

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

(調査研究報告書 No.149) サマリー

【キーワード】

視覚障害 中途視覚障害 職務 配慮 支援ツール 事業主支援 ハローワーク
盲学校 連携 墨字

【活用のポイント】

視覚障害者の雇用の実状を多角的に把握できる報告書であり、以下の場面において活用されることが期待される。

- ・事業主には、視覚障害者雇用に取り組む際の雇用管理上の留意点や他社の実状を把握する際。
- ・視覚障害当事者には、就職、再就職、職場復帰、継続就業等に際し、ハローワークでの求職活動の状況や、事業主の受入れの状況等を把握する際。
- ・ハローワーク、就労支援機関、障害福祉機関、医療機関等には、視覚障害者の職業紹介、事業主支援、職業評価等の支援に際して、雇用上の課題、支援のポイントを検討する際。

2019年4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

1 執筆担当（執筆順）

依田 隆男（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）

指田 忠司（障害者職業総合センター事業主支援部門 特別研究員）

伊藤 丈人（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）

野中 由彦（障害者職業総合センター事業主支援部門 特別研究員）

2 研究期間

平成29年度～平成30年度

3 報告書の構成

序 章 問題意識

第1章 視覚障害者の職業的課題と先行調査研究

第2章 視覚障害者の雇用の実状（事業所調査）

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5章 支援の方策

第6章 まとめ 視覚障害者の雇用の実状とモデル事例

4 調査研究の背景と目的

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（あんまマッサージ指圧、はり、きゅう）、事務職種系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。

5 調査研究の方法

以下の（1）～（3）により視覚障害者の雇用の実状を調査するとともに、視覚障害者の雇用に関わる関係機関・専門家等との意見交換・情報交換を行った。

（1）視覚障害者を雇用している事業主に対する調査

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（うち採用日が判明している者364人、直近の採用者260人）の障

害特性、担当業務、配慮事項と配慮に至る手続や経緯等について、それぞれの事業所を通じた把握・分析を行うため、郵送調査及びインタビュー調査を実施した。

(2) ハローワークに対する調査

全国のハローワーク544所中134所へ回答を依頼し、視覚障害のある1,174人の求職登録者の障害特性、職業キャリア、関係機関の連携、支援の困難性等について、それぞれの登録ハローワークを通じて把握・分析を行うため、メール調査及びインタビュー調査を実施した。併せて、視覚障害者に対する当該ハローワークの職業紹介や職業相談等の状況についても調査・分析を行った。

(3) 視覚障害者に対する調査

現在、民間企業の社員や公務員として働いているか又は過去に働いた経験のある、20～70代の4人の視覚障害者の、障害の状況と向き合い方、仕事の内容と仕事をする中で直面した課題、周囲の人との関わり合い、職業生活での様々な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等について、対面インタビューによって把握し、分析を実施した。

6 調査研究の内容

(1) 視覚障害者を雇用している事業主に対する調査

雇用されている視覚障害者のうち54.8%は、白杖・盲導犬なしの単独歩行により通勤していた（図1）。また、雇用されている視覚障害者のうち20.5%は事業所の送迎により通勤し、このうちの約6割は三療施術所の雇用者だった。

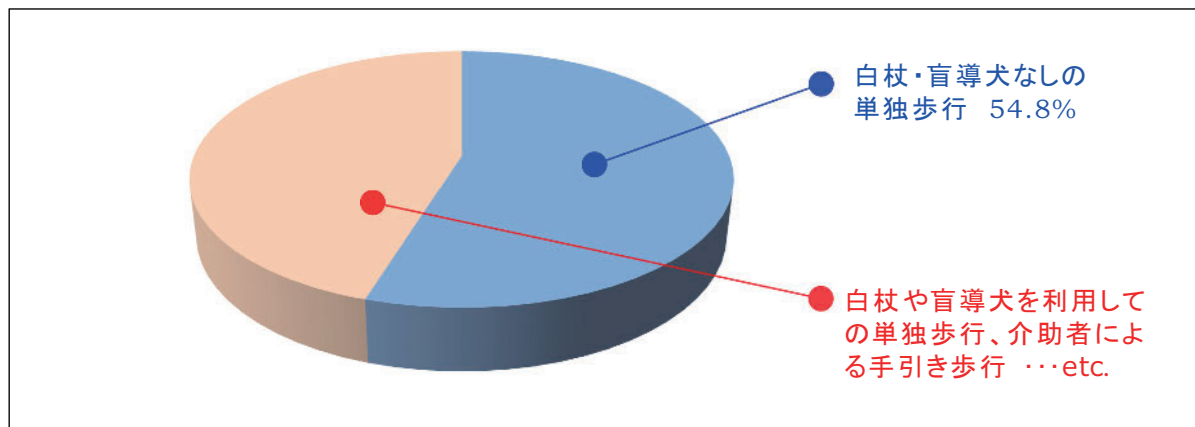


図1 雇用されている視覚障害者の歩行方法

また、43.6%は墨字（印刷文字・手書文字）の読み書きができる（図2）。

このように墨字対応が可能な在職視覚障害者の中には、その眼疾患の進行に伴い、途中から文字が読めなくなるケースもあることが知られている。そのような場合にも、電子媒体等の代替手段により雇用が継続される事例についてわかりやすく解説した調査研究の成果リーフレッ

ト「目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために（企業の人事担当者、管理者の皆さまへ）」の活用が期待される。

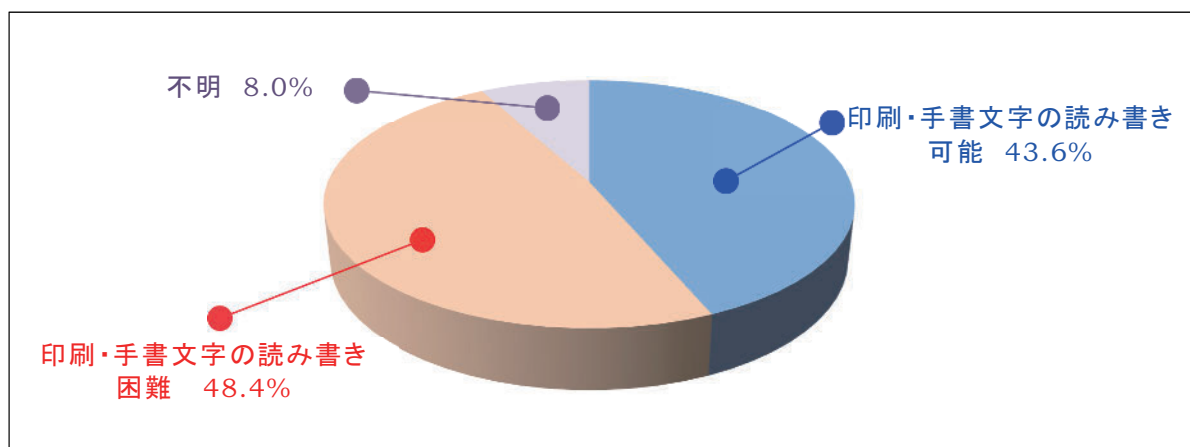


図2 雇用されている視覚障害者の印刷文字・手書文字の読み書き

視覚障害者が従事している職務は、あん摩マッサージ指圧師（32.4%）が最も多く、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%）となっており、この他にも、調理・食品加工、プログラマー、薬剤助手等、多岐に及んでいた（図3）。

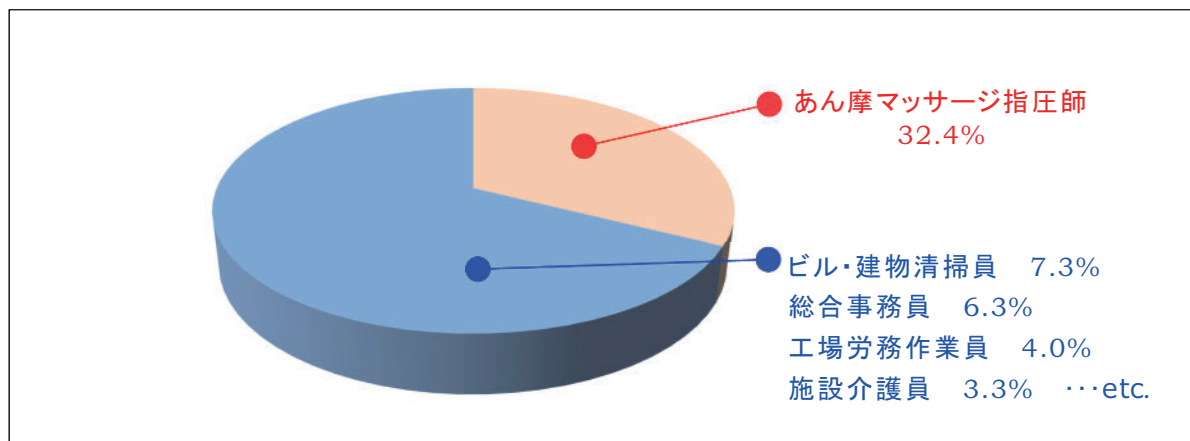


図3 雇用されている視覚障害者の職業

このように視覚障害者が多様な職業に就いている背景には、中途視覚障害者を含む視覚特別支援学校（盲学校）の事業所開拓と卒業生の転職支援、企業説明会の機会やハローワークによる一般求人等を活かした学校への支援等が大きな役割を果たし、また、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る支援が行われていた。

視覚障害者は、募集及び採用時から採用後に至るまでの過程で、視覚障害に配慮した様々な

配慮を受けていた。募集及び採用時に支障となっている事情について、事業主に対して申し出た視覚障害者の割合は、4人中1人（直近の採用者260人中65人（25.0%））だった（図4）。募集及び採用時には、最も多かった配慮事項は、「募集内容について音声等での提供」（6.9%）及び「採用面接への支援者の同席」（6.2%）等で、このように比較的件数が多い事項であっても全体の10%に満たなかった。

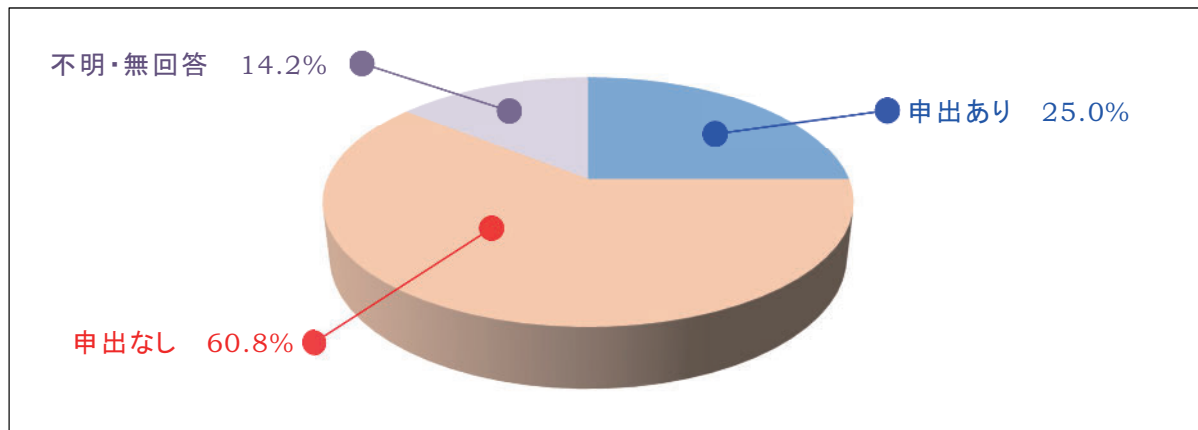


図4 募集・採用時に支障となっている事情についての視覚障害者からの申出の有無

他方、視覚障害者4人中3人（雇用視覚障害者376人中292人（77.7%））に対し、採用後の職場において支障となっている事情の有無について事業主による確認が行われていた（図5）。

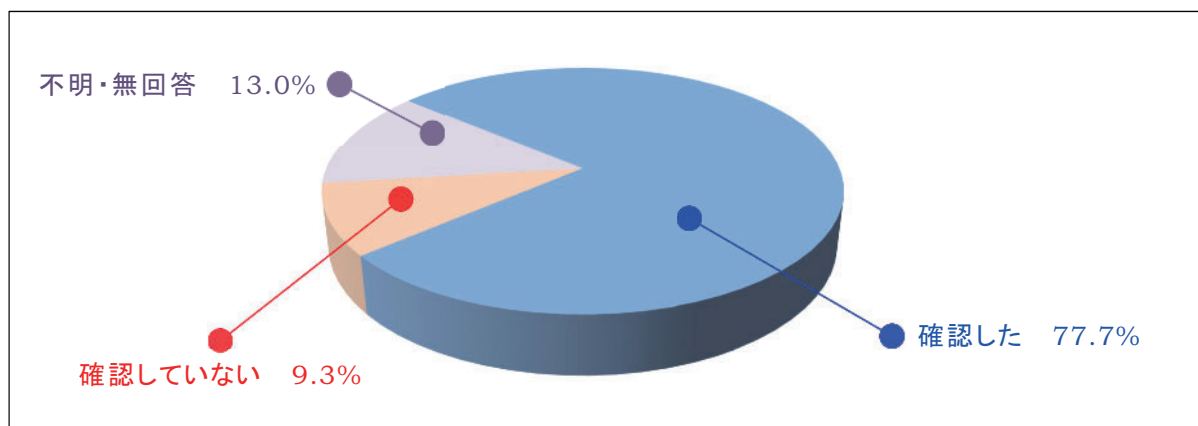


図5 採用後の職場において支障となっている事情の有無についての事業主による確認

採用後の改善措置（配慮事項）について視覚障害者が申出た内容のうち最も多かったのは「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%）、次いで「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」（11.8%）、「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」（11.3%）、「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」（10.7%）等となっていた（図6）。

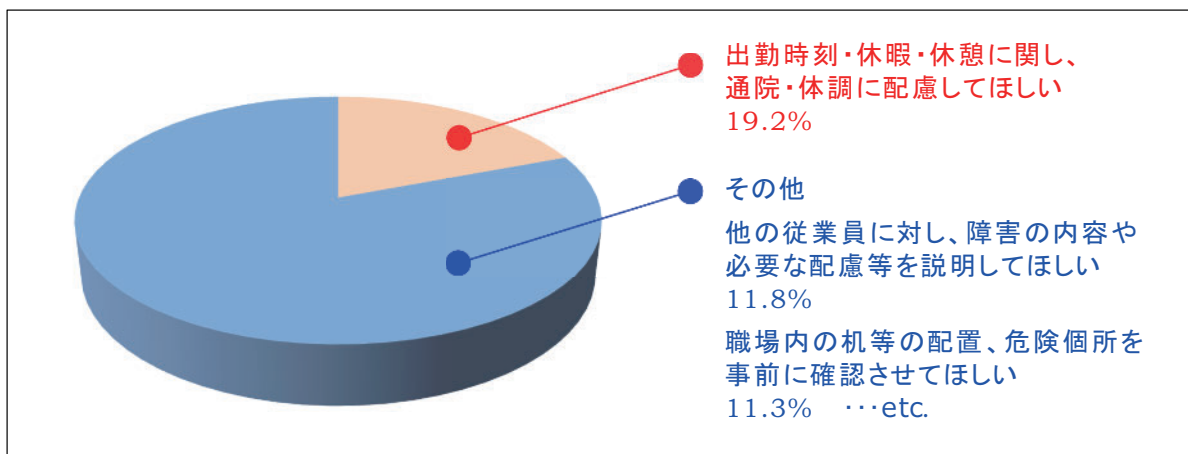


図6 配慮事項に関する視覚障害者からの申出

採用後の実際の改善措置（配慮事項）のうち比較的多かったのは、「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」（61.8%）、「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%）、「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%）、「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%）、「短時間勤務等、勤務時間に配慮した」（22.5%）、「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%）等となっていた。パソコンの画面読み上げソフト（9.3%）や拡大読書器（6.3%）等の支援機器・ソフトウェアの導入の配慮はそれぞれ10%に満たなかった。

(2) ハローワークに対する調査

ハローワークの求職登録者の視覚障害の原因疾患は、多い順に網膜色素変性症（17.2%）、緑内障（8.8%）、視神経萎縮（4.8%）、糖尿病網膜症（4.4%）等となっていた（図7）。

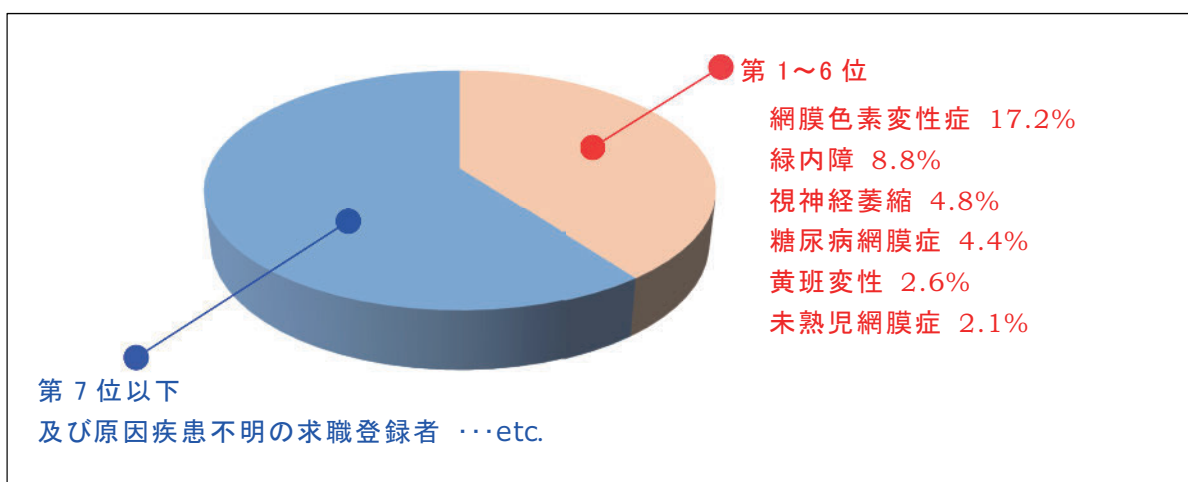


図7 求職登録者の視覚障害の原因疾患

視覚障害の身体障害者手帳を所持するハローワークの求職登録者のうち、重度の1～2級は56.7%と半数以上を占めた。拡大読書器・ルーペを使用せずに印刷文字・手書文字を読める者は24.4%で、拡大読書器又はルーペを使用すれば読める者を合わせた印刷文字・手書文字を読める者は47.6%だった。なお、白杖・盲導犬を利用せず単独での移動を行っている者の割合は48.6%だった。

求職登録者の職業紹介等に際してハローワークが連携した関係機関（重複回答）は、盲学校（5.2%）、障害者就業・生活支援センター（4.5%）、地域障害者職業センター（2.1%）、福祉事務所等地方自治体（2.0%）、国立障害者リハビリテーションセンター以外の就労移行支援事業所（1.9%）、地域独自の障害者支援機関（1.7%）、一般眼科医（0.8%）、ロービジョン眼科医（0.2%）等となっており、盲学校の関わりが比較的多く、医療機関の関わりが少なかった。

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、職業能力の把握が難しいこと、中途視覚障害であって中高年齢者としての課題も併せ持っているケース、支援機関の専門性、障害把握や事業主への説明の有効なツールの開発・提供、地方における通勤手段の確保、あん摩マッサージ指圧師の求人の不足、職域の拡大等が挙げられた。

（3）視覚障害者に対する調査

視覚障害者の職業的課題について、視覚障害の状況とそれへの向き合い方、職業生活で求められる技能や生活力の習得、会社や職場での状況の変化と心境の変化への対応、周囲の人からの影響や関わり合い等の側面から事例を分析した。

事例では、就職、訓練、職場復帰等に際して、パソコン操作については訓練機関等の講習を受講するのみならず自ら調べて新しい技術を吸収していくことの大切さ、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、中途視覚障害者が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等が見出された。事例の4人は、様々な課題に対して主体的に関わり、支援を積極的に活用し、打開策を見出し、何とか仕事を手にして人生を切り拓いていた。事業主は、視覚障害者の主体的問題解決を応援し、その声に耳を傾けながら有用な情報と仕事術を教え、障害の無い他の社員と同様、それぞれの職業に求められる人材として成長する場を設けていた。また支援者は、事業主のそのような人材開発を受け入れやすいように、視覚障害を配慮した移動支援や日常生活等の基本的な問題解決術の提示やPCスキル等の基礎的なトレーニングを視覚障害者のニーズに応じて行っていた。事例の4人は、事業主や支援者の取組を待つことなく主体的に関わることで自身の職業生活やキャリア形成にそれを生かし、さらには自身の働く目的や今後の展望に繰り返し考え、語ることで、周囲の協力を引き出そうとし、また引き出せていた。

7 関連する研究成果物

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（企業の人事担当者、管理者の皆さまへ）」（2019年）

調査研究報告書No.138「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」（2018年）

調査研究報告書No.127「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」（2015年）

調査研究報告書No.116「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」（2013年）

調査研究報告書No.91「視覚障害者の雇用拡大のための支援策に関する研究」（2009年）

