

視覚障害者の雇用等の実状
及びモデル事例の把握に関する調査研究

2019年3月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

視覚障害者の雇用等の実状 及びモデル事例の把握に関する調査研究

2019 年 3 月

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま え が き

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することをめざして、職業リハビリテーションに関する調査・研究、効果的な職業リハビリテーション技法の開発、職業リハビリテーション施設の運営・指導、職業リハビリテーションに関する人材の育成などの業務を行っており、調査研究の成果は、調査研究報告書等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本報告書は、当センター研究部門における研究「視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究（平成29～30年度）」の成果を取りまとめたものです。

統計では、視覚障害者の雇用には一定の進捗がみられますが、その実状を多角的に捉えた調査研究は必ずしも十分に行われていませんでした。

このため、厚生労働省からの調査研究の実施要請を受け、視覚障害者の雇用実態の把握を行うとともに、視覚障害者の就職、再就職及び雇用継続におけるモデル的な好事例の収集等を行いました。

研究を進めるに際しては、事業所、視覚障害者、ハローワークを含む関係機関・団体の皆様から、郵送調査、インタビュー調査、事例収集、専門的な助言等、様々な面で多大なご協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

視覚障害者の雇用促進、継続雇用、職場復帰に向けて、本報告書がお役に立てれば幸いです。

2019年3月

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

研究主幹 木原 亜紀生

執筆担当者

依田 隆男	障害者職業総合センター	主任研究員	全章 (第1章第4節、第4章、 第5章第2節を除く)
指田 忠司	障害者職業総合センター	特別研究員	第1章第4節
伊藤 丈人	障害者職業総合センター	研究員	第4章
野中 由彦	障害者職業総合センター	特別研究員	第5章第2節

上記執筆者の他、研究期間の各年度において次に掲げる研究担当職がそれぞれ調査研究を担当した。

平成 30 年度	三輪 宗文	(統括研究員)
平成 29 年度	松浦 大造	(統括研究員)
	石黒 秀仁	(主任研究員)
平成 29～30 年度	杉田 史子	(研究協力員)

目 次

研究の概要	1
序章 問題意識	3
第1章 視覚障害者の職業的課題と先行調査研究	7
第1節 本章の目的	7
第2節 視覚障害の範囲と障害者数	7
第3節 視覚障害者の雇用・就業状況	13
第4節 職域開拓で視覚障害者が直面する諸課題とその対応策	17
第2章 視覚障害者の雇用の実状(事業所調査)	25
第1節 調査の目的	25
第2節 調査の方法と回収	25
第3節 調査結果	28
第4節 考察	66
第3章 視覚障害のある求職者の状況(公共職業安定所調査)	71
第1節 調査の目的	71
第2節 調査の方法と回収	71
第3節 調査結果	73
第4節 考察	102
第4章 職業及び視覚障害との向き合い方(視覚障害者調査)	107
第1節 はじめに	107
第2節 視覚障害者の経験と心理	108
第3節 おわりに	120
第5章 支援の方策	129
第1節 視覚障害者支援の基本的考え方	129
第2節 就労サポートツールの作成	141
第3節 中途視覚障害者の雇用継続に向けた事業主支援ツールの作成	146
第6章 まとめ 視覚障害者の雇用の実状とモデル事例	155
資料	159

研究の概要

本書は、障害者職業総合センターが平成 29～30 年度に実施した「視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究」の調査研究報告書である。

この研究の目的は、視覚障害者雇用の拡大及び中途視覚障害者の再就職・職場復帰の促進に資するため、事業所調査を通じた視覚障害者の雇用の実状の把握、ハローワーク調査を通じた視覚障害者の求職登録、職業相談等の状況の把握、視覚障害者調査を通じた新規就職、再就職及び雇用継続支援のモデル事例の収集をそれぞれ行い、その整理・分析を行うことにあった。

研究の背景には、ハローワークの就職件数において視覚障害者の三療（あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう）、事務的職業での雇用状況に一定程度の進捗がみられること、離職せずに職場復帰を果たしている中途視覚障害者の事例が見受けられること、この他、視覚障害者の雇用の実状をより体系的に把握することが、視覚障害者雇用の拡大及び中途視覚障害者の再就職・職場復帰の促進に向け急務となっているとの認識があった。

研究の方法は、視覚障害者雇用に係る文献調査研究（第 1 章）、ハローワークを通じて視覚障害者を雇用した事業所の調査（第 2 章）、ハローワークにおける視覚障害者の職業紹介等の調査（第 3 章）、視覚障害者の雇用促進、継続雇用、職場復帰のモデル事例の分析（第 4 章）、職業リハビリテーション等の支援策の検討（第 5 章）から成り、視覚障害者雇用に係る学識経験者、支援者、当事者からも調査研究に係るご意見をうかがった。

事業所調査（第 2 章）では、全国のハローワークの職業紹介を受けて視覚障害者を雇い入れた 262 事業所に在籍する、19 歳～72 歳の視覚障害者 376 人の障害特性等について、それぞれの事業所を通じた把握・分析が行われた。その結果、半数以上は白杖・盲導犬なしの単独歩行によって通勤していること、1～2 級の重度視覚障害者の 35%は墨字を読むことができること、従事している職務は人数が多い順に、あん摩マッサージ指圧師（32.4%）に次いで、ビル・建物清掃員（7.3%）、総合事務員（6.3%）、工場労務作業員（4.0%）、施設介護員（3.3%）の他、調理・食品加工、プログラマー、薬剤助手等、多岐に及んでいること、募集及び採用時から採用後に至るまでの過程で視覚障害に対応した様々な配慮を受けていることなどがわかった。

ハローワーク調査（第 3 章）では、全国のハローワーク 544 所中 134 所に回答を依頼し、視覚障害のある 1,174 人の求職登録者の障害特性等について、それぞれの登録ハローワークを通じて把握・分析が行われた。その結果、視覚障害者に対するハローワークの職業紹介の課題として、通勤手段の確保、あん摩マッサージ指圧師を希望する人が多いものの求人数が少ないこと、中途視覚障害では中高年齢者としての課題も併せ持っていること、職業能力の把握が難しいこと、視覚障害に詳しい支援機関と連携したいが管内に存在しないこと等が挙げられた。

視覚障害者の雇用、継続雇用、職場復帰のモデル事例の分析（第 4 章）では、民間企業の職員や公務員として働いているか又は過去に働いていた 20～70 代の視覚障害者 4 名の視覚障害の状況と障害への向き合い方、仕事を続ける中で直面した課題、周囲の人からの影響や関わり合い、課題や問題に対処するために行っている工夫や努力等について対面インタビューによって把握の上、研究メンバーによる分析が行われた。

その結果、視覚障害者としてのアイデンティティを受け入れることについての逡巡、葛藤を乗り越えていく様子、仕事の幅を増やす際の心構えと周囲の様々な立場の人との交流の意義等が見出された。

全章を通じて見出された、視覚障害者の安定雇用に向けた事業主と視覚障害者との協同作業、主体的問題解決の姿勢は、職業リハビリテーション従事者の支援観を、職業的な行動レパートリーを指南する介入型の支援から、当事者のエンパワメントの支援へと、変貌させるほどの力が感じられる。第 5 章ではその支援の基本的考え方を検討するとともに、視覚障害者の雇用、継続雇用、職場復帰の一助となればとの思いから、理想の事業主支援、視覚障害者支援を念頭に置いた支援ツールの開発を試みた。

序章 問題意識

1 視覚障害者の雇用の実状

視覚障害者の雇用状況については、平成 25 年 11 月 1 日現在の雇用身体障害者のうち視覚障害は 8.3%¹、平成 29 年 6 月 1 日現在、50 人以上規模の民間企業に雇用されていた身体障害者は 333,454 人²、平成 29 年度の 1 年間の就職件数は、身体障害者が 26,756 件³、このうち視覚障害者は 2,035 件だった。

2 調査研究の重点事項

視覚障害者の雇用労働については、三療施術所での雇用（開業準備を含む。）、介護保険事業所での機能訓練指導員、一般企業でのヘルプキーパーなどの例がある他、医師や弁護士等の専門職、国会議員等の公職、大学や普通小中学校の教諭、経理事務員、プログラマ等のエンジニア、製造工、荷役等、多様な職業に就いていることが、これまでの調査研究等から断片的にわかっている⁴。当機構では、これらをより多角的に捕らえる方法論を探ってきた。

視覚障害者の雇用労働の実状を体系的に捉える方法のひとつは、企業の人材確保、雇用のミスマッチ解消、雇用創出、就職支援といった一般労働市場に関わる施策の第一線で中心的な役割を果たしている公共職業安定所の、視覚障害のある求職登録者の職業相談状況と、職業紹介を受けて採用した事業所の配慮状況等を、調査・分析することであろう。今般、当該調査について、厚生労働省からの要請を受け、当機構が当該調査・分析を行うこととなった。

また、本調査研究を進める中で、視覚障害者の雇用や職場復帰を進めている事業主、ハローワーク、盲学校、医療・福祉機関、視覚障害の当事者の声に耳を傾ければ、視覚障害者の雇用に求められるモデル的な姿が浮かびあがるであろう。さらにその実現に際して、職業リハビリテーションの支援が貢献できる側面も発見できよう。

本調査研究では、様々な障害者の中でも特に視覚障害者に注目し、雇用の実状を多角的に捉え、今後の視覚障害者の雇用の拡大に向け、事業所、視覚障害者、支援機関等のそれぞれに期待される役割を探る。本調査研究ならではの視点から職業リハビリテーションの支援のあり方を具体的に提案し、今後の施策の検討に資する成果のひとつとしたい。

¹ 厚生労働省「平成 25 年度障害者雇用実態調査」。調査日の平成 25 年 11 月 1 日現在、調査対象の 8,673 事業所に 23,803 人の身体障害者が雇用されており、これを全国値に還元すると雇用身体障害者数は 43 万 3 千人と推計された。調査から得られた視覚障害者割合 8.3%をこれに乗じると、全国の事業所で雇用されていた視覚障害者は約 3 万 6 千人と推計される。

² 厚生労働省平成 29 年 12 月 12 日報道発表「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」。この人数は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、短時間勤務でない重度障害者 1 人を 2 人に、重度でない短時間勤務の障害者 1 人を 0.5 人に相当するものとしてカウントするものであって、実人数ではない。

³ 厚生労働省平成 30 年 5 月 25 日報道発表「平成 29 年度 障害者の職業紹介状況」。文中の就職件数は、1 年間に就職した身体障害者と、うち視覚障害者の延べ人数である。

⁴ 障害者職業総合センター調査研究報告書No.2,7,9,16,18,20,40,41,46,66,69,91,116,122,127,138 及び障害者職業総合センター資料シリーズNo.16,19,21,22,27,30,41,43,46,47,48,50,54,57,62,64,65,67,74,77,78,80。

第 1 章

視覚障害者の職業的課題と 先行調査研究

第 1 章 視覚障害者の職業的課題と先行調査研究

第 1 節 本章の目的

本調査研究が課題としている視覚障害者の雇用の実状と関わる領域は、広範囲に及ぶ。このため本章では、次章以降の雇用の実状の把握を円滑に進めるため、視覚障害の範囲と障害者数（第 2 節）、雇用・就業状況（第 3 節）、職業的課題（第 4 節）の 3 つの視点から、先行調査研究等を整理・概観する。

第 2 節 視覚障害の範囲と障害者数

本節では、職業リハビリテーションの視点から、障害者雇用施策の対象となり得る視覚障害の範囲と障害者数を確認する。視覚障害の範囲・定義は、眼科医療、特別支援教育、障害福祉、雇用労働のそれぞれの制度・サービスにおいて相互に異なっている。この差異が、関係機関同士の連携・協力やそれぞれの専門性の相互理解において隘路となり得ることは、職業リハビリテーションの実践においてしばしば経験される¹。

障害者の雇用の促進等に関する法律においては、障害者を「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）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。（第 2 条第 1 号）」とし、また、職業リハビリテーションの措置や差別禁止・合理的配慮を通して、障害者の雇用の安定を図ることとしている。

1 障害者雇用率制度の対象範囲

（1）身体障害者手帳（視覚障害）の所持者数

雇用労働の中核を為す 18 歳以上 65 歳未満の視覚障害者数を確認したい。このため、身体障害者手帳所持者数の悉皆調査結果ともなる厚生労働省の業務統計「福祉行政報告例」（図表 1-1）中、身体障害者手帳交付台帳搭載数（視覚障害者）²の 18 歳未満と 18 歳以上の年齢区分のうち、18 歳以上の人数から 65 歳以上の人数を除外することによって 18～64 歳の人数を推計する。

図表 1-1 身体障害者手帳交付台帳搭載数（視覚障害、単位：人）							
	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	合計
18 歳未満	2,341	858	336	397	887	118	4,937
18 歳以上	108,931	99,498	24,703	26,665	46,525	26,738	333,060
小計	111,272	100,356	25,039	27,062	47,412	26,856	337,997
%	32.9%	29.7%	7.4%	8.0%	14.0%	7.9%	100%

厚生労働省「平成 28 年度福祉行政報告例」

その際、福祉行政報告例については 65 歳以上の人数が公表されていないため、代わりに厚生労働省「平成 28 年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」（図表 1-2）の視覚障害者の 18～64 歳と

¹ 定義に関するこのような多様性は、同じ視覚障害者の生活場面ごとに（家庭生活、医療、学校、職業等）障害の現れ方や困りごとが異なることを考えれば、その領域ごとに、課題の改善や支援策の検討に資するために定義が様々に工夫されることは、今後もあり得ると思われる。

² 図表 1-1 では 1～2 級の重度視覚障害者が半数以上（62.6%）を占め、1～2 級に次いで 5 級の人数が多く、同様の傾向は第 2 章の在職視覚障害者、第 3 章の求職登録者においてもみられるが、本章で後述する平成 30 年の認定基準改正により今後は当該傾向が変化する可能性がある。

65 歳以上との人数の比率「88 対 215」によって、同時期の平成 28 年度福祉行政報告例の 18 歳以上の総数(333,060 人)を 18~64 歳と 65 歳以上とに按分すると、18~64 歳は約 9 万 7 千人、65 歳以上は約 23 万 6 千人と推計される。

図表 1-2 身体障害者手帳所持者数(視覚障害、推計値、単位:千人)

0~17 歳	18~64 歳	65 歳以上	不詳	合計
5	88	215	5	312

厚生労働省「平成 28 年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」

(2) 手帳所持者の減少と判定基準の変更

平成 28 年度の視覚障害の身体障害者手帳所持者数を表す図表 1-1 の前 3 ヶ年を含む 4 年間の 18 歳以上の推移を見ると(図表 1-3)、その人数は、ほとんどの等級において減少傾向にある。

図表 1-3 身体障害者手帳交付台帳搭載数(視覚障害、各年度末現在、18 歳以上)

	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	合計
平成 25 年度	115,732	103,124	27,078	28,156	46,741	29,905	350,736
平成 26 年度	113,248	101,291	26,287	27,746	46,785	28,803	344,160
平成 27 年度	111,238	100,532	25,582	27,137	46,685	27,820	338,994
平成 28 年度	108,931	99,498	24,703	26,665	46,525	26,738	333,060
年度平均	112,287	101,111	25,913	27,426	46,684	28,317	341,738
%	32.9%	29.6%	7.6%	8.0%	13.7%	8.3%	100%

厚生労働省「福祉行政報告例」

他方、平成 30 年に新たな視覚障害の身体障害認定基準が施行され、同年 7 月 1 日以降の申請に基づく診断・判定で既に運用されている。これに伴い、今後新たな基準の下で身体障害者手帳の交付を受けた者が増加することで、視覚障害者のこれまでの雇用の実状・傾向に、今後何らかの変化が起こる可能性がある。

この改定は、身体上の障害がある者の範囲を規定した身体障害者福祉法の別表の改定ではなく、同法施行規則の別表「身体障害者障害程度等級表」とその認定基準の変更で、変更箇所は複数ある³。例えば視力については、左右の眼の視力が両方とも 0.03 である人の場合、視覚障害の旧基準では 3 級の「両眼の視力の和が 0.05 以上 0.08 以下のもの」に該当していたが、新基準では 2 級の「視力の良い方の眼の視力が 0.02 以上 0.03 以下のもの」に該当して重度障害になる可能性がある⁴。また視野については、視野の中心は見えないがその近傍に、範囲は狭くとも比較的良好な視力がある人の場合、旧基準では 3 級の「両眼の視野がそれぞれ 10 度以内でかつ両眼による視野について視能率による損失率が 90 パーセント以上のもの」に該当していたが、新基準では 2 級の「周辺視野角度の総和が左右眼それぞれ 80 度以下かつ両眼中心視野角度が 28 度以下のもの」に該当して、重度障害になる可能性がある⁵。これらの推移の把握については、今後の調査研究に期待したい。

³ 厚生労働省・援護局障害保健福祉部長 「『身体障害者障害程度等級表の解説(身体障害認定基準)について』の一部改正について」障発 0427 第 2 号 平成 30 年 4 月 27 日

⁴ この例とは逆に、旧基準では 2 級、新基準では 3 級に該当する眼疾患の状態も生じ得る。

⁵ 新旧の身体障害認定要領では視覚障害を視力障害と視野障害とに区分して認定することになっており、それら両方が身体障害者障害程度等級表に掲げる障害に該当する場合は、身体障害認定基準の障害が重複する場合の取扱いにより上位等級に認定することが可能となっている。視野の障害の特性は一般にはあまり知られていないが、雇用管理に際して重要な観点となり得る。例えば、眼疾患の中でも、網膜色素変性の特徴的な輪状暗点や羞明(中心からやや外側に曲玉状ないし輪状の、明る過ぎてまばゆい又は見えにくい部分が生じる視覚障害)あるいは求心狭窄(中心を残して外側の視界が障害され、手元、足元、視界の左右の物を認識しづらい障害)、緑内障に特徴的なブエルム暗点(固視点近傍 20~30 度圏内の視覚障害)、黄斑変性に特徴的な中心暗点(視界の中心から 10 度以内の視覚障害)などの現況や進行程度の確認は、雇用管理上重要である。

2 職業リハビリテーションの措置と差別禁止・合理的配慮の対象範囲

雇用の分野における差別禁止・合理的配慮の対象となる障害者の範囲は、職業リハビリテーションの措置の対象と同様、障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号の障害者である⁶。この中には、身体障害者手帳を取得していないものの、眼疾患により雇用管理上何らかの配慮を要する人たちも含まれる。この範囲の視覚障害は、前項の障害者雇用率制度の対象となる視覚障害者（その多くは身体障害者手帳所持者）を含む、より広義の概念であり、視覚障害の確認は、身体障害者手帳による場合の他、就労移行支援事業所等の利用に際して必要な障害福祉サービス受給者証⁷、眼疾患を伴う特定疾患に係る特定医療費(指定難病)医療受給者証⁸による場合等があり⁹、身体障害者手帳の所持者だけではない。企業に在籍しながら眼疾患により中途視覚障害者となった人には、身体障害者手帳を所持していない者も含まれ、その雇用継続が課題となっていると考えられるが、その雇用管理等の実態を把握できる先行研究は見当たらない。

この範囲の視覚障害者の実状を把握するには、視覚障害となる場合が比較的多い眼疾患の状況にも留意する必要がある。

(1) 失明とロービジョン

身体障害者手帳の有無にかかわらず、眼疾患により雇用管理上何らかの配慮を要する人たちの実状を把握したい。ここで手がかりにしたいのは、眼科医療、特別支援教育、障害福祉等の分野で用いられている失明、ロービジョン、全盲¹⁰、晴眼者¹¹といった視覚障害の程度・範囲を表す言葉が用いられた先行調査研究等である。本稿ではこのうち、比較的明確な定義がある失明とロービジョンを取り上げたい。日本眼科医会は、関係する医学研究論文をレビューし、米国国立眼科研究所（National Eye Institute：NEI）の定義¹²にしたがい、ロービジョン¹³と失明¹⁴とを合わせたものを視覚障害と定義し、2007年時点の日本の視覚障害者を1,636,845人と推計した¹⁵。その際、失明とロービジョンとの人数の比率はおよそ1：8だった。

図表 1-4 視覚障害者数

	人数	構成割合	有病率 ¹⁶
失明	187,919 人	11.5%	0.15%
ロービジョン	1,448,926 人	88.5%	1.13%
視覚障害	1,636,845 人	100%	1.28%

（日本眼科医会「日本における視覚障害の社会的コスト」(2009)）

⁶ この範囲は、現行の障害者基本法第2条第1号の障害者、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律第2条第1号の障害者と同じである（第183回国会参議院平成25年5月28日厚生労働委員会政府参考人答弁及び内閣府「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 Q&A 集(平成25年6月)」問9-4）。

⁷ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第22条第8項

⁸ 難病の患者に対する医療等に関する法律第7条第4項

⁹ 厚生労働省「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関する Q&A(第二版)」Q1-4-1

¹⁰ 「全盲」は光覚がない状態のみを意味する場合もあれば、光覚がない状態及び光覚があり周囲の明暗が判別できる状態を意味する場合、これらを含んで補助具等によっても自分の目によって紙に印刷された文字（墨字）を判読することができない状態までを意味する場合等、様々な定義・用例がある。ただしいずれも、視覚障害を分類する際に最も重度の状態を全盲と呼ぶ点では共通している。

¹¹ 「晴眼者」は視覚に障害がない人を意味する言葉として、特別支援教育や障害福祉等の実践分野で広く共有されている。一般には、例えば1983年発行の広辞苑第三版に「晴眼」について「はっきり見える眼。盲目に対していう。「一者」とあり、35年後の2018年発行の第七版にも同じ説明がある。

¹² これらの定義は米国国立眼科研究所の Web サイト <https://nei.nih.gov/eyedata/defined> 等でも閲覧可能である。

¹³ よく見える方の眼で矯正視力が0.1を超え0.5未満

¹⁴ よく見える方の眼で矯正視力が0.1あるいはそれ以下。このように視力障害のみを視覚障害の基準としている米国国立眼科研究所の定義に対し、日本の身体障害者手帳の判定基準では視力障害と視野障害とによって視覚障害の範疇を定義している。

¹⁵ 日本眼科医会「日本における視覚障害の社会的コスト（日本眼科医会研究班報告2006～2008）」「日本の眼科」第80巻 第6号(通巻578号) 付録（2009）

¹⁶ 2007年時点の人口に占める割合。

（２）視覚障害とその原因疾患

厚生労働省は、平成 26 年患者調査で、眼及び付属器の疾患（眼疾患）の入院患者数を 11.5 千人、同じく通院患者数を 337.9 千人とそれぞれ推計した。これらの合計 34 万 9 千人は、同年の人口¹⁷ 1 億 2708 万 3 千人の 0.27%（およそ 370 人に 1 人）に相当する。34 万 9 千人の中には、短期のうちに回復可能な眼疾患の患者と、心身の機能障害により長期にわたり職業生活に相当の制限を受けているか又は職業生活を営むことが著しく困難な者などが含まれている。このうち後者の実状を把握する方法のひとつは、身体障害者手帳所持者の原因疾患を調べ、それらの疾患が視覚障害に至る可能性が比較的高いと考えて、その患者数を明らかにすることであろう。

地方自治体の身体障害者手帳の認定における身体障害者診断書・意見書に記載された原因疾患に関する大規模調査は、これまで数回実施されている。このうち 2016 年の調査¹⁸によると、手帳取得時の年齢で最も多かったのは 80 代（29.6%）、次いで 70 代、60 代となっている等、視覚障害の手帳の認定者率と高齢者率との間には有意な関連が認められ¹⁹、高齢者率が約 2%増加すると認定者率が約 1 人増加した。また、緑内障、網脈絡膜萎縮、視神経萎縮、角膜疾患の疾患率と高齢者率は有意に関連していたが²⁰、網膜色素変性、糖尿病網膜症、黄斑変性では有意な関連はなかった（図表 1-5）。

2010 年の調査²¹によると、視覚障害の身体障害者手帳認定の原因疾患のうち年代別に最も多かったのは、40 代までは網膜色素変性症、50～60 代では糖尿病網膜症、70 代以上では緑内障だった。

これらの 3 つの眼疾患（網膜色素変性症、糖尿病網膜症、緑内障）は、雇用労働の中心となる 20～50 代においても比較的多く発症しかつ視覚障害の原因ともなり易い、3 大眼疾患と言える。

以下ではそれぞれの患者数の推移をみていきたい。

図表 1-5 身体障害者手帳認定の原因眼疾患（年齢層ごとの人数構成割合） n= 12,505 人

	18 歳以上	50-69 歳	70 歳以降
緑内障	第 1 位(28.6%)	第 3 位(20.7%)	第 1 位(35.9%)
網膜色素変性	第 2 位(14.0%)	第 1 位(21.2%)	
糖尿病網膜症	第 3 位(12.8%)	第 2 位(20.9%)	第 3 位(9.6%)
黄斑変性			第 2 位(11.1%)

森實・他「視覚身体障害者認定の実態疫学調査」(2016)

ア. 網膜色素変性

網膜色素変性は日本で 4,000～8,000 人に 1 人の割合で発症している²²。厚生省班研究による 1990 年の全国疫学調査では、年間の受療患者数は全国の医療機関で最大約 23,000 人と推計された²³。網膜色素変性は特定疾患（難病）に指定されており、その特定医療費受給者証所持者数の年齢階級別及び年度別の推移を見ると、平成 29 年度の網膜色素変性症の受給者証所持者数は減少傾向にある（図表 1-6）。

¹⁷ 総務省「国勢調査」による、平成 26 年における外国人を含む日本の総人口。

¹⁸ 森實・他「視覚身体障害者認定の実態疫学調査」、白神史雄・他 厚生労働科学研究「網膜脈絡膜・視神経萎縮症に関する調査研究」.(2016)

¹⁹ 有意水準 1%

²⁰ いずれも有意水準 5%

²¹ 若生・他「日本における視覚障害の原因と現状」日本眼科学会雑誌.118 巻 6 号.pp495-501. (2014)

²² 日本眼科学会「網膜色素変性診療ガイドライン」日本眼科学会雑誌 120 巻 12 号.(2016)

²³ 久保・他「原発性定型網膜色素変性の全国調査成績」臨床眼科. 47 巻 4 号.pp 665-669. (1993)

図表 1-6 特定医療費(指定難病)受給者証所持者数(網膜色素変性症)(単位:人)

	0～19 歳	20～59 歳	60～69 歳	70 歳以上	総数
平成 25 年度	222	7,840	7,564	12,311	27,937
平成 26 年度	217	8,177	7,737	13,199	29,330
平成 27 年度	178	7,249	7,241	12,319	26,987
平成 28 年度	157	6,855	6,928	12,305	26,245
平成 29 年度	132	<u>6,340</u>	<u>6,199</u>	12,021	24,692

難病情報センターWeb サイト

イ. 糖尿病網膜症

2016 年の調査²⁴によると、継続的な治療を受けていると推測される糖尿病（ICD-10 コードの E10～E 14）の総患者数は 316 万 6 千人、このうち眼合併症を伴うもの（ICD-10 コードの E10.3、E11.3、E12.3、E13.3、E14.3）の平成 26 年の総患者数はおよそ 34 万 6 千人（総患者数の 10.9%）で、増加傾向にある（図表 1-7）²⁵。

糖尿病の約 9 割²⁶を占める 2 型糖尿病のうち網膜症の発症頻度は 1,000 人中、年間 38.3 人である²⁷。糖尿病網膜症によって年間約 3,000 人が失明しているが、内科的な治療と眼科的な治療技術の進歩により、失明を回避することが可能になりつつある²⁸。

図表 1-7 眼合併症を伴う糖尿病の傷病基本分類別の総患者数(全年齢)(単位:千人)

ICD10 コード	平成 20 年調査	平成 23 年調査	平成 26 年調査
E10 1 型糖尿病			
E10.3 うち眼合併症を伴うもの	13	18	8
E11 2 型糖尿病			
E11.3 うち眼合併症を伴うもの	49	81	99
E12 栄養障害に関連する糖尿病			
E12.3 うち眼合併症を伴うもの	—	—	—
E13 その他の明示された糖尿病			
E13.3 うち眼合併症を伴うもの	—	—	0
E14 詳細不明の糖尿病			
E14.3 うち眼合併症を伴うもの	179	208	239
計	241	307	346

厚生労働省「患者調査」

ウ. 緑内障

平成 26 年患者調査では、緑内障の総患者数は 106 万人、うち 15～64 歳は 29 万 7 千人（28.0%）、65 歳以上は 75 万 4 千人（71.1%）で、7 割が高齢者だった。日本緑内障学会が岐阜県多治見市において平成 12～13 年に実施した研究結果（多治見スタディ）²⁹では、緑内障に関する 40 歳以上の有病率は 5.0%（20 人に 1 人）だった。このような結果をも踏まえ、全国で眼科未受診の患者数の減少を目指した検診方法等の見直し等の対策が図られた。

緑内障に該当する ICD-10 コードの H40-H42 の患者数のうち、15 歳から 64 歳の総患者数は増加傾向にある（図表 1-8）。現に早期発見による治療効果がみられたものの、近年再び患者数が増加している。

²⁴ 森實・他「視覚身体障害者認定の実態疫学調査」・白神史雄・他 厚生労働科学研究「網膜脈絡膜・視神経萎縮症に関する調査研究」.(2016)

²⁵ 年齢層ごとの内訳は不明である。なお、表中の値は厚生労働省「患者調査」からの出典だが、「—」は実数が 0 人であることを表し、「0」は実数が 1 人以上であって百位を四捨五入した結果が千人未満となることを表し、「1」は百位を四捨五入した結果が千人となることを表している。例えば、ICD コード E13.3 の値「0」の実数は 1～499 人の範囲の値である。

²⁶ 日本糖尿病学会「糖尿病治療ガイド 2014-2015」

²⁷ 日本糖尿病学会「糖尿病診療ガイドライン 2016」。ここまでのデータから網膜症の患者数を推計すると、316 万 6 千人×90%×38.3/1,000=109,132 人となる。

²⁸ 日本眼科医会平成 17 年 9 月 15 日報道発表

²⁹ 日本緑内障学会「日本緑内障学会多治見疫学調査報告書」(2012)

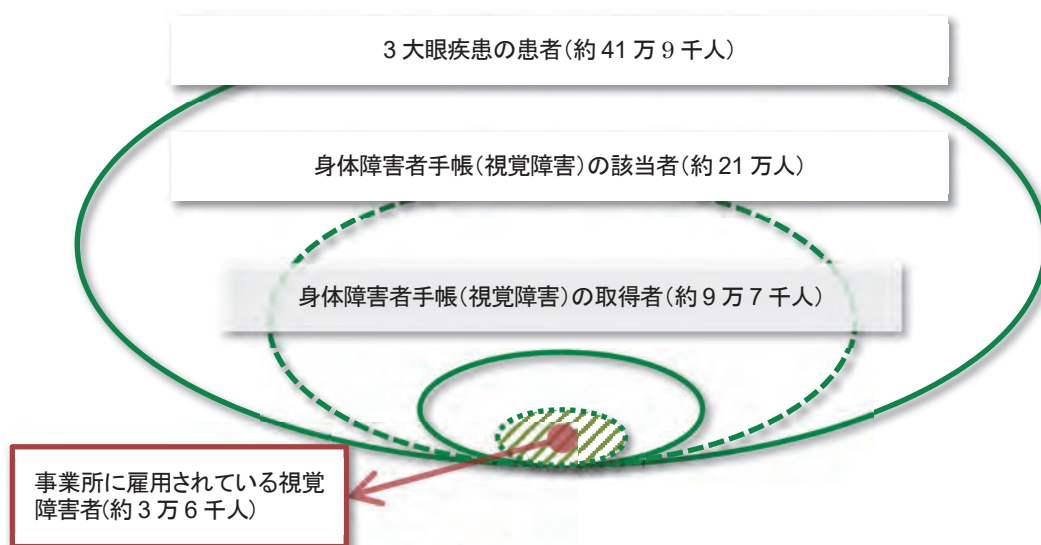
図表 1-8 緑内障の総患者数（単位:千人）

	平成 14 年調査	平成 17 年調査	平成 20 年調査	平成 23 年調査	平成 26 年調査
全年齢	558	544	637	723	1,060
うち 15～64 歳	166	154	188	190	297

厚生労働省「患者調査」

3 視覚障害者数の概観

以上のことから、障害者雇用率制度の対象範囲にある視覚障害者はおよそ 9 万 7 千人と考えられる。また、職業リハビリテーションの措置及び雇用の分野における差別禁止・合理的配慮の対象範囲にある視覚障害者は（今仮に、雇用労働の中心となる 20～50 代において比較的多く発症し、かつ視覚障害の原因ともなり易い、網膜色素変性症、糖尿病網膜症、緑内障の患者数をこれに充てれば）、およそ 41 万 9 千人（※）と考えられる。身体障害者福祉法上の視覚障害者（身体障害者手帳を取得し得る眼疾患の状態）であることが医師によって推定できる者のうち、実際に視覚障害の身体障害者手帳を取得した者は約半数と推計している先行調査研究がある³⁰。この比率を 41 万 9 千人に当てはめると、半数の 21 万人は、身体障害者手帳の判定に該当しないものの、職業生活上何らかの困難を抱えている可能性のある者で、その多くはロービジョンの視覚障害者と考えられる。さらに、後述するように身体障害者手帳を所持し全国の事業所で雇用されている視覚障害者は約 3 万 6 千人と推計される³¹（図表 1-9）。※前項 2 の(2)のア～ウの文中、アンダーラインが引かれた値「6,340」「6,199」「109,132 人」「29 万 7 千人」の合計。



図表 1-9 視覚障害者数の概観

³⁰ 谷戸正樹・他「視覚障害者における身体障害者手帳の取得状況」あたらしい眼科. 17 巻 9 号. pp1315-1318(2000)、堀田・他「視覚障害による身体障害者手帳取得の現況と課題」日本の眼科. 74 巻 9 号. pp1021-1023(2003)、岡田・他「眼科病院における視覚障害による身体障害者手帳申請者の疾患別特徴（2009 年）」眼科臨床紀要. 4 巻 11 号 : pp1048-1053(2011)、など。いずれも、前述した平成 30 年 7 月の新判定基準以前の基準による調査である。

³¹ 厚生労働省「平成 25 年度障害者雇用実態調査」によると、調査日の平成 25 年 11 月 1 日現在、調査対象の 8,673 事業所に 23,803 人の身体障害者が雇用されており、これを全国値に復元すると 43 万 3 千人と推計された。他方、同調査から得られた身体障害者のうち視覚障害者の割合 8.3%を 43 万 3 千人に乗じると、全国の事業所で雇用されていた視覚障害者は約 3 万 6 千人と推計される。

第3節 視覚障害者の雇用・就業状況

1 一般の就業者数、雇用者数の増加

一般の就業者数及び常用雇用労働者数は増加傾向にある。

戦後一貫して増加してきた生産年齢人口（15～64歳）は、少子高齢化の進行等に伴い平成7年をピークに減少に転じ、以後一貫して減り続けている³²。これに対し、平成30年10月分の全就業者数は、6,725万人と前年同月に比べ144万人増加し、70ヶ月連続増加の過去最多を更新した³³。就業者のうち1年を超えるか又は雇用期間を定めない契約で雇われている者³⁴も、平成24～29年の5年間に4,388万人から5057万人へ15.2%増加した³⁵。

背景には、人手不足に対する企業の努力がある。近年の労働需要の状況は、産業別では特に宿泊業・飲食サービス業、卸売業・小売業、医療・福祉（介護保険事業所など）等労働集約型産業、職業別では特にエンジニア等の専門技術的職業や経理・庶務等の事務従事者等を中心に、求人未充足の状況が慢性化している³⁶。一方、労働供給の状況は、有効求職者数、新規求職申込件数については減少傾向で推移しており、2016年3月から2017年3月にかけて有効求職者数は約8万人減少して約182万人になり、新規求職申込件数は1万人減少して44万人になった³⁷。これに対し、高齢者、女性、外国人、アルバイトや非正規雇用を含む若年の就業者等、以前は潜在的だった労働力の発掘等を含めた企業努力等もあって、雇用者の全体数は増加している。

有効求人倍率と新規求人数の上昇、有効求職者と新規求職者数の下降が続き、労働者側にとって売り手市場とも言える現下の情勢にあって、より好条件の仕事を求め、自発的に仕事を辞める求職者側の動きが、特に男性で活発化している³⁸。また、就業者のうち非正規の職員・従業員が、「現職の雇用形態についている理由（主な理由）」について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した人数は、調査でこの質問項目が最初に設けられた平成25年（341万人）以降、331万人（平成26年）、315万人（平成27年）、296万人（平成28年）、273万人（平成29年）と、徐々に減少しつつある³⁹。

2 視覚障害者の就業率と職業

前項のような雇用・就業の推移等を、視覚障害者について俯瞰することは、現状では難しい。これは、視覚障害者については特定の母集団、特定の地域、特定の時期、特定の視覚障害者等に係る調査結果が存在するものの³⁸、一般の労働市場の状況とも比較可能な変化の特徴等を、過去から現在に渡って継続的に追うことができるような基幹統計が、一般と比べて少ないからである。ただし、以下に見るようにおよそその傾向を把握できるものがある³⁹。

（1）就業率

視覚障害者の就業状況の特徴は、その自営業主⁴⁰の割合の高さにある。視覚障害者の場合、自営業主割合は雇用労働者の率より高い。また、この自営業主割合は身体障害者全体や一般と比較しても高い。その半面、視覚障害者の就業率（自営業主及び雇用者を含む）は、一般よりも低い（図表1-10、図表1-11、図表1-12）。

³² 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

³³ 総務省「労働力調査」

³⁴ 総務省労働力調査では「一般常雇」という。

³⁵ 就業者のうち雇用者は増加したが、自営業主は減少している。自営業主は昭和32年をピークに多少の増減を繰り返しつつ減少に向かい、平成29年には昭和32年の半数にまで減った。雇用者のうち正規雇用は平成7年をピークに平成26年まで減少していたものの平成27年になって増加に転じた。非正規雇用は平成6年以降、平成29年現在まで増加傾向にある。

³⁶ 厚生労働省「雇用動向調査」

³⁷ 厚生労働省「職業安定業務統計」

³⁸ 障害者職業総合センター調査研究報告書No.2,7,9,16,18,20,40,41,46,66,69,91,116,122,127,138、障害者職業総合センター資料シリーズNo.16,19,21,22,27,30,41,43,46,47,48,50,54,57,62,64,65,67,74,77,78,80

³⁹ 厚生労働省「平成18年身体障害児・者実態調査」

⁴⁰ 自宅や貸店舗で開業し、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうを営む形態や、訪問マッサージを専門とする自営業主がいる。視覚障害の有無にかかわらず、特定の症状や特定の傷病について医師の同意を得た場合のあん摩マッサージ指圧、はり、きゅうの施術は、医業類似行為として保険診療の対象となる。

図表 1-10 就業率と自営業主率⁴¹

	就業者の割合				就業者に占める自営業主の割合			
	平成 13 年	平成 18 年	平成 23 年	平成 28 年	平成 13 年	平成 18 年	平成 23 年	平成 28 年
一般者	58.9%	57.9%	56.5%	58.1%	10.8%	9.9%	9.0%	8.2%
身体障害者	22.7%	20.4%	30.6%	31.4%	26.2%	25.3%	6.9%	5.8%
視覚障害者	23.9%	21.4%	—	—	48.6%	43.2%	—	—

総務省「労働力調査」、厚生労働省「身体障害児・者実態調査」及び
厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」

図表 1-11 就業者に占める自営業主の割合 (全国推計値)

		昭和 62 年	平成 3 年	平成 8 年	平成 13 年	平成 18 年
就業者数 (人)	身体障害者全体	700,948	893,870	844,528	737,858	711,555
	視覚障害者	68,244	96,285	79,911	71,846	66,172
うち自営業主 ⁴² (人)	身体障害者全体	171,189	221,791	201,215	193,266	179,727
	視覚障害者	28,146	36,406	22,421	35,205	28,593
自営業主の割合 (%)	身体障害者全体	24.4%	24.8%	23.8%	26.2%	25.3%
	視覚障害者	41.2%	37.8%	28.1%	48.6%	43.2%

厚生労働省「身体障害児・者実態調査」

図表 1-12 就業者の内訳 (全国推計値)

	身体障害者全体		視覚障害者	
	人	%	人	%
自営業主	179,727	25.3%	28,593	43.2%
家族従事者	50,650	7.1%	4,902	7.4%
会社、団体の役員	81,694	11.5%	3,268	4.9%
常用雇用労働者	248,350	34.9%	15,522	23.5%
臨時雇・日雇	35,128	4.9%	4,902	7.4%
内職	12,254	1.7%	817	1.2%
授産施設等で就労	8,169	1.1%	817	1.2%
地域の作業所に通っている	7,352	1.0%	817	1.2%
その他	35,128	4.9%	4,085	6.2%
回答なし	53,101	7.5%	2,451	3.7%
合計	711,555	100%	66,172	100%

厚生労働省「平成 18 年身体障害児・者実態調査」

⁴¹ 図表 1-10 中、一般者の就業者の割合は国勢調査の 15 歳以上人口に占める総務省「労働力調査」の各年平均就業者数の割合中、平成 23 年は、東日本大震災の影響で調査が一時困難となった岩手県、宮城県、福島県の値を補完した推計値である。また、障害者のうち平成 13、18 年は厚生労働省「身体障害児・者実態調査」に基づき、平成 23、28 年は厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」に基づいて算出した。これら平成 13、18 年と平成 23、28 年とは調査方法が異なるため、平成 18 年と平成 23 年の間には連続性が無い。その際、平成 23、28 年の障害者の就業者割合は、「正職員」「正職員以外」「自営業」の合計が身体障害者手帳所持者に占める割合とした。同調査では、視覚障害者等障害部位別の就業者や自営業主の内訳が公表されておらず、状況が不明である。

⁴² この調査で自営業主以外の選択肢は、家族従事者、会社、団体の役員、常用雇用労働者、臨時雇・日雇、内職、授産施設等で就労、地域の作業所に通っている、その他、回答なし、となっている。

さらに、自営業主⁴³及び雇用者を含む就業あん摩マッサージ指圧師、就業はり師、就業きゅう師の近年における人数の推移を見ると、視覚障害者と視覚障害のない者⁴⁴との両方が増加傾向にあり、とりわけ後者が高率の増加率を示し、相対的に視覚障害者が占める割合が徐々に低下している（図表 1- 13）⁴⁵。

図表 1- 13 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の就業者数の年次推移

	平成 18 年	平成 20 年	平成 22 年 ⁴⁶	平成 24 年	平成 26 年	平成 28 年
あん摩マッサージ師指圧師	101,039	101,913	104,663	109,309	113,215	116,280
うち目が見える者	75,577	76,811	79,439	83,664	87,216	89,627
%	74.8%	75.4%	75.9%	76.5%	77.0%	77.1%
うち目が見えない者	25,462	25,102	25,224	25,645	25,999	26,653
%	25.2%	24.6%	24.1%	23.5%	23.0%	22.9%
はり師	81,361	86,208	92,421	100,881	108,537	116,007
うち目が見える者	66,430	71,409	77,521	85,969	93,610	100,800
%	81.6%	82.8%	83.9%	85.2%	86.2%	86.9%
うち目が見えない者	14,931	14,799	14,900	14,912	14,927	15,207
%	18.4%	17.2%	16.1%	14.8%	13.8%	13.1%
きゅう師	79,932	84,629	90,664	99,118	106,642	114,048
うち目が見える者	65,611	70,433	76,415	84,897	92,335	99,502
%	82.1%	83.2%	84.3%	85.7%	86.6%	87.2%
うち目が見えない者	14,321	14,196	14,249	14,221	14,307	14,546
%	17.9%	16.8%	15.7%	14.3%	13.4%	12.8%

厚生労働省「衛生行政報告例」

（２）職業

障害者雇用では多くの事業主が担当職務問題を抱える⁴⁷。担当職務問題の背景には、障害者の能力開発のノウハウの不足、職場の受入れや理解、安全やアクセシビリティ（通勤の安全やメンタルヘルス不全の予防ができる自信がない、車いすや全盲の人のための設備が整っていない等）といった課題があるとみられる。

視覚障害者が雇用労働で実際に従事している職業を、一般及び身体障害者全体と対比しながら職業分類によって見てみると、事務的職業に就いている人の割合が比較的高い点が一般と共通している（図表 1- 14、図表 1- 15）⁴⁸。

20 世紀後半から画面読み上げソフトなどの視覚を補う支援機器の開発が進み、重度の視覚障害があっても文字情報の処理が可能になったことも、その要因として挙げることができるかもしれない⁴⁹。

⁴³ 施術所開設に伴う保健所への登録者中、休業者を除く営業者は 90.1%、うち身体障害者手帳所持者は 18.3%である（視覚障害者支援総合センター「視覚障害者就労実態調査 2014」(2014)）。仮にこれらを同年の厚生労働省「衛生行政報告例」の施術所総数 83,313 所に乗じると、全国の三療施術所の自営業主である視覚障害者は、約 13,700 人と推計される。

⁴⁴ 厚生労働省「衛生行政報告例」（図表 1- 13）では「目が見える者」と表現している。

⁴⁵ 厚生労働省「衛生行政報告例」

⁴⁶ 図表 1- 13 中、平成 22 年の値には、東日本大震災の影響により宮城県が含まれていない。

⁴⁷ 担当職務問題とは、障害者を新たに採用後、障害者に合う配属先や仕事が無い、あるいはわからない、担当業務の選定に手間取ること等を言う（障害者職業総合センター調査研究報告書 No.98（2010））

⁴⁸ 平成 20 年度と平成 25 年度の 2 種類の図表では、職業分類が異なっている。これは、この間平成 21 年に日本標準職業分類の改定が行われたためである。

⁴⁹ 障害者職業総合センター「視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究」調査研究報告書 No.138

図表 1-14 雇用労働者が従事している職業(平成 20 年度)

厚生労働省「平成 20 年度障害者雇用実態調査」(推計値)					総務省「労働力調査」(平成 20 年度平均、推定値)		
職業分類	身体障害者 全体(千人)	%	視覚障害者 (千人)	%	職業分類	一般雇用者 (万人)	%
専門的・技術的職業	81.0	23.4%	4.0	25.6%	専門的・技術的職業従事者	847	15.3%
管理的職業	12.8	3.7%	0.1	0.9%	管理的職業従事者	169	3.1%
事務的職業	88.2	25.5%	8.3	53.4%	事務従事者	1,258	22.8%
販売の職業	14.9	4.3%	0.6	3.8%	販売従事者	751	13.6%
サービスの職業	26.6	7.7%	0.4	2.5%	家庭生活支援サービスその 他のサービス職業従事者	561	10.2%
保安の職業	2.1	0.6%	0.3	2.0%	保安職業従事者	118	2.1%
農林漁業の職業	0.0	0.0%	-	-	農林漁業 作業者	50	0.9%
運輸・通信の職業	19.7	5.7%	0.1	0.7%	運輸・通信 従事者	189	3.4%
生産工程・労務の職業	81.7	23.6%	1.4	8.7%	生産工程・労務作業者	1,539	27.9%
無回答	19.4	5.6%	0.4	2.4%	分類不能の職業	39	0.7%
合計	346	100%	15.6	100%	合計	5,521	100%

「-」…該当なし 「0.0」…千人未満 網掛…20%超

図表 1-15 雇用労働者が従事している職業(平成 25 年度)

厚生労働省「平成 25 年度障害者雇用実態調査」(推計値)					総務省「労働力調査」(平成 25 年度平均、推定値)		
職業分類	身体障害者 全体(千人)	%	視覚障害者 (千人)	%	職業分類	一般雇用者 (万人)	%
管理的職業	18.2	4.2%	0.5	1.5%	管理的職業従事者	141	2.5%
専門的・技術的職業	61.9	14.3%	4.5	12.5%	専門的・技術的職業従事者	903	16.2%
事務的職業	137.3	31.7%	11.5	32.1%	事務従事者	1,200	21.6%
販売の職業	58.9	13.6%	13.5	37.7%	販売従事者	777	14.0%
サービスの職業	41.1	9.5%	1.3	3.7%	サービス職業従事者	669	12.0%
保安の職業	3.9	0.9%	0.0	0.1%	保安職業従事者	125	2.2%
農林漁業の職業	-	0.1%	-	-	農林漁業従事者	57	1.0%
生産工程従事者	49.4	11.4%	0.7	1.9%	生産工程従事者	808	14.5%
輸送・機械運転従事者	16.5	3.8%	1.6	4.5%	輸送・機械運転従事者	210	3.8%
建設・採掘の職業	2.2	0.5%	0.0	0.0%	建設・採掘従事者	229	4.1%
運搬・清掃・包装等従事者	17.8	4.1%	1.5	4.2%	運搬・清掃・包装等従事者	394	7.1%
不明	26.4	6.1%	0.6	1.8%	分類不能の職業	52	0.9%
合計	433	100%	36	100%	合計	5,564	100%

「-」…該当なし 「0.0」…千人未満 網掛…20%超

視覚障害者の教育訓練機関（特別支援学校⁵⁰、障害者職業能力開発校、国立視力障害センター、障害福祉サービス事業所）に在籍する 10～60 代の男女 470 人に対し、平成 19 年に実施した調査の結果によると⁵¹、今後就きたい職業の第一希望で最も多かったのは「あはき業（あんま、鍼、灸）として治療院や病院に勤務」（39.1%）で、次いで「あはき業として自営業」（12.8%）、「あはき資格を活かした職種」（11.5%）、事務系職種（6.4%）等となっていた。他方、公共職業安定所の求職登録者である視覚障害のある男女 173 人に対し、平成 20 年に実施したインタビュー調査によると⁵¹、今後就きたい職業の第一希望で最も多かったのは「あはき業（あんま、鍼、灸）として治療院や病院に勤務」（26.6%）で、次いで「あはき資格を活かした職種」（13.9%）、「事務系職種」（9.8%）等となっていた。

⁵⁰ 理療科等で学ぶ 40～50 代の成人を含む。

⁵¹ 障害者職業総合センター「視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究」調査研究報告書 No.91（2009）

なお、前者の教育訓練機関在籍者と、後者の求職登録者との傾向の違いは、前者では印刷された文字⁵²を矯正視力やルーペによって判読できる人が 58.9%であったのに対し、後者では 72.8%となっていて、障害の特性が異なっていたことも一因と思われる。いずれの結果も、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の国家資格を取得し、それを活かしたキャリアを志向する人たちが多数を占めていることを表している。次節では、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうを含む視覚障害者の職業的課題を概観する。

第4節 職域開拓で視覚障害者が直面する諸課題とその対応策

1 はじめに

あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう（以下、「三療」という）は、多くの視覚障害者が従事している伝統的職業分野であり、視覚障害者のための教育、養成システムとして特別支援学校や視力障害センターなどが整備されている。最近では、この職業分野においても、視覚障害のない施術者の割合が増加し、また、類似の手技療法（無免許の場合を含む）の従事者も急速に増えていることから、いわゆる生業として営むことが困難になってきたと言われている。

他方、近年における中途視覚障害者の職場復帰のニーズの高まりに伴って、リハビリテーション訓練の機会の保障とそのための施策、また、ICT（情報通信技術）の発達とともに有用性を増しつつある支援機器の導入とそのための訓練の在り方をめぐる課題などが注目されるようになっている。

本節では、こうした状況を踏まえつつ、視覚障害者が職域拡大を進めていく上で直面する課題とその解消に向けた取組の状況を中心に検討する。

2 三療業における視覚障害者の現状と諸課題

（1）視覚障害者の就労状況

三療の仕事は、その遂行に際してあまり視覚に依存しなくても済むこと、賃金や施術料等の一定の収入を得られること、多数の先例があり、社会的にも視覚障害者が従事可能だと認められていること、等の特徴があり、視覚障害者の適職とされてきた。三療の従事者に占める視覚障害者の割合は減少傾向にあるが⁵³、これは近年における視覚障害のない業者の増加、特別支援学校における理療科在籍者の減少、三療という新たな職業への転換を希望する中途視覚障害者の減少等が理由と考えられる。

三療免許を有している視覚障害者は、平成 28 年時点で 3 免許累計で約 5 万 6 千人であるが、うち、あん摩マッサージ指圧師は約 2 万 6 千人である⁵³。これには、施術所（治療院）の自営業従事者の他、施術所の雇用者、ヘルスキーパー（企業内理療士）などの雇用労働に従事している者が含まれている。視覚障害者の三療分野での就労の特徴は自営業従事者が多いことにあり、視覚障害者の就業者数に占める自営業従事者の割合は 43.2%で⁵⁴、身体障害者全体（25.3%）よりもはるかに高い値を示していることが注目される。

（2）三療分野で雇用関係にある視覚障害者が直面する課題

こうした就労実態を踏まえつつ、三療分野における課題について考えてみたい。三療免許を所持している視覚障害者の多くが自営業に従事していることは上述のとおりであるが、ここでは、雇用関係にある視覚障害者が直面している課題についてみることにする。

⁵² 特別支援教育や障害福祉サービス等ではこれを墨字（すみじ）という。

⁵³ 厚生労働省：衛生行政報告例（隔年報）

⁵⁴ 厚生労働省：平成 18 年身体障害児・者実態調査

ア. 施術所に雇用されている視覚障害者をめぐる課題

ハローワークを通じて就職する視覚障害者の数は毎年公表されており、その中でも、三療施術所に雇用される者の割合は比較的高い。また、1、2級の重度視覚障害者の占める割合が80%以上になっていることも特徴のひとつである⁵⁵。

こうした視覚障害者が直面している課題のひとつに、訪問施術の際の移動支援をめぐる問題がある。この分野は、最近では、「訪問マッサージ」として知られている業態であるが、施術者は施術対象者（患者）宅または指定場所に移動することが必要になる。重度視覚障害者の場合には、通常は事業主が送迎用の車両を手配したりしているが、この手配に必要な経費について障害者雇用助成金の適用を求める声がある⁵⁶。

障害者雇用助成金には確かに職場介助者の配置、委嘱に伴う事業主の経済的負担を軽減するための助成金はあるが、これらは、重度視覚障害者の場合、文書処理や手引き等による移動支援に伴う事業主の経済的負担を軽減することが趣旨であって、三療施術に伴う送迎に対する適用は困難であろう。この場面では、視覚障害のある従業員に対する合理的配慮提供の一環として、事業主の責任においてその移動に伴う支援を実施することが必要になると考えられる。

イ. ヘルスキーパー雇用をめぐる課題

「ヘルスキーパー」の職種は従来から存在した「産業マッサージ師」の呼称を改めると同時に、OA化に伴う労働疲労の解消と視覚障害者の雇用機会の創出を目指した新たな職種として位置付けられたものである⁵⁷。1990年代から雇用促進が行われ、当事者による研修団体の活動も行われるなど、一定の発展がみられた。その課程で、雇用形態の安定（契約社員から正社員へ）を求める動きや、労働安全衛生行政の一環としてTHP（心身両面にわたるトータルな健康づくり運動）の制度に位置づけることを求める動きもみられたが、大きな進展はなかった⁵⁸。また、ヘルスキーパーの雇用機会が大都市圏に集中していることが特徴であるが、こうした地域格差を解消していく方策を見出すことも必要である。

ウ. 介護施設における機能訓練指導員をめぐる課題

介護保険制度の下で提供される介護予防のための機能訓練においては、あん摩マッサージ指圧師資格が機能訓練指導員の基礎資格のひとつに挙げられており、これを基礎として、視覚障害者の雇用促進が図られてきた⁵⁹。しかし2018年4月から、あん摩マッサージ指圧師資格を持たない、はり師、きゅう師免許のみの所持者（そのほとんどが視覚障害のない者）についてもこれを基礎として、機能訓練指導員になることが可能になった。介護施設においては、機能訓練指導のほか、事務作業、車両の運転などの業務があり、視覚障害のない鍼灸師は機能訓練指導の業務と兼務することが可能であることから、相対的に視覚障害者の雇用機会が減少することを懸念する声がある⁶⁰。

エ. その他の課題

病院等の医療機関では、視覚障害のある理学療法士のほか、視覚障害のあるあん摩マッサージ指圧師も雇用されている。これらの多くは、強度弱視の視覚障害者で、業務遂行に必要な視力があり、業務内容の工夫、理学療法士の主導によるチームワークの活用を通じて理学療法及び関連業務に従事している。最近では医療機関における電子

⁵⁵ 指田忠司：視覚障害。『特集 職業リハビリテーション』。総合リハビリテーション Vol.45 (2017), pp691-697.

⁵⁶ 全国視覚障害者雇用促進連絡会「雇用速情報第62号」（2017）他

⁵⁷ 厚生労働省・日本障害者雇用促進協会：ヘルスキーパー雇用のすすめ（改訂版），<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/manual/om5ru80000007iea-att/q2k4vk0000003fkq.pdf>

⁵⁸ 障害者職業総合センター：資料シリーズ No.18（1998）

⁵⁹ 高齢・障害者雇用支援機構：視覚障害者の雇用事例集—支援機関を活用して職域拡大に取り組む—（2011）

⁶⁰ 栗原勝美：機能訓練指導員についての対応。日本理療科教員連盟会長挨拶（コラム），<http://rikyouren.com/column/3002.htm>

カルテ・システムの導入が進み、こうした視覚障害者がそのシステムを利用する上で困難に直面している。同種の課題は、介護施設における業務報告の書類作成に際しての機器操作の場面でも指摘されており、業務上利用する機器のアクセシビリティの向上とともに、視覚障害者自身のパソコン操作技能の向上が求められている⁶¹。

3 欠格条項見直しの取組とその後の課題

視覚障害者にとって、その職業的可能性を追求する上で、自らの能力を公的に認証する制度を活用することは重要である。このような制度には、専門職に就くための免許や、各種資格試験に合格することによる登録などが必要となるが、視覚障害を理由として試験受験や資格付与が認められないという問題がある。

三療や理学療法など、多くの視覚障害者が伝統的に従事してきた職業分野では、資格試験の受験や免許交付に伴うこのような問題は比較的表面化しなかったが、1960年代後半から急増した視覚障害者の大学進学に伴い、新たな職業分野への進出が求められるようになると、この問題が大きくクローズアップされるようになった。

この問題については、免許・資格制度をめぐる①法的規定、②受験機会の保障という2つのレベルに分けて検討する必要がある。すなわち、①は、いわゆる欠格条項の問題であり、②は資格試験に際して一定の配慮（合理的配慮の提供）を行うかどうかの問題である。

（1）欠格条項見直しとその内容

1981年の国際障害者年を契機に、障害と障害者に対する社会の見方が大きく変わった。1995年には「障害者プラン～ノーマライゼーション7か年戦略～」が発表され、その中で、関係法律の改正に向けた目標が設定され、1999年8月時点で63あった欠格条項が、2003年3月までの法改正によってほとんどが見直された。もっとも、一連の法改正では、欠格条項そのものが廃止された例は少なく、障害があること自体を免許・資格付与の欠格条件とする「絶対的欠格条項」から、障害程度と業務遂行能力を個別的に判断して免許・資格を付与する「相対的欠格条項」に改められた例が少なくない。しかし、このような改正によって、かつては障害者にまったく閉ざされていた免許取得の道が大幅に拡大したことは間違いなく、大きな変化であるといえよう⁶²。

（2）医師国家試験の事例

このような一連の欠格条項の見直しで2001年に改正された医師法の下で、厚生労働省は2002年、重度視覚障害者等の医師国家試験の受験条件について検討結果を公表した。そして2003年3月には、医学部在学中に失明した3人の重度視覚障害者が第97回医師国家試験を受験し、うち1人が合格し、同年8月に医師免許を付与された⁶³。

その後2005年の第99回医師国家試験でも、1970年代後半に医学部在学中に視覚障害者となった全盲の男性が国家試験に合格し、大学病院などで研修を終えた後、精神科医師として病院に勤務している⁶⁴。

なお、2005年に合格した事例については、医師免許付与に至るまでに多少時間を要したことが注目される。2003年の合格者の場合には、専門診療科を決めて、その科のみで2年間の研修を受けることで保険診療ができる資格を得られたが、2004年の合格者からは、2年の研修期間に複数の診療科で研修を受けることを求めるスーパーローテーション・システムが始まっていたからである。視覚障害者がどのようにすれば、その条件を充足する研修を

⁶¹ 西村みゆき・佐島毅:特別養護老人ホームに勤務する視覚障害のある機能訓練指導員の業務実態。理療教育研究第36巻(2014), pp11-21

⁶² 指田忠司: 障害者に係る欠格条項の見直しの動向と今後の課題 ―雇用促進・職域拡大の視点から―。第8回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, pp288-291, 2000.

⁶³ 指田忠司: 障害を理由とする欠格条項の見直しと重度視覚障害者の医療関係職従事の可能性―国家試験受験から医師免許交付までの課程における当事者に対する情報提供活動を通して。第11回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集, pp107-110, 2003.

⁶⁴ 指田忠司: 医療分野における欠格条項の撤廃と視覚障害者の職域拡大の可能性―医師国家試験に合格した重度視覚障害者の事例から―。日本職業リハビリテーション学会第33回大会抄録集, pp152-155, 2005.

受けられるかの検討に時間を要したものとみられる。

これらの事例は、医学部在学中に失明した者が、改正医師法の下で実施された国家試験において、音声出題、音声解答の方式で合格したものであり、全盲の視覚障害者が初めから医学部に入学した事例ではない。しかし、この医師法の改正によって、従来ならば失明した医師が免許返上を余儀なくされた場合でも、当該医師のリハビリテーション訓練と職場環境の整備、職務の見直しなどを通じて職務遂行が可能ならば、引き続き医師として働き続けることができるようになっている。視覚障害をもつ医療従事者の会（ゆいまー）には、現在約 10 名の視覚障害の医師が加盟しているという⁶⁵。

（３）高等教育の機会の確保

視覚障害者が大学等の高等教育機関で学ぶ事例は、古くは明治時代まで遡ることができるが、視覚障害のない者と対等な条件で大学教育を受けられるようになったのは、第二次大戦後の 1949 年からである。この年、関東、関西の複数の私立大学が、翌年には国立大学が門戸を開放し、文学、法学、教育学などを学ぶ視覚障害大学生が誕生した。

その後、盲学校における教育環境が改善され、多様な職業機会を求める生徒の希望に応じて、高等部における普通科の設置が進んだことなどから、1960 年代後半から、大学に進学する視覚障害者が増加した。それに伴って、視覚障害学生の専攻分野も広がり、経済学、社会学、哲学、宗教学、数学、物理学、音楽などを学ぶ者が出てきた。

2003 年からは、上述のような欠格条項の撤廃によって、さまざまな職業への進出の可能性が高まったが、それら資格を取得するための前提となる教育課程については、まだ十分な対応がなされているとは言えない。実習や実験などを含む科目履修が求められる医学系、化学系分野における勉学条件や勉学環境の整備を行うことを通じて、こうした分野における資格取得に必要な学習機会を保障していくことが課題と言えよう。

（４）国家試験の受験機会の保障と合理的配慮の提供

視覚障害者が各種の試験を受験する機会が広がってきているが、ここでは、そもそも、その試験を受験できるか、すなわち、受験の機会が保障されているかという問題と、受験する場合の条件整備、すなわち、視覚障害のある受験者に対する合理的配慮の内容とその提供が問題となる。

欠格条項が見直された結果、視覚障害者は基本的にはすべての資格を取得しうる可能性があり、そのための試験もすべて受験できるようにならないが、現実には困難が存在する。すべての試験実施者が、視覚障害者の受験を予め想定して条件整備を行うことは難しいからである。したがって、そうした困難を理由に、受験の機会が与えられない場合もありうるが、実施者には、柔軟に対応することが求められる。その場合には、資格試験の制度趣旨、目的、障害特性、他の受験者との公平性など、多面的な観点から検討して、試験時間の延長、出題方式、解答方式、使用筆記具やパソコンの活用などについて個別具体的に条件設定を検討することが必要である。

上述の医師国家試験においては、試験条件の整備（時間延長、出題、解答方式の変更など）が行われたが、これらは他の資格試験にも、受験者の障害特性を考慮した良き先例となると思われる。

また、従来は、視覚障害者といえば、点字出題、点字解答の方式を想定していたが、弱視の視覚障害者の場合には、拡大文字による出題、中途視覚障害者の場合には、点字の読み書きが困難なことから、画面読み上げソフトを入れたパソコンを利用する出題、解答方式が求められてきている。

さらに個別対応を徹底するならば、それぞれの状況に合わせた条件設定が必要になるが、どこまで調整できるか、実現にどの程度の経済的負担があるかなど、個別の状況によって対応が分かれることになる。

こうした面でさまざまな事例の蓄積がある特別支援学校や大学入試センターなどのノウハウと技術を活用して

⁶⁵ 視覚障害をもつ医療従事者の会（ゆいまー）. <http://yuimaal.org/>

公的な支援の仕組みを構築していくことが今後の取組として重要な課題になるであろう⁶⁶。

4 課題解消の取組を支えるもの

以上でみたように、視覚障害者が職域開拓の場面で直面する課題には、さまざまなものがある。職業資格・免許そのものに関するもの、業務遂行に関連するものなど、各種に分かれる。

これらのうち、個々の制度における課題を解消するためには、法律や行政命令（政令、省令など）の改正が前提となる場合もあれば、通知や訓令などによる法令の解釈運用レベルで対応できる場合もある。しかし、いずれにしても、視覚障害者や事業主自身がこれを行うことは困難である。

では、さまざまな課題の解消に向けて、どのような対応策があるであろうか。ここでは、特に、課題に直面している視覚障害者自身の立場からみた解消、対応策について整理してみたい。

（１）主体的な問題把握と、それをもとにした解消策の立案

直面している困難について、何に問題があるのかを多面的に考察して、制度そのものに問題があるのか、それとも運用面にあるのか、あるいは、別の要素がからんでいるのか等を明らかにすることが第一になすべきことであろう。そして、その結果を踏まえて、複数の解消策を立案して試みるのが大切である。

（２）当事者団体の取組

次に、当事者団体の取組についてみてみよう。視覚障害者自身によって構成され、運営されている当事者団体には、目的、規模、活動方法などの面でさまざまなものがある。以下に掲げる団体は、視覚障害者の就業、雇用問題について、実態把握、対応策立案、関係機関への働きかけの面で際立った取組を行っている。

ア. 社会福祉法人日本盲人会連合（日盲連）

第二次大戦後に設立された団体で、身体障害者福祉法の制定、教育環境の整備などに取り組んだ。教育、福祉、就業・雇用問題については、国の審議会等において視覚障害者の立場から意見を述べている。

イ. 一般社団法人全日本視覚障害者協議会（全視協）

1960年代後半に設立された全国組織で、障害者の権利の保障、実現の観点から福祉、雇用、社会参加の場面における個別問題の解決に注力する方法で社会への啓発を行っている。

ウ. 全国視覚障害者雇用促進連絡会（雇用連）

1970年代半ばに、国家公務員試験の点字受験の実施を目標に設立された複数の当事者団体の連絡組織。設立30年を過ぎてからは、個人会員組織となり、三療問題についても取り組むようになっている。

エ. 弱視者問題研究会（弱問研）

1970年代後半に設立された団体で、関東地方を中心に活動している。弱視者の立場から、教育、福祉、雇用、社会参加の面でニーズ調査を通じた実態把握を行い、提言を続けている。

オ. 全国視覚障害教師の会（JVT）

1980年代初頭に、普通学校で教職に就く視覚障害者を中心に集まった団体である。現在、会員約100人、盲学校等の特別支援学校で普通科目を教えている教員も多数加盟しているほか、高等専門学校、短期大学、大学の教員も加盟している。職場環境や教育方法などの研修活動のほか、啓発図書の出版、中途失明による解雇、転職問題など、会員の個別紛争の支援も行っている。

⁶⁶ 藤芳衛：法科大学院適性試験のユニバーサル・デザインーデジタル音声試験と点字試験の設計一。『大学入試研究ジャーナル』4（2004），pp15-24

カ. 特定非営利活動法人タートル

1990年代半ばに、中途視覚障害者の復職問題に取り組む団体として設立された。当初は、公務員の復職問題に取り組んでいたが、その後、民間分野における中途視覚障害者の復職事例にも取り組むようになっていく。関東地方、近畿地方、九州地方に支部がある。定期的な相談活動、交流会などを通じて、実態把握と個別支援に取り組んでいる。

（３） 障害者権利条約、障害者差別解消法に基づくはたらきかけ

近年における障害者運動の成果として、2006年に国連で採択された障害者の権利に関する条約（我が国は2014年に批准）がある。この条約の実施に向けて、2013年には障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律が制定され、公的部門については差別禁止と合理的配慮の提供が義務付けられた。また、雇用分野における障害を理由とする差別の禁止と合理的配慮の提供については、障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、2016年4月1日から、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律とともに施行されている。

これらの法律は、個々の事例を前提としつつ、その解決を図るものであって、課題の制度的な解消策を見出す根拠にはなりにくい。しかし、その底辺に流れる考え方は、行政機関による制度の運用、民間事業者による試験における合理的配慮提供の際などに、その趣旨を汲み取ってより良い方向に向かって解消策を見出す一助とはなり得ると思われる。

<参考文献>

厚生労働省： 衛生行政報告例（隔年報）。

指田忠司： 視覚障害者の職域拡大に関連する資格試験のアクセシビリティの現状と課題，第40回日本職業リハビリテーション学会（熊本）大会プログラム・発表論文集（2012），pp52-53

指田忠司： 重度視覚障害者に対する「合理的配慮」の提供と職場における支援システムの構築について―「合理的配慮」の内容と支援システムの関係を中心として，第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集（2008），pp28-29

指田忠司： 視覚障害者の就労支援の現状と職域拡大の課題，総合リハビリテーション Vol.40（2012）1193-1199

指田忠司，他（編）： 『視覚障害者と健常者がともに築く職場』，桜雲会（2014）

障害者職業総合センター： 視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究，調査研究報告書 No.116（2013）

障害者職業総合センター： 視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究.調査研究報告書 No.127（2015）

障害者職業総合センター： 視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた諸課題に関する研究.調査研究報告書 No.138（2018）

障害者職業総合センター： 障害者の健康管理に関する基礎的研究，資料シリーズ No.18（1998）

障害者職業総合センター： 視覚障害者雇用の拡大とその支援―三療以外の新たな職域開拓の変遷と現状―，資料シリーズ No.35（2006）

障害者福祉研究会： わが国の身体障害児・者の現状―平成13年身体障害児・者実態調査結果報告―.中央法規出版（2003）

第2章

視覚障害者の雇用の実状 (事業所調査)

第2章 視覚障害者の雇用の実状（事業所調査）

常用雇用労働者数が一定以上のすべての事業主には、毎年の障害者雇用状況報告が法により義務付けられており¹、身体・知的・精神障害者である常用雇用労働者の人数が集計され、公表される。その際、視覚障害を含む部位別の報告までは求められていないため、視覚障害者である労働者数等を知ることができなかった²。

本章では、全国の公共職業安定所（以下、本章で「ハローワーク」という。）の紹介によって就職に至った場合に限られるが、視覚障害者を雇用した事業所に対する調査の結果を紹介する。

第1節 調査の目的

視覚障害者の雇用の実状を多角的に調査し、事業主の障害への対応状況、支援サービスの利用状況等の基本的傾向を明らかにして、今後の制度・サービスの検討に向けた基礎資料を得ることを目的とする。

第2節 調査の方法と回収

1 調査方法

（1）調査対象

平成29年4月から平成30年3月までの1年間にハローワークの職業紹介を受け視覚障害者を雇用した事業所を対象として調査を実施した。

障害者である求職者に対して、障害者に特化しない一般の求人により、職業紹介が行われる場合がある。その際、事業主に障害者であることが説明される場合もあるが、雇用管理上の特別な配慮を要しない場合や、当該障害者の希望等により、障害情報³が事業所に対して開示されない場合がある。このことを踏まえ、この調査の対象を、一旦、①障害者に特化した求人又は特化しない一般の求人により視覚障害者を雇用したすべての事業所（A群＝1,615事業所）⁴とした上で、このうち、②当該求職者が視覚障害者であることの情報の開示を受けた事業所（B群＝1,446事業所）⁵に限って調査票を送付し、回答に際しては、③1社の企業内に複数の事業所を有する場合は、回答者が在籍する事業所の状況に限っての回答をお願いした⁶。

なお、事業所（A群）の視覚障害者の職務内容を職業分類（細分類）によって見ると、あん摩マッサージ指圧師（32.4%）が最も多かった（図表2-1）。ビル・建物清掃員、総合事務員、工場労務作業員、施設介護員等がこれに続いており、視覚障害者の職域は、あん摩マッサージ指圧師や事務職に限らず、相当に幅広い

¹ 障害者の雇用の促進等に関する法律第43条第7項

² ただし、5年に1度実施される厚生労働省「障害者雇用実態調査」の平成25年度調査では、調査標本8,673事業所で雇用されていた身体障害者23,803人の8.3%が視覚障害者で、産業別、規模別に復元した全事業所の推計身体障害者数は43万3千人だった。以上から視覚障害者の雇用者数はおよそ3万6千人（＝43万3千人×8.3%）と推計できる。

³ 障害や疾患のため募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置など。

⁴ 1,615事業所（A群）中、障害者に特化しない一般の求人により視覚障害者を雇用した事業所は34.2%、求人を受理したハローワーク以外のハローワークによる職業紹介（他所紹介）で視覚障害者を雇用した事業所は44.9%を占めた。

この後に掲載する図表2-1の職業分類別事業所割合及び図表2-2の産業分類別事業所割合はA群事業所の内訳である。

⁵ この1,446事業所（B群）は障害者専用求人と一般求人との別を問わず、視覚障害のある求職者の職業紹介が行われた際、事業主に対し視覚障害が開示されたすべてのケースで、1,615事業所（A群）のうち約90%に相当する。この他の約10%は求職者の希望等により障害が開示されなかったケース及び障害の開示／非開示の別が不明であるケース等である。

⁶ 視覚障害者を雇用した企業であっても、回答者が在籍する事業所に視覚障害者が配属されていない場合がある。その場合、視覚障害者の雇用状況以外の設問に回答の上、返送していただく調査設計とした。後述するように、実際、調査対象事業所のうちおよそ4割には、視覚障害者が在籍していなかった。

ことがわかる⁷。

また、事業所（A 群）を産業分類によって見ると、療術業（19.6%）、障害者福祉施設（14.6%）、老人福祉・介護事業（13.8%）の3産業が比較的多く、第4位の病院（4.3%）を合わせた医療・福祉産業の割合は、調査対象全体の52.3%だった（図表2-2）。これらを一般の産業分類別構成割合と比較するため、総務省の平成26年経済センサス（基礎調査）の結果を引用すると、産業大分類中「医療、福祉」の事業所数が全事業所数に占める割合は7.55%、同じく「医療、福祉」の従業者数が全従業者数に占める割合は12.52%となっていた。したがって事業所（A 群）のリストは、ハローワークの紹介により就職した視覚障害者の就職先が、産業別に医療・福祉産業（特に療術業、障害者福祉施設、老人福祉・介護事業）のものが多かったことを示している。

なお、事業所（B 群）の従業員数規模別及び都道府県別の内訳については、後の調査結果の中で回答事業所数と対比しながら示す。

（2）調査事項

主たる調査事項は次のとおりである。詳細は、本書巻末の調査票「視覚障害者の雇用の実状に関するアンケート調査」を参照いただきたい。

- ・事業所の特徴、視覚障害者の雇用状況（産業分類、視覚障害者数、視覚障害者の職業等）
- ・雇用している視覚障害者⁸に関する事項（障害特性、業務内容、勤続年数、配慮事項の検討手続等）
- ・視覚障害者雇用のあり方に関する意見（雇用を促進する要因、支援機関や専門家の活用等）

（3）調査時期及び調査の流れ

平成30年10月22日に、調査対象事業所の人事・労務担当者宛の親展⁹の郵便物として、調査票と調査依頼書を一斉発送し、同年11月17日を投函〆切日¹⁰として回答を求めた¹¹。併せて、内諾が得られた事業所に対しては、回答の補足のためのインタビュー調査を実施した。

（4）結果のとりまとめと公表方法

個人情報保護等の諸規定に則った方法¹²により結果をとりまとめ、障害者の雇用、職場復帰、継続雇用に資するよう、ホームページ及び刊行物等の発行等により結果を公表するものとした。

（5）倫理的配慮

調査票、調査方法、結果の公表方法のいずれに対しても、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調査研究倫理審査委員会の審査によって妥当と認められた。

⁷ 図表2-1は、ハローワークの職業紹介により就職した視覚障害者の職業の傾向を単に示すのみならず、いわば、わが国の視覚障害者が従事している職業のリストにもなっている。本文中に挙げた上位の職業の他、第10位の調理補助者、第25位の百貨店・スーパーマーケット販売店員などにも注目したい。

⁸ 複数の視覚障害者が配属されている事業所には、後述する一定の手続きにより1～3人を選出の上で回答をお願いした。

⁹ 視覚障害者を雇用している事業所の場合、調査票が、障害の開示を受けた人事・労務担当者（求人担当者）へ直接到達するような調査設計とした。

¹⁰ この投函〆切日にかかわらず、調査票の返信用封筒における郵便料金受取人払の差出有効期限について11月末日とした。このため、調査票の返送は12月まで続き、そのすべてを集計対象とした。

¹¹ 1つの企業内に複数の事業所を有する場合にあつては、回答者が在籍する事業所の状況に限っての回答をお願いした。この趣旨は、視覚障害者の個人情報保護の観点から障害が開示されていない事業所への調査票の回付を防ぐこと、また、回答者が視覚障害者と同一の事業所に在籍する場合には、本調査の調査項目中、障害特性や配慮事項等をよりの確に把握している可能性があること、等である。

¹² 回答結果は個人・法人が特定できないよう統計的に処理し、個別データを外部に漏らしたり、他の目的で利用したりすることの無いよう、諸規定にしたがい厳密な管理を行った。

図表 2-1 調査対象事業所の視覚障害者の職業分類別割合

職業分類	職業分類(細分類)コード	就職件数に占める割合	割合順位
あん摩マッサージ指圧師	152-01	32.4%	1
ビル・建物清掃員	761-01	7.3%	2
総合事務員	257-01	6.3%	3
工場労務作業員	782-01	4.0%	4
施設介護員	361-01	3.3%	5
事務補助員	257-97	2.8%	6
老人福祉施設指導専門員 ¹³	162-01	2.6%	7
他に分類されないその他の運搬・清掃・包装等の職業	789-99	2.0%	8
はり師	152-02	1.7%	9
調理補助者	391-97	1.5%	10
総務事務員	251-01	1.2%	11
柔道整復師	153-01	1.2%	12
製品包装作業員	771-01	1.2%	13
理学療法士	144-01	1.1%	14
障害者福祉施設指導専門員	162-02	1.1%	15
施設警備員	453-01	0.9%	16
他に分類されない一般事務の職業	259-99	0.8%	17
稲作・畑作業員	461-01	0.8%	18
倉庫作業員(冷蔵倉庫を除く)	754-01	0.8%	19
小売店作業員	782-03	0.8%	20
データ入力係員	312-01	0.7%	21
給食調理人	391-05	0.7%	22
カイロプラクティック・アロマセラピー等従事人	429-03	0.6%	23
食堂作業員	782-06	0.6%	24
百貨店・スーパーマーケット販売店員	323-02	0.6%	25
他に分類されない選別作業員	781-99	0.6%	26
上記小計		77.7%	
上記以外の小計		22.3%	
合計		100%	

※ここでは職業分類別就職件数が合計の 0.5%を超えた 26 職業(計 77.7%)を掲載している。

※きゅう師(1%)はその割合が 0.5%以下であったため表中に現れていない。

図表 2-2 調査対象事業所の産業分類別割合¹⁴

	産業分類	産業分類(小分類)コード	就職件数に占める割合	
1	療術業	835	19.6%	小計 52.3%
2	障害者福祉事業	855	14.6%	
3	老人福祉・介護事業	854	13.8%	
4	病院	831	4.3%	
5	建物サービス業	922	3.5%	
6	他に分類されない事業サービス業	929	2.1%	
7	その他の社会保険・社会福祉・介護事業	859	1.9%	
8	一般診療所	832	1.9%	
9	医療に附帯するサービス業	836	1.7%	
10	警備業	923	1.2%	
11	情報処理・提供サービス業	392	1.1%	
12	ソフトウェア業	391	1.1%	
13	児童福祉事業	853	1.1%	
14	他に分類されない小売業	609	1.1%	
	小計		68.9%	
	上記以外		31.1%	
	合計		100%	

※各産業に該当する事業所数が合計の 1%を超えた 14 産業(計 68.9%)を掲載している。

¹³ 図表 2-1 の「老人福祉施設指導専門員」とは、介護保険施設の機能訓練指導員(あん摩マッサージ指圧師の他、はり師・きゅう師も一定の要件の下で従事できる)等であったことが、後述する調査結果からわかった。

¹⁴ 図表 2-2 で最も多い「療術業」はあん摩マッサージ指圧等の施術所を、また「障害者福祉事業」は就労継続支援 A 型事業所を、それぞれ含んでいたことが調査結果から推定できる。

2 調査票の回収状況

調査対象 1,446 事業所（100%）のうち 434 事業所（30.0%）から調査票が回収され、すべて有効回答とみなされた。また、434 事業所（100%）のうち 262 所（60.4%）に、視覚障害者が在籍していた¹⁵。

第3節 調査結果

1 回答事業所の特徴

（1）常用雇用労働者数

回答のあった 434 事業所の常用労働者数と、調査対象事業所 1,446 所の従業員数¹⁶は、いずれもその大半が 300 人未満の規模の事業所だった（図表 2-3）。

図表 2-3 事業所数(労働者数規模別)¹⁷

従業員数または 労働者数	調査対象事業所(s)		回答事業所(t)		調査票 回収率 (t)/(s)
	従業員数規模別 事業所数	%	常用雇用 労働者数規模別 事業所数	%	
0 人	120	8.3%	1	0.2%	0.8%
1～4 人	278	19.2%	37	8.5%	13.3%
5～9 人	230	15.9%	27	6.2%	11.7%
10～19 人	210	14.6%	36	8.3%	17.1%
20～29 人	140	9.7%	24	5.5%	17.1%
30～49 人	111	7.7%	31	7.1%	27.9%
50～99 人	135	9.3%	29	6.7%	21.5%
100～199 人	87	6.0%	30	6.9%	34.5%
200～299 人	34	2.4%	11	2.5%	32.4%
300 人以上	101	7.0%	28	6.5%	27.7%
無回答・不明以外の 構成比の標準偏差		0.048		0.024	
無回答・不明	0	0.0%	180	41.5%	
合計	1,446	100%	434	100%	

調査対象 1,446 事業所は、労働者 20 人未満の事業所が多かったのに対し、回答 434 事業所は、規模の大きい事業所ほど調査票の回収率が高かったため、労働者数規模別の偏り（標準偏差）が半減した。

¹⁵ 回答者が在籍している事業所には、必ずしも視覚障害者が在籍しているとは限らない。本調査の設計上、これには 2 つの理由が考えられる。◆第 1 の理由は、上の「1 調査方法」に示したように、本調査では、一旦、①視覚障害者を雇用したすべての事業所（A 群）を対象とした上で、その中から、②求職者の障害について当該求職者またはハローワークから開示を受けた 1,446 事業所（B 群）に限って調査票を送付し、さらに、③調査票を受け取った事業所が複数の事業所を有する企業内の事業所である場合で、かつ回答者が在籍する事業所に視覚障害者が在籍していない場合は、その状況を回答した上で返送をお願いしたためである。◆第 2 の理由は、採用された視覚障害者が、調査日まで退職した場合があり得ることである。視覚障害者の退職状況については次項で説明する。

¹⁶ 調査対象事業所については従業員数により、また回答事業所については回答に基づく常用雇用労働者数により、それぞれ計上している。

¹⁷ 図表 2-3 及び次の図表 2-4 の労働者数の区分は、総務省経済センサスに準じた。

(2) 常用雇用労働者のうち障害者の実人数

回答事業所 434 所を、視覚障害者に限らない障害者である常用雇用労働者の実人数によって見ると、1～4 人規模の事業所が比較的多かった（図表 2-4）。

図表 2-4 事業所数(常用障害者数規模別)

常用障害者数	事業所数	%
0 人	11	2.5%
1～4 人	146	33.6%
5～9 人	30	6.9%
10～19 人	27	6.2%
20～29 人	21	4.8%
30～49 人	8	1.8%
50～99 人	6	1.4%
100～199 人	5	1.2%
200～299 人	0	0.0%
300 人以上	1	0.2%
無回答・不明	179	41.2%
合計	434	100%

(3) 産業

回答事業所 434 所を産業区分で見ると、「医療、福祉」の事業所（56.8%）が最も多かった（図表 2-5）。この結果は、上の図表 2-1 において、調査対象事業所 1,446 所のうち「医療、福祉」の事業所（52.3%）が最も多かった事と符合している。

図表 2-5 事業所数(産業別)

産業	事業所数	%	視覚障害者を雇用している事業所数	%
農業、林業	4	0.9%	1	0.4%
漁業	0	0%	0	0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0%	0	0%
建設業	11	2.5%	5	1.9%
製造業	29	6.7%	15	5.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.2%	0	0%
情報通信業	7	1.6%	4	1.5%
運輸業、郵便業	11	2.5%	3	1.1%
卸売業、小売業	19	4.4%	9	3.4%
金融業、保険業	8	1.8%	6	2.3%
不動産業、物品賃貸業	0	0%	0	0%
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.2%	1	0.4%
宿泊業、飲食サービス業	4	0.9%	1	0.4%
生活関連サービス業、娯楽業	7	1.6%	3	1.1%
教育、学習支援業	11	2.5%	6	2.3%
医療、福祉	246	56.7%	168	64.1%
複合サービス事業(協同組合等)	3	0.7%	2	0.8%
サービス業(他に分類されないもの)	65	15.0%	37	14.1%
無回答	7	1.6%	1	0.4%
合計	434	100%	262	100%

図表 2-5 の医療、福祉の事業所 246 所のうち、その半数は、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師（以下、「三療」という。）の施術所 78 所（31.7%）及び就労継続支援 A 型事業所 47 所（19.1%）の計 118

所（50.0%）（重複 7 所を除く）で、その他の事業所は、それぞれ視覚障害者が従事している職務などから介護保険事業所（視覚障害者が機能訓練指導員、調理員、ベッドメイク等に従事）や医療機関等であったと考えられる。

（4）都道府県

事業所の所在地（都道府県）は、調査対象事業所及び回答事業所の両方において、東京都、大阪府に次いで福岡県の事業所が比較的多かった（図表 2- 6）。

図表 2- 6 事業所数(都道府県別)

	調査対象 事業所数	回答 事業所数		調査対象 事業所数	回答 事業所数		調査対象 事業所数	回答 事業所数
北海道	55	12	石川県	8	3	岡山県	21	7
青森県	13	6	福井県	12	6	広島県	46	10
岩手県	17	10	山梨県	10	3	山口県	19	3
宮城県	27	6	長野県	21	3	徳島県	11	4
秋田県	6	4	岐阜県	23	13	香川県	17	4
山形県	7	2	静岡県	28	8	愛媛県	16	4
福島県	21	5	愛知県	72	21	高知県	12	7
茨城県	18	3	三重県	14	7	福岡県	99	34
栃木県	17	5	滋賀県	14	3	佐賀県	9	3
群馬県	22	12	京都府	26	4	長崎県	14	7
埼玉県	52	10	大阪府	166	39	熊本県	32	11
千葉県	34	15	兵庫県	72	21	大分県	14	4
東京都	182	49	奈良県	18	5	宮崎県	16	5
神奈川県	51	14	和歌山県	10	2	鹿児島県	29	11
新潟県	23	8	鳥取県	7	3	沖縄県	29	10
富山県	7	3	島根県	11	4	不明	0	1
						合計	1,446	434

（5）回答者の属性

視覚障害のある労働者から見た回答者の立場は、人事・総務担当者（40.5%）が最も多く、次いで上司（27.6%）である回答者が多かった（図表 2- 7）。回答者が、視覚障害者がある労働者と接する機会については、視覚障害者と同じ部署で働いている回答者（47.6%）が最も多く、次いで、他部署だが接することがある（または日常的に接する）回答者（34.3%）が多かった（図表 2- 8）。

図表 2- 7 雇用視覚障害にとって回答者は
（複数回答）

	事業所数	%
上司	71	27.6%
同僚	9	3.5%
部下	12	4.7%
人事・総務	104	40.5%
役員	49	19.1%
人事総務以外の他部署	9	3.5%
回答者自身が視覚障害	4	1.6%
その他	26	10.1%
複数回答延べ件数	284	
回答事業所数	254	100%

図表 2- 8 回答者が雇用視覚障害と接する機会
（複数回答）

	事業所数	%
同じ部署で視覚障害者が働いている	121	47.6%
他部署だが接することがある （または日常的に接する）	87	34.3%
接する機会はありません	43	16.9%
その他	7	2.8%
複数回答延べ数	258	
回答事業所実数	254	100%

2 視覚障害者の雇用状況

(1) 業態別の視覚障害者数

回答事業所 434 所のうち 262 所（60.5%）における 585 人の雇用視覚障害者数が回答された。以下、本論では、視覚障害者を雇用している 262 事業所のうち、就労継続支援 A 型事業所¹⁸、三療の施術所¹⁹、特例子会社²⁰の 3 つを合わせて「3 業態」という。3 業態とそれ以外とのいずれにおいても、視覚障害者数が 1 人の事業所が最も多かった（図表 2-9）。

図表 2-9 事業所数(視覚障害者数別・業態別)

視覚障害者の雇用人数		業態(a) 就労継続 支援 A 型 事業所	業態(b) 三療の 施術所	業態(c) 特例 子会社	(a)と(b) 又は (b)と(c) の重複	重複を除く (a)(b)(c) の実数	(a)(b)(c) 以外の 事業所	合計 事業 所数 (所)	%	視覚 障害 者数 (人)	%
1 人		24	27	6	2	55	101	156	59.5%	156	26.7%
中間層	2 人	12	14	2	1	27	23	50	19.1%	100	17.1%
	3 人	3	10	3	2	14	7	21	8.0%	63	10.8%
	4 人	4	10	1	3	12	3	15	5.7%	60	10.3%
5 人以上		2	15	4	3	18	2	20	7.6%	206	35.2%
小計		45	76	16	11	126	136	262	100%	585	100%
%		17.2%	29.0%	6.1%	4.2%	48.1%	51.9%	100%			
0 人または 無回答		2	2	0	0	4	168	172			
合計		47	78	16	11	130	304	434			
%		17.2%	29.0%	6.1%	4.2%	48.1%	51.9%	100%			

視覚障害者を雇用している 262 事業所のうち、就労継続支援 A 型事業所は 45 所（17.2%）²¹、三療の施術所は 76 所（29.0%）、特例子会社は 16 所（6.1%）で、その一部に相互の重複があり²²、三療の施術所かつ特例子会社が 4 事業所、三療の施術所かつ就労継続支援 A 型事業所が 7 所で、これら重複を除く 3 業態の実数は 126 所（48.1%）、3 業態以外の事業所は 136 所（51.9%）だった²³。

¹⁸ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）施行規則に規定された障害福祉サービス事業所の類型のひとつで、利用者である障害者は障害福祉サービス利用契約と同時に労働者として雇用契約をも締結し、最低賃金法等一般の労働法の規定を受けながら働いている。

¹⁹ あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律に規定された、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師が施術を行うための施設。柔道整復師法に規定された施術所については、ここでは一般事業所に含まれている。これらを含む産業「医療、福祉」の事業所数の分析については後述する。

²⁰ 障害者の雇用の促進等に関する法律に規定された、障害者数を親会社と通算する特例が認定された子会社。

²¹ 厚生労働省発表「平成 29 年度 障害者の職業紹介状況等」では、障害者全体の就職 97,814 件のうち、就労継続支援 A 型事業所への就職件数は 20,891 件（21.4%）だった。

²² (a)と(c)の重複はなかった。障害福祉サービス事業所の運営基準に係る省令（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準）第 189 条に、就労継続支援 A 型事業所(a)は、特例子会社(c)を兼ねることができない旨の規定がある。

²³ この 136 所には介護保険施設や医療機関が含まれている。図表 2-1 の「老人福祉施設指導専門員」つまり介護保険施設の機能訓練指導員等として視覚障害者が雇用されている状況が、後述する調査結果から明らかになる。

また、視覚障害者を 5 人以上雇用している 20 所中、15 所（75%）は三療の施術所で、このうち特例子会社、就労継続支援 A 型事業所と重複しない施術所は 12 所だった。5 人以上雇用している 20 所からこの 12 所を除いた 8 所の視覚障害者雇用について、次に詳しく見てみたい（図表 2-10）。この 8 事業所で雇用されている計 103 人の視覚障害者の担当職務を調査データから抽出すると、103 人中 88 人（85.4%）が、あん摩・マッサージ・指圧師と、その関連職種であるヘルスキーパー²⁴及び介護保険事業所の機能訓練指導員だった。

なお、図表 2-10 中、3 業態以外の事業所である事業所 1 と事業所 2 は、いずれも介護保険事業所だった。

図表 2-10 視覚障害者を 5 人以上雇用している 8 事業所（※）

	図表 2-9 の 業態区分	三療施術所 との重複	産業分類	常用雇用 労働者数	障害者の人数	視覚障害者の職業	視覚障害 者の人数
事業所 1	3 業態以外の事業所	無	医療、福祉	302 人	8 人	機能訓練指導員	6 人
事業所 2	3 業態以外の事業所	無	医療、福祉	46 人	9 人	あん摩マッサージ指圧 師はり師きゆう師	6 人
事業所 3	特例子会社	無	情報通信業	406 人	306 人	ヘルスキーパー 事務的職業	16 人 12 人
事業所 4	特例子会社	無	サービス業(他に 分類されないもの)	200 人	129 人	ヘルスキーパー	15 人
事業所 5	特例子会社	有	サービス業(他に 分類されないもの)	60 人	53 人	あん摩マッサージ指圧 師はり師きゆう師 事務的職業	7 人 1 人
事業所 6	特例子会社	無	サービス業(他に 分類されないもの)	160 人	89 人	ヘルスキーパー 情報処理技術者・システ ムエンジニア	13 人 2 人
事業所 7	就労継続支援 A 型事業所	有	医療、福祉	50 人	20 人	あん摩マッサージ指圧 師はり師きゆう師	20 人
事業所 8	就労継続支援 A 型事業所	有	医療、福祉	23 人	5 人	あん摩マッサージ指圧 師はり師きゆう師 ²⁵	5 人
計				1,247 人	619 人		103 人

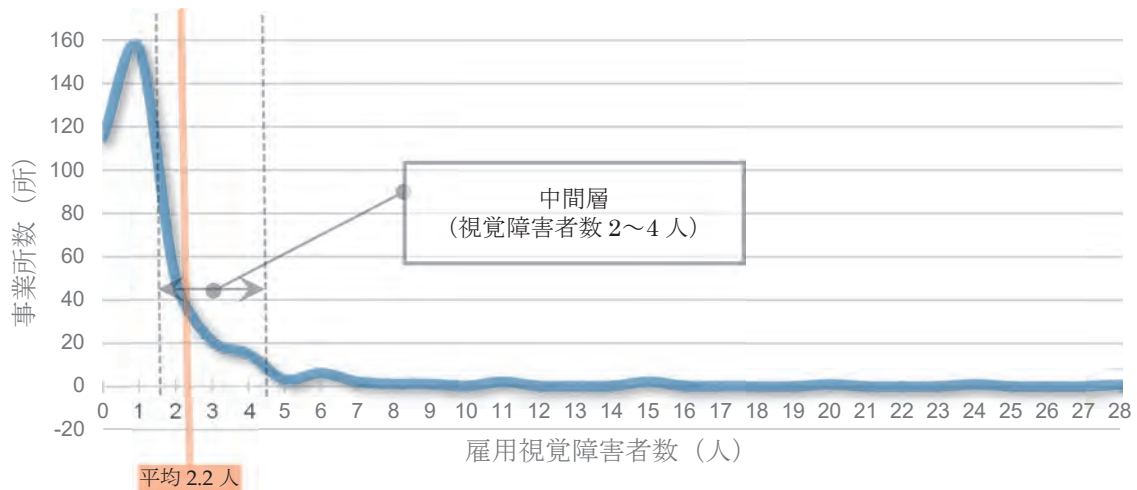
（※）視覚障害者を 5 人以上雇用している 20 事業所のうち、特例子会社と重複しないか又は就労継続支援 A 型事業所と重複しない、三療施術所 12 所を除く 8 事業所。

²⁴ 理療の国家資格を持つものが、企業等に雇用されその従業員等を対象にして施術等を行う者の呼称（日本視覚障害ヘルスキーパー協会ウェブサイト <https://healthkeeper-jp.com/>）

²⁵ 表中の事業所 8 に雇用されている視覚障害者 5 人中、少なくとも 2 人は訪問マッサージ業務に従事していることが回答されている。

(2) 視覚障害者数から見た事業所の3層構造

各事業所が雇用している視覚障害者の人数ごとに、それぞれの事業所数を示した分布図を図表 2- 11 に示す。1 事業所あたりの視覚障害者数の平均は 2.2 人、標準偏差は 2.8 人、最大値は 28 人であって、視覚障害者数 1 人の事業所をピークとし、中間層の視覚障害者数 2~4 人の範囲で視覚障害者数が多いほど該当事業所数が少なくなり、視覚障害者数 5 人から最大の 28 人まで長く伸びる、いわゆるロングテールの形状となった。



図表 2- 11 視覚障害者の雇用人数

このような視覚障害者数から見た事業所の 3 層構造を、1 事業所で雇用されている視覚障害者の人数の規模別に、それぞれの事業所数を比較すると、視覚障害者数 1 人の事業所が 156 所と最も多く、262 事業所の 59.5%を占め、そこで雇用されていた視覚障害者 156 人が 585 人に占める割合は 26.7%だった。これに対し、視覚障害者 5 人以上を雇用している 20 事業所が 262 事業所に占める割合は 1 割に満たない（7.6%）が、視覚障害者 585 人中 206 人（35.2%）を雇用していた（図表 2- 12）。

図表 2- 12 視覚障害者 1 人事業所と 5 人以上事業所との比較

	視覚障害者数 1 人の事業所 (ピーク層)	視覚障害者数 2~4 人の事業所 (中間層)	視覚障害者数 5 人以上の事業所 (多数雇用層)	計
事業所数が 全回答事業所 262 所に 占める割合	59.5% (156 事業所)	32.8% (86 事業所)	7.6% (20 事業所)	100% (262 事業所)
視覚障害者数が 合計 585 人に 占める割合	26.7% (156 人)	38.1% (223 人)	35.2% (206 人)	100% (585 人)

(3) 視覚障害者の担当職務

視覚障害者を雇用している 262 事業所に対して視覚障害者の担当職務を尋ねたところ、260 事業所から回答があり、611 人²⁶の視覚障害者の担当職務が回答された（図表 2-13）。

視覚障害者が最も多く従事していた職業はあん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師（53.5%）で、次いで事務的職業（11.3%）、ヘルスキーパー（9.8%）の順が多かった。

前掲の調査対象事業所（図表 2-1）においては、きゅう師は少数であったため表中に現れていなかったが、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師の割合を合わせると 34.4%になっていた。これに対して下の回答事業所（図表 2-13）では、その割合が 1.5 倍以上（53.5%）となった。

また回答では、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師に加え、ヘルスキーパー、機能訓練指導員、理学療法士等の、三療関連の職業を合わせた割合は 69.2%と、全体のおよそ 7 割を占めた。

さらに、全職業に占める常用雇用者の割合は 76.4%で、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師に限ると 73.1%、事務的職業は 85.5%であるのに対し、ヘルスキーパーは 100%と高率だった。

図表 2-13 視覚障害者の担当職務等

担当職務 (職業分類)	視覚 障害者数 (a)	合計に 占める 割合	(a)のうち 常用雇用者数 (b)	(b)/(a)
専門的・技術的職業				
あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師	327	53.5%	239	73.1%
ヘルスキーパー	60	9.8%	60	100.0%
機能訓練指導員	32	5.2%	23	71.9%
理学療法士	4	0.7%	1	25.0%
ケアマネージャー	1	0.2%	1	100.0%
情報処理技術者・システムエンジニア	4	0.7%	4	100.0%
その他専門的・技術的職業	10	1.6%	8	80.0%
管理的職業	1	0.2%	1	100.0%
事務的職業	69	11.3%	59	85.5%
販売の職業	4	0.7%	3	75.0%
サービスの職業	26	4.3%	14	53.8%
保安の職業	0	0%	—	—
農林漁業の職業	4	0.7%	2	50.0%
生産工程の職業	33	5.4%	25	75.8%
輸送・機械運転の職業	0	0%	—	—
建設・採掘の職業	0	0%	—	—
運搬・清掃・包装等	25	4.1%	18	72.0%
主たる職業は不明	11	1.8%	9	81.8%
合計	611	100%	467	76.4%

²⁶ この 611 人と前掲の図表 2-9 の 585 人との差異 26 件は、図表 2-13 の設問で 1 人の視覚障害者が複数の職業に従事している場合に従事時間が長い職務への択一式としたものの、一部の事業所においてあん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師とヘルスキーパー等に複数回答した可能性の他、事業所の状況を問う設問に企業全体について回答した可能性、回答者が就労継続支援 A 型事業所の場合であって「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」第 190 条に基づく雇用契約を締結していない一部利用者を本表で回答に含めた可能性等が考えられる。ここではこれらすべてを視覚障害者の就業状況を表すものとして計上し、分析した。

(4) 退職した視覚障害者数と退職理由

回答のあった 434 事業所中、過去 2 年くらいまでの間に視覚障害者が退職したことがある事業所は 140 所 (32.3%)、退職した視覚障害者は 218 人だった (図表 2- 14)。退職時の平均年齢は 47.7 歳、標準偏差は 12.27、中央値は 48 歳、最大値は 73 歳、最小値は 18 歳だった。

図表 2- 14 過去 2 年くらいまでの間に退職した視覚障害者の有無と人数

退職した 視覚障害者がいた	退職した 視覚障害者が	事業所数	%	退職した 視覚障害者が	退職した 視覚障害者数 の合計
	1 人の事業所	108 所	24.9%	1 人の事業所	108 人
	2 人の事業所	12 所	2.8%	2 人の事業所	24 人
	3 人以上の事業所	20 所	4.6%	3 人以上の事業所	86 人
	0 人または無回答	0 所	0 %	総計	218 人
小計		140 所	32.3%		
退職した視覚障害者はいなかった		275 所	63.4%		
わからない		4 所	0.9%		
無回答		15 所	3.5%		
合計		434 所	100%		

過去 2 年くらいまでの間に退職した視覚障害者がいた 140 事業所（100%）のうち、調査時点で視覚障害者を雇用していた事業所は 86 所（61.4%）、視覚障害者を雇用していなかった事業所は 32 所（22.9%）だった。視覚障害者を雇用していた 262 事業所（100%）のうち、過去 2 年くらいまでの間に退職した視覚障害者がいた事業所は 86 所（32.8%）、いなかった事業所は 167 所（63.7%）だった（図表 2- 15）²⁷。

図表 2- 15 事業所数（視覚障害者の在職者・退職者の有無）

		過去2年くらいまでの間に退職した視覚障害者がいましたか			
		いた	いなかった	無回答またはわからない	計
現在、視覚障害者を雇用していますか	雇用している	86	167	9	262
	雇用していない	32	82	2	116
	無回答またはわからない	22	26	8	56
	計	140	275	19	434

過去 2 年くらいまでの間に退職した視覚障害者がいた 140 事業所（100%）のうち、132 事業所（94.3%）から、その退職の理由について複数回答で延べ 189 件の回答があった。最も多かった理由は自己都合（42.8%）で、次いで転職のため（12.9%）が多かった（図表 2- 16）²⁸。

図表 2- 16 視覚障害者の退職理由（事業主側の回答、複数回答）

退職理由	採用時から視覚障害者だった労働者の退職理由	採用後に視覚障害者になった労働者の退職理由 ²⁹	計	%
定年又は定年後雇用継続の年齢の定めによる退職	5	0	5	2.6%
契約期間の満了、不更新	10	0	10	5.2%
事業主都合	0	0	0	0.0%
退職の勧奨	2	0	2	1.0%
自己都合	82	1	83	42.8%
視覚障害の悪化のため	4	0	4	2.1%
視覚障害以外の病気やケガのため	10	0	10	5.2%
体調不良のため	10	0	10	5.2%
業務遂行上の課題があったため	7	0	7	3.6%
基本的な労働習慣に課題があったため	4	0	4	2.1%
労働意欲の減退のため	5	0	5	2.6%
人間関係がうまくいかなかったため	6	0	6	3.1%
労働条件が合わなかったため	4	0	4	2.1%
転職のため	25	0	25	12.9%
職場以外の私生活に係る問題のため	7	0	7	3.6%
不明	2	1	3	1.5%
その他	6	3	9	4.6%
複数回答合計	189	5	193	100%

²⁷ 図表 2- 15 の「雇用している」「雇用していない」と、退職者が「いた」「いなかった」の 2×2 のマトリクス部分に対して χ^2 乗検定及び残差分析を行ったところ、各値の間には 5%水準でも有意差が検出されなかった。すなわち、視覚障害者の雇用状況と退職状況との間に関連性があるとは言えない（たとえば、視覚障害者を雇用している事業所では退職者が少ない等の仮説については立証することができない。）。

²⁸ この設問では、1 事業所ごとに退職理由 1 つを 1 件と数えている。例えば、1 事業所において退職者が 2 人おり、その退職理由が 2 人とも同じ 1 つの理由であった場合、回答件数は 1 件となる。あるいは、1 事業所において退職者 2 人おり、その 2 人のうち 1 人の退職理由が「A」「B」、別の 1 人が「A」「C」であれば、この事業所の回答は「A」「B」「C」の 3 件となる。

²⁹ 採用時から既に視覚障害者だった労働者と、採用後に途中から視覚障害者になり継続して雇用されている労働者との違いをみるための設問を設けたが、採用後の労働者に関する回答が少なく傾向の検討は難しい状況である。

前掲の図表 2- 16 では、自己都合などの個人的理由が比較的多かったが、同様の傾向は一般労働者においてもみられることが、厚生労働省 2016 年雇用動向調査の常用労働者の離職理由（図表 2- 17）等からもわかる。

図表 2- 17 一般常用労働者の離職理由(常用労働者数 300 以下の企業、択一式)

離職理由	%
契約期間の満了	10.8%
事業所側の理由	7.2%
経営上の都合	3.3%
出向	2.5%
出向元への復帰	1.4%
定年	3.7%
本人の責による	0.9%
個人的理由	75.1%
結婚	1.6%
出産・育児	1.4%
介護・看護	1.0%
死亡・傷病	2.3%
択一式回答合計	100%

(厚生労働省「2016 年雇用動向調査」)

3 個別視覚障害者の特性

各々の事業所に雇用されている視覚障害者の障害特性等、個別状況について尋ねた。回答者は、それぞれの事業所の視覚障害者の中から、調査の対象となる視覚障害者1～3人を次の図表2-18の手続により選出後、それぞれの個別状況について回答が求められた。

- ① 回答者が在籍している事業所の、視覚障害者である労働者(複数の場合はその全員)が、(ア)採用された時に既に視覚障害者だった労働者と、(イ)採用後に途中で視覚障害者になり引き続き雇用している労働者との、いずれに該当するかを判断する。
- ② もし、(ア)の該当者が1人の場合は、その方を「Aさん」とする。2人以上の場合は、それまでの雇用期間が最も短い方を「Aさん」とし、最も長い方を「Bさん」とする。「最も長い」「最も短い」が不明の場合は、(ア)の該当者から回答者が任意に選んだ2人を「Aさん」「Bさん」とする。
- ③ もし、(イ)の該当者が1人の場合は、その方を「Cさん」とする。2人以上の場合は、視覚障害者となってから期間が最も短い方を「Cさん」とする。「最も短い」が不明の場合は、(イ)の該当者から回答者が任意に選んだ1人を「Cさん」とする。

図表 2- 18 調査客体となる視覚障害者の選出手続

なお、この手続によって選出される視覚障害者は、必ずしもハローワークの職業紹介で採用された方とは限らない。また、選出される人数は、AさんかCさんのどちらか1人だけの場合と、Aさん及びBさんの2人か、Aさん及びCさんの2人の場合と、Aさん、Bさん、Cさんの3人の場合があり得ることになる。

上の「2 視覚障害者の雇用状況」のとおり、本調査の回答事業所434所のうち262所(60.4%)に、585人の視覚障害者が雇用されていた。ここから上の図表2-18の手続により、Aさん、Bさん、Cさんを合わせて376人が選出された(図表2-19)。以下、この376人の個別状況に関する回答結果を紹介する³⁰。

図表 2- 19 選出されたAさんBさんCさんの人数

		人数
採用時群	Aさん	260
	Bさん	106
採用後群	Cさん	10
合計		376

³⁰ 以下の各表において、設問が複数回答である場合や、回答していない設問がある等の場合においては、表中の合計数と実人数の376人とは必ずしも一致しない。

(1) 採用経路

各事業所において選出された 260 人の視覚障害者の A さん（採用された時に既に視覚障害者だった労働者のうち、雇用期間が最も短い方）の採用経路で最も多かったのはハローワーク（77.3%）で、次が学校・職業訓練校（7.9%）だった（図表 2- 20、図表 2- 21）。この設問に回答したのは、視覚障害者を雇用している 262 事業所中 257 事業所（98.1%）だった。A さんの採用に学校とハローワークなど複数の機関等が関わっている場合は、その全部に複数回答することが求められ、回答数は延べ 278 件だった。

図表 2- 20 Aさんの採用経路1(複数回答)

	事業所数	%
ハローワークから紹介された	215	77.3%
学校や職業訓練校から依頼・推薦された	22	7.9%
本人から直接、採用の問い合わせがあった	12	4.3%
社会福祉施設から依頼・推薦された	7	2.5%
親戚や知人から依頼された（縁故）	6	2.2%
民間の職業紹介会社から紹介された	4	1.4%
自社の社員募集のウェブページから応募してきた	1	0.4%
不明	4	1.4%
その他	7	2.5%
合計	278	100%

図表 2- 21 Aさんの採用経路2(その他の回答)

「その他」の内容	事業所数
障害者就業・生活支援センターから依頼・推薦された	2
障害者の合同面接会で面接した	1
地域の支援機関から依頼・推薦された	1
採用試験	1
地方自治体等の行政機関	1
従業員（縁故）	1
合計	7

(2) 年齢、性別

A、B、C さん 376 人の年齢・性別構成は、採用時群（366 人）、採用後群（10 人）の別に、それぞれ図表 2- 22 及び図表 2- 23 のとおりで、両群を併せた平均年齢は 46.5 歳、中央値は 48 歳、最小値は 19 歳、最大値は 72 歳、標準偏差は 12.4、男女比はおおよそ 2 : 1 であって、採用時群では 40～50 代が比較的多かった。

図表 2- 22 年齢・性別(採用時群)

		性別			
		男性	女性	不明	計
年齢	20 歳未満	1	0	0	1
	20 代	25	14	0	39
	30 代	41	20	0	61
	40 代	62	33	0	95
	50 代	62	38	0	100
	60 代	40	12	0	52
	70 代以上	3	2	0	5
	小計	234	119	0	353
	不明	11	2	0	13
	合計	245	121	0	366

図表 2- 23 年齢・性別(採用後群)

		性別			
		男性	女性	不明	計
年齢	20 歳未満	0	0	0	0
	20 代	1	0	0	1
	30 代	3	0	0	3
	40 代	1	0	0	1
	50 代	2	1	0	3
	60 代	1	1	0	2
	70 代以上	0	0	0	0
	小計	8	2	0	10
	不明	0	0	0	0
	合計	8	2	0	10

(3) 視覚障害者となった年齢、身体障害者手帳の等級

A、B、Cさん 376 人が視覚障害者となった年齢で最も多かったのは 20 歳未満 (29.8%) だった (図表 2- 24)。また、身体障害者手帳の視覚障害の等級は 1 級 (36.7%) が最も多く、重度である 1~2 級が全体の 63.0% を占めていた (図表 2- 25)。

図表 2- 24 視覚障害者となった年齢

年齢	人数	%
20 歳未満	112	29.8%
20 代	28	7.4%
30 代	34	9.0%
40 代	29	7.7%
50 代	13	3.5%
60 代	1	0.3%
70 代以上	0	0%
小計	217	57.7%
不明	159	42.3%
合計	376	100%

図表 2- 25 身体障害者手帳の等級別人数

	採用時群	採用後群	計	%
1 級	132	6	138	36.7%
2 級	98	1	99	26.3%
3 級	23	0	23	6.1%
4 級	22	1	23	6.1%
5 級	45	0	45	12.0%
6 級	12	1	13	3.5%
小計	332	9	341	
手帳はあるが等級不明	14	0	14	3.7%
手帳無し	1	1	2	0.5%
手帳の有無は不明	8	0	8	2.1%
無回答	11	0	11	2.9%
合計	366	10	376	100%

(4) 見え方

A、B、Cさん 376 人の障害について尋ねた (図表 2- 26)。

図表 2- 26 見え方 手帳等級別 (重複回答³¹)

見え方 (複数回答)	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	等級不明等	計	%	小計	
視力ゼロ (明暗も全くわからない)	52	2	0	0	0	0	2	56	13.9%	127	31.5%
光覚弁 (明暗がわかる程度)	26	7	2	1	0	0	1	37	9.2%		
手動弁 (眼前で手の動きを認められる程度)	9	5	2	0	0	0	3	19	4.7%		
指数弁 (眼前で指の数が認められる程度)	4	2	1	0	2	1	5	15	3.7%		
普通の文字の使用は難しいが、移動 (歩行) の助けになる程度の視力や視野はある	18	24	3	4	7	1	8	65	16.1%	172	42.7%
拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる	10	11	2	2	3	1	1	30	7.4%		
拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができる	13	19	8	10	9	2	6	67	16.6%		
拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが視野障害による困難が伴う	13	23	5	3	17	4	10	75	18.6%		
不明	2	15	5	2	5	4	6	39	9.7%		
回答なし	0	0	0	0	0	0	0	0	0%		
計	147	108	28	22	43	13	42	403	100%		100%

従来、雇用事業主、視覚障害当事者、支援機関等によって言われてきた、身体障害者手帳の等級が必ずしも職業的障害を表しているわけではないこと、特に、重度である 1 級、2 級の身体障害者手帳所持者の見え方には相当の幅があり、視覚障害者や事業主は、手帳の等級をも参考としつつも、個々の見え方、就業環境、眼疾患の進行等による見え方の変化にも留意すべきこと等が、今回の調査から改めて確認された。

³¹ この設問は、調査票では択一式としていたが回答結果は重複回答となっていたため、結果を漏れなく掲載した。

また、A、B、Cさん376人の墨字（印刷・手書の文字）対応の状況について尋ねた（図表2-27）。書類等の紙に書かれた手書きや印刷の文字（調査票や表中で「普通の文字」と表現している文字）を読むことができるか否かにより、担当職務の検討や配慮事項のあり方が大きく異なることが、支援の実践等から経験的にわかっている。墨字対応が可能な視覚障害者と困難な視覚障害者との割合はそれぞれ43.6%、48.4%だった（図表2-27）。

図表2-27 見え方 墨字対応の状況別

	複数回答件数 (重複あり)	重複を除く 実人数	%
墨字対応困難	192	182	48.4%
墨字対応可能	172	164	43.6%
拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる	30		
拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができる	67		
拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが 視野障害による困難が伴う	75		
不明・回答なし	39	30	8.0%
計	403	376	100%

(5) 歩行の方法と通勤の配慮

A、B、Cさん376人の歩行の方法（図表2-28）と、通勤に対する配慮（図表2-29）の状況を見ると、376人のうち半数以上の、少なくとも206人は、白杖・盲導犬なしの単独歩行で移動していた。

他方、376人のうち77人（20.5%）は事業所の送迎により通勤しており、このうち48人（77人の62.3%）は三療の施術所の労働者だった³²。

図表2-28 歩行の方法(複数回答)

	採用時群	採用後群	計	%
白杖・盲導犬なしの単独での歩行	203人	3人	206人	54.8%
白杖を使つての単独歩行	95人	3人	98人	26.1%
盲導犬を使つての単独歩行	2人	0人	2人	0.5%
介助者による手引き歩行	35人	2人	37人	9.8%
不明	22人	1人	23人	6.1%
延べ件数	357人	9人	366人	—
視覚障害者実人数	366人	10人	376人	100%

図表2-29 通勤に対する配慮(複数回答)

	採用時群	採用後群	計	%	三療 施術所	就労継続 支援A型 事業所	特例 子会社
職場に近い住宅の確保	16人	1人	17人	4.5%	13人	2人	0人
自宅と職場(勤務場所)との間の送迎	76人	1人	77人	20.5%	48人	16人	1人
延べ件数	92人	2人	94人	—			
視覚障害者実人数	366人	10人	376人	100%			

※ 表中の三療施術所、就労継続支援A型事業所、特例子会社の三業態は、その一部が相互に重複している。

³² 例えば、訪問マッサージ業務の従事者である視覚障害者が、事業所の運転手が運転する社用車でその日の1件目の訪問先へ向かう際、当該自動車に自宅から乗車できるようにする等の配慮が行われている。

(6) 事業所における視覚障害の把握の仕方

事業所は、A、B、Cさん376人の視覚障害者の障害特性の説明を誰から受け、その説明によって、仕事や通勤で困ることなどは把握されただろうか（図表2-30）。

事業所は、A、B、Cさん376人のうち92.3%（図表2-30中329人と18人の合計347人がA、B、Cさん376人に占める割合）から障害について説明を受け、そのうち329人（説明を受けたケースの91.1%）については、具体的な見え方、仕事や通勤で困ることなどがわかったと回答した。

眼科医から説明を受けたケースは3.5%（図表2-30中12人と1人の合計13人がA、B、Cさん376人に占める割合）で、ほとんどのケース（13人のうち12ケース、92.3%）では、具体的な見え方、仕事や通勤で困ることなどがわかった。

図表2-30 事業所における視覚障害の把握の仕方（複数回答）

	採用時群 (人)	採用後群 (人)	計 (人)	376人に 占める 割合
本人からの説明（資料、口頭等）				
本人の説明で、具体的な見え方、仕事や通勤で困ることなどがわかった	322	7	329	87.5%
本人から説明を受けたが、よくわからないところが残った	17	1	18	4.8%
本人からは、説明を受けていない	12	2	14	3.7%
眼科医からの説明（診断書、資料、口頭等）				
眼科医の説明で、具体的な見え方、仕事や通勤で困ることなどがわかった	11	1	12	3.2%
眼科医から説明を受けたが、よくわからないところが残った	1	0	1	0.3%
眼科医からは、説明を受けていない	201	4	205	54.5%
眼科医以外の専門家や支援機関からの説明（資料、口頭等）				
眼科医以外の専門家や支援機関の説明で、具体的な見え方、仕事や通勤で困ることなどがわかった	70	2	72	19.1%
眼科医以外の専門家や支援機関の説明を受けたが、よくわからないところが残った	5	0	5	1.3%
眼科医以外の専門家や支援機関からは、説明を受けていない	148	4	152	40.4%
不明	11	0	11	
その他	5	1	6	
合計	803人	22	825	

眼科医と、眼科医以外の専門家や支援機関からの説明の状況は、雇用視覚障害者からの説明の状況と対照的である。多くの場合、視覚障害の説明は視覚障害者本人から行われ、事業主はその説明で障害のことがわかったと回答している。

眼科医と、眼科医以外の専門家や支援機関からの説明から得られる情報には、視覚障害者本人からの説明には必ずしも含まれない疾患管理に係る留意事項や他社の雇用事例等、雇用管理に資する情報や、障害配慮の留意点やアイデア等に係る事業主の気づきがあるかもしれない。これらは、雇用視覚障害者を通じ事業主に対して伝えられていればよく、必ずしも眼科医と、眼科医以外の専門家や支援機関から直接事業主へ説明される必要はない。働く障害者と事業主とのコミュニケーションがより良い雇用管理に向けて有効に働くよう、事業主に対して有用な情報が視覚障害者を通じて伝えられるよう、眼科医と、眼科医以外の専門家や支援機関が、視覚障害者との間で、障害特性や有効な配慮事項について話し合い、事業主への説明を支援できるようなシートを視覚障害者と共に作成する等の工夫が必要と思われる。

4 合理的配慮の手続と配慮事項

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき厚生労働大臣が定めるいわゆる合理的配慮指針³³における障害者の募集及び採用時における合理的配慮の手続では、①障害者からの合理的配慮の申出を受け、②合理的配慮に係る措置の内容に関する障害者と事業主との話し合いが行われ、③合理的配慮が確定する。他方、採用後における合理的配慮の手続は、①職場において支障となっている事情の有無等の確認を事業主が行い³⁴、②合理的配慮に係る措置の内容に関する障害者と事業主との話し合いが行われ、③合理的配慮が確定する。このように合理的配慮は、事業所と障害者との双方が主体的に参画する共同作業の過程こそが重要であり、事業主が障害者の取組を単に待つだけであったり、障害者が事業主から何かしてもらうことを単に待っていたりするだけでは実現が難しいと言えよう。

調査では、障害に対する配慮の検討の実状を、合理的配慮の手続の視点から分析できるよう、調査項目が工夫された。以下ではその結果を見ていくが、本項「4 合理的配慮の手続と配慮事項」では、回答結果に対して統計的な解釈を加えるため、冒頭でその方法を説明する。

(1) 分析の留意点

ア. 採用時点（勤務年数）による比較群の設定

調査票は、合理的配慮の手続が適切に実施されていることが調査結果によって検証できるような設計となっており、結果から以下のような分析を行った。調査結果から、上の「3 個別視覚障害者の特性」で選出された 376 人（A さん、B さん、C さん）それぞれの勤務年数が確認される。次に、調査時点（平成 30 年 10 月）を起点として各々の勤務年数を遡った採用時期が、合理的配慮義務の規定が施行された平成 28 年 4 月³⁵の前と後とのどちらにあるのかによって 2 群に分ける。

分析の結果、376 人中 99 人（26.3%）が改正法施行前の採用者（法施行前群）、265 人（70.5%）が施行後の採用者（法施行後群）だった（図表 2-31）³⁶。本項では採用時期の違いによるこれらの 2 群を比較する。

図表 2-31 勤務年数と採用時点

	勤務年数	視覚障害者数	%
合理的配慮施行 (平成 28 年 4 月) 以前の採用者 【法施行前群】	20年以上	14 人	3.7%
	10年以上20年未満	14 人	3.7%
	5年以上10年未満	34 人	9.0%
	2.5年以上5年未満	37 人	9.8%
	小計	99 人	26.3%
合理的配慮施行 (平成 28 年 4 月) 以降の採用者 【法施行後群】	1年以上2.5年未満	169 人	44.9%
	1年未満	96 人	25.5%
	小計	265 人	70.5%
2群計		364 人	
不明		12 人	3.2%
合計		376 人	100%

³³ 障害者の雇用の促進等に関する法律第 36 条の 5 第 1 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針。

³⁴ 事業主からの確認を待たずに障害者から申出することも可能。

³⁵ 平成 28 年 4 月は、調査時点（平成 30 年 10 月）の 2 年半前にあたる。

³⁶ 視覚障害者数が 99 人から 265 人へと増えているが、これは単に調査客体数の違いであり、合理的配慮の措置の有無とは関係がない。そこで以下では、この人数の差異の要素を排除するため、99 人と 265 人とのそれぞれにおいて、合理的配慮の措置の多寡を、 χ^2 乗検定と残差分析によって検証する。

イ. 比較の方法

改正法施行前の採用者（99 人）と、施行後の採用者（265 人）の 2 群は、その人数だけを見れば後者の方が多く、合理的配慮の手續や配慮の有無の件数の違いを単純には比較できない。そこで、各設問の回答から得られた値（以下、「調査値」という。）を統計的な名義尺落と見て、期待値との差を、 χ^2 分布曲線を用いた残差分析によって有意性を検定し、改正法施行前後における採用時期の群間で合理的配慮の手續や配慮の有無の件数を比較する³⁷。

（2）募集及び採用時の配慮

募集及び採用時の配慮に関しては、回答者の負担を考慮し、勤務年数が比較的短いことから把握が比較的容易と思われる A さん（260 人）について回答が求められた。

ア. 募集及び採用時に支障となっている事情についての A さんからの申出の有無

A さんからの申出の有無については、採用時期の両群で「申出なし」が 6 割を占めた。採用時期の群間で有意な差はみられなかった（図表 2-32）。

図表 2-32 募集及び採用時に支障となっている事情についての A さんからの申出(単位:人)

	申出あり	申出なし	不明	無回答	計
法施行前群	3	18	5	1	27
%	11.1%	66.7%	18.5%	3.7%	100%
法施行後群	61	136	23	7	227
%	26.9%	60.1%	10.1%	3.1%	100%
不明	1	4	1	0	6
計	65	158	29	8	260

※ 表中の申出あり／なしと法施行前・後群とが交差する 2×3 のマトリクス（網掛け部分）に対し、 χ^2 乗検定及び残差分析を行った結果、期待値に対する有意差は 5%水準でも認められず、特徴的なデータは見出せなかった。

この設問は、求人への応募や面接試験等の募集・選考時と、採用前後の受入準備及び着任当初において、視覚障害によって生じる支障について、A さんからの申出を事業所が受けたか否かを、事業所へ問う設問である。一般に、募集及び採用時には、応募してきた障害者がどのような障害特性を有するのかは、事業主にはわからない。このため合理的配慮の手續では、障害者からの申出が、合理的配慮の提供の契機とされているところである。ただし、調査票の「支障となっている事情」という合理的配慮指針に示された文言の意味内容が、回答者に必ずしも十分に理解されなかった可能性も考えられなくはない。また、実は障害者の側からは申出が行われた場合でも、そのことが事業主に理解されず、申出が行われていないとの認識のままになっていたのかもしれない。

さらに、合理的配慮指針では、障害者本人が申し出ることを基本としつつ、障害の説明や意思表示が困難である等の場合、就労支援機関の職員等に当該障害者を補佐することを求めても差し支えないこととされており、A さん自身からの申出が無かった場合であっても、事業主への視覚障害によって生じる支障について説明されていた可能性もある。

³⁷ このようにして得られる有意差データは、単に採用時点が改正法の合理的配慮義務規定の施行前・後のどちらにあるかの別により、企業の配慮の取り組み状況を比較したものには過ぎないのであるから、政策効果等の因果関係を証明するものではない。中には、むしろあたかも事業主の取り組みが後退しているかのように見えるデータもあるが、交絡因子を含めその原因や因果関係を追究できるだけのデータは、調査結果からは得られていない点に、注意が必要である。

イ. 募集及び採用時に A さんが申し出た改善措置の希望

260 人の A さんのうち 225 人について回答があり、「採用試験について面接での代用」(5.3%) が最も多かった。合理的配慮指針では、改善措置についてもしも具体的に申し出ることが困難であれば、障害者は事業主に対して、支障となっている事情（どのような種類の障害があるかなど）を申出れば良く、具体的な措置の検討を事業主に委ねることも可能となっている。

調査では、障害者からの措置の申出の有無と内容については、採用時期の群間で有意な差はみられなかった（図表 2-33）。

図表 2- 33 募集及び採用時に A さんが申し出た改善措置の希望（複数回答、単位：人）

申出の内容	法施行前群	法施行後群	小計	%	採用時点不明(*)	合計
募集内容について音声等での提供	1	9	10	4.4%	1	11
採用試験について点字での実施	0	0	0	0%	0	0
採用試験について音声による実施	0	2	2	0.9%	0	2
採用試験について拡大文字で実施	1	1	2	0.9%	0	2
採用試験について面接での代用	2	10	12	5.3%	0	12
代読者が試験本文を読み本人の答えを筆記	0	1	1	0.4%	0	1
採用面接への支援者の同席	2	16	18	8.0%	1	19
採用試験について試験時間の延長	0	1	1	0.4%	0	1
採用試験について機器の利用	0	2	2	0.9%	0	2
小計	6	42	48		2	50
改善措置の希望を申し出た視覚障害者の実人数	6	42	48	21.3%	2	50
改善のために希望する措置の申出なし	10	122	132	58.7%	2	134
不明	5	22	27	12.0%	1	28
その他	1	12	13	5.8%	0	13
合計	22	198	220	97.8%	5	225

※ 表中の法施行前・後群と、申出の内容の縦の小計及び「改善のために希望する措置の申出なし」とから成る 2×2 のマトリクス（網掛け部分）、並びに、同じく「法施行前・後群」と 9 種類の申出内容とが交差する 2×9 のマトリクス部分に対し、それぞれ χ^2 乗検定及び残差分析を行った結果、期待値に対する有意差は 5% 水準でも認められず、特徴的なデータは見出せなかった。ただし視認的には法施行後群の「募集内容について音声等での提供」「採用試験について面接での代用」「採用面接への支援者の同席」の 3 つの値が大きく見える。

(*) 採用時点不明とは、勤務年数の回答が無く採用時点について法施行前・後の別が不明である場合をいう。以下同じ。

ウ. 募集及び採用時の A さんに対する実際の改善措置（配慮事項）

260 人の A さんのうち 220 人について回答があり、「募集内容について音声等での提供」（8.2%）や「採用面接への支援者の同席」（7.3%）が最も多かった。募集及び採用時の事業主による実際の改善措置（配慮事項）の有無と内容は、採用時期の群間で有意な差がみられなかった（図表 2- 34）。合理的配慮指針では、事業主は、講ずることとした措置の内容を、又は当該障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には当該措置を実施できないことを、当該障害者に伝えること、等々とされていて、必ずしも障害者からの申出の全部が実現されることが予定されているわけではない。

図表 2- 34 募集及び採用時の配慮事項（複数回答、単位：人）

配慮の内容	法施行前群	法施行後群	小計	%	採用時点 不明	合計
募集内容について音声等での提供	3	15	18	8.2%	1	19
採用試験について点字での実施	0	0	0	0%	0	0
採用試験について音声による実施	1	2	3	1.4%	0	3
採用試験について拡大文字で実施	0	3	3	1.4%	0	3
採用試験について面接での代用	1	9	10	4.5%	0	10
代読者が試験本文を読み本人の答えを筆記	2	3	5	2.3%	0	5
採用面接への支援者の同席	2	14	16	7.3%	0	16
採用試験について試験時間の延長	0	2	2	0.9%	0	2
採用試験について機器の利用	0	2	2	0.9%	0	2
小計	9	50	59		1	60
配慮を受けた実人数	9	50	59	26.8%	1	60
特に改善措置は実施していない	9	111	120	54.5%	2	122
不明	5	18	23	10.5%	1	24
その他	1	13	14	6.4%	0	14
合計	24	192	216	98.2%	4	220

※ 表中の法施行前・後群と、配慮の内容の縦の小計及び「特に改善措置は実施していない」とから成る 2 × 2 のマトリクス（網掛け部分）、並びに、同じく法施行前・後群と 9 種類の配慮内容とが交差する 2 × 9 のマトリクス部分に対し、それぞれ χ^2 乗検定及び残差分析を行った結果、期待値に対する有意差は 5%水準でも認められず、特徴的なデータは見出せなかった。ただし視認的には法施行後群の「募集内容について音声等での提供」「採用面接への支援者の同席」の 2 つの値が大きく見える。

(3) 採用後の配慮

ア. 採用後の職場において支障となっている事情の有無の確認

A、B、Cさん376人の視覚障害者の採用後、職場において支障となっている事情の有無についての、事業主から障害者への確認については、採用時期の両群とも、「確認した」が7割以上を占め、法施行の前後での有意な差はみられなかった（図表2-35）。

図表2-35 採用後における事業主からの確認（単位：人）

	確認した	確認していない	不明	回答なし	計
法施行前群	79	8	8	4	99
	79.8%	8.1%	8.1%	4.0%	100%
法施行後群	205	24	24	12	265
	77.4%	9.1%	9.1%	4.5%	100%
小計	284	32	32	16	364
採用時点不明	8	3	0	1	12
合計	292	35	32	17	376
	77.7%	9.3%	8.5%	4.5%	100%

※ 表中の法施行前・後群と確認有無との2×2のマトリクス（網掛け部分）に対し、 χ^2 乗検定及び残差分析を行った結果、期待値に対する有意差は5%水準でも認められず、特徴的なデータは見出せなかった。

イ. 視覚障害者が希望する、採用後の改善措置の申出

376人中、採用時点が法施行前・後のいずれであるかが判明している視覚障害者A、B、Cさん364人の、採用後の改善措置の希望の申出の内容で最も多かったのは「出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮してほしい」（19.2%）で、希望の申出の有無に関して、採用時期の群間で有意な差がみられなかった（図表2-36）。

図表2-36 採用後の視覚障害者の改善の希望（複数回答、単位：人）

配慮希望の内容	法施行前群	法施行後群	合計	%
業務指導や相談に関し、担当者を決めてほしい	5	13	18	4.9%
職場内の机等の配置、危険個所を事前に確認させてほしい	15	26	41	11.3%
他の従業員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明してほしい	11	32	43	11.8%
拡大文字、音声ソフト等により業務が遂行できるようにしてほしい	14	25	39	10.7%
出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮してほしい	22	48	70	19.2%
事業所内の移動や紙文書の読み書きの補助をお願いしたい	10	29	39	10.7%
小計	77	173	250	
希望する改善措置を申し出た視覚障害者の実人数	48	118	166	45.6%
本人から職場で支障となっていることについての改善を希望する申出はなかった	41	125	166	45.6%
不明	6	12	18	4.9%
その他	4	10	14	3.8%
合計	99	265	364	100%

※ 表中の法施行前・後群と、配慮希望の内容の縦の小計及び「本人から職場で支障となっていることについての改善を希望する申出はなかった」とから成る2×2のマトリクス（網掛け部分）、並びに、同じく「法施行前・後群」と6種類の配慮希望内容とが交差する2×6のマトリクス部分に対し（配慮事項間の比較）、それぞれ χ^2 乗検定及び残差分析を行った結果、期待値に対する有意差は5%水準でも認められず、特徴的なデータは見出せなかった。

ウ. 採用後の実際の改善措置 1 職場内の理解促進

376 人中、採用時点が法施行前・後のいずれであるかが判明している視覚障害者 A、B、C さん 364 人のうち、本人の了解のもと、人事担当者等から、直属の上司や直接仕事のやり取りを行う同僚に、障害の内容（見え方等）や必要な配慮事項等を説明したケース 61.8%で、この他を含め 70.9%の視覚障害者が、障害の内容（見え方等）や必要な配慮事項等について何らかの説明が職場に行われていた。これらの説明の有無については、採用時期の群間で有意な差はみられなかった（図表 2-37）。

図表 2- 37 職場内で障害状況の理解を促進するための方法（複数回答、単位：人）

配慮事項	法施行前群	法施行後群	合計	%
本人の了解のもと、人事担当者等から、直属の上司や直接仕事のやり取りを行う同僚に、障害の内容（見え方等）や必要な配慮事項等を説明した	60	165	225	61.8%
上記のほか事業所内の従業員に、本人の了解のもと、人事担当者等から障害の内容（見え方等）や必要な配慮事項等を説明した	26	85	111	30.5%
小計	86	250	336	
配慮を受けた実人数	68	190	258	70.9%
職場内での障害や配慮事項の周知については本人に任せている	23	61	84	23.1%
不明	6	7	13	3.6%
その他	2	7	9	2.5%
合計	99	265	364	100%

※ 表中の法施行前・後群と、配慮事項の縦の小計及び「職場内での障害や配慮事項の周知については本人に任せている」とから成る 2×2 のマトリクス（網掛け部分）、並びに、同じく「法施行前・後群」と 2 種類の配慮事項（「本人の了解のもと…」と「上記のほか…」）とが交差する 2×2 のマトリクス部分に対し（配慮事項間の比較）、それぞれ χ^2 乗検定及び残差分析を行った結果、期待値に対する有意差は 5%水準でも認められず、特徴的なデータは見出せなかった。

エ. 採用後の実際の改善措置 2 勤務時間等

376 人中、採用時点が法施行前・後のいずれであるかが判明している視覚障害者 A、B、C さん 364 人のうち、勤務時間等の配慮事項について、何らかの配慮が行われたケースは 59.6%で、最も多かった配慮は「出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調・安全等に配慮した」(52.7%) だった(図表 2-38)。

図表 2-38 勤務時間等の配慮(複数回答、単位:人)

配慮事項	法施行前群	法施行後群	合計	%
出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調・安全等に配慮した	28	164	192	52.7%
短時間勤務等、勤務時間に配慮した	12	70	82	22.5%
在宅勤務制度を適用した	0	4	4	1.1%
職場内における健康管理等の相談支援体制を確保した	5	51	56	15.4%
職場復帰のための訓練の機会を提供した	0	14	14	3.8%
職場復帰のための訓練を受けるための休暇を付与できるようにした	0	0	0	0%
小計	45	303	348	
配慮を受けた実人数	86(++)	131(--)	217	59.6%
%	86.9%	49.4%	59.6%	
特に行っていない	8(++)	116(++)	124	34.1%
不明	5	6	11	3.0%
その他	0	12	12	3.3%
合計	99	265	364	100%
%	100%	100%	100%	

※ 表中の網掛け部分の 4 つの調査値のうち、調査値 86、8、116 は 1%水準でそれぞれの期待値 60、3、90 より値が有意に高く、調査値 131 は 1%水準で期待値 157 より値が有意に低かった。

※ 表中の「法施行前・後群」と 6 種類の配慮内容とが交差する 2×6 のマトリクス(配慮事項間の比較)に対し、 χ^2 乗検定及び残差分析を行った結果、期待値に対する有意差は 5%水準でも認められず、特徴的なデータは見出せなかった。

これらの配慮については、採用時期の群間で有意な差がみられた。図表 2- の 6 項目の配慮のうちどれかを行っている回答件数(実人数)は、法施行後よりも法施行前の方が有意に高い値を示した。また法施行後においては、6 項目の配慮のうちどれかを行っている回答件数よりも、「特に行っていない」件数の方が有意に高い値を示した。

調査データからはこの結果の原因を特定することはできないが、在職年数が比較的長い視覚障害者(法施行前群)の方が、より多くの頻度で配慮を受けていたと捉えることも可能であろうし、又は、平成 28 年 4 月の合理的配慮義務の施行とは無関係に、何らかの交絡因子が影響した結果である可能性もある。さらに、回答選択肢にあった勤務時間等の配慮事項については、労働契約法上の安全配慮義務等の観点からも一定の管理・配慮が要請される事項であることから、合理的配慮義務の法施行を待つことなく、継続して取り組まれている状況が考えられる。いずれにしても、配慮については、視覚障害者の採用直後のみならず、しばらくの経過の後に(場合によっては複数回)、その開始のタイミングが訪れていたとすれば、その分析には、それぞれの視覚障害者の採用時点のみならず、配慮事項ごとの開始時期を、調査する必要があると思われる。

オ. 採用後の実際の改善措置 3 情報アクセス

376 人中、採用時点が法施行前・後のいずれであるかが判明している視覚障害者 A、B、C さん 364 人のうち 59.3%が、情報アクセスに係る何らかの配慮を受けていた。最も多かった配慮は「必要に応じ紙の文書や掲示物を読み上げるようにしている」(20.9%) だった(図表 2-39)。

図表 2- 39 情報アクセス(複数回答、単位:人)

配慮事項	法施行前群	法施行後群	合計	%
視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等を導入した				
(拡大読書器)	11	12	23	6.3%
(パソコンの画面読み上げソフト)	12	22	34	9.3%
(パソコンの画面拡大ソフト)	6	5	11	3.0%
(点字プリンタ)	1	1	2	0.5%
(点字ディスプレイ)	1	0	1	0.3%
(その他の支援機器やソフトウェア等)	1	3	4	1.1%
社内通信ネットワークを改善した	5	4	9	2.5%
文書はなるべく電子データで送るようにしている	14	21	35	9.6%
必要に応じ紙の文書や掲示物を読み上げるようにしている	28	48	76	20.9%
業務での iPhone、iPad 等の使用の許可	5	18	23	6.3%
小計	84	134	218	
配慮を受けた実人数	82(++)	134(- -)	216	59.3%
%	82.8%	50.6%	59.3%	
回答なし	17(- -)	131(++)	61	16.8%
合計	99	265	364	100%
%	100%	100%	100%	

※※ 表中の網掛け部分の 4 つの調査値のうち、調査値 82、131 は 1%水準でそれぞれの期待値 59、108 より値が有意に高く、調査値 17、134 は 1%水準でそれぞれの期待値 40、157 より値が有意に低かった。

※ 表中の「法施行前・後群」と 10 種類の配慮事項とが交差する 2×10 のマトリクスに対し、 χ^2 乗検定及び残差分析を行った結果(配慮事項間の比較)、期待値に対する有意差は 5%水準でも認められず、特徴的なデータは見出せなかった。

これらの配慮については、採用時期の群間で有意な差がみられた。図表 2-39 の 10 項目の配慮のうちどれかを行っている回答件数(実人数)は、法施行後の採用者よりも法施行前の採用者の方が有意に高い値を示した。前項と同様、調査データからこの結果の原因を特定することはできないが、図表 2-38 の 10 項目は、前ページの図表 2-38 の 6 項目と同様採用後、ある程度の期間が経過してから行われ始めることの多い配慮なのかもしれない。というのも、本節の「法施行前群」とは、合理的配慮義務が施行された平成 28 年 4 月以前に採用され、調査時点(平成 30 年 11 月)までに在職 2 年半以上が経過している視覚障害者であるが、職業リハビリテーションの実践経験から、採用された障害者は採用当初からフルメニューの配慮を受けるよりも、すぐに取り組める配慮からそうでないものまで段階的に措置されることも多いからである。障害者の能力の活用を一層図る方策の検討が事業主により強く問われるのは、採用時よりも採用後、ある程度の期間が経過する中で職場に定着し、事業所内の様々な職務を任せることができるようまでに会社の一員として育ち、職場の人間関係や職務遂行能力が充実してきた後であることも多いと思われる。合理的配慮義務の規定はその後押しをし、情報機器等へより大きなコストをかけることについて従業員や株主等のステークホルダーへの説明・説得の根拠ともなって、配慮の実現に向かう要素となったとも考えられる。

カ. 採用後の実際の改善措置 4 職場のレイアウト・設備

職場のレイアウト・設備に係る配慮事項中、最も多かったのは「職場内の机等の配置、危険個所を事前に確認してもらった」(26.6%)、次いで「職場内での移動の安全を確保するため、移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所の工夫等をした」(24.5%) だった。採用時期の群間で有意な差はみられなかった(図表 2-40)。

図表 2-40 職場のレイアウト・設備(複数回答、単位:人)

配慮事項	法施行前群	法施行後群	合計	%
軽微な機器の導入や工夫により業務をやりやすくした	12	43	55	14.6%
職場内の机等の配置、危険個所を事前に確認してもらった	29	71	100	26.6%
職場内での移動の安全を確保するため、移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所の工夫等をした	32	60	92	24.5%
室内のまぶしさ(蛍光灯、窓の位置など)に配慮してデスク等を配置した	9	30	39	10.4%
小計	82	204	286	
配慮を受けた実人数	82	192	274	75.3%
特段の改善措置は行っていない	10	47	57	15.7%
不明	5	12	17	4.7%
その他	2	14	16	4.4%
合計	99	265	364	100%

※ 表中の法施行前・後群と、配慮事項の縦の小計及び「特段の改善措置は行っていない」とから成る2×2のマトリクス(網掛け部分)、並びに、同じく「法施行前・後群」と4種類の配慮事項とが交差する2×4のマトリクス部分に対し(配慮事項間の比較)、それぞれ χ^2 乗検定及び残差分析を行った結果、期待値に対する有意差は5%水準でも認められず、特徴的なデータは見出せなかった。

キ. 採用後の実際の改善措置 5 組織・社外との連携

組織・社外との連携に係る配慮事項で、最も多かったのは「持ち場の変更、職務の見直しを行った」(15.1%)、次いで「事業所内の移動や文書処理等の援助のための人的支援をした」(14.0%)及び「業務指導や相談に関し、担当者を決めた」(14.0%) だった。採用時期の群間で有意な差はみられなかった(図表 2-41)。

図表 2-41 組織・社外との連携(複数回答、単位:人)

配慮事項	法施行前群	法施行後群	小計	%
持ち場の変更、職務の見直しを行った	11	44	55	15.1%
配属先を変更した	2	7	9	2.5%
業務指導や相談に関し、担当者を決めた	16	35	51	14.0%
事業所内の移動や文書処理等の援助のための人的支援をした	18	33	51	14.0%
視覚障害者の配属先の上司等からの相談に応ずるための体制を整備した	7	21	28	7.7%
視覚障害者の支援機関、社外専門家の協力を得た	4	14	18	4.9%
小計	58	154	212	
配慮を受けた実人数	58	154	212	58.2%
回答なし	41	111	57	15.7%
合計	99	265	364	100%

※ 表中の法施行前・後群と、配慮事項の縦の小計及び「特段の改善措置は行っていない」とから成る2×2のマトリクス(網掛け部分)、並びに、同じく「法施行前・後群」と6種類の配慮事項とが交差する2×6のマトリクス部分に対し、それぞれ χ^2 乗検定及び残差分析を行った結果、期待値に対する有意差は5%水準でも認められず、特徴的なデータは見出せなかった。

5 担当業務

(1) 主たる担当業務

雇用している視覚障害者の現在の主たる業務について、全部で 357 人の A さん、B さん、C さんに係る回答があり（自由記述）、その業務内容は多岐に及んでいた（図表 2-42）³⁸。また、図表 2-42 のうち了解が得られた事業主へ電話インタビューを行い、視覚障害者が図表 2-42 の業務を行う際の配慮事項等を詳しく尋ねた（図表 2-43）。

図表 2-42 視覚障害者の主たる担当業務

あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師関係	218 人	61.1%
訪問マッサージ	76 人	
機能訓練指導員（介護保険事業所）	16 人	
ヘルスキーパー	27 人	
その他	99 人	
作業員	69 人	19.3%
工場・倉庫・屋外作業	20 人	
調理・食品加工	12 人	
リネンサプライ	4 人	
清掃	14 人	
軽作業 （商品袋詰め・出荷作業、紙器折り・etc.）	19 人	
事務員	44 人	12.3%
経理	5 人	
その他	39 人	
販売員	4 人	1.1%
その他	22 人	6.2%
（相談業務、プログラマー、児童支援員、看護助手、薬剤助手、CAD オペレーター、Web デザイナー、駐車場管理・etc.）		
計	357 人	100%

図表 2-43 業務遂行上の配慮事項等

視覚障害者の担当業務	配慮事項等に係る質問（Q）と回答（A）
機能訓練指導員	Q 介護保険の個別機能訓練計画書等の書類作成はどのように作成されるのか。 A 据付型の拡大読書器を使用している。盲学校時代から使っているもので、採用時に盲学校の先生が準備を整えて使えるようにしてくれたので、会社は何もしていない。仕事は普通にできている。
Web デザイナー	Q 視野障害等で職務に制限があるのでは。 A 眼科の診断書により、パソコン作業ができるとわかったので採用した。実際、作業はすべて本人ひとりでやれており、他の人の手を借りる必要はない。
プログラマー	Q 画像処理が必要な場合があるのではないかと。 A プログラムには画像を表示する部分と、その裏で動いている部分とがある。プログラムは一人で作るものではなくチームで作るので、十分に戦力になっている。
小売業務	Q どのような仕事か。 A パチンコの景品交換所で、お客が持ってきたレシートを、機械にかけて換金する仕事である。手元が暗かったので、電気スタンドを設置したところ、良く見えるようになったと言っていた。視野が狭いが、中心は見えているため、レシートの細かい字も見えている。
電子機器の検品	Q 何をどのように検品しているのか。 A 自動車のヘッドライトの部品を、電気が通電するかを検査機器で調べている。型に黒い部品を指先の感触を使ってはめこみ、通電すると白いインクで OK と印字される。かなり視力が低い人であるが、現在では慣れて、他の人と変わらない 1 日 3000 個ほどのペースでこなしている。

³⁸ ここでは A、B、C さんの担当業務についてより詳細に報告している。調査回答事業所で雇用されていたすべての視覚障害者の職業分類別の担当業務については、図表 2-13 を参照されたい。

社員食堂の調理補助	Q どのような作業なのか。 A 汚れた食器を洗浄機に入れ、洗い終わったら棚に戻すという作業。移動範囲が決まっており、動線が確保されている。もし問題があれば社員食堂のチーフが総務に報告し、総務が対応を考えてくれる。
木型へ砂をつめて炭酸ガスにより固める作業	Q 危険な作業はないのか。 A 現場は鋳物工場である。空洞になる部分を砂で型をとるが、その型を作る作業を任せている。鋳物の作業場所とは異なる場所での作業なので、危険はない。危険な所には立ち入らずに済んでいる。
I Tスクール経営、派遣事業の事務	Q どのような仕事なのか。 A 人事部に配属、在宅勤務で、人材派遣事業に関する官庁への毎月の提出書類の作成を任せている。盲導犬ユーザーで外出可能であり、月1回会社で打ち合わせを行っている。
高齢者の介護保険事業所、保育園、障害者施設の清掃	Q どのような仕事なのか。 A 3階建の建物の清掃、厨房での食器洗い。視野障害で中心が見えている。晴眼者と遜色ない。ハローワーク紹介、支援機関の支援も受けた。
障害福祉サービス事業所のスタッフ	Q どのような仕事なのか。 A ホテル・旅館のリネンサプライ、特に布団等の大型洗濯物を扱う授産作業。利用者と一緒に作業してくれる人を募集していた。3ヶ月のトライアル雇用の後に常用雇用した。大きな倉庫があり、運搬の作業と、利用者の作業の補助をしてもらっているが、助かっている。前職では管理の仕事をしており文字が見えなくなってきたので転職を希望したようだった。

(2) 担当業務の量や種類の変化

採用時の A さん、B さんと比べて、また視覚障害者となる前の C さんと比べて、A さん、B さん、C さんが現在担当している主たる業務の量や種類が変化したか否かを尋ねたところ、あまり変化していない人が 69.5%を占めていた（図表 2-44）。

図表 2-44 担当業務の変化(単位:人)

	採用時群	採用後群	計	%
業務の種類や量はあまり変化していない	231	4	235	69.5%
業務の種類や量が減った	14	4	18	5.3%
以前の業務に加えて別の業務を担当ようになった (または業務量が以前よりも増えた)	56	0	56	16.6%
以前の業務は担当しておらず、業務内容が大きく変わった	3	0	3	0.9%
不明	25	1	26	7.7%
計	329	9	338	100%

(3) 担当業務に必要な知識・技能の変化

採用時の A さん、B さんと比べて、また視覚障害者となる前の C さんと比べて、A さん、B さん、C さんが現在担当している主たる業務に必要な知識・技能については、ほとんど変化がない事業所が 67.7%を占めていた（図表 2-45）。

図表 2-45 担当業務に必要な知識・技能の変化(単位:人)

	採用時群	採用後群	計	%
必要な知識・技能にほとんど変化はなく、基本はだいたい同じである	226	7	233	67.7%
以前より限定的な知識、単純な技能で済むようになった	9	1	10	2.9%
以前より広い知識、より高度な技能を要するようになった	59	0	59	17.2%
業務に必要な知識・技能の種類が大きく変わった	11	1	12	3.5%
不明	29	1	30	8.7%
計	334	10	344	100%

(4) 教育訓練

業務遂行に有効・必要な研修・教育訓練については半数以上の事業所で特別な研修・教育訓練の機会は設けられていなかった（図表 2-46）。もっとも、これは「障害のない社員と同様」である。また、この設問の自由回答欄に図表 2-47 のような回答があった。

図表 2-46 業務遂行に有効・必要な教育訓練(単位:人)

	採用時群	採用後群	計	%
障害の無い社員と同様、仕事はその都度教えるのみで、特別な研修・教育訓練の機会は設けていない	186	6	192	55.7%
障害の無い社員と同じ内容の研修・教育訓練をすべて受講させている	123	2	125	36.2%
障害の無い社員と同じ内容の研修・教育訓練の一部または全部が受講できていない	9	1	10	2.9%
障害の無い社員と同じ研修・教育訓練を可能な限り受講できるよう、視覚障害に配慮した工夫や改善措置について本人と話し合い、実施可能な措置を採用している。	18	0	18	5.2%
業務遂行に有効・必要な視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等の講習・訓練を受講させている	0	0	0	0.0%
計	336	9	345	100%

図表 2-47 教育訓練に係る自由回答

■障害の無い社員と同じ内容の研修・教育訓練が受講できない理由

ヘルスキーパーのため、コンプライアンス、情報セキュリティ等以外の銀行業務に係る研修は免除
交通機関を使って行く為、今のところは内部研修のみ
眼疾患により外が明るいうちに通勤するため夕方や夜の研修には参加できない(部内会議等は日中に行うことにした)
報告書等書類記入が困難な為、必要がない。
社外研修で視覚障害に配慮した内容ではなかったため。

■視覚障害に配慮した工夫

事前説明
人事考課テストは、個別に同じ問題を読み上げ対応
事細かく聞き、働きやすい場とし、知識を身につけてもらう。
テキストを拡大印刷
読み上げて解説する
個別に説明をしている

■その他

障害のない社員と同じ内容の研修機会を設け、受講については柔軟に対応。
熟練者に付いて訓練させている。
視覚障害者の PC 訓練施設でスキルアップの研修を受講
他の従業員とは異なる業務
ヘルスキーパーのためのセミナー等があればなるべく声をかけ、出てもらっている。
障害の無い社員以上に研修を行っている。むしろ障害者をメインにしたメニューしかない。

(5) 雇用形態（採用時と現在）及び賃金形態

調査日（平成 30 年 10 月）現在（A さんに関しては採用時も併せて）の雇用形態は、「正社員、正規の職員・従業員」と「常用雇用（雇用期間の定めなし）のパート」が比較的多かった。また、「正社員、正規の職員・従業員」と「定年後の雇用の継続」との 2 つをいわゆる正規と考えた場合の割合は 47.3%だった（図表 2-48）。なお、A さんの採用時と調査日（平成 30 年 10 月）現在との間に統計的に有意な差は無かった。

賃金形態については月給制と時給制が多く、両者を合わせると 86.4%だった（図表 2-49）。

図表 2-48 雇用形態

	採用時の A さん	現在の A さん	現在の B さん	現在の C さん	現在計	%
正社員、正規の職員・従業員	103	108	56	5	169	
定年後の雇用の継続	—	4	4	0	8	
小計					178	47.3%
常用雇用(雇用期間の定めなし)のパート	77	76	30	5	111	
フルタイムの契約(嘱託)社員(定年後の雇用の継続を除く)	29	29	9	0	38	
臨時のパート、アルバイト	30	30	5	0	35	
小計					184	48.9%
不明	1	0	0	0	0	
その他	17	13	2	0	15	
計	257	260	106	10	376	100%

図表 2-49 賃金形態

	該当者数	%
月給	151	40.2%
日給月給	47	12.5%
時給	174	46.3%
年棒	0	0%
不明	0	0%
その他	3	0.8%
無回答	1	0.3%
計	376	100%

(6) 週所定労働時間及び超過勤務時間

所定（定時の）労働時間が週 30～40 時間の視覚障害者が 41.4%を占め最も多く、超過勤務時間が最も長かった（図表 2-50）。

図表 2-50 週の所定労働時間

所定労働時間	該当者数	%	週平均超過勤務時間
週20時間未満	40 人	10.7%	週 14.54 時間
週20時間以上30時間未満	103 人	27.5%	週 22.80 時間
週30時間以上40時間未満	155 人	41.4%	週 31.60 時間
週40時間以上	75 人	20.1%	週 31.17 時間
不明	1 人	0.3%	週 14.54 時間
合計	374 人	100%	平均 週 26.61 時間

(7) 年間給与総支給額と賞与の有無

1 人当たり年間給与総支給額の平均は 187 万円だった（図表 2-51）。

なお、この調査項目では調査客体の視覚障害者 376 人（平均年齢は 46.5 歳）のうち 300 人（平均年齢は 44.7 歳）について回答があった。

参考までに、この結果を一般の給与所得者の給与と比較するため、企業規模、産業・職業、勤続年数、地域等の違いによる制限があるが、国税庁平成 28 年分民間給与実態統計調査の結果を見ると、平均年齢は 46.0 歳、平均勤続年数は 12.0 年、1 年を通じて勤務した給与所得者の年間の平均給与は、全体では 422 万円、男性 521 万円、女性 280 万円で、正規 487 万円、非正規 172 万円であった³⁹。

³⁹ 本来は産業、職業、地域、企業規模別の比較も併せて行う必要があると思われる。

図表 2-51 年間給与総支給額(単位:人)

年間給与総支給額	左記支給額に 賞与が含まれる	賞与 なし	賞与 不明	賞与について 無回答	計	%
年間50万円未満	4	22	1	0	27	9.0%
年間50万円以上100万円未満	8	30	1	3	42	14.0%
年間100万円以上150万円未満	12	41	0	0	53	17.7%
年間150万円以上200万円未満	11	33	0	0	44	14.7%
年間200万円以上250万円未満	25	27	1	0	53	17.7%
年間250万円以上300万円未満	20	12	0	1	33	11.0%
年間300万円以上350万円未満	19	2	1	1	23	7.7%
年間350万円以上400万円未満	16	0	0	0	16	5.3%
年間400万円以上	7	2	0	0	9	3.0%
合計	122	169	4	5	300	100%
%	40.7%	56.3%	1.3%	1.7%	100%	

(8) 昇格・昇任の有無

22.9%の視覚障害者に昇格・昇進が行われていた(図表 2-52)。

図表 2-52 昇格・昇任(単位:人)

	採用時群	採用後群	計	%
昇格・昇任のいずれかがあった	78	3	81	22.9%
昇格・昇任のいずれもなかった	144	3	147	41.6%
昇格・昇任の制度がない	104	3	107	30.3%
不明	17	1	18	5.1%
計	343	10	353	100%

(9) 人事異動の有無

5.9%の視覚障害者に対して人事異動が行われていた(図表 2-53)。

図表 2-53 人事異動(単位:人)

	採用時群	採用後群	計	%
異なる勤務地への異動があった	20	1	21	5.9%
同じ勤務地の中で部署間の異動があった	15	0	15	4.2%
異動の制度はあるが本人は異動していない	124	3	127	35.5%
異動の制度がない	181	5	186	52.0%
不明	8	1	9	2.5%
計	348	10	358	100%

6 雇用継続の要因

A、B、Cさんの雇用継続の要因について、(1)会社（組織、仕事、職場、上司等）が持つ要因、(2)視覚障害のあるAさん、Bさん、Cさんが持つ固有の要因、(3)社外の専門家・専門機関による支援の有無の側面から尋ねた⁴⁰。

(1) 会社に関すること

会社（組織、仕事、職場、上司等）が持つ要因のうち、事業所が最も多く挙げたのは、「職場に理解、協力、思いやり、フォローし合う雰囲気がある」（19.6%）、次いで「障害者雇用に対する経営者の考え方」（12.8%）、「通勤、移動に対する配慮が行われている」（11.3%）、「待遇の平等が図られている」（11.1%）だった（図表2-54）。

図表 2-54 雇用継続要因(1)会社（複数回答）

	採用時群	採用後群	計	%
職場に理解、協力、思いやり、フォローし合う雰囲気がある	304	10	314	19.6%
障害者雇用に対する経営者の考え方	200	4	204	12.8%
通勤、移動に対する配慮が行われている	174	6	180	11.3%
相談担当者を決めている	107	3	110	6.9%
障害を補う上で有効なある程度の機器や物品が整えられている	73	2	75	4.7%
他の社員と同じ研修を受講できるよう工夫されている	79	1	80	5.0%
他の社員と一緒に会議に参加できるよう工夫されている	97	3	100	6.3%
回覧文書、掲示、届出書類を読み書きできるよう工夫されている	61	2	63	3.9%
通院・体調に配慮した勤務時間になるようあらかじめ調整されている	116	4	120	7.5%
新しい仕事への挑戦の機会が与えられている	78	4	82	5.1%
待遇の平等が図られている	174	4	178	11.1%
昇格、キャリアアップの道が開かれている	91	3	94	5.9%
計	1,554	46	1,600	100%

(2) Aさん、Bさん、Cさんに関すること

視覚障害が持つ要因のうち、事業所が最も多く挙げたのは、「業務に必要な知識・技能を身に付け、向上させようとする」（13.4%）、次いで、「安全で円滑な通勤・移動ができています」（12.9%）、「良い人間関係の構築、融和を図り、気遣いが感じられる」（12.8%）、「仕事への誇り、責任感、探求心、精神力が感じられる」（12.0%）だった（図表2-55）⁴¹。

図表 2-55 雇用継続要因(2)視覚障害者（複数回答）

	採用時群	採用後群	計	%
業務に必要な知識・技能を身に付け、向上させようとする	182	6	188	13.4%
障害でできない範囲を周囲に説明できている	141	5	146	10.4%
できる範囲を広げようとする積極性、行動力、創意工夫、問題解決力がある	124	3	127	9.1%
周囲から得たい手助けや配慮について具体的に説明できる	120	4	124	8.9%
良い人間関係の構築、融和を図り、気遣いが感じられる	174	5	179	12.8%
仕事への誇り、責任感、探求心、精神力が感じられる	165	3	168	12.0%
ポジティブ指向が感じられる	124	4	128	9.1%
安全で円滑な通勤・移動ができています	174	6	180	12.9%
体力があり、健康維持・調整が図られている	156	4	160	11.4%
計	1,360	40	1,400	100%

⁴⁰ 一般に人材の定着は、現代の企業にとって重要なテーマのひとつとなっている。人材定着の要因を探る他の調査等では、事業所側の取り組みが選択肢として設けられ、それぞれの選択肢に対して事業所が考える重要度と、従業員の満足度とを比較して、人材定着の要因が推定される。これに対して今回の調査の設問の選択肢には、事業所側の取り組み（努力）と視覚障害者による取り組み（努力）との両方が含まれている。働く視覚障害者の主体性のあり方と、視覚障害者を人材として生かすことのできる雇用事業所のあり方の両方を追究したいと考え、このような選択肢が設計された。

⁴¹ 自由回答欄には「障害があることを特別なこととして扱う人が職場にいないが、障害で配慮が必要な所は、自然にみんながフォローしている。また、ご本人達に、それを特別として仕事ができないわけではなく、むしろ頼りになる存在です。」「送迎に関してあたりまえにならず、運転手の方、会社等にもう少し感謝の気持ちを持ってほしい。」といった回答がみられた。

(3) 社外の専門家等（医師、福祉機関、学校、ハローワーク等）の協力等（自由記述）

9 事業所から回答があった。A さん、B さん、C さんの雇用継続に資する協力が得られた関係機関とその支援内容（自由記述）は図表 2-56 の通りだった。

図表 2-56 雇用継続要因(3)協力機関（自由記述）

支援機関	支援内容
学校	入社時、事業所向けに状況や対応方法の説明
	事業所の相談にのって下さり、視覚障害者のことを気にかけて下さる
	視覚障害者の相談にのってもらっている
障害者就業・生活支援センター	視覚障害者に対する定期巡回による個別相談
	(無回答)
	(無回答)
相談支援事業所(障害福祉サービス)	視覚障害者との電話による相談、定期面談
ハローワーク	事業所の相談にのってもらえる
市役所	(無回答)

7 雇用経験を踏まえた、視覚障害者雇用全般に関する事業所の意見

(1) 新たな雇用のために重要な方策

視覚障害者を雇用している 262 の事業所に、今後、視覚障害者の雇入れを拡大していくための 16 の方策を提示し、それぞれの事業所にとっての重要性を尋ねた（図表 2-57）。

図表 2-57 視覚障害者の新規雇用に必要な方策

方策	重要であり 取組中	重要だが 取組不足	それほど 重要でない	よく わからない	回答者 計
経営トップの考え方	141 **	45	25	25	236
視覚障害者の募集にかかるPR活動の強化	39	64	73 **	49 **	225
適切な採用試験の実施	65	57	61 **	42	225
本人の障害状況(見え方等)や配慮事項の確認	154 **	54	10	15	233
全社に対する、障害の内容や必要な配慮等の説明	121 **	63	15	23	222
勤務時間、勤務形態の整備	142 **	29	32	25	228
障害に応じた持ち場、職務の検討	164 **	35	10	19	228
業務上必要な文書のテキストデータによる提供、紙の文書や掲示物の読み上げ、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステムの整備等、情報保障に関する配慮	48	78 **	59 **	38	223
視覚障害者向けの支援機器やソフトウェア等の導入	30	73 *	74 **	46 *	223
視覚障害者の使用するPCトラブルに適切に対応すること	32	63	67 **	57 **	219
移動の支障となる物を通路に置かない、機の配置や打合せ場所の工夫等、職場内での移動の安全の確保	141 **	51	16	20	228
視覚障害があっても異動、昇格・昇任等が可能になるよう改善を図ること	79	64	40	44	227
視覚障害があっても研修を受講できるよう工夫を行うこと	94	73	25	39	231
業務指導や相談の担当者の専任	92	69	26	38	225
視覚障害者の配属先の上司等からの相談に応ずるための体制整備	113 **	66	14	32	225
視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力	40	75 **	52 **	54 **	221
選択肢計	1,495	959	599	566	

※「**」「*」は、χ 二乗分析及び残差分析の結果、期待値に対し有意に大きい値であったことを表す。有意水準は「**」が 1%、「*」が 5%である。

この図表 2-57 中、262 事業所にとって重要かつ既に実際に取り組んでいた方策は、選択した事業所が多かったものから順に、次の 7 方策だった。

○重要であり取組中

- 障害に応じた持ち場、職務の検討
- 本人の障害状況（見え方等）や配慮事項の確認
- 勤務時間、勤務形態の整備
- 経営トップの考え方
- 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所の工夫等、職場内での移動の安全の確保
- 全社に対する、障害の内容や必要な配慮等の説明
- 視覚障害者の配属先の上司等からの相談に応ずるための体制整備

これに対して、262 事業所にとって重要だが取組が不足、またはそれほど重要ではないと考えられている方策は、次の 6 つ（重複を除く）だった。

△重要だが取組不足

- △業務上必要な文書のテキストデータによる提供、紙の文書や掲示物の読み上げ、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステムの整備等、情報保障に関する配慮
- △視覚障害者向けの支援機器やソフトウェア等の導入
- △視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力

×それほど重要ではない

- ×視覚障害者の募集にかかるPR活動の強化
- ×適切な採用試験の実施
- ×視覚障害者の使用するPCトラブルに適切に対応すること
- △業務上必要な文書のテキストデータによる提供、紙の文書や掲示物の読み上げ、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステムの整備等、情報保障に関する配慮
- △視覚障害者向けの支援機器やソフトウェア等の導入
- △視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力

これらのうち、「△重要だが取組不足」に該当する 3 方策は、その全部が「×それほど重要ではない」にも同時に該当していた。また、この中で、「PC」「ネットワーク」「ソフトウェア」といった ICT に関する方策については「重要だが取組不足」と回答した事業主も多かったのに対し、PC トラブルに適切に対応することに関しては必ずしも重要と考えられていなかった。すなわちこの「△重要だが取組不足」の 3 方策は、より多くの事業主にとって今後取組む可能性を秘めた事業主支援のニーズと捉えられる。「視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力」を必ずしも重要としない事業主も多かったものの、支援の質をより一層高めつつ、その支援内容と期待される効果に対する事業所の理解を促す等、ニーズに的確に応え得る支援策を工夫することが支援者にとってより重要と思われるものである。

(2) 職場定着のために重要な方策

この設問で回答者は、採用時に既に視覚障害者であった方を継続して雇用するための方策と、在職中に視覚障害者になった方や、視覚障害が重度化した方を継続して雇用するための方策との、2つに対してそれぞれ19個の同じ方策が提示され、その方策の重要性を回答することが求められた。

ア. 採用時に既に視覚障害者であった方の採用後の職場定着のために重要な方策

視覚障害者を雇用している262の事業所に、雇入れ時に視覚障害者であった方の職場定着に資すると考えられる19の方策を提示し、それぞれの事業所にとっての重要性を尋ねた（図表2-58）。

図表 2-58 職場定着に重要な方策（採用時に既に視覚障害者であった方）

19の方策	重要	どちらとも言えない	重要という程ではない	回答者計
経営トップの考え方	196 **	26	16	238
障害者本人が自分の障害（見え方等）や配慮事項について具体的に説明できること	201 **	26	8	235
本人の障害状況（見え方等）や配慮事項を確認すること	214 **	20	3	237
職場の上司や同僚に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること	205 **	23	5	233
勤務時間、勤務形態	155	61	17	233
障害に応じた持ち場、職務の検討	192 **	37	7	236
移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所の工夫等、職場内の移動の安全の確保	188 **	36	8	232
業務上必要な文書のテキストデータによる提供、紙の文書や掲示物の読み上げ、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステムの整備等、情報保障に関する配慮	87	93 **	48 **	228
視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等の導入	68	93 **	67 **	228
視覚障害者の使用しているPCトラブルに適切に対応すること	69	91 **	65 **	225
業務指導や相談の担当者の専任	115	82 **	32	229
正社員（期間の定めがない）であること	70	104 **	59 **	233
視覚障害があっても異動、昇格・昇任等が可能になるよう改善を図ること	96	103 **	31	230
視覚障害があっても研修を受講できるよう工夫を行うこと	127	82 **	19	228
本人の作業遂行能力、コミュニケーション能力	211 **	17	4	232
本人の仕事に対する意欲、向上心、勤怠の安定	223 **	12	1	236
家族の協力	140	65	28	233
視覚障害者の配属先の上司等からの相談に応ずるための体制整備	160	57	14	231
視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力	88	90 **	49 **	227
選択肢計	2,805	1,118	481	

※「**」「*」は χ^2 乗分析及び残差分析の結果、期待値に対し有意に大きい値であったことを表す。有意水準は「**」が1%、「*」が5%である。

この図表2-58中、重要と考えられていた方策は、選択した事業所が多かったものから順に、次の8つだった

○職場定着のために重要

- 本人の仕事に対する意欲、向上心、勤怠の安定
- 本人の障害状況（見え方等）や配慮事項を確認すること
- 本人の作業遂行能力、コミュニケーション能力
- 職場の上司や同僚に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
- 障害者本人が自分の障害（見え方等）や配慮事項について具体的に説明できること
- 経営トップの考え方
- 障害に応じた持ち場、職務の検討
- 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所の工夫等、職場内の移動の安全の確保

他方、262 事業所にとって、重要性は「▲どちらとも言えない」または「×重要という程ではない」と考えられている方策は、次の 8 つ（重複を除く）だった。このうち「×重要という程ではない」に該当する 5 項目は、その全部が「▲どちらとも言えない」にも同時に該当していた。

▲どちらとも言えない

- ▲業務指導や相談の担当者の専任
- ▲視覚障害があっても研修を受講できるよう工夫を行うこと
- ▲視覚障害があっても異動、昇格・昇任等が可能になるよう改善を図ること
- ▲業務上必要な文書のテキストデータによる提供、紙の文書や掲示物の読み上げ、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステムの整備等、情報保障に関する配慮
- ▲視覚障害者の使用しているPCTラブルに適切に対応すること
- ▲視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等の導入
- ▲正社員（期間の定めがない）であること
- ▲視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力

×重要という程ではない

- ▲業務上必要な文書のテキストデータによる提供、紙の文書や掲示物の読み上げ、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステムの整備等、情報保障に関する配慮
- ▲視覚障害者の使用しているPCTラブルに適切に対応すること
- ▲視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等の導入
- ▲正社員（期間の定めがない）であること
- ▲視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力

上の「(1) 新たな雇用のために重要な方策」とは異なり、ここでは、これらの方策に対して取り組んでいるか否かについて事業所は問われず、重要かどうかだけが問われる設問になっている。「×重要という程ではない」の 5 方策の中には「PC」「ネットワーク」「ソフトウェア」といった ICT に関する事項が含まれているが、これらは上の「(1) 新たな雇用のために重要な方策」における「▲それほど重要ではない」にも含まれていた。

「視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力」は、ここでも、あまり重要とは認識されていなかった。

採用時と異なり、採用後においては、多くの事業所にとってこれらの取組は必ずしも重要ではないか、または、重要性がよくわからず、したがって明らかな事業主支援ニーズとして表面化することがあまり無いと考えられる。たとえ視覚障害の当事者や社外の支援者にとっていかに重要かつ有効な支援と考えられる場合であっても、その支援は、事業所にとって受け入れ難いものとなる場合もあると言ってよく、事業主支援に際してはこの点には十分に留意すべきであろう。

イ. 在職中に視覚障害者になった労働者や視覚障害が重度化した労働者を継続して雇用するための方策
視覚障害者を雇用している 262 の事業所に対し、在職中に視覚障害者になった方や、視覚障害が重度化した方の、職場定着に資すると考えられる 19 の方策（項目は上のアと同じ）を提示し、それぞれの事業所にとっての重要性を尋ねた（図表 2-59）。

図表 2-59 職場定着に重要な方策（在職中に視覚障害者になった方や、視覚障害が重度化した方）

19 の方策	重要	どちらとも言えない	重要という程ではない	回答者計
経営トップの考え方	64 **	10	8	82
障害者本人が自分の障害（見え方等）や配慮事項について具体的に説明できること	69 **	11	1	81
本人の障害状況（見え方等）や配慮事項を確認すること	73 **	6	1	80
職場の上司や同僚に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること	72 **	8	1	81
勤務時間、勤務形態	50	24	7	81
障害に応じた持ち場、職務の検討	66 **	15	0	81
移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所の工夫等、職場内の移動の安全の確保	63 **	15	3	81
業務上必要な文書のテキストデータによる提供、紙の文書や掲示物の読み上げ、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステムの整備等、情報保障に関する配慮	36	35 **	10	81
視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等の導入	34	33 *	14 **	81
視覚障害者の使用している PC トラブルに適切に対応すること	27	40 **	13 **	80
業務指導や相談の担当者の専任	37	30	13 **	80
正社員（期間の定めがない）であること	19	45 **	17 **	81
視覚障害があっても異動、昇格・昇任等が可能になるよう改善を図ること	32	43 **	5	80
視覚障害があっても研修を受講できるよう工夫を行うこと	44	31	5	80
本人の作業遂行能力、コミュニケーション能力	67 **	13	0	80
本人の仕事に対する意欲、向上心、勤怠の安定	74 **	7	0	81
家族の協力	46	28	5	79
視覚障害者の配属先の上司等からの相談に応ずるための体制整備	54	23	3	80
視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力	35	32 *	12 *	79
選択肢計	962	449	118	

※「**」「*」は、 χ^2 乗分析及び残差分析の結果、期待値に対し有意に大きい値であったことを表す。有意水準は「**」が 1%、「*」が 5% である。

職場定着に重要と考えられていた方策は、選択した事業所が多かったものから順に、次の 8 つだった。

○職場定着のために重要

- 本人の仕事に対する意欲、向上心、勤怠の安定
- 本人の障害状況（見え方等）や配慮事項を確認すること
- 職場の上司や同僚に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
- 障害者本人が自分の障害（見え方等）や配慮事項について具体的に説明できること
- 本人の作業遂行能力、コミュニケーション能力
- 障害に応じた持ち場、職務の検討
- 経営トップの考え方
- 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所の工夫等、職場内の移動の安全の確保

これに対して、262 事業所にとって、重要性はどちらとも言えない、または重要という程ではない、と考えられている方策は、次の 7 つだった。このうち「×重要という程ではない」に該当する 5 方策中 4 方策は、「▲どちらとも言えない」にも同時に該当していた。

ここでも、「PC」「ネットワーク」「ソフトウェア」といった ICT に関する事項や、「視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力」の重要性の認識は、必ずしも高くはなかった。

▲どちらとも言えない

- ▲視覚障害があっても異動、昇格・昇任等が可能になるよう改善を図ること
- ▲業務上必要な文書のテキストデータによる提供、紙の文書や掲示物の読み上げ、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステムの整備等、情報保障に関する配慮
- ▲視覚障害者の使用しているPCTラブルに適切に対応すること
- ▲視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等の導入
- ▲正社員(期間の定めがない)であること
- ▲視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力

×重要という程ではない

- ×業務指導や相談の担当者の専任
- ▲視覚障害者の使用しているPCTラブルに適切に対応すること
- ▲視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等の導入
- ▲正社員(期間の定めがない)であること
- ▲視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力

(3) 制度の活用

視覚障害者を雇用している 262 の事業所に対し、障害者雇用促進制度の中で視覚障害者の雇用や雇用継続にも資する制度⁴²の活用状況について尋ねた（図表 2-60）。

図表 2-60 制度の活用状況と活用意識

	活用した ことがある	今後活用を 考えたい	活用は考え ていない	制度を 知らない	回答者 計
各種職場体験実習(自治体、支援機関が行う実習など)	28	63	86	52	229
支援機器の無料貸出(中央障害者雇用情報センター)	14	67	80	66	227
特定求職者雇用開発助成金	156 **	39	24	11	230
障害者雇用安定助成金	49 **	82 **	40	56	227
障害者作業施設設置等助成金	17	59	78	71 *	225
障害者介助等助成金	9	63	76	79 **	227
重度障害者等通勤対策助成金	10	62	70	81 **	223
トライアル雇用	53 **	77 *	67	28	225
チャレンジ雇用(各省庁・各自治体において、障害者が一般雇用へ向けて経験を積む制度)	7	81 **	74	64	226
ジョブコーチの派遣	19	52	96 **	56	223
企業内ジョブコーチの配置(企業在籍型職場適応援助促進助成金)	7	52	100 **	64	223
在職者訓練	11	60	84	67	222
選択肢計	380	757	875	695	

※「**」「*」は、χ 二乗分析及び残差分析の結果、期待値に対し有意に大きい値であったことを表す。有意水準は「**」が 1%、「*」が 5%である。

⁴² この他にも、視覚障害者の雇用や雇用継続を促進することを目的とした様々な制度や支援サービスがある。

ハローワークの特定求職者雇用開発助成金、障害者雇用安定助成金、トライアル雇用の3つについては、活用したことがある事業所が有意に多かった。これに対して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者作業施設設置等助成金、障害者介助等助成金、重度障害者等通勤対策助成金の3つについては、知らないと答えた事業所が有意に多かった。

また、ジョブコーチの派遣、企業内ジョブコーチの配置については、活用を考えていない事業所が有意に多かった。

(4) 支援機関の活用

視覚障害者を雇用している262の事業所に対し、視覚障害者の雇用や雇用継続のための相談や支援を行う社外の専門機関の活用状況について尋ねた（図表2-61）。その際、事業所による相談・活用の他、視覚障害のある労働者が相談・活用していることが明らかな場合にあっても「活用したことがある」を選択することが求められた⁴³。

図表2-61 支援機関の活用状況と活用意識

	活用したことがある	今後活用を考えたい	活用は考えていない	制度を知らない	回答者計
ハローワーク	216 **	11	16	2	245
盲学校(専攻科含む)	79 **	41	95	13	228
出身の大学、高校、専門学校等の学校	21	64 **	104	26	215
障害者職業能力開発校	18	70 **	81	38	207
障害者の態様に応じた多様な委託訓練、障害者職業訓練コーディネーター	9	61 *	93	54	217
地域障害者職業センター(†)	23	62 *	76	55	216
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部(†を除く)	27	64 **	77	47	215
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センター	10	59	79	66 **	214
障害者就業・生活支援センター	37 *	53	63	59	212
地域独自の障害者支援機関	21	55	72	65 **	213
福祉事務所等地方自治体	26	62 *	83	47	218
国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局(函館、神戸、福岡の国立視力障害センター含む)(‡)	17	45	89	62 *	213
自立訓練(機能訓練)施設(‡を除く)	3	57	89	62 *	211
就労移行支援事業所(‡を除く)	22	44	91	57	214
就労継続支援A型事業所	26	35	102	52	215
就労継続支援B型事業所	17	33	109 **	52	211
盲人ホーム	5	33	116 **	57	211
視覚障害者情報提供施設(点字図書館等)	8	43	101	59	211
産業保健総合支援センター	1	41	98	72 **	212
眼科医等の主治医	9	46	124 **	36	215
リハビリテーション病院	5	44	123 **	40	212
難病相談支援センター	4	40	114 **	56	214
視覚障害者の当事者団体・ボランティア団体	9	51	101	51	212
選択肢計	613	1,114	2,096	1,128	

※「**」「*」は、 χ^2 乗分析及び残差分析の結果、期待値に対し有意に大きい値であったことを表す。有意水準は「**」が1%、「*」が5%である。

⁴³ ただし障害者本人の支援機関等の相談や活用等の状況については、事業所が把握している範囲での回答にとどめるものとし、改めての確認をしないようお願いした。

ハローワーク、盲学校（専攻科を含む）、障害者就業・生活支援センターを活用したことがある事業所が、有意に多かった⁴⁴。また、今後活用を考えたい支援機関で最も多かったのは障害者職業能力開発校、次いで視覚障害者の出身学校（盲学校以外）、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部等となっていた。

これに対して、事業所が知らない機関として有意に多く挙げられたのは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の中央障害者雇用情報センター、地域独自の障害者支援機関、国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局（函館、神戸、福岡の国立視力障害センター含む）、自立訓練（機能訓練）施設、就労移行支援事業所、産業保健総合支援センターだった。

さらに、事業所が活用を考えていない機関で有意に多かったのは、就労継続支援B型事業所、盲人ホーム、眼科医等の主治医、リハビリテーション病院、難病相談支援センターだった。

（5）要望、意見

視覚障害者を雇用している 262 の事業所に対する設問「視覚障害のある方の雇用の拡大のため、行政機関、専門家、支援機関等に対するご要望、充実が望まれる支援制度のご意見等について、自由に記述してください」には、図表 2-62 のような回答があった。

また同じく 262 の事業所に対する設問「視覚障害のある方を雇用して良かったことについて、自由に記述してください」には、図表 2-63 のような回答があった。

図表 2-62 行政機関、専門家、支援機関等への要望や意見

■障害者雇用に対する基本的考え方 8件
（例）
視覚障害である事はさほど重要な事ではない。その人がどういう人であるかが重要だと思います。
言葉ではなく雇用するのみです。雇用がない所には何も言えません。
■支援・助成 24件
（例）
訪問マッサージ等の移動する仕事の場合、運転手等の人件費、車両代、消耗品等、費用がかかる。
障害者に限らずですが、仕事に慣れた6か月、1年、3年という節目の時期にも、相談などを気軽にできるような、サポートがあれば、より悩みなどを前向きに解決できるのではないのでしょうか。

図表 2-63 雇用して良かったこと 68件

（例）
専門の技術を持った方たちですので、特に他の職員と違った対応はほとんどしていません。技術を生かし、活躍されています。
視覚障害があることによっていろいろ支障が出るかと思っておりましたが、本人が自分なりに工夫してくれる事が見受けられ、どういった作業ができるかできないかも、その都度伝えてくれるので、こちらも対処しやすいです。そういった意味では新たな発見になりました。
視覚障害について理解し、一緒に働ける環境づくりを行えた事。一生懸命働いてくれる事で、一般労働者にも影響を与えてくれる。
本人、周囲の社員、ともに問題なく勤務が出来ていて、戦力になりつつある。
スタッフ同士が思いやりの心をもって働くことが出来る様になったと思う。
全社的に優しさや思いやりの心が浸透した。お客様の受けも良い。
視覚障がい者であることにより困ったことがない。
課内の仕事量負担の軽減につながっている
本人の表情が明るくなり、意欲的になった。収入を得ることで自信がついたように思う。
配慮を必要とする為、周囲に思いやりの心が生まれた。

⁴⁴ この調査はハローワークの職業紹介を利用して視覚障害者を雇用した事業所が対象になっていたのであるから、ハローワークとの関わりが多いのは自明である。

第4節 考察

1 視覚障害者の職域の実状

(1) 職域の拡大と継続を支える盲学校の役割

視覚障害者の就業の特徴はあん摩マッサージ指圧・はり・きゅうの施術所を中心とする自営業主の割合の高さにある。雇用労働については、開業準備を含む施術所での雇用、介護保険事業所での機能訓練指導員、一般企業でのヘルプキーパー等の他、医師、弁護士、国会議員等の公職、大学や普通小中学校の教諭等にも就いていることが、これまでの調査研究等から断片的にわかっていた。

雇用労働を対象としたこの調査の結果では、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師は視覚障害者の職域のおよそ3分の1を占めていた。すなわち、平成29年4月から平成30年3月までの1年間にハローワークの職業紹介を受けて視覚障害者を雇用した事業所の34.4%では⁴⁵、視覚障害者があん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師として雇用されていた。

その他の職業領域は広範囲に及んでいた（図表2-1、図表2-13、図表2-42）。これまでの調査研究でも指摘されていたように、事務的職業、調理・食品加工等の生産工程の職業、リネンサプライ等のサービスの職業、倉庫作業等の運搬・清掃・包装等が比較的多く、この他にもWebエンジニアや、対面接客業等を含む多様な職業に就いていた。その背景には、専攻科において中途視覚障害者をも受け入れている盲学校（視覚特別支援学校）の事業所開拓と卒業生の転職支援、企業説明会の機会や一般求人等を生かしたハローワークによる学校への支援等が大きな役割を果たし、地域の視覚障害者の雇用促進の基軸ともなっていた。この他、個別性の高い少数のケースでは、障害者就業・生活支援センター、職業能力開発校、地域障害者職業センターも、ハローワークとの連携によって対応を図る動きが見られた。

また、一見困難とも思えるこれらの職業に、視覚障害者をどのように配属し、戦力化を図っているか等をインタビューによって尋ねたが、回答の多くは「視覚障害があっても、出来る仕事がある限り、かつ視覚障害者に働く意欲がある限り、普通に仕事をしてもらっているので、助かっています」といった趣旨の回答だった。あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師等の専門職であれば、職域開発等の配慮なくすぐに戦力になり得るだろう。専門職以外の職業においても、障害を理由として職業の持ち場から排除せず、どのような配慮・工夫、職務設計等をすればどの仕事ができるかを、採用後視覚障害者と事業主が協力して検討し続けていることが、多くの事業所においても自然に行われていることが示唆された。

(2) 事務的職業等の留意点

あん摩マッサージ指圧・はり・きゅうの関連職業に次いで事務的職業に従事する視覚障害者が多いことは、今回の調査でも追認された。

だが、調査結果からも理解できるように、「事務」は様々な職業に内在するものでもある点、他の職業と大きく異なっている。人々は「事務」に対してオフィスワークの印象を強く持つ場合があるかもしれないが、営業職を兼ねる等外出の機会が多い「事務」もある。大企業の「事務」であっても、規模が比較的小さい営業所等であれば、そこでの「事務」の仕事は管理者の直属の下で営業所内の庶務全般をこなすことが求められるだろう。繁忙期の「事務」の所掌範囲が製造部門、受発注、納品、倉庫作業等にも及ぶ事業所もあるこ

⁴⁵ 視覚障害者があん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師として何らかの業務に従事していたのは、調査対象事業所の34.4%（あん摩マッサージ指圧師に限ると32.4%）、調査回答事業所の53.5%だった。調査対象事業所の34.4%という値には、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師を基礎資格とする介護保険事業所での介護支援専門員、機能訓練指導員、理学療法士等として雇用された関連領域の職業の視覚障害者（約5%）が含まれていないが、これらをも含めると38.5%になる。

とは驚きに値しない。会計、法務、人事・労務等、ごく一部の専門分野を除けば、一般の「事務」が関わる業務は会社全体といっても良いかもしれない。

あん摩マッサージ指圧・はり・きゅうやその関連職業も、施術所、訪問マッサージ、介護保険事業所、オフィスビルでのヘルスキーパー等のように多様である。しかし、あん摩マッサージ指圧・はり・きゅうの施術師は法に規定された業務独占の専門職であり⁴⁶、健康保険や介護保険の制度には業務範囲規定があり、視覚障害に配慮した教育方法を含め確立された教育訓練カリキュラムがある。また、視覚障害者が従事することが多い生産工程の職業、サービスの職業、運搬・清掃・包装等は、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師のような専門職ではないかもしれないが、求人情報を読めば、その業務内容に対しておおよその見当がつく場合も多い。見当がつく理由のひとつは、「運搬」「清掃」のように職業の名称や分類名がそれぞれの職業の目的や内容を表していることにある。

だが「事務」はこれらとは異なる。それぞれの会社や職場ごとに相当の違いや固有性があり、どのような仕事なのかは配属されてみなければわからない。

以上のような「事務」の特殊性は、視覚障害者の職域拡大に以下のような影響を及ぼすだろう。

第1に、求職者の求人選択を困難にさせる。Webの求人情報や求人誌等の職務内容欄に「事務全般」という文言を見つける場合がある。ハローワークでの求人受理の手続きで、求人申込書にもしもこのような曖昧な表記があれば、求職者との適切なマッチングに向けて、事業主にさらに具体化するように求めるのではないだろうか。

第2に、支援者の職務分析をより困難にさせる。事務的職業に限ったことではないが、求人票の職務情報のみによって実際の仕事の状況を把握することは難しい。支援者はハローワークによる障害者への職業紹介や事業所での採用面接に同行する他、あらゆる機会を捉えて多くの事業所へ足を運び、どのような職場でどのような人たちが、どのような仕事をしているか等々、それぞれの業態や事業場の状況等を十分に把握する必要があるだろう。

第3に、就職前の教育訓練だけでは限界がある。確かに、簿記検定、アプリケーションソフトの操作検定、英語能力テスト、接遇や電話応対に係る検定等、「事務」に関係する教育訓練を受け試験に合格することには一定の効果があると思われるが、特に事務的職業の場合、採用後のOJTによる社員育成や現実の事務の仕事を乗り越えることによって得られるそれぞれの事業所に固有の経験知の重要性が、より大きいと言えるのではないだろうか。

第4に、職業の実状に関する統計的な把握を困難にさせる。多様な仕事や職位を含む事務的職業というカテゴリーは、総体としては職業分類の中で大きい件数を占めるが、そこに含まれる職業のひとつひとつを見ていかなければ、実状を把握することが難しい。

以上を踏まえると、あん摩マッサージ指圧・はり・きゅうの関連職業に次いで事務的職業に従事する視覚障害者が多いとはいうものの、その職種の内容は多様なものである可能性がある。視覚障害者の職域拡大を進める際は、事務的職業というカテゴリーに先験的にとらわれることなく、個々の事業所や職場ではどのような仕事が行われているのかをよく調べ、個々の仕事のねらいを尋ね、視覚障害者にとってどのような方法や工夫があれば遂行可能かを検討することが賢明であり、早道である。その後、個々の会社において戦力化が図られた視覚障害者が実際に行っている仕事を振り返ったとき、結果的に、そこに視覚障害者にできる「事務」の仕事があるのかもしれない。

⁴⁶ あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律の規定により、医師以外の者は、免許を受けなければあん摩マッサージ指圧、はり、きゅうを業とすることができない。

2 見え方と通勤・歩行の実状

事業主は、視覚障害のある労働者のうち 91.1%の人について、その労働者本人からの説明で、具体的な見え方、仕事や通勤で困ることなどがわかったと答えた。眼科医の説明でわかったと答えたのは 5.5%、眼科医以外の専門家や支援機関の説明でわかったと答えたのは 31.4%と、本人の説明より少なかった。

また、企業で雇用されている視覚障害者のうち、48.4%の人が墨字対応が可能だった。31.5%の人が指数弁かそれより重い障害を持っていたが、白杖を使つての単独歩行は 26.1%で、54.8%の人が白杖・盲導犬なしの単独歩行、他は介助者による手引等によって歩行していた。

さらに、5 人に 1 人（20.5%）の視覚障害者が通勤で送迎の配慮を受けていた。

3 配慮事項

ほとんどの視覚障害者が、職場内の理解促進、勤務時間⁴⁷、情報アクセス、相談窓口の設置等、何らかの配慮を受けていた。調査結果を、調査の 2 年半前より以前に採用された勤務年数が比較的長い視覚障害者と、2 年半前より以降の最近に至るまでの間に採用された視覚障害者とで群間比較したところ、特に勤務時間や情報アクセスに関する採用後の配慮措置は、勤務年数が長い視覚障害者の方が高い頻度で行われていた。すなわち、配慮事項には、職場内の理解促進のように採用後まだ間もない視覚障害者に対しても行われる措置と、勤務時間や情報アクセスの配慮のように、会社に慣れ基本的な業務を習得できた頃に、仕事の幅をさらに広げ、長期雇用へ向かって労働条件を整えさらなる人材開発を図っていく局面でこそ行われる、経験者向けの措置もあるということである。改めて合理的配慮指針にも照らしつつこのような実状を見れば、合理的配慮の手続を堅実に進めている事業主ほど、障害者との話合いや配慮事項の検討を一時的なものと考えず、よりよい配慮のあり方を継続的に検討し、配慮内容をより充実させているのではないかと想像できる。

このような配慮の実状をさらなる調査研究によって解明するには、合理的配慮の手続や実際に行われた配慮事項のみならず、採用時期と併せて、配慮事項別の配慮の開始時期を調査し、配慮の変化の様相を時系列的に把握することで、事業主にとって無理がなく、障害者にとって真に有用な配慮の実現のあり方と、その支援策が描けるものと考えられた。

4 雇用継続の要件と支援ニーズ

新たな視覚障害者の雇用のために、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステム、支援機器やソフトウェアの整備等が重要とされていた。次に、視覚障害者の職場定着のために最も重要な方策は、仕事に対する本人の向上心、職場の上司や同僚に対して、障害の内容や必要な配慮等を説明できること、通路に物を置かないこと、机の配置や打合せ場所等を工夫すること、障害に応じた持ち場、職務の検討と経営トップの考え方だった。

視覚障害者の雇用管理に向けた支援機関・社外専門家の協力は、事業所にとってあまり重要とは認識されていなかった。一方、事業所にとって視覚障害者の向上心や人間関係の構築力は重要で、視覚障害者からの説明によって、具体的な見え方、仕事や通勤で困ること、配慮すべきことなどが十分にわかると考えられていた。雇用継続に向け、業務に必要な知識・技能を身に付け、向上させようとする視覚障害者自身の努力や、職場に理解、協力、思いやり、フォローし合う雰囲気があること等が重要視されていた。

そこでは、視覚障害者の主体性を引き出し、事業主と視覚障害者とのコミュニケーションをより促進することを目指した支援のあり方、ICT に関する高度な知識と助言等が、支援機関・支援者に求められるものと思われた。

⁴⁷ 日没後に見えづらくなり通勤が難しいこと等への配慮を含む

第3章

視覚障害のある求職者の状況 (公共職業安定所調査)

第3章 視覚障害のある求職者の状況（公共職業安定所調査）

第1節 調査の目的

視覚障害者の職業的課題及び支援ニーズを明らかにするため、求人者・求職者の公的なあっせん機関である公共職業安定所（以下、本章で「ハローワーク」という。）における視覚障害者の求職登録、職業相談等の状況を調査する。

第2節 調査の方法と回収

1 調査方法

（1）調査対象

全国のハローワーク 544 所のうち、都道府県労働局が選定したハローワーク 134 所に、厚生労働省を通じて調査の回答を依頼した¹。

（2）調査事項

次のア、イについて回答を求めた。調査項目の詳細については、本書巻末の調査票を参照いただきたい。

ア 平成 28 年度の視覚障害者の職業紹介状況等

平成 28 年度の視覚障害のある新規求職者数、職業紹介件数、就職件数等。

イ 視覚障害のある求職登録者（調査客体）の状況

視覚障害がある求職登録者のうち、平成 29 年 6 月 1 日から 8 月 31 日までの 3 ヶ月間（以下、「選定期間」という。）に職業相談、職業紹介、採否確認、当該求職登録者に係る事業主または関係機関との相談等の履歴（以下、「相談記録」という。）がある者のうち、図表 3-1 の手続により選定された者（以下、「調査客体」という。）に係る、平成 29 年 2 月 1 日から平成 30 年 1 月 31 日までの 1 年間（以下、「調査期間」という。）の就職、離職、職業相談・職業紹介、職業紹介等に伴う関係機関との連携の状況等。

図表 3-1 調査客体の選定手続

- ① 平成 29 年 6 月 1 日から 8 月 31 日までの 3 ヶ月間（「選定期間」）に採用決定記録がある視覚障害者全員を調査客体とする。
- ② ただし、もし①の数が 15 人以上となる場合は、15 人以上の任意の人数を上限とし調査客体とする。または、もし①の数が 15 人未満の場合は、採用決定記録の有無にかかわらず選定期間内に何らかの相談記録があり、かつその記録が選定期間内のできる限り後の日の者から順次①に加え、調査客体とする。
- ③ ②の結果、もし①と②との合計が 15 人以上となる場合は、①と②との合計が 15 人以上の任意の人数を上限とし調査客体とする。他方、②の結果、もし①と②との合計が 15 人未満の場合は、選定期間内に相談記録のある者の全員を調査客体とする。

¹ この 134 所は、都道府県庁所在地を管内に持つ 47 所を含め、各都道府県労働局から 2～10 所が選定されたもので、544 所の約 25%に当たる。

（３） 調査時期及び調査の流れ

表計算ソフトウェアにより作成された調査票ファイルを電子メールに添付し、平成 30 年 2 月に厚生労働省を通じて、全国のハローワークへ送信し、同年 3 月を〆切として入力回答を求めた。併せて、後述する特筆すべきハローワークに対しては²、回答の補足のためのインタビュー調査を実施した。

（４） 結果のとりまとめと公表方法

個人情報保護等の諸規定に則った方法により回答結果を回収し、障害者の雇用、職場復帰、継続雇用に資することができるよう結果をとりまとめ、ホームページ及び刊行物等の発行等により公表するものとした³。

（５） 倫理的配慮

調査票、調査方法、結果の公表方法のいずれに対しても、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調査研究倫理審査委員会の審査によって妥当と認められた。

2 回答状況

調査対象 134 所のハローワーク全所から回答が得られた。

本節中 1 の（２）のイ により選定された調査客体は 1,174 人だった。選定期間⁴に 1 回以上の相談記録⁵がある視覚障害者である求職登録者の実人数は 1,443 人で、1,174 人はこの 81.4%にあたる。

² 第 3 節の 4

³ 回答は求職登録者や雇用事業主を特定できない形式で入力された。

⁴ 平成 29 年 6 月 1 日～8 月 31 日の 3 ヶ月間。

⁵ 職業相談、職業指導、職業紹介、採否確認、当該求職登録者に係る事業主、関係機関からの相談等の履歴。

第3節 調査結果

1 平成28年度の視覚障害者の職業紹介状況等

通常、ハローワークに求職登録した障害者の就職率⁶（48.6%）、視覚障害者の就職率（45.1%）は、一般求職者（33.8%）の就職率より高いことが知られている。今回調査でも、就職率は、障害者（47.7%）、視覚障害者（55.5%）ともに一般求職者より高かった（図表3-2）。

図表3-2 調査対象ハローワークの状況（全所との比較）

（単位：人）

		全ハローワーク 544 所の状況				今回調査対象 134 所の状況		
		一般求職者 (パート含む) (※a)	障害者 (※b)	うち		障害者 (※c)	うち	
				視覚障害者	うち重度		視覚障害者	うち重度
平成28年度 新規求職申込件数	(p)	5,310,370	191,853	4,725	2,721	100,133	2,151	1,226
平成28年3月 有効求職者数		1,879,857	240,744	7,030	4,095	314,950	9,323	5,578
平成28年度 職業紹介件数 (※d)	(r)	7,404,259	—	—	—	219,497	4,501	2,577
平成28年度 就職件数	(q)	1,796,235	93,229	2,129	1,289	47,743	1,193	738
就職率 (q)／(p)		33.8%	48.6%	45.1%	47.4%	47.7%	55.5%	60.2%
(q)／(r)		0.24	—	—	—	0.22	0.27	0.29
(r)／(p)		1.39				2.19	2.09	2.10

(※a)… 一般職業紹介状況(厚生労働省 職業安定業務統計)

(※b)… 平成28年度 障害者の職業紹介状況等(厚生労働省平成29年6月2日報道発表)

(※c)… 今回の調査結果

(※d)… 障害者に係る全国の職業紹介件数は公表されていない。

上の図表3-2で、新規求職申込件数と職業紹介件数との比率（図表3-2の「(r)／(p)」）は、一般求職者（1.39）よりも今回調査の障害者（2.19）、視覚障害者（2.09）、重度視覚障害者（2.10）の方が高かった。この比率は、求職者1人あたりの職業紹介件数を表していることから、一般求職者よりも障害者の方が、同年度に繰り返し職業紹介を受ける頻度が高かったと考えられる。障害者の就職率が高い理由もこのことが関係していると考えられる。

他方、今回調査の1年間の就職件数と職業紹介件数との比率（図表3-2の「(q)／(r)」）を、一般求職者（0.24）と比較すると、視覚障害者（0.27）及び重度視覚障害（0.29）は一般求職者よりも高かった。この比率は、職業紹介1件あたりの就職成功頻度を表していることから、一般求職者よりも視覚障害者の方が高率で就職に成功していたと言える。

なお、有効求職者である障害者に占める視覚障害者の割合は、ハローワーク全所では2.9%、今回調査では3.0%とほぼ同じだった。また、有効求職者である視覚障害者に占める重度視覚障害者の割合は、ハローワーク全所では58.3%、今回調査では59.8%とほぼ同じだった。

⁶ ハローワークの業務統計では、就職件数を新規求職申込件数で除した値（求職者に対する就職件数の割合）を就職率と定義している。これにならい、図表3-2では就職件数を新規求職申込件数で除した値を就職率としている。

2 視覚障害のある求職登録者（調査客体）の状況

以下に、第2節 の1の（2）のイ の手順により選定された調査客体 1,174 人の調査結果を説明する。

（1）職業相談の状況

ア 概況

上の「第2節 調査の方法と回収」中「2 回答状況」で説明したように、調査対象ハローワーク 134 所の視覚障害がある求職登録者のうち、選定期間（3 ヶ月間）に1回以上の相談記録⁷がある者は 1,443 人、そのうち調査客体は、1,174 人（81.4%）であった。この 1,174 人中、調査期間（1 年間）に1件以上の採用決定通知を受けた者は 445 人（1,174 人の 37.9%）、採用決定通知の延べ件数は 511 件、1 件以上の採用決定通知を受けた者 1 人あたりの平均は 1.15 件、最大値は 4 件だった（図表 3-3）。

なお、選定期間（3 ヶ月間）に1回以上の相談記録がある 1,443 人中、同じく選定期間（3 ヶ月間）に1件以上の採用決定を受けた者は 254 人（1,443 人の 17.6%）だった⁸。

図表 3-3 1 人あたりの年間採用決定件数

採用決定件数	該当実人数	%	年間 1 件以上の者に占める割合
1 件	391 人	33.3%	87.9%
2 件	43 人	3.7%	9.7%
3 件	10 人	0.9%	2.2%
4 件	1 人	0.1%	0.2%
5 件以上	0 人	0%	0%
小計	445 人	37.9%	100%
0 件	729 人	62.1%	
合計	1,174 人	100%	

また、調査客体 1,174 人のうち、調査期間（1 年間）にハローワークの職業紹介を受けた者の実人数は 671 人、紹介のべ件数は 2,349 件（1 人あたり平均 3.5 件）、最大値は 52 件だった（図表 3-4）。

図表 3-4 1,174 人の年間職業紹介状況

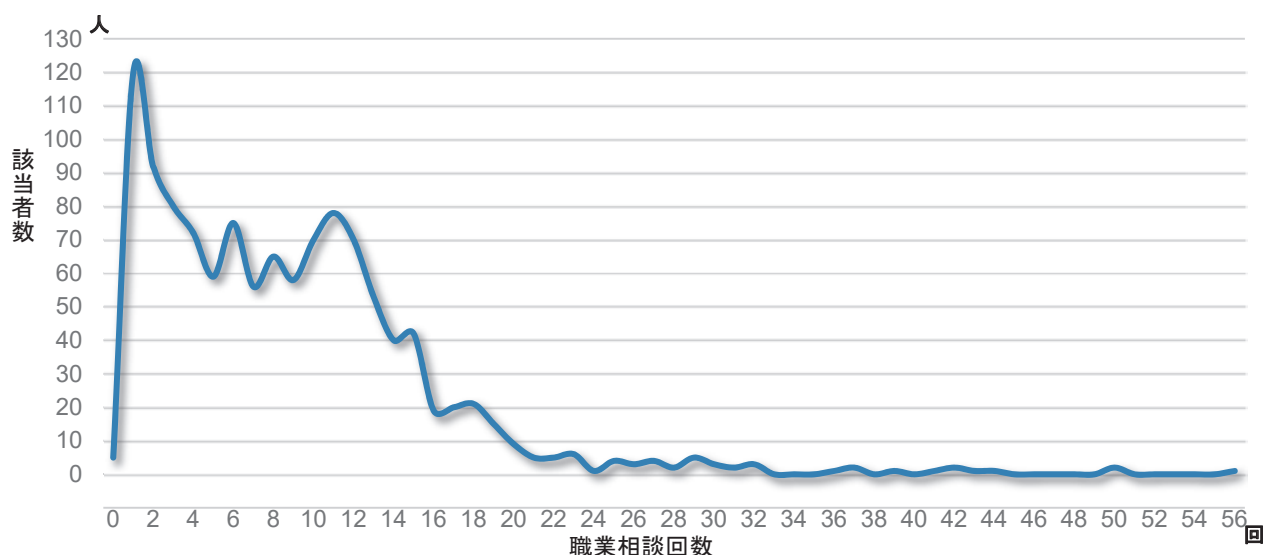
	職業紹介	採用通知	採用通知後 辞退	不採用通知	不採用通知前 辞退	採否不明
のべ件数	2,349	511	43	1,692	217	57
該当者実人数	671	445	35	429	107	34
該当者の平均件数	3.5	1.1	1.2	3.9	2.0	1.7
最大値	52	4	6	51	14	4
最小値	1	1	1	1	1	1
1 標準偏差	3.82	0.62	0.26	3.54	0.82	0.33

⁷ 当該求職登録者の職業相談、職業指導、職業紹介、当該求職登録者に係る事業主、関係機関、家族からの相談等の履歴で、採否確認等の事務的な記録を含む。

⁸ 第2節 1（2）イ で、1,174 人の選定に際して選定期間に採用決定があった者を優先して選定する手続になっていた点に留意いただきたい。

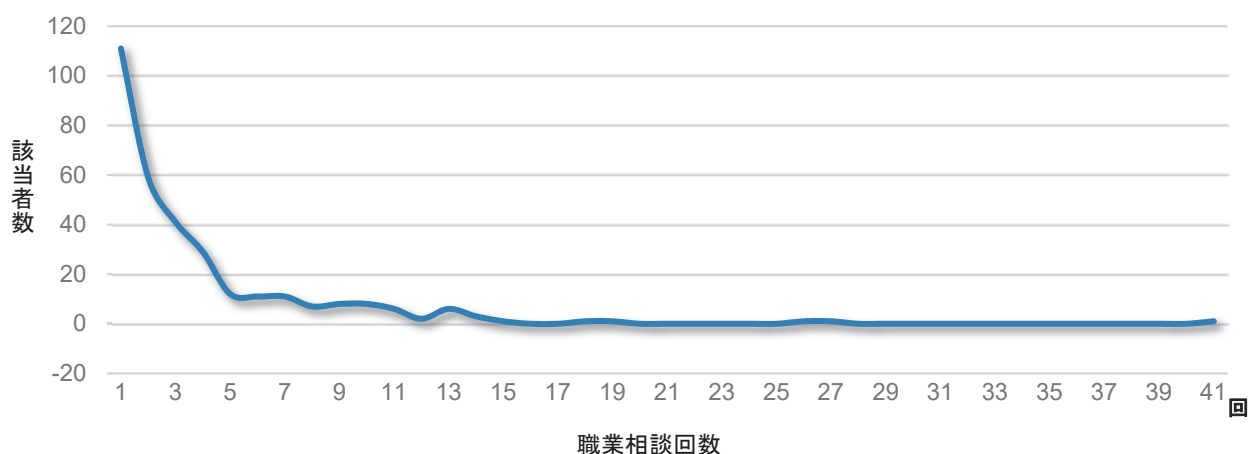
イ 実質的な職業相談の回数

調査客体 1,174 人のうち、調査期間⁹（1 年間）に実質的な¹⁰職業相談の記録がある者は 1,169 人（99.6%）だった。1,174 人の実質的職業相談の平均回数は 8.9 回、中央値は 8 回、1 標準偏差は 6.98、最小値は 0 回、最大値は 56 回であって、実質的職業相談 1 回の者が 120 人（1,174 人の 10.2%）と最も多かった（図表 3-5）。



図表 3-5 1 年間の実質的職業相談の回数

また、調査客体 1,174 人のうち、調査期間（1 年間）に雇用期間¹¹があり、かつその雇用期間中に実質的な職業相談の記録がある者は 320 人（27.3%）だった。この 320 人の実質的職業相談の平均回数は 3.86 回、中央値は 2 回、1 標準偏差は 4.39、最小値は 1 回、最大値は 41 回であって、実質的職業相談 1 回の者が 111 人（320 人の 34.7%）と最も多かった（図表 3-6）。



図表 3-6 1 年間の実質的職業相談のうち雇用期間中の相談回数

⁹ 平成 29 年 2 月 1 日～平成 30 年 1 月 31 日までの 1 年間。

¹⁰ 本項で実質的な職業相談の記録とは、当該求職登録者の職業相談、職業指導、職業紹介、当該求職登録者に係る事業主、関係機関、家族からの相談等の履歴のうち、採否確認等の事務的な記録を除いたもの。

¹¹ 本項で雇用期間とは、アルバイトを除く雇用労働で、自営期間を含まない。

ウ 職業相談の進捗状況

平成 30 年 1 月 31 日現在、有効求職者である者の職業紹介に向け、職業相談の中で、応募求人の検討等はいくどの程度進んでいるか、選択肢の中から最も近いものを問うと、「応募する求人や事業所の条件が明確にされており、求人の検討・応募を行っている」が最も多かった（図表 3-7）。

図表 3-7 職業相談の進捗状況

	該当者数 (人)	%
応募する求人や事業所の条件が明確にされており、求人の検討・応募を行っている	335	28.5%
応募する求人や事業所の条件は明確になっていないが、求人の検討・応募を試みている	75	6.4%
どのような求人や事業所がよいか検討中であり、まだ求人の応募は行っていない	184	15.7%
相談は課題の把握や自己理解の促進等が中心であり、どのような求人や事業所がよいかの検討をするまでは進んでいない	58	4.9%
どのような求人や事業所がよいかの相談を主に他の機関で受けており、ハローワークではあまり相談していない	18	1.5%
どのような求人や事業所がよいかハローワークや他の機関で相談することを希望していない	16	1.4%
相談状況不明	49	4.2%
選択	439	37.4%
計	1,174	100%

(2) 年齢等

ア 性別と調査時点の年齢

調査客体の男女比はおよそ 13 : 7 で、調査時点（平成 30 年 1 月 31 日）における年齢は、男性は 40～60 代、女性は 40～50 代が比較的多く、最年少は 17 歳、最高齢は 76 歳だった（図表 3-8）。

図表 3-8 調査時点の年齢

(単位:人)

	男性	女性	性別不明	計	%
10 代	8	4	0	12	1.0%
20 代	49	44	0	93	7.9%
30 代	100	65	1	166	14.1%
40 代	203	106	1	310	26.4%
50 代	204	121	0	325	27.7%
60 代	188	66	0	254	21.6%
70 代	8	6	0	14	1.2%
年齢不明	0	0	0	0	0%
計	760	412	2	1,174	100%
%	64.7%	35.1%	0.2%	100%	

イ 視覚障害者となった時の年齢

調査客体 1,174 人の受障時または身体障害者手帳を取得した時の年齢は、男性は 30～50 代、女性は 30～40 代が比較的多く、最年少は 0 歳、最高齢は 69 歳だった（図表 3-9）。

図表 3-9 視覚障害者となった時の年齢 (単位:人)

	男性	女性	性別不明	計	%
出生時	55	51	0	106	9.0%
0～9 歳	73	40	0	113	9.6%
10 代	77	43	0	120	10.2%
20 代	81	46	0	127	10.8%
30 代	102	54	2	158	13.5%
40 代	122	55	0	177	15.1%
50 代	115	35	0	150	12.8%
60 代	23	5	0	28	2.4%
70 歳以上	0	0	0	0	0%
年齢不明	112	83	0	195	16.6%
計	760	412	2	1,174	100%

ウ 求職登録時の年齢

調査客体が障害者として初めてハローワークに求職登録を行った時点の年齢は男女とも30～50代が多く、最年少は15歳、最高齢は75歳だった（図表3-10）。

図表 3- 10 求職登録時の年齢（単位：人）					
	男性	女性	性別不明	計	%
10代	32	19	0	51	4.3%
20代	106	84	0	190	16.2%
30代	168	88	1	257	21.9%
40代	184	99	1	284	24.2%
50代	194	88	0	282	24.0%
60代	74	30	0	104	8.9%
70歳以上	2	4	0	6	0.5%
年齢不明	0	0	0	0	0%
計	760	412	2	1,174	100%
%	64.7%	35.1%	0.2%	100%	

エ 視覚障害者となった時から求職登録までの経過年数

調査客体が視覚障害者となった時¹²から求職登録までの経過年数は、1～5年の者が比較的多く（図表3-11）、経過年数の最大値は72年だった。

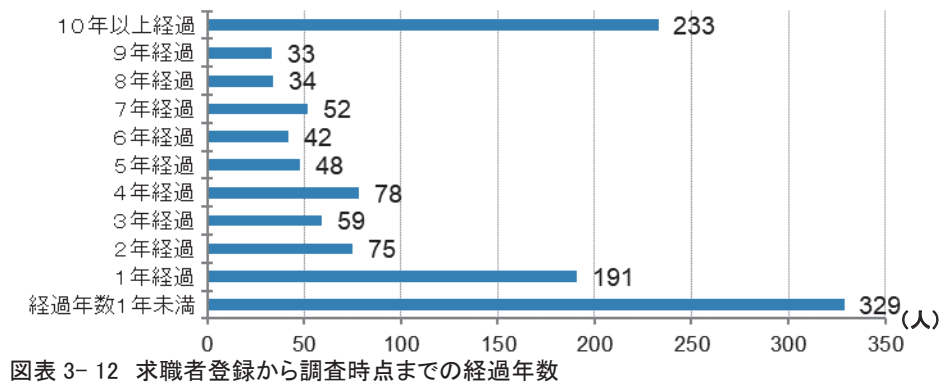
図表 3- 11 受障（手帳取得）時から求職登録までの経過年数			
	経過年数 脚注 13	該当者 の人数	%
受障（手帳取得）後、求職登録まで	1年未満	179	15.2%
	1～5年	222	18.9%
	6～10年	126	10.7%
	11～15年	81	6.9%
	16～20年	80	6.8%
	21～25年	65	5.5%
	26～30年	55	4.7%
	31～35年	40	3.4%
	36～40年	31	2.6%
	41～45年	18	1.5%
	46～50年	13	1.1%
	51年以上	41	3.5%
	小計	951	81.0%
求職登録の後に手帳取得		28	2.4%
受障（手帳取得）年齢等は不明		195	16.6%
計		1,174	100%

¹² 本章において「視覚障害者となった時」とは、ハローワークでの職業相談において調査客体から申し出のあった視覚障害者になった時点、視覚障害に係る身体障害者手帳の取得年月日、指定医の診断書等から把握された視覚障害を負った日のいずれかをいう。

¹³ 図表3-11では、生後2週間までに視覚障害を負った場合はその視覚障害となった時を0歳とし、求職登録時までの経過年数を算出し集計した。

オ 求職登録から調査時点までの経過年数

この調査では、平成 29 年 6 月 1 日～8 月 31 日の 3 ヶ月間に相談記録のある視覚障害者が、調査客体となっている。求職登録日¹⁴から調査時点（平成 30 年 1 月）までの経過年数が 1 年未満の者の人数が最も多かった（図表 3-12、図表 3-13）¹⁵。経過年数が長ければ長いほど、該当者の人数は少なくなっており、最長の経過年数は 45 年だった。



図表 3-13 登録から調査時点までが 1 年未満の視覚障害者

登録月	登録から調査時点(平成 30 年 1 月)までの経過月数	該当者の人数	%
平成 29 年 2 月	11 ヶ月	21	6.4%
平成 29 年 3 月	10 ヶ月	28	8.5%
平成 29 年 4 月	9 ヶ月	60	18.2%
平成 29 年 5 月	8 ヶ月	45	13.7%
平成 29 年 6 月	7 ヶ月	61	18.5%
平成 29 年 7 月	6 ヶ月	48	14.6%
平成 29 年 8 月	5 ヶ月	66	20.1%
平成 29 年 9 月以降	5 ヶ月未満	0	0%
1 年未満計		329	100%

¹⁴ 初めて障害者としてハローワークに求職登録した日。

¹⁵ 図表 3-13 の平成 29 年 9 月以降の登録者が存在しない理由は、この調査が選定期間(平成 29 年 6/1～8/31)に何らかの相談記録がある者を調査客体としているためである。

(3) 障害特性

ア 視覚障害の有無の確認方法

調査客体 1,174 人の障害について、ハローワークにおける確認方法の 99.5%は、身体障害者手帳によるものだった（図表 3-14）。

図表 3-14 障害の有無の確認方法

	人数	%
身体障害者手帳	1,167	99.5%
指定医等の医師の診断書	4	0.3%
指定難病	1	0.1%
その他	1	0%
不明	1	0.1%
計	1,174	100%

図表 3-15 手帳の等級

	求職登録者の人数	%	内訳(単位:人)		
			男性	女性	不明
1級	276	23.5%	181	95	0
2級	390	33.2%	253	136	1
小計	666	56.7%	434	231	1
3級	73	6.2%	47	26	0
4級	69	5.9%	49	19	1
5級	203	17.3%	131	72	0
6級	80	6.8%	51	29	0
申請中	0	0%	0	0	0
等級不明	1	0.1%	1	0	0
手帳なし(指定医等による診断書で確認)	1	0.1%	1	0	0
無回答	81	6.9%	46	35	0
計	1,174	100.0%	760	412	2

イ 身体障害者手帳の等級

身体障害者手帳に記載された視覚障害に係る等級は、男女とも 2 級が最も人数が多く、重度視覚障害（1～2 級）だけで半分（56.7%）を占めていた（図表 3-15）。

ウ 視覚障害の原因疾病

視覚障害のある求職登録者 1,174 人のおよそ 6 人に 1 人（17.2%）は、その視覚障害の原因疾病が網膜色素変性（症）で、原因疾病中最も多い疾患となっていた（図表 3-16）。

図表 3-16 原因疾病¹⁶

	人数	%
網膜色素変性(症)	202	17.2%
緑内障	103	8.8%
視神経萎縮	56	4.8%
糖尿病網膜症	52	4.4%
黄斑変性	30	2.6%
未熟児網膜症	25	2.1%
脳血管障害	22	1.9%
高度近視	9	0.8%
その他	260	22.1%
不明・無回答	415	35.3%
計	1,174	100%

¹⁶ 図表 3-16 中、網膜色素変性（症）、緑内障、視神経萎縮、糖尿病網膜症、黄斑変性、未熟児網膜症の 6 つの疾患名は、日本眼科学会編「眼科用語集（第 6 版）」に依拠した。

図表 3- 16 の原因疾病の選択肢中「その他」の疾病名 260 件の自由記述による回答を、WHO の ICD-10 疾病分類コード¹⁷にしたがって分類すると、最も多かったのは脈絡膜及び網膜の障害（ICD-10 コード H30～H36）¹⁸だった（図表 3- 17）。

図表 3- 17 原因疾病(自由記述)

疾病名	ICD-10 疾病 分類コード	該当する本調査 の求職登録者数	%
脈絡膜及び網膜の障害	H30-H36	57	21.9%
眼、耳、顔面及び頸部の先天奇形	Q10-Q18	49	18.8%
水晶体の障害	H25-H28	23	8.8%
強膜、角膜、虹彩及び毛様体の障害	H15-H22	18	6.9%
視機能障害及び盲<失明>	H53-H54	17	6.5%
視神経及び視(覚)路の障害	H46-H48	15	5.8%
外科的及び内科的ケアの合併症、他に分類されないもの	T80-T88	11	4.2%
交通事故	V01-V99	10	3.8%
眼及び附属器のその他の障害	H55-H59	9	3.5%
全身性結合組織障害	M30-M36	6	2.3%
不慮の事故	V01-X59	5	1.9%
中枢神経系の脱髄疾患	G35-G37	4	1.5%
硝子体及び眼球の障害	H43-H45	3	1.2%
頭部損傷	S00-S09	3	1.2%
代謝障害	E70-E90	2	0.8%
神経系の疾患	G00-G99	2	0.8%
神経系のその他の障害	G90-G99	2	0.8%
脳血管疾患	I60-I69	2	0.8%
良性新生物<腫瘍>	D10-D36	1	0.4%
結膜の障害	H10-H13	1	0.4%
緑内障	H40-H42	1	0.4%
眼筋、眼球運動、調節及び屈折の障害	H49-H52	1	0.4%
損傷、中毒及びその他の外因による影響の続発・後遺症	T90-T98	1	0.4%
転倒	W00-W19	1	0.4%
特定不能(「先天性疾患」等)	—	16	6.2%
計		260	100%

(注) 身体障害者手帳の障害名欄には、身体障害者福祉法第 15 条の指定医の身体障害者診断書・意見書に基づき、障害の原因(眼疾患等)及び障害の種類が「〇〇(疾病名)による視覚障害」のように記載されている。通常、この記載はハローワークの求職登録手続でも参照されることから、本調査研究では調査回答の診断名を日本眼科学会「眼科用語集 第 6 版」及び厚生労働省「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」と照合し、上表の通り整理した。

エ 障害の重複

求職登録者 1,174 人の 10.7%は、視覚障害と併せて難病や精神疾患等他の障害もある者だった(図表 3- 18)。

¹⁷ 図表 3- 17 中の ICD 疾病分類コードは、日本語公定訳である厚生労働省「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」にしたがった。当該分類は ICD-10(2013 年版)に準拠し、統計法第 28 条第 1 項の規定に基づき同法第 2 条第 9 項に規定する統計基準として平成 27 年 2 月 13 日付け総務省告示第 35 号をもって改正され、同法第 2 条 3 項に規定する公的統計の表示に適用されている。なお次期 ICD-11 の日本語版については、本書執筆段階では未公表であったため考慮できなかった。既に WHO は ICD-11 の英語版を 2018 年 6 月に公表しており、2019 年 5 月に WHO 総会で正式決定が予定され、現在は日本を含む加盟国による翻訳が進められている。ICD-11 では ICD-10 のコード体系が一新され、例えば網膜色素変性症(pigmentary retinal degeneration)は、その病態が「9B70 Inherited retinal dystrophies」「5C56.1 Neuronal ceroid lipofuscinosis」「LD27.0Y Other specified ectodermal dysplasia syndromes」「9C82.0 Progressive external ophthalmoplegia」の 4 つのコードで多角的に表現される。

¹⁸ 図表 3- 16 で最も多かった網膜色素変性(症)も、この「脈絡膜及び網膜の障害」(H30～H36)に含まれる。

単位：人

図表 3-18 障害の重複

次たる障害 主たる障害	視覚障害	肢体不自由	聴覚又は 平衡機能 の障害	音声機能、 言語機能又 はそしゃく 機能の障害	内部障害 ¹⁹	知的障害	精神障害 ²⁰	発達障害	高次脳 機能障 害	指定難病	無回答	主たる 障害別 の小計	%
重複障害なし(視覚障害のみ)	20										1,005	1,025	87.3%
視覚障害	4	19	16		14	9	21	5	7	18	14	127	10.8%
肢体不自由													0%
聴覚又は平衡機能の障害													0%
音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害													0%
内部障害 ¹⁹	4				1							5	0.4%
知的障害	2											2	0.2%
精神障害 ²⁰	5						1					6	0.5%
発達障害	1											1	0.1%
高次脳機能障害		1										1	0.1%
指定難病	5									1		6	0.5%
無回答	0										1	1	0.1%
次たる障害別の小計	41	20	16		15	9	22	5	7	19	1,020	1,174	100%
%	3.5%	1.7%	1.4%	0%	1.3%	0.8%	1.9%	0.4%	0.6%	1.6%	86.9%	100%	

※上の網掛け部分の合計値 126 人が、1,174 人に占める割合 10.7%が、視覚障害と他の障害との重複障害者。

¹⁹ 心臓、じん臓若しくは呼吸器又はぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫若しくは肝臓の機能の障害。

²⁰ 統合失調症、気分障害、てんかん

オ 見え方の確認状況

調査客体 1,174 人の見え方（視覚機能）について、ハローワークにおける確認状況のうち最も多かった回答は「本人の説明から具体的な見え方が概ね把握できた」（55.9%）だった（図表 3- 19）。

図表 3- 19 見え方の確認

	該当者数(人)	%
見え方について尋ねたところ、本人の説明から具体的な見え方が概ね把握できた	656	55.9%
見え方について尋ねたことはあるが、本人の説明内容の理解が難しく、具体的な見え方についてまでは把握できなかった	106	9.0%
見え方について尋ねても、本人が説明に消極的であり、具体的な見え方は把握できなかった	49	4.2%
具体的な見え方についてまでは尋ねていない	349	29.7%
無回答	14	1.2%
計	1,174	100.0%

カ 見え方に関するハローワークの捉え方

職業相談等から把握された、調査客体である各視覚障害者の見え方に関する捉え方（自由記述）を 11 種類の観点別に検討すると、視力と視野に言及しているケースが最も多いことがわかった。調査客体 1,174 人のうちこの設問の回答の対象となったのは 636 人の見え方で、このうち 304 人（47.8%）については 2 種以上の、96 人（15.1%）については 3 種以上の複数の観点から、見え方が捉えられていた。

図表 3- 20 視覚障害者の見え方に関するハローワークの捉え方

11 種類の観点		該当者のべ人数	見え方に関するハローワークの捉え方の例
視機能について	視力障害について	345	「視力は左右とも 0.03 まで低下しているが、生活面での介助等は必要なし」…etc.
	視野障害について	257	「視野欠損 1/2 以上、視野の中心部が欠けている」「中心部は見えているが周辺部の一部に視野の欠損がある」「中心部は欠けているが、視線をずらせば周囲は見える」…etc.
	暗順応障害について	52	「夕方から夜間は見えづらい」…etc.
	羞明 ²¹ について	13	「屋外は眩しく、屋内の方が見やすい」「光があたりすぎると見えづらい」「常時遮光レンズが必要」…etc.
	色判別について	11	「暗いと色がわからない」「薄い色の見分けができない」「濃紺と緑が同色に見える」…etc.
歩行・交通手段について		54	「重度の視覚障害であるが自転車使用可」「自動車の運転できないが、歩行に支障はない」「原付運転可」…etc.
仕事について	文字の読み書きについて	131	「字の大きさ 1 センチ四方大位なら拡大鏡使用し判読可」「書類の文字はライトで手元を明るくし、目を近づけると読むことができる」…etc.
	パソコンの使用について	34	「パソコンの文字は拡大すれば読むことができる」「パソコン入力に時間がかかる」「PC 音声ソフト使用希望」…etc.
	仕事・作業について	32	「15cm 近づけば、通常の文書読み取り可能」「細かい手先の作業は難しい」「汚れ物チェックは出来ないくらい見え方」「コピー、FAX等の液晶画面操作困難」…etc.
	補助具について	109	「拡大鏡を使用すればPC業務に支障なし」「小さな文字はルーペの使用で見ることができる」「混雑した場所は杖使用」…etc.
介助の要・不要について		7	「歩行介助は不要だが安全のため白杖所持」「通勤に際し、配偶者の送迎を利用することも有」…etc.

（注）この設問に対しては、調査客体 1,174 人のうち 636 人の見え方について回答があった。調査客体 1 人について 1 項目から複数項目についての言及があり、上表ののべ人数はそれらを重複してカウントし、項目ごとの言及頻度を比較している。

²¹ 障害の無い人にとっては通常の水準の明るさに対して、作業に支障をきたすほどのまぶしさを感じることを。

キ 明暗識別と文字（墨字）の判読

明暗識別と文字（墨字）の判読の可否に着目した8つの選択肢の中から、ハローワークが把握又は推測した見え方に最も近い選択肢を、調査客体1人につき1つ選ぶ形式の設問では、「拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが視野障害による困難が伴う」（24.4%）が最も多かった（図表3-21）。

図表 3- 21 明暗識別と文字(墨字)の判読

	該当者数(人)	%
視力ゼロ:明暗も全くわからない	62	5.3%
光覚弁:明暗がわかる程度	60	5.1%
手動弁:眼前での手の動きを認められる程度	48	4.1%
指数弁:眼前で指の数が認められる程度	23	2.0%
墨字の使用は実質的に難しいが、移動(歩行)の助けになる程度の視力や視野はある	71	6.0%
拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる	77	6.6%
拡大レンズ(ルーペ)を使えば普通の文字を読むことができる	196	16.7%
拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが視野障害による困難が伴う	286	24.4%
不明	329	28.0%
無回答	22	1.9%
計	1,174	100.0%

ク 通勤・外出の方法の確認状況

調査客体1,174人の通勤・外出の方法について、ハローワークにおける確認状況のうち最も多かった回答は「通勤、外出等に必要な移動能力について尋ねたところ、本人の説明から具体的な移動能力が概ね把握できた」（48.5%）だった

図表 3- 22 通勤・外出の方法の確認

	該当者数(人)	%
通勤、外出等に必要な移動能力について尋ねたところ、本人の説明から具体的な移動能力が概ね把握できた	569	48.5%
通勤、外出等に必要な移動能力について尋ねたことはあるが、本人の説明内容の理解が難しく、具体的な移動能力についてまでは把握できなかった	88	7.5%
通勤、外出等に必要な移動能力について尋ねても、本人が説明に消極的で、具体的な移動能力は把握できなかった	36	3.1%
通勤、外出等に必要な移動能力についてまでは尋ねていない	460	39.2%
無回答	21	1.8%
合計	1,174	100.0%

ケ 通勤・外出方法に関するハローワークの捉え方

職業相談等から把握された、調査客体である各視覚障害者の通勤・外出の方法に関する把握状況（自由記述）を9種の観点別に見ると、条件付きのものも含め単独での移動に言及しているケースが最も多かった。

図表 3-23 通勤・外出方法の捉え方

9 種の観点		該当者のべ人数	通勤・外出方法に関するハローワークの捉え方の例
見え方について	暗い場所・夜間	85	「白杖無しでの単独歩行は可能であるが、暗所での歩行に不安あり」「夜間は白杖を使用」「夜間は見えづらいため送迎を希望」…etc.
	階段・段差	5	「足元が見えない」…etc.
	羞明	4	「昼間の信号見えにくい」「晴れの日、眩しくて見えにくいのでサングラスは必需品」…etc.
白杖について		89	「白杖を使いバス等にも乗降可」「白杖を使用すれば通勤、外出は可能」「歩行は問題ないが、人ごみなど混雑した場所では杖使用」…etc.
乗り物について	公共機関の利用	141	「初めて行く場所等はタクシーを利用する」「白杖使用せず、公共交通機関の単独利用可能」…etc.
	運転 ²²	52	「普段から自転車に乗っており移動に特に問題は無い」「原付での移動可」「夜間でなければ、マイカー使用は可能」…etc.
単独・介助	単独	206	「白杖使用せず、歩行可能。但し、雑踏等での歩行は困難」「白杖無しでも日中は移動可能」…etc.
	ガイド・送迎	65	「介助者がいないと移動はできない」「白杖使用、同伴者と共に行動」「通常は家族の送迎かタクシーを利用することが多い」…etc.
盲導犬		6	「盲導犬同行が必要」「盲導犬利用」…etc.

(注)この設問に対しては、調査客体 1,174 人のうち 528 人の通勤・外出方法について回答があった。調査客体 1 人について 1 項目から複数項目についての言及があり、上表ののべ人数はそれらを重複してカウントし、項目ごとの言及頻度を比較している。

コ 通勤・外出の方法

白杖、介助者、盲導犬に着目した 5 つの選択肢の中から、ハローワークが把握又は推測した通勤・外出の方法に最も近いものを調査客体 1 人につき 1 つ選ぶ形式の設問では、「白杖・盲導犬なしの単独での移動」(48.6%) が最も多かった(図表 3-24)。

図表 3-24 通勤・外出の方法

	該当者数(人)	%
白杖・盲導犬なしの単独での移動	571	48.6%
白杖を使つての単独歩行	208	17.7%
盲導犬を使つての単独歩行	10	0.9%
介助者による手引き歩行	120	10.2%
不明	243	20.7%
無回答	22	1.9%
計	1,174	100%

(4) 職業キャリア

ア 有効求職者、在職者

調査客体の求職登録者 1,174 人のうち、調査時点(平成 30 年 1 月 31 日)における有効求職者²³は 690 人(58.8%)、在職者は 489 人(41.7%)、有効求職者と在職者とを合わせた実人数は 1,118 人だった(図表 3-25)。

図表 3-25 有効求職者数、在職者数

	求職登録者数	%	小計に対する%
有効求職者 (p)	690	58.8%	61.7%
在職者 (q)	489	41.7%	43.7%
(p)と(q)との重複(在職中の有効求職者 (r))	61	5.2%	5.5%
小計= (p)+(q)-(r)	1,118	95.2%	100%
保留、居所不明又は登録取消済の者 (s)	25	2.1%	
この設問に無回答 (t)	31	2.6%	
合計= (p)+(q)-(r)+ (s)+(t)	1,174	100%	

²² 自転車、バイク、自家用車の運転

²³ 就職未決定の求職登録者

イ 視覚障害者となった時までの就職等の回数

求職登録者 1,174 人のうち 596 人（50.8%）が、視覚障害者になる前に何らかの職歴²⁴を持っており、雇用された会社数または自営の回数は 1 社（1 回）が最も多かった。また 1,174 人のうち 29.7%が、視覚障害者になる前に 2 社以上の就職を経験していた（図表 3- 26）。

図表 3- 26 視覚障害者になる前の職業経験		
職業経験	該当者数	%
1 社(自営を含む)	247	21.0%
2 社(自営を含む)	128	10.9%
3 社(自営を含む)	93	7.9%
4 社(自営を含む)	47	4.0%
5 社以上(自営を含む)	81	6.9%
視覚障害者になる前の職歴あり(小計)	596	50.8%
15 歳以前に視覚障害者となった	300	25.6%
16 歳以降に視覚障害者となり就職等経験なし	62	5.3%
視覚障害者になる前の職歴なし(小計)	362	30.8%
職歴不明	214	18.2%
無回答	2	0.2%
計	1,174	100%

ウ 視覚障害者となった後の就職等の回数

求職登録者 1,174 人のうち 962 人（81.9%）が、視覚障害者となった時よりも後に何らかの職歴²⁵を持っており、雇用された会社数または自営の回数は 1 社（または自営 1 回）が最も多かった。また、1,174 人のうち 40.1%は、視覚障害者となった時の前から後にかけて雇用または自営が継続していた。さらに、1,174 人のうち 49.1%が、視覚障害者になった後に 2 社以上の就職を経験していた（図表 3- 27）。

図表 3- 27 視覚障害者になった後の職業経験						
職業経験	該当者数	%	継続あり		継続なし	
			(注)	%		%
1 社(自営を含む)	386	32.9%	192	16.4%	194	16.5%
2 社(自営を含む)	224	19.1%	117	10.0%	107	9.1%
3 社(自営を含む)	157	13.4%	80	6.8%	77	6.6%
4 社(自営を含む)	90	7.7%	36	3.1%	54	4.6%
5 社以上(自営を含む)	105	8.9%	46	3.9%	59	5.0%
視覚障害になった後の職歴あり(小計)	962	81.9%	471	40.1%	491	41.8%
視覚障害になった後の職歴なし	113	9.6%				
職歴不明	77	6.6%				
無回答	22	1.9%				
合計	1,174	100%				

（注）表中「継続あり」とは、調査客体が経験した職歴の中に、視覚障害となった時の前後をまたいで継続している職歴が含まれていることをいう。また「継続なし」とは、視覚障害となった時は無職で、その後に何らかの職歴があることをいう。例えば、視覚障害となった時よりも前に初めて 1 社目に就職し、その在職中に視覚障害者となり、その後もその雇用が継続したまま調査時点に至った場合は「（継続あり）1 社」に該当する。

²⁴ 「イ」で職歴とは、数日程度のアパートを含む雇用労働に加え自営を含んでいる。

²⁵ 「ウ」で職歴とは、視覚障害者となった後、平成 30 年 1 月 31 日までの間で、「イ」の内容に加え、就労継続支援 A 型事業所や福祉工場を含んでいる。視覚障害となった時の仕事がある場合は、1 社とカウントしている。

エ 視覚障害者となる前後の職業の内容

求職登録者 1,174 人の、視覚障害者になる直前の職業で、職業別に最も多かったのは事務的職業（10.3%）、次いで生産工程の職業（8.1%）、サービスの職業²⁶（6.6%）だった。これに対し、視覚障害者になった後の職業で最も多かったのはあんま・鍼・灸・マッサージ（29.0%）、次いで事務的職業（16.1%）、運搬・清掃・包装等の職業（11.8%）だった（図表 3-28）。

図表 3-28 視覚障害者になる前と後の職業

職業分類	視覚障害者 になる直前 (単位:人)	%	左のうち視覚障 害者になった後 に職種を転換し た人	職種 転換率	視覚障害者 となった後 (単位:人)	%
管理的職業	9	0.8%	5	55.6%	6	0.5%
専門的・技術的職業(あんま・鍼・灸・マッサージ)	56	4.8%	9	16.1%	340	29.0%
専門的・技術的職業(ヘルスキーパー)	3	0.3%	1	33.3%	25	2.1%
専門的・技術的職業(機能訓練指導員)	4	0.3%	1	25.0%	8	0.7%
専門的・技術的職業(理学療法士)	3	0.3%	1	33.3%	9	0.8%
専門的・技術的職業(ケアマネージャー)	4	0.3%	2	50.0%	3	0.3%
専門的・技術的職業(情報処理技術者)	13	1.1%	6	46.2%	8	0.7%
専門的・技術的職業(その他)	58	4.9%	27	46.6%	50	4.3%
事務的職業	121	10.3%	36	29.8%	189	16.1%
販売の職業	61	5.2%	38	62.3%	33	2.8%
サービスの職業	78	6.6%	45	57.7%	85	7.2%
保安の職業	14	1.2%	9	64.3%	14	1.2%
農林漁業の職業	4	0.3%	3	75.0%	6	0.5%
生産工程の職業	95	8.1%	59	62.1%	68	5.8%
輸送・機械運転の職業	17	1.4%	14	82.4%	4	0.3%
建設・採掘の職業	26	2.2%	19	73.1%	10	0.9%
運搬・清掃・包装等の職業	54	4.6%	23	42.6%	138	11.8%
職業不明	157	13.4%	140	89.2%	39	3.3%
無回答	397	33.8%	342	86.1%	139	11.8%
計	1,174	100%	780	66.4%	1,174	0.5%

上の図表 3-28 中、「視覚障害者になった後に職種を転換した人」は、1,174 人中 780 人（66.4%）で、職種転換率が最も高かった職業は輸送・機械運転の職業（82.4%）、次いで農林漁業の職業（75.0%）、建設・採掘の職業（73.1%）等となっていた²⁷。逆に職種転換率が低かったのは、あんま・鍼・灸・マッサージ（16.1%）、（人数は少ないが）機能訓練指導員（25.0%）、事務的職業（29.8%）等だった。

²⁶ 厚生労働省編職業分類で「サービスの職業」とは、例えば、介護職員、キッチンスタッフ、ウェイター・ウエイトレス、寄宿舍・寮の管理人、給食調理人、学童保育指導員、歯科助手、娯楽場等の接客員、クリーニング工など。

²⁷ これらの職業は確かに職種転換率が高いのだが、100%全員が職業を変更しているわけではないことにも注目しておく必要がある。

オ 視覚障害者となる前に「専門的・技術的職業（その他）」であった人の、視覚障害者になった後の職業

図表 3- 28 中、視覚障害者となる前に「専門的・技術的職業（その他）」であった 58 人のうち、自由記述欄にその職業内容が回答記入された 42 人について、視覚障害者となった前後の職業を比較すると、同じ職業でも、視覚障害となった後で職業を変更した人と、変更しなかった人がいた（図表 3- 29）。

例えば、視覚障害者となる前に看護師であった 3 人のうち、1 人は看護師を続けたが、他の 2 人はサービスの職業と事務的職業へそれぞれ変更した。また、小学校教諭だった 2 人のうち 1 人は小学校教諭を続けたが、他の 1 人はヘルスキーパーへ変更した。職業を変更した人は 42 人中 24 人（57.1%）だった。

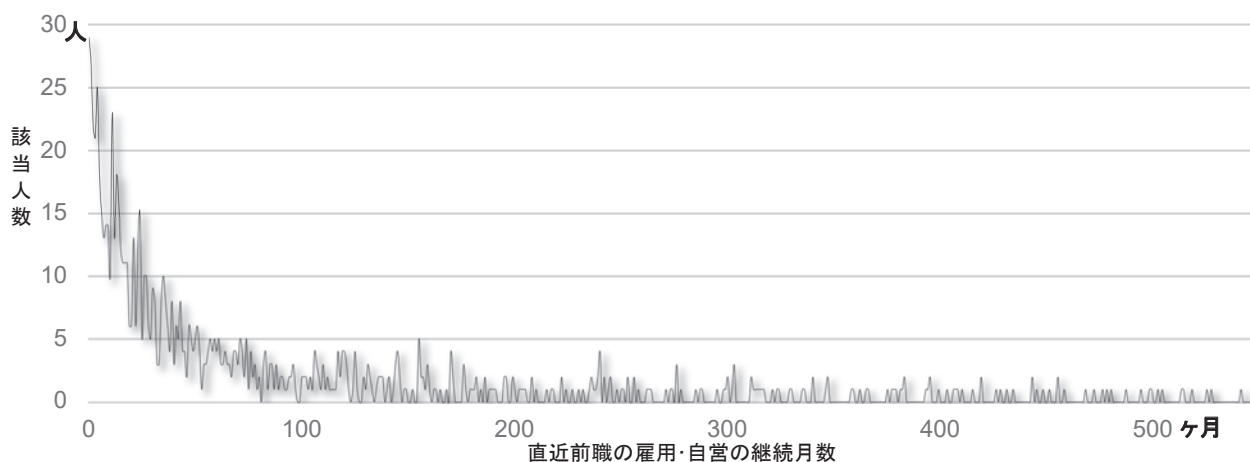
図表 3- 29 視覚障害者になる前となった後の職業		
視覚障害者となる前	→	視覚障害者となった後
建築士	→変更→	運搬・清掃・包装等の職業
建築設計	→変更→	あんま・鍼・灸・マッサージ
施工管理	(変更なし)	施工管理
土木関係の設計・積算	(変更なし)	土木関係の設計・積算
設計	(変更なし)	設計
設計	→変更→	運搬・清掃・包装等の職業
設計	→変更→	事務的職業
機械設計 3DCAD	(変更なし)	機械設計 3DCAD
自動車整備	→変更→	サービスの職業
二級自動車整備士	→変更→	生産工程の職業
電気溶接	→変更→	あんま・鍼・灸・マッサージ
医師	(変更なし)	医師
看護師	(変更なし)	看護師
看護師	→変更→	サービスの職業
看護師	→変更→	事務的職業
准看護師	(変更なし)	准看護師
製薬(薬剤師)	(変更なし)	製薬(薬剤師)
農薬・医薬品の開発	(変更なし)	農薬・医薬品の開発
理学療法士	(変更なし)	理学療法士
臨床検査技師	→変更→	生産工程の職業
医学研究員	→変更→	児童指導員
介護職	→変更→	あんま・鍼・灸・マッサージ
介護職(ヘルパー2 級)	(変更なし)	介護職
保育士	(変更なし)	保育士
保育士	→変更→	ケアマネージャー
小学校教諭	(変更なし)	小学校教諭
小学校教員	→変更→	ヘルスキーパー
教師	(変更なし)	教師
教師	→変更→	運搬・清掃・包装等の職業
特別支援学校臨時講師	→変更→	高等学校非常勤講師
児童相談所相談員	→変更→	社会福祉士
各種学校教員	→変更→	事務的職業
学習塾講師	(変更なし)	学習塾講師
学習塾講師	→変更→	事務的職業
通訳	→変更→	通訳、翻訳
警察官	(変更なし)	警察官
カメラマン	→変更→	ヘルスキーパー
WEBディレクター	(変更なし)	WEBディレクター
デザイン	→変更→	事務的職業
調理師	(変更なし)	調理師
電話交換手	→変更→	事務的職業
理美容師	→変更→	運搬・清掃・包装等の職業

変更	24 人	57.1%
変更なし	18 人	42.9%
計	42 人	100%

※網掛けは職業を変更した人。

カ 直近の雇用（自営）継続期間

平成 30 年 1 月 31 日までの直近の退職・廃業等（雇用期間の満了、短期のアルバイトの終了、就労継続支援 A 型の退所、自営の廃業を含む。）の、開始（採用、開業）から終了（退職、廃業）までの期間（月数）の平均値は 90.1 ヶ月（約 7 年半）、1 標準偏差は 120.4（約 10 年間）、中央値は 37 ヶ月（約 3 年間）、最小値は 0 ヶ月（1 ヶ月未満）、最大値は 780 ヶ月（65 年間）で、該当人数が最も多い継続期間は 0 ヶ月（1 か月未満）の 29 人だった（図表 3-30）。



図表 3-30 直近前職の雇用（自営）継続期間と該当人数

キ 最後の退職（廃業）の理由

平成 30 年 1 月 31 日までの最後の前職等²⁸の退職等²⁹の理由で最も多かったのは、常用雇用に係る自己都合による離職だった（図表 3-31）。

図表 3-31 直近の退職（廃業）理由

退職（廃業）理由（択一）	該当者数（人）	%
常用雇用 ³⁰ に係る自己都合による離職	597	50.9%
常用雇用に係る解雇等の事業主都合による離職	124	10.6%
有期雇用（1 年以下） ³¹ に係る自己都合による離職	95	8.1%
常用雇用に係る契約満了、不更新による離職	61	5.2%
有期雇用（1 年以下）に係る契約満了、不更新による離職	54	4.6%
65 歳未満の定年等の年齢による定めを迎え再雇用を希望しなかったことによる退職	32	2.7%
有期雇用（1 年以下）に係る解雇等の事業主都合による離職	13	1.1%
定年等の 65 歳以上の年齢の定めによる退職	7	0.6%
小計	983	83.7%
自営の廃業等	20	1.7%
これまで就職も自営もしたことがない	32	2.7%
初めての就職又は自営を継続している（離職経験なし）	25	2.1%
不明	102	8.7%
無回答	12	1.0%
合計	1,174	100%

²⁸ 短期のアルバイト、就労継続支援 A 型、福祉工場、自営を含む。

²⁹ 自営の廃業を含む。

³⁰ 本項で「常用雇用」とは、(1)期間の定めのない雇用、(2)有期雇用（更新された場合を含む。）であって 1 年を超える雇用、(3)有期雇用（更新される場合を含む。）であって 1 年を超えることが見込まれる雇用、の 3 つのうちいずれかに該当する雇用形態をいう。

³¹ 本項で「有期雇用（1 年以下）」は「常用雇用」以外の雇用のことをいう。

ク 最後の退職（廃業）に係る視覚障害の影響度

調査客体の 31.1%は、その視覚障害が退職（廃業）に影響したと考えられた（図表 3- 32）³²。

図表 3- 32 退職等に対する障害の影響

障害の影響度	該当者数(人)	%
大いに影響している	235	20.0%
少しは影響している	130	11.1%
ほとんど影響していない	391	33.3%
不明	293	25.0%
無回答	125	10.6%
計	1,174	100%

ケ 最終学歴

求職登録者 1,174 人の最終学歴は、高等学校（38.7%）に次いで大学（17.8%）が比較的多かった。「その他」52 人の内訳は、短期大学卒業 36 人、盲学校・視覚特別支援学校卒業 9 人、職業能力開発校 2 人等となっていた（図表 3- 33）。

図表 3- 33 最終学歴（単位：人）

	卒業・修了	中退	在学	不明	無回答	計	%
中学校	94	1	0	0	0	95	8.1%
特別支援学校中学部	1	0	0	0	0	1	0.1%
高等学校	426	27	1	0	0	454	38.7%
特別支援学校高等部	85	4	9	0	0	98	8.3%
特別支援学校専攻科	101	1	15	0	0	117	10.0%
高等専門学校、専門学校、専修学校 ³³	110	2	1	0	1	114	9.7%
大学	182	24	2	0	1	209	17.8%
大学院	11	0	1	0	0	12	1.0%
その他	52	0	0	0	0	52	4.4%
不明	9	1	0	7	1	18	1.5%
無回答	1	0	0	0	3	4	0.3%
計	1,072	60	29	7	6	1,174	100%
%	91.3%	5.1%	2.5%	0.6%	0.5%	100%	

コ 三療の免許

求職登録者 1,174 人のうち、あん摩マツサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律の規定に基づくあん摩マツサージ指圧師の免許を所持していた人は 36.5%だった。また、はり師免許は 19.6%、きゆう師免許は 19.7%の人が、それぞれ所持していた（図表 3- 34）。

³² 図表 3- 32 の回答は、影響した（大いに、少しは）、（ほとんど）影響しなかった、わからない（不明、回答なし）の 3 者の比率が 31 : 33 : 35 とほぼ伯仲しており、そのどれが多いと必ずしも言えない状況にある。これは、本項の設問が「離職の要因はいろいろ考えられますが、当該直近の離職等に関して、視覚障害の影響はどの程度あったか、相談内容等から判断できる範囲で、どれに当てはまるか選択してください。」という問い、具体的な事実よりも日頃第一線の職業相談に臨む回答者の実践的直観による回答が求められたためと思われる。なお、調査票の回答要領の冒頭では、調査客体及び回答者への負担にも配慮し、「本調査に係る対象者の状況等については、これまでの相談記録等でわかる範囲でご回答ください。なお、本調査のために、改めて対象者等に聴取・確認等を行わないでください。」と前置されている。

³³ 国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局理療養成施設を含む。

図表 3- 34 三療の免許

	あん摩マッサージ指圧師免許 (該当者数(人))	%	はり師免許 (該当者数(人))	%	きゅう師免許 (該当者数(人))	%
資格を所持している	429	36.5%	230	19.6%	231	19.7%
国家試験の受験予定あり	16	1.4%	13	1.1%	14	1.2%
資格取得の希望あり	30	2.6%	21	1.8%	20	1.7%
資格取得の希望なし	498	42.4%	585	49.8%	583	49.7%
不明	186	15.8%	320	27.3%	321	27.3%
無回答	15	1.3%	5	0.4%	5	0.4%
計	1,174	100%	1,174	100%	1,174	100%

サ 希望職種、希望所定労働時間

調査客体 1,174 人のうち、平成 30 年 1 月 31 日現在、有効求職者である者について、職業相談等で把握された、直近の本人が希望する職業のうち、最も多かったのはあんま・鍼・灸・マッサージ (23.4%)、次いで事務的職業 (15.8%)、運搬・清掃・包装等の職業 (10.7%) だった (図表 3- 35)。

図表 3- 35 希望職種

職業分類	該当者数(人)	%
管理的職業	0	0%
専門的・技術的職業(あんま・鍼・灸・マッサージ)	275	23.4%
専門的・技術的職業(ヘルスキーパー)	23	2.0%
専門的・技術的職業(機能訓練指導員)	2	0.2%
専門的・技術的職業(理学療法士)	9	0.8%
専門的・技術的職業(ケアマネージャー)	2	0.2%
専門的・技術的職業(情報処理技術者)	4	0.3%
専門的・技術的職業(その他)	34	2.9%
事務的職業	185	15.8%
販売の職業	14	1.2%
サービスの職業	46	3.9%
保安の職業	8	0.7%
農林漁業の職業	2	0.2%
生産工程の職業	30	2.6%
輸送・機械運転の職業	2	0.2%
建設・採掘の職業	5	0.4%
運搬・清掃・包装等の職業	126	10.7%
小計	767	65.3%
未定	47	4.0%
不明	46	3.9%
無回答	314	26.7%
計	1,174	100%

また、有効求職者の半数近くが、週 30 時間以上の所定労働時間での就職を希望していた (図表 3- 36)。

図表 3- 36 希望労働時間

	該当者数(人)	%
週 20 時間未満	24	2.0%
週 20～30 時間未満	200	17.0%
週 30～40 時間未満	291	24.8%
週 40 時間以上	286	24.4%
未定	20	1.7%
自営希望	2	0.2%
不明	33	2.8%
無回答	318	27.1%
計	1,174	100%

シ 個々の求職登録者に向いている職業

1,174 人の求職登録者について、その障害特性、職業キャリア等を把握し、職業相談を重ねてきた回答者に対し、「平成 30 年 1 月 31 日現在、有効求職者である者について、ハローワークでは、どのような職業が向いていると考えていますか。次の職業の中から一番近いと考えているものを選択してください。」と問い、求職者と同様、「あんま・鍼・灸・マッサージ」「事務的職業」「運搬・清掃・包装等の職業」の 3 種が、上位に挙げられた（図表 3-37）。

図表 3-37 向いていると考えられる職業		
職業分類	該当者数(人)	%
管理的職業	1	0.1%
専門的・技術的職業(あんま・鍼・灸・マッサージ)	251	21.4%
専門的・技術的職業(ヘルスキーパー)	25	2.1%
専門的・技術的職業(機能訓練指導員)	2	0.2%
専門的・技術的職業(理学療法士)	5	0.4%
専門的・技術的職業(ケアマネージャー)	2	0.2%
専門的・技術的職業(情報処理技術者)	2	0.2%
専門的・技術的職業(その他)	18	1.5%
事務的職業	161	13.7%
販売の職業	12	1.0%
サービスの職業	40	3.4%
保安の職業	5	0.4%
農林漁業の職業	1	0.1%
生産工程の職業	27	2.3%
輸送・機械運転の職業	0	0.0%
建設・採掘の職業	4	0.3%
運搬・清掃・包装等の職業	119	10.1%
小計	675	57.5%
まだよくわからない	86	7.3%
不明	54	4.6%
無回答	359	30.6%
計	1,174	100%

(5) 給付金等の受給

ア 雇用保険の一般被保険者に対する求職者給付の受給

平成 29 年 2 月 1 日から平成 30 年 1 月 31 日までの 1 年間に、調査客体の 51.9%が求職者給付（基本手当、高年齢求職者給付金、短期雇用特例一時金、日雇労働者求職者給付金）を受給していた（図表 3-38）。

図表 3-38 雇用保険		
	該当者数(人)	%
受給あり	609	51.9%
受給なし	538	45.8%
不明	18	1.5%
無回答	9	0.8%
計	1,174	100%

イ 公的年金の受給状況

調査客体 1,174 人の 27.9%が、公的年金（障害年金、老齢年金、傷病（補償）年金等）を受給していた（図表 3-39）。年金の月額平均値は 9 万 2 千円、中央値は 8 万円だった（図表 3-40）。

図表 3- 39 公的年金の受給状況

	該当者数(人)	%	
年金を受給しており概ねの額を把握している	142	12.1%	27.9%
年金を受給しているが額までは把握していない	185	15.8%	
年金は受給していない	269	22.9%	
小計	596	50.8%	
不明	559	47.6%	
無回答	19	1.6%	
合計	1,174	100%	

図表 3- 40 年金受給月額

年金受給月額	該当者数(人)	%
3 万円未満	0	0%
3 万円以上 10 万円未満	91	7.8%
10 万円以上 20 万円未満	34	2.9%
20 万円以上	4	0.3%
計	129	11.0%
無回答	1,045	89.0%
合計	1,174	100%

ウ 生活保護の受給

調査客体 1,174 人の 4.7%が生活保護制度に基づく扶助の支給を受けていた（図表 3- 41）。

図表 3- 41 生活保護の受給状況

	該当者数(人)	%
生活保護受給世帯である	55	4.7%
生活保護受給世帯ではない	688	58.6%
不明	411	35.0%
無回答	20	1.7%
計	1,174	100%

（６） ハローワーク等のサービスの実施

ア ハローワークのサービス

ハローワークのサービスのうち、視覚障害のある求職登録者に対して最も高頻度で実施されたのは、就労支援チームによる支援（調査客体 1,174 人中 6.1%に実施）だった（図表 3- 42）。

図表 3- 42 ハローワークのサービス

	該当者数	1,174 人に 占める割合
就労支援チームによる支援	72	6.1%
個別求人開拓	51	4.3%
職場適応指導・定着支援	51	4.3%
トライアル雇用	30	2.6%
面接同行	23	2.0%
ナビゲーションブックの作成支援	2	0.2%
チャレンジ雇用	2	0.2%

イ 訓練等

労働・福祉・医療による訓練等のうち、視覚障害のある求職者に対して最も高頻度で実施されたのは、就労継続支援 A 型事業所の利用（調査客体 1,174 人中 5.5%に実施）だった（図表 3- 43）。

図表 3- 43 訓練等

	該当者数	1,174 人に占める割合
公共職業訓練	42	3.6%
委託訓練	20	1.7%
職場適応訓練	4	0.3%
職場適応訓練(短期)	1	0.1%
職業準備支援(地域障害者職業センターが実施する職業準備支援)	4	0.3%
職場実習(教育機関、障害者福祉サービス事業所、障害者就業・生活支援センター等が設定する実際の企業内における短期間の就労体験による支援)	25	2.1%
就労移行支援(障害者総合支援法に定める障害福祉サービス)	31	2.6%
就労継続支援 A 型(障害者総合支援法に定める障害福祉サービス)	65	5.5%
就労継続支援 B 型(障害者総合支援法に定める障害福祉サービス)	11	0.9%
地域活動支援(障害者総合支援法に定める障害福祉サービス)	14	1.2%
医療機関のリハ・デイケア(医療機関の実施するリハビリテーションやデイケア等)	2	0.2%

ウ ジョブコーチ支援

1,174 人の視覚障害のある求職登録者に対して実施されたジョブコーチ支援のサービスは、地域障害者職業センターによる配置型ジョブコーチ支援が 3 件と支援機関による訪問型職場適応援助者が 3 件で、対象実人数は 5 人（1 件は重複）だった（図表 3- 44）。

図表 3- 44 ジョブコーチ支援

	該当者数	1,174 人に占める割合
配置型ジョブコーチ支援	3	0.3%
訪問型職場適応援助者の配置	3	0.3%
企業在籍型職場適応援助者の配置	0	0%

(7) 関係機関の連携・協力

ア 医療機関

調査客体 1,174 人に対する一般眼科の主治医の関わりが数件みられた（図表 3- 45）。眼疾患が進行し障害に至る過程で、ルーペや遮光眼鏡等補助具の処方や障害福祉機関への紹介を行う眼科医の役割は重要と思われるが、就職に際しての関わりは、他分野の関係機関と比べて少ないものようだった。

図表 3- 45 医療機関の連携(単位:人)

	一般眼科医 主治医(注 1)	ロービジョン専門医 主治医	ロービジョン専門医 主治医でない	リハビリテー ション病院	産業保健(注 2)
支援連携なし又は不明	950	957	958	958	957
医療機関と本人	8	1	0	0	0
医療機関と本人・ハローワーク	0	0	0	0	0
医療機関と本人・事業主	0	0	0	0	0
医療機関と事業主・ハローワーク	0	0	0	0	0
医療機関と本人・事業主・ハローワーク	0	0	0	0	0
その他の支援連携の形態	1	1	1	1	2
無回答	215	215	215	215	215
計	1,174	1,174	1,174	1,174	1,174

(注 1) ロービジョン外来、ロービジョンクリニックに該当しないもの(該当するかがわからないものを含む)

(注 2) 産業医、産業保健師、産業カウンセラー等、企業の産業保健スタッフ

イ 学校

学校教育法第1条に規定されている教育機関のうち、調査客体1,174人の就職には盲学校（視覚特別支援学校）が比較的多く関わっていた（図表3-46）³⁴。盲学校は、発達期からの視覚障害児、成人に至ってからの中途視覚障害者が、日常生活動作の訓練、単独で外出するための歩行訓練、点字の訓練、三療、事務的職業及びそれ以外の多様な職域を含む職業訓練等、必要な訓練を体系的に身につけることができる機関である。

図表 3- 46 学校の連携(単位:人)

	盲学校(視覚特別支援学校)	一般高校、高専、専修・専門、短大、大学、大学院
支援連携なし又は不明	907	954
学校と本人	26	4
学校と本人・ハローワーク	25	0
学校と本人・事業主	0	0
学校と事業主・ハローワーク	0	0
学校と本人・事業主・ハローワーク	4	0
その他の支援連携の形態	6	1
無回答	206	215
計	1,174	1,174

※後述する盲学校とハローワークとの連携による支援のうちハローワーク学卒担当部門の所掌部分については上の表には現れない。

ウ 障害福祉機関

調査客体1,174人の就職に幅広い福祉機関が関わっていた（図表3-47）。視覚障害者、とりわけ中途視覚障害者の雇用継続、再就職に際して、その基礎となる、家庭内での日常生活動作、屋外での白杖単独歩行、買い物、公共交通機関の利用等の生活訓練や、PCやアプリケーションソフトウェアの操作訓練を行う就労移行支援、就労継続支援A型・B型の障害福祉サービス事業所、福祉制度の活用等の情報提供を受けることのできる関係機関の役割は、盲学校の専攻科と同様に重要である。

図表 3- 47 障害福祉機関(単位:人)

	国立障害者リハビリテーションセンター(注1)	自立訓練(機能訓練)(注1以外)	就労移行支援事業所(注1以外)	就労継続支援A型事業所	就労継続支援B型事業所	盲人ホーム	視覚障害者情報提供施設(注2)	難病相談支援センター	福祉事務所等地方自治体
支援連携なし又は不明	946	953	938	929	944	956	956	955	940
福祉機関と本人	4	5	8	16	12	2	3	3	10
福祉機関と本人・ハローワーク	10	1	11	14	4	0	0	1	9
福祉機関と本人・事業主	0	0	0	4	0	0	0	0	0
福祉機関と事業主・ハローワーク	0	0	1	0	0	0	0	0	0
福祉機関と本人・事業主・ハローワーク	0	0	1	2	0	0	0	0	3
その他の支援連携の形態	0	0	1	1	0	1	0	0	1
無回答	214	215	214	208	214	215	215	215	211
計	1,174	1,174	1,174	1,174	1,174	1,174	1,174	1,174	1,174

(注1) 国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局。自立訓練及び就労移行支援事業を行う国の機関であって、函館視力障害センター、神戸視力障害センター、福岡視力障害センターを含む。

(注2) 点字図書館等。

³⁴ 視覚障害者の就職・再就職における盲学校の重要性は、後述するインタビュー調査においてもハローワークから説明があったところ。

エ 職業リハビリテーション機関

職業リハビリテーション機関が最も得意とする支援分野は、障害者雇用における企業の雇用管理への助言・援助（事業主支援）と、障害者と企業とのコミュニケーションを促進して、企業には障害特性と雇用管理のポイントの理解を促し、障害者には企業組織のルールや能力開発の道筋等の理解を促して、目的意識と計画性をもって雇用・就業を図ることにある。

ハローワークには、障害者の雇用を円滑に進めるため、法に基づき、職業リハビリテーション機関の有効な活用を図る等、必要な職業訓練、職業指導、職業評価等の職業リハビリテーションの措置をあっせんする役割がある。このため、ハローワークの求職登録者である調査客体 1,174 人の就職に際しても、図表中の「職業リハビリテーション機関と本人・ハローワーク」の三者の連携・協力を中心に、職業リハビリテーションが必要な視覚障害者に対しては、その活用が図られていた（図表 3-48）。

図表 3-48 職業リハビリテーション機関(単位:人)

	高年齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部(注1)	中央障害者雇用情報センター (注2)	地域障害者職業センター	障害者就業・生活支援センター	地域独自の障害者支援機関 (注3)	障害者職業能力開発校	障害者の態様に応じた多様な 委託訓練、障害者職業訓練コ ーディネーター
支援連携なし又は不明	959	958	937	915	941	951	952
職業リハビリテーション機関と本人	0	0	3	13	7	0	3
職業リハビリテーション機関と本人・ハローワーク	0	0	18	31	12	8	3
職業リハビリテーション機関と本人・事業主	0	1	0	1	1	0	0
職業リハビリテーション機関と事業主・ハローワーク	0	0	0	0	0	1	0
職業リハビリテーション機関と本人・事業主・ハローワーク	0	0	3	7	0	0	0
その他の支援連携の形態	0	0	1	1	0	0	1
無回答	215	215	212	206	213	214	215
計	1,174	1,174	1,174	1,174	1,174	1,174	1,174

(注1) 企業・事業主の障害者雇用を支援する機関。同支部所管の地域障害者職業センターは表中に別記。

(注2) 企業・事業主の障害者雇用を支援する機関。

(注3) 都道府県・市区町村の機関。「就労支援センター」など地域独自の様々な名称がある。

以上のような、視覚障害のあるハローワークの求職登録者の、ハローワーク以外の関係機関に関する利用状況は、先行調査研究においても同様の傾向がみられた。すなわち、ハローワークにおける 19～68 歳の求職視覚障害者 173 人に対して障害者職業総合センターが実施した約 10 年前（平成 20 年）のインタビュー調査で³⁵、「あなたが就職しようとするときに、相談する人（複数回答）」及び「(そのうち) 一番相談する人（択一回答）」を問う設問に対し、複数回答で最も多かったのは「就労支援関係者（80.9%）」及び「家族、友人、知人（79.2%）」、択一回答で最も多かったのも「家族、友人、知人（48.0%）」及び「就労支援関係者（38.2%）」で、特に複数回答では「学校や施設（26.6%）」、「医療関係者（23.7%）」「福祉関係者（19.7%）」を大きく上回っていた。

なお、就職、仕事、職場に関する相談を、支援機関よりも、主に家族、友人、知人等の身近な人たちに対して行うという傾向は、他の調査結果においても同様にみられている³⁶。

³⁵ 障害者職業総合センター調査研究報告書No.91,(2009).pp59-60.

³⁶ 厚生労働省「障害者雇用実態調査」、東京都「東京都福祉保健基礎調査（障害者の生活実態）」等。

オ 当事者団体等

調査客体 1,174 人の中にも、当事者団体等の協力を得て就職の準備や職場定着を図る視覚障害者が存在していた（図表 3- 49）。

視覚障害者が当事者団体やボランティア団体等に勇気づけられることで、歩行訓練や就職に向かって前進できるということがある。同じ障害を持つ当事者同士が情報交換や共感の場を求めて集まるだけではなく、法人を含む多様な団体が組織され、日常生活に便利な用具、点字図書、DAISY 図書³⁷、大活字本などの開発・普及・販売、視覚障害について適切な理解を求める啓発活動等、行政だけでは必ずしも行き届かない、視覚障害者の生活基盤を支えるような社会活動が行われている。

図表 3- 49 当事者団体等(単位:人)

	当事者団体、 ボランティア団体	その他関係機関等
支援連携なし又は不明	951	948
当事者団体等と本人	6	8
当事者団体等と本人・ハローワーク	3	2
当事者団体等と本人・事業主	0	0
当事者団体等と事業主・ハローワーク	0	0
当事者団体等と本人・事業主・ハローワーク	0	0
その他の支援連携の形態	1	1
無回答	213	215
計	1,174	1,174

カ 今後の連携に向けて

調査客体 1,174 人の今後の就職、雇用継続等に際して、ハローワークが上述の医療機関、学校、障害福祉機関、職業リハビリテーション機関、当事者団体等の 5 種の関係機関との連携の方向性について、選択肢による回答を求めた（図表 3- 50）。

調査客体 1,174 人の約 8 割に対しては、関係機関との連携について「当面、連携の必要性を感じていない」と回答する一方、「連携の必要性を感じている機関がある」が最も高い値（48 人、1,174 人の 4.1%）を示したのは職業リハビリテーション機関だった。

図表 3- 50 今後の連携(単位:人)

	医療 機関	学 校	障 害 福 祉 機 関	職 業 リ ハ ビ リ テ ー シ ョ ン 機 関	当 事 者 団 体 等	計	%
連携を予定している機関がある	2	13	6	12	5	38	0.6%
連携の必要性を感じている機関がある	3	9	11	48	6	77	1.3%
当面、連携の必要性を感じていない	977	962	960	917	971	4,787	81.6%
その他	1	0	3	4	0	8	0.1%
無回答	191	190	194	193	192	960	16.4%
計	1,174	1,174	1,174	1,174	1,174	5,870	100%

³⁷ デジタル録音図書の国際標準規格。

（８） 支援の困難性

調査客体 1,174 人の今後の就職、雇用継続等の支援に関し、困難と感じる要素を選択肢から 1 つ選ぶ形式の設問で、最も多く選ばれたのは「リソース³⁸を把握する上での困難さ」（3.2%）だった（図表 3- 51）。

また、支援の困難性に係る自由記述欄に、調査客体 1,174 人のうち 118 人の求職登録者（有効求職者及び在職者）の状況についての回答があった（図表 3- 52）。

図表 3- 51 支援の困難性

	該当者数	1,174 人に 占める割合
リソースを把握する上での困難さ	38 人	3.2%
課題等を把握する上での困難さ	28 人	2.4%
配慮事項を把握する上での困難さ	16 人	1.4%
その他、就労支援を行う上での困難さ	102 人	8.7%

図表 3- 52 支援が困難な事例等の内容（視覚障害のある求職登録者）

■障害特性、職業希望の把握 8件	
(例)	
何ができるかが本人もわからない。今まで製造の検査の関係の仕事しかしていない。	
相談を複数重ねているが、今後について就職を目指すのか、自営を始めるのか等本人は決めかねており、具体的な支援方法が定まらない。	
■事業主の理解・取組 7件	
(例)	
拡大鏡を使用してPC入力等の仕事をしていたが、視力の低下により退職。50 代で職業訓練を受講しているが、音声ソフト使用する視覚障害者を事務職として採用する事業所が少ない状況。	
事務的な仕事は可能であるが、実際の就労に際してはパソコンの画面の読み上げソフトなどの導入が必要であり、その点において事業所側の理解がなかなか得られない状況である。	
■視覚障害者としてではなく一般の対応を希望 10 件	
(例)	
在職者。事業主と本人との間で見え方について認識の相違がある。本人は「見えている」と言い、支援の必要性を感じていない。ジョブコーチ支援について情報提供したが、消極的で実施に至らない。	
本人が白杖の利用を拒んでおり、階段や段差等通勤や社内移動等の関係で採用できなかった経緯がある。だが依然として白杖の利用を拒否している。	
■通勤距離・通勤方法 29件	
(例)	
移動の困難さから自宅近くの就業場所を希望されているが、公共交通機関の沿線には該当求人がない。本人希望の求人が出ていない事業所へ問い合わせるも応募には至らない。	
居住地から通勤できる範囲内に本人の希望する条件の求人がなく、また、確保することが困難な状況にある。	
ホテルのシーツ交換のみの仕事を希望されるが、清掃とセットになっていることがほとんどのため、求人条件緩和に至っていない。	
通勤手段。	
本人の通勤できる範囲がはっきりわからない。通勤できる範囲でのあん摩マッサージの仕事がない。	
車での通勤ができず、公共交通機関を利用できることは限られており、案内できる事業所が少ない。	
■眼疾患の進行等への対応 13件	
(例)	
年々症状が進行、将来に向けた就職意欲の低下が著しく、モチベーションも上がらない状態。	
1 年間で手帳等級が5級から2級へ変更、急速に見えなくなっている。家族は高齢で支援を仰げず、活かせる技術等なく、自宅近くで、慣れている飲食業、洗い場等の軽作業を希望しているが、条件に合う求人がみつからない。	
医師からの勧告により勤務時間が削減、20 時間未満の就労を行うこととなりハローワークに求職申込み、就職活動中。本人希望職種への転職を検討しているが、徐々に視力が低下していることから職種についてはさらに検討する必要性があると思われる。	

³⁸ この調査でリソースとは、就職、雇用継続等に際して対象者の強みとなる職業上のスキル、支援者、生活環境等を意味している。ハローワークのキャリアカウンセリングでは、求職者のリソースの再認識を促す手法が用いられることがある。

■障害や疾患等の重複、高齢 15 件

(例)
視覚障害のほかに聴覚障害(障害者手帳なし)があり、右耳は聞こえず、左耳は大きい声でないと聞き取れない。そのため、コミュニケーション手段に不安を持つ事業所が多くみられる。
そううつもあるため、体調面が不安定である。
視覚障害のみならず、発達障害もあることから事業所に受け入れられにくい。
重複障害もあり、作業スピードが遅い。
糖尿病による網膜症、じん臓機能障害(透析を週3日)があり、通勤通院の移動手段が限られ家族の同行に頼っている。通勤、通院支援は利用が限定されている。
がんの手術を受け、抗がん剤とホルモン剤による治療を継続中。体調面と精神面で就労移行に向けた環境を整える必要があるが、まだ具体的な職業相談に進むことができない。希望条件のわずかなミスマッチでも、本人にとっては大きな障壁に感じられてしまうようだ。
離職後、18 年が経過。頸椎ヘルニアを併発。強みになるスキルや経験が無い(わからない)。今後何らかの関係機関の協力が必要。
難病、周りから見えるところに痣があり、就職活動で自信喪失しており、支援に工夫を要す。
高齢の他、視力障害の他腎機能障害も追加されたため受け入れ企業とのマッチングが非常に難しい。

■職業経験の蓄積の不足 3 件

(例)
若年者で経験・知識が少なく、求人を選択方法も十分でないため就労移行支援事業所を利用。若年者向けの就労支援も検討。
訓練にてパソコンを学び事務職で複数社応募しているが、応募職種での経験がないため採用には至っていない。

■外国人労働者 2 件

(例)
就労経験がなく、外国籍、住居確保など複数の課題を抱える求職者。能力の高さを認められることはあっても、障害や意思疎通の点に配慮しながら人材を活用できるか不安視される等の問題で、なかなか採用に結びつかない状況が続いた。
外国籍、永住許可があり就労制限はないが、日本語レベルが不十分で意思の疎通が難しかった。ハローワークの外国人専門官と連携し、当該母国語の話せる社員がいる事業所を中心に探し、応募、採用された。

■出産・育児や家族の介護等との両立 5 件

(例)
家族の介護のため前職を退職。今後の再就職に際して、両立の支援が不可欠。
母子家庭の母であり、生計を維持していく中での就労については、厳しい状況にある。
妊娠・出産と就職を両立させたいと考えている。在宅勤務も検討し、今後の支援で考慮の必要あり。

■雇用保険受給者 3 件

(例)
雇用保険を受給しながら(主治医の勧めで)就労継続支援B型事業所で作業している。一般就労希望であれば障害者職業センター等との連携も検討したいが、今のところそのニーズは少なそう。
雇用保険の受給者、要介護状態の家族がいるため本格的な求職活動は控え、消極的な相談が続いている。障害状況の聴き取りに協力が得られておらず、適切な支援方法が不明のまま。

■生活基盤、生活習慣の確立、自立訓練 7 件

(例)
生活保護の受給者。居所が定まらず、希望の勤務条件が固まらず、支援の方向性を立てづらい状況。
手帳5級、体調管理や体力の維持に課題あり、就労継続支援A型事業所も見学まで進まない状況。生活保護を受け、体調を整えることが優先される。
ガイドヘルパーを利用しての来窓。日常生活の訓練と並行して職業技能を新たに構築する必要があり、長期的な展望が必要。

■転職を繰り返していること 3 件

(例)
離転職が多い。職場定着指導(定期的な事業所訪問や、電話等での近況確認)が課題。
前職を骨折により退職。その後自宅でも暗がり転倒入院しており、就業時においても安全な作業確保の確保が課題となる。

■求職活動の意欲 6 件

(例)
雇用保険の受給が中心で、就職意欲に乏しく、提案に対しても消極的であり、回答もないため、把握することが困難。
急速に症状が悪化、本人が就業に対して不安に思っており、早期の就職が難しい状態。

■人間関係の構築 7 件

(例)
本人が希望する配慮内容と事業所側との間に齟齬があり、関係性も悪化している。支援機関にも関わってもらっているが、視覚障害以外の問題解決に苦慮している。
感情の起伏が激しく、情緒が安定していない場面がみられる。

3 視覚障害者の就労支援の課題

日頃、視覚障害者の職業紹介、職業相談に従事するハローワーク 134 所の回答者 134 人に、今後の視覚障害者の就労支援を推進する上で解決すべき課題、有効と思われる支援ツール、関係機関の連携、制度・サービスなどに関する自由意見を求め、これに 32 所から回答があった（図表 3-53）。

図表 3-53 今後の視覚障害者の就労支援に向けた意見

■通勤 6 件

- ◆通勤手段が確保できず、紹介できないケースが多い。福祉サービスで、通勤にも送迎が利用できるような制度になることが望まれる。
- ◆通勤困難な場合が多いことから、地方においても在宅勤務が可能な事業所が増えると就業機会も広がると思われる。在宅勤務でなくても、事業所や公的支援で通勤の支援（タクシー料金の補助や送迎等）があれば、多くの職種等での就業機会が広がると思われる。
- ◆自宅から就業場所まで、通勤困難により応募を見合わせるケースがあり、送迎サービス制度の充実を希望。

■あん摩マッサージ指圧師の求人 3 件

- ◆マッサージの障害者求人が少ない。求人があっても訪問マッサージだとドライバーが付くため、賃金が低くなると言って応募希望しない求職者もいる。視覚障害者が応募できる求人が少ない。
- ◆視覚障害者の希望職種として、専門職であるあん摩、はり、きゅうがダントツではある。しかし、応募出来る求人としての件数が少ない。

■職域の拡大 11 件

- ◆あん摩マッサージ指圧師の資格がない高齢者の就労支援が課題。在宅ワークも含め、マッサージ以外の職域の開発と職業訓練の充実が必要。
- ◆解決すべき課題：事務職を志望する視覚障害者全般に言えることだが、事務職として何ができるか、また事務職とはどのような仕事の理解が不足している場合があり、残念ながら障害者の支援機関もそのような事を重視していないように思われる。データ入力などPC作業まではイメージがついているが、事務職はそれだけでは務まらない。書類整理、ファイリング等の雑務に、それぞれの障害レベルに応じてどこまで対応が可能か、必要な具体的配慮等、障害者自身が理解し伝える練習が必要と思われる。企業が求めていることを、支援機関や求職者にハローワークからガイダンスなどで情報伝達することも有効ではないか。
- ◆進行性の障害を有する場合の職業選択支援や関係機関との連携による職域開発
- ◆在宅でできるような仕事があればと思うが、実際どのような職種なら可能なか難しい。

■中途視覚障害の中高齢者 5 件

- ◆中途失明者の場合、まずは移動手段の確立、職域の開発が必須と感じる。自力での移動が困難な場合、家族の協力、公共交通機関の利用等、本人の移動手段の確立が難しい。仕事の面では、今まで見えていたものが見えなくなり、どのような仕事ができるのかわからない。訓練などを経て技術を身につけようとする、技能の習得には年単位で時間がかかり、無収入での訓練は難しいと感じる。
- ◆中途障害者の場合、三療の資格取得は訓練期間が3年と長く、家庭状況等を考え断念する方もいる。

■障害の把握 2 件

- ◆視覚障害者の就職に当たっては、職域が限定されるうえに企業の受入れの判断基準が非常に難しい。ハローワークのチーム支援を実施しようにも、本人の職業能力の把握が非常に難しい。企業も受入れリスクを考えて職場実習にすら至らず、新規の受入れが皆無と言っても良いのが現状である。ほとんどの視覚障害者は、一般的な支援機関では対応してもらえず、単独で就職活動している。ハローワークも相談ケースが少なく、運良く採用になった程度の取組しかできておらず、相談の幅が広がらない。関係機関との連携についても、同様の現状と考えられる。

■有効と思われるツールの例 7 件

- ◆それぞれの視覚障害者がどの程度の視野があるのか、通勤手段、障害の程度、合併症、主治医の意見など、スムーズに聞き取り出来るチェックシートなどがあれば便利である。
- ◆視覚障害者の「見え方」の把握・整理と、わかりやすく伝えるための、ツールがあるといい。
- ◆視覚障害者が利用可能な福祉サービスを、一覧表にして提供してほしい。
- ◆点字による関係支援機関一覧等があれば連携が生まれると思われる。

■関係機関の連携 5 件

- ◆関係機関の連携の在り方としては、支援する方の情報共有を、関係機関との間で如何にスムーズに行うことが出来るかにかかっているのではない。その為には日頃から関係機関の担当者が顔の見える関係構築を醸成することが肝要ではないか。
- ◆視覚障害者といっても、全く見えない方、僅かな光を感じる方、眼鏡をかければ、拡大鏡を使えば日常生活は何不自由なく生活できる方と、支援する側はその方の個別の状況に応じ、そっと寄り添い、しっかり支えていくことが重要であると日々の支援の中で感じています。関係機関等の支援を必要とされる方については、行政が主体的に誘導することも重要ではないか。その誘導についても、単に誘導先を案内することに止まらず、必要に応じて行政の担当者が同行訪問する等、確実に支援機関へ誘導することが何より重要だと思う。
- ◆視覚障害者そのものについての知識、視覚障害者の支援制度への理解が必要不可欠であるが、学習会等を労働局、障害者職業センター、盲学校などが開催していただければと思います。

■専門機関の必要性 5 件

- ◆当圏域にも〇〇のような（視覚障害者を専門とする）支援機関があるとよい
- ◆求人票の拡大機能が付いたPC等、窓口で利用できる機器があるとよい。
- ◆機能訓練（生活訓練）が県内にできるようになるとよい。（遠方の専門機関を利用すると二重生活の負担が大きい）
- ◆地域に視覚障害者を専門に支援している機関がなく、支援ツールも準備されていない。また、相談に来所した視覚障害者が求人票等を見るのに役立つ機器等がなく、建物も点字ブロックが玄関周辺の一部しか設置されていない。

■その他 4件

- ◆年齢が上がるにつれ、職種や通勤面で求人が限られてくる。視覚障害と言っても、先天性の方、中途の方、進行性のある方等、ひとくくりで考えることは難しい。
- ◆転職を繰り返している視覚障害者がいる。次の新たな就職先が見つかりにくい現状あり。
- ◆視覚障害者がお仕事を一旦退職されて、再就職を希望された場合、容易ではありません。退職せず、継続就業出来るように、定着支援が必要である。

4 インタビュー調査とその結果

メール調査を補完するため、特筆すべきハローワーク（図表 3-54、図表 3-55）に対して、電話によるインタビュー調査を実施した（図表 3-56）。

結果を要約すると、視覚障害者の職業紹介件数と就職件数が多いハローワークでは、そこに視覚特別支援学校（盲学校）が大きく貢献している可能性が示唆された。企業に採用後に中途視覚障害者になった者と、高等部3年生の多くが視覚特別支援学校（盲学校）の専攻科へ進学しており、国家試験に臨んでいた。その後、学校の求人開拓とハローワークの協力によって職場実習の協力企業が確保され、採用後も学校による綿密な事業主支援が行われていた。三大都市圏では、三療関係（あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師）の求人は常にあるが、学校が生徒のために探し開発している職域は三療関係に限ったものではなく、生徒の得意分野等にも配慮して、清掃、倉庫作業、製造工等にも積極的にアプローチし、これにハローワークも一般求人の活用を図る等して積極的に協力していた。この他、職業訓練や障害福祉サービス等、学校以外の関係機関も視覚障害者の就職の支援にマンツーマンで関わっているが、対象となる視覚障害者の人数は学校に比べると必ずしも多くはなかった。

図表 3-54 視覚障害者の就職件数

ハローワーク管内の 事業所数、従業者数、人口（注）	視覚障害者の就職件数	
	年間 20 件以上	年間 20 件未満
管内事業所数 6 万社以上 または管内従業者数 90 万人以上 または管内人口 100 万人以上		■ハローワーク A 群■ 管内事業所数等が多い 視覚障害者の就職件数が少ない
管内事業所数 4 万社以下 または管内従業者数 50 万人以下 または管内人口 70 万人以下	■ハローワーク B 群■ 管内事業所数等が少ない 視覚障害者の就職件数が多い	

（注）各ハローワーク管内の事業所数、従業者数は総務省「平成 26 年経済センサス基礎調査」、人口は総務省「平成 27 年国勢調査」による。

図表 3-55 インタビューの対象ハローワーク

		三大都市圏 ³⁹	地方都市圏
A 群	事業所数等が多い 視覚障害者の就職件数が少ない	A-(1)、A-(2)	a-(1)
B 群	事業所数等が少ない 視覚障害者の就職件数が多い	B-(1)、B-(2)、B-(3)、 B-(4)、B-(5)	b-(1)、b-(2)

³⁹ 首都圏、中京圏、関西圏

図表 3-56 インタビュー結果

ハローワーク	視覚障害のある求職者の 相談状況	採用後に視覚障害になった者の 相談状況
A-(1)	中途視覚障害者の生活訓練を実施している管内の関係機関から、数名の訓練生が求職申込みに来所するが、職業紹介や採用に結びついていない。	在職者の来所はない。
A-(2)	中途視覚障害者の職業訓練を実施している管内の関係機関から、毎年 1～2 人の訓練生が求職申込みに来所する。当該関係機関のスタッフが企業に出向き、採用後の定着まで支援を行っている。	雇用指導官が企業から相談を受け、スクリーンリーダー等に詳しい関係機関へ紹介した。
B-(1)	地域の視覚特別支援学校(盲学校)専攻科が、毎年多数の生徒の生活訓練、職業訓練、求人開拓等を熱心に行い、ハローワークが職業紹介をしている。	在職者の来所はない。
B-(2)	視覚障害のある求職登録者の 1/3 は盲学校の 20～50 代の専攻科生徒、あとの 2/3 は転職希望の視覚障害者である。視覚特別支援学校(盲学校)への出張相談で専攻科生徒の状況を把握し、三療に限らず、清掃、倉庫作業、製造工等の中にも、生徒に紹介できそうな求人を一般・障害者専用に限らず情報提供し、学校で検討してもらっている。企業向けの学卒説明会でヘルスキーパーの採用を積極的に勧めている。実習先を学校と協力して確保している。盲学校も積極的に求人開拓を行い、ハローワークへ求人申込みを促してくれている。	在職者の来所はない。中途視覚障害者はおそらく、退職後に市町村の福祉窓口へ相談し、盲学校専攻科へ入学して生活訓練を受けているのではないか。
B-(3)	視覚特別支援学校(盲学校)の高等部 3 年生、専攻科生徒、卒業生の就職・転職について、盲学校と密接な連携がある。	在職者が来所し、このまま仕事を続けるか、仕事をやめて生活訓練・職業訓練を受けて転職するか、迷っているとの相談を受けることがある。
B-(4)	中途視覚障害者の職業訓練を実施している管内の関係機関から、数名の訓練生が求職申込みに来所する。	関係機関から勧められて在職者が来所し、退職・再就職を見据え、まだ見えるうちに訓練を受けておきたいとの相談を受けることがある。このような相談は少なくない。
B-(5)	最近 2 年ほどは視覚特別支援学校(盲学校)専攻科がハローワークを熱心に利用し、学卒ではなく一般のハローワーク障害者求人を紹介している。3 年生は専攻科へ進学するケースが多く、あまり来所しない。	在職者の来所はない。一般に、中途視覚障害者は、退職し市役所での相談を経て視覚特別支援学校(盲学校)専攻科へ進んでいるように思う。
a-(1)	求職申込みは精神障害者と発達障害者がほとんどで、視覚障害者はめったに無い。	在職者の来所はない。
b-(1)	視覚障害のある求職者の 20%は盲学校専攻科生徒、80%は三療施術所、医療機関、介護保険事業所の定年退職者(再就職者)と、より有利な求人を求めている転職希望者など。	在職者の来所はなく、辞めた後に再就職を希望して来所するケースが多いと思われる。雇用指導官のところへも企業からの相談は来ていない。
b-(2)	視覚特別支援学校(盲学校)専攻科の学卒と、専攻科卒業生の転職・再就職に係る相談を、学校から受ける。三療の求人は少ないが常にある。	在職者の来所はない。

第4節 考察

1 ハローワークでの職業相談等の状況

ハローワークの職業紹介によって、1年間に1件以上の採用決定通知を受けた視覚障害者は、求職登録者（在職者を含む）のうち37.9%で、1件以上の採用決定通知を受けた者1人あたりの平均は年間1.15件、最大値は年間4件だった。また、在職中に求人の検討等の実質的な職業相談を行った視覚障害者は、求職登録者のうち27.3%で、その年間平均相談回数は3.86回だった。

ハローワークにおける視覚障害のある求職登録者の男女比はおおよそ13:7で、調査時点（平成30年1月）における年齢は、男性は40～60代、女性は40～50代が比較的多く、視覚障害者となった（または身体障害者手帳を取得した）時の年齢は、男性は30～50代、女性は30～40代が比較的多かった。

また、求職登録者のうち、視覚障害になる前に、50.8%の人が何らかの職歴を持っており、視覚障害者になる前には29.7%の人が、視覚障害者になった後には49.1%の人が、それぞれ2社以上の就職（または自営開業）を経験していた。

さらに、視覚障害のある有効求職者が希望する職業のうち、最も多かったのはあんま・鍼・灸・マッサージ（23.4%）、次いで事務的職業（15.8%）、運搬・清掃・包装等の職業（10.7%）だった。

視覚障害者になる前の職業で多かったのは事務的職業（10.3%）、次いで生産工程の職業（8.1%）、サービスの職業（6.6%）であったのに対し、視覚障害者になった後の職業で最も多かったのはあんま・鍼・灸・マッサージ（29.0%）、次いで事務的職業（16.1%）、運搬・清掃・包装等の職業（11.8%）だった。

2 関係機関の連携協力

視覚障害者の雇用に向けて比較的多くのケースに関わっている関係機関は盲学校で、この他、障害福祉サービスの就労継続支援A型事業所、障害者就業・生活支援センター、公共職業訓練校及び委託訓練等が関わっていた。今後に向け、ハローワークは、視覚障害者の雇用や雇用継続を支援する専門機関がさらに増えた方が良いと考えていた。また、眼疾患の進行や高齢化する求職者の対応に、継続的な支援が求められていた。

しかし、医療機関、学校、障害福祉機関、職業リハビリテーション機関、当事者団体等のそれぞれの支援連携状況に対するハローワークの回答で最も多かったのは、いずれも「支援連携なし又は不明」であり、次いで「無回答」であった。これらとの今後の連携についても、いずれも「当面、連携の必要性を感じていない」であり、次いで「無回答」が多かった。自由記述からは視覚障害者自身が関係機関の活用には消極的なケースもあることがうかがえるが、より充実した継続的支援のためにも、関係機関との一層の連携が望まれる。なお、視覚障害者の就職、雇用の支援に強い専門機関が少ない等の指摘は重要と思われた。

3 盲学校とハローワークの連携協力による、学卒者及び中途視覚障害者の就職支援

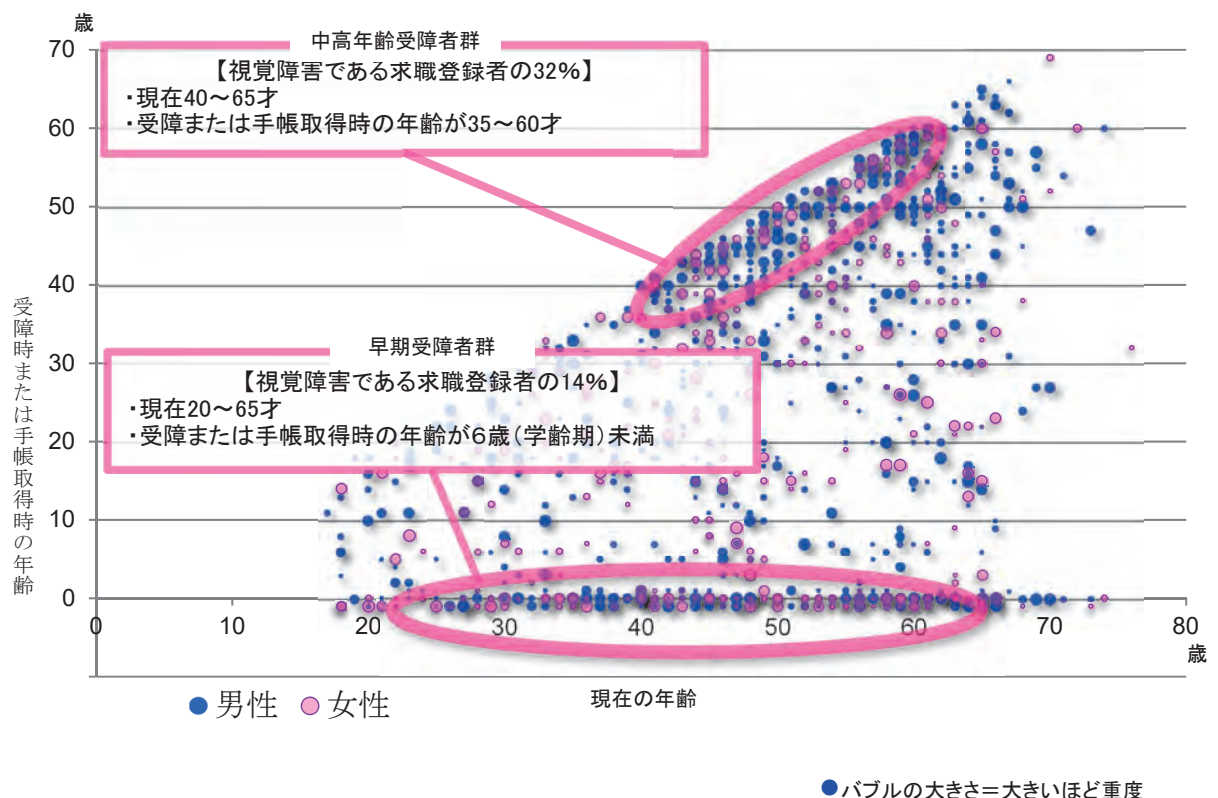
地方のハローワークでも、大都市に匹敵する件数の視覚障害者の職業紹介件数と就職件数を上げている場合があり、そこに視覚特別支援学校（盲学校）が大きく貢献している可能性が、ハローワークのインタビューから示唆された。

すなわち、企業に採用後に中途視覚障害者になった者と、高等部3年生の多くが視覚特別支援学校（盲学校）の専攻科へ進学しており、国家試験に臨んでいた。その後、学校の求人開拓とハローワークの協力によって職場実習の協力企業が確保され、採用後も学校による綿密な事業主支援が行われていた。三療関係（あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師）の求人は常にあるが、学校が生徒のために探し開発している職

域は三療関係に限ったものではなく、生徒の得意分野等にも配慮して、清掃、倉庫作業、製造工等にも積極的にアプローチし、ハローワークも一般求人の活用を図る等して積極的に協力していた。この他、職業訓練や障害福祉サービス等、学校以外の関係機関も視覚障害者の就職の支援にマンツーマンで関わっているが、対象者となる視覚障害者の人数は、学校に比べると必ずしも多くはなかった。

4 2つの年齢群と新たな施策のターゲット

視覚障害者の障害特性と職業的課題は多様で、代表的な事例の研究から全体の事例へ広めていくようなアプローチのきっかけがつかみにくい。だが、本調査の年齢データから、調査客体 1,174 人それぞれの、「性別と調査時点の年齢」と「視覚障害者となった時の年齢」とを対比すると、ある程度まとまった2つの群が浮かび上がる。その2群とは、調査客体 1,174 人の32%を占める中高年齢受障者群（視覚障害の受障または手帳取得時の年齢が35～60才、すなわち中高年齢者であって、現在の年齢が40～65才の視覚障害者）と、調査客体 1,174 人の14%を占める早期受障者群（視覚障害の受障または手帳取得時の年齢が6歳（学齢期）未満であって、現在の年齢が20～65才の視覚障害者）との2群である（図表3-57）。



図表3-57 視覚障害者となった年齢と現在の年齢との対比図

図の2群のうち、早期受障者群と中高年齢受障者群の一部は盲学校専攻科へ進学し、卒業時の就職、就職後の定着、再就職に対して、ハローワークの協力を得た盲学校の支援が継続して行われていた。また中高年齢受障者群の別の一部は、眼科主治医や身体障害者手帳の申請時に市区役所または町村役場から勧められた自立訓練（国立視力障害センター、ライトハウス等）を経て、ハローワークの職業紹介に至っていた。

これらの2群から得られる支援のノウハウを視覚障害者全体に広めていくアプローチが有効と思われるが、当面、新たな支援を必要としているのは、中高年齢受障者群のうち、現状では盲学校による支援の対象外にあり、本章第3節の2の「(8) 支援の困難性」の図表3-52「支援が困難な事例等の内容（視覚障害のある求職登録者）」に示されたような課題を有する求職者である。視覚障害者の雇用全体をさらに進めるため、この群の視覚障害者に対する何らかの対策の検討が必要と思われる。

第4章

職業及び視覚障害との向き合い方 (視覚障害者調査)

第4章 職業及び視覚障害との向き合い方（視覚障害者調査）

第1節 はじめに

本章では、民間企業や地方自治体における視覚障害者の就労事例を紹介する。視覚障害者が就職し、長期雇用を実現していく過程や、在職中に視覚障害を負った人が休職や研修を経て復職していく過程は、統計データなどのマクロ的要素に注目するだけでは十分に把握することはできない。一人一人の体験には、職場や生活面でのストレスや悩み、決断や工夫が含まれる。そうしたミクロ的要素に注目することは、視覚障害者の就労環境の改善に資する要因を検討する上で、有益と考えられる。

1 事例選択について

本節では、民間企業の職員や公務員として現在働いている、あるいは過去に長期間働いていた視覚障害者4名にインタビューを実施した状況を報告する。

取り上げる事例の選択に当たっては、以下の要素にばらつきを持たせるよう留意した。第1に、就職前から視覚障害を有していた人と、在職中に視覚障害者になった人を含むようにした。第2に、民間と公務員を含むものとし、民間企業の業種についても多様性を持たせるよう留意した。第3に、年齢についても多様性の確保に心がけ、20代から70代という幅広い世代の方からお話を伺うことができた。

このように多様な事例を取り上げることで、一面において、当事者を取り巻く要素が異なっても共通して立ち現れる、視覚障害者の就労の課題や対策を示すことが可能になるだろう。他方、それぞれの状況の違いが、本人や周囲が直面する困難を異なったものにし、その中で多様な適応のあり方や工夫がみられるかもしれない。このような「共通点」と「相違点」を浮き彫りにすることは、今回のインタビュー調査の大きな目標である。

なお、それぞれの事例の特徴については、下の表のようにまとめることができる。各事例には1から4までの番号を付け、本文中では「事例1」、「事例2」という形で記すこととする。

事例	対象者の仮名	視覚障害を負った時期	所属機関	世代(現在)	現在の視力
1	A	在職中	金融機関	70代	全盲
2	B	就職前	医薬品メーカー	30代	全盲
3	C	在職中	電気機器メーカー	50代	強度弱視
4	D	就職前	地方公共団体	20代	強度弱視

表に示したように、全てのインタビュー対象者の現在の視力は、全盲かそれに近い状態であった。全員が業務では音声パソコンを利用し、歩行時には白杖を用いている。そのため、弱視（ロービジョン）の中でも、業務や生活において視力を主に活用している方々の事例についての検討を深めることはできなかった。またジェンダーバランスについては、対象者全てが男性であり偏りを生じてしまった。その点については、本調査の限界と言わざるを得ない。

2 質問内容について

今回のインタビュー調査では、下記の(1)～(4)の大項目と、それぞれ数個の小問を設定し、これらの点に特に注目して聞き取りを行った。ただし、掲げられている全ての項目を等しく質問することを目標とするのではなく、対象者の状況に応じて、質問項目の追加や省略を行っている。

(1) 視覚障害の状況とそれへの向き合い方

- ・眼疾とその発病時期、現在の見え方、失明時期等。
- ・目が徐々に見えなくなる（または見えない）という事実をどのように受け止めたか。
- ・見えないことを前提に生きていこうと思えるようになったプロセスはどのようなものだったか。

(2) 研修内容

- ・生活訓練や職業訓練の具体的な内容。
- ・研修で身に着けたことの中で、その後の職業生活に役立ったこと。

(3) 職場での状況と心境の変化

- ・職場での具体的業務内容。
- ・使用している機器やソフトウェア。
- ・仕事を続ける中で直面した課題や問題。
- ・（課題や問題に対処するために）行っている工夫や努力していること。
- ・（視覚障害者というマイノリティとして）同僚や上司に対して気を使っていることや、あえて気を使わないようにしていること。
- ・仕事の上での今後の目標や将来展望。

(4) 周囲の人からの影響や関わり合い

- ・上司や先輩、研修指導員等から受けた指導、教えられた工夫やアイデア。
- ・他の視覚障害者たちとの交流から力を得た体験。
- ・視覚障害を持ちながら働く他の人たちに伝えたいアドバイス。

3 インタビューの実施方法とデータの取り扱いについて

インタビューは対象者の職場や、その付近の喫茶店等で実施した。質問は口頭で伝え、その場で口頭で回答していただいた。なお、回答には十分な考慮時間を確保し、落ち着いて答えられるよう配慮した。本調査の実施時期は、平成 30 年 6 月から 12 月にかけてであった。

インタビューの状況は IC レコーダで録音し、事後に文字起こしを行った。インタビュー結果は、執筆担当者が録音記録と文字起こしデータを基に原稿としてまとめた。原稿はインタビュー対象者に確認を依頼し、その指示に応じて修正を行った。なお、原稿では、個人名や会社名等は伏字とし、視覚障害就労の事例分析に必要な情報のみを記した。

以下は、その事例報告である。本章の最後に、各事例の共通点と相違点を整理しつつ、分析を試みることにする。

第2節 視覚障害者の経験と心理

1 事例1 Aさん（E社）

(1) 視力障害の状況について

Aさんが自身の視覚障害を意識し始めたのは、20代の頃である。1970年からE社（金融業）に入社していたAさんは、関西のある支店に勤務していた。当時の職場の通路に、硬貨がギッシリ詰まった麻袋が置かれていることがあった。視野の一部が見えにくくなっていたAさんはそれに気づかず、躓いて転んでしまうことがあり、「周りの者も、私が痛い思いをしてるのを見たりしていたから、ああ、目がわるいんじゃないか

なあなんて、きっと思っていたのではないか」と振り返る。

1973年、同社の外国事務センターへ異動、その3年後、法人向けの経営サービスセンターへさらに異動し、東京へ転居した。この頃、視力の低下をより切実に感じるようになった。車が多く通る路地を、通勤で歩く際などに見えにくいため、怖さを感じていた。

眼科を受診すると、網膜色素変性症であるとの診断を受けた。進行性の病気であるとの説明を受けたが、「見えづらくはあっても、今、見えている」ため、さほど重く受け止めていなかった。だがその後も、視力低下はさらに進んでいった。後述するように経営サービスセンターでの仕事にやりがいを感じていたAさんは、職場では見づらさをがまんしながら仕事に励んだ。今から思えば、この時期が最も辛かったと言う。

1993年、いよいよ生活や仕事に支障をきたすほどの状態になり、研修扱いによる1年間の休職が認められ、視覚障害者の生活訓練施設で9か月間の訓練を受けることができた。その後も視力は低下し、現在は（ほぼ）全盲である。

(2) 職場で直面した困難

Aさんは、1976年の法人向けの経営サービスセンターへの異動の後、35年あまり同センターに勤務した。Aさんの主な業務は、法人向けのビジネスセミナーの企画・運営であった。時代の流れの中で多くのビジネスマンの関心を集めるであろうテーマを考案し、講師を探し、パンフレットを作成・配布し、当日の司会を担当し、終了後にアンケートの回収・分析を行う等々、運営の全般に及んだ。Aさんは、「意外と私のセミナー、（受講生が）たくさん集まりましてね」と当時を振り返る。会社に貢献できているという実感があったという。

他方、視力の低下は着実に進行し、例えばセミナー当日の受講者用の机の並べ替えや、当時普及し始めたスライド投影の確認など、同僚に手伝ってもらうことが増えていった。当時は「障害者というレッテルがきちんと貼られているわけでもなかった」ということもあり、Aさんが見えていないことを知らない同僚との関係が、ぎくしゃくしてしまうことがあった。

Aさんが力を借りたのは妻だった。仕事を自宅へ持ち帰り、セミナーのパンフレットをワープロで作成してもらったり、新聞記事を読んでもらったりといった仕事を、妻の助けを得ながら続けていた。このようなAさんの働き方を一変させたのが、視覚障害者の生活訓練施設での9か月間の訓練だった。

(3) 訓練内容と業務上の工夫

Aさんは1993年に9か月間、視覚障害者の生活訓練施設で訓練を受けることがE社から認められた。当初、E社から、「君の一生の事を考えると、2年くらい休職してはどうか」と言われ、Aさんはこれを「ずいぶん長いな」と感じたという。しかし生活訓練施設のF指導員（視覚障害生活訓練等指導者（歩行訓練士））が、「9か月か10か月で十分です」とE社に説明してくれたおかげで、1年間の休職で訓練を終えて会社に戻ることができた。また、このときAさんは、「休職というのはショックだな」とも感じていた。F指導員はこのことを「最近では研修扱いにされる企業もある」とE社に説明し、研修扱いが認められたのである。

Aさんが生活訓練施設で受けた訓練の中には、歩行訓練を中心とした生活訓練や、音声ソフトを使っのパソコン操作訓練が含まれていた。これらは復職後の職業生活に欠かせない訓練だが、Aさんは、会社に戻るためには、与えられた訓練に加えて別のことも必要だと考えていた。ビジネスセミナーの企画業務に従事するには、新聞からの情報収集を行う必要があるが、たとえ視力を失っても独力でこれを行う方法をAさんは探していた。F指導員に相談すると、代わりにその方法に関する情報を収集してくれた。当時、法人向けに普及し始めていた有料データベースで新聞記事の検索ができ、しかも視覚障害者用の音声ソフトを使えばAさん自身にもこれらの内容が読めることがわかったのだ。もう、新聞記事を妻に読み上げてもらわなくても

済むのである。

音声ソフトを使っのパソコン操作を生活訓練施設で学んだことは、Aさんが仕事を続けていけるとの自信を持てた大きな要因となった。Aさんによれば、「セミナーの講師との打合わせは、直接会って行くことも勿論するが、セミナーの内容を固めていくときは、基本的にはメールでやりとりする。セミナーの構成の主な部分は、パソコンと自分の頭の中でできる。したがってインターネット、メール環境、音声パソコンの存在が大きい」とのこと。こうしてAさんは、法人顧客にとって興味深いセミナーを次々と企画し、多くの受講者からポジティブな反応を得ることができた。

(4) 仕事をするうえで大切にしてきたこと

Aさんの事例から学ぶべき点を振り返ってみたい。視力低下を経験した後も、Aさんが社内で重要な役割を果たすことができたのはなぜか。単にパソコン操作の技術を習得したためだけではない。そこには、Aさんの、物事に向き合う姿勢、同僚や取引先の方との関係性の作り方など、広義の「力」が寄与していたものと考えられるのである。

例えば、Aさんは休職前に、それまで自身が担当していたセミナーの講師・取引先に挨拶状を出し、「今から休職するけれども、必ず戻って来るつもりだし会社もそう言ってくれている」ことを伝え、休職期間中も、顧客や貴重な人脈である講師といった取引先とのつながりを年賀状で継続していた。また、E社へは「訓練が今、ここまで進んでいます」と復職に向けた報告を自主的に行っていた。これらのような営業マンとしての基本姿勢は、復職後の円滑な業務再開に繋がった要因となったと考えられる。

生活訓練施設においては、「仕事で必要になるので、新聞記事の検索がしたい。方法を探すことができないか。」と相談し、F指導員の支援を引き出すことができた。これは、視力低下と休職という、Aさんにとって非常に厳しい現実の中にあっても、前向きにその事態と向き合い、打開しようとする積極性を失わなかったことの好例と言える。

自身についてAさんは、「仕事人間だったような気がします」「あまり将来のことまで考えて不安にとらわれたりしないで、与えられた環境の中で、『今にベストを尽くす』というような感じで、やってきたような気がします」と振り返っている。

Aさんは現在、E社を定年退職し、非営利法人の相談担当者として、仕事や会社との向き合い方、人との接し方や心構えを、次の世代の人々に伝えようとしている。相談の中でAさんは、成人になる前から視覚障害者だった人の就職や、成人になってから視力が低下してきた人たちの雇用継続など、就労や雇用に関する相談に、ボランティアで応じている。経験に裏打ちされたAさんのお話は、多くの視覚障害者を勇気づけている。

相談担当者としてAさんが大切にし、伝えているメッセージがある。それは、人間力を高めるための基本的スタンスと、それを作る平素のコミュニケーションの重要性やポイントをまとめた、「3つの“F”」と「かきくけこ」である。「3つの“F”」とは、“Fight”（この会社で働きたいという強い意欲、情熱のアピール、あきらめない心）、“Fitness”（コアな部分のある程度自己完結させこなせる仕事を探索あるいは創り出し、そのスキルを磨き、仕事と自分をマッチングさせること）、“Fan 作り”（応援者を増やす）の3つである。また「かきくけこ」とは、か＝「感謝」、き＝「聴き上手」、く＝「口は災いのもと」、け＝「謙虚」、こ＝「声を出す」で、会社の中で人間関係をうまくこなしていくコツが込められている。

Aさんは、視力低下後も会社で働き続けることを希望し、それを実現させた先駆者の一人である。その経験と姿勢は、今日の視覚障害者の就労を考える上で、多くの示唆を含んでいるのではないかと。

2 事例2 Bさん（G社）

（1）Bさんの略歴

Bさんは幼少期からの視覚障害者である。盲学校高等部を卒業後、短期大学で情報処理技術を学んだ。卒業後、外資系の医薬品・医療機器メーカーであるG社へ2003年4月に入社、9年半後の2012年10月に退社、就職活動の傍ら大学院まで進み、2015年4月より現職に至っている。学生時代から情報処理技術を主体的に学び、常に最先端の知識と技能を採り入れてきた。さらに、その知識を仲間たちと共有し、ボランティアによる相談にも応じるインターネット上のグループを運営するなど、情報処理技術に関わる視覚障害者の仲間のスキルアップに関心を寄せ、活動し続けてきた。

現在Bさんは、公共職業訓練の受託施設であるHセンターで職業訓練指導員として勤務し、就職や復職を目指す視覚障害者に対し、表計算ソフトの操作方法、インターネットによる情報検索の方法、ビジネスメールの書き方、プログラミングの基礎等を教えている。Bさんは現在の仕事を「天職」と考えている。ただ、後で述べるようにそれは、Bさんの努力のみならず、特に10年弱の企業での経験と、人材として育てられたことが大きかった。

（2）G社での業務内容と工夫

BさんがG社で得た貴重な経験について見ていきたい。2003年4月、BさんはG社の社内ITに関する問い合わせ窓口（ヘルプデスク）担当として採用された。ところが、春を過ぎ、夏が来ても、ヘルプデスクは立ち上がらないばかりか、Bさんにはほとんど業務が与えられず、IT部門に所属しながら、電話を取り次ぐ仕事しかない状態だった。

このような状況の中でも、Bさんは情報処理技術を主体的に学ぶことをやめなかった。仕事に役立ち、会社に貢献できるであろう、ネットセキュリティに関わる知識・技能を収集し続ける努力を続け、それはやがて、職場での業務を任される道を切り拓くことにも繋がるのである。

転機は、入社後4ヶ月が経過した8月12日に、突然訪れた。インターネット上に、MSブラスタという強力なコンピュータウイルスが出現したというのだ。パーソナルコンピュータの基本システムの脆弱性を直接ねらい、コンピュータをネットワークに接続しただけで感染してしまうという、当時、関係者に大きな衝撃を与えた新しいタイプのウイルスだった。Bさんはこのウイルスの特性を専門的な視点から検討し、対策の内容と重要性を早い段階で認識し、直ちに対策を急ぐよう上司へ提案した。だが上司の判断は、「米国の本社からの指示が無いので、対応はまだ必要ない」というものだった。Bさんは、「これだけ大きなニュースになっている以上、必ず対策を指示してくるはずだ」と考えた。その翌日、米国本社がインターネットへの接続をすべて遮断、日本を含む全世界の支社に向け、MSブラスタに対する対策をするよう指示があった。当時のG社は、ウイルスなどのサイバー災害を経験していなかったため、本社からの電話に出たこのときの上司もどうしてよいかわからない、という状況だったようだ。「本社はセキュリティの対策をしろと言っているが、どうしたらよいのか」と問われたBさんは、考え得る対応策を説明、プログラムの脆弱性を補う「パッチ当て作業」を担当することになった。

この仕事が認められ、セキュリティアナリストとして社内セキュリティ、ウイルス、社員のコンピュータの不具合等の問題解決を次々に任されるようになったのである。翌年の2004年、G社では社員向けのヘルプデスクがITサービスデスクとして本格的にスタートすることになり、Bさんはそのメンバーとして抜擢された。当初はサービスデスクとセキュリティアナリストの両方の業務を担当していたが、ITサービスデスクへの問い合わせが増え、手一杯になってくると、セキュリティアナリストの仕事を他の人に譲り、サービスデスク業務に専念するようになった。

東日本大震災の計画停電の際は、G 社の社員は出勤しなくても良いとされた。だが、営業担当者は自宅を出て、顧客である医療機関へ出向いて仕事を続けていた。こうなると、営業の後方支援を行う I T サービスデスクも、休むわけにはいかなかった。B さんも自宅でメールをチェックし、会社の電話を会社支給の携帯電話へ転送した。いわゆる在宅勤務、テレワークである。被災地にいる営業マンから、ネットワークが繋がらない、パスワードがロックされた等々、トラブルの連絡を受けた。今こそ I T サービスデスクが必要とされている。上司とは電話やチャットによって連絡を取り合いながら対応を続けた。

一般に、重度障害者の在宅勤務、テレワークのメリットが言われることがある。だがこのときの B さんは、テレワークの難しさを感じていた。仕事の報告・連絡・相談をチャットで行うことは、声で直接やりとりする場合とはずいぶん違って、意思疎通が難しかった。電話での意思疎通も、同じオフィスの中で声を掛け合う場合と同じようにはいかなかった。

震災後のテレワーク勤務の経験は一時的ではあったが、現在、職業訓練指導員として勤務している H センターで、その経験が役立っている。就職先の企業で在宅勤務となった訓練修了者からの相談を受け、会社との連絡方法や在宅勤務で発生する I T の技術的問題に対して、経験に裏打ちされた具体的なアドバイスを行っているのである。

(3) 上司から教えられたこと

G 社の社員向け I T サービスデスクで働いていた時、B さんが大きな影響を受けた上司がいる。社員向けの I T サービスデスクが本格的にスタートした 2004 年の 11 月に経営コンサルティング企業から G 社へ移籍し、I T サービスデスクを担当することになった I さんである。

I T サービスデスクの運営に関して経験豊富であった I さんは、B さんの上司となり、「3 ヶ月以内に I T サービスデスクの仕組みを作る」と宣言し、強いリーダーシップでそれを実現していった。前述の通りそれまで G 社の I T サービスデスクの立ち上げは思うように進んでいなかった。I さんは、B さんに向かって「私が来たから安心しなさい。I T サービスデスクを幾つも立ち上げてきたコンサルの専門家だから」と言ったのである。おかげで B さんは、安心感を得ながら業務を遂行することができた。

B さんの新しい上司となった I さんは、当時入社 2 年目だった B さんに対し、仕事の進め方や考え方までの細かい部分を、手取り足取り指導し、育てようとした。時間管理のやり方、メールの書き方、電話の掛け方・受け方、物事を順序立てて的確に伝えること、交渉力と記録を残すことの大切さ、外資系特有の働き方（上司の許可なく他人の仕事を手伝わない等々）、I T サービスデスクの運用法（ユーザーからのよいフィードバックを得られるようにすること等々）など、「細かいチェックと指摘の嵐だった」という。その指導は、B さんが納得するまで行われる、非常に丁寧なものだった。I さんは、失敗しても I さんが何とかするから正直に言うべき、ということをし、繰り返し B さんに言って聞かせた。報告内容が違う時は厳しく叱った。実際に B さんが大失敗した時は、I さんはあらかじめ宣言した通り決してとがめず、つらかったねとフォローした。B さんが、なぜ失敗したかの報告を用意して、次に失敗しないための対策も考えて伝えると、この件は I さんが何とかするから忘れていい、と言ってくれたという。また、ある時の問い合わせに、B さんが「サービスデスクではそういった対応はできません」と答えてしまい、社員の納得が得られなかった事案があった。この時 B さんは、I さんから次のように教わった。すなわち、できないと言う前に、できることを説明し、そこから先は IT サービスデスクではできないと伝えた方が、社員に納得してもらえるということである。

B さんは、2009 年頃より IT サービスデスクのマネジャーとなり、派遣社員と一緒に仕事をするようになった。その後、G 社の米国本社と、現地の化学メーカー及び薬剤メーカーとの合併が決まった。合併相手の企業には IT サービスデスクが存在し、G 社の IT サービスデスクの存在意義が無くなると考えた B さんは、

2012 年 10 月、自分から G 社を辞めてしまった。

再就職活動は必ずしもうまく行かず、まるで社会から疎外されていると感じたが、縁あって大学院へ進んだ後、恩師の勧めで現在の H センターの職業訓練指導員の仕事に就職できた。

(4) IT 技術に関する職業訓練指導員として大切にしていること

G 社で B さんが I さんから受けた指導は、B さんを成長させ、現在の B さんの仕事の指針ともなっている。I さんの言葉は、就職や復職を目指す視覚障害者への職業訓練で、現在の B さんを支えているのである。

B さんは現在、公共職業訓練の受託施設である H センターで、訓練生に対し「見えなくてもパソコンを使えるようになるための専門家がそばについている」「諦めなければ、必ずできるはず。諦めないことが条件です。諦めずに付いて来てくれれば、仕事ができるだけのコンピュータのスキルは必ず身に付きます」と伝えている。

自身が専門家であること、任せてもらえば必ず何とかするが、その代わりしっかりついてきてほしい、という力強いメッセージは、正に、I さんが B さんに示した姿勢そのものである。頼りがいがある存在として B さんを育てた I さんのように、指導員としての B さんは、訓練生を安心させる存在になっているのではないだろうか。

訓練修了者から、就職して会社に毎日行っても、仕事を与えられず、毎日何もしていない、どうすればよいか、といった相談を受けることがある。B さんは自身の体験に照らし、その訓練修了者の気持ちに実感を持って寄り添うことができる。「仕事をさせてもらえないのに会社に通うのは、苦痛。その時にどう過ごすかが大事」といった話をするのだという。

B さんは、単に技術を伝えるのみならず、実務、生き方を教えようとしている。仕事を与えられず何をすればよいのかわからない時でも勉強と情報収集を継続し、何度も訪れた逆境を乗り越え、自分を育ててくれる上司にも恵まれ、仕事を獲得していった B さんは、訓練生にとって余人を持って代えがたい先生である。仕事を通して感じられる充実感、業務を与えられない時の辛さ、失業中の困難を乗り越える絶え間ない努力と希望を、新たな IT 技術とともに、今日も訓練生に伝えている。

3 事例 3 C さん (J 社)

(1) 視力低下の状況について

C さんは、51 歳の男性で、J 社へ復職後 1 年が経過した。

現在は音声パソコンを駆使し、特許関連の書類作成と、特許の管理を主たる業務としているが、J 社へ入社する前、大学卒業後に K 社（大手家電メーカー）でエンジニアとして勤務し、商品の設計やプログラミングを担当していた。当時、特に大きなプロジェクトとなったのが、地上波デジタル放送対応のテレビの開発だった。新たな地上波デジタル放送の開始に向け、放送局と各メーカーとが協力し、その仕組み作りが進められ、C さんはその仕組み作りのプロジェクトと同時に、特許申請や商品化にも 10 年近く関わることになった。

新しいテレビの市場には海外メーカーも参入する等、激しい価格競争が巻き起こり、K 社も苦戦したが、テレビの生産を含む地上波デジタル放送関連の事業の見直しが行われ、その業務の一部が J 社へ移管されることで生産が継続された。このとき C さんは、J 社に出向することとなった。

J 社で働き始めた頃、C さんは自身の目の異変に気が付いた。視力が急激に落ち、パソコンの画面を白黒反転させたり、文字のポイントを大きく拡大したりして、「仕事を何とか続けていた」。通勤は自宅から職場まで徒歩で行ける距離であったため、「見えなくても、記憶を頼りに移動できてしまった」という。

様々な疾患などにより目が見えなくなっていくことは、誰にでも起こり得る。このときの C さんの、でき

てしまった、何とかなってしまった、とのことばが表す感覚は、目の見え方が変化する不安を持ちつつ、それでもそれまでの日常を何とかつないで行こうとする時の、当事者の心理をよく映し出している。

Cさんは見えにくいという状態を、周囲の人々に伝えることができずにいた。出向による異動直後で、まだ上司や同僚ともさほど親しい間柄ではなかった。こうした相談はしづらかったのである。Cさんは言う。パソコンの画面が見えなくなり、マウス操作が難しくなると、「これは仕事できなくなるな、辞めなきゃいけないんじゃないかなと、一番思ったことですね」と。最も身近な存在であったはずの家族に対しても、Cさんは、自分なりにどうするか解決策を見つけてから話したいと考えていた。目が見えなくなったことを、「話しても、しょうがないかなあ」と、話さなかったそうである。

いよいよ視力が下がると、仕事もそれまでのやり方では続けられなくなってきた。しかしまだ、誰にも話さなかったし、話せなかった。45歳頃（今から6年ほど前）のことである。時間が経過していく中で、その影響は心の不調として表れてきた。ひどい目眩に襲われ、夜眠れなくなり、仕事どころではなくなってしまった。目の不調ではなく心の不調に関する診断書を会社へ提出し、休職を申し出た。休職期間に入ってみると、Cさんが感じたのは、「ショックでも何でもなくて、逆にホッとしたというか、もう明日から仕事に行かなくていいんだという安心感」だったそうだ。

休職開始後1年が経つ頃になると、Cさんの心の不調の方はだいぶ落ち着いてきたため、眼科を受診し、改めて目の状況を確認することにした。このとき初めて、進行性の難病であり、さらに視力が落ちていくだろうとの見通しを、医師から伝えられた。それを聞いたCさんはショックを受け、心が不安定となり、その後1年ほどはもっぱら自宅で過ごすことになってしまった。当時、Cさんの家族は、妻が仕事に就き、離れて暮らす母親は父親の看病をしていた。

やがて父親が他界した。その際、Cさんは母親と姉に、眼のことをついに話した。その時の反応は案に相違して、大きなショックを受けた様子ではなかった。「受け入れてくれた、理解してくれた」とCさんは感じた。このことがCさんの気持ちを楽にしてくれ、再び前を向くことができるようになったのである。「(母親と姉の)何とかしてあげたい、という気持ちが伝わってきたので、自分も頑張れそうだと。そこからは、ポジティブ思考ですね」と、Cさんは語る。

ただ上記のような過程は、Cさんが復職し、過去を振り返るようになった現在だからこそ整理し得るものである。心の不調と視力低下の関係についてCさんは、「当時は仕事の忙しさや職場環境の変化への対応に追われる毎日だったため、なぜ体の不調が出たのか理解できず、目の不調に起因するものとはわからなかった」とも述べている。

(2) 復職に向けた訓練と調整

前向きになれたCさんは妻の助力を得て、これからのことを相談できる場所を探し始めた。視覚障害者として生活し、復職するには一体どうすれば良いのか、他の人たちはどうやっているのか、サポートを受けられる組織や団体を探し、探し当てたのが、中途視覚障害者の就労に関する相談で実績のあるNPO法人だった。しかしCさんは当初、そのような団体への相談に、あまり乗り気になれなかった。NPO法人の電話相談員から電話をもらっても、話す気になれなかった。それでも何度も電話をもらったので何とか話してみると、その方も含め多くの中途視覚障害者が、相当の視力低下の後でも職場復帰を果たしていることを教えられた。

NPO法人が開催する定例相談会に参加してみた。復職を経験した当事者やロービジョンケアの専門医が言うには、「自分からは絶対会社を辞めるって言っちゃだめだ。何がなんでも会社にいた方がいい」「パソコンと歩行訓練は、絶対やらなきゃだめだ」とのことだった。定例相談会の会場には仕事でも使えるスクリーンリーダーがインストールされたパソコンが置いてあり、誰でも使えるようになっていた。NPO法人の職員は

C さんのために、残り 6 か月の休職期間で復職に必要な準備のスケジュールを作り、C さんに手渡した。

それからの半年間、C さんは NPO 法人で作ってもらったスケジュールに沿って、準備を進めていった。視覚障害者向けのパソコン操作の 3 か月の訓練を L センターで受けた。パソコンを、マウスではなくキーボードと音声で操作できるようショートカットキーを駆使し、眼が見えていた頃はやっていなかったホームポジションやタッチメソッドも、無料のソフトウェアを入手して、自宅でも練習した。専門機関の歩行訓練士を NPO 法人から紹介され、安全な通勤をマスターし、復職の準備を整えていった。

一方、復職のための会社との調整は、必ずしも順調ではなかった。前述のように、C さんの休職は、心の不調を理由として認められたものだった。C さんの状況は、2 か月に一度、C さんの代わりに C さんの妻が会社で産業看護師と面談し、産業医や総務人事担当者へ伝えられた。あるとき、C さん自身が総務人事担当者と面談してみると、眼の病気のことについては理解されていなかったことに気づいた。「急に言われても困る」とさえ言われてしまった C さんは、会社に対する不信感を持ち始めた。

再び NPO 法人に相談すると、対応策を教えてくれた。精神科の主治医は、心の不調の発端が眼の病気にあるとの見立てを持っており、そのことを診断書に書いてもらった。一方眼科の主治医には、仕事と関係する C さんの眼の状態と、C さんが復職して仕事をする際の会社の配慮事項の助言などを含む診断書を書いてもらった。心の不調よりも視覚障害に根本的な問題があること、視覚を使わなくても復職して仕事を続けることができること、そのために C さんが取り組んでいることを、会社に説明し、理解を求めたのである。

これで C さんの復職に向けた準備が整い、3 年半ぶりに入社する日を迎えることができた。

(3) 現在の就労状況

久しぶりの職場は、人事異動などで職場の人たちの顔ぶれも変わっていた。だがそこには、K 社時代の同僚もいて、初めて会う人はむしろ少なかった。しかし、視覚障害のある人と関わったことがない人が多かった。C さん自身も関わり方について考えたことが無かったため、互いに手探りで関係作りをしていくことになった。

復職後の最初の 3 か月間は、L センターの指導員が、ジョブコーチとして職場を訪問してくれた。指導員には、視覚障害用のスクリーンリーダーが、会社のネットワークシステムの中で通常どおり使用できるかどうかのチェックや J 社独自の勤怠管理などの手続きを確認してもらうなどした。会社のネットワーク上で行うパソコン操作画面で音声ソフトが読み上げない箇所を C さん自身が確認する方法等を、指導員が現場で教示した。同時に、職場の人たちから受けると助かる、ちょっとした支援の方法を指導員から助言し、C さんの復職にはずみをつけてくれた。

やがて、C さんが実際に仕事を進めていくと、指導員に教えられた以上の操作方法を必要とするようになり、自ら調べてより良いやり方を取り入れるようにしていった。「指導員に教えてもらえるのは、自分で学んでいくための基礎の基礎で、あとは自分で理解しながらこなしていかなきゃいけない」と C さんは感じ始めた。

同時に、会社側も C さんへの配慮の効果を認識し始めた。スクリーンリーダーの JAWS は高機能だが大量のメモリーを必要とする。そこで、「メモリーもたくさん積んでスピードも速いパソコンを用意してほしい」と C さんが頼むと、対応してくれた。自席のパソコンにノートパソコンからリモートアクセスできるようになり、同僚と同じように社内外のどこにいても仕事ができるようになった。

様々なことを行うことができ、成果を出せるようになると、周囲の人に理解されるようになった。ただしそれは、「何でもできるんじゃないかという誤解」を招いてしまうことにもなりかねない。「やはり、できることとできないことがある」ということを、適切に理解してもらうのが現在の課題である。「できないこと」

の中には、図面の確認や画像データへの対応がある。エンジニアの C さんにとって、こうしたことは特許の管理業務に必要であるため、アシスタントを付けてもらえるよう、会社に依頼することにした。親会社の K 社には、アシスタントを付けてもらっている別の視覚障害者が勤務しており、自分にも認められる可能性があると考えたからである。実際、アシスタントの要望は受け入れられ、現在手配中である。

まだ復職を果たしたばかりだった頃の C さんは、今は 1 年を目標に頑張ってみようと考えたという。現在はその 1 年を経過し、今後は、アシスタントの協力を得ながら遠方へ出張する等、活動の幅を広げたいと抱負を述べている。

また、人間関係は仕事の基本である。C さんは、同僚たちからより自然に接してもらい、サポートしてもらえるような関係の構築がもっとできればいいのに、と思っている。例えば忘年会である。同僚たちは「妻と一緒に来てください」と言う。このとき、もし C さんが「忘年会では会社の人にサポートをお願いしたい」と上司に頼めば、部下の誰かに指示を出してサポートをしてもらうことも可能だろう。だが C さんは、上司の指示で強制的にやらされるのは、あまり良くないと考えている。「自ら進んでやってくれるような環境でなければ、やらされている人が不幸になってしまうのではないか」ということだ。「忘年会、行きましょう」と声を掛け合って一緒に行けるような雰囲気が職場の中にできるよう、自分にできることをしたい。それが、C さんの今後の目標の一つである。

(4) 現在、仕事をするうえで大切にしていること

C さんは長年エンジニアとして仕事をしてきた。眼が見えていた当時を振り返り、「私は、あまり人に聞くことはしなかった。研究職なので自分で地道にやるような性格だった」という。だが眼が見えなくなり、復職を果たした今、わからないことは人に質問していく、というように、変わってきたという。

C さんのような、視覚障害者の人が働いていて、職場で問題が発生した時に、どういうことを解決策としたらいいのかは、インターネットなどで調べてみても、なかなか見つからない。現在の C さんは、視覚障害を持ちながらスクリーンリーダーを使って働いているといった立場を共有する人々から、アドバイスを求め、K 社グループの事業所に勤務する視覚障害者のメーリングリストや、L センターの指導員、NPO 法人などに相談をもちかけ、情報交換する。上司や同僚に何かを頼む場合も、他の職場での配慮事例を紹介することは、強い説得力を持っているという。NPO 法人の活動にも参加し、他の視覚障害者と情報交換をしている。このとき、複数の人たちに同じ質問をすると、多様な回答が得られることが多いという。C さんは、「答えは人それぞれにあるんだけど、その中で自分に合うものを選択するか、それともいろいろな人の話を混ぜて自分なりのものを作るか、どちらかでやらないと、きつとうまくやっていけないんだろうな」と話す。エンジニアとしてパソコンを使う C さんにとって、パソコン関係の対処法については訓練で習うレベルを超えていかなければ、「仕事としては厳しい」というのが C さんの実感であり、日々の問題の解決策を収集し、多くの情報を参考に自分なりに考え、「ベストミックスの対処法」を生み出すことが必要だと考えている。

休職、復職という経験を経た C さんの声は、明るく、力強さと説得力を感じさせる。

C さんは、今後の復職を目指す視覚障害者へのアドバイスとして、「パソコンと歩行訓練を受ければ、とりあえず復職してみた方がいい」という。また、視覚障害者との接し方をより多くの人々に知ってもらい、自然にサポートし合える職場が作られていくことを期待している。C さんは周りの人を見て、「何かしてあげたいんだけど、何をしてあげたらいいかわからない、ということがあるようだけれど、それは、目が見えない人と接したことが無かったからではないだろうか」と感じ、視覚障害をはじめとする障害者のことや、一緒に働く際の配慮事項などを、多くの人々に伝えていきたいと考えている。そうすることで「おそらく、お互いストレスがなく、付き合っていけるのかな、という気がします」と話す。例えば C さんは、J 社の社内通

信で、自身が働いている様子を発信している。

「会社では、社員教育をネットのeラーニングで行っている。10～20分くらいの時間でいいから、視覚障害について知ってもらえる講座ができればいいと思う」と話すCさんは、多くの人たちの助力を得ながら、仕事の幅を広げようと自ら取り組んでいる。その姿や言葉は、視覚障害者の雇用を促進する啓発としての説得力を持っている。視覚障害を持つ方をサポートする次世代のリーダーとしてのCさんに期待したい。

4 事例4 Dさん（M市役所）

（1）視力低下について

Dさんは、M市役所の下水道整備に関わる部署で、事務職として勤務している。

2年半前から使い始めたという音声パソコンを駆使して、役所内外との調整や事務処理作業を担当する、入庁2年目の青年だ。

中学2年生の頃、目の病気があることが分かった。矯正視力が0.6であったため、高校や大学でも弱視用ルーペや単眼鏡などの機器を使用することなく学生生活を送ることができていたが、色弱のためパソコンの画面は白黒反転させて見ていた。

大学の法学部で学んでいた頃を振り返り、「大学では勉強しかしていませんでした。3年生の前期で4年分の単位を取り終えてしまった。後期からはロースクールに進む準備をしようと思っていました。」と話す。

ところが、大学3年生の後期、2月から3月にかけて急激に視力が低下し、それまで書き貯めてきた大切なノートの字が、読めなくなってしまったのだ。Dさんはこの事実を前にして、将来について改めて考えざるを得なかった。ルールから外れたくなかった。何もせず1年でも間が空いたりすることを想像すると不安だった。ロースクールはあきらめて、大学を卒業して、すぐにでも職歴を積んだ方がいいのではないか。

Dさんが経験した視力低下は、視覚障害者として生活するための専門的な訓練を必要とする程の、大きなものだった。このような場合、普段の身の回りのこと、将来のことをどうしてよいかわからず、何も考えられず、立ち止まってしまうものなのではないか。だがDさんは、未来を切り拓くために動き続けた。

（2）就職活動と生活訓練

大学3年生の3月。Dさんは、学卒での就職活動をしていた。

視覚障害者として企業で働く準備も欠かさなかった。自宅のパソコンに画面読み上げソフトのPCトーカーをインストールし、音声を使ったパソコン操作を試行錯誤の中で始めていた。障害者向けの求人サイトにエントリー。書類審査、面接と進み、早くも6月初旬には数社から内々定通知を受け取っていた。ただ、「急に目が悪くなったので、これからやっていけるんだろうかという不安があった」という。

このとき、眼科のN医師から、実に様々な有用な情報がもたらされた。病気のことだけでなく、人生相談にも乗ってくれた。より多くの同じ立場の当事者と交流することを勧めたのも、N医師である。中途視覚障害者のNPO法人のメンバーと話す機会を持つようになり、先達の視覚障害者から、生活訓練を行うOセンターの入所を勧められた。Dさんはこの助言を聞き入れ、大学4年生の8月から12月までの5ヶ月間、Oセンターの宿泊施設に入所し、視覚障害者としての生活訓練をみっちり受けた。

Oセンターの訓練内容には、音声パソコンの使い方、白杖を使つての歩行、生活面での工夫などが含まれていた。「(このときの訓練は)白杖の使い方とか、便利グッズの使い方とか、電磁調理器の使い方とか、日常生活的なことは、かなり役に立ちました。たとえば今、一人暮らしをしているのですが、電子レンジのダイヤルにポチッとシールを付けて、1分、2分とわかるようにするとか、身の回りのちょっとしたこと、考え方が、すごく役に立っています。」と語る。

O センターでの宿泊生活から得るものは、訓練だけではなかった。視覚障害のある人たちと、同じ場所に寝泊まりして、互いにいろいろと話す。同じ障害を持つもの同士で、「あ、私もそういうことがあります。」と、体験を共有する。D さんにとって初めての経験だった。ロースクールをあきらめ、就職活動を頑張り、ここへ来た D さん。急に目が悪くなり、これからやっていけるのか、不安があった D さん。「同じような視覚障害者と会って、勇気づけられました。同年代の方たちもいたのですが、皆さん結構、アクティブに活動されていたりして、やあすごいなあとか、自分も頑張らなきゃなあとか、結構元気づけられました。もし訓練センターへ行かなかったら、就職までそのまま 1 人で家に引き籠もっていたと思いました」。

さて、障害者向けの求人サイトの紹介で内々定をもらった数社の企業の中で、当初、D さんが入社を決めたのは、障害者雇用で定評があり、実家からも近い P 社だった。P 社の面接では、人事担当者の他、配属が予定されている部署の幹部が同席し、もし D さんが入社して部署に配属されたら、どの仕事ができるかが話し合われた。「では、こういうことをやってもらおう」と具体的な提案もしてくれた。そもそも、D さんが O センターへ行こうと思ったのも、O センターと同じ県にある P 社のことを当時から知っていて、ここなら何らかの仕事ができるかも知れない、と思っていたからである。だが、最終的に D さんが就職したのは、P 社ではなかった。

内々定が出た後の 6 月末のある日、障害者用求人サイトを読んでいると、求人の中に、M 市役所の公務員試験の案内が出ていたことに気付いた。そもそも、同サイトに公務員の求人が紹介されることは、珍しいことだった。興味を持った D さんは、「とりあえず」、応募書類を提出した。このときは、面接に行くことにはならないだろうと踏んでいた。

だが、O センターに入所する前の 7 月、公務員試験に向けた準備を「本気でやってみよう」と考え、試験勉強を開始した。墨字の参考書を裁断し、スキャンした画像データを OCR でテキスト化して読み、自習を続けた。試験問題の中には、自分で図を描かないと解けない問題もあった。D さんは、定規を使えばこのような問題も解答できることを説明し、持ち込みが許可された。試験問題文を音声パソコンで読み上げ、パソコンで解答することも認められた。

D さんは、M 市の他に、さらに 3 つの地方自治体の採用試験を受験したが、高校卒業の待遇での募集になっており、M 市だけが大学卒業の待遇になっていた。M 市からの採用通知を受け取った D さんは、M 市で働きたいと考えた。P 社ではなく、M 市で働きたいと考えた理由をたずねると、「安定・・・ですかね」と答えた。

O センターでの訓練を大学 4 年生の 12 月に修了し、1 月半ばには M 市へ転居した。着任は 4 月であるが、現地での生活に慣れ、通勤に備えようと考えたのである。転居から 1 週間は親の力を借りて、近くのスーパーで買い物の練習、ATM の確認、まだ配属先がわからなかったが、市役所の本庁舎までの道の確認など、できることを一通り行った。親が帰った後はボランティアに頼み、市内の地理を確認した。市の別の庁舎をすべて巡り、通勤の準備をしていった。そして D さんは、新人公務員として勤務初日を迎えることになったのである。

(3) 現在の業務内容

D さんが配属されたのは、下水道管の新設や再整備等のための設計業務を主に所管する部署で、数十名の職員のほとんどが土木の専門家であり、D さんを含む数名のみが庶務・労務・経理担当の事務職員である。

着任当初、D さんは自身の視覚障害を、周囲の人にしっかり理解してほしいと考えた。さっそく自己紹介では、視覚障害があることについて、「視野が狭く、60cm 離れたところで直径 4cm くらいは見えています」と具体的に説明した。着任当初から業務関連のマニュアルや要綱を精力的に読み込んでいたが、なかなか仕事を割り振ってもらえなかった。

それでも D さんは、積極的に上司や先輩に働きかけ、担当できる業務を広げようとした。D さんが心がけていたのは、配属された課の業務の範囲を把握することと、自分に何ができるのかを伝えることであった。教育担当の先輩や、歳の近い同僚に、課内の人がどのようなことをやっているかを質問し、その業務の中で自分にできることを提案していくように心掛けた。

D さんは、着任前に通勤の練習の手伝いを頼んだボランティアから、「視覚障害のある知人が、勤め先で、メールを仕分ける作業を仕事としてやっている」と聞いていた。メールの仕分けとは、職場の代表メールアドレス宛てに届く大量のメールを、素早く担当者に振り分け、転送するというものだ。D さんは自分にもできると考え、職場に提案、実際に任されるようになった。このメール仕分けを皮切りに、採用された年の 5 月以降、D さんの仕事は徐々に増えていった。出勤簿の管理、物品購入の手続、パソコンの共有フォルダのファイル管理などが D さんの業務に加わった。

D さんは、大学の法学部で学んだ知識を活かせる仕事が何か無いか、あればさせてほしいと思っていた。その前年度から、市が保有する特許権等の管理の手続が新たに発生し、それを D さんが勉強し、任されることになった。作成した書類を他の人に確認してもらう必要があるが、重要なところは自分一人ででき、法律の知識を活かせる仕事であるとのこと。この仕事の中で、まとまった一通りの作業を初めて無事成し遂げた時、D さんの中には大きな達成感があった。

D さんが主担当で行うようになった業務に、道路掘削を伴う工事を行う各事業者との調整業務がある。「道路の調整業務というのは、(水道局やガス会社などの) いろいろなところに連絡してやり取りしなくてはならないので、調整力みたいなものが身につけられたと思います」と、D さんは話す。

このように D さんは、周りの職員に働きかけ、情報を収集し、自分ができる業務を増やせるようにしてきたが、その一方で、どうしても「私が担当しない方がいいだろう」と思う業務があった。例えば、旅費の請求業務がそれである。土木職の職員は出張が多いそうだが、出張した各職員が事務職員のチームに提出する旅費請求の調書をもとに、その経路や料金が適切かを確認する。当初、この仕事を D さんが担当することになっていた。ところが、調書は紙媒体であったため、D さんは「他の人よりも十倍も百倍もかかって」、拡大読書器で 1 枚 1 枚正確に読まなければならなかった。このまま細かい手書きの文字を大量に見ていくのはとても大変、迷惑がかかるかもしれないと感じた。それでも半年間、挑戦させてもらったが、難しいことも多かったため、旅費の確認業務は先輩職員にお願いすることになった。D さんはこの経験から、「あ、だめだな、と思ったら、諦めることも大切だ」と考えるようになった。

D さんは、できないことを説明する際には、次のようなことに気をつけるようにしている。つまり、できないことは、その理由も添えてできないと言うことである。「怠けていることにならないようにする」ためだという。「できるけれども、とても時間がかかってしまうとか、こうすればできるけど効率が悪いとか。理由も伝えていく」ことを心掛けているという。D さんは自身の状況を周囲に理解してもらえよう、自身のことを客観的に把握できているかどうかを努力して意識するのだという。会社組織の中でひとりの人材として認めてもらえよう、自分がやるべきこと、できることを見極めながら、主体的に仕事の幅を広げようとしてきたのである。

(4) 仕事をするうえで大切にしていること

上で紹介したことの他にも、D さんが、仕事をするうえで指針としていること、大切にしていることがある。

障害の有無にかかわらず、職場での役割分担について D さんは、「一から百まで全部やろうということは捨てて、その中の一部でもやる。先輩たちがやっている仕事の中には、結構面倒くさいこともある。その中に

も、私にもできることがある。むしろそういう仕事をもらっていけば、どんどん広げていけると思う」と意欲的だ。

また、自分にできる仕事を拡大していけるように、Dさんは自らのスキルと知識を徹底的に磨く努力を重ねている。パソコンの操作については、自学自習を怠らない。大学3年生の3月、それまでは読めていたパソコンの画面の文字が読めなくなり、音声を頼りに操作するようになった。「音声パソコンの操作方法に関する書籍は、世の中に出回っていませんね。でも一般の表計算ソフトの機能は、書店で販売しているマニュアルをOCRでテキスト化して読んで勉強しました。音声パソコンでのMicrosoft® Excel®の操作方法は、全部暗記しました」。

今後、就職を目指す視覚障害者へのアドバイスをうかがった。

「やはり勉強はしっかりやっておいた方が良いと思います。視覚障害だと紙媒体が読めなかったりとか、できないことも多い。知識で補えるところは補いたい。私の場合、パソコン操作の知識があることで、仕事が振られることがあるのです」。

視力低下を経験した時のDさんは、自分に何ができるのか、どのような会社にどのような仕事があるのか、全くわからなかった。勧められてアクセスしたNPO法人の広報誌に、NPO法人の先輩たちが、様々な仕事で、どのようなことに困り、どのような方法で頑張っているかが、掲載されていたのを読み、漠然とあった不安が解けていくのを感じた。Oセンターに訓練に来ていた他の訓練生の話も、それまで他の視覚障害者と会ったことがなかったDさんに勇気と意欲を起こさせた。

Dさん自身の経験や知恵が、他の視覚障害者に伝わることには、大きな意義がある。今後社会人として活躍したいと願う視覚障害者に勇気を与えていくことになるだろう。Dさんには、若くして経験したこと、感じたこと、その過程を、他の皆に伝えるような役割を担ってほしいと期待してやまない。

第3節 おわりに

全節では、民間企業や地方公共団体での4名の視覚障害者の事例を紹介した。それぞれのインタビューは90分を超え、対象者は質問に丁寧に回答してくださった。研修や業務の細部についての問いかけをし、辛い思い出を想起していただくこともあったが、職務上答えられる範囲での詳細な説明と、信条の深いレベルに踏み込んだ率直な感想を伺うことができた。

記載したそれぞれの事例そのものが、貴重で有意義なものである。それらには、個人の障害特性や努力と、職場環境や周囲の人々との間の、固有の相互作用が存在する。そうした固有性を認識する時、少ない事例から安易に一般化した知見を導き出すことは避けねばならない。それでも、事例を比較検討することで、紹介された事実を客観的に捉えなおすことは可能になるだろう。ここでは、「第1節 はじめに」で設定した質問の大項目(1)～(4)について、4つの事例の共通点と相違点を整理する。そのことにより、働く視覚障害者が共通して直面する課題や、本人と周囲が行い得る対応策、さらには引き続き解決が模索されるべき課題を提示していきたい。

1 質問への答え(4事例の比較)

(1) 視覚障害の状況とそれへの向き合い方

視覚障害の原因となる病気の発症は、生まれつき(先天性)のものもあれば、成人後に発病するもの(後天性)もある。視覚障害になる時期の相違は、生活訓練のあり方や、職場適応のあり方にも一定の影響を与える。

今回の事例の中では、事例 2 の B さんのみが先天性の視覚障害者であり、A さん、C さん、D さんは後天的に視覚に障害を負っている。したがって、B さんは盲学校教育の中で白杖を使った歩行や音声パソコンの操作方法などを学んでおり、就職や復職を前に、基礎的訓練を改めて受ける必要はなかった。一方他の 3 名は、視力低下後に歩行やパソコン操作などの訓練を受けることで、日々の通勤や職場での業務遂行を可能なものとしている。

同じ後天性障害でも、障害の発症時期や、視力低下のスピードによって、当事者の受け止め方や対応の仕方は異なってくる。A さんの場合は、20 代で視力低下に気づき病名を知られるが、それから全盲に近い状態になるまでに 15 年程度の時間があつた。研修扱いの休職に入る際には、必ず復職しようという意識を持って物事を進めていた。15 年余りの時間は、A さんが精神的に適応するための準備期間となったかもしれない。C さんの場合は、40 代の数年間に急激な視力低下を経験した。C さんが受けた精神的ショックは大きく、何の対応もできぬままに精神的不調を原因とした休職期間に入っている。心が状況に適応するまでに必要な時間についても、支援を考える際に十分に考慮する必要があるだろう。

こうした適応スピードには当然個人差があると考えられるが、D さんの事例では、急激な視力低下から次に行動を起こすまでの時間の短さに驚かされる。大学 3 年生の 2 月末から 3 月にかけて大きく視力が低下したが、3 月末には障害者対象の求人サイトに登録し、就職活動を開始している。これは、驚くべき柔軟性と言っていだろう。

そんな D さんであっても、「視覚障害者」としてのアイデンティティを完全に受け入れるには逡巡があつたようだ。事例 4 では触れることができなかったが、「白杖をついてしまうと、視覚障害者っていう中に入っちゃうような気がして、踏ん切りがつかなかったですね。就活の時も、中学や高校の同級生に新幹線とかで会ったらどうしようとか、思っていましたね」と語り、視覚障害者として見られることに抵抗感があつたことを吐露している。

障害を受け止めるまでの葛藤が特に顕著なのは事例 3 であり、C さんは家族や同僚にも見えづらさを訴えることすらできない時期があつた。加えて C さんの場合は、視力低下が進んでいた時期に精神的な不調も体験している。今から振り返ると、この精神的不調は視力低下に起因するものと推定されるが、そうした因果関係を C さん自身が納得しえなかった。出向や業務内容の変化が、精神的不調の原因だったのではないか。このような問いへのもやもやとした心境が、C さんの次への一步を遅らせてしまったかもしれない。

しかしながら、こうした葛藤を乗り越えた時に、人は積極性を取り戻し、活発な活動を開始することになる。障害を受け入れられるようになるきっかけはさまざまであるが、D さんの場合には O センターでの研修や他の当事者との出会いが転換点となった。また C さんの場合には、家族全員に自らの状況を説明できた時に、気持ちの転換を図れるようになったという。

このように視力低下を体験した人々は視覚障害という事実困惑しつつも、葛藤を乗り越えていく。その速度や転換のきっかけは多様である。ただ、視覚障害と正面から向き合えることが、職業人としての自立や復職に欠かせないということは、事例からも確認できるだろう。

(2) 研修内容

視覚障害者が就労を実現するためには、求められる技能や生活力を身に着ける必要がある。そのために、歩行訓練をはじめとする生活訓練や、音声パソコンの操作等の職業訓練を受けることになる。特に成人後に視力低下を経験した場合には、専門家による訓練を受けることが、職場だけでなく生活全般を豊かにするために重要と考えられる。

今回の事例では、4 人の対象者全員が、歩行訓練とパソコン操作の訓練の重要性に言及していた。もちろん、

この 2 つ以外にも大切な訓練は多い。生活訓練には、調理や整理整頓、便利グッズの使い方など、歩行訓練以外のプログラムも存在する。また職業訓練には、按摩・針・灸に関する訓練が伝統的に重視されてきた。それでも歩行訓練とパソコン操作の大切さが強調されたのは、現状民間企業でも地方公共団体でも職場への出勤が前提とされていることと、手書きの資料を扱えない視覚障害者にとって、パソコンを利用した事務作業が不可欠であるという事情があるだろう。

事例によれば、歩行訓練やパソコン操作訓練を受ける施設や機関は一様ではない。例えば Aさんは、東京都の訓練施設で、歩行とパソコン操作の両方の訓練を受けた。Cさんは、歩行については訓練士に出張指導を依頼し、パソコン操作については Lセンターで 3 か月の訓練を受けている。Dさんは、Oセンターで歩行訓練を受けたが、パソコン操作についてはほとんど自分で勉強したという。先天障害の Bさんは特別支援学校で歩行訓練を受け、パソコン操作については短大の専門課程で専門的なトレーニングを受けた。

パソコン操作については、訓練機関等の講習を受講するだけでは不十分であり、自ら調べて新しい技術を吸収していくことの大切さを強調する声が多かった。Dさんは音声ソフトを使った Microsoft® Excel® の操作マニュアルを暗記していたし、Cさんも Lセンターでの講習では飽き足らず、新しいやり方を模索し続けている。Bさんは自ら学習してスキルを磨くだけでなく、他の視覚障害者からの技術的相談に乗り、アドバイスを行うグループを運営してきた。

視覚障害者が長期就労を実現するためには、歩行やパソコン操作について適切な訓練を受けておく必要がある。それだけでなく、オフィスにおける IT 環境が目まぐるしく変化する現在、各自の IT スキルを磨き、アップデートしていくことが求められている。前述のように、現在第一線で働いている Bさん、Cさん、Dさんのいずれもが、新たな技術を吸収するための自学自習を怠らない。ただ事例では言及していないが、Cさんや Dさんはインタビューにおいて、在職中の視覚障害者のスキルアップを支援する機関がほとんどないことを指摘していた。在職者へのスキルアップの支援は、今後に向けた大きな課題である。

(3) 職場での状況と心境の変化

4名のインタビュー対象者の職場での業務（AさんとBさんについては、民間企業在籍時のもの）を整理すると、以下のようになる。

- Aさん …… 企業向け講習会の企画と運営
- Bさん …… 社内の IT セキュリティ・IT サポートデスク
- Cさん …… 電気機器メーカーの特許関連事務
- Dさん …… 特許関連事務・他機関との調整・労務管理等

上記のような業務を任されるようになったり、あるいは引き続き任され続けたりするためには、本人と職場の上司や同僚との間での合意形成が不可欠となる。上司や同僚の立場からすると、視覚障害を持った人はいかなるような業務であれば対応可能なのか、分からない場合も少なくない。反対に視覚障害当事者からすると、所属する部課の業務フロー全体を把握することは難しく、ストレートに「君、何ができるの」と聞かれても即答できない場合が多いだろう。

今回の事例調査では、視覚障害当事者が業務確保のために多様な努力をしていることを確認できた。Bさんは就職当初電話の取次ぎしか仕事を与えられていなかったが、システムセキュリティに関する情報収集を自主的に継続し、新しいウイルスに関する情報を提供したことから、それへの対処を任された。これが Bさんが社内で活躍していく端緒となった。Dさんの場合は、先輩たちに所属する課の業務内容について積極的

に質問し、教えられた業務の中から自分ができるものを見つけ、担当させてほしい旨をアピールしていた。

就職前から視覚障害を持っていた人が業務を獲得する努力をしているのに対し、在職中に視力低下を経験した人々は、それまで担っていた業務を引き続き担当できるのかが問われることになる。Aさんは企業向け講習会の企画・運営を行っていたが、そこではその時々のお客様のニーズを把握するための情報収集と、講師との連絡・調整が重要となる。Aさんは、インターネットや記事データベースを活用した情報収集と、メールのやり取りを音声パソコンで行えると分かったことで、働き続けられるとの確信を得たとしている。CさんもNPO法人の相談会で音声パソコンに初めて接し、パソコンが使えるのであれば復職可能と感じたという。こうした事実からも、1990年代以降の音声パソコンの職場への導入が、後天性視覚障害者の復職・継続雇用にいかにか寄与しているかを確認することができる。またインターネットを通じた情報収集や交流を、視覚障害者自らが行えるようになったことは、後述する当事者間のネットワーキングにも大いに役立っている。

視覚障害者が業務を円滑に遂行するためには、職場の同僚との友好な関係構築も肝要と思われる。Aさんは視覚に障害があることを周囲に理解してもらえ以前、業務の一部を同僚に依頼し、ある同僚との関係がぎくしゃくした経験を紹介してくれた。こうした事態を避ける意味もあってか、Dさんは自己紹介で自らの障害について説明することの重要性を強調していた。自らの状態を伝えることは、どんなサポートが必要なのかを理解してもらうための大前提となるだろう。周囲への配慮依頼をする際、本人からは言い出しにくいというシチュエーションもあるかもしれない。そのような場合に、Cさんの事例にみられるように、同僚に望まれるCさんへのサポートのあり方などを、ジョブコーチが伝えておくことは有効と思われる。

職場での人間関係は、単に業務遂行に関わる部分だけではない。例えばCさんは、忘年会の出席に妻の同伴を求められ、強い違和感があったという。Cさんは自然にサポートしてもらえるような関係性が望ましいと語っているが、このような点も広義の職場環境として軽視することはできないだろう。

このように視覚障害者が職場で活躍するためには、適切な業務を確保し、周囲の人々と友好な関係を構築することが必要だと思われる。事例からは、各当事者がそれを実現するために多様なアプローチを試みていることが分かる。もちろん、これを実現するには当事者個人の努力や工夫だけではなく、次に触れるように他者の意見に耳を傾け、様々な人の協力を得ていくことも大切だろう。

(4) 周囲の人からの影響や関わり合い

視覚障害者が就職し、職場に定着していく過程や、後天性の視覚障害者が復職していく過程において、周囲の人や専門家も深く関与し、様々な協力をしていることが分かる。ここではインタビューで言及されたものの中で、家族・医師・訓練指導員・上司・他の障害当事者からの影響についてまとめてみたい。

障害当事者が生活を組み立てるうえで、身近な家族との関わり合いを無視することはできない。今回の事例研究では、在職中に視力低下を経験したAさんとCさんの場合に、特に家族の果たした役割が顕著であった。Aさんは妻に、新聞記事の朗読やパンフレットのタイピングを依頼することで、本格的な訓練を受けるまでの期間を凌ぐことができた。Cさんが休職していた時、妻は会社への2か月に一度の報告や、視覚障害就労に関する情報収集などを行った。何より、家族がCさんの視覚障害を受け止めてくれたことが、Cさん自身が前向きになることを促したという事実は、家族が精神的支えとなっていることを、改めて気づかせてくれる。

次いで、視覚障害者が相談する対象として、最も早期に思いつくであろう医師（特に眼科医）について振り返っておきたい。Dさんは、眼科医にNPO法人を紹介されることで就職活動に必要な情報収集を開始することができたし、Cさんはロービジョンケアの専門医に、絶対に会社を辞めないようにとの後押しを受けた。

このように医師は治療以外でもポジティブな役割を果たし得るのである。しかし、Cさんの事例では、産業看護師、産業医、そして総務課の連携不足が、Cさんに不信感を招かせることに繋がっている。これは担当者間での情報共有の不徹底の結果かもしれない。ただ、休職から復職へのプロセスの中で重要な役割を果たすことが期待され、またその権限を持つ産業医には、Cさんと継続的な関りを持つなど、高いコミットメントが求められるだろう。

次に、視覚障害者が受けた生活訓練の指導員の果たした役割についても、インタビューで言及されていた。そこでは、訓練指導員は単に歩行やパソコン操作の指導をするだけでなく、より広い役割を果たしていることが分かる。

インタビュー対象者の1人は、ある指導員に、障害者として、あるいは一人の大人として生きていくための相談をし、心に残るアドバイスを受けたという。その指導員がそっと教えてくれた、「組織の中では3割は敵、3割は味方、残りの4割は無関心」という捉え方である。「意地悪な人は確かにいる。みんな優しい人だ」といいなあとと思うが、意地悪な人もいるけど、その分いい人もいると最初から思えば、楽になる」と対象者本人は解釈しているそうだ。また、その指導員は「頑張る必要はない。ただしその一方で、諦めてはいけない」とも言っていたそうだ。学生時代までの対象者本人は、がむしゃらに勉強し、無理をしていた部分もあった。現在、仕事においてできることはしっかりやるが、できないことはできないと説明する。できることを積み重ね、仕事の幅を広げていく対象者本人の現在の姿勢は、この指導員の言葉によっても支えられているのかもしれない。

Aさんの指導をしたF指導員は、記事データベースを音声パソコンで使う方法を調べてほしい、というAさんの要望にしっかり応えている。1993年時点でこのことを思いつけたAさんの発想の柔軟性も目を見張るものがあるが、情報を集めてきたF指導員のフットワークの良さにも驚かされる。

また、新入社員として仕事を始めたばかりの若者にとって、どのような上司に出会えるかは、その後の職業人生に大きな意味を持つてくる。Bさんは入社2年目に会った上司に、電話の受け答えやメールの内容まで事細かくチェックしてもらい、Bさんがミスをした際にはその上司がしっかりとフォローをしてくれたという。この上司のあり方は、新しい職場で指導する立場となった現在に至るまで、Bさんの働き方の指針となっているようである。

最後に、他の視覚障害当事者との交流も、就職や復職の各局面において大きな意味を持っている。例えば、Cさんが復職に向けて歩行とパソコン操作の訓練を受けるようになったのは、NPO法人の相談会に参加したことがきっかけとなっている。同団体の相談員は、Cさんが職場に提出する医師の診断書の内容についてアドバイスするなど、復職実現のための協力を惜しまなかった。DさんにOセンターを紹介したのは、やはり当事者組織のNPO法人だった。またDさんは、同法人の事例集で他の視覚障害者がどのように働いているかを知ることができ、大変心強かったと語っている。さらにDさんは、Oセンターで初めて他の視覚障害者と出会ったことを、かけがえのない出来事として話してくれた。

このように、他の当事者との交流や情報交換は各当事者の前向きな活動を後押ししていることを、事例から確認することができる。当事者のネットワークが機能しているということは、言うまでもなく組織を運営し、あるいは情報発信を行っている当事者がいることを意味している。実際、Aさんは退職後、NPO法人の相談員として多くの働く視覚障害者の相談に乗っているし、Bさんも音声パソコンの操作について互いに情報共有し、サポートを行うグループを運営している。Bさんはまた、視覚障害者の職業訓練の現場で指導に当たっている。当事者の体験や知恵は、経験を共有しているからこそその説得力を有し、また当事者が相手だからこそ話しやすい相談というものもあるのかもしれない。

今回の事例研究では、当事者のグループと訓練指導員や眼科医、施設等との連携があることが明らかにな

った。それはCさんやDさんの事例でより顕著であった。こうした立場を超えた連携が、さらに密になることが期待されている。

2 事例調査を終えて

本章で紹介した事例は、それぞれに貴重で意義深いものであった。4名の方のこれまでのご努力とご活躍に敬意を払うとともに、この度インタビュー調査にご協力いただいたことを心より感謝したい。さらに、事例で言及されたような、訓練施設や当事者団体、医師や指導員等の専門家、そして当事者のご家族など、視覚障害就労に関与し、ご尽力くださっている方々にも謝意を表したい。

視覚障害者は少数派である障害者の中のさらに少数派である。ともすればそれぞれの当事者が、それぞれの場所で孤軍奮闘することになりかねない。しかし、本事例研究からも明らかなように、ある当事者の経験や知恵が、他の当事者を勇気づけ、ヒントを与えることは少なくない。本事例研究がそうした営みの一端を担えれば幸甚である。

第5章

支援の方策

第5章 支援の方策

第1節 視覚障害者支援の基本的考え方

1 当事者の主体的問題解決

人が新たな行動へ取り掛かろうとするとき、その原動力となるもののひとつは、専門家のアドバイスや近しい友人や家族の勧めよりも、人生に対する自分自身の納得感である。前章の4人の事例がこのことを物語っている。

このことをさらに裏付ける調査結果がある¹。中途視覚障害者のリハビリテーション（日常生活動作、外出歩行、点字、パソコン操作等）の施設の訓練を、入所・通所やスタッフの訪問により受講・修了した当事者110人に、「訓練施設に行こうという気持ちになった理由として最も大きなもの」を問うたところ、その最も多かった回答は「友人や知人に勧められたから」でも「医者に勧められたから」でもなく、「自分が困りごとを解決したいと思ったから」だった（図表5-1）。

図表5-1 視覚リハビリテーション訓練を受けた理由

自分が困りごとを解決したいと思ったから	47.3%
友人や知人に勧められたから	9.1%
家族に勧められたから	7.3%
医者に勧められたから	5.5%
ケアマネや相談支援員に勧められたから	4.5%
医者以外の病院関係者（看護師、視能訓練士、医療ソーシャルワーカー）に勧められたから	3.6%
白杖などの用具を購入したときに勧められたから	2.7%
訓練施設の職員とイベント等施設外で会う機会があったから	2.7%
会社（上司）から言われたから	1.8%
役所で勧められたから	0.9%
ハローワークで言われたから	0.9%
その他(*1)	7.3%
無回答	6.4%
合計	100%

(*1)「その他」 単独歩行をしたかったから、福祉用具業者に勧められたから、教員に勧められたから、社会復帰しなければならぬから、ボランティアに勧められたから

¹ 社会福祉法人日本盲人会連合「視覚障害者が日常生活を送る上で必要な支援に関する調査研究事業 報告書」（2018年）

また、これらの訓練が修了した後の生活において、当事者の気持ちが以前より前向きになったと回答した人は、訓練の回数（日数）が多いほど、訓練期間が長いほど多かった（図表 5-2）。

図表 5-2 視覚リハビリテーション訓練で、「気持ちが前向きになった」人の割合			
	「気持ちが前向きになった」人の人数(a)	全回答者数(b)	(a)/(b)
訓練回数(日数)			
30 回未満	23	35	65.7%
30 回以上 100 回未満	22	31	71.0%
100 回以上	29	32	90.6%
訓練期間			
半年以内	20	20	66.7%
半年～1年以内	24	32	75.0%
1年以上	26	32	81.3%

さらに、中途視覚障害者のリハビリテーションの情報を、どこで、どの段階で情報提供されるのが良いかを問うと、眼疾患の完治を目指す治療から、完治しないことを前提とした生活の訓練への転換点を越えた後、できるだけ早期に提供されることが望まれていた（図表 5-3）。

図表 5-3 視覚リハビリテーション訓練の情報提供を受けるよいタイミング（複数回答）	
眼科(医療機関)で見え方の改善が見込めないとされたとき	65.5%
行政機関で身障手帳の申請をしたとき	42.7%
実際に福祉サービスを使うために行政機関に相談や手続きに行ったとき	33.6%
行政機関で身障手帳を渡されたとき	32.7%
眼科(医療機関)で身障手帳の取得を勧められたとき	30.0%
仕事の継続が困難となり、産業医と面接したとき	26.4%
その他(*1) (*2)	11.8%
無回答	2.7%

(*1) 眼鏡店で眼鏡を作り替えるとき、もう少し見えているとき、用具購入時 など

(*2) 情報提供に関する意見や要望も少数含まれていた。主な内容:メディアを通して日常的に耳に入るようにする、医療機関・行政機関などの窓口パンフレットを置いて欲しい、見えにくさが増してきたときに教えて欲しい など

2 中途視覚障害者のケースマネジメントの要諦

それまでできていた読み書きが不自由になり、落ち込み、失望している人が自ら情報を調べて、多くの支援機関の中から自分に合った所を選び出すのは困難が伴うものと思われる。新たな一歩に向け、本人の気持ちを受け止め、本人に合った歩き方、読み書きの方法を本人とともに探り、関係機関の支援を受けるためのコーディネートやマネジメントを行う人材に、本人自ら主体的に関わるのが重要である。

リハビリテーションの方法や支援機関の情報は、必要なタイミングで必要な量・質によって提供されるのが良いだろう。支援者の役割は、ニーズに適合したタイミングで提供される有益な情報と、当事者の主体的な訓練の場の提供である。

3 視覚障害者の職業評価のポイント

眼で物事を見るという機能には多様な捕らえ方がある²。何（文字、対面する相手、周囲の様子など）を、どのような目的（安全な移動、対話、作業、書類チェック、家事、娯楽など）で見るか、見るためのどの機能（視力、視野、色覚など）が、なぜ（疾患のメカニズム）、どの程度にまで障害されているか（視力・視野検査）、補助具等で障害をどのようにカバーできるか、等々を同定するための情報収集、職業評価（アセスメント）、支援の方法論は、ロービジョンケアの分野のみならず職業リハビリテーションにおいても検討されるべきであろう。以下、職業評価の事項とその留意点について述べる。

（１）評価事項と評価方法

視覚障害は多様な障害像を示す。どの障害分野に対してもそうであるように、職業リハビリテーションの基本的考え方に沿い、視覚障害の医学的診断を踏まえつつ、職業場面で現れる障害特性に応じた課題、職業的障害に関する分析の方法論が求められる。

後述する、当事者が自身の見え方を事業主へ説明し易くするための視覚障害者向けツール「就労サポートツール（ブレイクスルーカード）」と、事業主・産業医向けリーフレット「目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために」は、第２章の事業所調査、第３章のハローワーク調査、第４章の視覚障害者調査で明らかになった、視覚障害者の主体的問題解決の重要性と、視覚障害者と事業主との積極的コミュニケーションの重要性を踏まえ、これらに役立つよう工夫されたツールである。視覚障害者の職業評価（障害福祉サービスでは視覚障害者の「就労アセスメント」）や事業主支援でも、これらの活用を図ることをお勧めしたい。

その際、事業主の雇用管理の視点を踏まえ、視覚障害者の障害特性を適切に把握し、有用な配慮の検討に資するための、障害者支援及び事業主支援に向けて、地域障害者職業センターの職業評価の基本的枠組みである身体的側面、精神的側面、社会的側面、職業的側面の別にポイントをまとめると、次のようになると思われる。

ア．身体的側面

【眼疾患】疾患名、日常場面での本人の見え方の自覚症状を聴取する。

【視力】本人を通じて他機関から情報を収集する（後述する「視覚（見え方）の評価」を参照）。

【視野】本人を通じて他機関から情報を収集する（後述する「視覚（見え方）の評価」を参照）。

【歩行・通勤手段】自宅から相談室までの経路、付添いの有無を聞き、夜盲や羞明等についても普段の様子を聴き取る。

【補助具の使用】医師に処方されたルーペ等、職業でも使えそうな補助具の所持状況を確認する。

イ．精神的側面

【認知機能】WAISⅢまたはWAISⅣの下位検査による簡易実施により、視覚障害のバイアスを除去する。

言語性の群指数である言語理解 VC（知識、類似、単語）、作動記憶 WM（算数、数唱、語音配列）によって認知機能を推定する。

² 雇用・職業の分野では、検査室で測定される視力、視野などの他、実用的な生活上の見る力（立体視、動体視力、目と手の協調、映像・文字の追視・記憶などの機能）の確認も重要である。

ウ. 社会的側面

【マナー】身だしなみ、対人対応、言葉遣い、相手への気遣い等を観察する。

エ. 職業的側面

【職歴】産業分野、本人の業務内容、職場や仕事の様子、通勤方法を聴き取る。

【職業興味】検査を実施する（墨字を活用できない場合、検査者が口頭で読み上げて回答を代筆する）。

【パソコンの使用状況】使用したことのある機器、ソフトウェア。

【作業遂行力】書類の墨字を読んで分類・チェックする作業、現業的作業（組立など）を実施してみる。

（２）通勤と移動に関する評価

たとえば次のような質問をして、求人を検索して採用面接に一人で行く場合のイメージを、支援者が持つようにする。

- ・白杖単独歩行の訓練を受けたか（自己流でないか）、普段外をどの程度歩いているか
- ・自宅から〇〇（市役所等特定の場所）まで一人で行く場合、動線や交通機関はどうなるか

（３）視覚（見え方）の評価

ア. 視力障害の評価

現在、わが国の眼科医療や特別支援教育で用いられている視力の検査方法は複数ある。私たちに最も身近な「1.0」「0.5」等の小数視力は、「C」の文字（ランドルト環）やアラビア数字等の文字が段階的に大きさを変えて書かれた検査表を、所定の明るさの下で、5mの距離から読む検査である。

この他、職業リハビリテーションで重要な視力の概念に、検査法「MNREAD-J」³で測定される読書視力、最大読書速度、臨界文字サイズがある。読書視力とは、被検者が明るい机の上で何とか読むことのできる最小の文字サイズで、測定結果は近距離視力とほぼ同じ値になる。最大読書速度は、被検者が文字サイズによって制約を受けない状態、つまり文字の十分な拡大やコントラストが得られる状態で、できるだけ速かつ正確に文を音読するよう求められた時の読みのスピード（文字／毎分、CPM：characters per minute）である。臨界文字サイズとは、被検者が自分のベストの読書速度で読める最小の文字サイズである。文字を読む速さと正確さは、印字面に映り込んだ物の影や、被検者に向かって浴びせられた光や風、周囲の騒音、被検者の疲労や緊張の度合い、読む文の内容等にも左右されるだろう。MNREAD-Jでこれらを測定する際には、視標となる文字印刷面の輝度、眼球からのおおよその距離、文字フォント、文字の大きさ等の条件が体系的に統制、調整される。MNREAD-Jで、被検者が読むサンプルの文の文字の大きさを徐々に小さくしていくと、ある大きさのところから、読みのスピードが急に落ちる。その手前の、無理なく読める最も小さな文字こそが、すなわち臨界文字サイズである。

これらの概念を理解することで、視覚障害者を通じて入手した検査結果から、事務的職業場面での事務処理能力を向上させるため、各々の視覚障害者にとって有効かつ容易な環境調整の方策を検討し、職業評価結果にそれを盛り込み、後に視覚障害者の職場実習やジョブコーチ支援、事業主支援等にそれを生かすことが

³ エムエスリードジェーと読む。米国ミネソタ大学 Gordon E. Legge 教授・他が開発した視力検査法”Minnesota Low-Vision Reading Test”を基にした東京女子大学の小田浩一教授・他による日本語版で、日本のロービジョンクリニックでのルーペの処方や、視覚特別支援学校での拡大教科書や教材の開発等で広く活用されている。なお、視覚特別支援学校ではこの他、筑波大学附属視覚特別支援学校の有志教師で構成するロービジョンクラブ（LVC）が開発した最適文字サイズ検査も普及・活用されている。

できる。

イ. 視野障害の評価

視野の障害は、疾患のために上下左右の外側の視野が欠ける場合の他、視界の一部に眩しい光沢のある物体が見える場合や、視界の一部がゆがんで見える場合、あるいは視界の一部に極端に視力の低い箇所があってそこにある物が発見できないこと（見えていないということ）に気づかない場合などがある。

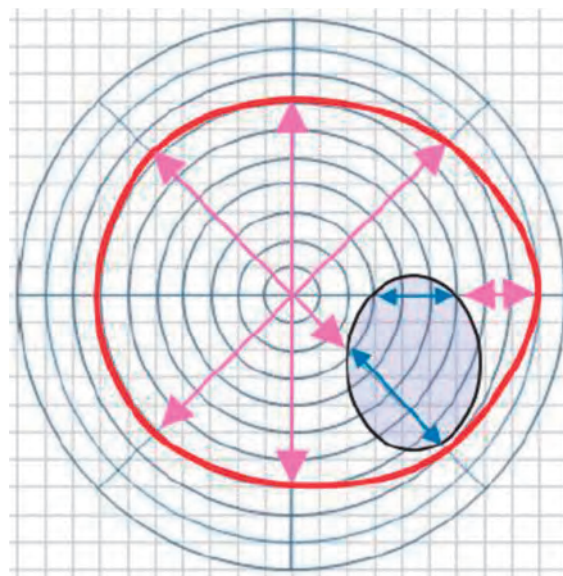
障害の無い視野は、それぞれの眼において中央から耳方向へ 100° 、鼻側へ 60° 、上へ 60° 、下へ 70° の広がりを持っている。このため左右方向の視野は、両眼で同時に見れば 120° 、さらに片眼だけの範囲を含めると 200° になる。小さく細

かい物まで輪郭や色をはっきり認識できるのは、視野の中心から上下左右に $1\sim 2^{\circ}$ の狭い範囲で、ある程度明瞭に見えるのは $4\sim 20^{\circ}$ の範囲である。視野の中心部の感度は高く、より暗い光まで見ることができる。周辺が暗くなるほど視野の外側から見えにくくなり、したがって有効な視野は狭くなる。高齢者と子どもの視野角度は狭く、歩行中に視界の横から飛び出してくる自転車や人に気づかなかったり、視野範囲から外れた領域において刻々と変化する状況を認知できなかったりして、交通事故の危険性がより高いことから、交差点を横切る等の際には一時停止し、顔を左右に向けて確認することが推奨される。

職業生活では、中心視野が見えているかどうかが最も重要である。中心視野が片眼だけでも確保されていれば、目の前の危険物に気づき易くなり、伝票やパソコンの文字を自分の眼で見て、読み書きすることができるからである。また、下方の視野が両眼とも障害されている場合、机の手元の書類やPCのキーボードが見えにくく、歩行時の足元が見えにくいため歩きにくいと感じる。

平成30年7月施行の改正身体障害者認定基準に基づいて、身体障害者手帳の障害認定の申請を受けて行われる医療機関での視野検査は、ゴールドマン型視野計（I/4⁴指標とI/2指標）か、または、コンピュータ制御による自動視野計（両眼開放エスターマンテストと10-2プログラム）の、いずれかによるものと規定された⁵。

ゴールドマン型視野計は、これまで最も多く実施されてきた視野検査法である⁶。検査では、被検者が器具にあごをつけ、前方の黒い1点を固視して待つ。すると検査者は、被検者から見えないところから見えるところへ（視野の周辺から中心へ、あるいは障害により見えない領域から見える領域へ）白く光る丸い視標を動かす⁷。被検者は黒い1点を固視したまま、視界のどこかに視標が動くのを感じたら、手元のボタンを素早く押す。するとブザーが鳴るが、検査者はそのブザー音のタイミングから被験者が見えているエリアと見え



図表 5-4 イソプタの例

⁴ 「1の4」と読む。Iは検査で用いられる、光る丸い視標の大きさ（面積）、4はその明るさ（輝度）である。大きさはI(1/4 mm²)～V(64mm²)と「0」(1/16 mm²)の6段階、明るさは1～3と4a～4eの8段階があり、したがってその組み合わせは48通りあるが、手帳判定ではこのうちI/4とI/2の2種類だけが用いられる。

⁵ 両者の測定結果を混在させて判定することはできない。

⁶ 従来、視野計の代表格だったスイスのハグストレイト社製のゴールドマン型視野計は、2003年に製造中止となった。国内2社が互換機を供給しているが、眼科診療では自動視野計が既に広く普及している。

⁷ これを動的視野測定法という。これに対して自動視野計による検査を静的視野測定法という。

ていないエリアとの境界線を知り、これを用紙に描いていく（図表 5-4）⁸。医療機関等において実施された検査結果のイソプタを、本人を通じて入手できれば、職務再設計や事業主への助言援助の基礎資料とすることができる。

ウ. 色覚障害の評価

ヒトの眼球の奥の内面に張られた網膜には、L(赤)、M(緑)、S(青)の3種の光センサー（錐体（すいたい）細胞）が埋め込まれているが、3色のうちS(青)が最も細胞数が少ない。働き盛りの失明に至る眼疾患の患者数が第1位である網膜色素変性症ではこの錐体細胞も障害されるが、進行の初期からS(青)が相対的に少なくなり、自覚症状が無い状態で青黄（せいおう）色弱になっていくことが多い。

（４）視覚障害を表す概念

ア. 夜盲

網膜にある視細胞のうち杆体（かんたい）細胞は主に暗いところで働く細胞であるが、この細胞に異常が生じる場合は、暗いところで物が見えにくくなるため、通勤への配慮と深く関わる。「明るいところでは見えるが、暗いところでは見えない」「夜、道が見えないので外出できない」などの訴えは、夜盲の症状である可能性がある⁹。このような場合、暗い場所では、形の輪郭を認識できなかったり、色の判別が難しくなったりする。

イ. 羞明

光が強くて不快に感じたり見えにくい状態になったりする「まぶしさ」を、羞明という¹⁰。医師から、外出時などで、遮光眼鏡をかけることが勧められることがある。

⁸ 図に描かれた視野の境界線を等感度曲線（イソプタ isopter）という。また、検査条件のことをイソプタと呼ぶ場合があり、例えば視標の大きさ／明るさを I/4 として検査を実施した場合、I/4（1の4）イソプタを用いた検査、などと表現する。ゴールドマン型視野計では、このように検査者の判断により視野探索が進められるため、測定結果が個々の検査者の経験と技量から大きな影響を受けるが、周辺視野を含めた視野全体の評価に優れ引き続き活用されている。

⁹ <http://www.tokushima.med.or.jp/kenmin/doctorcolumn/hc/525-453>

¹⁰ <https://www.jslrr.org/low-vision/guideline>

ウ. 見え方の典型例¹¹

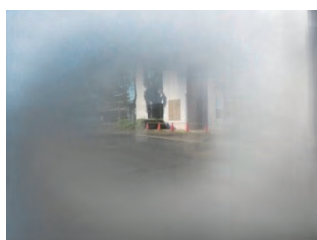
視覚障害について事業主の理解を求める際には、例えば次の図表 5-5 に挙げるような典型例を頭に置き、多様性の理解へと進む方法も効果的であろう。



左図は、障害のない人の見え方で、視野の中心が最もよく見え、視野の周辺に向かうほど見えにくい。一般の視力検査で、ランドルト環（「上下左右に向けられた大小のCの文字」）を用いた視力表で測る視力は、図の中央に当たる中心視野の視力を測っている。



視野の一部（左図の例では右下の自転車があるはずの範囲）が障害され、見えていない状態。実際には見えていない範囲をまるで見えているかのように補う（Filling-in）機能をヒトの脳が備えているため、本人は見えない部分があることに気づかない。このことを自覚することは、通勤や作業の安全確保の上で重要である。



視野の周辺部に白い霞がかかって見えにくい状態だが、中心視野が保たれているため、視力表による視力検査では問題ない視力が出る場合が多い。一度に見える範囲は限られているが、視線を周辺へ意識的に移して確認することで、安全に歩くことができる。ただし、危険を予知しながら注意深く歩くことが勧められる。



中心視野が障害され、見ようとして視線を向けた方向にある物が、見えづらいと感じる。視野の周辺部の視力は保たれており、歩く時の足元や事務の仕事での手元は、比較的見えている状態である。このとき、視野の周辺の一部に、長細く湾曲したまぶしく光る模様が見えるという人もいる。



物の色や輪郭は認識できないが、明暗がわかる。周囲の音や香り、触覚や風などから状況の変化を認識し、危険を回避できる。

図表 5-5 見え方の典型例

¹¹ 高橋広編集「ロービジョンケアの実際 視覚障害者の QOL 向上のために」（第2版）医学書院（2016）等をもとに作成。なお、写真は本報告書のために撮影されたものである。

4 視覚障害者の支援機関

職業リハビリテーション機関が連携を図るべき、視覚障害者支援の基盤とも言うべき全国に展開する関係機関の例を挙げる。この他にも視覚障害者の生活訓練、職業訓練、情報保障を行う機関が各地域に点在するが、ロービジョンや身体障害者手帳を所持していない人に有益な情報を含め、視覚障害者を支援する地域の関係機関に関する情報は、以下に挙げる機関にアクセスすることで得ることができる場合が多いと思われる。

(1) 視覚特別支援学校（盲学校）

学校教育機関では、視力や視野などの視機能が十分でないために、全く見えなかったり、見えにくかったりする状態を視覚障害といい、40~50代などの中途視覚障害者も、盲学校の専攻科への入学により、訓練を受けることができる。弱視の子供については、視覚を最大限活用し、見やすい環境のもとで、事物をしっかりと確かめる学習を行ったり、携帯の弱視レンズの使用方法やパソコンの操作訓練を受けることができる。全盲の子どもに対しては、点字の読み書き、白杖単独歩行、音声ソフトによるパソコン操作の訓練を受けることができる。高等部と専攻科では、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、理学療法士などの国家資格の取得を目指した職業教育が行われている。

(2) ロービジョンケアを行う病院、診療所

医療機関では、視覚障害の原因となり得る眼疾患の治療への注力と共に、完治しない見込みの疾患に対しては、患者の心理へも十分気を配りながら、目が見えないことを前提とした場合でも普段の日常生活、学業、職業生活を送ることができるよう、自立生活訓練や職業訓練等が薦められる。

医療機関では、順天堂大学が1964年に眼科外来において、日本で最初のリハビリテーションクリニック（眼科更生臨床相談所）を開設した¹²。治療の効果が期待できなくなり、視覚障害の状態となった患者に最初に接するのは眼科医であるが、どのように障害の告知を行うか、その後の生活に関する患者の決断にどのように関与していくか、手探りの状態であったと考えられる。当該クリニックは国立東京視力障害センター（旧国立光明寮）からの協力も得ながら、眼科医、眼科技術員、厚生相談員のチームで構成され、当初は歩行訓練、生活相談指導、更生相談指導、更生養護施設紹介等が実施された。1967年東京都心身障害者福祉センターに視覚障害部門が開設され、歩行訓練等が移管され、クリニックは視覚障害の告知から社会的訓練機関への橋渡しまでの役割を主体とすることになった。さらに、1990年代に入り、ロービジョン外来等へと細分化され、現在に至っている¹³。

現在では、研修をうけた「ロービジョン専門医」が視覚障害やロービジョンの人を対象に各人に合った補装具の選定や相談支援を行っている。日本眼科医会と日本ロービジョン学会のホームページでは、ロービジョン対応医療機関リストを見ることができる。その件数は、2018年11月時点で、日本眼科医会では全国に598機関、日本ロービジョン学会では全国に176機関である¹⁴。

¹² 高林雅子「順天堂眼科リハビリテーションクリニックの歴史的意義」日本医史学雑誌第49巻第1号（2003）, pp70-71

¹³ 村上晶「我が国初の眼科リハビリテーションクリニック」第18回日本ロービジョン学会学術総会特別講演

¹⁴ 日本眼科医会 <https://www.gankaikai.or.jp/lowvision/>、日本ロービジョン学会 <https://www.jslrr.org/>をもとに数えた。（2018年11月30日時点）

（３）歩行訓練士（障害福祉機関）

視覚障害生活訓練等指導者（通称「歩行訓練士」）は、歩行の訓練、日常生活動作や買い物の訓練、視覚障害者の話を聞き、障害受容を助ける等、次のステップの専門家へ繋ぐ相談窓口の役割を果たしている¹⁵。医療としては努力をしても良くならない状態となった時に病院に出向いて患者の気持ちを受け止め、次のステップへと歩みを進めることができるように状態に持っていく重要な役割を担ってきた¹⁶。しかし、歩行訓練士の資格を持っている人は、教員や医療機関の職員等が一定期間、養成機関で受講して歩行訓練士となる場合や機関での養成を経て福祉機関等に就職する場合がある。同じ機関の他の業務も行うため、地域の歩行訓練士が視覚障害とは関連のない部署に異動となったり他の地域に移ったりすることにより、それまで多職種の連携の要となっていた歩行訓練士が不在となり、繋がりが失われる場合もある。

（４）点字図書館

身体障害者福祉法第 34 条に規定された視聴覚障害者情報提供施設を設置根拠とする点字本等の図書館で、貸し出しの他、リクエストに応じて墨字の本の点訳や音声化をも行う専門施設である。名称は地方自治体によって異なる。

5 関係者の連携

（１）地域の眼科医療の取り組み

視覚障害となった患者に対して医療から福祉へつなぐ動きは、個々の医師による個人レベルで行われてきた。例えば北九州市の場合は、眼科医が 20 年以上積極的にロービジョンケアに関わってきた中で全国に他職種の専門家とのネットワークが形成されている¹⁷。このようなネットワーク作りには、学際的な学会や勉強会等が大きな役割をはたしている。学会には、日本ロービジョン学会や視覚障害リハビリテーション学会等があり、就労支援を含めた連携が報告されている¹⁸。日本ロービジョン学会では、就労を含めた連携をテーマにしたセミナー¹⁹も実施されている。地域で行われている勉強会・フォーラム等は、多職種の専門家を繋ぐ機会となる他²⁰、当事者の参加により相談窓口としての機能も果たしている²¹。

視覚障害となった人が働いている場合、産業医に期待される役割は大きい。患者がどのような配慮や補装具を用いれば仕事を行うことができるのか、ロービジョン専門医や主治医にはわかっているが、会社側に伝わらないことが多く、また、会社側に直接連絡をとるのも躊躇される。そのような場合、産業医であれば社内の担当者と連絡を取り合える立場にあり、眼科医とも同じ医師の立場で連携が行いやすい。眼科医と産業医の連携による就労継続の好事例が報告されている²²。

¹⁵ 清水美知子「視覚障害とともに生きる人の話を聞くこと」第 24 回視覚障害リハビリテーション研究発表大会抄録集 (2015), P.47

¹⁶ 高橋広「これからのロービジョンケア～20 年の軌跡から～」眼科臨床紀要 8(12):2015, P.880

¹⁷ 高橋広「これからのロービジョンケア～20 年の軌跡から～」眼科臨床紀要 8(12):2015, pp879-884

¹⁸ 工藤正一ほか「中途視覚障害者の就労支援と合理的配慮」第 16 回日本ロービジョン学会学術総会プログラム・抄録集 (2015), P.62、善積有子ほか「仙台市中途視覚障害者支援センターの就労支援の取り組み」第 16 回日本ロービジョン学会学術総会プログラム・抄録集 (2015), P.87

¹⁹ 医療に関わる視覚障害者就労セミナー

²⁰ 九州ロービジョンフォーラム Twentieth Report 2017、仙台ロービジョン勉強会、福島県ロービジョンネットワーク等

²¹ 寺井和子「福島県ロービジョンネットワークのこれまでの活動と今後」第 24 回視覚障害リハビリテーション研究発表大会抄録集 (2017), P.74

²² 高橋広、工藤正一、シンポジウム「視覚障害者の就労―産業医の役割―」第 16 回日本ロービジョン学会学術総会プログラム・抄録集, pp37-39

(2) スマートサイト

ア. 米国眼科学会のスマートサイト²³

スマートサイト (SmartSightTM) は、米国眼科学会 (AAO : American Academy of Ophthalmology) がロービジョンケアの普及・推進を目的として 2005 年から開始したキャンペーンとそこで活用された広報啓発資料の総称である。ロービジョンケアの経験を必ずしも有しない医師や支援者、患者や家族等の一般市民に向け、疾患やロービジョン補助具等に関する有用な情報を容易にわかり易く入手できるポータルサイト、リーフレット等が作成・配布され、ロービジョンケアの意義を広く訴えている。

一般に、眼科医は眼疾患を治すことに注力し、ロービジョンの状態で生活する患者を医師として支えるリハビリテーションへの関心は必ずしも高くないことも多い。スマートサイトは、このような状況を改善し、患者に適切な時期に適切なロービジョンケアのへアクセスできるよう啓発を促している。米国眼科学会のホームページには、ロービジョン (Low Vision)、視覚リハビリテーション等に関するサイトが設けられ²⁴、簡単な説明ビデオや推奨される連携方法や各々の役割が書かれたガイドラインなどのコンテンツ、さらに、患者に手渡すリーフレットや視覚リハビリテーションを総合的に提供している専門機関への紹介状の書式を入手することができる。患者用リーフレットは 6 ページほどであり、ロービジョンとは何か、ロービジョンになっても生活の質を高めるための方法があること、情報を得ることができるサイトなどが書かれている。また、リーフレットの冒頭には、視覚障害支援や情報発信で中心的な役割を担っている団体 American Foundation for the Blind (AFB) が運営する VisionAwareTM ²⁵が紹介され、患者やその家族などがそのホームページにアクセスして、住んでいる地域でロービジョンケアを提供している眼科医や視覚障害リハのサービスを提供している支援機関を検索することができる。

米国眼科学会の 2013 年版スマートサイトは、その取り組みがレベル 1 とレベル 2 との 2 段階から成る。レベル 1 は、すべての眼科医による実施が推奨されているもので、矯正が不可能で、かつ、活動が妨げられる視覚障害であり、視力が 0.5 (20/40) 未満、視野の暗点の欠損、コントラスト感度低下のいずれかの所見を発見した場合、眼科医はスマートサイトのリーフレットを患者に手渡すことになっている。レベル 2 では、総合的な視覚リハビリテーションが提供され、多職種の専門家が関わっている。レベル 2 の支援が提供される場所は、大学附属病院や総合的なリハビリテーションセンターなどである。また、ライトハウス・ギルド (Lighthouse Guild) などの視覚障害者支援機関にはロービジョンクリニック (Low Vision Rehabilitation Clinic) があり、眼科医や検眼医がロービジョン検査を実施した後、歩行訓練、自立生活訓練、支援機器訓練、就労サービスの部門へ、患者のニーズに合わせて必要な支援や訓練が提供される仕組みとなっている²⁶。

イ. 日本のスマートサイトの例

日本の眼科医の永井春彦は米国のスマートサイトを 2007 年に日本へ紹介し、ロービジョンケアを必ずしも専門としていない眼科医が、対象となる患者を発見した際にこのパンフレットを渡すことは、時間的・経済的負担もほとんど生じない、と指摘した。米国のスマートサイトは日本のロービジョン専門医を中心に注目を集め、それまでロービジョン患者の生活の相談にのってきた全国各地の眼科医、障害福祉サービス、地方自治体、患者会等が、地域の関係機関ネットワークを組織し、米国のスマートサイトにならった日本版のキ

²³ <https://www.aao.org/low-vision-and-vision-rehab> (2017.06.13)、及び、永井春彦「スマートサイト - 米国眼科学会の取り組み」、視覚障害 No.272 (2011), pp20-25

²⁴ <https://www.aao.org/low-vision-and-vision-rehab>

²⁵ www.visionaware.org

²⁶ <http://www.lighthouseguild.org/programs-services/vision-rehabilitation/low-vision-rehabilitation/>

キャンペーンを展開している²⁷。

スマートサイトの作成や利用状況については、学会等で発表され²⁸、他の地域への広まりにつながっている。スマートサイトのあり方は支援機関や専門家は地域によって異なるが、掲載されている情報には以下のようないくつかの共通点がある。

- ① 当事者からの連絡を受け、話を聞いて、必要な支援機関に繋ぐ相談窓口を決めているか否か
- ② 相談窓口となる機関はどのような機関か
- ③ 地域で支援を受けることができる機関を列挙する形式か、窓口のみを記載しているか

日本版の最初のスマートサイトは、2010年に設立された兵庫県版スマートサイト「つばさ」である。医療機関におけるロービジョンケアを、主としてパンフレットによって普及する活動が、兵庫県眼科医会の活動の一環として開始された²⁹。以来、これに続くスマートサイトが各地で立ち上げられる動きが進んだ³⁰。その中から比較的先駆的な取り組みを以下に紹介する。

(ア) 宮城県:「仙台・宮城版 スマートサイト」

仙台市では2005年10月に中途視覚障害者に特化した特定非営利活動法人アイサポート仙台が稼働し、生活面の支援や就労に特化したリハビリテーション事業を提供している。さらに、アイサポート仙台が企画した勉強会が定期的に開催され、関心のある多職種の人々が顔を合わせ、情報を交換し、支援を要請しやすい環境となっている。また、仙台には日本盲導犬協会の訓練施設「スマイルワン仙台」があり、東北・新潟を含む広い地域の視覚障害者を対象としたリハビリテーション訓練も行っている。この他、盲学校及び視覚障害者情報センターを含め、4つの機関の連絡先のみが相談窓口として掲載され、相談窓口となる機関が当事者のニーズを聞き取り、その他の機関との連携が必要な場合には、窓口となる機関から連絡する形となっている。

(イ) 新潟県:「ささだんごネット」

「新潟県視覚障害者のリハビリテーションを推進する会（NPO 法人オアシス）」は、内科（糖尿病）及び眼科の医師が東京の視覚障害リハビリテーションの専門家等の協力を得て、病院内で30年以上前に始めたリハビリ外来の相談会やパソコン教室が原点であり、現在ではNPO 法人として支援を提供している。この他、新潟大学には福祉工学を専門とする学部や大学院があり、学内に新潟市の委託事業である新潟市障がい者ITサポートセンターの事務局（全障害対象）がある。リーフレットにはこの他、社会福祉法人新潟県視覚障害者福祉協会、新潟県立新潟盲学校、新潟県点字図書館、新潟大学医歯学総合病院眼科ロービジョン外来が記載され、それぞれに支援可能な分野が示されている。相談窓口は定めず、当事者がこの中から選んで電話をし、その他の機関の支援が必要な場合には、電話を受けた機関が繋いでいくという連携体制となっている。

(ウ) 宮崎県:「愛(EYE)ひなた」

宮崎県では、視覚障害者の就労支援に関しては視覚支援学校を中心とし、全障害を対象とする就業・生活支援センター、ハローワーク、障害者職業センターと連携しながら支援を提供し、2018年に連携機関を示す

²⁷ この結果、日本では、これらの連携体制や地域のネットワークや、ロービジョンケアの眼科医がロービジョンケアの導入に繋ぐことを目的とした広報パンフレットそのものが、スマートサイトと呼ばれたりする場合がある。この場合の広報パンフレットには多くの場合、その地域で支援を受けることができる機関や支援内容が裏表に簡潔に示されている場合が多い。

²⁸ 松野希望「福島医大眼科通院患者の相談窓口リーフレット（スマートサイト福島県版）の利用状況」第24回視覚障害リハビリテーション研究発表大会抄録集（2015）, P.74

²⁹ 永井春彦「スマートサイト—米国眼科学会の取り組み」, 視覚障害 No.272 (2011), pp20-25

³⁰ 2018年11月段階では、インターネット上で25の地域のスマートサイトが確認できる。

リーフレットが作成された。このリーフレットには、医療、行政、福祉、労働、教育の分野に分け、11の機関の連絡先と相談内容が示されている。記載されている機関は、宮崎大学医学部附属病院眼科ロービジョン外来、宮崎市福祉部障がい福祉課、宮崎県立視覚障害者センター、宮崎市視覚障害者福祉会、都城市点字図書館、延岡ライトハウス点字図書館、特定非営利活動法人さざなみの会、宮崎市障がい者総合サポートセンター、みやざき障害者就業・生活支援センター、宮崎障害者職業センター、県立明星視覚支援学校である。当事者が選んで連絡する形式になっており、全国でも珍しく労働関係の機関が記載されている点が特記される。

(エ) 北九州市

北九州市のリーフレットでは、連絡先は拠点となる眼科のみ（北九州市立総合療育センター、産業医科大学病院眼科）が記載されている。リーフレットの中にはニーズ選択項目として「読みたい」「書きたい」「視野を広げたい」「すっきりきれいに見たい」「知りたい、情報がほしい」「歩きたい」「本を読みたい」「学校生活の相談がしたい」「仕事の相談がしたい」の項目が書かれ、希望のものにチェックを付け、希望に応じて拠点眼科の医師が適切と考えられる機関や専門家に繋いでいく形式となっている。

第2節 就労サポートツールの作成

1 就労サポートツール作成の趣旨と構成

（1）作成の趣旨

視覚障害者本人と企業関係者及び支援者との間で、障害状況とそれに対する望ましい対応法がセットになった情報を共有できるツールを作成した。この就労サポートツールは、当然ながら、ハローワークでの活用も前提とした。

したがって、次の諸点を考慮した。

- ①簡潔かつ明瞭であること。
- ②視覚の状況は変化するし、働く上での環境も変化するから、必要に応じて容易に修正できるように整えられていること。

これらのことから、ソフトは Microsoft® Word を使用することとした。

容易に作成しやすいように、モデルとなる【記入例】を用意した。【記入例】を参考に、必要に応じてコピーし、修正すれば完成するように整えた。

（2）就労サポートツールの構成

就労サポートツールは、苦手な点、強み、支援策や配慮事項を明らかにする従来のツールとは異なり、まず個人ごとに異なる視覚障害の特性と職業生活の目標を明らかにした上で、事業主との協働の下、困難を突破（ブレイクスルー）し目標へ向かう方法（解決策）と、その支援方法や配慮事項等を、支援者との面談等の中でそれまでの就労経験等から思い出すとともに、支援者からの新たな提案を受けて、まとめるためのツールである。このため、就労サポートツールの構成は、次のとおりとした。

- ①視覚の状況等
- ②職業生活の目標と（目標へ向かう）解決策・配慮事項
- ③（目標へ向かう）視覚障害に伴う行動制限と（行動制限解消のための）解決策・配慮事項

2 就労サポートツールの実際

この就労サポートツールの内容は、次ページのとおりである。シンプルにペーパー1枚に集約することを意図した。ここでは、就労サポートツールの名称を仮に「ブレイクスルーカード」とした。

また、「②職業生活の目標と（目標へ向かう）解決策・配慮事項」、「③（目標へ向かう）視覚障害に伴う行動制限と（行動制限解消のための）解決策・配慮事項」については【記入例】を付した。

ブレイクスルーカード（仮称）

氏名		生年月日		記載日	
----	--	------	--	-----	--

① 視覚の状況等

視力	
視野	・視野に欠けている部分がある ・中心部の視野が欠けている ・下方の視野が欠けている ・周辺部の視野が欠けている
	[具体的状況]
病名	
困りごと	
提案された対処法	
読みスピード	字／分
その他	

② 職業生活の目標 → （目標へ向かう）解決策・配慮事項

職業生活の目標	解決策・配慮事項

③ （目標へ向かう）視覚障害に伴う行動制限→（行動制限解消のための）解決策・配慮事項

視覚障害に伴う行動制限	解決策・配慮事項
<移動>	
<作業に関わる見え方>	
<文書処理>	
<パソコン処理>	

【記入例】

②職業生活の目標 → （目標に向かう）解決策・配慮事項

職業生活の目標	解決策・配慮事項
疾患の進行により見えづらくなってきたが、これまで従事してきた仕事を続けたい。	視力の低下を補う補助具を整備する。
これまでの仕事を続けるのは難しいので、新たな仕事に就きたい。	職業評価等により地域の様々な産業、職業について検討し可能性を探る。
フルタイムで働くのはきついのので、週〇日ほどのパートタイムで働きたい。	様々なパートタイムの求人について説明を受ける。
訓練を受けて新たな技能を身に付けたい。	職業訓練校を訪問し説明を聞く。

③（目標へ向かう）視覚障害に伴う行動制限 → （行動制限解消のための）解決策・配慮事項

視覚障害に伴う行動制限	解決策・配慮事項
<移動>	
自動車の運転ができなくなった。	・仕事は、運転しないで済む職務に転換する。 ・通勤は、公共交通機関を利用する。
単独歩行による通勤が困難である。	・歩行訓練をする。
ホーム上を歩くのが怖い時がある。	・安心してホーム上を歩けるよう歩行訓練するとともに、駅員の支援の受け方を学ぶ。
バスでの通勤が困難である。	・バス通勤が単独でできるよう、歩行訓練を受ける。
出張時に単独移動が困難である。	・出張業務は複数で行う、又は、出張時には同行者（ヘルパー）へ依頼する。
暗い所での歩行が困難である。 夜盲がある。	・明るいうちに帰宅できるよう、勤務時間を調整する。
社内の作業場所までの移動が困難。	・作業場所までの動線を確保し移動訓練をする。
置いてある荷物やゴミ箱などにつまずくことがある。	・動線上に荷物やゴミ箱などを置かないようにする。
階段から落ちそうになる。	・壁や手すりを使って昇降する。 ・エレベーターを使う。
<作業に関わる見え方>	
目が疲れる。目が痛い。	・障害特性について周囲の理解を得る。 ・無理のない作業時間を確認し、定期的に休憩をとる。
屋外がまぶしい。	・屋外用遮光眼鏡を使用し帽子をかぶる。
室内がまぶしい。	・室内用遮光眼鏡を使用する。
体調によって見え方が異なる。	・障害特性について周囲の理解を得る。
遠くがよく見えない。	・タブレット端末を用いて拡大して見る。 ・周囲の人に代わりに見てもらう。
視力はあるが見たい部分が見えなくなることがある。	・眼科医の処方を受けた補装具を使用する。
暗い場所での作業が困難。	・ライト付きルーペを使用する。
他の人の表情が見えない。	・職場での挨拶等の相互の声かけを励行する。
指示された内容を記憶できない。	・重要な指示は録音する。 ・メモを工夫する。
体や手先を使う作業のスピードが遅い。	・遅いことについて周囲の理解を得る。 ・スピードを要する作業は避ける。

【記入例】

視覚障害に伴う行動制限	解決策・配慮事項
<文書処理>	
手書き文字や印刷文字が読めない。	・紙媒体ではなく電子データで渡す。 ・周囲の人が印刷物を読み上げる。
会議で壁に投影された画面が見えない。	・タブレット端末を用いて拡大して見る。
縦書き、または、横書きが読みにくい。	・タイポスコープ(黒紙の中の一部を切り取ったもの)などの補装具を使用する。
マーカーにわからない色がある。	・識別しづらい色を特定し使わないようにする、又は、マーカーを使わない方法をとる。
わからない色の組み合わせがある。	・わからない色の組み合わせを特定し、それは用いないようにする。
細かい文字が読めない。文字がぼやけて見えづらい。	・適切な倍率のルーペ又は拡大読書器を症状に合わせて使用する。
行をとばして読んだり書いたりしてしまう。	・タイポスコープを作成して使用する。
署名ができない。	・タイポスコープを作成して使用する。
視野に入らなかった人の顔がわからない。	・関係する社員に説明し理解を得ておく。
メモが取れない。	・ICレコーダーをメモ代わりに使うことを許可する。
ファイルの位置がわからない。	・専用のフォルダの位置を決めておく。点字で印を付けておく。
文書のファイリングができない。	・点字シールで位置を示す。
<パソコン処理>	
パソコン上の文字が読めない。	・リーダー機能のあるソフトを導入する。
画像が見えない。	・画像を口頭で説明する人的支援を提供する。
パソコンで文字が書けない。	・音声入力のソフトを導入する。
パソコン画面がまぶしい。	・明るさ設定を調節する、又は、遮光眼鏡を使用する。
長時間のパソコン作業が辛い。	・パソコン作業時間の上限を定めて休憩をとる。
ヘッドホンを長時間使用することが苦痛である。	・個室で作業できるようにする。
周囲の人にとって点字プリンターの機械音が気になる。	・プリンターの設置場所を替える。 ・低騒音の点字プリンターを導入する。
マウスポインターを見失う。	・PCの設定でマウスポインターを大きくする。
パソコンを使う作業のスピードが遅い。	・画面と音声ソフトを併用し、作業によって使い分ける。
パソコン画面上のマーカーの色がわからない。	・識別し易い色を使う。 ・マーカー以外の方法で書く。
文書作成で誤字が多い。	・音声読み上げソフトを使用してチェックする、又は、誤字脱字を修正する人的支援を提供する。

3 就労サポートツールの記入方法及び活用の仕方

(1) 記入方法

就労サポートツールは、作成過程で、障害の状況やそれに伴う配慮事項の詳細を確認するとともに、就労に関する認識を共有することに役立てる趣旨のものであるため、就労を目指す視覚障害者とその支援者とが共同で記入することを前提としている。

(2) 活用の仕方

就労サポートツールは、さまざまな場面で活用できる。

ア．職業評価

職業評価では、各種評価を総合してまとめる段階で活用できる。

イ．職業相談

職業相談場面では、職業に関する希望、障害の状況、配慮事項が簡潔に網羅されているので、進路決定に有効に活用できる。

ウ．採用面接

採用面接場面では、いわゆる自己紹介資料のような内容であることから、円滑に、かつ、正しい情報を共有しつつ面接を進めることができる。

エ．就労後の定着促進

就労が決定した後には、配慮事項が的確に把握できるので、配置や作業の選定等に活用できる。

また、この就労サポートツールは、容易に改訂・修正ができることから、状況の変化に応じて、配慮事項を修正しつつ適応を図っていくことができる。

第3節 中途視覚障害者の雇用継続に向けた事業主支援ツールの作成

1 作成の趣旨

視覚障害者に対する国や地方自治体の給付、障害者雇用率制度の適用、雇用事業主への助成金等は、身体障害者手帳の取得が要件となっている場合も多い³¹。しかし、本調査研究の事業所調査やハローワーク調査の結果等からも明らかなように、見えなくなってきたからと言って必ずしもすぐに、身体障害者手帳を申請するわけではない。患者の心理的な抵抗感もあるかもしれないが、それだけではない。ヒトというものは、見えなくなっても、元通りの生活や仕事が何とか続けられている間は、特別な訓練や配慮を受けずに、そのまま元の生活を続けていけるもののようなのだ。

中途視覚障害の原因疾患のうち患者数が比較的多く、進行性の疾患でもある網膜色素変性症は、4,000～8,000人に1人と決して珍しくない疾患である³²。私たちは誰でも、様々な目の病気や外傷などによって視野が狭くなったり、視力が弱くなったりするロービジョン（弱視）や視覚障害の状態になる可能性があると言える。

一般の企業に勤務する労働者の目が、あるとき見えなくなってきたとき、当該労働者、事業主、産業医に、どのような情報や行動が必要で、社外の支援機関にできることは何か。これらを検討し、企業の人事担当者、管理者へ向けて、これまでに同様の問題を乗り越えてきた先達の企業や労働者の事例をもとに、次ページのようなリーフレットを作成した。

リーフレットの冒頭に、次のようなメッセージが書かれている。

私たちは誰でも、様々な目の病気や外傷などによって視野が狭くなったり視力が弱くなったりする可能性があります

貴社の大切な従業員が、目が見えづらくなったり、目が見えなくなってしまうても、雇用継続を決してあきらめないでください。安全に通勤し、文字の読み書きをし、会社に引き続き貢献できている事例と、雇用継続に向けた具体的なヒントが、このリーフレットに書かれています。見え方の状況は様々ですが、会社と従業員の双方による情報収集と十分な話し合いによって会社の実状に応じた有効な解決策が実現されています。

このリーフレットをヒントに、貴社が信頼できる相談機関にもご相談されながら、人材の雇用継続を図ってください。

すなわちこのリーフレットは、多くの事業主、産業医、職場の上司や従業員へと行き渡り、当該従業員の雇用継続に向けてより多くの関係者を勇気付け、当該従業員が引き続き職場の戦力となって元気に働けることを願い、視覚障害者、ロービジョン専門医、企業、支援機関等の意見を踏まえて作成された。

³¹ 国と都道府県との折半により負担される特定疾患医療費給付制度等、身体障害者手帳の取得が前提とされていない制度もある。また、訓練等給付等の障害福祉サービスの支給決定に際し、身体障害者手帳の取得が前提とされているか否かは、市区町村によって異なる。

³² 難病情報センターのWebサイトより。網膜色素変性症は、徐々に進行し老年に至って矯正視力約0.1以下となる例も多い一方で生涯良好な視力を保つ例もある等、進行には個人差が大きい。

目が見えなくなってきた従業員の 雇用継続のために

私たちは誰でも、様々な目の病気や外傷などによって視野が狭くなったり視力が弱くなったりする可能性があります。

貴社の大切な従業員が、目が見えなくなったり、目が見えなくなってしまうても、雇用継続を決してあきらめないでください。安全に通勤し、文字の読み書きをし、会社を引き続き貢献できている事例と、雇用継続に向けた具体的なヒントが、このリーフレットに書かれています。見え方の状況は様々ですが、会社と従業員の双方による情報収集と十分な話し合いによって会社の実状に応じた有効な解決策が実現されています。

このリーフレットをヒントに、貴社が信頼できる相談機関にもご相談されながら、人材の雇用継続を図ってください。



このリーフレットでは、目が見えづらくなったり、目が見えなくなってしまうても、企業と働く人との双方の努力によって仕事を続けることができている、見え方が全く異なる4人の従業員が、仕事で直面した事例と、その解決法をご紹介します。



Aさん
の見え方

右視力 0.8
左視力 1.0

加齢黄斑変性
視神経線維
緑内障（初期）

Bさん
の見え方

右視力 0.8
左視力 0.7

網膜色素変性
緑内障

Aさんは視力がよいのですが、視野の一部が障害され、右下の自転車が見えていません。

Aさんは見えない部分があることを自覚していません。これは、実際には見えていない周辺の視界を、まるで見えているかのように補う機能を、ヒトの脳が備えているためです。

Cさん
の見え方

右視力 0.08
左視力 0.04

加齢黄斑変性
視神経線維

Dさん
の見え方

左右とも
光覚のみ

さまざまな疾患

障害のない人の見え方
図中の視力はすべて矯正後の視力です。

Cさんの場合は、奥（眼底）の網膜に映された映像を神経で知覚しますが、その神経は中心（黄斑部）ほどより多く存在するため、通常は視野の中心が最もよく見えています。

Dさんは物の色や形は認識できませんが、明暗がわかりますので、音、香り、触覚や風などの感覚を使って周囲の状況の変化を認識し、危険を回避できます。

頭上から見た右眼の断面図
鼻側 ← → 耳側
黄斑（おうはん）部

眼疾患による視野欠損の場所、範囲、視力、疾患の進行状況は実に多様です。まばゆい半月状の亀裂が現れたり、視野が輪状に欠けたりする場合があります。様々な物を様々な明暗の場所で見ると、より見え方を確認しながら、リーフレットの次のページでご紹介する代表的な対応方法を手がかりとして、徐々に対応を進めていただければ幸いです。

それでは、ご一緒に4人の会社へ向かい
それぞれの困りごとや、会社と一緒に考えた具体的な解決法を
見ていきましょう！



会社へ向かう際の困った事例と解決法

Aさん
自動車で通勤中、前を突然横切る歩行者が見えず、危なかった。

Bさん
歩行者用信号機の位置や灯色状態が見えにくい。駅前のホームで横から急に視界に入った人にぶつかりそうになった。

Cさん
目撃物が見つかりにくい場合があるが、歩行に支障を感じていなかった。

Dさん
病気が進行し、一人で歩くのが怖いほど見えなくなっていた。

バスを利用することとし、会社は運行時刻に合わせた出退時刻を許可した。

会社までの安全な道程を調べた。歩行者用信号機を**マイナスルール**を使って確認するようになった。

会社までの安全な経路をたどっている。**歩行訓練**で白杖の使い方と安全な歩き方をおぼえた。

会社へ向かう

起床

社内を歩く

社内を歩く際の困った事例と解決法

Aさん
支障を感じていなかった。

Bさん
屋外の日光の下から、屋内の蛍光灯の下に移ると見えにくくなり、階段を踏み外しそうになった。

Cさん
支障を感じていなかった。

Dさん
廊下に置かれた、書類が入ったダンボールに気づかず、ぶつかって転倒してしまった。

会社は、階段や通路の照明を明るくし、階段の段差に目印をつけた。

会社は、通路からダンボールを撤去した。

マイナスルール

携帯用の凹面レンズで、**縮小ルール**とも呼びます。目の視野が狭くなる病気の人も、狭くなった中心の視力が残されていれば、裸眼では見えていない視野の外側の景色全体を、このルールで圧縮して見ることができま。文書を読む時は、まず全体をこのルールで概観し、次にルールを外して、読むべき箇所を集中的に読むとよいでしょう。スマートフォンや携帯電話のカメラを使って同様効果が得られる場合があります。

拡大ルール

携帯用の凸面レンズで、対象物が大きく見えます。レンズは、ロービジョンケアの眼科医に相談し、その人の見え方に合う倍率の処方を受けて購入します。一般のスマートフォンや携帯電話のカメラを使っても同様の効果が得られる場合があります。

歩行訓練

このリーフレットの「困った時に便利な情報」をご覧ください。

タイポスコープ【作り方と使い方】

黒い紙の長細い窓を通して文書を1行ずつ読むことで、読み間違いを減らし、より速く読むことができます。簡単な材料で作ることができますので、各人にとって使いやすいよう作り変えるといでしょう。



- ★用意するもの
 - ・光沢のない黒い色紙
 - ・定規
 - ・カッターナイフ
 - ・牛乳パックなどの厚紙

①光沢のない黒い色紙を、横 20cm くらい、縦 4~5cm くらいに切り、厚紙に貼り付けます

②文書の1行分より少し大きく上、下の行が隠れる程度の大きさの窓をくり抜けばできあがりです。

③くり抜いた窓を通して1行ずつ読み、下にずらして読み進めます。

紙の文字を読む

紙の文字を読む際の困った事例と解決法

Aさん
書類の文字の見落としが多かった。

Bさん
まぶしさを感じ仕事に支障があった。パソコンのカーソルを見失ったり行を読み飛ばしてしまっていた。一度に視野に入る文字数が少ないため、文書を読むのにめんどい状態が続いていた。

Cさん
視界全体に薄い白いモヤがかかっているように見え、紙やパソコンの文字が読みづらい。

Dさん
紙の文字やパソコン画面の文字がまったく読めない。

遮光眼鏡

特定の波長の光のみを遮断して、まぶしさを軽減し、コントラストを上げる特殊な眼鏡で、眼科医が処方します。屋外用と、屋内（事務）用との両方を用意することが有効な場合があります。

画面読み上げソフト

パソコンの文字を音声で読み上げるアプリケーションソフトです。パソコンや携帯端末などの購入時にテキストファイルを読み上げるソフトが付属されていますが、インターネット、メールソフト、表計算ソフト等の画面も読み上げることができるソフトが市販されています。

タイポスコープを製作して用いた。パソコンのカーソルサイズを大きくしたり、軌跡をつけたりした。画面読み上げソフトを併用した。**マイナスルール**や室内用の**遮光眼鏡**を購入して用いた。

室内用の遮光眼鏡を購入して用いた。パソコンの画面を白黒反転に設定し、文字表示を大きくした。紙の文字は、デスクライトを近づけて照らし拡大ルールとタイポスコープを併用して読むようにした。

会社は、**画面読み上げソフト**を購入してDさんが使用できるようにした。

機器の表示を正確に読み取る際の困った事例と解決法

Aさん 支障を感じていなかった。

Bさん 機器までの通路が暗く、たどりつくまでに時間がかかった。設置場所も暗かった。

Cさん 照明やルーペを用いても機器の表示の文字がよく読めなかった。

Dさん 機器の表示がまったく見えなかった。

ジョブコーチ

ジョブコーチが貴社に出向き、新たな業務内容と育成方法等を、一緒に考えさせていただきます。

機器の表示をチエツクする 文字を書く

文字を書く際の困った事例と解決法

Aさん 手書きの文字を書ける。パソコンのカーソルを見失うことがあった。

Bさん Cさん 手書きは困難。パソコンでの文書作成で入カミスが多かった。

Dさん 文書の手書きは困難。既成のソフトウェアだけではパソコンによる文書作成ができなかった。

パソコンのカーソルサイズを大きくして軌跡をつけるとともに、キーボードやショートカットキーを使うようにした。

手書きには**タイポスコープ**と**拡大読書器**を併用した。
パソコンのショートカット機能を使い、手元を見ずにキーを打てるようトレーニングした。**画面読み上げソフト**を併用し、誤字の確認をしながら仕事を進めることができたようにした。

自署の記録欄には**タイポスコープ**を当てて手書きを可能にした。
会社は**画面読み上げソフト**を導入し、Dさんに使用させることにした。

素早くメモをとる際の困った事例と解決法

Aさん 支障を感じていなかった。

Bさん 手帳のページを見返しても、必要な情報を探せなくなっていた。

Cさん 自身が書いた手書きのメモの文字が読めないことがあった。

Dさん 紙にメモをとったり、読んだりすることができなかった。

素早くメモをとる

マイナースループでページの全面を見てから、次に細かく見るようにして、探せるようにした。

太字のペンやサインペンで書き、読めるようにするとともに、下欄のDさんと同じ方法が併用された。

会社は、Dさんが携帯電話、スマートフォン、ICレコーダーで音声メモを録音できるよう許可した。また、タブレット端末に小型キーボードを接続し、音声ソフトで音を聞きながら入力し、メモがとれるようにした。点字の訓練を受け、打てるようにした。

帰宅する

帰宅する際の困った事例と解決法

Aさん 支障を感じていなかった。

Bさん 夜は目が見えにくくなっていった。

Cさん 昼や夕方の日光がまぶしく歩きづらかった。

Dさん 歩行訓練を受け、会社までの安全な経路をたどり、支障を感じていなかった。

会社は、就業時間帯を調整し、明るいうちに帰宅できるようにした。

暗くなってから帰宅するようにした。明るい場合は、屋外用の**光眼鏡**を購入して用い、ひさしのある帽子をかぶってしのぐようにした。

拡大読書器

手元に置いた文書や図書をカメラがとらえ、大きいディスプレイに拡大された機器です。文字の背景や色を変えて表示でき、長時間効率よく文章を読むのに適しています。文書を置く台に日光が直接当たらない設置場所が必要です。購入前に、設置場所、用途に応じ、実際に読みたい文書を使い、複数の機種を試してみるのにより、画面までの距離でよく見えるよう調整したメガネやコンタクトレンズの併用が有効な場合があります。

Q&A

Q1. 目の病気が進行し、視野が狭くなってしまった従業員がいます。視野の中心部の視力はある程度残っており、パソコンの画面の文字は読めるようです。画面読み上げソフトが有効な場合がありますか？

A. 画面読み上げソフトを使うことによって目の負担を軽減し、仕事の能率を高める効果が期待できます。音声を外に漏れないようヘッドホンやイヤホンを使う場合、難聴になってしまいうリスノクを考えて休憩を入れる等の配慮も併せて必要です。

Q2. 市販のタブレット端末は有効ですか？

A. 会議などでは、タブレット端末があると便利です。紙の資料の代わりにデータをタブレット端末で読むことができます。プレゼンテーションのスライドが見えにくい場合、タブレット端末のカメラ機能で拡大して見ることが出来ます。

Q3. 拡大読書器、拡大ルーペ、スマートフォンなどのカメラ付き携帯端末などは、どのように使い分けられるのですか？

A. 高い倍率（8倍以上）が必要な人は拡大読書器、それ以外の人は拡大ルーペが便利です。スマートフォンとも併用し、仕事の内容によって使い分けるのが有効と思われます。

Q4. 文字色について気をつけることはありますか？

A. 色の種類や濃さによって見えにくいケースがあります。会議や社内ネットワークでの資料配布の際に確認し、見えていない場合は個別対応を図ってください。

困った時に便利な情報（企業と従業員の相談先）

- ・ここに挙げたのは一例です。地域にもたくさん専門家・機関がご相談をお待ちしています。
- ＜支援団体等＞
 - 下記の団体では、当事者の不安な気持ちを受け止め、諸機関と連携して解決策を提案します。
 - ・認定 NPO 法人 タートル（就労に特化）
 - ・日本盲人会連合 総合相談室
 - ・点字図書館（全国にあり、点字のことに限らず地域の支援機関の情報も得られます。）

＜ジョブコーチによる支援事業＞

障害者が職場に適応できるよう、障害者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づきジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。障害者が新たに就職する際だけでなく、雇用後の職場適応支援も行います。障害者自身に対する支援に加え、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適応に必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案します。

ジョブコーチ事業による支援を希望される場合には、最寄りの地域障害者職業センターにお問い合わせください。

＜歩行訓練＞

歩行訓練士（視覚障害者生活指導員）と呼ばれている専門家によって、歩行や日常生活に必要なスキルの指導が行われています。地域によって歩行訓練士がいる機関は異なりますので、市区役所・町村役場の障害福祉の担当者に問い合わせてください。

また、下記の施設では一定期間通所・入所して歩行や日常生活のスキルを学ぶことができます。

- ・国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局（所沢）
- （函館、神戸、福岡の視力障害センターを含む）
- ・東京視覚障害者生活支援センター（東京）
- ・社会福祉法人 日本ライイトハウス（大阪）

＜画面読み上げソフトの訓練＞

仕事で使えるレベルの訓練は、下記の機関で行っています。

- ・国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局（所沢）
- （函館、神戸、福岡の視力障害センターを含む）
- ・東京視覚障害者生活支援センター（東京）
- ・社会福祉法人 日本ライイトハウス（大阪）
- ・国立職業リハビリテーションセンター（所沢）
- ・国立古堀高原職業リハビリテーションセンター（岡山）
- ・障害者職業能力開発校
- （宮城、神奈川、大阪、広島、福岡等が視覚障害者に対応）
- ・社会福祉法人 日本盲人職能開発センター（東京）
- ・特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシスタントネットワーク SPAN（東京）
- ・視覚障害者就労生涯学習支援センター（東京）

＜補装具等の選定（ロービジョン外来）＞

眼科の中には、ロービジョンの人を対象に各自に合った補装具の選定や相談支援をしている所があります。日本眼科協会、日本ロービジョン学会ホームページの「ロービジョン対応医療機関リスト」をご覧ください。

＜点字訓練＞

点字の訓練は、全国の点字図書館などで行われています。

貴社や貴社の従業員は、目の障害のため、どのようなことで悩んでいますか。通勤や仕事での見え方、仕事の仕方について、本人と会社とで話し合い、協力、情報収集し、専門家の助言を受けながらひとつひとつ解決していくことが重要と思われまます。



本人の困りごと

- 相手が後援しているのに視野に入らなくて気付かないことがあった。変な人だと思われているのでは
- 視覚障害があることが分かったと会社をやめなければならぬのではないかと思安

- ゴミ箱を蹴飛ばしてしまい、本当は見えないのではないかと心配された

- 書ほど効率よく仕事ができず、自分への引け目を感じている

- どのような業務がどのような方法で行えるのか、よくわからず、説明できない

- 簡単な仕事しかやらせてもらえず、「来ているだけいい」と言われているような気がする

会社の困りごと

- 「目が見えていないのでは」と感じることもあるが、本人に聞いていいものか、わからない

- 目が見えなくなっていることはわかっていて、何が、仕事で何ができて、何ができないかが、わからない

対応のポイント

- 同じような体験をしている仲間を作る
- 会社と本人が視覚障害について共有した方が仕事しやすいくなる場合がある
- 障害を会社に関連すべきか、本人が自身で判断できない場合にも、支援団体等に相談するとよい

- 職場内の様々な仕事をさせてみて、現状で何ができて、何ができないかを知る
- 視覚障害を補う方法、補装具、機器、ソフトウェアについての情報を、眼科（ロービジョン外来）などの専門家から得て、見えないことによってできなくなっている仕事を、できるようにする方法を探す

- ちょっとした仕事の工夫、機器やソフト等を使うことで、周囲と協力すること、どのような仕事ができ、効率が上がるのかを、上司や人事担当者と一緒に話し合ったり、専門家の意見を聞いたりして考える

- 同じように目が見えなくなってきた他の人がどのような方法を使って仕事を続けているのかの情報を、支援団体などから得る

- 情報収集を含め産業医に相談する

- ジョブコーチによる支援事業の利用について支援機関に相談する

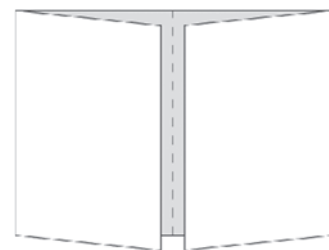
- 視覚障害を補う技術を、本人が訓練機関等に通って身につける

- 誠実に仕事に取り組み、本人が周囲からの信頼を得る

- 障害の内容を説明し、手助けを求められよう、得意なこと、不得意なことを、専門家の助言を踏まえて本人自身で分析し、メモしておく

2 リーフレットの構成

縦 297mm×横 836mm（横 A3 サイズを横に 2 枚並べた大きさより横幅がやや短い）を観音折りにした、A4 縦 8 ページのリーフレットである。中を開くと、見え方や障害の内容が異なる中途視覚障害者 4 人が、会社へ出勤し退社するまでに遭遇する職業的な問題にどのように向き合い、どのような配慮があればより能力を発揮できるのかが、実際の事例を基に図解入りで説明されている。



観音折り

ここに描かれた男女 4 人の事例は、実在する事例を基に構成されているが、それぞれ複数の事例が複合されており、特定の個人との対応ができないようになっている。他方、より多くの事例に当てはまるよう、ロービジョン専門医、患者当事者、企業人事担当者等の意見を採り入れ、改訂を重ねて作成された。

3 活用の仕方

このリーフレットは、主として雇用労働において、雇用された当初は障害が無かったものの、その後の眼疾患の罹患、進行等により、視力・視野等の障害が現われた労働者の雇用継続の方策を、事業主に向けて具体的に提案するために作成された。

事業主は、目が見えなくなってきた従業員の健康配慮の一環として、仕事や配慮のことを話し合ったり、社外の訓練についても在職の身分のまま受講すれば、会社へ復帰して再び仕事ができる可能性について説明する際等に、材料のひとつとして、このリーフレットを活用することができる。まだ身体障害者手帳を持っていない従業員に対しても、早い段階から雇用継続の具体的道筋について話し合うことは有意義である。

企業の産業医は、事業主が行う健康管理を含め従業員の安全衛生管理に対し、医師としての立場で助言を行うことができる。中途視覚障害者となった労働者または徐々に視機能を失ってきた労働者の障害への配慮についても、事業主へ助言したり、専門のロービジョンケアの眼科医との連携に向けた事業主とのネットワーク作りに活用が期待できる。

突然の眼疾患の罹患で困っている労働者や、その家族が、このリーフレットを手に取り、自身の見え方による職業生活の困りごとに対し、その多くは何らかの解決策があることを知り、通勤や仕事での問題解決の道筋があることに気づき、眼科医と相談したり、安全な通勤が可能であることや、自分にできる仕事があることや会社から得たい配慮を事業主と話し合う際等に活用することができる。

支援機関、支援者は、事業主や眼疾患の従業員との相談、助言援助の場面でこのリーフレットを活用し、このリーフレットをはさんで情報を共有して、様々な問題や不安の原因を整理して、まずどの問題から解決に向けて着手するかを話し合う材料として活用できる。

第6章

まとめ

視覚障害者の雇用の実状とモデル事例

第6章 まとめ 視覚障害者の雇用の実状とモデル事例

第2章の262の事業所で雇用されていた376人の視覚障害者の事例の多くは、視覚障害者が自身の障害について事業主へ説明し、事業主はこれを理解できたと評価していた。様々な面から必要な配慮が行われ、一部の事業主からは、仕事の面では障害の無い他の社員と遜色がない等の評価も示されていた。合理的配慮義務の法規定が施行された平成28年以前から既に様々な配慮が行われ、調査日現在に至っていた。

他方、第3章のハローワークの求職登録者1,174人の状況から、視覚障害のある求職者の、障害特性、事業主の理解・取組、視覚障害者としてではなく一般の対応を希望する求職者、通勤距離・通勤方法、眼疾患の進行等への対応、障害や疾患等の重複・高齢、職業経験の蓄積の不足、外国人労働者、出産・育児や家族の介護等との両立、生活基盤・生活習慣の確立、自立訓練、転職を繰り返していること、求職活動の意欲、人間関係の構築といった、多様な課題が見えてきた。これらの問題に、何らかの答えを形にすることが、今後の事業主、視覚障害者、そして支援者に求められている。

第4章の4人の視覚障害者は、多様なモデル事例である。中途視覚障害者の心理について谷合侑は、その著書¹のまえがきで、視覚障害者が社会の中で生きていくのには、病気の克服、失明によって起こる障害の克服、一人の弱さの克服のため、強い意志とチャレンジ精神が要求されると書いている。さらに松井新二郎は、その著書²でジョンミルトンの叙事詩「失樂園」の一節を引用し、もし失明と共に生きるなら、生きていることへの感謝、何でも話せる友人、楽しんでできる仕事の3つを持つことが必要だと述べた。奇しくも第4章の4人の事例では、これらの先駆者の哲学が余すところなくリアルに体现された。

第4章の好事例の4人の視覚障害者に対して、企業の上司、社外の支援機関の支援者、当事者団体のメンバーが果たした役割は2つある。それは、確かな業務知識、日常生活動作や歩行、パソコン等の知識・技能、視覚障害者にとって必要な情報を必要なタイミングで確実に付与するマイスターとしての役割と、視覚障害者として実社会に通用するマインドセットを育み、それぞれの視覚障害者をひとりの人として尊重し、その存在を信頼し支持するメンターとしての役割との、2つである。

この支援の理想は、支援者として誰もが当然のこととして理解はするだろう。だがそれは、支援者の積極的介入が不可欠な、近年の精神障害者や発達障害者への職業リハビリテーションの支援とは、スタイルが全く異なる。精神障害者や発達障害者への職業リハビリテーションの従事者にとっても、何らかの形で視覚障害者への職業リハビリテーションの実践に積極的、意図的に関わることで、翻って精神障害者や発達障害者への職業リハビリテーションを変えていく可能性がある。なぜなら、視覚障害者の主体的問題解決と、企業での戦力化の様相を目の当たりにするとき、近年では多くの支援者が忘れかけている当事者のエンパワメントの理想を、精神障害者や発達障害者への支援において再び掲げ、実践するきっかけになるかもしれないからである。

第5章の支援ツールを含め、事業主、視覚障害者、関係機関には、これら調査研究の結果をも参考にされ、雇用に取り組んでいただくことを切に願うものである。

¹ 谷合侑「盲人の歴史」(1996)

² 松井新二郎「手の中の顔」(1990)

資料

- 事業所調査票

「視覚障害者の雇用の実状に関するアンケート調査」

- 公共職業安定所調査票

「公共職業安定所における視覚障害者である求職登録者に係る関係機関との連携支援等に関するアンケート調査」

- 事業主支援リーフレット

「企業の人事担当者、管理者の皆さまへ 目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために」

視覚障害者の雇用の実状に関するアンケート調査

【ご記入にあたってのお願い】

- この調査票に記入された事項については、調査研究以外の目的に使用したり、他に漏らしたりすることはありませんので、ありのままを記入してください。
- ご回答は、貴事業所において、障害者の人事・労務、雇用管理、募集・採用等に直接携わっている方をお願いします。
- ご回答後は、同封の返信用封筒に入れ、平成30年11月17日頃までにご投函ください（切手はご無用です）。
- この調査は、文中で特別な断りの無い限り、企業全体ではなく、回答者が在籍する事業所（営業所、工場、支社、本社・法人本部等）を単位として行います。
- 障害のある労働者の状況をお尋ねする設問がありますが、回答に際してその方に対し改めての状況確認を行わないよう、お願いします。回答時点で把握されている範囲でご回答いただき、回答記入者が答えられない項目は飛ばして、次へお進みください。

●この調査に関するお問い合わせは…

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研究部門

調査研究担当： まで
電話／ FAX／
メール：

I 貴事業所について

- 1 貴事業所の所在地の都道府県名を記入してください。また、差し支えなければ市区町村名も記入してください。（御社に複数の事業所がある場合は、御社全体ではなく、貴事業所の状況についてご回答ください。）

都道府県名：

（差し支えなければ）
市町村・区名：

- 2 貴事業所の主な事業について、該当する産業の番号に、ひとつ〇を付けてください。

1	農業、林業	2	漁業	3	鉱業、採石業、 砂利採取業	4	建設業	5	製造業
6	電気・ガス・ 熱供給・水道業	7	情報通信業	8	運輸業、郵便業	9	卸売業、小売業	10	金融業、保険業
11	不動産業、 物品賃貸業	12	学術研究、専門・ 技術サービス業	13	宿泊業、 飲食サービス業	14	生活関連サービス 業、娯楽業	15	教育、学習支援業
16	医療、福祉※	17	複合サービス事業 （協同組合等）	18	サービス業（他に 分類されないもの）				

※ 16【医療、福祉】あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の施術所などが該当します。出張専門の場合もこの産業分類に該当します。

以下の設問では「常用労働者」「障害者」を次のように定義しています。

★「常用労働者」★

「正社員」「契約社員」「パート」等の名称を問わず、1年を超えて引き続き雇用され（見込みを含む）、かつ、週の所定労働時間が20時間以上の労働者

★「障害者」★

障害者の手帳※、障害福祉サービス受給者証、特定医療費（指定難病）受給者証、または、障害名・疾患名を記載した医師の診断書等により、障害がある旨を貴社へ申し出た労働者

（※）「身体障害者手帳」、知的障害者の「療育手帳」、精神障害者の「障害者手帳」等

Ⅱ 障害者の雇用について

- 1 現在、貴事業所の労働者（常用労働者に加え、雇用期間1年未満、週20時間未満の労働者を含む）の中には、障害者がおられますか。aからcのうちいずれかに○をつけ、「a 現在、障害者を雇用している」の場合は、その人数を記入してください。

↓ a～cのいずれかに○をつけてください。

a	現在、障害者を雇用している	障害者数 _____人 うち視覚障害者数 _____人
b	現在、障害者を雇用していない	
c	わからない	



★上記設問1の回答が、aからcのいずれの場合も、次の設問2へお進みください。



- 2 貴事業所では、過去2年くらいまでの間に、視覚障害者が退職されたことがありましたか。
AからCのうち、いずれかあてはまるものに○を付けてください。

A	視覚障害のある退職者がいた _____人 ※退職者がいらっしゃった場合、それぞれの退職時の年齢を、おわりの範囲で記入してください。 年齢は5人分記載できますが、それを超える場合は、余白に追記してください。 各退職者の退職時の年齢 _____歳、_____歳、_____歳、_____歳、_____歳
B	視覚障害のある退職者はいなかった
C	わからない

・「A」を選択した場合は、退職者の人数、退職者の退職時の年齢がおわかりになれば、上覧へご記入ください。年齢は5人分記載できますが、5人を超える場合は余白に追記してください。また、退職者の退職理由を、次の3ページの1から15の中からいくつでも選び、○を付けてください（不明の場合は「16」に○）。選択肢に無い退職理由については、「17」その他を選択し、概要を記入してください。

・「B」または「C」を選択した場合は、4ページへ進んでください。

●視覚障害者の退職理由について

退職理由		採用時からの 視覚障害者	採用後に 視覚障害者になった方
1	定年又は定年後雇用継続の年齢の定めによる退職	1	1
2	契約期間の満了、不更新	2	2
3	事業主都合	3	3
4	退職の勧奨	4	4
5	自己都合	5	5
6	視覚障害の悪化のため	6	6
7	視覚障害以外の病気やケガのため	7	7
8	体調不良のため	8	8
9	業務遂行上の課題があったため	9	9
10	基本的な労働習慣に課題があったため	10	10
11	労働意欲の減退のため	11	11
12	人間関係がうまくいかなかったため	12	12
13	労働条件が合わなかったため	13	13
14	転職のため	14	14
15	職場以外の私生活に係る問題のため	15	15
16	不明	16	16
17	その他（概要を記入してください） 概要：	17	17

★2ページの設問1で、「a 現在、障害者を雇用している」を選択され、かつ障害者の中に視覚障害者がいらっしゃる場合は、

引き続き、次の設問3から順にご回答ください。

★2ページの設問1で「a 現在、障害者を雇用している」を選択され、かつ、障害者数の中の視覚障害者数が0人の場合、

または

2ページの設問1で「b 現在、障害者を雇用していない」もしくは「c わからない」を選択された場合、

ご回答は、ここで終了です。

★この調査票を同封の専用の返信用封筒へ入れ、平成30年11月17日頃までにご投函ください。
(切手はご無用です)

★ご協力ありがとうございます。

3 貴事業所の視覚障害がある労働者（複数の場合は全員）と回答者との関係についてお尋ねします。
(該当する数字に、いくつでも○を付けてください)

貴事業所の視覚障害者である労働者 にとって回答者は・・・	1 上司 2 同僚 3 部下 4 人事・総務 5 役員 6 人事・総務以外の他部署の労働者 7 回答者自身が視覚障害者である 8 その他()
貴事業所の視覚障害者である労働者 と回答者が接する機会について	1 同じ部署に視覚障害者が働いている 2 他部署で視覚障害者が働いていて、回答者とも接することがある (または日常的に接する機会がある) 3 接する機会はありません 4 その他()

4 貴事業所は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定められた特例子会社ですか。該当する番号に○を付けてください。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

5 貴事業所は、就労継続支援A型事業所ですか。該当する番号に○を付けてください。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

6 貴事業所は、あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうの施術所ですか。該当する番号に○を付けてください。

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

7 視覚障害がある労働者の職業(担当職務)別の人数と、障害がある旨の貴社での確認方法をご回答ください。職業(担当職務)が2種類以上に及ぶ方については、主たる職業ひとつ(日頃従事する時間が最も長い等)についてご回答ください。

視覚障害者各々の 主たる職業(担当職務)	(ア) 貴事業所 の視覚障 害者の 人数	(ア)のう ち、常用 労働者	(ア)のうち、障害を受けた時期等				(ア)のうち、障害がある旨の貴社での確認方法					
			採用時に既に 視覚障害者だった方		採用後に 視覚障害者になった方		身体障害者手帳で 確認した方			身体障害者手帳で 確認していない方		
			うち採用 後に障害 がさらに 重くなり、 仕事に影 響した方	うち障害 者になっ た後に障 害がさら に重くな り、仕事 に影響し た方	1～2 級	3～6 級	等級 不明	身体障害 者手帳以 外で確認 (※a)	左記以外 で本人の 説明等で 確認	確認方法 は不明		
記入例	2人	1人	1人	人	1人	1人	1人	人	人	人	1人	人
専門的・技術的職業 (※1)												
あん摩マッサージ指圧師、 はり師、きゅう師	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
ヘルスキーパー	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
機能訓練指導員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
理学療法士	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
ケアマネージャー	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
情報処理技術者、 システムエンジニア	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
その他の専門的技術的職業 ()	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
管理的職業 (※2)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
事務的職業	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
販売の職業 (※3)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
サービスの職業 (※4)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
保安の職業 (※5)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
農林漁業の職業	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
生産工程の職業	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
輸送・機械運転の職業 (※6)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
建設・採掘の職業	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
運搬・清掃・包装等 (※7)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
主たる職業(担当職務)は不明	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
()												
★主たる職業(担当職務)が不明の場合、上欄へ人数と主たる業務内容をご記入ください												

(※a) 上表上枠右の「身体障害者手帳以外」とは、障害福祉サービス受給者証、特定医療費(指定難病)受給者証、障害名・疾患名を記載した診断書を意味しています。

上表左列の「主たる職業(担当職務)」は日本標準職業分類に基づいており、職業の例示は以下のとおりです。

- (※1) 【専門的・技術的職業】「その他の専門技術職」教員、図書館司書、福祉士、法務従事者、編集者、研究者、など
- (※2) 【管理的職業】部長・課長、技術管理者、など
- (※3) 【販売の職業】営業、レジ係、店員、仕入担当、など
- (※4) 【サービスの職業】介護、看護助手、理美容、クリーニング、調理、家事、レストラン給仕、など
- (※5) 【保安の職業】駐車場管理、ガードマン、など
- (※6) 【輸送・機械運転の職業】ボイラー技士、重機操縦、など
- (※7) 【運搬・清掃・包装等の職業】荷役、倉庫作業、包装・配達、清掃、など

8 貴企業全体のことについて、おたずねします

①貴企業全体の常用雇用労働者の実人数、及び、②そのうちの障害者の実人数を記入してください。

① 貴企業全体の常用雇用労働者数の実人数（ ）人

② 常用雇用労働者である障害者の実人数（ ）人

9 貴事業所について、おたずねします。企業全体と貴事業所が同一の場合は、ご記入の必要はございません。

①貴事業所における常用雇用労働者の実人数、及び、②そのうちの障害者の実人数を記入してください。

① 貴事業所の常用雇用労働者の実人数（ ）人

② 常用雇用労働者である障害者の実人数（ ）人

Ⅲ 視覚障害者の状況について

- 1 視覚障害がある労働者（複数いらっしゃる場合はそれぞれ）は、貴社に採用された時に既に視覚障害者でしたか。それとも、貴社で採用後に途中で視覚障害者になり、引き続き雇用されている方ですか。

下表にその人数をご記入いただき、人数に応じたその右の手順にしたがい「Aさん」「Bさん」「Cさん」を決め、次の設問「2」へ進んでください。

貴社に採用時に既に 視覚障害者だった 労働者の人数 → ○ 人	0人の場合 → Aさん、Bさんの欄にはご記入の必要はございません 1人の場合 → そのお1人について、 → 2人以上の場合 → その2人以上のうち雇用期間が最も短い方お1人について、 → 以下の「Aさん」の欄へご記入ください 複数のうち雇用期間が最も長い方お1名について、 → 以下の「Bさん」の欄へご記入ください
貴社に採用後に、 途中で視覚障害者となり、 引き続き雇用している 労働者の人数 → ○ 人	0人の場合 → Cさんの欄にはご記入の必要はございません 1人の場合 → そのお1人について、 → 2人以上の場合 → その2人以上のうち視覚障害者となつてからの期間が最も短い方お1人について、 → 以下の「Cさん」の欄へご記入ください

※上表により、以下でご回答いただく対象者は、1人だけの場合（Aさんお一人か、Cさんお一人）、2人の場合（AさんとBさんのお二人、AさんとCさんのお二人）、3人の場合（Aさん、Bさん、Cさん）があり得ます。

※「最も長い」「最も短い」が不明の場合は、回答者が任意に選んだ方としてくださるようお願いいたします。

前のページのAさん、Bさん、Cさんについて、以下の設問に回答してください。

設問	Aさん	Bさん	Cさん
(1) 性別 該当する番号に○を付けてください。	1 男 2 女	1 男 2 女	1 男 2 女
(2) 年齢 年齢を記入してください。	()歳	()歳	()歳
(3) 身体障害者手帳の障害等級等 身体障害者手帳の視覚障害の等級等について、該当するところに、ひとつ○を付けてください。わからない場合は、「不明」に○をつけてください。	1級 2級 3級 4級 5級 6級 手帳はあるが等級が不明 手帳無し 手帳の有無は不明	1級 2級 3級 4級 5級 6級 手帳はあるが等級が不明 手帳無し 手帳の有無は不明	1級 2級 3級 4級 5級 6級 手帳はあるが等級が不明 手帳無し 手帳の有無は不明
(4) 視覚障害者となった年齢 何歳頃に視覚障害者となったか、把握している範囲で回答してください。	()歳頃	()歳頃	()歳頃
(5) 勤務年数 勤務年数について記入してください。	()年()月	約()年	約()年

(6) 視覚障害の状況に関する事業所での把握 Aさん、Bさん、Cさんの視覚障害の状況(具体的な見え方、仕事や通勤で困ること等)について、本人、眼科医、眼科医以外の支援機関から、口頭や書類等で説明を受けましたか。該当する番号に、いくつでも○を付けてください。「11」その他を選択した場合は、概要を記入してください。		Aさん	Bさん	Cさん
視覚障害の把握状況				
本人からの説明(資料、口頭等)				
1	本人の説明で、具体的な見え方、仕事や通勤で困ることなどがわかった	1	1	1
2	本人から説明を受けたが、よくわからないところが残った	2	2	2
3	本人からは、説明を受けていない	3	3	3
眼科医からの説明(診断書、資料、口頭等)				
4	眼科医の説明で、具体的な見え方、仕事や通勤で困ることなどがわかった	4	4	4
5	眼科医から説明を受けたが、よくわからないところが残った	5	5	5
6	眼科医からは、説明を受けていない	6	6	6
眼科医以外の専門家や支援機関からの説明(資料、口頭等)				
7	眼科医以外の専門家や支援機関の説明で、具体的な見え方、仕事や通勤で困ることなどがわかった	7	7	7
8	眼科医以外の専門家や支援機関の説明を受けたが、よくわからないところが残った	8	8	8
9	眼科医以外の専門家や支援機関からは、説明を受けていない	9	9	9
10	不明	10	10	10
11	その他(概要を記入してください) A : B : C :	11	11	11

(7) 現在の視覚障害の状況

視覚障害の状況(見え方等)について、該当する番号に、ひとつ〇を付けてください(推測でも結構です。わからない場合は「9」に〇を付けてください)。

見え方		Aさん	Bさん	Cさん
1	視力ゼロ(明暗も全くわからない)	1	1	1
2	光覚弁(明暗がわかる程度)	2	2	2
3	手動弁(眼前で手の動きを認められる程度)	3	3	3
4	指数弁(眼前で指の数が認められる程度)	4	4	4
5	普通の文字の使用は難しいが、移動(歩行)の助けになる程度の視力や視野はある	5	5	5
6	拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる	6	6	6
7	拡大レンズを使えば普通の文字を読むことができる	7	7	7
8	拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが視野障害による困難が伴う	8	8	8
9	不明	9	9	9

(8) 通勤・移動の状況

職場までの通勤や外出時の移動の状況について、該当する番号に、ひとつ〇を付けてください(推測でも結構です。わからない場合は「5」に〇を付けてください)。

移動の状況		Aさん	Bさん	Cさん
1	白杖・盲導犬なしの単独での歩行	1	1	1
2	白杖を使つての単独歩行	2	2	2
3	盲導犬を使つての単独歩行	3	3	3
4	介助者による手引き歩行	4	4	4
5	不明	5	5	5

(9) 現在の雇用形態

現在の雇用形態について、該当する番号に、ひとつ〇を付けてください。「7」その他を選択した場合は、概要を記入してください。

雇用形態		Aさん	Bさん	Cさん
1	正社員、正規の職員・従業員	1	1	1
2	定年後の雇用の継続	2	2	2
3	フルタイムの契約(嘱託)社員(2を除く)	3	3	3
4	常用雇用(雇用期間の定めなし)のパート	4	4	4
5	臨時のパート、アルバイト	5	5	5
6	不明	6	6	6
7	その他(概要を記入してください) A : B : C :	7	7	7

(10) 週所定労働時間及び超過勤務時間

週所定労働時間について該当する番号に、ひとつ〇を付け、あわせて週平均の超過勤務時間について、その番号の右の()内に記入してください(わからなければ空欄で結構です)。

週所定労働時間		Aさん		Bさん		Cさん	
		週所定労働時間	(週平均超過勤務時間)	週所定労働時間	(週平均超過勤務時間)	週所定労働時間	(週平均超過勤務時間)
1	週20時間未満	1	()時間	1	()時間	1	()時間
2	週20時間以上30時間未満	2	()時間	2	()時間	2	()時間
3	週30時間以上40時間未満	3	()時間	3	()時間	3	()時間
4	週40時間以上	4	()時間	4	()時間	4	()時間
5	不明	5		5		5	

(11) 賃金形態				
賃金形態について、該当する番号に、ひとつ〇を付けてください。「6」その他を選択した場合、概要を記入してください。				
賃金形態		Aさん	Bさん	Cさん
1	月給	1	1	1
2	日給月給	2	2	2
3	時給	3	3	3
4	年棒	4	4	4
5	不明	5	5	5
6	その他（概要を記入してください） A : B : C :	6	6	6

(12) 年間給与総支給額 大まかな年間の給与総支給額(時間外勤務手当、賞与、税、社会保険料等を含む)を記入してください。不明の場合は何も記入しないでください。	Aさん	Bさん	Cさん
	約 () 万円	約 () 万円	約 () 万円

(13) 賞与の有無				
上記(12)の年間給与総支給額に賞与として支給されたものは含まれますか。該当する番号に、ひとつ〇を付けてください。				
賞与の有無		Aさん	Bさん	Cさん
1	賞与が含まれる	1	1	1
2	賞与はない	2	2	2
3	不明	3	3	3

(14) 採用時の雇用形態	
(Aさんについてのみ、お尋ねします。)採用時の雇用形態について、該当する番号に、ひとつ〇を付けてください。「6」その他を選択した場合は、概要を記入してください。	
採用時の雇用形態	
1	正社員、正規の職員・従業員
2	フルタイムの契約（嘱託）社員
3	常用雇用（雇用期間の定めなし）のパート
4	臨時のパート、アルバイト
5	不明
6	その他（概要を記入してください） 概要：

(15) 採用経路	
(Aさんについてのみ、お尋ねします。)Aさんの採用経路について、該当する番号に、〇をつけてください。学校とハローワークなど複数が関わっている場合は、関係するものに、いくつでも〇を付けてください。「9」その他を選択した場合は、概要を記入してください。	
採用経路	
1	ハローワークから紹介された
2	民間の職業紹介会社から紹介された
3	学校や職業訓練校から依頼・推薦された
4	社会福祉施設から依頼・推薦された
5	親戚や知人から依頼された（縁故）
6	自社の社員募集のウェブページから応募してきた
7	本人から直接、採用の問い合わせがあった
8	不明
9	その他（概要を記入してください） 概要：

(16) 募集及び採用時に支障となっている事情についてのAさんからの申出の有無
(Aさんについてのみ、お尋ねします。)労働者の募集及び採用に当たって支障となっている事情の申出がありましたか。該当する番号に、ひとつ〇を付けてください。

労働者の募集及び採用に当たって支障となっている事情の申出の有無		Aさん
1	募集及び採用に当たって支障となっている事情の申出があった	1
2	募集及び採用に当たって支障となっている事情の申出はなかった	2
3	不明	3

(17) 募集及び採用時に支障となっている事情の改善のためにAさんが希望する措置に関する申出の内容等
(Aさんについてのみ、お尋ねします。)前問の支障を改善するために希望する措置の申出が、Aさんからありましたか。該当する番号に、いくつでも〇を付けてください。「9」、「12」を選択した場合は、概要を記入してください。

労働者の募集及び採用に当たっての改善のために希望する措置の申出の内容等		Aさん
1	募集内容について音声等での提供	1
2	採用試験について点字での実施	2
3	採用試験について音声による実施	3
4	採用試験について拡大文字で実施	4
5	採用試験について面接での代用	5
6	代読者が試験本文を読み本人の答えを筆記	6
7	採用面接への支援者の同席	7
8	採用試験について試験時間の延長	8
9	採用試験について機器の利用 (機器の概要を記入してください) 概要:	9
10	改善のために希望する措置の申出なし	10
11	不明	11
12	その他 (概要を記入してください) 概要:	12

(18) 募集及び採用時に支障となっている事情に対する実際の改善措置
(Aさんについてのみ、お尋ねします。)募集及び採用に当たり、Aさんとの話し合いの下、貴事業所が実際に行った改善措置について、該当する番号に、いくつでも〇を付けてください。「8」、「9」、「12」を選択した場合は、概要を記入してください。

労働者の募集及び採用に当たって行った改善措置		Aさん
1	募集内容についての音声等での提供	1
2	採用試験について点字での実施	2
3	採用試験について音声による実施	3
4	採用試験について拡大文字で実施	4
5	採用試験について面接での代用	5
6	代読者が試験本文を読み本人の答えを筆記	6
7	採用面接に支援者の同席	7
8	採用試験時間の延長 (概要を記入してください。例: 試験時間を 1.5 倍に延長) 概要:	8
9	採用試験について機器の利用 (機器の概要を記入してください) 概要:	9
10	特に改善措置は実施していない	10
11	不明	11
12	その他 (概要を記入してください) 概要:	12

(19) 採用後の職場において支障となっている事情の有無の確認状況 (ここから再び、Aさん、Bさん、Cさんの3人について、お尋ねします。)視覚障害のある方の採用後、又は、視覚障害者となった本人から視覚障害の申出があった後に、貴事業所から本人に対して、職場において支障となっている事情の有無を確認しましたか。該当する番号に、ひとつ〇を付けてください。				
支障となっている事情の有無の確認状況		Aさん	Bさん	Cさん
1	職場において支障となっている事情の有無について確認した	1	1	1
2	職場において支障となっている事情の有無について確認していない	2	2	2
3	不明	3	3	3

(20) 採用後の職場において支障となっている事情についての改善の申し出の状況 視覚障害のある方の採用後、又は、視覚障害者となった本人から視覚障害の申出があった後に、本人から貴事業所に対して、職場において支障となっている事情についての改善の申出がありましたか。該当する番号に、いくつでも〇を付けてください。「9」その他を選択した場合は、概要を記入してください。				
改善の申出の状況		Aさん	Bさん	Cさん
1	業務指導や相談に関し、担当者を決めてほしい	1	1	1
2	職場内の机等の配置、危険個所を事前に確認させてほしい	2	2	2
3	他の従業員に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明してほしい	3	3	3
4	拡大文字、音声ソフト等により業務が遂行できるようにしてほしい	4	4	4
5	出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮してほしい	5	5	5
6	事業所内の移動や紙文書の読み書きの補助をお願いしたい	6	6	6
7	本人から職場で支障となっていることについての改善を希望する申出はなかった	7	7	7
8	不明	8	8	8
9	その他（概要を記入してください） A： B： C：	9	9	9

(21) 労働条件や勤務時間に関する配慮 労働条件や勤務時間に関して実施した配慮の内容について、該当する番号に、いくつでも〇を付けてください。「9」その他を選択した場合は、概要を記入してください。				
労働条件や勤務時間に関する配慮		Aさん	Bさん	Cさん
1	出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調・安全等に配慮した	1	1	1
2	短時間勤務等、勤務時間に配慮した	2	2	2
3	在宅勤務制度を適用した	3	3	3
4	職場内における健康管理等の相談支援体制を確保した	4	4	4
5	職場復帰のための訓練の機会を提供した	5	5	5
6	職場復帰のための訓練を受けるための休暇を付与できるようにした	6	6	6
7	特に行っていない	7	7	7
8	不明	8	8	8
9	その他（概要を記入してください） A： B： C：	9	9	9

(22) 職場内での障害理解の促進				
職場内において、この方の障害状況を理解してもらうための方法について、該当する番号に、いくつでも○を付けてください。「5」その他を選択した場合は、概要を記入してください。				
	職場内での障害理解の促進	Aさん	Bさん	Cさん
1	本人の了解のもと、人事担当者等から、直属の上司や直接仕事のやり取りを行う同僚に、障害の内容（見え方等）や必要な配慮事項等を説明した	1	1	1
2	上記1のほか事業所内の従業員に、本人の了解のもと、人事担当者等から障害の内容（見え方等）や必要な配慮事項等を説明した	2	2	2
3	職場内での障害や配慮事項の周知については本人に任せている	3	3	3
4	不明	4	4	4
5	その他（概要を記入してください） A : B : C :	5	5	5

(23) 採用後又は採用後に視覚障害の把握をした後に行った改善措置				
視覚障害のある方との話し合いの上で、職務の見直しや職場配置、職場環境における物理的な整備、支援機器や道具類に関する配慮、人的支援等、実際に行った改善措置について、該当する番号に、いくつでも○を付けてください。「26」その他を選択した場合は、概要を記入してください。				
	採用後又は採用後に視覚障害の把握をした後に行った改善措置	Aさん	Bさん	Cさん
1	持ち場の変更、職務の見直しを行った	1	1	1
2	配属先を変更した	2	2	2
3	軽微な機器の導入や工夫により業務をやりやすくした	3	3	3
4	業務指導や相談に関し、担当者を決めた	4	4	4
5	職場内の机等の配置、危険個所を事前に確認してもらった	5	5	5
6	職場内での移動の安全を確保するため、移動の支障となる物を通路に置かない、機の配置や打合せ場所の工夫等をした	6	6	6
7	室内のまぶしさ（蛍光灯、窓の位置など）に配慮してデスク等を配置した	7	7	7
■視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等を導入した				
8	（拡大読書器）	8	8	8
9	（パソコンの画面読み上げソフト）	9	9	9
10	（パソコンの画面拡大ソフト）	10	10	10
11	（点字プリンタ）	11	11	11
12	（点字ディスプレイ）	12	12	12
13	（その他の支援機器やソフトウェア等） ↓機器・ソフト名がもしおわかりになれば下へご記入ください （	13	13	13
14	社内通信ネットワークを改善した	14	14	14
15	文書はなるべく電子データで送るようにしている	15	15	15
16	必要に応じ紙の文書や掲示物を読み上げるようにしている	16	16	16
17	業務での iPhon、iPad 等の使用の許可	17	17	17
18	点字ブロック、エレベータの音声ガイダンス等設備の改善	18	18	18
19	事業所内の移動や文書処理等の援助のための人的支援をした	19	19	19
20	職場に近い住宅の確保	20	20	20
21	自宅と職場（勤務場所）への送迎	21	21	21
22	特段の改善措置は行っていない	22	22	22
23	視覚障害者の配属先の上司等からの相談に応ずるための体制を整備した	23	23	23
24	視覚障害者の支援機関、社外専門家の協力を得た	24	24	24
25	不明	25	25	25
26	その他（概要を記入してください） A : B : C :	26	26	26

(24) 業務遂行に有効・必要な研修・教育訓練
業務遂行に有効・必要な研修・教育訓練について、該当する番号にいくつでも○をつけ、それぞれ空欄にもご記入ください。「3」、「4」、「6」を選択した場合、具体例など概要を記入してください。

社内研修の実施		Aさん	Bさん	Cさん
1	障害の無い社員と同様、仕事はその都度教えるのみで、特別な研修・教育訓練の機会は設けていない	1	1	1
2	障害の無い社員と同じ内容の研修・教育訓練をすべて受講させている	2	2	2
3	障害の無い社員と同じ内容の研修・教育訓練の一部または全部が受講できていない ※受講できていない理由 Aさん _____ Bさん _____ Cさん _____	3	3	3
4	障害の無い社員と同じ研修・教育訓練を可能な限り受講できるよう、視覚障害に配慮した工夫や改善措置について本人と話し合い、実施可能な措置を採用している ※工夫・改善措置 Aさん向け _____ Bさん向け _____ Cさん向け _____	4	4	4
5	業務遂行に有効・必要な視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等の講習・訓練を受講させている	5	5	5
6	その他（概要を記入してください） Aさん： _____ Bさん： _____ Cさん： _____	6	6	6
7	不明	7	7	7

(25) 現在の業務内容 現在の業務内容について、概要を記入してください。【例】電話でのお客様相談、研修企画、プログラマー、ヘルスキーパー、訪問マッサージ、など	Aさん	Bさん	Cさん

(26) 担当業務の種類・量の変化
3人の現在の業務の種類や量は、採用時のAさん、Bさん、視覚障害者となる前のCさんと比較して、変化はありましたか。該当する番号に○を付けてください。

業務の種類・量の変化		Aさん	Bさん	Cさん
1	業務の種類や量はあまり変化していない	1	1	1
2	業務の種類や量が減った	2	2	2
3	以前の業務に加えて別の業務を担当するようになった（または業務量が以前よりも増えた）	3	3	3
4	以前の業務は担当しておらず、業務内容が大きく変わった	4	4	4
5	不明	5	5	5

(27) 担当業務に必要な知識・技能の変化
3人の現在の業務に必要な知識・技能は、採用時のAさん、Bさん、視覚障害者となる前のCさんと比較して、変化はありましたか。該当する番号に○を付けてください。

業務内容の変化		Aさん	Bさん	Cさん
1	必要な知識・技能にほとんど変化はなく、基本はだいたい同じである	1	1	1
2	以前より限定的な知識、単純な技能で済むようになった	2	2	2
3	以前より広い知識、より高度な技能を要するようになった	3	3	3
4	業務に必要な知識・技能の種類が大きく変わった	4	4	4
5	不明	5	5	5

(28) 雇用継続の要因			
Aさん、Bさんが採用され、Aさん、Bさん、Cさんが現在まで貴社で働き続けていられる要因について、回答者の個人的なお考えを含め、概ね近いと思われる項目の番号に、いくつでも○を付け、または内容をご記入ください。			
	Aさん	Bさん	Cさん
■仕事、職場、上司、会社に関すること			
職場に理解、協力、思いやり、フォローし合う雰囲気がある	1	1	1
障害者雇用に対する経営者の考え方	2	2	2
通勤、移動に対する配慮が行われている	3	3	3
相談担当者を決めている	4	4	4
障害を補う上で有効なある程度の機器や物品が整えられている	5	5	5
他の社員と同じ研修を受講できるよう工夫されている	6	6	6
他の社員と一緒に会議に参加できるよう工夫されている	7	7	7
回覧文書、掲示、届出書類を読み書きできるよう工夫されている	8	8	8
通院・体調に配慮した勤務時間になるようあらかじめ調整されている	9	9	9
新しい仕事への挑戦の機会を与えられている	10	10	10
待遇の平等が図られている	11	11	11
昇格、キャリアアップの道が開かれている	12	12	12
その他、仕事、職場、上司、会社に関すること ()	13	13	13
■Aさん、Bさん、Cさんご自身に関すること			
業務に必要な知識・技能を身に付け、向上させようとする	14	14	14
障害でできない範囲を周囲に説明できている	15	15	15
できる範囲を広げようとする積極性、行動力、創意工夫、問題解決力がある	16	16	16
周囲から得たい手助けや配慮について具体的に説明できる	17	17	17
良い人間関係の構築、融和を図り、気遣いが感じられる	18	18	18
仕事への誇り、責任感、探求心、精神力が感じられる	19	19	19
ポジティブ指向が感じられる	20	20	20
安全で円滑な通勤・移動ができている	21	21	21
体力があり、健康維持・調整が図られている	22	22	22
その他、Aさん、Bさん、Cさんご自身に関すること ()	23	23	23
■社外の専門家等（医師、福祉機関、学校、ハローワーク等）の協力等があること			
→専門家等の種類・名称をご記入ください。 ()	24	24	24
→その専門家等からの、Aさん、Bさん、Cさんや、貴事業所に対する協力の 内容をご記入ください。 ()	25	25	25
■その他 ()	26	26	26
不明	27	27	27

(29) 昇格・昇任の有無				
視覚障害者として採用された後、又は採用後に視覚障害者となった後、Aさん、Bさん、Cさんに昇格・昇任がありましたか。該当する番号に、ひとつ○を付けてください。				
	昇格・昇任の有無	Aさん	Bさん	Cさん
1	昇格・昇任のいずれかがあった	1	1	1
2	昇格・昇任のいずれもなかった	2	2	2
3	昇格・昇任の制度がない	3	3	3
4	不明	4	4	4

(30) 人事異動の有無 視覚障害者として採用された後又は採用後に視覚障害者となった後、Aさん、Bさん、Cさんに人事異動はありましたか。該当する番号に、いくつでも○を付けてください。				
人事異動の有無		Aさん	Bさん	Cさん
1	異なる勤務地への異動があった	1	1	1
2	同じ勤務地の中で部署間の異動があった	2	2	2
3	異動の制度はあるが本人は異動していない	3	3	3
4	異動の制度がない	4	4	4
5	不明	5	5	5

(ここからはAさん、Bさん、Cさんに限らない貴事業所全体の取り組みについてうかがいます。)

IV 視覚障害者の雇用や雇用継続に資する要因

1 視覚障害者の新規雇用の拡大のための方策について

以下に挙げた①から⑯の雇入れの拡大の方策(項目)について、貴事業所にとって「1 重要であり取組中」、「2 重要だが取組不足」、「3 それほど重要でない」、「4 よくわからない」の1から4のうち、当てはまるものに、ひとつ○を付けてください。

なお、もし①から⑯の項目以外に、視覚障害者の受入拡大のため重要とお考えの事項があれば、⑰その他に概要を記入してください。

受入の拡大の方策(項目)		当てはまるものにひとつ○をつけてください			
		1 重要であり取組中	2 重要だが取組不足	3 それほど重要でない	4 よくわからない
①	経営トップの考え方	1	2	3	4
②	視覚障害者の募集にかかるPR活動の強化	1	2	3	4
③	適切な採用試験の実施	1	2	3	4
④	本人の障害状況(見え方等)や配慮事項の確認	1	2	3	4
⑤	全社に対する、障害の内容や必要な配慮等の説明	1	2	3	4
⑥	勤務時間、勤務形態の整備	1	2	3	4
⑦	障害に応じた持ち場、職務の検討	1	2	3	4
⑧	業務上必要な文書のテキストデータによる提供、紙の文書や掲示物の読み上げ、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステムの整備等、情報保障に関する配慮	1	2	3	4
⑨	視覚障害者向けの支援機器やソフトウェア等の導入	1	2	3	4
⑩	視覚障害者の使用するPCトラブルに適切に対応すること	1	2	3	4
⑪	移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所の工夫等、職場内での移動の安全の確保	1	2	3	4
⑫	視覚障害があっても異動、昇格・昇任等が可能になるよう改善を図ること	1	2	3	4
⑬	視覚障害があっても研修を受講できるよう工夫を行うこと	1	2	3	4
⑭	業務指導や相談の担当者の専任	1	2	3	4
⑮	視覚障害者の配属先の上司等からの相談に応ずるための体制整備	1	2	3	4
⑯	視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力	1	2	3	4
⑰	その他(概要を記入してください) 				

2 視覚障害者の職場定着について

視覚障害者であった方を雇用後、職場に定着できるようにするために、また、在職中に視覚障害者になった方や視覚障害が重度化した方を、引き続き雇用し職場に定着できるようにするために、貴事業所にとって重要なことはどのようなことだと思いますか。以下に挙げた①から⑲に挙げた職場に定着するための要因(項目)のそれぞれについて、「1重要」「2どちらとも言えない」「3重要というほどではない」の1から3のうち当てはまると思うものに、ひとつ〇を付けてください。なお、①から⑲の項目以外に、視覚障害者が職場に定着するために、「1重要」に該当するものがあれば、「⑳その他」に概要を記入してください。

職場に定着するための要因 (項目)		当てはまると思うものにひとつ〇を付けてください					
		雇入れ時に視覚障害者であった方の職場定着			在職中に視覚障害者になった方や、視覚障害が重度化した方の職場定着		
		1 重要	2 どちらとも言えない	3 重要という程ではない	1 重要	2 どちらとも言えない	3 重要という程ではない
①	経営トップの考え方	1	2	3	1	2	3
②	障害者本人が自分の障害(見え方等)や配慮事項について具体的に説明できること	1	2	3	1	2	3
③	本人の障害状況(見え方等)や配慮事項を確認すること	1	2	3	1	2	3
④	職場の上司や同僚に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること	1	2	3	1	2	3
⑤	勤務時間、勤務形態	1	2	3	1	2	3
⑥	障害に応じた持ち場、職務の検討	1	2	3	1	2	3
⑦	移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所の工夫等、職場内の移動の安全の確保	1	2	3	1	2	3
⑧	業務上必要な文書のテキストデータによる提供、紙の文書や掲示物の読み上げ、視覚障害者が容易にアクセスできる社内ネットワークシステムの整備等、情報保障に関する配慮	1	2	3	1	2	3
⑨	視覚障害者用の支援機器やソフトウェア等の導入	1	2	3	1	2	3
⑩	視覚障害者の使用しているPCトラブルに適切に対応すること	1	2	3	1	2	3
⑪	業務指導や相談の担当者の専任	1	2	3	1	2	3
⑫	正社員(期間の定めがない)であること	1	2	3	1	2	3
⑬	視覚障害があっても異動、昇格・昇任等が可能になるよう改善を図ること	1	2	3	1	2	3
⑭	視覚障害があっても研修を受講できるよう工夫を行うこと	1	2	3	1	2	3
⑮	本人の作業遂行能力、コミュニケーション能力	1	2	3	1	2	3
⑯	本人の仕事に対する意欲、向上心、勤怠の安定	1	2	3	1	2	3
⑰	家族の協力	1	2	3	1	2	3
⑱	視覚障害者の配属先の上司等からの相談に応ずるための体制整備	1	2	3	1	2	3
⑲	視覚障害者の支援機関・社外専門家の協力	1	2	3	1	2	3
⑳	その他(概要を記入してください) _____ _____						

3 制度の活用について

視覚障害のある方の雇用や雇用継続に当たって、制度・サービスの活用状況についてお尋ねします。以下に挙げた①から⑫の制度(項目)のそれぞれについて、「1 活用したことがある」、「2 今後活用を考えたい」、「3 活用は考えていない」、「4 制度を知らない」の1から4のうち当てはまるものに、ひとつ〇を付けてください。

なお、①から⑫の項目以外に、「1 活用したことがある」、又は「2 今後活用を考えたい」に該当するものがあれば、「⑬ その他」に概要を記入してください。

制度 (項目)		当てはまるものにひとつ〇を付けてください			
		1 活用したことがある	2 今後活用を考えたい	3 活用は考えていない	4 制度を知らない
①	各種職場体験実習 (自治体、支援機関が行う実習など)	1	2	3	4
②	支援機器の無料貸出 (中央障害者雇用情報センター)	1	2	3	4
③	特定求職者雇用開発助成金	1	2	3	4
④	障害者雇用安定助成金	1	2	3	4
⑤	障害者作業施設設置等助成金	1	2	3	4
⑥	障害者介助等助成金	1	2	3	4
⑦	重度障害者等通勤対策助成金	1	2	3	4
⑧	トライアル雇用	1	2	3	4
⑨	チャレンジ雇用 (各省庁・各自治体において、障害者が一般雇用へ向けて経験を積む制度)	1	2	3	4
⑩	ジョブコーチの派遣	1	2	3	4
⑪	企業内ジョブコーチの配置 (企業在籍型職場適応援助促進助成金)	1	2	3	4
⑫	在職者訓練	1	2	3	4
⑬	その他 (概要を記入してください) _____ _____				

(※) 国等の助成金制度について詳しくお知りになりたい場合は、下記の厚生労働省のホームページを参照してください。

(A) 企業在籍型職場適応援助促進助成金

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000086196.html>

(B) (A)以外

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

4 支援機関の活用について

視覚障害のある方の雇用や雇用継続等に当たって、相談・支援を行う支援機関等の活用状況についてお尋ねします。以下に挙げた①から②③の支援機関等(項目)のそれぞれについて、貴事業所または視覚障害のある労働者が、「1 活用したことがある」、「2 今後活用を考えたい」、「3 活用は考えていない」、「4 当該機関について知らない」の1から4のうち、当てはまるものに、ひとつ〇を付けてください(障害者本人の支援機関等の活用等状況については、貴事業所が把握している範囲でご回答いただき、改めての確認は行わないでください)。なお、①から②③の項目以外に、「1 相談・支援に活用したことがある」、又は「2 今後活用を考えたい」に該当するものがあれば④その他に概要を記入してください。

支援機関等 (項目)		当てはまるものにひとつ〇を付けてください			
		1 活用したことがある	2 今後活用を考えたい	3 活用は考えていない	4 当該機関を知らない
①	ハローワーク	1	2	3	4
②	盲学校 (専攻科含む)	1	2	3	4
③	出身の大学、高校、専門学校等の学校	1	2	3	4
④	障害者職業能力開発校	1	2	3	4
⑤	障害者の態様に応じた多様な委託訓練、障害者職業訓練コーディネーター	1	2	3	4
⑥	地域障害者職業センター	1	2	3	4
⑦	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部 (6を除く)	1	2	3	4
⑧	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センター	1	2	3	4
⑨	障害者就業・生活支援センター	1	2	3	4
⑩	地域独自の障害者支援機関	1	2	3	4
⑪	福祉事務所等地方自治体	1	2	3	4
⑫	国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局 (函館、神戸、福岡の国立視力障害センター含む)	1	2	3	4
⑬	自立訓練 (機能訓練) 施設 (12を除く)	1	2	3	4
⑭	就労移行支援事業所 (12を除く)	1	2	3	4
⑮	就労継続支援A型事業所	1	2	3	4
⑯	就労継続支援B型事業所	1	2	3	4
⑰	盲人ホーム	1	2	3	4
⑱	視覚障害者情報提供施設 (点字図書館等)	1	2	3	4
⑲	産業保健総合支援センター	1	2	3	4
⑳	眼科医等の主治医	1	2	3	4
㉑	リハビリテーション病院	1	2	3	4
㉒	難病相談支援センター	1	2	3	4
㉓	視覚障害者の当事者団体・ボランティア団体	1	2	3	4
④	その他 (概要を記入してください) _____ _____ _____				

- 5 視覚障害のある方の雇用の拡大のため、行政機関、専門家、支援機関等に対するご要望、充実が望まれる支援制度のご意見等について、自由に記述してください。

- 6 これまで視覚障害のある方を雇用して良かったことについて、自由に記述してください。

V インタビューのご相談について

以上のご回答について、調査担当者が直接お話をうかがうことは、可能でしょうか。
可能な場合、以下のA～Dのうち可能な事項へ○を付けてください。

A 調査担当者からの電話
を受けることが可能

B 調査担当者からのメール
による照会が可能

C 調査担当者の訪問を
受けることが可能

D その他

可能な場合、以下へご記入ください。

貴社名・部署・役職名： (ふりがな) ご担当者のお名前：	
------------------------------------	--

ご住所：	
------	--

お電話番号：		メールアドレス：	
--------	--	----------	--

以上でアンケート調査は終了です。
同封の返信用封筒に入れ、平成30年11月17日頃までにご投函ください（切手はご無用です）。
お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。

●この調査に関するお問い合わせは…
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研究部門 まで
電話／ FAX／
メール：

フェイスシート

1 回答ハローワークについて(※1)

(回答欄)

1. 都道府県名 / 都道府県番号		(番号)	
2. ハローワーク名 / 所番号		(番号)	
3. 回答者所属部署			
4. 回答者職名			
5. 回答者氏名			
6. 問合せ先の電話番号			
7. 問合せ先のメールアドレス			

(※1) 左記の項目についての回答を右の回答欄の網掛け部分に記入してください。

2 平成28年度障害者職業紹介状況等について(※2)

(回答欄)

1. 平成28年度障害者新規求職者数		人
うち視覚障害者の新規求職者数(うち重度)	人	(うち重度) 人
2. 平成28年度末(平成29年3月)有効求職者数		人
うち視覚障害者の有効求職者数(うち重度)	人	(うち重度) 人
3. 平成28年度障害者職業紹介件数		件
うち視覚障害者の職業紹介件数(うち重度)	件	(うち重度) 件
4. 平成28年度障害者就職件数		件
うち視覚障害者の就職件数(うち重度)	件	(うち重度) 件

(※2) 左記の項目について、右の回答欄の網掛け部分に直接、人数、件数を記入してください。

3 平成29年6月1日～平成29年8月31日までに相談記録がある視覚障害者である求職登録者数について(※3)

平成29年6月1日～平成29年8月31日までに相談記録(職業相談、職業指導、職業紹介、採否確認、当該求職登録者に係る事業主、関係機関からの相談等の履歴)がある視覚障害者である求職登録者数(実人数)		人
うち 当該期間に採用決定記録のある者の数(実人数)		人

(※3) 左記の項目について、右の回答欄の網掛け部分に直接、人数を記入してください。

設 問

記入表入力欄

視覚障害者である求職登録者について平成29年6月1日から平成29年8月31日までの間に貴ハローワークにおいて相談記録(職業相談、職業指導、職業紹介、採否確認、当該求職登録者に係る事業主、関係機関からの相談等の履歴)がある者について、回答してください。

対象者No. →

回答項目に★があるところは、必要に応じて補足シートへの記入をお願いします。

		1	
(1) 【求職登録年月】 初めて障害者としてハローワークに求職登録(新規求職申込ではありません)した元号(昭和又は平成)を選択し、年及び月の数字を直接記入してください。	元号	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①昭和 ②平成	選択
	年	(回答セルに直接数値を記入) 例: 30年 →30	
	月	(回答セルに直接数値を記入) 例: 1月 →1	
(2) 【H30.1.31の状況】 平成30年1月31日現在、右のA～Cについて、「①はい」又は「②いいえ」の該当する方を選択してください。	A 有効求職者か	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①はい ②いいえ	選択
	B 在職中か	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①はい ②いいえ	選択
	C 保護、居所不明又は登録取消済の者か	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①はい ②いいえ	選択
(3) 【年齢】 平成30年1月31日現在の年齢を直接記入してください。		(回答セルに直接数値を記入) 例: 40歳 →40	
(4) 【性別】 性別を選択してください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①男 ②女	選択
(5) 【視覚障害者となった時の年齢】 求職登録者との相談、身体障害者手帳の取得年月日又は、指定医の診断書等から把握した、視覚障害者となったおおよその年齢を直接記入してください。 なお、生後2週間までに視覚障害を負った場合は「-1」と、視覚障害者となった時の年齢が不明の場合は「99」と記入してください。		(回答セルに直接数値を記入) 例: 20歳頃 →20 先天性の場合 →-1 不明の場合 →99	
(6) 【ハローワークにおける視覚障害の確認方法】 ハローワークにおいて、視覚障害を確認した方法について、次の中から選択してください。 なお、「④その他」を選択した場合は、同(6)欄の「④その他の確認方法」欄に直接、概要を記入してください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①身体障害者手帳 ②指定医等の医師の診断書 ③指定難病 ④その他 ※ ⑤不明 ※「④その他」の確認方法の概要(回答セルに直接記入)	選択
(7) 【視覚障害の原因となった疾病等】 視覚障害の原因となった疾病等について、次の中から選択してください。 なお、「⑨その他」を選択した場合は、「⑨その他の疾患等」欄に直接、概要を記入してください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①緑内障 ②糖尿病性網膜症 ③網膜色素変性症 ④未熟児網膜症 ⑤黄斑変性症 ⑥高度近視 ⑦視神経萎縮 ⑧脳血管障害 ⑨その他 ※ ⑩不明 ※「⑨その他の疾患等」(回答セルに直接記入)	選択
(8) 【重複障害の有無と内容(平成30年1月31日現在)】 平成30年1月31日現在の障害状況について、主たるもの及び主たるものの次たるもの(いずれも視覚障害を含む)を選択してください。 視覚障害以外の障害がない場合は、「主たる障害」欄に「①重複障害なし(視覚障害のみ)」を選択し、「次たる障害」の欄には、何も選択しないでください。	主たる障害	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①重複障害なし(視覚障害のみ) ②視覚障害 ③肢体不自由 ④聴覚又は平衡機能 ⑤音声機能、言語機能又はそしゃく機能 ⑥心臓、じん臓若しくは呼吸器又はぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫若しくは肝臓の機能 ⑦知的障害(発達障害は除く。) ⑧精神障害(統合失調症、気分障害、てんかん等。発達障害及び高次脳機能障害は除く。) ⑨発達障害 ⑩高次脳機能障害 ⑪指定難病	選択
	次たる障害	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①視覚障害 ②肢体不自由 ③聴覚又は平衡機能 ④音声機能、言語機能又はそしゃく機能 ⑤心臓、じん臓若しくは呼吸器又はぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫若しくは肝臓の機能 ⑥知的障害(発達障害は除く。) ⑦精神障害(統合失調症、気分障害、てんかん等。発達障害及び高次脳機能障害は除く。) ⑧発達障害 ⑨高次脳機能障害 ⑩指定難病	選択
(9) 【視覚障害に係る身体障害者手帳の等級等(平成30年1月31日現在)】 平成30年1月31日現在の視覚障害に係る身体障害者手帳の等級等(身体障害の重複障害がある場合は視覚障害に関する等級)を右から選択してください。 身体障害者手帳を申請中の場合は「⑦申請中」を、身体障害者手帳の交付は確認しているが、等級がわからない場合は「⑧等級不明」を選択してください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①1級 ②2級 ③3級 ④4級 ⑤5級 ⑥6級 ⑦申請中 ⑧等級不明 ⑨手帳なし(指定医等による診断書で確認)	選択

(10)	【学歴(平成30年1月31日現在)】 平成30年1月31日現在の最終学歴及び最終学歴の状況について選択してください。	<最終学歴> 「⑨その他」を選択した場合、「⑨その他の最終学歴」欄に直接、 概要 を記入してください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①中学 ②特別支援学校中学校 ③一般高校 ④特別支援学校高等部 ⑤特別支援学校専攻科 ⑥高等専門学校、専門学校、専修学校(国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局理療養成施設含む) ⑦大学 ⑧大学院 ⑨その他 ※ ⑩不明 ※「⑨その他の最終学歴」(回答セルに直接記入)	選択
		<最終学歴の状況>	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①卒業・修了 ②中退 ③在学 ④不明	選択
(11)	【公的年金受給の状況(平成30年1月現在)】 平成30年1月現在、障害年金、老齢年金、傷病(補償)年金等の公的年金を受給していますか。受給の状況等について選択し、「①年金を受給しており概ねの額を把握している」を選択した場合、「①年金月額」欄に、概ねの年金月額(複数の年金を受給している場合は合算した額)を直接記入してください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①年金を受給しており概ねの額を把握している ※ ②年金を受給しているが額までは把握していない ③年金は受給していない ④不明 ※「①年金月額」(回答セルに直接記入) 例:10万円位 → 10	選択
(12)	【生活保護受給状況(平成30年1月現在)】 平成30年1月現在、本人の世帯の生活保護の受給状況について、選択してください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①生活保護受給世帯である ②生活保護受給世帯ではない ③不明	選択
(13)	【あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の資格所持等の状況(平成30年1月31日現在)】 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の資格の所持等の状況について、それぞれの資格ごとに当てはまるものを選択してください。資格取得に係る受験資格を満たしている者、養成施設等に在籍している者等、国家試験の受験が現実的で具体的な場合は「②国家試験の受験予定あり」を、養成施設等には通っていないが資格取得を希望している者は「③資格取得の希望あり」を選択してください。	あん摩マッサージ指圧師	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①資格を所持している ②国家試験の受験予定あり ③資格取得の希望あり ④資格取得の希望なし ⑤不明	選択
		はり師	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①資格を所持している ②国家試験の受験予定あり ③資格取得の希望あり ④資格取得の希望なし ⑤不明	選択
		きゅう師	【選択肢】 ①資格を所持している ②国家試験の受験予定あり ③資格取得の希望あり ④資格取得の希望なし ⑤不明	選択
(14)	【視覚障害者となった時までの就職等の回数及び視覚障害者となった時までの直近の職業】	<経歴> 視覚障害者となった時までの就職等の回数 視覚障害者となった時(「(5)参照」)までの、把握している範囲で、就職等の回数(企業数)について選択してください。視覚障害者となった時に在職中の就職等を含みます。ここていう就職等の回数には、対象者の経歴として把握しているもの全てを指し、数日程度のアルバイトや自営を含みます。また、具体的にどのような企業や職業に就職等をしたかまでは把握していなくても、就職等の事実があったことが把握できていれば、1社とします。先天性の視覚障害者など15歳以前に視覚障害者となった場合は「①15歳以前に視覚障害者となった」を選択し、16歳以降に視覚障害者となった場合は、②～⑧から選択してください。視覚障害者となった時までの就職等の経歴の有無を把握していない場合は「⑧職歴不明」を選択してください。なお①、②又は⑧を選択した場合は、「(15)」に進んでください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①15歳以前に視覚障害者となった ※ ②16歳以降に視覚障害者となり就職等経験なし ※ ③1社 ④2社 ⑤3社 ⑥4社 ⑦5社以上 ⑧職歴不明 ※ ※①、②又は⑧を選択した場合→(15)に進む	選択
	<職業> 視覚障害者となった時までの直近の職業	視覚障害者となった時(「(5)参照」)までで、把握している範囲で、最も直近の職業について選択してください。視覚障害者となった時に在職中の職業を含みます。ここていう職業には、数日程度のアルバイトや自営を含みます。自営の場合は主な職務内容から判断してください。職業経験があることは把握しているが、どのような職業がわからない場合は「⑩職業不明」を選択してください。「⑧専門的・技術的職業(その他)」を選択した場合は、「⑧専門その他の職種」欄に直接、職種名を記入してください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①管理的職業 ②専門的・技術的職業(あんま・鍼・灸・マッサージ) ③専門的・技術的職業(ヘルスキーパー) ④専門的・技術的職業(機能訓練指導員) ⑤専門的・技術的職業(理学療法士) ⑥専門的・技術的職業(ケアマネージャー) ⑦専門的・技術的職業(情報処理技術者) ⑧専門的・技術的職業(その他) ※ ⑨事務的職業 ⑩販売の職業 ⑪サービスの職業 ⑫保安の職業 ⑬農林漁業の職業 ⑭生産工程の職業 ⑮輸送・機械運転の職業 ⑯建設・採掘の職業 ⑰運搬・清掃・包装等の職業 ⑱職業不明 ※「⑧専門その他の職種」(回答セルに直接記入)	選択

(15)	【視覚障害者となった時より後の就職等回数及びH30年1月31日までの直近の職業】	<経験>	視覚障害者となった時((5)参照)より後で、平成30年1月31日までの間の就職等の回数について選択してください。視覚障害者となった時に在職中の就職等が、当該確認後も継続した場合は、1社とカウントし、「(継続あり)1社」を選択してください。 ここでいう就職等の回数には、対象者の職歴として把握しているもの全てを指し、数日程度のアルバイト、就労継続支援A型(雇用型)、福祉工場、自営を含みます。また、具体的にどのような企業や職業に就職等をしたかまでは把握していなくても、就職等の事実があったことが把握できていれば、1社とします。 就職等の経験の有無を確認できない場合は「⑫職歴不明」を選択してください。 なお、①又は⑫を選択した場合は、(16)へ進んでください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①なし※ ②(継続あり)1社 ③(継続なし)1社 ④(継続あり)2社 ⑤(継続なし)2社 ⑥(継続あり)3社 ⑦(継続なし)3社 ⑧(継続あり)4社 ⑨(継続なし)4社 ⑩(継続あり)5社以上 ⑪(継続なし)5社以上 ⑫職歴不明※ ※①又は⑫を選択した場合→(16)へ進む	選択
		<職業>	視覚障害者となった時((5)参照)より後で、平成30年1月31日までの間の直近の職業について選択してください。ここでいう職業には、数日程度のアルバイト、就労継続支援A型、福祉工場、自営を含みます。自営の場合は主な職務内容から判断してください。 職業経験のあることは把握しているが、直近の職業がわからない場合は「⑩職業不明」を選択してください。 「⑧専門的・技術的職業(その他)」を選択した場合は、「⑧専門その他の職種」欄に直接、職種名を記入してください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①管理的職業 ②専門的・技術的職業(あんま・鍼・灸・マッサージ) ③専門的・技術的職業(ヘルスキーパー) ④専門的・技術的職業(機能訓練指導員) ⑤専門的・技術的職業(理学療法士) ⑥専門的・技術的職業(ケアマネージャー) ⑦専門的・技術的職業(情報処理技術者) ⑧専門的・技術的職業(その他)※ ⑨事務的職業 ⑩販売の職業 ⑪サービスの職業 ⑫保安の職業 ⑬農林漁業の職業 ⑭生産工程の職業 ⑮輸送・機械運転の職業 ⑯建設・採掘の職業 ⑰運輸・清掃・包装等の職業 ⑱職業不明 ※⑧専門その他の職種(回答セルに直接記入)	選択
(16)	【H30年1月31日までの直近の前職等の離職等状況】	(イ)H30年1月31日までの直近の離職等の状況	平成30年1月31日までの直近の前職等(短期のアルバイト、就労継続支援A型、福祉工場、自営を含む。)の離職等の状況について次の中から選択してください。 ここで「常用雇用」とは、期間の定めのない雇用、有期雇用(更新された場合を含む。)であって1年を超えた雇用、有期雇用(更新される場合を含む。)であって1年を超えることが見込まれる雇用のいずれかに該当する雇用のことをいい、「有期雇用(1年以下)」は「常用雇用」以外の雇用のことをいいます。 なお、①又は⑫を選択した場合は(17)に、②を選択した場合はこの(16)の(ハ)に進んでください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①これまで就職も自営もしたことがない※ ②初めての就職又は自営を継続している(離職経験なし)※ ③定年等の65歳以上の年齢の定めによる退職 ④65歳未満の定年等の年齢による定めを迎え再雇用を希望しなかったことによる退職 ⑤常用雇用に係る解雇等の事業主都合による離職 ⑥常用雇用に係る契約満了、不更新による離職 ⑦常用雇用に係る自己都合による離職 ⑧有期雇用(1年以下)に係る解雇等の事業主都合による離職 ⑨有期雇用(1年以下)に係る契約満了、不更新による離職 ⑩有期雇用(1年以下)に係る自己都合による離職 ⑪自営の廃業等 ⑫不明※ ※①又は⑫を選択した場合→(17)へ進む ※②を選択した場合→この(16)の(ハ)へ進む	選択
		(ロ)直近の離職等の時期	上記(イ)で、③～⑫のいずれかに該当する者について、当該離職(自営の廃業等を含む。)に係る離職の時期について、元号を選択し、年及び月の数字を直接記入してください。 時期は概ねでよく、あいまいなものでも情報があればできるだけ記入するようにしてください。年が不明の場合は「99」と記入してください。	元号	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①昭和 ②平成	選択
				年	(回答セルに直接数値を記入) 年不明の場合は「99」と記入	
				月	(回答セルに直接数値を記入) 月不明の場合は「99」と記入	
		(ハ)当該離職等に係る雇用等開始の時期	上記(イ)で、②～⑫のいずれかに該当する者について、継続、退職、離職、廃業等に係る雇用・自営の開始の時期について、元号を選択し、年及び月の数字を直接記入してください。 時期は概ねでよく、あいまいなものでも情報があればできるだけ記入するようにしてください。年が不明の場合、月が不明の場合は「99」と記入してください。	元号	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①昭和 ②平成	選択
				年	(回答セルに直接数値を記入) 年不明の場合は「99」と記入	
				月	(回答セルに直接数値を記入) 月不明の場合は「99」と記入	
		(ニ)当該離職に係る視覚障害者の影響度	上記(イ)で、③～⑫のいずれかに該当する者について、離職の要因はいろいろ考えられますが、当該直近の離職等に関して、視覚障害の影響はどの程度あったか、相談内容等から判断できる範囲で、どれに当てはまるか選択してください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①大いに影響している ②少しは影響している ③ほとんど影響していない ④不明	選択	
		(17)	【平成29年2月1日～H30年1月31日の求職者給付の受給の有無】 平成29年2月1日から平成30年1月31日までの期間の求職者給付(基本手当、高年齢求職者給付金、短期雇用特例一時金、日雇労働者求職者給付金)受給の有無等について選択してください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①受給あり ②受給なし ③不明		選択
		(18)	【H29年2月1日～H30年1月31日の間の相談回数】 平成29年2月1日から平成30年1月31日までの期間における相談回数を記入してください。また、その内数として、当該期間において雇用(自営期間は含みません)されていた期間中(アルバイトを除く)の相談回数を記入してください。 本問の相談には、採否確認等の事務的な記録は除き、実質的な相談のみカウントしてください。また、相談の対象は、求職登録者本人からだけでなく、家族、関係機関、事業主等からの相談もあれば、それも合わせてカウントしてください。	平成29年2月1日から平成30年1月31日までの期間における相談回数	(回答セルに直接相談回数を数値で記入)	
うち当該期間において雇用されていた期間中の相談回数	(回答セルに直接相談回数を数値で記入)					

(19)	【H30年1月31日までの直近の希望する職業・週所定労働時間】 対象者のうち平成30年1月31日現在、有効求職者である者について、職業相談等で把握した本人の就職等（自営を含む）における直近の希望する職業及び週所定労働時間について選択してください。	<希望職業> (H30.1.31有効求職者のみ) 最も本人の希望に近いと思われるものを選択してください。希望の職業が決まっていない場合は、「①未定」を選択してください。自営を希望している場合は、希望する主な職務内容から判断してください。 なお、「⑨専門的・技術的職業（その他）」を選択した場合は、「⑨専門その他の職種」欄に直接、職種を記入してください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①未定 ②管理職業 ③専門的・技術的職業（あんま・鍼・灸・マッサージ） ④専門的・技術的職業（ヘルスキーパー） ⑤専門的・技術的職業（機能訓練指導員） ⑥専門的・技術的職業（理学療法士） ⑦専門的・技術的職業（ケアマネージャー） ⑧専門的・技術的職業（情報処理技術者） ⑨専門的・技術的職業（その他）※ ※事務的職業 ※販売職業 ※サービスの職業 ※保安職業 ※農林漁業の職業 ※生産工程の職業 ※輸送・機械運転の職業 ※建設・採掘の職業 ※運搬・清掃・包装等の職業 ※不明 ※「⑨専門その他の職種」（回答セルに直接記入）	選択
		<労働時間> (H30.1.31有効求職者のみ) 本人が希望する週所定労働時間等について選択してください。自営を希望している場合は、「⑥自営希望」を選択してください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①20時間未満 ②20～30時間未満 ③30～40時間未満 ④40時間以上 ⑤未定 ⑥自営希望 ⑦不明	選択
(20)	【紹介就職状況】 平成29年2月1日から平成30年1月31日までのハローワークにおける職業紹介の状況等について件数を直接記入してください。 ただし、②～⑥については、回答時の直近の状況を記入してください。	① 職業紹介件数 ※ （平成29年2月1日から平成30年1月31日までのハローワークによる職業紹介件数を直接記入してください）		
		② うち採用決定件数 ※ （①の職業紹介件数のうちの採用決定件を回答セルに直接記入してください）		
		③ うち辞退件数	（上記②採用決定件数のうち、本人が採用決定後辞退した件数を回答セルに直接記入してください）	
		④ うち不採用決定件数 ※	（①の職業紹介件数のうち不採用決定件数を直接記入してください。なお、不採用には、採否確認の連絡が取れないが明らかに不採用とわかるものを含みます）	
		⑤ うち辞退件数	（上記④不採用決定件数のうち、わかる範囲で、事業所の採否の決定の前に本人が辞退した件数を回答セルに直接記入してください）	
		⑥ うち採否未定件数 ※ （①の職業紹介件数のうち、採否未定の件数を回答セルに直接記入してください）		
(21)	【平成29年2月1日～平成30年1月31日の間の雇用又は自営期間の有無】 ★ 平成29年2月1日～平成30年1月31日までに雇用又は自営期間がある場合は、「①あり」を選択してください。ここでいう雇用又は自営期間には、ハローワークの紹介でない就職も含め、短期のアルバイト、就労継続支援A型、福祉工場及び自営を含みます。また、平成30年2月1日以降、回答時までに新たな就職先が決まっている場合は「②平成30年2月1日以降の雇用又は自営が決まっている」としてください。 平成29年2月1日～平成30年1月31日の間の雇用又は自営期間の有無が確認できない場合は、「③なし」を選択してください。 なお、ここで「①あり」又は「②平成30年2月1日以降の雇用又は自営が決まっている」者は、「補足シート（1）」に直近の雇用又は自営の状況について記入してください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①あり ②平成30年2月1日以降の雇用又は自営が決まっている ③なし ①、②を選択した場合 補足シート(1)へ	選択
	(22)	【求職登録者のA 見え方状況】 平成30年1月31日現在、A～Dの項目に係る障害等の具体的な状況について回答してください。	（イ）見え方の状況 具体的見え方の状況について次の中から選択してください。 なお、「①見え方について尋ねたところ、本人の説明から具体的な見え方が概ね把握できた」を選択した場合、具体的にどのような見え方として把握しているか、相談の中で把握したそのまゝ（視力障害、視野狭窄、中心暗点、夜盲、羞明、順応障害、眼振等の視覚障害の状況、日常生活や仕事をする上での困難さなど）の概要を、「①具体的な見え方」欄に直接記入してください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①見え方について尋ねたところ、本人の説明から具体的な見え方が概ね把握できた ※ ②見え方について尋ねたことはあるが、本人の説明内容の理解が難しく、具体的な見え方についてまでは把握できなかった ③見え方について尋ねても、本人が説明に消極的であり、具体的な見え方は把握できなかった ④具体的な見え方についてまでは尋ねていない ※「①具体的な見え方」（回答セルに直接記入） （記入例：視力自体は0.1があるが、中心暗点がある。このため、比較的良好に見えるが遠くのはよく見えない、など）
（ロ）本人の説明、普段の様子等から把握又は推測される見え方 見え方について把握又は推測された内容を、①～⑧に当てはめたとするならば、どれに最も近いかを選択してください。 なお、見え方を把握も、推測もできない場合については、「⑨不明」を選択してください。		【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①視力ゼロ：明暗も全くわからない ②光覚弁：明暗がわかる程度 ③手動弁：眼前での手の動きを認められる程度 ④指数弁：眼前で指の数が認められる程度 ⑤墨字の使用は実質的に難しいが、移動（歩行）の助けになる程度の視力や視野はある ⑥拡大読書器を使えば普通の文字を読むことができる ⑦拡大レンズ（ルーペ）を使えば普通の文字を読むことができる ⑧拡大機器や補助具を使わずに普通の文字を読むことができるが視野障害による困難が伴う ⑨不明	選択	

		B 移動能力 (イ) 移動能力の状況 通勤、外出等に必要な移動能力についての具体的な状況について次の中から選択してください。 なお、「①通勤、外出等に必要な移動能力について尋ねたところ、本人の説明から具体的な移動能力が概ね把握できた。」を選択した場合、具体的にどのように移動能力を把握しているか、相談の中で把握したそのままの概要を、「①具体的な移動能力」欄に直接記入してください。 (ロ) 本人の説明、普段の様子等から把握又は推測される移動能力 通勤、外出等に必要な移動能力について把握又は推測された内容を、①～④に当てはめるとするならば、どれに最も近いかなを選択してください。 なお、移動能力を把握も、推測もできない場合については、「⑤不明」を選択してください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①通勤、外出等に必要な移動能力について尋ねたところ、本人の説明から具体的な移動能力が概ね把握できた ※ ②通勤、外出等に必要な移動能力について尋ねたことはあるが、本人の説明内容の理解が難しく、具体的な移動能力についてまでは把握できなかった ③通勤、外出等に必要な移動能力について尋ねても、本人が説明に消極的であり、具体的な移動能力は把握できなかった ④通勤、外出等に必要な移動能力についてまでは尋ねていない ※「①具体的な移動能力」(回答セルに直接記入) (記入例：日中は白杖を使わないでも外出できるくらいだが夜間は非常に見えづらくタクシーを利用することが多い、など) 【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①白杖・盲導犬なしの単独での移動 ②白杖を使つての単独歩行 ③盲導犬を使つての単独歩行 ④介助者による手引き歩行 ⑤不明	選択 選択
		C どのような職業に向いているか (H30.1.31有効求職者のみ) 平成30年1月31日現在、有効求職者である者について、ハローワークでは、どのような職業が向いていると考えていますか。次の職業の中から一番近いと思われるものを選択してください。 相談を継続中でまだ判断できないような場合は「⑩まだよくわからない」を選択してください。 なお、「⑧専門的・技術的職業(その他)」を選択した場合は、「⑧専門その他の職種」欄に直接、職種を記入してください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①管理的職業 ②専門的・技術的職業(あんま・鍼・灸・マッサージ) ③専門的・技術的職業(ヘルスキーパー) ④専門的・技術的職業(機能訓練指導員) ⑤専門的・技術的職業(理学療法士) ⑥専門的・技術的職業(ケアマネジャー) ⑦専門的・技術的職業(情報処理技術者) ⑧専門的・技術的職業(その他) ※ ⑨事務的職業 ⑩販売の職業 ⑪サービスの職業 ⑫保安の職業 ⑬農林漁業の職業 ⑭生産工程の職業 ⑮輸送・機械運転の職業 ⑯建設・採掘の職業 ⑰運搬・清掃・包装等の職業 ⑱まだよくわからない ⑲不明 ※「⑧専門その他の職種」(回答セルに直接記入)	選択
		D 応募求人等の検討 (H30.1.31有効求職者のみ) 平成30年1月31日現在、有効求職者である者について、職業相談の中での応募求人等の検討状況はどの程度進んでいますか。次の中から一番近いと思われるものを選択してください。 なお、「⑤どのような求人や事業所がよいかの相談を主に他の関係機関で受けており、ハローワークではあまり相談していない」を選択した場合、「⑤他の関係機関」欄に直接、機関名を記入してください。	【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①応募する求人や事業所の条件が明確にされており、求人等の検討・応募を行っている ②応募する求人や事業所の条件は明確になっていないが、求人等の検討・応募を試みている ③どのような求人や事業所がよいかが検討中であり、まだ求人等の応募は行っていない ④相談は課題の把握や自己理解の促進等が中心であり、どのような求人や事業所がよいかの検討をするまでは進んでいない ⑤どのような求人や事業所がよいかの相談を主に他の機関で受けており、ハローワークではあまり相談していない ※ ⑥どのような求人や事業所がよいハローワークや他の機関で相談することを希望していない ⑦相談状況不明 ※「⑤他の関係機関」(回答セルに直接記入)	選択
(23)	【 H29年2月1日～H30年1月31日までにハローワークで実施・提供又は連携した支援・サービス】 平成29年2月1日から平成30年1月31日までに、ハローワークにおける就労支援に当たって、右の支援・サービスについて、実施・提供又は連携をしましたか。該当するものいづれでもプルダウンで「○」をつけてください。 また、該当なし又は不明の場合は、「E 該当なし又は不明」にプルダウンで「○」をつけてください。 連携した支援・サービスがある場合は、当該支援・サービスを実施した機関について、次の(24)においてもハローワークが連携した関係機関として選択するようにしてください。 なお、「D その他の訓練、支援サービス等」を選択した場合は、利用した訓練、支援サービス等について、直接記入してください。	A ハローワーク等における支援 ① 個別求人開拓 選択 ② 就労支援チームによる支援 選択 ③ 面接同行 選択 ④ ナビゲーションブックの作成支援 選択 ⑤ チャレンジ雇用 選択 ⑥ トライアル雇用 選択 ⑦ 職場適応指導・定着支援 選択 B ジョブコーチ支援 ① 配置型ジョブコーチ支援 選択 ② 訪問型職場適応援助者の配置 選択 ③ 企業在籍型職場適応援助者の配置 選択 C 訓練等の支援・サービス ① 公共職業訓練 選択 ② 委託訓練 選択 ③ 職場適応訓練 選択 ④ 職場適応訓練(短期) 選択 ⑤ 職業準備支援 (地域障害者職業センターが実施する職業準備支援) 選択 ⑥ 職場実習 (教育機関、障害者福祉サービス事業所、障害者就業・生活支援センター等が設定する実際の企業内における短期間の就労体験による支援) 選択 ⑦ 就労移行支援 (障害者総合支援法に定める障害福祉サービス) 選択 ⑧ 就労継続支援A型 (障害者総合支援法に定める障害福祉サービス) 選択 ⑨ 就労継続支援B型 (障害者総合支援法に定める障害福祉サービス) 選択 ⑩ 地域活動支援 (障害者総合支援法に定める障害福祉サービス) 選択 ⑪ 医療機関のリハ・デイケア (医療機関の実施するリハビリテーションやデイケア等) 選択 D その他の訓練、支援サービス等 (回答セルに直接記入) E 該当なし又は不明 選択		

(24)	【H29年2月1日～H30年1月31日までの関係機関の支援連携状況】★ 右に記載された「A教育関係機関」「B医療関係機関」「C福祉関係機関」「D就労支援関係機関」「Eその他」について、平成29年2月1日から平成30年1月31日までの間に、ハローワークが直接連携した関係機関のほか、ハローワークとの連携がなくとも、本人に対する支援や事業主に対する支援の実施状況について、わかる範囲で次の支援連携の形態（関係機関と、本人、事業主、ハローワーク等のいずれが連携しているか）の中から選択してください。ここでいう支援連携状況については、例えば、医療関係機関に対して視覚障害に関する情報提供の依頼をするなど一過性、一回きりだったものも含めてください。 【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①支援連携なし又は不明 ②関係機関と本人 ※ ③関係機関と本人・ハローワーク ※ ④関係機関と本人・事業主 ※ ⑤関係機関と事業主・ハローワーク ※ ⑥関係機関と本人・事業主・ハローワーク ※ ⑦その他の支援連携の形態 ※ ※②～⑦を選択した場合、支援機関名、支援期間、支援概要等については、「補足シート(2)」に記入してください。	A 教育関係機関	1	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Aへ	選択	
		B 医療関係機関	2	一般高校、高専、専修・専門、短大、大学、大学院	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Aへ	選択
			1	眼科主治医（ロービジョン外来、ロービジョンクリニックに該当しないもの（該当するかがわからないものを含む））	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Bへ	選択
			2	眼科主治医（ロービジョン外来、ロービジョンクリニックに該当するもの）	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Bへ	選択
			3	ロービジョン外来、ロービジョンクリニック（眼科主治医である場合を除く）	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Bへ	選択
			4	リハビリテーション病院	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Bへ	選択
		C 福祉関係機関	5	産業医等企業の産業保健スタッフ	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Bへ	選択
			1	国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局（函館・神戸・福岡視力障害センター含む）	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Cへ	選択
			2	自立訓練（機能訓練）（C1以外）	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Cへ	選択
			3	就労移行支援事業所（C1以外）	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Cへ	選択
4	就労継続支援A型事業所		②～⑦を選択した場 補足シート(2) Cへ	選択		
5	就労継続支援B型事業所		②～⑦を選択した場 補足シート(2) Cへ	選択		
6	盲人ホーム		②～⑦を選択した場 補足シート(2) Cへ	選択		
7	視覚障害者情報提供施設（点字図書館等）		②～⑦を選択した場 補足シート(2) Cへ	選択		
8	難病相談支援センター		②～⑦を選択した場 補足シート(2) Cへ	選択		
9	福祉事務所等地方自治体		②～⑦を選択した場 補足シート(2) Cへ	選択		
D 就労支援関係機関	1	高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部（地域障害者職業センターを除く）	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Dへ	選択		
	2	高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センター	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Dへ	選択		
	3	地域障害者職業センター	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Dへ	選択		
	4	障害者就業・生活支援センター	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Dへ	選択		
	5	地域独自の障害者支援機関	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Dへ	選択		
	6	障害者職業能力開発校	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Dへ	選択		
	7	障害者の態様に応じた多様な委託訓練、障害者職業訓練コーディネーター	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Dへ	選択		
E 当事者団体その他の関係機関	1	当事者団体、ボランティア団体	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Eへ	選択		
	2	その他（A1～E1以外の関係機関等）	②～⑦を選択した場 補足シート(2) Eへ	選択		
(25)	【今後の連携の検討状況】★ 今後の就職、雇用継続等に関し、「A教育関係機関」「B医療関係機関」「C福祉関係機関」「D就労支援関係機関」「E当事者団体その他の関係機関」との連携の方向性について、平成30年1月31日現在連携しているものを除き、新たな連携の予定（過去連携しており現在連携していないものを含む）等、次の中から当てはまるものを選択してください。 なお、「①連携を予定している機関がある」・「②連携の必要性を感じている機関がある」を選択した場合又は、「④その他」を選択した場合は、「補足シート(3)」にその概要を記載してください。 【選択肢】プルダウンメニューから選択 ①連携を予定している機関がある ②連携の必要性を感じている機関がある ③当面、連携の必要性を感じていない ④その他	A 教育関係機関との連携	①、②又は④を選択した場合 補足シート(3) Aへ	選択		
		B 医療関係機関との連携	①、②又は④を選択した場合 補足シート(3) Bへ	選択		
		C 福祉関係機関との連携	①、②又は④を選択した場合 補足シート(3) Cへ	選択		
		D 就労支援関係機関との連携	①、②又は④を選択した場合 補足シート(3) Dへ	選択		
		E 当事者団体その他の関係機関との連携	①、②又は④を選択した場合 補足シート(3) Eへ	選択		
(26)	【支援の困難性】★ 今回の調査対象となった求職登録者について、「A リソースを把握する上での困難さ」「B 課題等を把握する上での困難さ」「C 配慮事項を把握する上での困難さ」「D その他、就労支援を行う上での困難さ」について、今後の就職、雇用継続等の支援に関し、ハローワークだけでは支援が困難であるなど、当てはまるものがあれば、該当箇所（プルダウンで「○」をつけてください） また、職業相談、職業紹介などを進めるうえで困っていることなどについて「補足シート(4)」に記入してください。	A リソースを把握する上での困難さ	一就職、雇用継続等に際して対象者の強みとなるリソースの把握に困難さを感じている。 （ここにいうリソースには、本人の職業上のスキル等のほか、支援者や生活環境等、就職等に際して強みとなるようなものの全般を含む。）	選択		
		B 課題等を把握する上での困難さ	一就職、雇用継続等に際して対象者の課題等の把握に困難さを感じている。	選択		
		C 配慮事項を把握する上での困難さ	一就職等に際して必要な配慮事項の把握に困難さを感じている。	選択		
		D その他、就労支援を行う上での困難さ	一その他、今後の就職、雇用継続等の支援に関し、困難を感じていることなどがある。	選択		

目が見えなくなってきた従業員の 雇用継続のために

私たちは誰でも、様々な目の病気や外傷などによって視野が狭くなったり視力が弱くなったりする可能性があります。

貴社の大切な従業員が、目が見えづらくなったり、目が見えなくなってしまうても、雇用継続を決してあきらめないでください。安全に通勤し、文字の読み書きをし、会社を引き続き貢献できている事例と、雇用継続に向けた具体的なヒントが、このリーフレットに書かれています。見え方の状況は様々ですが、会社と従業員の双方による情報収集と十分な話し合いによって会社の実状に応じた有効な解決策が実現されています。

このリーフレットをヒントに、貴社が信頼できる相談機関にもご相談されながら、人材の雇用継続を図ってください。



このリーフレットでは、目が見えづらくなったり、目が見えなくなってしまうても、企業と働く人との双方の努力によって仕事を続けることができている、見え方が全く異なる4人の従業員が、仕事で直面した事例と、その解決法をご紹介します。



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
National Institute of Vocational Rehabilitation

2019.3 2nd ed.



Aさん の見える方

右視力 0.8
左視力 1.0

糖尿病網膜症
脈絡膜萎縮
緑内障（初期）



Aさんは視力がよいのですが、視野の一部が障害され、右下の自転車が見えていません。

Aさんは見えない部分があることを自覚していません。これは、実際には見えていない周辺の視界を、まるで見えているかのように補う機能を、ヒトの脳が備えているためです。

Bさん の見える方

右視力 0.8
左視力 0.7

網膜色素変性症
緑内障



Bさんは視野の中心部の視力は保たれていますが、周辺部が見えていません。

一度に見える範囲は限られていますが、視線を周辺へ意識的に移して確認することで、安全に歩くことができます。

障害のない人 の見える方

図中の視力はすべて矯正後の視力です。



Cさん の見える方

右視力 0.08
左視力 0.04

加齢黄斑変性
視神経萎縮



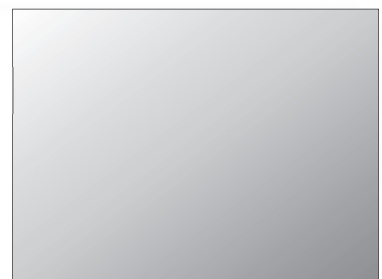
ヒトの目は、奥（眼底）の網膜に映された映像を神経で知覚しますが、その神経は中心（黄斑部）ほどより多く存在するため、通常は視野の中心が最もよく見えています。

Cさんの場合、黄斑部が障害され視野の中心が見えにくくなっているため、普段、見たいものが見えないと感じています。視野の周辺部の視力は保たれており、歩行時の足元や事務の仕事での手元は、比較的に見えている状態です。

Dさん の見える方

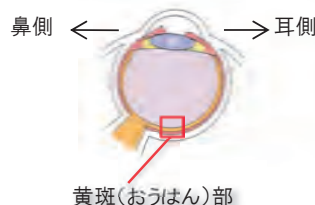
左右とも
光覚のみ

さまざまな疾患



Dさんは物の色や形は認識できませんが、明暗がわかりますので、音、香り、触覚や風などの感覚を使って周囲の状況の変化を認識し、危険を回避できます。

頭上から見た右眼の断面図



眼疾患による視野欠損の場所、範囲、視力、疾患の進行状況は実に多様です。まばゆい半月状の亀裂が見えたり、視野が輪状に欠けたりする場合があります。様々な物を様々な明暗の場所で見る等により見え方を確認しながら、リーフレットの次のページでご紹介する代表的な対応方法を手がかりとして、徐々に対応を進めていただければ幸いです。

それでは、一緒に4人の会社へ向かい
それぞれの困りごとや、会社と一緒に考えた具体的な解決法を
見ていきましょう！



会社へ向かう際の困った事例と解決法

Aさん



自動車で通勤中、前を突然横切る歩行者が見えず、危なかった。

バスを利用することとし、会社は運行時刻に合わせた出退時刻を許可した。

Bさん



歩行者用信号機の位置や灯色状態が見えにくい。駅のホームで横から急に視界に入った人にぶつかりそうになった。

会社までの安全な道程を調べた。歩行者用信号機を**マイナスルーペ**を使って確認するようにした。

Cさん



目標物が見つかりにくい場合があるが、歩行に支障を感じていなかった。

会社までの安全な経路をたどっている。
歩行訓練で白杖の使い方と安全な歩き方をおぼえた。

Dさん



病気が進行し、一人で歩くのが怖いほど見えなくなった。



拡大ルーペ

~~マイナ~~ マイナスルーペ

携帯用の凹面レンズで、**縮小**の視野が狭くなる病気の人でも、残されていれば、裸眼では見えない景色全体を、このルーペで圧縮します。文書を読む時は、まず全視、次にルーペを外して、読むとよいでしょう。スマートフォンを使っても同様の効果が得られます。

~~拡大~~ 拡大ルーペ

携帯用の凸面レンズで、対象物は、ロービジョンケアの見え方に合う倍率の処方箋のスマートフォンや携帯電話様の効果が得られる場合があります。

~~歩行~~ 歩行訓練

このリーフレットの「困った」をご覧ください。



会社へ向かう

起床

社内を歩く

社内を歩く際の困った事例と解決法

Aさん



支障を感じていなかった。

Bさん



屋外の日光の下から、屋内の蛍光灯の下に移ると見えにくくなり、階段を踏み外しそうになった。

会社は、階段や通路の照明を明るくし、階段の段差に目印をつけた。

Cさん



支障を感じていなかった。

Dさん



廊下に置かれた、書類が入ったダンボールに気づかず、ぶつかって転倒してしまった。

会社は、通路からダンボールを撤去した。

紙の

Aさん



Bさん



Cさん



Dさん



ルーペとも呼びます。目、狭くなった中心の視力、見えていない視野の外側を圧縮して見ることで、全体をこのルーペで概観し、むべき箇所を集中的に読める。スマートフォンや携帯電話のカメラで撮られる場合があります。

対象物が大きく見えます。レ、眼科医に相談し、その人を受けて購入します。一般活のカメラを使っても同、あります。

た時に便利な情報」をご

タイポスコープ [作り方と使い方]

黒い紙の長細い窓を通して文書を1行ずつ読むことで、読み間違いを減らし、より速く読むことができます。簡単な材料で作ることができますので、各人にとって使いやすいよう作り変えるとよいでしょう。

★用意するもの

- ・光沢のない黒い色紙
- ・両面テープ
- ・定規
- ・鉛筆
- ・カッターナイフ
- ・カットングマット
- ・牛乳パックなどの厚い紙



①光沢のない黒の色紙を、横 20cm くらい、縦 4～5cm くらいに切り、厚紙に貼り付けます



②文書の1行分より少し大きく上下の行が隠れる程度の大きさの窓をくり抜けばできあがりです。



③くり抜いた窓を通して1行ずつ読み、下にずらして読み進めます。

紙の文字を読む

紙の文字を読む際の困った事例と解決法

書類の文字の見落としが多かった。

タイポスコープを製作して用いた。

まぶしさを感じ仕事に支障があった。パソコンのカーソルを見失ったり、行を読み飛ばしてしまっていた。一度に視野に入る文字数が少ないため、文書を速く読めない状態が続いていた。

タイポスコープを製作して用いた。パソコンのカーソルサイズを大きくしたり、軌跡をつけたりした。画面読み上げソフトを併用した。マイナスルーペや室内用の遮光眼鏡を購入して用いた。

視界全体に薄く白いモヤがかかっているように見え、紙やパソコンの文字が読みづらい。

室内用の遮光眼鏡を購入して用いた。パソコンの画面を白黒反転に設定し、文字表示を大きくした。紙の文字は、デスクライトを近づけて照らし拡大ルーペとタイポスコープを併用して読むようにした。

紙の文字やパソコン画面の文字がまったく読めない。

会社は、画面読み上げソフトを購入してDさんが使用できるようにした。

遮光眼鏡

特定の波長の光のみを遮断して、まぶしさを軽減し、コントラストを上げる特殊な眼鏡で、眼科医が処方します。屋外用と、屋内（事務）用との両方を用意することが有効な場合があります。

画面読み上げソフト

パソコンの文字を音声で読み上げるアプリケーションソフトです。パソコンや携帯端末などの購入時にテキストファイルを読み上げるソフトが付属されていますが、インターネット、メールソフト、表計算ソフト等の画面も読み上げることができるソフトが市販されています。

機器の表示を正確に読み取る際の困った事例と解決法

Aさん 支障を感じていなかった。

Bさん 機器までの通路が暗く、たどりつくまでに時間がかかった。設置場所も暗かった。

Cさん 照明やルーペを用いても機器の表示の文字がよく読めなかった。

Dさん 機器の表示がまったく見えなかった。

会社は、照明を明るくし、Bさんが照明付きのルーペを使えるようにした。

会社は、Cさん、Dさんの業務の一部を変更した。新たな業務内容について障害特性に応じた習得を図るため、支援機関に相談し、ジョブコーチによる支援事業を活用した。

ジョブコーチ

ジョブコーチが貴社に出向き、新たな業務内容と育成方法等を、一緒に考えさせていただきます。

機器の表示をチェックする 文字を書く

文字を書く際の困った事例と解決法

Aさん 手書きの文字は書ける。パソコンのカーソルを見失うことがあった。

パソコンのカーソルサイズを大きくして軌跡をつけるとともに、キーボードやショートカットキーを使うようにした。

Bさん Cさん 手書きは困難。パソコンでの文書作成で入力ミスが多かった。

手書きにはタイposコープと拡大読書器を併用した。パソコンのショートカット機能を覚えるとともに、手元を見ずにキーを打てるようトレーニングした。画面読み上げソフトを併用し、誤字の確認をしながら仕事を進めることができたようにした。

Dさん 文書の手書きは困難。既成のソフトウェアだけではパソコンによる文書作成ができなかった。

自署の記録欄にはタイposコープを当てて手書きを可能にした。会社は画面読み上げソフトを導入し、Dさんに使用させることにした。

拡大読書器

手元に置いた文書やです。文字の背景や文書を置く台に日光応じ、実際に読みたの距離でよく見えます。

素早く

Aさん 支

Bさん 手もな

Cさん 自のつ

Dさん 紙だた

素早く
メモを

くメモをとる際の困った事例と解決法

支障を感じていなかった。

手帳のページを見返しても、必要な情報を探せなくなっていた。

➡ **マイナスルーペ**でページの全面を見てから、次に細かく見るようにして、探せるようにした。

自身が書いた手書きのメモの文字が読めないことがあった。

➡ 太字のペンやサインペンで書き、読めるようにするとともに、下欄のDさんと同じ方法が併用された。

紙にメモをとったり、読んだりすることができなかった。

➡ 会社は、Dさんが携帯電話、スマートフォン、ICレコーダで音声メモを録音できるよう許可した。また、タブレット端末に小型キーボードを接続し、音声ソフトで音を聞きながら入力しメモがとれるようにした。点字の訓練を受け、打てるようにした。

く
をとる



帰宅する

帰宅する際の困った事例と解決法

支障を感じていなかった。



夜は目が見えにくくなっていた。

➡ 会社は、就業時間帯を調整し、明るいうちに帰宅できるようにした。

昼や夕方の日光がまぶしく歩きづらかった。

➡ 暗くなってから帰宅するようにした。明るい場合は、屋外用の**遮光眼鏡**を購入して用い、ひさしのある帽子をかぶってしのぐようにした。

歩行訓練を受け、会社までの安全な経路をたどっており、支障を感じていなかった。

器

拡大読書器



や図書をカメラがとらえ、大きいディスプレイに拡大される市販の機器や色を変えて表示でき、長時間効率よく文章を読むのに適しています。光が直接当たらない設置場所が必要です。購入前に、設置場所、用途にたい文書を使い、複数の機種を試してみるのがよいでしょう。画面までよう調整したメガネやコンタクトレンズの併用が有効な場合があります。

Q&A

Q1. 目の病気が進行し、視野が狭くなってしまった従業員がいます。視野の中心部の視力はある程度残っており、パソコンの画面の文字は読めるようです。画面読み上げソフトが有効な場合がありますか？

A. 画面読み上げソフトを使うことによって目の負担を軽減し、仕事の能率を高める効果が期待できます。音声を外に漏れないようヘッドホンやイヤホンを使う場合、難聴になってしまうリスクを考えて休憩を入れる等の配慮も併せて必要です。

Q2. 市販のタブレット端末は有効ですか？

A. 会議などでは、タブレット端末があると便利です。紙の資料の代わりにデータをタブレット端末で読むことができます。プレゼンテーションのスライドが見えにくい場合、タブレット端末のカメラ機能で拡大して見るすることができます。

Q3. 拡大読書器、拡大ルーペ、スマートフォンなどのカメラ付き携帯端末などは、どのように使い分ければよいのですか？

A. 高い倍率（8倍以上）が必要な人は拡大読書器、それ以外の人は拡大ルーペが便利です。スマートフォンとも併用し、仕事の内容によって使い分けるのが有効と思われます。

Q4 文字色について気をつけることはありますか？

A. 色の種類や濃さによって見えにくいケースがあります。会議や社内ネットワークでの資料配布の際に確認し、見えていない場合は個別対応を図ってください。

困った時に便利な情報（企業と従業員の相談先）

・ここに挙げたのは一例です。地域にもたくさんの専門家・機関がご相談をお待ちしています。

<支援団体等>

下記の団体では、当事者の不安な気持ちを受け止め、諸機関と連携して解決策を提案します。

- ・認定 NPO 法人 タートル（就労に特化）
- ・日本盲人会連合 総合相談室
- ・点字図書館（全国にあり、点字のことに限らず地域の支援機関の情報も得られます。）

<ジョブコーチによる支援事業>

障害者が職場に適応できるよう、障害者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づきジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。障害者が新たに就職する際の支援だけでなく、雇用後の職場適応支援も行います。障害者自身に対する支援に加え、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適応に必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案します。

ジョブコーチ事業による支援を希望される場合には、最寄りの地域障害者職業センターにお問い合わせください。

<歩行訓練>

歩行訓練士（視覚障害者生活指導員）と呼ばれている専門家によって、歩行や日常生活に必要なスキルの指導が行われています。地域によって歩行訓練士がいる機関は異なりますので、市区役所・町村役場の障害福祉の担当者にお問い合わせください。

また、下記の施設では一定期間通所・入所して歩行や日常生活のスキルを学ぶことができます。

- ・国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局（所沢）
（函館、神戸、福岡の視力障害センターを含む）
- ・東京視覚障害者生活支援センター（東京）
- ・社会福祉法人 日本ライトハウス（大阪）

<画面読み上げソフトの訓練>

仕事で使えるレベルの訓練は、下記の機関で行っています。

- ・国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局（所沢）
（函館、神戸、福岡の視力障害センターを含む）
- ・東京視覚障害者生活支援センター（東京）
- ・社会福祉法人 日本ライトハウス（大阪）
- ・国立職業リハビリテーションセンター（所沢）
- ・国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（岡山）
- ・障害者職業能力開発校
（宮城、神奈川、大阪、広島、福岡等が視覚障害に対応）
- ・社会福祉法人 日本盲人職能開発センター（東京）
- ・特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク SPAN（東京）
- ・視覚障害者就労生涯学習支援センター（東京）

<補装具等の選定（ロービジョン外来）>

眼科の中には、ロービジョンの人を対象に各自に合った補装具の選定や相談支援をしている所があります。日本眼科医会、日本ロービジョン学会ホームページの「ロービジョン対応医療機関リスト」をご覧ください。

<点字訓練>

点字の訓練は、全国の点字図書館などで行われています。

貴社や貴社の従業員は、眼の障害のため、どのようなことで悩んでいますか。通勤や仕事での見え方、仕事の仕方について、本人と会社とで話し合い、協力、情報収集し、専門家の助言を受けながらひとつひとつ解決していくことが重要と思われます。



Aさん



Bさん



Cさん



Dさん

本人の困りごと

■ 相手が挨拶しているのに視野に入らなくて気付かないことがあった。変な人だと思われるのでは

■ 視覚障害があることが分かると会社をやめなければならないのではないかと不安

■ ゴミ箱を蹴飛ばしてしまい、本当は見えていないのではないかと心配された

■ 昔ほど効率よく仕事ができず、自分への苛立ちと会社への引け目を感じている

■ どのような業務がどのような方法で行えるのか、よくわからず、説明できない

■ 簡単な仕事しかやらせてもらえず、「来ているだけでいい」と言われているような気がする

会社の困りごと

■ 「目が見えていないのでは」と感じることもあるが、本人に聞いていいものか、わからない

■ 目が見えなくなっていることはわかっているが、仕事で何ができて、何ができないかが、わからない

対応のポイント

■ 同じような体験をしている仲間を作る

■ 会社と本人が視覚障害について共有した方が仕事がしやすくなる場合がある

■ 障害を会社の開示すべきか、本人が自身で判断できない場合にも、支援団体等に相談するとよい

■ 職場内の様々な仕事をさせてみて、現状で何ができて、何ができないかを知る

■ 視覚障害を補う方法、補装具、機器、ソフトウェアについての情報を、眼科（ロービジョン外来）などの専門家から得て、見えないことによってできなくなっている仕事を、できるようにする方法を探す

■ ちょっとした仕事の工夫、機器やソフト等を使うこと、周囲と協力することで、どのような仕事ができ、効率が上がるのかを、上司や人事担当者や話し合ったり、専門家の意見を聞いたりして考える

■ 同じように目が見えなくなってきた他の人がどのような方法を使って仕事を続けているのかの情報を、支援団体などから得る

■ 情報収集を含め産業医に相談する

■ ジョブコーチによる支援事業の利用について支援機関に相談する

■ 視覚障害を補う技術を、本人が訓練機関等に通って身につける

■ 誠実に仕事に取り組むことで、本人が周囲からの信頼を得る

■ 障害の内容を説明し、手助けを求められるよう、得意なこと、不得意なことを、専門家の助言を踏まえて本人自身で分析し、メモしておく

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第32条1項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第32条2項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに、下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときもご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No. 149

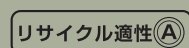
視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究

編集・発行	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 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2019年3月
印刷・製本	情報印刷株式会社



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。