

## 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) サマリー

### 【キーワード】

視覚障害 職業アクセス 職域拡大 支援機器 能力開発 制度的障壁の除去

### 【活用のポイント】

- ・重度の視覚障害があっても、伝統的職業の三療（あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう）のほか、障害のない人々と同様の業種に雇用されていることや、専門的な知識や経験を要する業務など、極めて多彩な業務に従事していることが明らかとなった。
- ・担当業務の幅を広げるため、画面読み上げソフト等の支援機器の機能の向上と、スキルアップのための多様な訓練機会を求める声が多く聞かれた。
- ・職場環境の整備に関連して、パソコンやネットワークに精通し、かつ、視覚障害の特性や支援機器にも精通した支援者の配置、相談窓口の設置など、専門家による支援を求める指摘が注目される。
- ・本人の意欲と一定の環境整備等があれば、視覚障害の程度に関わらず、業務の幅を広げながら働き続けることが可能であることが示唆された。

2018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）

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）

石黒 秀仁（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）

杉田 史子（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）

## 2 研究期間

平成27年度～平成29年度

## 3 報告書の構成

第1章 研究の目的と方法

第2章 視覚障害者の職業自立に向けた取組の変遷

第3章 働く視覚障害者の現状

第4章 アメリカにおける視覚障害者のための支援機器の提供：支援システムと専門家の養成

第5章 研究のまとめ

巻末資料

## 4 調査研究の背景と目的

視覚障害者の職域拡大の試みは、三療（あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう）以外の従事可能な職種の開発を始めとして、さまざまな取組が行われてきた。とりわけ、最近では、障害を理由とする欠格条項の見直しなどを通じて、さまざまな職業に就くための資格試験のアクセシビリティが改善されている。また、ICT（情報通信技術）の発達の成果を活用して、視覚障害者には従事困難と考えられていた事務系職種についても、さまざまな就職事例が見られるようになった。特に、ICTを活用した事務系職種については、中途視覚障害者の復職事例を通じて、受障以前の職業経験を活用する方向での取組が注目されている。

本研究では、このような職種開発、職域拡大を含む「職業アクセス」の改善に向けた従来の取組について、職業に関する社会制度、技術開発、雇用支援サービスのそれぞれの分野における歴史的変遷を明らかにするとともに、今後の視覚障害者の職業アクセスの改善に向けた方向性と、そのために必要な方策のあり方について検討することを目的とする。

## 5 調査研究の方法

### (1) 文献調査と情報収集

#### ア 国内の調査と情報収集

関連図書、インターネットを活用して行政機関、企業等が公開している情報を収集するとともに、視覚障害者の教育、職業訓練、就労支援サービス、福祉サービス、情報アクセシビリティ等の関連情報を収集するため、各種セミナー、研修会等への参加及び関連施設を訪問した。また、学会、研究会において、関連領域の専門家等と意見交換を行った。

## イ 海外の調査と情報収集

インターネットを活用して、米国における視覚障害者用支援機器の開発状況、支援機器活用のための訓練、財政的支援の状況などに関する情報を収集した。

また、事例については、国内の関連機関からの紹介を得て、米国在住の視覚障害当事者との連絡を通じて情報を収集した。

### (2) 専門家ヒアリング

平成27年度は、視覚障害者のリハビリテーションや雇用支援サービスなどの社会制度の変遷、視覚障害者が職場で活用する支援機器の開発・活用状況等に関して、平成28年度は、視覚障害者リハビリテーション、職業評価、職業訓練、職業指導の歴史、現状、将来の課題等に関して、平成29年度は、視覚障害者の就労支援サービスの変遷、中小企業における視覚障害者の雇用、最近における福祉制度の改革を踏まえた就労支援施策の動向に関して、専門家ヒアリングを実施した。

### (3) 企業で働く視覚障害者の状況に関する調査（アンケート調査）

民間企業で働く視覚障害者の状況を把握するため、職業訓練や就労支援サービスを提供している施設・団体、視覚障害当事者団体、リハビリテーション専門家団体等のメーリングリスト等を通じて、延べ約2,000人（重複あり）にアンケート調査への協力を呼び掛けた。調査項目は、7分野（A回答者の属性、B就職した際の状況、C勤務先・従事している業務、D支援機器の整備状況、E人的支援の状況、F研修の受講状況等、Gキャリア形成）について、計36問を設けた。

### (4) 面接調査（アンケート調査の補足）

上記のアンケート調査を補足するため、面接調査を実施した（表1）。

表1 面接調査対象者一覧

事例	性別	年齢	障害程度	業種	業務内容	雇用等形態
1	女	30歳台	身体障害者手帳1級	金融業、保険業	事務職	正規職員
2	男	40歳台	身体障害者手帳1級	情報通信業	ITエンジニア	自営（請負）
3	男	30歳台	身体障害者手帳1級	その他の通信業	モニタリング資料作成	契約社員
4	男	30歳台	身体障害者手帳2級	公務 (他に分類されるものを除く)	地方公務員	正規職員
5	男	40歳台	身体障害者手帳1級	医療、福祉	医師	正規職員
6	男	40歳台	身体障害者手帳1級	製造業	調査研究員	正規職員
7	男	50歳台	身体障害者手帳2級	サービス業 (他に分類されないもの)	団体職員	正規職員
8	男	50歳台	身体障害者手帳2級	製造業	検査、修理	正規職員

## 6 調査研究の内容

### (1) 視覚障害者の就業に関する取組及び支援機器開発の歴史等を概観して得られた知見

- 我が国では、視覚障害者のリハビリテーション、職業リハビリテーションは近世からその萌芽がみられるが、法的整備、障害者の権利に根差したサービス体系の整備は、第2次世界大戦後の復興期以降に進展したといえる。
- 管鍼法を発見し、鍼を視覚障害者の職業として定着させた杉山和一、組織的なりハビリテーションと職業訓練を通じて三療以外の職業開拓に取り組んだ岩橋英行、カナタイプや音声ワープロを使った方法を定着させた松井新二郎など、新職種を開拓した人々は、視覚障害を補う工夫をし、晴眼者との競争の中でその地位を確立した。
- 我が国の視覚障害者の職業自立の取組の方向性をみると、近代の歴史を通じて「三療が一番」という考え方と、「晴眼者と同じようにさまざまな職業を探るべきだ」という考え方の双方が並立している。
- 我が国の障害者施策は、国際連合などの国際的な動向、とりわけ欧米先進国の動向や考え方の影響を受けている面が多い。
- 視覚障害者の事務系職種への雇用機会の拡大は、支援機器の開発を含めた新技術の応用とともに、職場における支援制度、資格試験のバリアフリー化など制度面の整備が進んだことも大きく影響している。

### (2) アンケート調査及び面接調査による知見

#### ア アンケート調査の回答者の属性等

##### (ア) 回答数

メーリングリストの加入者に協力を呼び掛け、144人から回答への協力の申し出があった。そのうち123人から回答があり、有効回答122、無効回答1であった。

##### (イ) 性別及び年齢

有効回答122人の性別は、男90人（73.8%）、女32人（26.2%）であった。

平均年齢は47歳で、最年少は20歳、最高齢は71歳であった（中間値46歳）。年齢階級別では、19歳以下0人、20歳から24歳1人（0.8%）、25歳から29歳6人（4.9%）、30歳から34歳11人（9.0%）、35歳から39歳9人（7.4%）、40歳から44歳24人（19.7%）、45歳から49歳21人（17.2%）、50歳から54歳16人（13.1%）、55歳から59歳14人（11.5%）、60歳から64歳10人（8.2%）、65歳から69歳8人（6.6%）、70歳以上2人（1.6%）であった（図1）。

##### (ウ) 障害程度

障害程度は、重度116人（95.1%）（うち1級74人（60.7%）、2級42人（34.4%））、3級2人（1.6%）、5級1人（0.8%）、障害者手帳を所持していない2人（1.6%）、不明1人（0.8%）であった（図2）。

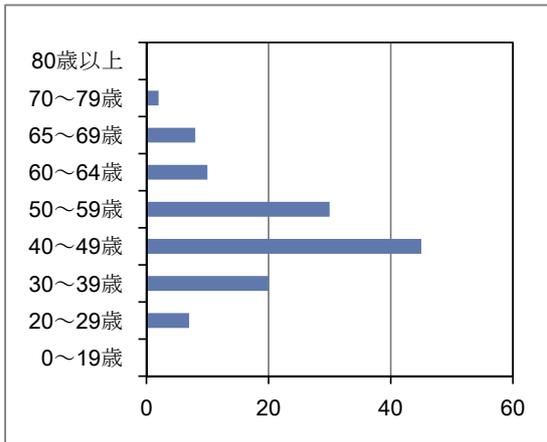


図1 アンケート調査回答者の年齢分布

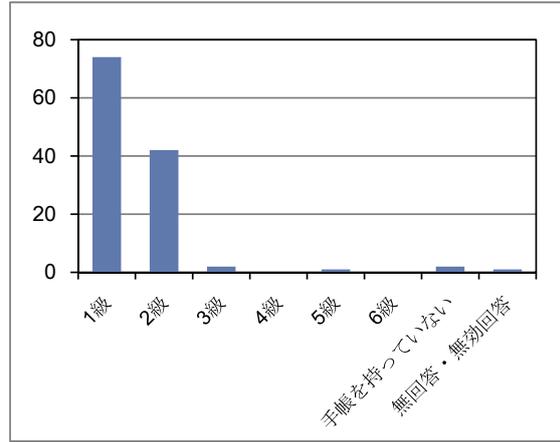


図2 アンケート調査回答者の障害程度

イ 従事する業種及び業務内容

(ア) 業種

日本標準産業分類大分類に基づいてアンケート調査の回答者の従事する業種を分類したところ、日本標準産業分類の20の大分類中、13大分類（全雇用者に占めるこの13分類の割合は93.0%（労働力調査、2017年））に及び、視覚障害者が幅広い業種で就労していることがわかった（無回答及び回答内容からは分類できなかったものも14人いた。）（表2）。

(イ) 業務内容

アンケート調査では、視覚障害者が比較的多く就業していると思われる業務内容を想定した具体的な13業務とその他の業務の中から選択してもらったが（複数回答）、その他の業務が35件と、13業務の中でも最も多かった一般事務（総務、人事等）の35件と同数であり、業務内容の広がりがかがえた（表2）。

表2 アンケート調査における就業先の業種と業務内容（複数回答）の関係

業種	業務													
	電話交換	三療等	コールセンター	営業	教職	システム	窓口相談	広報	経理事務	一般事務	計画立案	調査研究	管理職	その他
建設業				1						2				3
製造業		1				5				7	5	3		5
情報通信業		3				4		1		3	2	1		4
運輸業、郵便業				1			1	1		1	1	1		
卸売業、小売業	1	2	1	1			1	1		1	1			1
金融業、保険業		1				1	1			3				
不動産業、物品賃貸業						1				2	1	1		
学術研究、専門・技術サービス業										1	1			
宿泊業、飲食サービス業										1				1
教育、学習支援業				1	11		1	1		2	2	6		1
医療、福祉	1	6	2	2	2	3	11	6	1	4	7	1	5	18
サービス業(他に分類されないもの)										2				
公務(他に分類されるものを除く)							1				1	2		1
計	2	13	3	6	13	14	16	10	1	29	21	15	5	34

※業種と業務内容の両方が明らかな者のみ計上しているため、文章中の数字と一致しない。

## ウ 採用時の状況とその後のキャリア形成

### (ア) 採用時の状況の変化

アンケート調査における採用時の状況と年齢とのクロス集計をみると、55歳より若い層では、一般採用より明らかに障害者求人による採用が増えている。国の政策や1980年代後半からの企業の障害者雇用への意欲の高まりが影響したものと思われる。

### (イ) 採用時の配慮

アンケート調査では、「障害のある方を対象とした募集、求人、採用選考等により採用された」者が122人中58人(47.5%)、「採用時から視覚障害があったが一般採用された」者が40人(32.8%)を占めた。

このうち、「視覚障害があることを知らせたが特別の配慮を受けずに一般の採用試験を受けた」者が前者では7人、後者では16人いた。調査対象者には重度視覚障害者が多く、全く見えない者も前者で2人、後者で11人という状況で、一般の試験の内容はどのようなものであったのだろうか。アンケート調査から直接分析することはできないが、専門知識や資格が必要な職業、視覚障害がハンディとならない職業等であれば、面接や職務経歴等によって本人の能力を相当程度判断することが可能であることが考えられた。

### (ウ) 採用状況と雇用形態

アンケート調査結果から採用状況（一般採用か障害者枠採用か）と正社員の比率についてみると、一般採用の視覚障害者は、自ら雇用形態を選択して入社しているため、正社員を希望して入社した者が多かったことがそのまま比率の高さとなって表れているものと思われるが、障害者の募集枠では正社員以外の雇用形態も多く、障害者の募集枠では正社員採用を望んでいても正社員での募集がない場合もあることがうかがえた。

### (エ) 雇用形態の変化

契約（嘱託）社員から、現在は正社員となった者についてみると、障害者の募集枠で特別の配慮を受け、契約（嘱託）社員として入社した場合も、障害の程度とは関係がなく正社員になっている事例があること、契約（嘱託）社員から正社員に切り替わった者の在職年数が長い者が多い一方で、在職期間が3年未満の者もいることから、一定期間適応状況を見たうえで正社員への切り替えが行われている可能性があることなどが推測された。

### (オ) 昇進・昇格

アンケート調査の対象者の昇進・昇格の状況については、全体的な傾向として、大きな業務内容に変化はないものの業務の幅を広げながら昇進・昇格をしている者が少なからずいること、業務の幅を広げるために必ずしも異なる勤務地への異動や部署間の異動が伴うものではないことがうかがえた。

### (カ) 社内・社外研修の受講

アンケート調査において、社員が受けることになっている研修の受講については、初めから研修の受講は難しいとの前提で対応されている、外部研修についても、会場までの移動や配布資料の制限から受講できていないことがあるとの状況がうかがえた。

## エ 就業環境の整備

### (ア) 人的支援の状況

アンケート調査では、業務を遂行するため他の人の手助けを必要とする部分があるとした者が9割を占めており、視覚障害者にとって人的支援は不可欠であるといえるが、その程度は専任の介助者を委嘱しないと業務の遂行自体に大きな支障を来すケースから日常的には手助けは必要ないものの時々手助けを必要とするケースまで幅が広く、業務内容や勤務環境に規定される部分が大きいと思われた。

### (イ) 支援機器の整備

アンケート調査では、ICT（情報通信技術）の発展によって、これまでできなかった業務ができるようになった等、利便性の向上が図られている一方で、ビジュアル化、頻繁なOSのバージョンアップ、パソコントラブル等の対応に苦慮している状況がうかがえた。

面接調査では、事務職の事例で、利用しているパソコンの調整の必要性や不具合等が生じた場合、企業のシステム担当等でも対応が難しい場合もあり、企業内の人的支援だけでは解決が難しい問題もあることがうかがえた。

## オ 支援機器に関するニーズ

アンケート調査では非常に多くのニーズが寄せられた。画面読み上げソフトのアクセシビリティやOCRソフトの性能の向上などに期待する声が多く、視覚障害者の支援機器に関する専門的なフォローアップをしてくれるヘルプデスクのような体制を求める声も複数みられた。

## カ 訓練へのニーズ

アンケート調査において、視覚障害者として必要な支援機器の訓練や研修に、参加したことはない者が45%強を占め、これらの者は独力で画面読み上げソフト等をマスターしてきた者が多かったが、画面読み上げソフト等の基本的な操作だけでは現場で起こる様々な事象に対処が難しい場合があり、より高度な問題解決に係る支援ニーズがうかがえた。

## キ 中途視覚障害者の雇用継続

アンケート調査において、「採用時には視覚障害がなく一般採用された者」18人について分析したところ、採用形態はすべて正社員であった。在職年数、学歴から採用時の年齢を割り出したところ、1人を除き、ほぼ学卒採用者であると考えられた。勤続年数は12～40年、平均25.7年と長い者が多かった。元の業務に復帰するかどうかは障害による実際の見え方が影響していることが推察されたが、全く見えなくなった者の中にも休職しないでそのまま業務を継続している者が存在していた。

## ク 制度的な課題

アンケート調査の自由記述では、昇格の要件に一定の資格試験に合格していることがあり、

その試験を受験できないために昇格できないとの記述や、資格試験そのものは点字等での受験が可能だが、受験資格を得るための通信教育において情報保障が受けられない又はサポートしてくれる人を探すことが事実上困難であるといったものがあった。

面接調査では、公務員の調査対象者の場合、昇任試験に何度もチャレンジするとともに、試験を受けやすくするための配慮事項を人事当局に要望することで、受験環境の改善が図られてきている事例があった。また、勤務医の調査対象者からは、研修医制度がスーパーローテーション制度になったことで、視覚障害者が研修を受けることが困難になったことが指摘されていた。

## ケ 総括

今回の調査に協力していただいた方々は、全盲等の重度の視覚障害者が大多数を占めたが、従事する職業では、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師のほか、専門的な知識や経験を要する業務など、極めて多彩な業務に従事されていた。画面読み上げソフト等、支援機器の操作は独学で学んだという方も多く、さらなる業務の幅を広げるために支援機器等の機能の向上に対する具体的な要望、パソコン等のスキルアップのために夜間、休日に身近で研修が受けられる機会を求める声等が多く聞かれた。また職場環境の整備に関連して、パソコン等の支援機器のトラブルに際しての相談窓口や、パソコンやネットワークに精通し、かつ、視覚障害の特性や支援機器にも精通した支援者の配置等、専門家による支援を求める指摘が注目された。

この調査を通じて、本人の意欲、一定の環境整備等があれば、視覚障害の程度に関わらず、業務の幅を広げながら働き続けることが可能であることが示唆された。

## 7 関連する研究成果物

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.

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.

ロービジョン用就労支援機器の利用状況と改善の方向性、資料シリーズNo.65,2012.

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.

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.