかったおかげで、わずかなお金がうれしくて、仕事を続けることができた。」

さらに、8人兄弟の末っ子だった幸之助は、26歳までの間に、自分の両親と兄弟全員を病気で亡くしています。このように、一見不幸で大きなハンディとも思える境遇をすべて前向きにとらえて行動し、いくつもの成功を収めてきました。こういった幸之助の生き方には、私自身、感銘を受けましたし、ほかの障害のある方にも共感され、大きな励みになると考えます。

例えば、昨今、視覚障害者の駅ホームからの転落事故が頻発し、問題になっています。最近では、ホームドアを設置する駅も増え、メディアや鉄道会社も駅ホームで視覚障害者を見かけたときには、積極的な声掛けをお願いしますと呼び掛けています。これは視覚障害者にとってありがたいことです。

ただ、駅のホームなど公共の場で、人から声を掛けられたとき、当事者の中には「結構だ。」と乱暴に断る人もいれば、無視する人もいると聞いたことがあります。せっかく勇気を出して声を掛けたのに、そのような対応をされたら、その人は、次から声を掛けにくくなってしまうことでしょう。

当事者自身も機嫌が悪かったり、急いでいたり、気持ちに余裕のないときもあるかもしれません。それでも、人から声を掛けられたときには気持ちを切り替え、会話するといったよりよい人間関係の実現のためにも、松下幸之助の生き方、考え方が役に立つはずで

です。ですから、具体的には障害児、障害者を対象に勉強会を開催し、松下幸之助の言葉やエピソードを紹介しながら、参加者と相互に議論を深めたいと考えています。素直に、謙虚

に、人の話に耳を傾ける、衆知を集めるなど、幸之助の姿勢を通して、特に周囲の人との関わり方のヒントを提供できればと考えます。

私が点字使用者であり、盲学校出身であることから、特別支援学校への訪問も検討しています。昨年末には、上司の紹介により、元聴覚特別支援学校の校長先生との面談の機会をいただきました。今後も各方面にアプローチし、色々な方からの指導を仰ぎながら、進めていきたいと思えます。

【障害者雇用をより進めていくために】

障害当事者に会うことの意義についてお話します。

本講座は、主に企業経営者様、総務・人事責任者様、人権研修推進者様を対象に開催されているとお聞きしています。私から皆様に、一番お伝えしたいことは、是非とも障害当事者と関わる機会を持っていただきたいということです。

私は大学時代、アルバイトの経験はあるものの、インターンシップや会社訪問の機会がほとんどなく、仕事や会社に対するイメージが持てませんでした。現役の視覚障害大学生に聞くところによると、そういった状況は、今でも変わっていないようです。

ほかの障害に比べ、視覚障害者の状況が知られていない。障害者対象の面談会、インターンシップにおいても、書面やウェブ上での案内が多く、申込みの段階できちんと情報が得られなくてつまづいてしまうなど、企業と視覚障害者との間に隔たりがあり、お互いに誤解している面もあるように思います。

ですので、求人を出す・出さない、採用する・しない以前に、実際に人物に会い、対話し、状況を知っていただくと幸いです。会社に招いてくださるというのも、非常に有意義なことと思えます。

弊社では、ここ数年、職場体験で地元中学校の生徒さんや障害者の方を1～2週間受け入れています。指導担当は、先ほどの長尾がしており、私が所属する研究企画推進部は主な実習場所です。

私も一部、当事者へ作業の説明をしたり、一緒に作業したりすることがあります。初めのうちは緊張されていて、表情が硬いのですが、数日たつと徐々に表情がほぐれ、生き生きと仕事してくださいます。また、私も指示する立場として、良い意味での緊張感があります。このように、実習に来られた当事者だけでなく、受け入れた会社側の人間としても、学ぶことが色々あるのです。

最後に、少し余談になりますが、スポーツについてお話します。私はスポーツが好きで、私生活では、よくジムへ行って泳いだり、鴨川でランニングしたりしています。来月の京都マラソンも走ります。それらスポーツを通じての人間関係が、今の私の大きな生きがいとなっています。

特に、2020年東京オリンピック・パラリンピックが決定して以降、パラスポーツへの関心が高まり、テレビ番組やCMでパラアスリートを目にする機会も増えました。スポーツ

の世界において、健常者と障害者は、かなり対等な立場になってきたと感じます。私自身スポーツをしていますが、健常者とは尊敬し合い、必要とし合い、高め合うという相互の関係を築いています。

このスポーツの世界をモデルとして、社会や企業の中でも、そのような風土が形成されれば、素晴らしいことと思います。私も自分の仕事や活動を通じ、今後、働きかけを続けていきたいです。

以上、私からの話とさせていただきます。なにか少しでも皆様の参考になることがありましたら幸いです。

本日は御清聴ありがとうございました。

(事例発表 終了)

【質疑応答】

○会場 障害のある方の仕事の内容、中身を考えていくときに、その方自身で初めから最後まで完結できるか、周りにどう手伝ってもらわないといけないかということ、色々と悩むことがあると思いますが、そういう場面で、どう解決されてきたかを教えてほしいです。

あと、PHPで色々な障害がある方の中で、平山さんを採用された決め手みたいなものをお聞きできたら、今後、私たちにすごく参考になるとと思いますので、よろしくお願ひします。

○長尾 仕事の内容を考えるに当たって、確かに最初から最後まで1人で全部できてしまう仕事というのはやっぱり少なく、切り出しをしないとできないことがあります。私も部署の仕事の特性上、原稿を書いてもらって、それに人が修正箇所を赤字を入れたりしますが、その赤字を読み取ることができません。ただ、そういった文章の修正箇所も読んでもらわないと、文章作成等の力は向上しませんので、最初に試しに取り組んだのが、平山が文章を書いた原稿に対して、括弧書きで、ここはこういう風に直しましょうといったことを入れて、読み上げソフトで読める形にしてみました。そうすると、膨大な時間がかかりまして、平山本人も読み上げることにものすごく時間がかかって、この方法は難しいとお互い感じました。そこで、平山とも話し合っ、原稿の修正作業は、こちらで行い、今後の原稿作成に当たって、これだけは伝えたいというところを口頭で伝えるということにしました。

障害を理由にどうしてもできないこともありますから、お互い歩み寄って提案し合い、より良い方法と一緒に見つけていくようにしながら進めています。

○平山 私が入社した当初は特にそうだったと思うのですが、私が仕事するに当たって、色々と配慮してくださっていると感じていました。例えば、目で見て分かりませんので印

を付ける、切り込みを入れる、付箋を付けるなど準備をしてくださったり、長尾をはじめ、周囲の社員には、負担を掛けていたと思っていました。やはり、私自身も、自分ができることをおろそかにしないということが一番重要だと考え、色々な場面で周囲の人に助けをもらう代わりに、自分にできることはないか、工夫はできることはあるんじゃないかということ日々模索し、実践していくということを念頭に仕事をしています。

確かに、仕事を任せてもらいやってみたが、難しいということの外されたりして悔しい思いをしたこともあります。どうすればお互いによくできるかは、日常一緒に仕事している中で、また、その職場の人と人間関係を作っていく中で、少し時間がかかることもあります。コミュニケーションを取りながら、模索していくものではないのかなという風に考えています。

○大津加 最後に、私から弊社の障害者雇用についての考え方について説明しますと、松下幸之助は「人間はそれぞれ一人一人、適性能力というものがあって、当然それは個々に違う」という考え方を持っていました。障害のない方でも、それぞれできること、できないこと、得意なこと、苦手なことがあるわけですし、一人だけで全部完結できる仕事も基本的にはないのではないかと思います。

ですから、障害のある方も同じだという考えで、事前に採用の際に、何ができて何ができないのかということをお話し合い、実際の仕事の場面では、例えば平山ができることは何なのかということをお考え、お願いしていきます。これは、障害のない社員に仕事ををお願いするときも同じようにしています。そういった積み重ねの結果として障害のある方もない方も同じような流れで仕事をしているというのが我が社の基本的な考え方となっています。

(終了)