視覚障害者の就職活動におけるウェブ活用とアクセシビリティ

Web Accessibility and Website Usage for Visually Impaired Persons during Their Job-Hunting Activities

新美知枝子（日本盲人職能開発センター）
飯塚　潤一（国立大学法人 筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター）
Chieko NIIMI（Japan Vocational Development Center for The Blind, Inc）
Junichi IIZUKA（Research and Support Center on Higher Education for People with Disabilities, National University Corporation Tsukuba University of Technology)

要旨：

目的：視覚障害者の就職活動でのウェブ利用やアクセシビリティを調査し、課題の抽出およびアクセシブルなページへの提言を行う。
方法:企業の「障害者採用」ページ開設状況や視覚障害者の訓練施設の就職先を調査した。また、評価ツールでウェブのスコア比較、視覚障害者のアンケート調査、企業インタビューも実施した。
結果：「障害者採用」ページ開設率は、訓練施設の就職先企業が高く、情報通信業が伸びている。ウェブのスコア比較では、「障害者採用」ページがアクセシブルな傾向にあり、アンケートも同様の結果であった。企業インタビューでは、就活時のウェブ利用は業務マッチングにつながるが、閲覧数はまだ少ないという。また、アクセシビリティ向上には制作者への啓発が重要との事であった。
考察：就活者に対してはウェブ活用講座を開催し、制作者向けアクセシビリティ講座では、視覚障害当事者が講師として参画することが有効であると考えられる。

キーワード：視覚障害者、就職活動、ウェブ利用、ウェブアクセシビリティ

Abstract

Purpose: The aim of this survey was to evaluate the current accessibility of corporate websites in order to identify any issues that may emerge when persons with visual disabilities visit such websites as part of their job-hunting activities. Methods: We visited and inspected a number of corporate websites to ascertain whether they had a recruitment page for persons with disabilities. In addition, we conducted a survey of the types of businesses offering employment to persons with visual disabilities. We also asked persons with visual disabilities to complete a questionnaire survey. Results: Our research found that a high percentage of corporations at which visually impaired persons gained employment through the training facilities they had attended have a specially designed job opportunities web page for persons with disabilities. Such a web page needs to be designed so that it is user friendly in terms of accessibility by such persons. In terms of their job-hunting activities, if persons with

連絡先：niimi@moushoku.or.jp

disabilities make job applications after they have visited the companies' websites, those applicants will be highly evaluated for their motivational drive by the companies. Discussion: Holding a short course on design considerations when creating a web page for persons with visual disabilities may well prove to be effective in increasing the accessibility of websites by persons with visual disabilities during their job-hunting activities. The person presenting such a course to website creators should be a person who is themselves visually impaired.

Key Words: Visually Impaired Persons, Job-hunting activities, Website Usage, Web Accessibility

1．目的

現在、就職活動において、ウェブでの情報収集は必須となっている。しかし、総務省の調査[1)]によれば、視覚障害者の45％が、「障害者に配慮したページが少ない」と感じ、民間企業の調査[2)]によれば、「パソコンからインターネットを利用した際にバリアがあることで、閲覧や手続きなどの利用をあきらめた経験がある全盲者は９割以上」と報告されている。

本研究では、視覚障害者の就職活動におけるアクセシビリティの課題を抽出し、アクセシブルなページへの提言や啓発を行うことを目的とする。

2．方法

2.1. 「障害者採用」ページ開設状況調査

1）期間：2017年２月～2017年８月

2）対象：東証一部上場企業2002社[3)]、障害者雇用率トップ100の企業[4)]、視覚障害者訓練施設修了者の就職先企業及び団体

3）手続き：検索エンジンで、キーワード「障がい者採用　企業名」で検索。ページの有無を確認した。

2.2. 訓練施設における就職先業種調査

1）期間：2012年１月～2016年１月

2）協力施設：社会福祉法人　日本盲人職能開発センター

3）手続き：５年間の就職先企業を業種別に分類し、時系列での推移を調査した。

2.3. 「トップ」「一般採用」「障害者採用」ページのアクセシビリティ調査

1）調査期間：2016年７月～９月

2）対象：上場企業32社（各業種から１社無作為抽出）の「トップ」「一般採用」「障害者採用」ページ

3）手続き:『みんなのアクセシビリティ評価ツール：miChecker Ver2.0』[5)]（総務省から提供されているアクセシビリティ評価ツール）を用い、WCAG2.0ガイドライン４原則[6)]の「知覚」に関する項目の各ページのスコアを比較し考察した。

2.4. 視覚障害当事者に対するアンケート調査

1）期間：2017年８月～2017年10月

2）対象：就職活動経験のある視覚障害者（有効回答73名）

3）手続き：『就職活動時におけるウェブページの利用状況』（21項目）のアンケートをメールで実施した。（NPO法人タートルに委託）

2.5. インタビュー調査

1）期間：2017年９月13日、10月10日

2）対象：情報通信業２社（両社とも多くの視覚障害者が勤務している）

Ｘ社（視覚障害者：ウェブアクセシビリティ診断担当、晴眼者：採用担当）

Ｙ社（視覚障害者：採用担当）

3）手続き：半構造化インタビュー

インタビュー内容は、回答の聞き漏らしを防ぐため、録音し、後日文字に書き起こした。

3．結論

3.1. 「障害者採用」ページ開設状況調査

上場企業のうち、「障害者採用」ページを開設している企業は313社で、開設率は16%であった（図１）。つまり、８割以上の企業が障害者向け採用ページを開設していない。

また、トップ100企業の「障害者採用」ペー

ジを開設している企業は26社で、開設率は26%であった。この割合は上場企業より多いが、それでも7割が開設していない。

一方、訓練施設の就職先企業では、「障害者採用」ページを開設しているのは81社中37社で、開設率は46%であった。つまり、約半数が開設している。

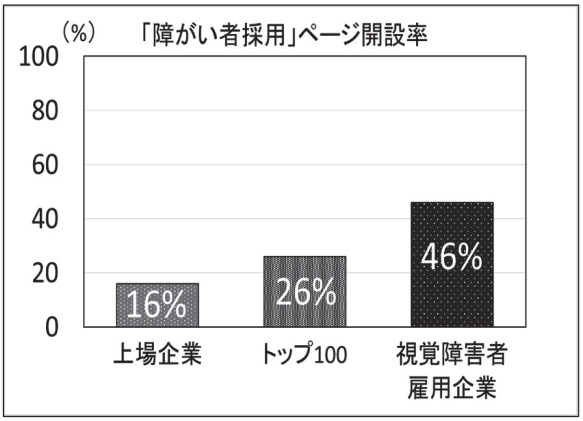

図１　「障害者採用」ページ開設率の比較

3.2.　視覚障害者訓練施設における就職企業調査

2016年に就職者が多い4業種について、2012年からの推移を図に示した（図2）。

2016年度の第1位は情報通信業の6件（就職先全業種の26%）、次いで、サービス業と卸売業、小売業の4件（17%）である。情報通信業の2012年はわずか1件（7%）であったことを考えると順調に伸びている。

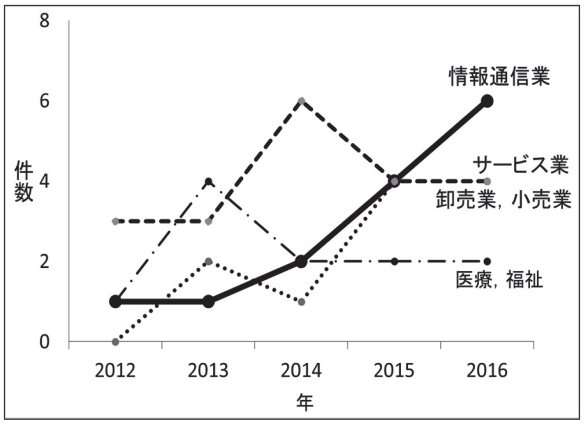

図２　就職先産業別推移

3.3.　「トップ」「一般採用」「障害者採用」ページのアクセシビリティ調査

ページの「知覚」についての平均スコアは、「トップ」ページが55、「一般採用」ページが71、「障害者採用」ページが77であった（図3）。

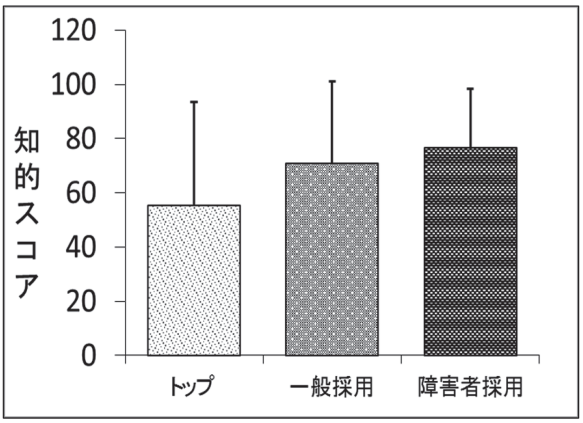

図３　各ページの知覚スコア

ページの種類を主効果とした分散分析の結果では、主効果は有意ではなく、（F (2/57) = 3.16、p =0.085）、TukeyのHSD法による一対比較でもページ種類間のスコアに統計的有意差は見られなかった。

しかし、「障害者採用」ページの知覚スコアが、「トップ」ページと比較して22ポイント、「一般採用」ページと比較しても6ポイント、高かったことは、「障害者採用」ページが最もアクセシブルな傾向にあることを示している。

3.4.　視覚障害当事者へのアンケート調査

ウェブサイト全体と「障害者採用」ページの利用しやすさを比較すると、「利用しやすい」との回答は、ウェブ全体では22%と低い値であったのに対し、「障害者採用」ページでは、62%と6割を超えていた（図4）。

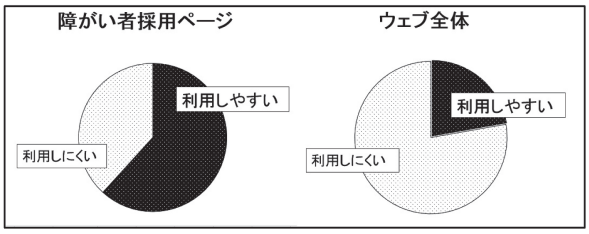

図４「利用しやすさ」

自由記述の主なものを以下に示す。

（1）ウェブサイトの構造に問題

・動画など埋め込みコンテンツが多すぎる。

（2）音声対応への要望

・画像にスクリーンリーダーが読める配慮をしてほしい。

・画像認証には代替方法がほしい。

（3）ウェブ制作・更新者への提案

・視覚障害者はスクリーンリーダーを利用してウェブページを閲覧していることを知ってもらいたい。
・全てのページを音声対応してほしいが、それが無理ならば、音声対応の障害者専用のページを制作してほしい。

3.5. インタビュー調査

X、Y 社とも多くの視覚障害者が事務職で就業している企業である。

X 社（ウェブアクセシビリティ診断担当：全盲）：ウェブアクセシビリティ向上には、ユーザーからのフィードバックが必要である。また、ウェブ制作者や担当者にアクセシビリティについて周知してもらう事が必要で、講習会を開催している。

X 社（採用担当者：晴眼）：視覚障害のある社員はウェブアクセシビリティ診断をはじめ、事務職やヘルスキーパーで就業している。自らウェブサイトで情報収集することは重要であり、それが業務マッチングにつながるが、障害当事者からは、採用ページを見て、問い合わせたり応募したりする人は少ない。また、一般には、いまだに視覚障害者がパソコンを高度に使いこなせる事を知らない人もいる。なお、ヘルスキーパー業務は、社員への障害理解に役立っている。

Y 社（採用担当）：視覚に障害がある人も企業情報をウェブを使って積極的に調べてきてほしい。採用ページで調べて、興味をもった上での応募は、採用側からすると志望度合いが高いと見なせるが、現状では応募が少なく、競争率は低い。

4．考察

4.1. 「障害者採用」ページ開設状況調査

「上場企業」、「トップ 100 企業」、「訓練施設の就職先企業」のうち、最も「障害者採用ページ」の開設率が高かったのは訓練施設の就職先企業で 46% であった。これは、上場企業の 2.9 倍、雇用率トップ 100 企業の 1.8 倍にあたる。これらの結果から、視覚障害者の就職先企業は、障害者雇用にウェブページを積極的に活用している傾向があると考えられる。

4.2. 訓練施設の就職先企業の業種調査

情報通信業は、視覚障害者の訓練施設の修了生の就職先企業として、右肩上がりであった。これは、情報通信業の障害者全般の平均雇用率が 1.6%[7] と法定雇用率を下回っていることと対照的である。

また、日本盲人連合会の『平成 27 年度視覚障害者就職状況』によると[8] 厚生労働省の『障害者の職業紹介状況の視覚障害者の職業別就職件数（平成 27 年度）』では、視覚障害者就職件数の合計のうち 53%、重度では 69% が三療を基本とする専門的・技術的職業であるという。
訓練施設での就職先として情報通信業が一番多くなった理由としては、(1) 訓練施設ではパソコンなど事務系職種の職能開発を行っているため、(2) 在籍者の大部分が事務系職種を希望していたため、(3) パソコンスキルの向上によりアクセシビリティ診断など情報分野での新たな職域開拓につながったため、と考えられる。

4.3. アクセシビリティ調査

「障害者採用」ページの知覚スコアが、「トップ」「一般採用」と比較して最もアクセシブルであった結果は、ページ制作者が「障害者」ページを他のページに比べて障害者に配慮すべきだという意識が高く、アクセシビリティ指針に準拠しようとしたことが要因として考えられる。

トップページは、多様なニーズの閲覧者が訪れるため、リンク数も多く構造も複雑になり、更新頻度も高くなる。従って、アクセシビリティへの対応が難しくなると考えられる。

すべてのページをアクセシブルにすることが困難だとしても、採用ページに関しては、特にアクセシビリティへの配慮が望まれる。それらの実現には、ウェブ制作者には、アクセシビリティについての知識や技術力のみならず、障害への理解が最も重要であると考えられる。

4.4. アンケート調査

アンケートの調査からは、ウェブページに埋め込みコンテンツなどが多用されるなど構造が複雑になりがちである。スクリーンリーダーが読まないことが多く、それに対する対応を望む意見が多かった。制作者に、視覚障害者がどのようにウェブページを閲覧しているかを知って

もらいたい、という意見が多かった。

視覚障害者の情報収集のツールとしてインターネットは必須である。そしてスキルがあるにもかかわらず、ウェブページの音声対応が不十分であるために、利用しにくいと感じている視覚障害者が多いことがわかった。

4.5.　企業のインタビュー調査

インタビュー調査では、視覚障害者の就職活動においてウェブサイトからの情報収集はあまり多くない、とのことであった。企業は製品情報だけでなく、就職に関する有益な情報を日々、掲載しているので、閲覧してほしい。ユーザーが増え、フィードバックがあることで、アクセシビリティも向上すると捉えている。そして、ウェブ制作者へのウェブアクセシビリティの啓発も必要であることもわかった。

4.6.　今後の方策

ウェブのアクセシビリティを啓発する方策としては、制作者向け講習会が有効であり、かつ、その講師に視覚障害当事者が参加することがより効果的と考えられる。

一方、視覚障害者対象のウェブ活用講習会を開催することも必要であると考える。

謝辞

本論文をまとめるにあたり、日本盲人職能開発センター施設長 杉江勝憲氏、ヘレンケラー学院長　馬塲敬二氏はじめ、関係者各位、 NPO法人タートル理事長　松坂治男氏、インタビューに回答くださいました企業の方々、アンケートにご協力くださいました多くの方々に、心より感謝申し上げます。

文献

1）総務省 情報通信政策研究所調査研究部(2012) 障がいのある方々のインターネット等の利用に関する調査研究. http://www.soumu.go.jp/iicp/chousakenkyu/data/research/survey/telecom/2012/disabilities2012.pdf, (2017/2/1)

2）日経BPコンサルティング（2014）Webサイトの閲覧やインターネット上の手続きができなかった経験. https://consult.nikkeibp.co.jp/info/news/2014/1203sa/, (2017/2/1)

3）日本取引所グループ（2016）東証上場銘柄一覧. http://www.jpx.co.jp/markets/statistics-equities/misc/01.html, (2017/3/19)

4）岸本吉浩(2016)東洋経済オンライン　最新！「障害者雇用率ランキング」トップ100 CSR企業総覧. http://toyokeizai.net/articles/-/139495?page=2, (2017/2/8)

5）総務省（2016）みんなのアクセシビリティ評価ツール：miChecker（エムアイチェッカー）Ver.2.0. http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/b_free/michecker.html, (2016/8/23)

6）ウェブアクセシビリティ基盤委員会（WAIC）（2008）Web Content Accessibility Guidelines（WCAG）2.0. https://waic.jp/docs/WCAG20/Overview.html, (2016/3/11) 原　文：Understanding WCAG 2.0. (http://www.w3.org/TR/2016/NOTE-UNDERSTANDING-WCAG20-20161007)

7）厚生労働省 職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課（2016）平成28年障害者雇用状況の集計結果 報道発表資料. http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000145259.html (2017/3/14)

8）社会福祉法人 日本盲人連合会（2016）平成27年度視覚障害者就職状況. http://nichimou.org/welfare/160617-jouhou-1/, (2017/3/14)