

視覚障害者の雇用拡大のための 支援施策に関する研究

2009 年 3 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

ま え が き

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

そのような調査・研究の一環として、当センターの事業主支援部門では 2007 年から 2 年にわたって「視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究」を実施しました。視覚障害者の雇用は、晴眼者のあはき業（あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうの総称）への進出がある一方で、他の職域の開拓が進んでいないことから、厳しい状況にあります。そこで、本研究では、各種の調査によって視覚障害のある求職者の就職に対する意識、及び在職者の就業実態を把握し、視覚障害者の雇用機会の拡大、雇用の安定を図るための効果的な支援策について検討しました。

本報告書が関係者の方々の参考となり、わが国における視覚障害者の職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

最後に、本報告書のとりまとめに際しては、多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに厚く感謝申し上げます。

2009 年 3 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 荻部 隆

執筆担当者（五十音順）

沖山 稚子	障害者職業総合センター 主任研究員	第3章	第1節、第2節5, 6, 7, 8 第3節
河村 恵子	障害者職業総合センター 研究員	第2章	第2節、第3節、第4節3
指田 忠司	障害者職業総合センター 研究員	第1章	
		第3章	第2節9, 10
		第4章	
		第5章	
平川 政利	障害者職業総合センター 主任研究員	第2章	第1節、第4節1, 2, 4 第5節
		第3章	第2節1, 2, 3, 4

本研究の共同研究者として佐渡賢一(障害者職業総合センター統括研究員)が、またアンケート調査結果の集計として佐久間直人（同研究協力員）が参画した。

目 次

概要	1
第1章 研究の目的と方法	5
第1節 研究の背景と目的	5
第2節 研究の方法	6
1 文献・資料の収集・分析	6
2 専門家ヒアリング	7
3 求職視覚障害者の意識及び就労支援機関における支援の実態に関する調査	7
4 在職視覚障害者の実態に関する調査	9
第3節 とりまとめの視点と本書の構成について	10
1 一般的状況の把握について	10
2 求職視覚障害者の実態把握について	10
3 在職視覚障害者の実態把握について	10
4 就労支援機関の支援について	10
第2章 視覚障害者の雇用機会の拡大に関する調査	13
第1節 教育・訓練施設に在籍する視覚障害者の就職に対する意識調査	13
1 目的	13
2 方法	13
3 アンケート調査の単純集計結果	14
4 アンケート調査の分析	30
第2節 ハローワークにおける求職視覚障害者の就職に対する意識調査	46
1 目的	46
2 方法	46
3 アンケート調査の単純集計結果	47
4 アンケート調査の分析	60
第3節 教育・訓練施設在籍者とハローワーク利用者との比較	77
1 基本的属性及び障害状況について	77
2 職歴及び就職に対する希望	80

第4節 就労支援機関における支援の実態に関する調査	85
1 筑波大学附属視覚特別支援学校	85
2 東京都立文京盲学校	90
3 国立職業リハビリテーションセンター	99
4 社会福祉法人日本ライトハウス	104
第5節 調査結果からみる視覚障害者の雇用拡大について	109
1 雇用拡大に向けた職種の検討	109
2 雇用拡大に向けた就労支援策の検討	115
第3章 在職視覚障害者の就労実態～事例調査から～	119
第1節 概要	119
1 目的と方法	119
2 対象	119
3 調査項目	119
4 調査時期	119
第2節 事例調査結果	120
1 ケース1(全盲：インターネット通販に伴う電話での顧客対応)	120
2 ケース2(弱視：電話取次ぎ、事務補助)	123
3 ケース3(弱視：メール便のチェック)	125
4 ケース4(弱視：特例子会社の事務)	129
5 ケース5(全盲：ホームページの管理)	132
6 ケース6(全盲：庶務、営業補助)	135
7 ケース7(全盲：ヘルスキーパー)	138
8 ケース8(全盲：庶務)	141
9 ケース9(全盲：事務職への復職)	144
10 ケース10(強度弱視：研究補助事務)	148
第3節 事例調査のまとめ	152
1 聴き取り調査結果の概要	152
2 事業所の状況	152
3 視覚障害者の状況	152
4 聴き取り調査結果のまとめ	153
5 その他の視覚障害者の就労実態	156

第4章 視覚障害者の雇用拡大のための課題	159
第1節 教育・訓練施設における支援施策	159
1 盲学校等の視覚障害者を対象とする特別支援学校における課題	159
2 あはき養成施設における支援の課題	162
3 職業能力開発施設における支援の課題	163
第2節 就労支援機関における課題	166
1 就労支援機関に対する要望とその意義	166
2 就労支援機関における支援策	166
第3節 在職中の視覚障害者に対する支援施策	169
1 聴き取り調査から得られた諸課題	169
2 雇用主に求められる支援施策	170
第4節 中途視覚障害者の復職支援	175
1 医療リハビリテーション段階における課題と支援	175
2 生活訓練と職業リハビリテーション段階における課題とその支援	176
3 復職に向けた相談と各種の支援	177
第5章 研究のまとめ～職場開拓の課題～	181
1 あはき資格を活かした職場開拓	181
2 事務系職種における職場開拓	182
3 資格試験等のバリアフリーと合理的配慮	182
4 中途視覚障害者の復職事例の蓄積	183
資料	185

概 要

本報告書は、「視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究」の研究成果を取りまとめたものである。本報告書は5章より構成されており、各章の概要は次のとおりである。

第1章では、本研究の背景及び目的について述べた上で、研究方法及びとりまとめの視点について述べている。

視覚障害者の雇用は「三療業」(あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうの総称。以下、「あはき業」という。)が大半を占めており、特に重度視覚障害者にその傾向が大である。しかし、晴眼者のあはき業への進出がある一方で、他の職域の開拓が進んでいないことから、視覚障害者の雇用状況は厳しい。このような背景の下で、今後、視覚障害者の雇用の実態を多面的に把握するため、当事者(求職者、在職者)、視覚障害者を雇用している企業や就労支援機関に対してアンケート調査や訪問調査を実施した。なお、これらの調査に向けて参考意見を聴取するとともに、視覚障害者の雇用拡大に関する知見を得るため、専門家にヒアリングを行った。これらの調査を通して、視覚障害者の雇用機会の拡大、雇用の安定を図るための効果的な支援策について検討した。とりまとめに当たっては次のような視点で取り組んだ。

①求職視覚障害者の実態把握について

- ・障害状況(障害程度、行動能力、文書処理能力等)からみた希望職種、雇用支援策
- ・年齢、性別、地域等からみた希望職種、雇用支援策

②在職視覚障害者の実態把握について

- ・就職、復職までの過程と支援状況
- ・職務内容と職場環境整備(物理的環境(パソコン技術やネットワーク整備)、人的支援環境)

③効果的な支援施策及び今後の課題について

第2章では、求職視覚障害者の就職に対するアンケート調査、及び支援機関への聴き取り調査から、視覚障害者の求職活動の実態を整理し、雇用拡大に向けた支援策の検討を行っている。

教育・訓練施設在籍者及びハローワークを訪れた求職視覚障害者に対するアンケート調査の結果から窺える求職視覚障害者の傾向について整理を行った。年齢は10代から60代まで広範囲にわたっていたが、盲学校→視力障害センター及び職業能力開発施設→授産施設及びハローワークの順に年齢が高くなることが確認された。また、いずれも障害程度の重度である者が多いが、教育・訓練施設の方がより障害程度が重度であること、全盲者が多いことが明らかとなった。なお、中途視覚障害者の割合が多い点は近年の傾向として注目すべき点である。そのため、ハローワーク利用者については、あはき資格を有していない者、いずれの資格も有しない者、もしくは何らかの資格を有している者も受障以前に取得したと思われる資格であるため視覚障害というハンディを負いながら活かせる技能を持ち合わせていない者

が多数みられた。

希望職種の傾向については、教育・訓練施設在籍者とハローワーク利用者を合わせると、あはき関係職種の希望が全体の半数以上を占めている。あはき関係職種以外では、「事務系職種」への回答が目立っている。また、ハローワーク利用者においては、「事務系職種」の他に、「生産工程・労務」、「サービス関係職種」等、希望職種が多様であることが特徴的である。なお、授産施設や盲学校普通科の在籍者の中には、福祉的就労の希望者もあり、一般就労が困難な者への対応についても検討する必要があることが窺われた。

こうした実態を受け、就労支援担当者は、あはき関係職種における職場開拓に努めることはもとより、新たな職域として注目されつつある事務系職種における開拓をさらに進めること、さらに、“視覚障害者の職種”という固定概念にとらわれず、それぞれの障害特性に応じ、柔軟な視点で職場開拓を行うことが求められる。事務系職種での就職に当たっては個人の技能向上が求められるが、現時点でこうした訓練を受けられる機会は十分とは言えない状況である。障害者委託訓練の場を拡充する等、視覚障害者が受講できる訓練機会の充実に向け取り組むとともに、各教育・訓練施設においてこうしたスキルを学べる機会を増やす等の工夫も必要である。

一方、就職時には職場内環境整備の重要性が示唆された。視覚障害者の就職に当たっては支援機器の整備が注目されやすいが、本調査においては、人的支援に対するニーズも同様に高い傾向がみられた。また、それぞれのニーズには障害状況(見え方や受障時期)による違いも明らかとなっている。こうしたことを踏まえ、就労支援担当者は、個々人の状況を事業主へ十分に伝えつつ、効果的な情報提供や助言を行えるようさらなる専門性の向上が望まれる。

また、前述のアンケート調査結果を踏まえ、盲学校及び職業能力開発施設の進路担当者や職業指導担当者等からそれぞれの教育・訓練実態や就職の傾向及び今後の課題等について聴き取り調査を行った。それぞれの機関の特徴により取り組みの実態はさまざまではあるが、在学時及び在籍時には各種技能が習得できるよう個々人の障害特性に応じて、手厚い支援を行っている実態が明らかとなった。また、視覚障害の場合、他の身体障害に比して事業主の理解が十分でないことが多く、就職活動は難航する傾向がある。在学者及び在籍者への指導と併行して事業所(病院)等に対する積極的かつ効果的なアプローチが重要となってくる。

第3章では、視覚障害者が在職する事業所の聴き取り調査から、視覚障害者の就労実態と課題についてまとめている。

在職視覚障害者及び事業主に対する聴き取り調査において、視覚障害者が勤務する事業所の形態、規模、業種は多様である。具体的に述べると、形態については民間(一般事業所と特例子会社)と地方自治体、規模については2名から16,000名、業種については公務、サービス業、あはき業となっている。

就業中の視覚障害者の障害状況は1例を除き出生時からの障害である。視覚障害の状況は、全盲から弱視とさまざまであり、そのほとんどが徐々に障害程度が重度化している。

従事している職種は視力に頼る作業が3例で、他は視力に依らない作業である。1例を除き他の全てのケースが各種のソフトを活用してパソコン使用による業務を行っており、一日のうちのほとんどパソコンを使用して業務を進めている。

主な就職経路はハローワークであり、ほとんどが正社員である。

弱視で視力に頼る移動ができる3例は、通勤の際に白杖は使用していない。他のケースは白杖を使用して単独歩行しているが、職場内では白杖無しで移動する者がほとんどである。交通機関のラッシュ時間帯や日没時間をふまえてフレックスタイムを適用する配慮がなされている。

視覚障害者の就業事例に関する聴き取り調査の実施は、聴き取りに応じてくれる協力者を得ることや聴き取り内容の公開について了解を得ることの2点で困難が多く、報告できるのはごく限られた事例となったが、次の点に注目してまとめた。

○通勤や業務中の事故への不安

○就職までの道のりの厳しさ

○事業所の決断

○周囲の支援と自助努力

○パソコンの操作能力

聴き取り調査を実施したが報告書に掲載できない事例や、聴き取り調査を実施できなかった事例には、教師や福祉専門職、研究職、各種の事務職(総務、人事、研修担当など)としての業務に従事している例などがある。許される範囲でそれらの就業実態を紹介した。

第4章では、これまでの調査で明らかになった求職段階及び在職中の視覚障害者の状況と、その支援ニーズを踏まえ、視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する主要な課題について検討している。第1節では、求職視覚障害者のうち、盲学校等の教育・訓練施設に在籍する視覚障害者に対する支援としてどのような施策が考えられるかについて検討し、第2節では、ハローワーク利用者を対象とする調査において尋ねた「就労支援関係者に望むこと」という自由回答の結果をもとに、就労支援機関において講じる支援施策について検討している。また第3節では、在職中の視覚障害者の聴き取り調査から得られた課題をもとに、①通勤の安全対策の必要性とその支援、②機器整備とネットワークのアクセス環境、③人的支援のそれぞれについて、雇用主による支援の在り方について検討している。最後に、第4節では、近年、増加傾向にある中途視覚障害者の状況に着目して、その復職における課題と支援について検討している。

第5章では、本研究のまとめとして、視覚障害者の雇用拡大のための支援施策として、「職場開拓」を中心課題に据えて、今後、どのような支援施策が必要になるかについて、①あはき資格を活かした職場開拓、②事務系職種における職場開拓、③資格試験等のバリアフリーと合理的配慮、④中途視覚障害者の復職事例の蓄積の4分野について検討している。

第 1 章

研究の目的と方法

第1章 研究の目的と方法

第1節 研究の背景と目的

公共職業安定所(以下「ハローワーク」という。)における障害者の職業紹介状況を見ると、知的障害者、精神障害者の就職件数が大きく伸び、身体障害者の就職件数も知的障害者、精神障害者ほどの大きな伸びではないものの、堅実な伸びを見せている。こうした中で、平成 18 年度上半期のハローワークにおける視覚障害者の職業紹介状況を見ると、就職件数の過半数(重度視覚障害者では3分の2)が「三療業」(あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうの総称。以下「あはき業」という。)への就職であり、この職域への依存傾向が見られるものの、視覚障害者の就職率は約 60%と、身体障害者の約 40%を大きく上回っている。

しかしながら、近年、視覚障害者の職域として期待されている音声パソコンを活用した事務系職種への就職割合は約 12%(重度視覚障害者は約 7%)と、身体障害者全体の 30%弱を大きく下回っている。これに加えて、あはき業への晴眼者の進出がある一方で、他の職域の開拓が進んでいないことから、視覚障害者の雇用・就業状況は依然として厳しいと言わざるを得ない。実際、就業中の身体障害者数は減少傾向にあるが、視覚障害者については身体障害者全体よりも大きな減少幅で推移している。

このような状況を見るとき、今後、視覚障害者の雇用を拡大していくためには、視覚障害のある求職者及び在職者の実態について多面的に把握し、その実情にそった対策を講ずることが極めて重要な課題となってくる。

そこで、本研究では、各種の調査を通して視覚障害のある求職者及び在職者の実態を明らかにし、あはき資格を活かした職域とともに、事務系職種における雇用機会の拡大、雇用の安定を図るための効果的な支援策について検討することを目的とする。

第2節 研究の方法

このような目的を達成するため、本研究では、以下の方法により研究を実施した。

1 文献・資料の収集・分析

障害者職業総合センターでは、平成14年度から16年度にわたって「視覚障害者の職業的自立支援に関する研究」を実施したが、当該研究の実施にあたって収集された基本的な文献資料は、本研究においても活用されるものであった。

同研究終了後における視覚障害者雇用を巡る状況変化をフォローするため、以下の団体が発行する定期刊行物や調査研究報告、並びにホームページを通じて提供される電子情報を収集し、後述の専門家ヒアリング、アンケート調査及び訪問調査を実施する上での参考とした。

[視覚障害者の雇用問題を含む諸課題に取り組む団体]

社会福祉法人日本盲人福祉委員会(東京都新宿区)

社会福祉法人日本盲人会連合(東京都新宿区)

全日本視覚障害者協議会(東京都新宿区)

[視覚障害者の教育・訓練にかかる団体]

全国盲学校長会(東京都文京区)

日本理療科教員連盟(東京都文京区)

社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会(東京都新宿区)

国立障害者リハビリテーションセンター(埼玉県所沢市)

国立神戸視力障害センター(兵庫県神戸市)

社会福祉法人日本ライトハウス(大阪府大阪市)

社会福祉法人京都ライトハウス(京都府京都市)

社会福祉法人視覚障害者支援総合センター(東京都杉並区)

社会福祉法人日本盲人職能開発センター(東京都新宿区)

視覚障害者就労生涯学習支援センター(東京都世田谷区)

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構国立職業リハビリテーションセンター(埼玉県所沢市)

[視覚障害者の雇用問題に取り組む専門団体]

全国視覚障害者雇用促進連絡会(埼玉県川口市)

特定非営利活動法人タートル(東京都新宿区)

[視覚障害者の専門職団体]

日本視覚障害ヘルスキーパー協会(神奈川県藤沢市)

全国視覚障害教師の会(兵庫県神戸市)

[視覚障害に関する研究団体、学会]

視覚障害リハビリテーション協会(栃木県宇都宮市)

2 専門家ヒアリング

後述のアンケート調査及び在職者に対する訪問調査を実施する上での参考意見を聴取するとともに、視覚障害者の雇用拡大において注目されている職域に関する知見を得るため、当センターにおいて、以下の専門家ヒアリングを実施した。なお、講師及びその所属については、ヒアリング実施当時のもので示す。

(1) 平成 19 年8月

講 師：弱視銀行員

テーマ：「事務系職種における視覚障害者の雇用について—銀行業務における職務経験から—」

(2) 平成 20 年7月

講 師：加藤武司氏(日本視覚障害ヘルスキーパー協会会長)

テーマ：「最近におけるヘルスキーパー雇用の状況と今後の課題」

(3) 平成 20 年9月

講 師：平 重忠氏(東京都立中部総合精神保健福祉センター保健福祉部広報援助課相談係)

テーマ：「地方公務員として働く視覚障害者—福祉専門職に従事する事例—」

(4) 平成 20 年9月

講 師：与那嶺岩夫氏(視覚障害者を介護施設機能訓練指導員に・全国連絡会事務局長)

テーマ：「老人施設等における視覚障害機能訓練指導員雇用の現状と課題」

3 求職視覚障害者の意識及び就労支援機関における支援の実態に関する調査

本研究では、まず、求職中の視覚障害者の意識について具体的に明らかにするため、教育・訓練施設在籍者を対象とする郵送調査と、ハローワーク利用者を対象とする電話調査を実施するとともに、就労支援機関における支援の実態を明らかにするため、盲学校や職業能力開発施設における進路指導、就職支援にあたる関係者を対象とする聴き取り調査を実施した。これら調査の実施には、全国盲学校長会、社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会、ハローワーク等の関係機関の全面的な協力のもと、多数の求職視覚障害者から回答が寄せられた他、盲学校や職業能力開発施設の就労支援担当者からの貴重な意見を聴取できた。各調査の実施概要は以下のとおりであるが、結果については、本書第2章において詳述される。

(1)教育・訓練施設に在籍する視覚障害者の就職に対する意識調査

教育・訓練施設に在籍する求職者の実態を把握することとし、これにより視覚障害者の雇用拡大、雇用の安定を図るための方策検討の基礎資料を得るため、教育・訓練施設で学んでいる視覚障害者に対して、平成 19 年 10 月～11 月の期間に郵送によるアンケート調査を実施した。

(2)ハローワークにおける求職視覚障害者の就職に対する意識調査

ハローワークを訪れる視覚障害者の求職実態を把握することとし、これにより視覚障害者の雇用拡大、雇用の安定を図るための方策検討の基礎資料を得るため、全国のハローワークを訪れる求職視覚障害者に対して、平成 20 年 4 月 1 日から 5 月中旬の期間に電話による聴き取り調査を実施した。

(3) 就労支援機関における支援の実態に関する調査

ア 社会福祉法人日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター

実施日：平成 19 年 6 月

対象者：職業訓練部長 1 人

調査項目：職業訓練の実施体制と状況、就職状況、訓練及び就職支援における課題等。

イ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構国立職業リハビリテーションセンター

実施日：平成 20 年 9 月

対象者：視覚障害者の職業訓練及び就職支援を担当している職業訓練部職業訓練指導員、及び職業指導部障害者職業カウンセラー、各 2 人

調査項目：職業訓練及び就職支援サービスの実施体制と実施状況、就職の状況、視覚障害者の雇用拡大に向けた課題等。

ウ 筑波大学附属視覚特別支援学校

実施日：平成 20 年 10 月

対象者：高等部進路指導担当教諭(普通科及び専攻科担当、各 2 人)

調査項目：進路指導の基本方針と実施体制、進路指導の状況、進路指導の課題、就労支援機関への要望等。

エ 東京都立文京盲学校

実施日：平成 20 年 11 月

対象者：高等部進路指導担当教諭(普通科及び専攻科、各 1 人)

調査項目：進路指導の基本方針と実施体制、進路指導の状況、進路指導の課題、就労支援機関への要望等。

4 在職視覚障害者の実態に関する調査

本研究では、民間企業を中心に、在職中の視覚障害者の職務遂行の実態と、事業主の対応の実態を明らかにするため、10人の在職視覚障害者(8事業所)について、平成20年8月から11月の期間に訪問調査を実施した。調査結果については本書第3章において詳述される。

なお、調査対象の選定にあたっては、社会福祉法人日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター、社会福祉法人日本盲人職能開発センター、社会福祉法人関西盲人ホーム、視覚障害者就労生涯学習支援センター、特定非営利活動法人タートル、日本視覚障害ヘルスキーパー協会、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構国立吉備高原職業リハビリテーションセンター等の関係施設・団体からの紹介・推薦をいただいた。

第3節 とりまとめの視点と本書の構成について

本研究では、前述のように求職視覚障害者と在職視覚障害者の双方について、それぞれの実態を明らかにすべく、各種の調査を実施した。これらの結果については、第2章及び第3章において詳述されるが、調査結果の分析と考察にあたっては、本研究の目的に照らして、以下の視点からこれに取り組んだ。

1 一般的状況の把握について

- ①視覚障害者の就業状況に関する各機関の取り組みの状況を総合的に把握すること。
- ②福祉施策を始めとする障害者施策一般との関連において、雇用拡大のための支援施策について検討すること。

2 求職視覚障害者の実態把握について

- ①対象者の状況について、障害程度、年齢階層、行動能力、文書処理能力等の視点から、その傾向を把握すること。
- ②対象者の希望する職種、職域の特徴を把握すること(あはき業とそれ以外の職種・職域)。
- ③対象者が就職にあたって必要と考えている教育・訓練の内容を把握すること。
- ④対象者が希望する勤務条件や勤務形態等について把握すること。
- ⑤対象者が希望する雇用支援施策を把握すること。
- ⑥教育・訓練機関に在籍する者と、ハローワークを利用している者との比較を行うこと。

3 在職視覚障害者の実態把握について

- ①事業所の特徴及び在職者の属性を的確に把握すること。
- ②就職または復職までの過程の状況とその際の支援状況について把握すること。
- ③対象者が従事する職務の内容を可能なかぎり詳細に分析すること。
- ④職場環境については、パソコンを中心とするIT技術やネットワークの整備状況、人的支援の状況について把握すること。
- ⑤視覚障害者の雇用促進(雇用継続、キャリア形成を含む)の課題について把握すること。

4 就労支援機関の支援について

- ①教育・訓練機関の進路指導、就労支援担当者が行う支援の状況と今後の課題について把握すること。
- ②求職視覚障害者、在職視覚障害者、及び事業所関係者の教育・訓練機関、ハローワーク、その他の

就労支援機関に対する要望を把握すること。

このような視点から調査結果を分析・考察した上で、第4章では、視覚障害者の雇用拡大のための求職、在職段階における、課題と求められる支援について検討する。そして、第5章では、本研究のまとめとして、視覚障害者の雇用拡大のための支援施策として、「職場開拓」を中心課題に据えて、今後、どのような取り組みが必要になるかについて検討している。

第2章

視覚障害者の雇用機会の拡大に関する調査

第2章 視覚障害者の雇用機会の拡大に関する調査

視覚障害者の雇用の場としては、伝統的な「あはき業(あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう)」が最も多く、わが国の視覚障害者雇用の中心的な役割を果たしてきた。しかし、近年ではあはき業への晴眼者の進出がある一方で、他の職域の開拓が進んでいないことから、視覚障害者の就職は厳しい状況にある。今後は、あはき資格を活かした職種や、情報技術の進展等を反映した新たな分野での雇用機会の拡大が期待されている。

こうした状況を踏まえ、視覚障害者の雇用機会の拡大に向けた基礎資料を得るために3つの調査を行った。1つは、教育・訓練施設に在籍する視覚障害者の就職に対する意識調査である。2つは、ハローワークを利用している視覚障害者の求職実態調査である。3つは、視覚障害者の支援機関(盲学校、職業能力開発施設)対して、教育・訓練の実施状況、就労支援のポイントを中心とした聴き取り調査である。

本章ではこれらの調査結果をとおして視覚障害者の希望する職種や働き方を把握し、雇用機会の拡大に係る支援策の要点について検討する。

第1節 教育・訓練施設に在籍する視覚障害者の就職に対する意識調査

1 目的

本調査は、教育・訓練施設に在籍する視覚障害者の求職活動実態や就職に対する意識について明らかにするとともに、視覚障害者の雇用拡大に向けての課題を見出し、支援策について検討を行うための基礎資料とすることを目的とした。

2 方法

(1)調査対象者

教育・訓練施設で学んでいる視覚障害者でこれから就職しようとする者を対象とした。教育・訓練施設は①盲学校、②視力障害センター、③職業能力開発施設、④授産施設等である。ただし、①、②の施設は、教育・訓練期間が複数年に渡るため、最終学年に在籍する者のみとした。

(2)手順

視覚障害者が在籍している教育・訓練施設に調査票を郵送し、回答済みの調査票を返信用封筒で回収した。なお、調査票は拡大文字、点字及び電子ファイル(フロッピーディスク)の3種類を用意し、対象者の要望に応じていずれかを選択して回答するようにした。

(3)実施期間

平成 19 年 10 月～11 月

(4)調査内容

ア プロフィール

属性、障害状況、学習歴、既得資格等

イ 基本的生活状況

移動方法、コミュニケーション媒体、健康管理、収入の有無とその金額等

ウ 教育・訓練の実施状況

教育・訓練内容、資格、入校(所)理由、仕事経験

エ 就職への希望

希望職種とその理由、希望労働条件、就労支援への希望、職場での配慮事項への希望、就労支援機関に望むこと等

3 アンケート調査の単純集計結果

(1)調査実施状況

アンケート調査票を全国の教育・訓練施設に在籍する 1,085 人に送付し、470 人から回答を得た。全体の回収率は 43.3%であるが、施設別の回収率は、盲学校が 45.3%、視力障害センターが 61.4%、職業能力開発施設が 61.0%、授産施設等が 22.1%である。

表2-1-1 調査実施状況

(単位:人)

施設種類	回答人数	送付数	回収率(%)
盲学校	310	685	45.3
視力障害センター等	62	101	61.4
職業能力開発施設	47	77	61.0
授産施設	49	222	22.1
不明	2		
計	470	1085	43.3

(2)性別(問1)

回答者総数 470 人のうち、男性が 319 人(67.9%)、女性が 147 人(31.3%)、無回答は 4 人(0.9%)である(図 2-1-1)。

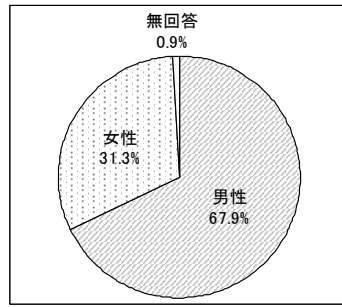


図2-1-1 性別

(3) 年齢(問2)

年代は10代から60歳以上と広範囲に渡っている。この中で20代、30代が22%台、10代、40代、50代が15～16%となっており、これらで9割以上を占めている。また、60歳以上の高齢者もわずかながらいるが、全体的には5.5%と少ない(図2-1-2)。

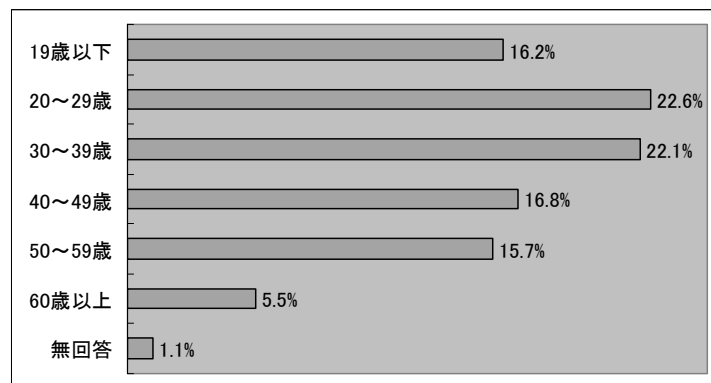


図2-1-2 年齢

(4) 身体障害者手帳の有無と取得時期(問3)

身体障害者手帳の有無については、取得している者が435人(92.6%)、取得していない者が33人(7.0%)である(図2-1-3)。障害等級別にみると、1級180人(41.4%)と2級149人(34.3%)が多く、次いで5級44人(10.1%)、3級26人(6.0%)の順になっている(図2-1-4)。

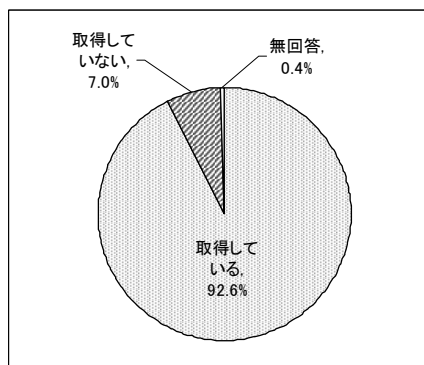


図2-1-3 身体障害者手帳の有無

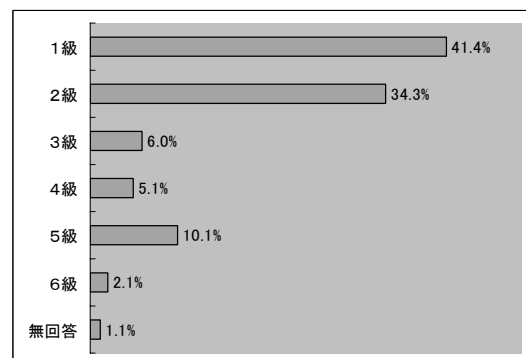


図2-1-4 障害等級

また、障害者手帳の取得時期は、就学前の6歳未満が72人(16.6%)、就学後から成人前の6～19歳が89人(20.5%)である。成人以降では、20～29歳が70人(16.1%)、30～39歳が65人(14.9%)、40～49歳が59人(13.6%)、50～59歳が43人(9.9%)、60歳以上が2人(0.5%)となっている(図2-1-5)。

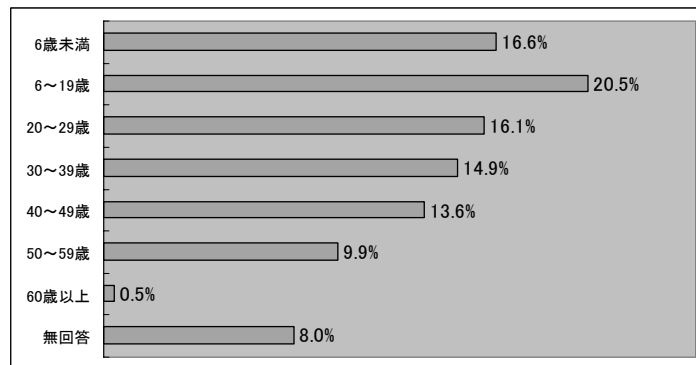


図2-1-5 手帳の取得時期

(5)現在の視力(問4)

現在の視力(メガネなどによる矯正後の視力：全盲の場合は0)についてみると、全盲(光覚、手動弁、指数弁を含む)の者は114人(24.3%)で全体の約1/4を占めている。弱視等の者は346人(73.6%)で全体の7割以上になっている(図2-1-6)。そのうち0.01～0.3未満が256人(54.5%)と最も多く、次いで0.3～0.7未満が67人(14.3%)、0.7～1.0未満が17人(3.6%)、1.0以上が6人(1.3%)である。全体的には、盲学校の対象となる0.3未満の者が8割近くでほとんどを占めている。

表2-1-2 視力別人数

(単位：人)

区分	人数	割合	備考
1.0以上	6	1.3%	弱視等
0.7～1.0未満	17	3.6%	
0.3～0.7未満	67	14.3%	
0.01～0.3未満	256	54.5%	
0 光覚弁、手動弁、 指数弁を含む	114	24.3%	全盲
無回答	10	2.1%	
計	470	100.0%	

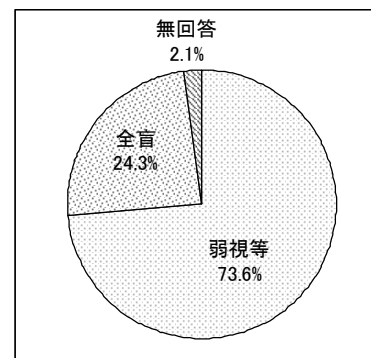


図2-1-6 見え方

(6) 視野障害(問5)

視野障害については、「あり」 321 人(68.3%)、「なし」 87 人(18.5%)である。なお、「わからない」 49 人(10.4%)、無回答 13 人(2.8%)である(図 2-1-7)。なお、視野障害「あり」には、視力 0 (光覚、手動弁、指数弁)を含んでいる。

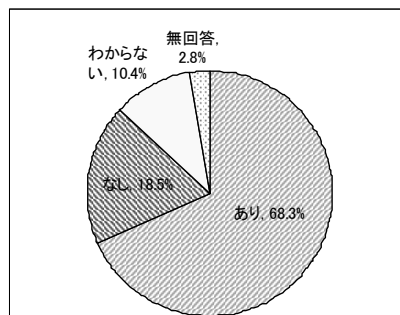


図2-1-7 視野障害

(7) 受障時期(問6)

視覚障害になった時期は、「わかる」 397 人、「わからない」 73 人である。視覚障害になった時期がはっきりしている者を年齢区分別にみると、0 歳(出生時)が 180 人(45.3%)と半数近くを占めている。就学前の 1～5 歳が 23 人(5.8%)、就学後の 6～19 歳が 48 人(12.1%)である。続いて、成人以降をみると、20～29 歳が 50 人(12.6%)、30～39 歳が 42 人(10.6%)、40～49 歳が 33 人(8.3%)と徐々に減ってきており、60 歳以上になると極端に減り 1 人(0.3%)のみである(図 2-1-8)。

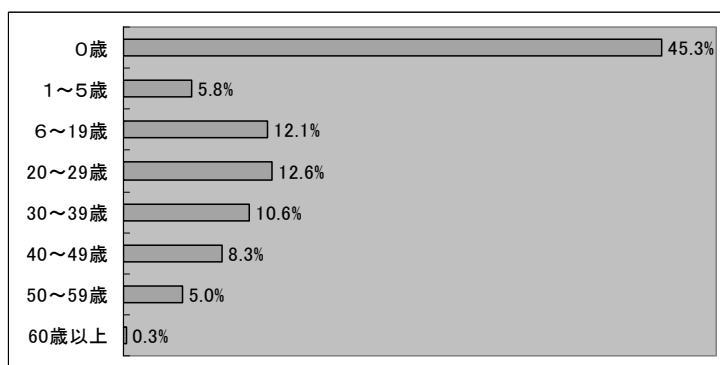


図2-1-8 受障時期

(8) 受障原因(問7)

障害になった原因は、疾患(緑内障、白内障、網膜色素変性症、糖尿病性網膜症など)が 375 人(79.8%)で最も多く、次いで事故(交通事故、作業中の事故、学校や家での事故など)は 28 人(6.0%)、その他 53 人(11.3%)である(図 2-1-9)。その他の内容は「先天性」、「遺伝」、「不明」など原因を特定しにくい回答がほとんどである。

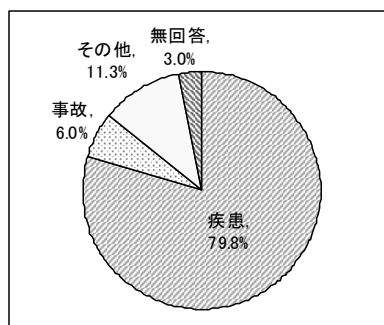


図2-1-9 受障原因

(9) 重複障害の有無(問8)

視覚障害以外の障害については、「ない」(視覚障害のみ)が 371 人(78.9%)と大半を占めている。重複障害についてみると、聴覚言語障害と知的障害はともに 16 人(3.4%)、次いで内部障害 12 人(2.6%)、肢体不自由 9 人(1.9%)、精神障害 2 人(0.4%)の順になっている(図 2-1-10)。

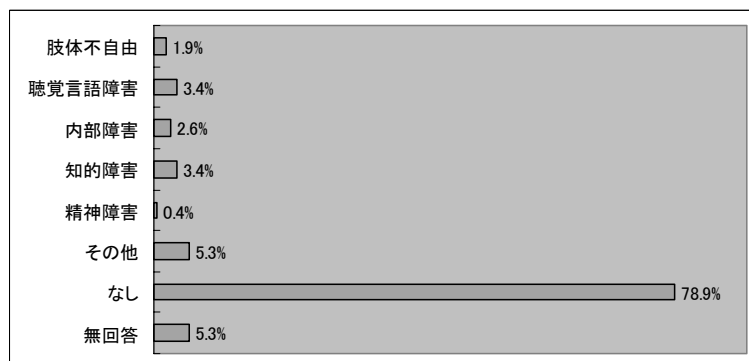


図2-1-10 重複障害の有無

(10)現在受けている教育・訓練(問9)

回答者を教育・訓練施設別にみると、盲学校が310人(66.0%)と半数以上を占めており、次に視力障害センター等の施設が62人(13.2%)、授産施設が49人(10.4%)、職業能力開発施設が47人(10.0%)という順である。最も多い盲学校を科別にみると、高等部専攻科理療科127人(27.0%)、高等部本科普通科76人(16.2%)、高等部専攻科保健理療科50人(10.6%)、高等部本科保健理療科が49人(10.4%)である。また、視力障害センターを課程別にみると、専門課程3年41人(8.7%)、高等課程5年17人(3.6%)である。

表2-1-3 現在受けている教育・訓練

(単位:人)

教育・訓練施設	人数		割合	
盲学校高等部本科普通科	76	310	16.2%	66.0%
盲学校高等部本科保健理療科	49		10.4%	
盲学校高等部専攻科保健理療科	50		10.6%	
盲学校高等部専攻科理療科	127		27.0%	
盲学校高等部専攻科 理学療法科、情報処理科、音楽科	8	62	1.7%	13.2%
視力障害センター高等課程5年	17		3.6%	
視力障害センター専門課程3年	41		8.7%	
その他のあはき師養成施設	4		0.9%	
授産施設	49			10.4%
職業能力開発施設	47			10.0%
不明	2			0.4%
計	470			100.0%

(11)以前受けていた教育・訓練(問10)

現在の教育・訓練を受ける前の最終学歴について多かったのは、高等学校で125人(26.6%)である。次いで、大学62人(13.2%)、盲学校高等部本科普通科51人(10.9%)、盲学校中等部51人(10.9%)、中学校48人(10.2%)となっている(図2-1-11)。

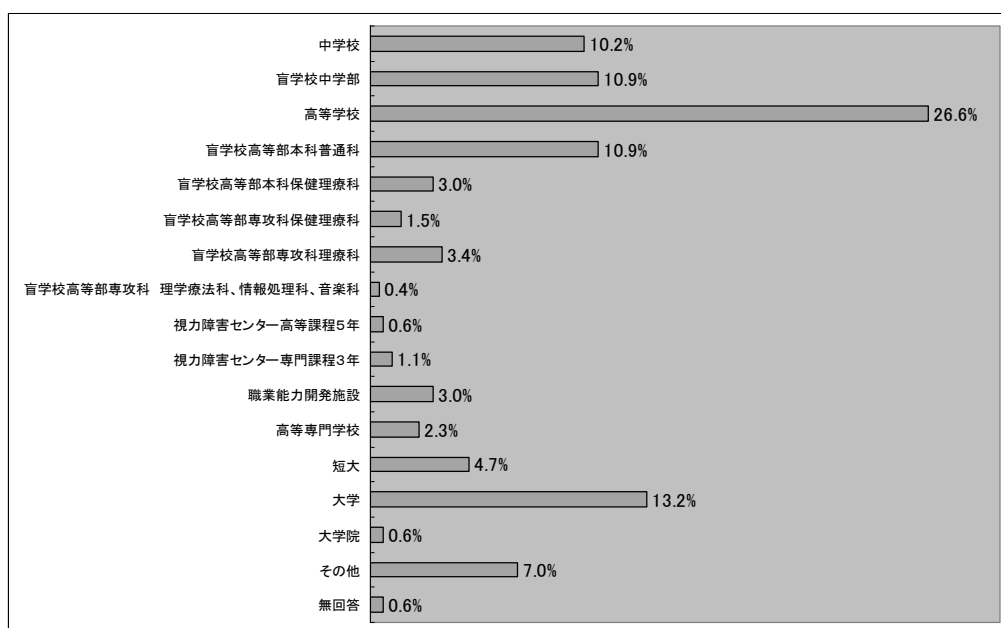


図2-1-11 以前受けていた教育・訓練

(12)資格の有無(問 11)

現在の教育・訓練を受ける前に取得していた資格については、資格のない者が 305 人(64.9%)、あはき関係(あん摩、はり、きゅう)以外の資格がある者が 127 人(27.0%)、あはき関係の資格がある者が 32 人(6.8%)である(図 2－1－12)。

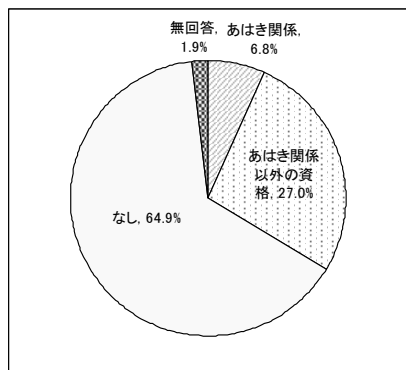


図2－1－12 資格の取得状況

(13)移動方法(問 13)

日常生活における移動方法について最も当てはまるものを1つだけ選んでもらうと、「白杖や盲導犬を使わず、介助者なしで単独歩行」168 人(35.7%)、「白杖や盲導犬を利用」166 人(35.3%)が多く、次いで「単独歩行の他に自転車も利用」69 人(14.7%)、「介助者の付き添い」59 人(12.6%)となっている(図 2－1－13)。

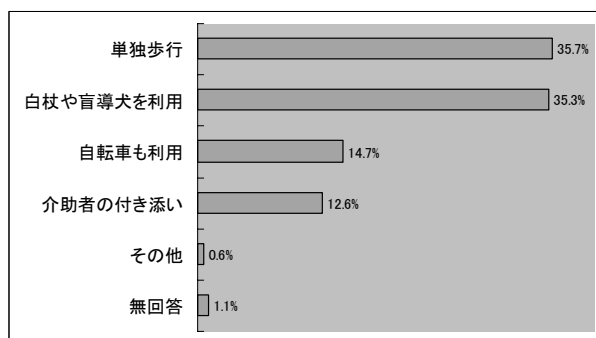


図2－1－13 移動方法

(14)文字情報の処理方法(問 14)

文字情報の処理方法(複数回答)については、墨字(ルーペ使用を含む)277 人(58.9%)、拡大文字 187 人(39.8%)、テープ、MD、CD などの録音媒体 173 人(36.8%)、読み上げソフト 136 人(28.9%)、拡大読書器 132 人(28.1%)、点字 125 人(26.6%)の順になっている(図 2－1－14)。

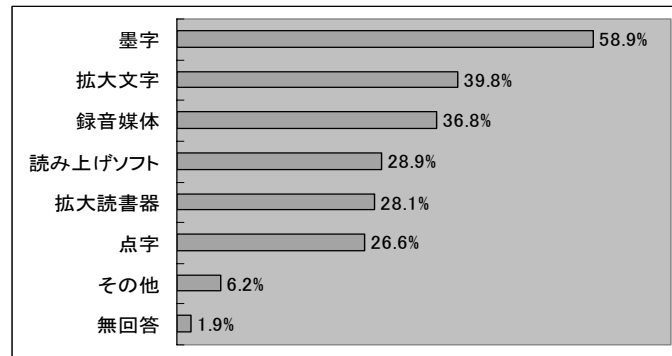


図2－1－14 文字情報の処理(複数回答)

(15) 最もよく用いる文字情報の処理方法(問 15)

上記問 14 で回答した選択肢の中で最もよく用いるものを選んでもらうと、墨字(ルーペ使用を含む)167 人(35.5%)、点字 71 人(15.1%)、拡大読書器 62 人(13.2%)、拡大文字 59 人(12.6%)、読み上げソフト 46 人(9.8%)、テープ、MD、CD などの録音媒体 34 人(7.2%)の順となっている(図 2－1－15)。

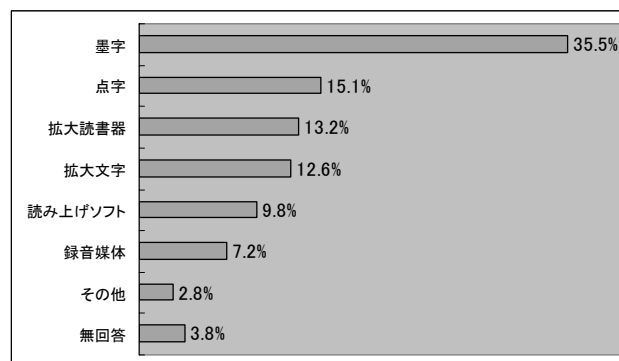


図2－1－15 最もよく用いる文字情報の処理方法

(16) 通院状況(問 16)

通院状況(複数回答)は、「通院し、定期検診を受けている」が 241 人(51.3%)を占め、次いで、「通院し、治療、投薬を受けている」189 人(40.2%)、「通院していない」114 人(24.3%)、「通院し、読み書きなどのロービジョン訓練を受けている」1 人(0.2%)となっている(図 2－1－16)。

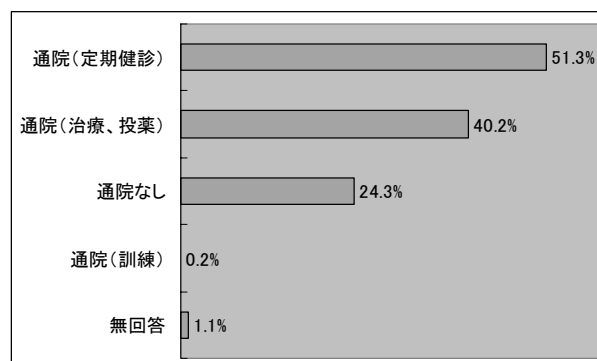


図2－1－16 通院状況

(17)現在学んでいる内容(問 17)

現在学んでいる教育・訓練の内容で主なものを1つ選んでもらうと、あはき関係(あん摩、はり、きゅう)が最多の292人(62.1%)である。次いで、パソコン・ワープロ関係47人(10.0%)、福祉関係7人(1.5%)、会計事務処理関係6人(1.3%)、情報処理関係5人(1.1%)、あはき以外の医療関係3人(0.6%)、秘書・語学関係2人(0.4%)の順となっている(図2-1-17)。

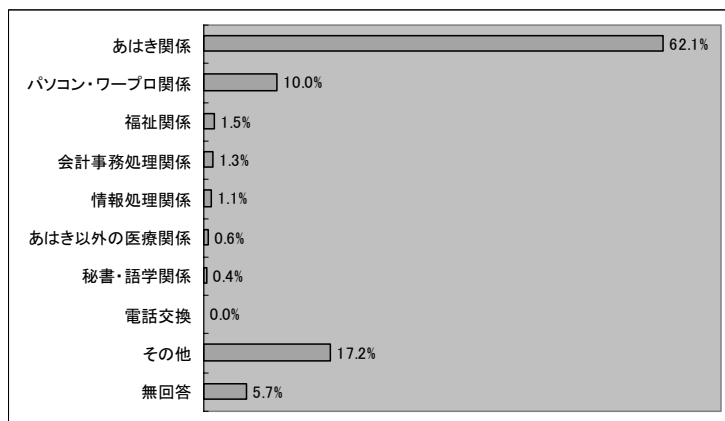


図2-1-17 現在学んでいる内容

(18)希望資格(問 20)

今後取得したい資格や目標としている資格(第1希望)は何かを尋ねたところ、最も多かったのは、「あはき関係(あん摩、はり、きゅう)」265人(56.4%)である。次いで、「パソコン・ワープロ関係(OA機器操作技能、日商PC検定など)」が38人(8.1%)、「あはき以外の医療関係(理学療法士、看護師など)」情報処理関係(情報処理技術者、システムアドミニストレータなど)12人(2.6%)、「秘書・語学関係(秘書検定、英語検定、速記技能、漢字能力検定など)」会計事務処理関係(簿記検定、税務会計能力検定など)福祉関係(ホームヘルパー、ケアマネージャー、社会福祉士など)9人(1.9%)、「教職関係(教員免許など)」7人(1.5%)となっている(図2-1-18)。

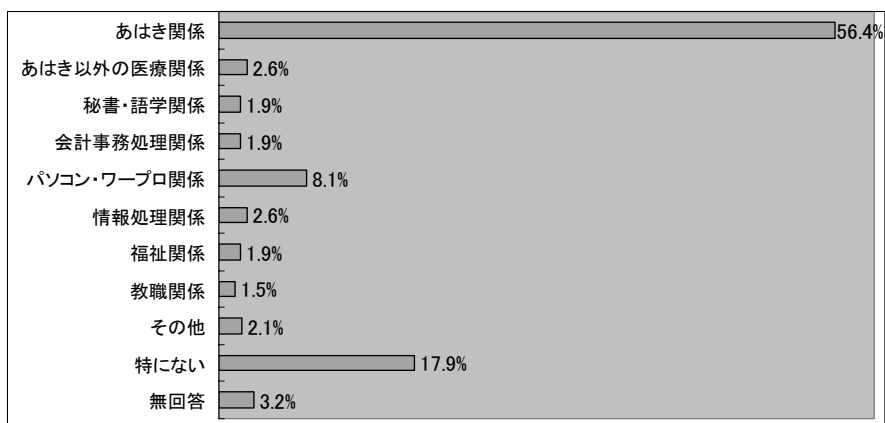


図2-1-18 希望資格

(19) 現在の学校・施設を選んだ最も当てはまる理由(問 22)

現在の学校・施設を選んだ理由について最も当てはまるものを1つだけ選んでもらうと、「あはき関係の資格を取得するため」180人(38.3%)、「はやく仕事をして生計を維持するため」95人(20.2%)、「基本的な知識・技能を習得するため」44人(9.4%)、「家族等周囲の人の勧め」43人(9.1%)が多い(図2-1-19)。

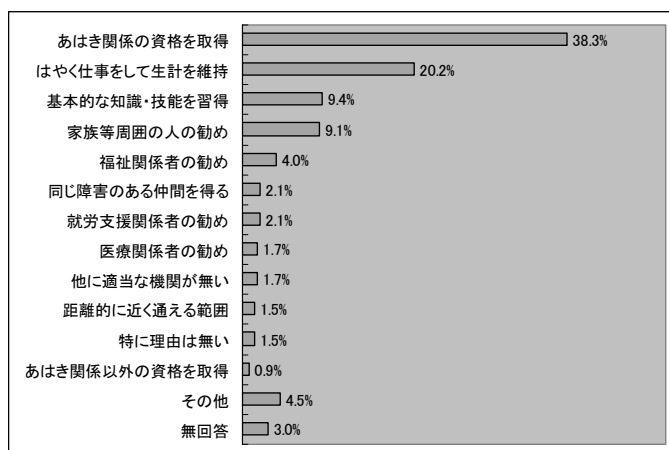


図2-1-19 現在の学校・施設を選んだ最も当てはまる理由

(20) 仕事経験(問 23)

仕事(収入を得ることを目的とした作業やアルバイト)経験の有無について多い順に列举すると、「視覚障害になってから仕事をすることがある」169人(36.0%)、「視覚障害になる前に仕事をすることがあるが、視覚障害になってからは無い」145人(30.9%)、「これまでに仕事をしたこともないし、作業の経験もない」74人(15.7%)、「これまでに仕事をしたことはないが、体験学習や職場実習を通じて作業の体験はある」70人(14.9%)となっている(図2-1-20)。

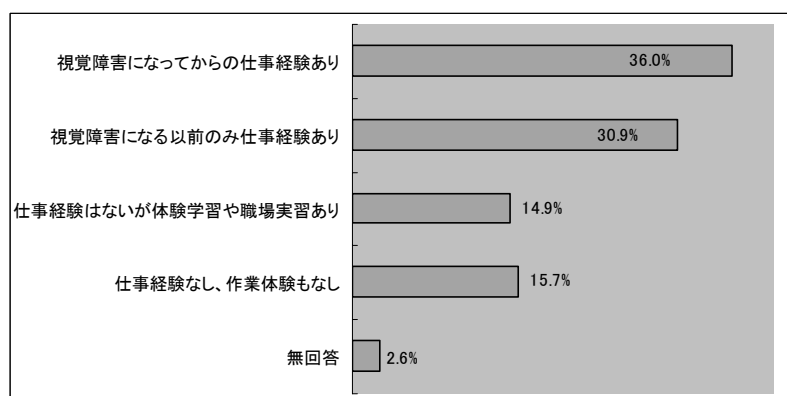


図2-1-20 仕事経験

(21)希望職種(問 24)

今後最も就きたい職業(第1希望)について尋ねたところ、あはき関係への希望が多く、「あはき業(あん摩、はり、きゅう)として治療院や病院に勤務」184人(39.1%)、「あはき業として自営業」60人(12.8%)、「あはき資格を活かした職種(ヘルスキーパー、介護施設などの機能訓練指導員など)」54人(11.5%)の順となっている(図2-1-21)。上位3項を合わせるとあはき関係の職種を希望する者は298人(63.4%)で6割以上を占めている。調査対象者の多くがあはき関係の教育・訓練施設に在籍する者なので当然であるが、自営の他にあはき資格を活かした職種(ヘルスキーパーや介護施設の機能訓練指導員など)への希望も1割を超えており、あはき職種における新たな職域への希望として注目される。

また、事務系職種、教職、福祉関係、生産工程・労務、公務員など、あはき以外の職種を希望する者が113人(24.0%)と2割以上いるのが確認できる。これらのあはき以外の職種では、事務系職種の希望が30人(6.4%)と最も多くなっている。

最後に、こうした一般就労以外にも福祉的就労を希望する者が30人(6.4%)と少数ながらいることも見逃せない。

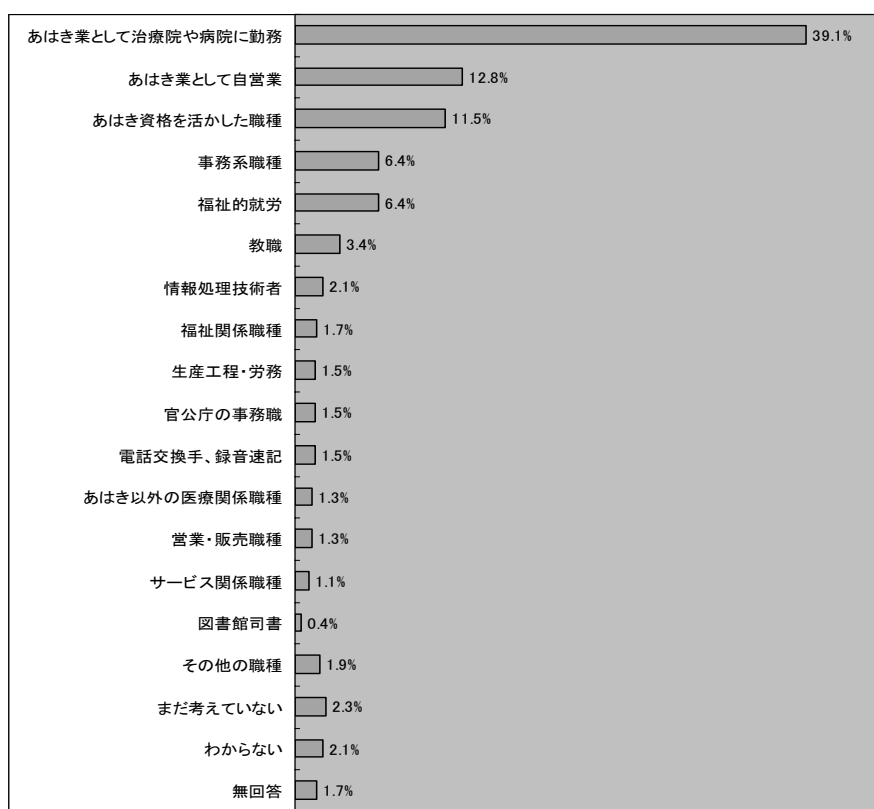


図2-1-21 希望職種

(22) 希望理由(問 25)

希望職種を選んだ理由について最も当てはまる理由を1つ選んでもらうと、「資格、技術、経験が活かせる」144人(30.6%)、「仕事の内容に興味がある」108人(23.0%)の上位2項目が突出しており、以下「将来性、安定性がある」39人(8.3%)、「限られた職種のなかで自分の能力に合っている」36人(7.7%)、「障害を意識しないで働くことができる」26人(5.5%)、「働いて賃金を得ることよりも生きがいとして」26人(5.5%)などとなっている(図2-1-22)。

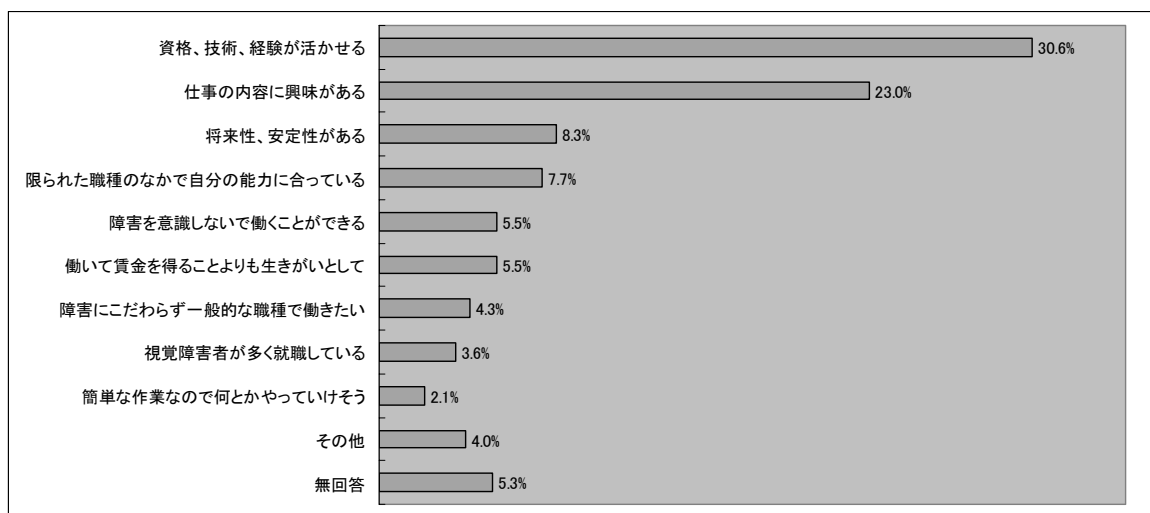


図2-1-22 希望理由

(23) 希望勤務形態等(問 26)

働く時の待遇については、正社員を希望する者266人(56.6%)が過半数を占め、次いで自営59人(12.6%)、福祉的就労38人(8.1%)、嘱託または契約社員(パートタイムも含む)34人(7.2%)の順となっている(図2-1-23)。

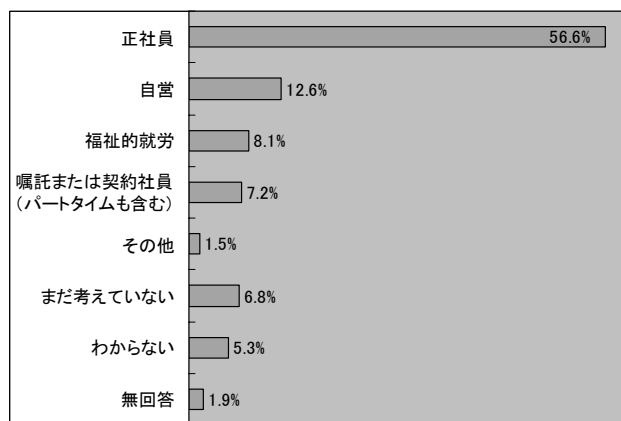


図2-1-23 希望勤務形態等

(24) 希望勤務時間(1週間あたり)(問 27)

1 週間あたりの勤務時間は、30～40 時間を希望する者が 265 人(56.4%)と最も多く、次いで 20～29 時間 60 人(12.8%)であり、まだ考えていない者は 48 人(10.2%)、20 時間未満は 22 人(4.7%)となっている(図 2-1-24)。

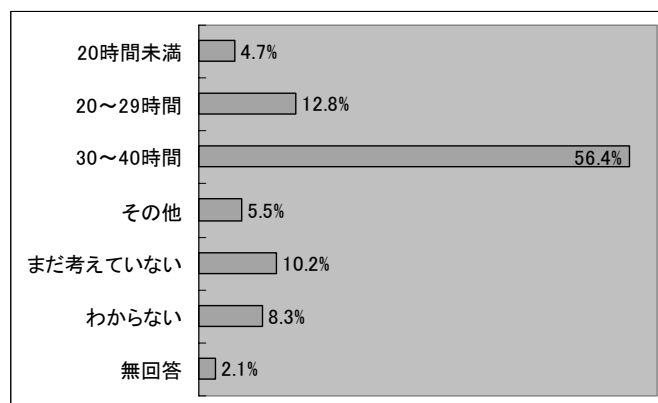


図2-1-24 希望勤務時間(1週間あたり)

(25) 希望最低月収(問 28)

1 ヶ月あたり最低限必要な収入については、「10 万円以上 20 万円未満」169 人(36.0%)が最も多く、次いで「20 万円以上 30 万円未満」137 人(29.1%)となっている(図 2-1-25)。

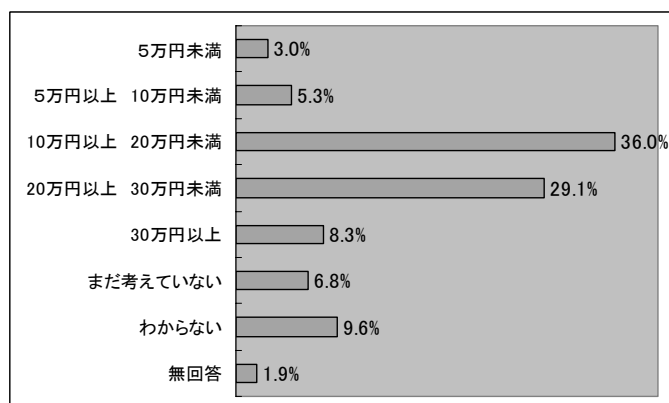


図2-1-25 希望最低月収

(26) 就職に向けて強化したいこと 最も当てはまること(問 30)

就職に向けて最も強化したいことについて 1 つ選択してもらった結果、「専門的な知識や技術の習得」196 人(41.7%)と「基本的な知識や技術の習得」110 人(23.4%)が多く、この 2 つで過半数を占めている。以下、「健康管理」35 人(7.4%)、「IT 関連の基本操作の習得」25 人(5.3%)、「ビジネスマナーや職場でのコミュニケーションの基本」23 人(4.9%)などである(図 2-1-26)。

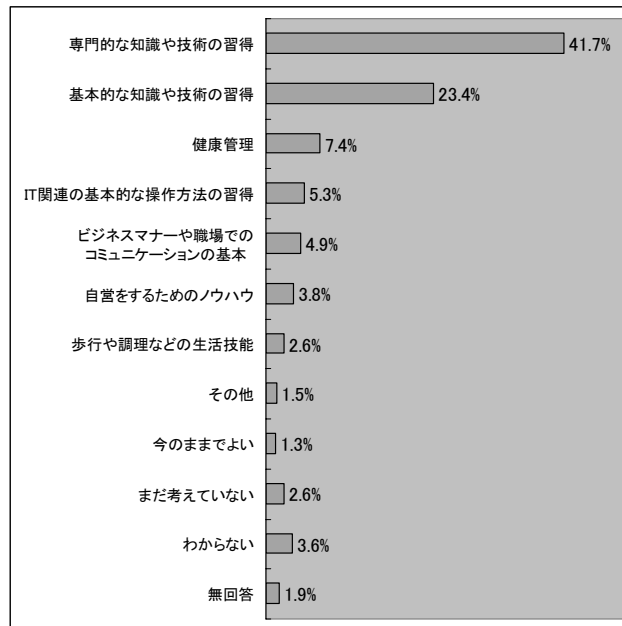


図2-1-26 就職に向けて強化したいこと

(27) 希望する支援(問 31)

どのような支援があれば就職しやすくなるかという設問（複数回答）に対して、最も多いのは「視覚障害者の働く事例などの情報提供」211人(44.9%)であり、以下「会社に対する視覚障害者雇用の啓発」210人(44.7%)、「あはき師資格を活かした職場開拓」201人(42.8%)、「いろいろな職種に関する教育・訓練」167人(35.5%)、「会社等における実務体験や職場実習」155人(33.0%)と続いている（図2-1-27）。

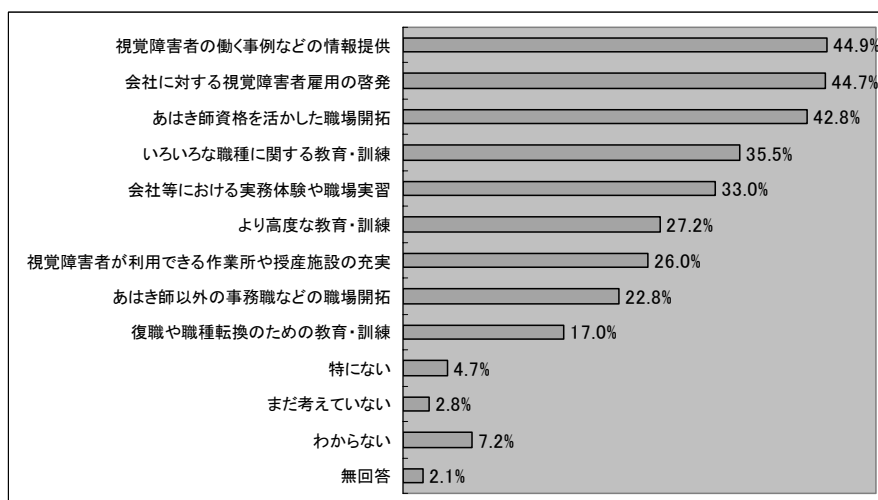


図2-1-27 希望する支援(複数回答)

(28)最も希望する支援(問 32)

問 31 で選んだ選択肢のうち最も当てはまるものを1つ選んでもらうと、最も多かったのは「あはき師資格を活かした職場開拓」88 人(18.7%)で、次いで「会社に対する視覚障害者雇用の啓発」81 人(17.2%)となっている(図 2-1-28)。

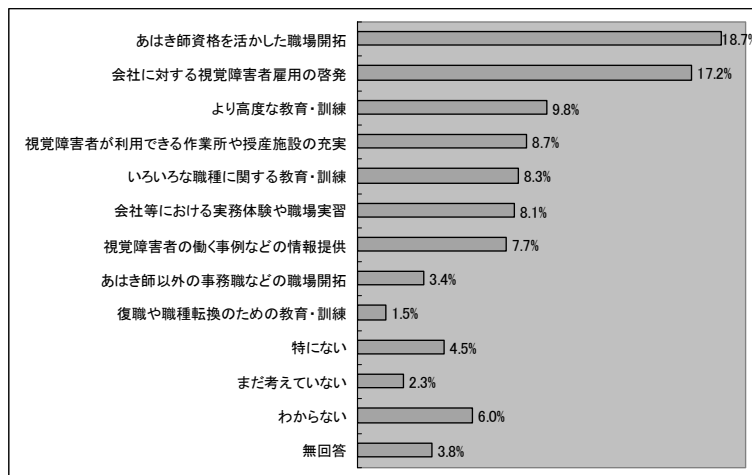


図2-1-28 最も希望する支援

(29)希望する配慮・改善(問 33)

どのような配慮や改善があると働きやすいと思うかという設問(複数回答)に対して、「仕事の効率を良くするための支援機器の配備(拡大読書器、読み上げソフト対応パソコンなど)」が最も多く 238 人(50.6%)で、次いで「仕事の効率を良くするための人的支援(職場介助者、障害者担当職員の配置など)」156 人(33.2%)、「通勤ルートの誘導設備(点字ブロック等)の改善」153 人(32.6%)、「職場の設備改善(点字ブロック、表示板の大きさや色の改善、エレベータの音声案内など)」146 人(31.1%)、「通院時間の確保など医療上の配慮」138 人(29.4%)、「職場における情報保障(職場内の情報ネットワークや回覧文書などの情報伝達手段の改善)」135 人(28.7%)などとなっている(図 2-1-29)。

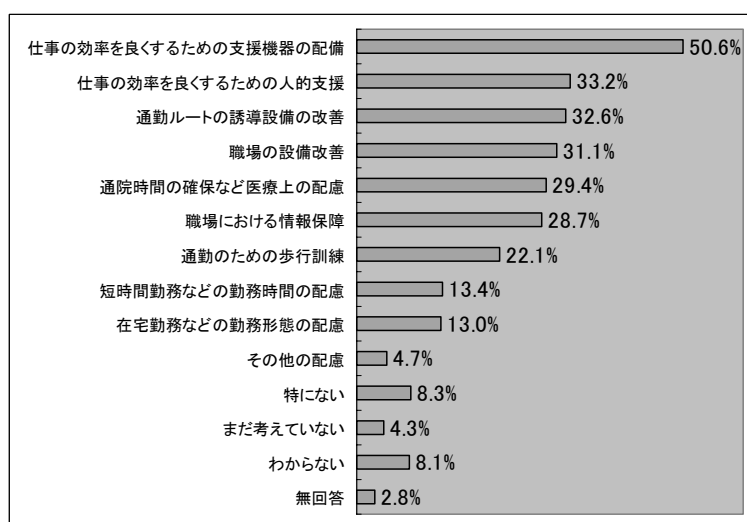


図2-1-29 希望する配慮・改善

(30)最も希望する配慮・改善(問 34)

問 33 で選んだ選択肢のうち、最も当てはまるものを1つ選んでもらうと、「仕事の効率を良くするための支援機器の配備」100人(21.3%)が最も多く、次いで「仕事の効率を良くするための人的支援」72人(15.3%)、「通勤ルートの誘導設備の改善」43人(9.1%)、「職場における情報保障」32人(6.8%)、「通院時間の確保など医療上の配慮」32人(6.8%)、「通勤のための歩行訓練」26人(5.5%)、「職場の設備改善」25人(5.3%)、「短時間勤務などの勤務時間の配慮」17人(3.6%)、「在宅勤務などの勤務形態の配慮」4人(0.9%)の順になっている(図2-1-30)。

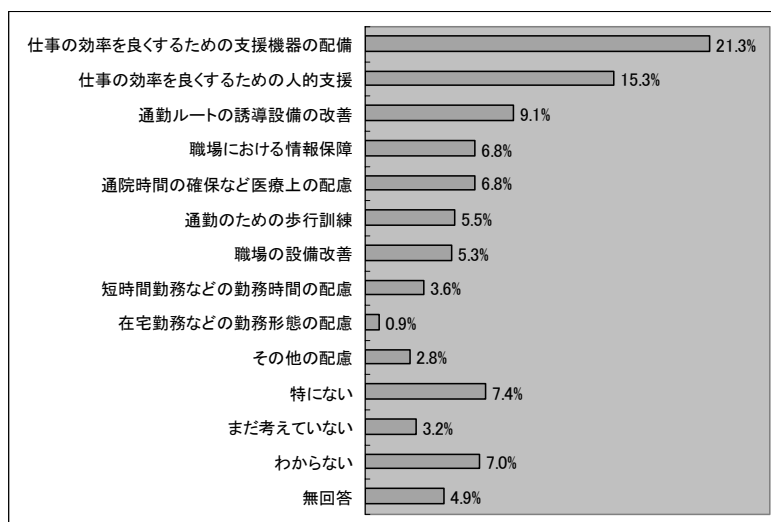


図2-1-30 最も希望する配慮・改善

(31)相談する人(問 35)

就職をしようとするときに相談する人(複数回答)では、「学校や施設の職員(教育・訓練担当の先生、進路指導や就職活動の担当者など)」359人(76.4%)、「家族、知人、友人」355人(75.5%)が7割以上を占めている。次いで「就労支援関係者(職業安定所の担当官、障害者職業センターのカウンセラーなど)」95人(20.2%)、「福祉関係者(市町村の障害福祉担当者など)」68人(14.5%)、医療関係者30人(6.4%)の順となっている(図2-1-31)。

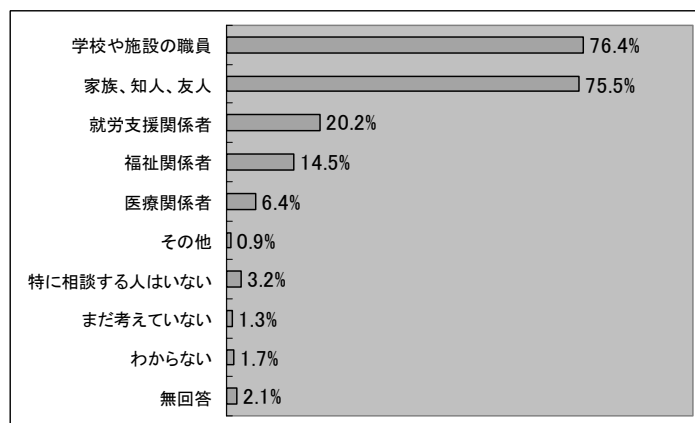


図2-1-31 相談する人(複数回答)

(32) 最もよく相談する人(問 36)

問 35 で選んだ選択肢のうちから、一番相談する人を選んでもらうと、「家族、知人、友人」196 人(41.7%)、「学校や施設の職員」194 人(41.3%)、「就労支援関係者」18 人(3.8%)、「福祉関係者」10 人(2.1%)、「医療関係者」7 人(1.5%)の順となっている(図 2-1-32)。

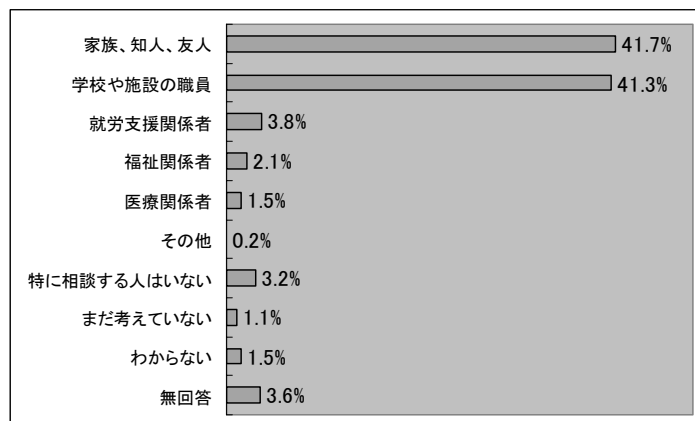


図 2-1-32 最もよく相談する人

4 アンケート調査の分析

(1) 教育・訓練施設と求職視覚障害者の傾向

今回の調査対象とした視覚障害者の教育・訓練施設は、それらの目的や内容が多種に渡っているのですが、ここでは教育・訓練施設別にどのような特徴があるかを検討する。

ア 教育・訓練施設と年齢

回答者総数 470 人の性別及び年齢は、単純集計の結果から男性が 7 割、女性が 3 割であり、年齢は 10 代から 60 代まで広範囲に渡っている。これらの中から、教育・訓練施設別に年齢分布を見ると、盲学校は比較的若い年代が多く、特に普通科は 10 代が 9 割以上で最も若い。普通科以外では 20 代から 30 代が中心である。次に、視力障害センターと職業能力開発施設は、30 代から 40 代が中心である。授産施設は 50 代以上が多く年齢構成が最も高くなっている。この結果から、各施設の設置目的に応じて、在籍している年代が異なっていることがわかる。例えば、職業能力開発施設の場合は、盲学校を経て入校してくることが多く、当然、盲学校に比べて年代が高くなる。また、授産施設の年齢が高いことは、授産から一般就労への移行が少なく施設での滞留という現状を反映しているように思われる。

表2-1-4 教育・訓練施設と年齢

教育・訓練施設	年 齢							計
	10代	20代	30代	40代	50代	60歳以上	無回答	
盲学校高等部本科普通科	72 94.7%	1 1.3%				1 1.3%	2 2.6%	76 100.0%
盲学校高等部本科保健理療科	2 4.1%	12 24.5%	14 28.6%	9 18.4%	8 16.3%	3 6.1%	1 2.0%	49 100.0%
盲学校高等部専攻科保健理療科		17 34.0%	12 24.0%	7 14.0%	13 26.0%		1 2.0%	50 100.0%
盲学校高等部専攻科理療科		46 36.2%	32 25.2%	28 22.0%	19 15.0%	2 1.6%		127 100.0%
盲学校高等部専攻科理学療法科等		5 62.5%	2 25.0%		1 12.5%			8 100.0%
視力障害センター 高等課程5年		4 23.5%	5 29.4%	2 11.8%	4 23.5%	2 11.8%		17 100.0%
視力障害センター 専門課程3年		8 19.5%	12 29.3%	11 26.8%	7 17.1%	3 7.3%		41 100.0%
職業能力開発施設	2 4.3%	9 19.1%	13 27.7%	11 23.4%	8 17.0%	3 6.4%	1 2.1%	47 100.0%
授産施設		4 8.2%	11 22.4%	10 20.4%	12 24.5%	12 24.5%		49 100.0%
その他			2 50.0%	1 25.0%	1 25.0%			4 100.0%
無回答			1 50.0%		1 50.0%			2 100.0%
計	76 16.2%	106 22.6%	104 22.1%	79 16.8%	74 15.7%	26 5.5%	5 1.1%	470 100.0%

表中、上段は人数、下段は割合を示す(以下、同様)

次に、現在年齢と受障時期を比較し、年代別の傾向を見てみよう(表2-1-5)。現在年齢が10代、20代の若い年代では出生時(0歳)からの障害が6割前後で大半を占めており、それ以外の時期からの障害(以下、「中途障害」という。)の割合は少ない。しかし、現在年齢が30代以降になると出生時からの障害は2割前後であり、中途障害の割合の方が6割以上と大半を占めている。中途障害の中では、現在年齢が40代以上で受障害時期が30代以上の者が80人(44.7%)と最も多いことが注目される。この結果から、近年、社会人になってから中途視覚障害になる者が増加している傾向を窺うことができる。

表2-1-5 現在年齢と受障時期

現在年齢	受障時期						計
	出生時(0歳)	10代以前	10代	20代	30代以上	わからない	
10代	53 69.7%	12 15.8%	4 5.3%			7 9.2%	76 100.0%
20代	62 58.5%	10 9.4%	14 13.2%	3 2.8%		17 16.0%	106 100.0%
30代	20 19.2%	4 3.8%	10 9.6%	34 32.7%	16 15.4%	20 19.2%	104 100.0%
40代以上	42 23.5%	7 3.9%	9 5.0%	13 7.3%	80 44.7%	28 15.6%	179 100.0%
無回答	3 60.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	5 100.0%
計	180 38.3%	33 7.0%	38 8.1%	50 10.6%	96 20.4%	73 15.5%	470 100.0%

イ 教育・訓練施設と教育・訓練内容

現在学んでいる教育・訓練は、あはき関係が最多の 292 人(62.1%)で 6 割以上を占めている。次いで、パソコン・ワープロ関係 47 人(10.0%)、福祉関係 7 人(1.5%)、会計事務処理関係 6 人(1.3%)、情報処理関係 5 人(1.1%)、あはき以外の医療関係 3 人(0.6%)、秘書・語学関係 2 人(0.4%)の順である。これを、教育・訓練施設別に見ると、施設毎に特徴的な内容が見受けられる(表 2-1-6)。

盲学校は、普通科とそれ以外の科とで大きな違いがある。普通科は専門的ではない「その他」が 8 割以上であるが、普通科以外ではあはき関係に集中しており、その割合は 100%近くである。視力障害センターもほとんどがあはき関係の内容である。これに対して職業能力開発施設は、あはき以外の教育・訓練内容のみで占められており、パソコン・ワープロ関係が 7 割以上で最も多く、以下、会計事務処理、情報処理関係の順になっている。

表 2-1-6 教育・訓練施設と教育・訓練内容

現在の教育・訓練施設	教育・訓練内容									計
	あはき関係	医療関係以外のあはき関係	秘書語学関係	会計事務処理関係	パソコンワープロ関係	情報処理関係	福祉関係	その他	無回答	
盲学校高等部本科普通科	2 2.6%		1 1.3%		2 2.6%			61 80.3%	10 13.2%	76 100.0%
盲学校高等部本科保健理療科	49 100.0%									49 100.0%
盲学校高等部専攻科保健理療科	50 100.0%									50 100.0%
盲学校高等部専攻科理療科	125 98.4%								2 1.6%	127 100.0%
盲学校高等部専攻科理学療法科等	2 25.0%	3 37.5%				2 25.0%		1 12.5%		8 100.0%
視力障害センター高等課程 5 年	17 100.0%									17 100.0%
視力障害センター専門課程 3 年	40 97.6%								1 2.4%	41 100.0%
職業能力開発施設				6 12.8%	33 70.2%	3 6.4%		4 8.5%	1 2.1%	47 100.0%
授産施設	2 4.1%		1 2.0%		12 24.5%		7 14.3%	15 30.6%	12 24.5%	49 100.0%
その他	4 100.0%									4 100.0%
無回答	1 50.0%								1 50.0%	2 100.0%
計	292 62.1%	3 0.6%	2 0.4%	6 1.3%	47 10.0%	5 1.1%	7 1.5%	81 17.2%	27 5.7%	470 100.0%

ウ 教育・訓練施設と希望職種

教育・訓練施設に在籍する者の就職への希望を表 2-1-7 に示すが、教育・訓練内容の類似性から盲学校の本科保健理療科、専攻科保健理療科、専攻科理療科については、ほぼ 100%があはき関係であることから、これらの科を総称して「盲学校あはき関係科」としてまとめている。同じく視力障害センターの高等課程 5 年と専門課程 3 年も、あはき関係の教育・訓練内容であることから両者をまとめている。

全体では、あはき関係の職種を希望する者が 298 人(63.4%)と 6 割以上を占める等の特徴があった。ここでは、あはき関係職種とそれ以外の職種に注目して、在籍している教育・訓練施設との比較から就職に対する希望を見ていく。

表2-1-7 教育・訓練施設と希望職種

教育・訓練施設	希望職種（第1希望）																		計			
	あはき職種			あはき以外の職種												福祉的就労	まだ考えていない	わからない		無回答		
	あはき業として治療院に勤務	あはき業として自営業	あはき資格を活かした職種	あはき以外の医療関係	福祉関係職種	情報処理技術者	事務系職種	営業・販売職種	サービス関係職種	生産工程・労務	教職	官公庁の事務職	図書館司書	電話交換手、録音速記	その他の職種							
盲学校高等部	16	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	1	0	5	10	2	5	1	76		
本科普通科	21.1%	3.9%	3.9%	1.3%	3.9%	3.9%	5.3%	5.3%	3.9%	5.3%	5.3%	1.3%	0.0%	6.6%	13.2%	2.6%	6.6%	1.3%	100.0%			
盲学校高等部	139	34	37	1	2	0	1	0	0	0	8	0	0	0	1	0	2	0	1	226		
あはき関係科	61.5%	15.0%	16.4%	0.4%	0.9%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.9%	0.0%	0.4%	100.0%		
盲学校高等部	1	1	0	3	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	8		
専攻科理学療法科等	12.5%	12.5%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
視力障害センター	21	19	12	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	1	58		
	36.2%	32.8%	20.7%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	1.7%	100.0%		
職業能力開発施設	3	1	1	0	3	6	21	2	0	2	0	1	0	2	3	0	0	1	1	47		
	6.4%	2.1%	2.1%	0.0%	6.4%	12.8%	44.7%	4.3%	0.0%	4.3%	0.0%	2.1%	0.0%	4.3%	6.4%	0.0%	0.0%	2.1%	2.1%	100.0%		
授産施設	0	2	0	0	0	1	2	0	1	2	1	1	1	5	0	20	6	4	3	49		
	0.0%	4.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	4.1%	0.0%	2.0%	4.1%	2.0%	2.0%	2.0%	10.2%	0.0%	40.8%	12.2%	8.2%	6.1%	100.0%		
その他	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4		
	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
計	184	60	54	6	8	10	30	6	5	7	16	7	2	7	9	30	11	10	8	470		
	39.1%	12.8%	11.5%	1.3%	1.7%	2.1%	6.4%	1.3%	1.1%	1.5%	3.4%	1.5%	0.4%	1.5%	1.9%	6.4%	2.3%	2.1%	1.7%	100.0%		
	298 63.4%			113 24.0%																		

(ア) 盲学校

盲学校について見ると、普通科、あはき関係科、理学療法科等でそれぞれ特徴的である。普通科に在籍する者の希望する職種は、あはき職種、あはき以外の職種、福祉的就労など広範に渡っている。その中でも、あはき職種の希望が最も多いが、あはき職種でも治療院や病院勤務に集中しており2割程度である。あはき以外の職種では、特に集中しているものはなく多職種に渡っている。また、福祉的な就労を希望する者も1割以上いることが確認できる。こうした状況から、盲学校普通科では多種多様な生徒を抱えていることと推察される。

盲学校あはき関係科は、従来からの治療院、病院勤務が61.5%で最も多く、次いであはき資格を活かした職種が16.4%、自営が15.0%、となっており、全体の9割以上があはき職種を希望している。あはき師の資格を取って安定した職業・収入を得たいと考える視覚障害者が多いと考えられる。

盲学校理学療法科等は絶対数が8人と少ないのではっきりとした傾向は示せないが、あはき関係以外の医療関係職種が多く、教育・訓練内容から理学療法士をめざすものと思われる。

(イ) 視力障害センター

視力障害センターについて見ると、治療院、病院勤務が36.2%、自営が32.8%、あはき資格を活かした職種が20.7%となっている。これらを合わせると9割近くがあはき職種を希望していることになり、あはき職種に偏っているのは盲学校あはき関係科と同様である。

(ウ) 職業能力開発施設

職業能力開発施設について見ると、あはき以外の職種を希望する者が8割以上であり、あはき職種を希望する者は1割程度である。あはき以外の職種では、事務系職種が44.7%で最も多く、次いで情

報処理技術者が 12.8%、それ以外は数%台の職種が多種に渡っている。視覚障害者の職種として中心的な役割を果たしていた電話交換手や録音速記の希望は数%と少なくなっており、電話のダイヤルイン化による電話交換手のニーズの減少を反映している。

(エ) 授産施設

授産施設について見ると、福祉的就労が 44.8%と最も多く、あはき以外の職種が 3 割程度になっている。授産施設で特徴的なことは、福祉的就労が多いことに加え、「まだ考えていない、わからない」を合わせると 2 割程度と、他の施設に比べて非常に多いことである。こうしたことから授産施設では福祉的就労や「まだ考えていない、わからない」という職種像が曖昧な場合が多く、一般就労とは異なる職種として捉えられる。このような状況を踏まえると、一般就労が難しい、または一般就労にならない者も相当数おり、これに向けた対応の必要があると考える。

(2) 視覚障害者の障害特性からみた希望職種の傾向

視覚障害者は視力の制限(見えない、見えにくい)のために職務を遂行する上で情報処理能力や通勤などの移動に課題があり、これが就労を困難にしている要因として挙げられる。そこで、視力の制限として本調査における障害状況(全盲、弱視)を、情報処理能力として本調査における文字情報の処理を、通勤などの移動に関しては本調査の日常の移動方法を取り上げ、これらと希望職種との関係を、更に職業上の課題(労働条件、職場環境整備など)と希望職種との関係についても検討していく。ただし、移動方法は移動の際に採られている手段であり、移動能力そのものを表してはいないので、移動能力をみる 1 つの指標としていることを断っておく。

ア 視力(全盲、弱視)と希望職種

視力(全盲、弱視)と希望職種の関係を表 2-1-8 に示すが、あはき職種、あはき以外の職種、福祉的就労というくくりから、それぞれの傾向を見てみよう。

全盲者の希望職種は、あはき職種、あはき以外の職種の他に、福祉的就労の多いことが特徴的である。あはき職種の中では「あはき業として治療院、病院に勤務(30.7%)」が多いが、3 つのあはき職種の合計(41.2%)は全体計(63.4%)に比べると少なくなっており、その分福祉的就労(21.1%)が多くなっていると考えられる。あはき以外の職種では、多種に及ぶ職種の中で「事務系職種(11.4%)」が最も多い。その他の職種(「情報処理技術者(3.5%)」、「電話交換手、録音速記(3.5%)」など)に比べても突出しており、あはき以外の職種では事務系職種に集中している。

弱視者の希望職種は、「あはき業として治療院、病院に勤務(42.2%)」、「あはき業として自営業(15.0%)」、「あはき資格を活かした職種(14.2%)」が多く、これらの合計は 71.4%で希望職種全体のほとんどを占めている。全体計におけるあはき職種の割合(63.4%)に比べても多く、弱視者の希望職種はあはき職種に偏っている傾向が見てとれる。あはき以外の職種では、「事務系職種(4.6%)」が最も多いものの、他の職種全般に渡っている。また、弱視者では、福祉的就労の希望はほとんど見られない。

表2-1-8 視力と希望職種

視 力	希望職種（第1希望）																	計		
	あはき職種			あはき以外の職種												福祉的就労	まだ考えていない		わからない	無回答
	やはき業として治療院勤務	あはき業として自営業	あはき資格を活かした職種	あはき以外の医療関係職種	福祉関係職種	情報処理技術者	事務系職種	営業・販売職種	サービス関係職種	生産工程・労務	教職	官公庁の事務職	図書館司書	電話交換手・録音速記	その他の職種					
全盲	35 30.7%	7 6.1%	5 4.4%	0 0.0%	1 0.9%	4 3.5%	13 11.4%	0 0.0%	1 0.9%	2 1.8%	2 1.8%	2 1.8%	2 1.8%	4 3.5%	0 0.0%	24 21.1%	5 4.4%	6 5.3%	1 0.9%	114 100.0%
弱視	146 42.2%	52 15.0%	49 14.2%	6 1.7%	7 2.0%	6 1.7%	16 4.6%	6 1.7%	4 1.2%	5 1.4%	14 4.0%	5 1.4%	0 0.0%	3 0.9%	7 2.0%	5 1.4%	6 1.7%	4 1.2%	5 1.4%	346 100.0%
不明	3 30.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	10 100.0%
計	184 39.1%	60 12.8%	54 11.5%	6 1.3%	8 1.7%	10 2.1%	30 6.4%	6 1.3%	5 1.1%	7 1.5%	16 3.4%	7 1.5%	2 0.4%	7 1.5%	9 1.9%	30 6.4%	11 2.3%	10 2.1%	8 1.7%	470 100.0%
	298 63.4%			113 24%																

イ 情報処理能力(障害状況と文字情報の処理)と希望職種

視覚障害は文字情報、いわゆる墨字に関する理解度が職業上に大きな影響を及ぼすと考えるので、本調査における文字情報の処理について整理する。障害状況と文字情報の処理との関係を表2-1-9に示す。障害状況は、視力として全盲か弱視か、受障時期として出生時からの障害か中途障害かという4つの要素で検討していく。

表2-1-9 障害状況と文字情報の処理

障害状況		最もよく用いる 文字情報の処理								計
		(含ルーペ使用) 墨字	拡大文字	拡大読書器	点字	録音媒体	読み上げソフト	その他	不適切回答・無回答	
全盲	出生時	0 2.0%	1 2.0%	0 0.0%	32 62.7%	5 9.8%	7 13.7%	4 7.8%	2 3.9%	51 100.0%
	中途	1 1.8%	0 0.0%	1 1.8%	20 35.7%	11 19.6%	19 33.9%	0 0.0%	4 7.1%	56 100.0%
弱視	出生時	68 54.0%	21 16.7%	13 10.3%	12 9.5%	4 3.2%	4 3.2%	3 2.4%	1 0.8%	126 100.0%
	中途	64 40.8%	27 17.2%	32 20.4%	2 1.3%	9 5.7%	13 8.3%	4 2.5%	6 3.8%	157 100.0%
わからない		34 42.5%	10 12.5%	16 20.0%	5 6.3%	5 6.3%	3 3.8%	2 2.5%	5 6.3%	80 100.0%
計		167 35.5%	59 12.6%	62 13.2%	71 15.1%	34 7.2%	46 9.8%	13 2.8%	18 3.8%	470 100.0%

(注)「わからない」は①視力、②受障時期のいずれかが不明の場合である(①が7人、②は70人、①と②が3人)

弱視者は、出生時からの障害、中途障害にかかわらず墨字(ルーペ使用を含む)使用が最も多い。拡大文字や拡大読書器を含めると8割近くにもなり、墨字関係の処理がほとんどである。

一方、全盲者は、出生時からの障害と中途障害とで大きな違いがある。すなわち、出生時からの障害者は点字使用が主流でその割合は6割以上であるが、中途障害の者は点字の他に読み上げソフトや

録音媒体の使用も多い。出生時から障害のある場合は就学期から失明しており、盲学校等で特別支援を受けている者が多いことから、点字主流の文字情報処理になっていると考えられる。これに対して中途障害の多くは就学期を過ぎてからの受障であり（表 2-1-5 では、20 代以降の受障が多い）、触読という全く異なる感覚の習得に限界がある。このようなことから、中途失明者の点字使用は少ないと考えられる。反面、中途失明者の点字に代わる代償手段として、パソコンを利用した読み上げソフトの利用が増えている。また、高齢で中途失明した者は、パソコンの使用にも抵抗があり、より身近で利用しやすい録音媒体（テープ、CD、MD など）に依っていると思われる。

次に、障害状況と文字情報の処理を踏まえ、情報処理能力と希望職種がどのような関係にあるかを見てみよう（表 2-1-10）。文字情報の処理を「墨字（ルーペを含む）」、「拡大文字」、「拡大読書器」などのいわゆる墨字関係で行っている者は、あはき職種の希望が 7 割から 8 割とほとんどである。点字を主な情報手段としている者は、あはき職種が半数近くで最も多いものの、墨字関係で処理している者に比べると少なく、その分、福祉的就労が多くなっている。録音媒体の場合は、点字使用者をさらに進めた傾向になっており、福祉的就労が最も多く、次いであはき職種、あはき以外の職種の順となっている。読み上げソフトの利用者は、あはき職種が半数近くで最も多いが、事務系職種を中心としたあはき以外の職種も 4 割以上とかなりの割合になっている。

以上のことをまとめると、どの文字情報を用いている場合でもあはき職種の希望が最も多いけれども、墨字関係の使用者にその傾向が強いといえる。それに比べると点字や録音媒体の使用者は福祉的就労を、読み上げソフトの利用者は事務系職種を中心としたあはき以外の職種を希望する傾向もみられる。

あはき職種の希望が多い背景を文字情報の処理という視点から考えると、この職種は視覚障害者の大多数が就いている分野であり、晴眼者との文字情報の共有が、他の職種に比べて少ないということが影響しているように思われる。（しかし、病院のカルテ処理が電子情報化されるなど、あはき職種においても電子情報化への対応が求められており、今後は文字情報処理の支援環境として読み上げソフトの需要は高まってくると考えられる。）あはき以外の職種では墨字関係の処理だけではなく、読み上げソフトの割合が多いことが特徴的である。これらの職種は、事務系職種をはじめとして職場の ICT（情報通信技術）化が進んでいる分野であり、墨字の文書よりは電子ファイルの扱いが多いことから、電子ファイルの文書を読み上げるソフトの利用者が多いと考えられる。最後に福祉的就労を見ると、一般就労とは異なり録音媒体（テープ、MD、CD）と点字使用が多くなっている。先に確認したように、録音媒体は中途の全盲者が、点字使用は出生時から全盲者が多いことから、福祉的就労を希望する者は、障害の程度も一般就労に比べて重度であることが窺える。

表2-1-10 文字情報の処理と希望職種

	希望職種（第1希望）																			計
	あはき職種			あはき以外の職種																
	やはき 院に業 として 勤務	あはき 業として 自営業	職種あ はき資 格を活 かした	職種あ はき以 外の医 療関係	福祉 関係職 種	情報 処理技 術者	事務 系職種	営業 ・販売 職種	サー ビス 関係 職種	生産 工程・ 労務	教職	官公 庁の 事務職	図 書館 司書	電 話交 換手 ・録 音速 記	その 他の 職種	福祉 的就 労	まだ 考え てい ない	わ か ら な い	無 回 答 ・不 適 切 回 答	
最もよく用いる文字情報	78	18	19	3	4	2	10	4	2	5	9	3	0	1	2	0	4	1	2	167
墨字	46.7%	10.8%	11.4%	1.8%	2.4%	1.2%	6.0%	2.4%	1.2%	3.0%	5.4%	1.8%	0.0%	0.6%	1.2%	0.0%	2.4%	0.6%	1.2%	100.0%
拡大文字	27	7	13	1	0	1	2	2	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1	0	59
拡大読書器	45.8%	11.9%	22.0%	1.7%	0.0%	1.7%	3.4%	3.4%	0.0%	0.0%	1.7%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%	1.7%	0.0%	100.0%
拡大読書器	26	13	10	0	0	2	3	0	0	0	2	0	0	0	2	0	1	1	2	62
拡大読書器	41.9%	21.0%	16.1%	0.0%	0.0%	3.2%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	1.6%	1.6%	3.2%	100.0%
点字	27	5	4	1	1	0	4	0	1	2	3	1	2	2	2	11	2	2	1	71
点字	38.0%	7.0%	5.6%	1.4%	1.4%	0.0%	5.6%	0.0%	1.4%	2.8%	4.2%	1.4%	2.8%	2.8%	2.8%	15.5%	2.8%	2.8%	1.4%	100.0%
録音媒体	6	3	2	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	12	2	3	1	34
録音媒体	17.6%	8.8%	5.9%	0.0%	2.9%	2.9%	2.9%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	35.3%	5.9%	8.8%	2.9%	100.0%
読み上げソフト	11	10	5	0	2	3	9	0	0	0	0	1	0	4	0	1	0	0	0	46
読み上げソフト	23.9%	21.7%	10.9%	0.0%	4.3%	6.5%	19.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%	8.7%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他	1	2	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	2	2	0	1	1	13
その他	7.7%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	15.4%	0.0%	7.7%	7.7%	100.0%
無回答・不適切回答	8	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	1	18
無回答・不適切回答	44.4%	11.1%	0.0%	5.6%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	5.6%	5.6%	5.6%	100.0%
計	184	60	54	6	8	10	30	6	5	7	16	7	2	7	9	30	11	10	8	470
	39.1%	12.8%	11.5%	1.3%	1.7%	2.1%	6.4%	1.3%	1.1%	1.5%	3.4%	1.5%	0.4%	1.5%	1.9%	6.4%	2.3%	2.1%	1.7%	100.0%
	298 63.4%			113 24.0%																

ウ 移動方法と希望職種

視覚障害者が日常的に活用している4つの移動方法について、活動範囲から「白杖や盲導犬、介助者の付き添い」と「単独歩行、自転車も利用」の2つに分け、前者を活動範囲が狭い群、後者を活動範囲が広い群として希望職種との関係を見たのが表2-1-11である。この表から、移動方法と希望職種の関係は、活動範囲の狭い群も広い群もあはき職種が半数以上で最も多い。また、活動範囲の狭い群は福祉的就労が1割以上いるが、活動範囲の広い群には福祉的就労はいないという違いがある。このような全体的な傾向を踏まえ、更に各クロス集計の割合と全体計の割合とを比較しながら、各希望職種の傾向を見てみよう。

まず、活動範囲が狭い群（「白杖や盲導犬、介助者の付き添い」と希望職種の関係についてみると、あはき職種では「自営」、あはき以外の職種では「事務系職種」、「電話交換・録音速記」、そして福祉的就労の割合が全体計よりも多くなっている。特に、福祉的就労、自営業が多いが、福祉的就労は一般就労よりは重度の障害者が、自営業は通勤困難な者が多いためと推測される。

次に、活動範囲が広い群について見てみると、あはき職種では「治療院や病院勤務」、「あはき師資格を活かした職種」が多くなっている。これらの職種は、通勤が伴い且つ治療院などでは出張治療もあることなどから、比較的活動範囲の広い者が希望していると考えられる。また、あはき以外の職種では、「福祉関係職種」、「営業・販売職種」、「教職」の希望が全体計に比べて多くなっている。これらの職種は、通勤だけではなく、職場内の移動や出張などで出歩くことが多いため、活動範囲の広い群の希望が多くなっていると思われる。

表2-1-11 移動方法と希望職種

移動手段		希望職種（第1希望）																		計	
		あはき職種			あはき以外の職種												福祉的就労	まだ考えていない	わからない		無回答
		あはき業として治療院に勤務	あはき業として自営業	あはき資格を活かした職種	あはき以外の医療関係	福祉関係職種	情報処理技術者	事務系職種	営業・販売職種	サービス関係職種	生産工程・労務	教職	官公庁の事務職	図書館司書	電話交換手、録音速記	その他の職種					
が活動範囲	白杖や盲導犬	50	29	14	1	3	4	14	1	2	2	5	2	1	5	5	19	4	3	2	166
		30.1%	17.5%	8.4%	0.6%	1.8%	2.4%	8.4%	0.6%	1.2%	1.2%	3.0%	1.2%	0.6%	3.0%	3.0%	11.4%	2.4%	1.8%	1.2%	100.0%
が活動範囲	介助者の付き添い	18	9	6	0	0	1	2	0	0	1	0	0	1	0	0	11	4	5	1	59
		30.5%	15.3%	10.2%	0.0%	0.0%	1.7%	3.4%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	18.6%	6.8%	8.5%	1.7%	100.0%
が活動範囲	単独歩行	80	15	27	3	2	3	9	2	2	3	8	2	0	2	3	0	3	2	2	168
		47.6%	8.9%	16.1%	1.8%	1.2%	1.8%	5.4%	1.2%	1.2%	1.8%	4.8%	1.2%	0.0%	1.2%	1.8%	0.0%	1.8%	1.2%	1.2%	100.0%
	自転車も利用	32	6	6	2	3	2	4	3	1	1	3	3	0	0	1	0	0	0	2	69
		46.4%	8.7%	8.7%	2.9%	4.3%	2.9%	5.8%	4.3%	1.4%	1.4%	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	100.0%
	その他	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
		33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
	無回答	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
		60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計		184	60	54	6	8	10	30	6	5	7	16	7	2	7	9	30	11	10	8	470
		39.1%	12.8%	11.5%	1.3%	1.7%	2.1%	6.4%	1.3%	1.1%	1.5%	3.4%	1.5%	0.4%	1.5%	1.9%	6.4%	2.3%	2.1%	1.7%	100.0%
		298 63.4%			113 24.0%																

(3) 希望職種からみた勤務条件の傾向

本調査においては勤務条件として、勤務形態、勤務時間、月収に対する希望を尋ねており、これらと希望職種とにどのような関わりがあるかを検討する。ここでは、希望職種からみた勤務条件という視点から、希望する勤務条件の傾向を探っていくこととする。そのために、今までのクロス表の設定を変え、希望職種を縦軸にしている。

まず、希望職種から勤務形態をみると、「自営業」と「福祉的就労」は、希望職種と勤務形態が一致しており、当然の結果といえる。その他の職種ではすべてに渡って「正社員」の希望が最も多く、安定した勤務形態を求めていることがわかる(表2-1-12)。

表2-1-12 希望職種と希望勤務形態

希望職種 (第1希望)		希望勤務形態								計
		正社員	契約社員またはパート	自営業	福祉的就労	その他	まだ考えていない	わからない	無回答	
あはき職種	あはき業として治療院や病院に勤務	135	15	9	4	4	9	6	2	184
		73.4%	8.2%	4.9%	2.2%	2.2%	4.9%	3.3%	1.1%	100.0%
	あはき業として自営業	7	3	47	2	0	1	0	0	60
		11.7%	5.0%	78.3%	3.3%	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	100.0%
あはき以外の職種	あはき資格を活かした職種	39	5	0	1	0	8	1	0	54
		72.2%	9.3%	0.0%	1.9%	0.0%	14.8%	1.9%	0.0%	100.0%
	医療、福祉関係職種	12	1	0	0	0	0	0	1	14
		85.7%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	100.0%
	情報処理技術者	8	0	1	0	0	0	0	1	10
		80.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	100.0%
	事務系職種	24	3	0	1	0	1	1	0	30
		80.0%	10.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	3.3%	0.0%	100.0%
	営業・販売、サービス、生産工程・労務、その他	11	3	1	0	0	2	1	0	18
		61.1%	16.7%	5.6%	0.0%	0.0%	11.1%	5.6%	0.0%	100.0%
	公務員関係職種(教職、事務、図書館秘)	19	1	0	0	2	1	1	1	25
		76.0%	4.0%	0.0%	0.0%	8.0%	4.0%	4.0%	4.0%	100.0%
	電話交換手、録音速記	3	2	1	1	0	0	0	0	7
		42.9%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	その他の職種	4	1	0	1	1	0	2	0	9
		44.4%	11.1%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	22.2%	0.0%	100.0%
福祉的就労		0	0	0	27	0	2	1	0	30
		0.0%	0.0%	0.0%	90.0%	0.0%	6.7%	3.3%	0.0%	100.0%
まだ考えていない		0	0	0	0	0	8	3	0	11
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	72.7%	27.3%	0.0%	100.0%
わからない		2	0	0	0	0	0	8	0	10
		20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%	100.0%
無回答		2	0	0	1	0	0	1	4	8
		25.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	50.0%	100.0%
計		266	34	59	38	7	32	25	9	470
		56.6%	7.2%	12.6%	8.1%	1.5%	6.8%	5.3%	1.9%	100.0%

次に、勤務時間の希望についてみると、福祉的就労を除いてすべての職種において 30 時間から 40 時間の通常勤務の希望が最も多く、それぞれ半数以上を占めている。これは先の正社員希望が多いこととも符合する。一方、福祉的就労を希望する者は、30 時間未満が半数と最も多く、通常勤務よりは短時間勤務になっている(表 2－1－13)。

表 2－1－13 希望職種と希望勤務時間

		希望勤務時間							
		2 0 時 間 未 満	2 0 ～ 2 9 時 間	3 0 ～ 3 9 時 間	そ の 他	ま だ 考 え て い ない	わ か ら な い	無 回 答	計
希望職種 (第1希望)									
あはき職種	あはき業として治療院 や病院に勤務	9 4.9%	22 12.0%	107 58.2%	9 4.9%	22 12.0%	13 7.1%	2 1.1%	184 100.0%
	あはき業として自営業	1 1.7%	6 10.0%	36 60.0%	8 13.3%	5 8.3%	3 5.0%	1 1.7%	60 100.0%
	あはき資格を活かし た職種	4 7.4%	5 9.3%	33 61.1%	5 9.3%	5 9.3%	1 1.9%	1 1.9%	54 100.0%
あはき 以外の 職種	医療、福祉関係職種	1 7.1%	0 0.0%	9 64.3%	2 14.3%	2 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	14 100.0%
	情報処理技術者	1 10.0%	2 20.0%	5 50.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	1 10.0%	10 100.0%
	事務系職種	1 3.3%	3 10.0%	24 80.0%	0 0.0%	2 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	30 100.0%
	営業・販売、サービス、生 産工程・労務、その他	2 7.4%	3 11.1%	14 51.9%	2 7.4%	2 7.4%	3 11.1%	1 3.7%	27 100.0%
	公務員関係職種(教 職、事務、図書館秘 書)	1 4.0%	1 4.0%	18 72.0%	0 0.0%	3 12.0%	2 8.0%	0 0.0%	25 100.0%
	電話交換手、録音速 記	0 0.0%	2 28.6%	5 71.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100.0%
福祉的就労		2 6.7%	15 50.0%	10 33.3%	0 0.0%	1 3.3%	2 6.7%	0 0.0%	30 100.0%
まだ考えていない		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 45.5%	6 54.5%	0 0.0%	11 100.0%
わからない		0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 90.0%	0 0.0%	10 100.0%
無回答		0 0.0%	1 12.5%	3 37.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 50.0%	8 100.0%
計		22 4.7%	60 12.8%	265 56.4%	26 5.5%	48 10.2%	39 8.3%	10 2.1%	470 100.0%

最後に、希望月収についてみると、あはき職種もあはき以外の職種も 10 万円から 30 万円の範囲に集中している。ただし、専門的職種(医療、福祉関係職種、公務員(教員、図書館司書))や自営を希望する者は、希望月収も高い傾向にある。一方、福祉的就労は 5 万円未満と最も少ない(表 2－1－14)。

表2-1-14 希望職種と希望月収

		希望月収							
		5万円未満	5万円以上 10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上	まだ考えていない	わからない	無回答
希望職種 (第1希望)									計
あはき職種	あはき業として治療院や病院に勤務	0 0.0%	13 7.1%	75 40.8%	63 34.2%	15 8.2%	9 4.9%	7 3.8%	2 1.1%
	あはき業として自営業	0 0.0%	2 3.3%	17 28.3%	22 36.7%	12 20.0%	3 5.0%	3 5.0%	1 1.7%
	あはき資格を活かした職種	2 3.7%	1 1.9%	24 44.4%	13 24.1%	4 7.4%	5 9.3%	4 7.4%	1 1.9%
あはき以外の職種	医療、福祉関係職種	0 0.0%	1 7.1%	4 28.6%	9 64.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	情報処理技術者	1 10.0%	0 0.0%	6 60.0%	1 10.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%
	事務系職種	0 0.0%	2 6.7%	17 56.7%	6 20.0%	2 6.7%	2 6.7%	1 3.3%	0 0.0%
	営業・販売、サービス、生産工程・労務、その他	0 0.0%	2 7.4%	9 33.3%	9 33.3%	1 3.7%	3 11.1%	2 7.4%	1 3.7%
	公務員関係職種(教職、事務、図書館秘書)	1 4.0%	0 0.0%	4 16.0%	11 44.0%	4 16.0%	2 8.0%	3 12.0%	0 0.0%
	電話交換手、録音速記	0 0.0%	1 14.3%	6 85.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	福祉的就労	10 33.3%	3 10.0%	3 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.3%	13 43.3%	0 0.0%
	まだ考えていない	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 54.5%	5 45.5%	0 0.0%
わからない		0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 70.0%	1 10.0%
無回答		0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	3 37.5%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	2 25.0%
計		14 3.0%	25 5.3%	169 36.0%	137 29.1%	39 8.3%	32 6.8%	45 9.6%	9 1.9%

以上のことから、希望職種から見た勤務条件の傾向をまとめると、あはき職種とあはき以外の職種、いわゆる一般就労を希望する者は、両者とも同様の傾向である。すなわち、勤務形態は正社員を、勤務時間は30時間から40時間の通常勤務を、月収は10万円から30万円を希望している。これに対して、福祉的就労を希望する者は、勤務時間は30時間未満の短時間を、月収は5万円未満となり、一般就労を希望する者とは大きな隔たりがある。

(4) 視覚障害者の障害特性からみた就労支援のポイント

ここまでの就職希望に関する実態と、更に本調査で得られた視覚障害者の支援ニーズを踏まえ、就労支援のポイントについて以下の点から整理を行う。

視覚障害者の就労を困難にしている要因として、文字情報の処理及び通勤や職場内の移動が指摘されているが、これらの要因と就労上の配慮事項や支援策の関わりを検討していく。前者の文字情報の処理については、視力(全盲、弱視)と受障時期(出生時、中途)という視点から、後者の移動については、視覚障害者の日常的に活用している移動方法との関わりを見ていく。

ア 就労上の支援策について

就労に当たって希望する支援策について、障害特性である視力(全盲、弱視)及び移動方法とのクロ

ス集計の結果(表2-1-16)を、希望する割合別に整理したものが表2-1-15である。

- ・希望する割合 15%以上 ー ー ー ◎
- ・希望する割合 10～15%未満 ー ー ー ○
- ・希望する割合 5～10%未満 ー ー ー △
- ・希望する割合 5%未満 ー ー ー 空欄

表2-1-15 障害特性と希望する支援策(割合別)

障害特性			最も希望する 支援策													
			るい ろ う な 職 種 に 関 す	よ り 高 度 な 教 育 ・ 訓 練	の 復 職 や 職 種 転 換 の た め の 教 育 ・ 訓 練	会 社 等 に お け る 実 務 体 験 や 職 場 実 習	会 社 雇 用 に 対 す る 視 覚 障 害	視 覚 障 害 者 の 情 報 提 供	あ は き の 職 場 開 拓	あ は き の 職 場 開 拓 資 格 を 活 か し	作 業 所 や 授 産 施 設 の 充 実	特 に な い	ま だ 考 え て い な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 適 切 回 答	
視 力	全 盲	出 生 時	△			◎	△		△	○	◎			○		
		中 途	△	△		△	○	△	△	◎	◎					
	弱 視	出 生 時	○	○		△	◎	△		○	△			△		
		中 途	△	○		△	◎	△		◎						
移 動 方 法	活 動 範 囲 が 狭 い	白 杖 や 盲 導 犬		△		△	○	○		◎	○	△				
		介 助 者 の 付 き 添 い	△	△		△	△	△		◎	◎		△	○		
	活 動 範 囲 が 広 い	単 独 歩 行	○	○		△	◎	△		◎				△		
		自 転 車 も 利 用	△	◎		○	◎			◎		△		△	△	
計			39 8.3%	46 9.8%	7 1.5%	38 8.1%	81 17.2%	36 7.7%	16 3.4%	88 18.7%	41 8.7%	21 4.5%	11 2.3%	28 6.0%	18 3.8%	470 100.0%

表2-1-16 障害特性と希望する支援策

障害特性			最も希望する 支援													計
			る い ろ う な 職 種 に 関 す	よ り 高 度 な 教 育 ・ 訓 練	の 復 職 や 職 種 転 換 の た め の 教 育 ・ 訓 練	会 社 等 に お け る 実 務 体 験 や 職 場 実 習	会 社 に 対 す る 視 覚 障 害	視 覚 障 害 者 の 働 く 事 例 な ど の 情 報 提 供	あ は き の 職 場 開 拓	あ は き の 職 場 開 拓	あ は き 師 資 格 を 活 か し た 職 場 開 拓	視 覚 障 害 者 が 利 用 で き る 作 業 所 や 授 産 施 設 の 充 実	特 に な い	ま だ 考 え て い な い	わ か ら な い	
視力	全盲	出生時	3 5.9%	1 2.0%	1 2.0%	8 15.7%	4 7.8%	2 3.9%	4 7.8%	6 11.8%	11 21.6%	2 3.9%	0 0.0%	7 13.7%	2 3.9%	51 100.0%
		中途	3 5.4%	3 5.4%	0 0.0%	4 7.1%	6 10.7%	5 8.9%	4 7.1%	12 21.4%	11 19.6%	1 1.8%	2 3.6%	1 1.8%	4 7.1%	56 100.0%
	弱視	出生時	13 10.3%	16 12.7%	1 0.8%	12 9.5%	28 22.2%	8 6.3%	2 1.6%	16 12.7%	7 5.6%	6 4.8%	4 3.2%	8 6.3%	5 4.0%	126 100.0%
		中途	14 8.9%	16 10.2%	5 3.2%	11 7.0%	34 21.7%	15 9.6%	2 1.3%	34 21.7%	4 2.5%	7 4.5%	2 1.3%	7 4.5%	6 3.8%	157 100.0%
	わからない		6 7.5%	10 12.5%	0 0.0%	3 3.8%	9 11.3%	6 7.5%	4 5.0%	20 25.0%	8 10.0%	5 6.3%	3 3.8%	5 6.3%	1 1.3%	80 100.0%
移動方法	が活 動い 範囲	白杖や盲導犬	8 4.8%	13 7.8%	4 2.4%	15 9.0%	24 14.5%	17 10.2%	8 4.8%	31 18.7%	21 12.7%	10 6.0%	2 1.2%	7 4.2%	6 3.6%	166 100.0%
		介助者の付き 添い	4 6.8%	3 5.1%	2 3.4%	3 5.1%	5 8.5%	3 5.1%	0 0.0%	12 20.3%	11 18.6%	1 1.7%	3 5.1%	7 11.9%	5 8.5%	59 100.0%
	が活 動い 範囲	単独歩行	21 12.5%	18 10.7%	1 0.6%	11 6.5%	39 23.2%	13 7.7%	6 3.6%	31 18.5%	7 4.2%	6 3.6%	5 3.0%	9 5.4%	1 0.6%	168 100.0%
		自転車も利用	6 8.7%	11 15.9%	0 0.0%	8 11.6%	13 18.8%	3 4.3%	1 1.4%	12 17.4%	2 2.9%	4 5.8%	1 1.4%	4 5.8%	4 5.8%	69 100.0%
	その他		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 33.3%	1 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	3 100.0%
	無回答		0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	5 100.0%
	計			39 8.3%	46 9.8%	7 1.5%	38 8.1%	81 17.2%	36 7.7%	16 3.4%	88 18.7%	41 8.7%	21 4.5%	11 2.3%	28 6.0%	18 3.8%

（ア）職場開拓

職場開拓では、「あはき師資格を活かした職場開拓(18.7%)」と「あはき師以外の事務職などの職場開拓(3.4%)」がある。クロス集計の結果をみると、前者は、視力(全盲、弱視)や移動方法(活動範囲が狭い、広い)にかかわらず最も多いが、後者は少ない。これは、前述の希望職種の傾向で確認したように調査対象者の多くが希望しているあはき職種の現状に関係があると思われる。つまり、あはき職種を多くの者が希望しているにもかかわらず、あはき職種での就労が厳しくなっている状況が問題である。近年、診療報酬改定によりマッサージ師の施術に対する保険点数が引き下げられ、マッサージ師を雇うメリットが減少していることから、病院への就職が減少傾向にある。また、ボディー・ケアや足裏マッサージ、リラクセーションなど無資格業者の増加により、治療院経営への圧迫が問題になっている。このようにあはき職種への就職が困難な状況になっていることから、あはき師資格を活かした職場開拓の要望が多くなっていると考ええる。また、職場開拓の要望を受障時期という視点で見ると、中途障害の方が職場開拓に対する要望が多くなっており、あはき職種の職場について深刻に受け止めているようである。

（イ）雇用の啓発、情報提供

企業に対しての雇用の啓発、情報提供については、「会社に対する視覚障害者の雇用の啓発(17.2%)」と「視覚障害者の働く事例などの情報提供(7.7%)」が挙げられている。雇用の啓発について見ると、視力では弱視者の方が多く、移動方法では活動範囲の広い群の方が多い。この背景には、弱視者は見え方や活動範囲が多様であり、幅広い障害状況を有していることが考えられる。こうした多様な障害状況が、視覚障害者ができる仕事の理解を難しくしており、障害に対する企業側の理解の推進が希望として挙げられていると思われる。また、視覚障害と仕事との理解を推進する具体的な方法として、視覚障害者の働く事例などの情報提供が要望されていると考ええる。

（ウ）教育・訓練の充実

教育・訓練への要望は、「より高度な教育・訓練(9.8%)」、「いろいろな教育・訓練(8.3%)」の希望が多く、「復職や職種転換のための教育・訓練(1.5%)」は少ない。これは、調査対象者が教育・訓練施設に在籍している者であるため、これから社会に出て職業生活を送ろうとしている者が多いことによると思われる。障害特性との関わりでみると、教育・訓練の支援策は、弱視、活動範囲が広い群の希望が多く、知識や技術を習得して就職に望みたいとの意向が窺える。

（エ）福祉的就労の充実

教育・訓練への充実を希望している者とは対称的な群、すなわち全盲、活動範囲の狭い群は、「視覚障害者が利用できる作業所や授産施設などの充実(8.7%)」という福祉的就労の希望が多い。この背景には、重度視覚障害者の中には知的障害を併せもっている者もあり、一般就労への難しさがあると思われる。こうした福祉的就労の充実を考えると、「障害者自立支援法」の「就労継続支援」や「就労移行支援」との関係も見据えた対応が求められる。

イ 就労上の配慮・改善について

就労に当たって希望する配慮・改善について、前述と同様に障害特性である視力(全盲、弱視)及び移動方法とのクロス集計の結果(表2-1-18)を、希望する割合別に整理したものが表2-1-17である。

- ・希望する割合 15%以上 ー ー ー ◎
- ・希望する割合 10～15%未満 ー ー ー ○
- ・希望する割合 5～10%未満 ー ー ー △
- ・希望する割合 5%未満 ー ー ー 空欄

なお、希望する配慮・改善の各項目については、内容の類似性から通勤、職場環境、勤務条件の3つに大別して見ていくこととする。

表2-1-17 障害特性と希望する配慮・改善(割合別)

障害特性			希望する配慮・改善（第1希望）														
			通勤		職場環境				勤務条件			その他の配慮	特 に ない	まだ 考 え て い ない	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 適 切 回 答	
			通 勤 の た め の 歩 行 訓 練	の 通 勤 ル ー ト の 誘 導 設 備	た め の 支 援 機 器 の 配 す る	た め の 人 的 支 援	職 場 に お け る 情 報 保 障	職 場 の 設 備 改 善	療 上 の 配 慮	通 院 時 間 の 確 保 な ど 医 療 上 の 配 慮	時 間 間 断 の 配 慮						短 時 間 勤 務 な ど の 勤 務 配 慮
視 力	全 盲	出 生 時	○	◎	◎	◎	△										
		中 途	○	◎	◎	◎	△										
	弱 視	出 生 時		△	◎	○	△	△									
		中 途		△	◎	○	△	△	◎				△				
移 動 能 力	活 動 範 囲 が 狭 い	白 杖 や 盲 導 犬	△	○	◎	◎	△						△				
		介 助 者 の 付 き 添 い	◎	◎	○	○											
	活 動 範 囲 が 広 い	単 独 歩 行		△	◎	○	△	△	○				△				
		自 転 車 も 利 用			◎	△	△		○	△			◎				
計			26 5.5%	43 9.1%	100 21.3%	72 15.3%	32 6.8%	25 5.3%	32 6.8%	17 3.6%	4 0.9%	13 2.8%	35 7.4%	15 3.2%	33 7.0%	23 4.9%	470 100.0%

表2-1-18 障害特性と希望する配慮・改善

障害特性			希望する配慮・改善（第1希望）														
			通勤		職場環境				勤務条件			その他の配慮	特にない	まだ考えていない	わからない	無回答・不適切回答	計
			通勤のための歩行訓練	の通勤ルートの誘導設備	仕事の支援機器の配備	仕事の効率的支援	職場における情報保障	職場の設備改善	通院時間の確保など医療上の配慮	短時間勤務などの勤務形態	在宅勤務などの勤務形態						
視力	全盲	出生時	6 11.8%	10 19.6%	9 17.6%	11 21.6%	3 5.9%	2 3.9%	1 2.0%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.9%	0 0.0%	5 9.8%	1 2.0%	51 100.0%
		中途	10 17.9%	7 12.5%	10 17.9%	9 16.1%	5 8.9%	1 1.8%	1 1.8%	2 3.6%	1 1.8%	1 1.8%	2 3.6%	3 5.4%	3 5.4%	56 100.0%	
	弱視	出生時	4 3.2%	8 6.3%	34 27.0%	16 12.7%	9 7.1%	7 5.6%	4 3.2%	5 4.0%	2 1.6%	3 2.4%	12 9.5%	7 5.6%	8 6.3%	7 5.6%	126 100.0%
		中途	3 1.9%	11 7.0%	35 22.3%	22 14.0%	14 8.9%	10 6.4%	25 15.9%	7 4.5%	1 0.6%	6 3.8%	9 5.7%	1 0.6%	6 3.8%	7 4.5%	157 100.0%
	わからない		3 3.8%	7 8.8%	12 15.0%	14 17.5%	1 1.3%	5 6.3%	1 1.3%	2 2.5%	0 0.0%	3 3.8%	11 13.8%	5 6.3%	11 13.8%	5 6.3%	80 100.0%
移動能力	が活動的範囲	白杖や盲導犬	13 7.8%	18 10.8%	36 21.7%	42 25.3%	11 6.6%	10 6.0%	3 1.8%	6 3.6%	0 0.0%	3 1.8%	9 5.4%	3 1.8%	7 4.2%	5 3.0%	166 100.0%
		介助者の付き添い	9 15.3%	13 22.0%	8 13.6%	6 10.2%	1 1.7%	1 1.7%	1 1.7%	2 3.4%	1 1.7%	1 1.7%	0 0.0%	3 5.1%	7 11.9%	6 10.2%	59 100.0%
	が活動的範囲	単独歩行	3 1.8%	9 5.4%	43 25.6%	17 10.1%	14 8.3%	14 8.3%	21 12.5%	4 2.4%	0 0.0%	6 3.6%	10 6.0%	6 3.6%	14 8.3%	7 4.2%	168 100.0%
		自転車も利用	1 1.4%	2 2.9%	11 15.9%	6 8.7%	6 8.7%	0 0.0%	7 10.1%	5 7.2%	2 2.9%	3 4.3%	15 21.7%	3 4.3%	5 7.2%	3 4.3%	69 100.0%
	その他		0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	3 100.0%
	無回答		0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	5 100.0%
	計			26 5.5%	43 9.1%	100 21.3%	72 15.3%	32 6.8%	25 5.3%	32 6.8%	17 3.6%	4 0.9%	13 2.8%	35 7.4%	15 3.2%	33 7.0%	23 4.9%

(ア) 職場環境整備

視覚障害者が職場で働くに際して、どのような環境整備が望まれるかについて、本調査結果から見ていく。

まず、就職時に最も希望する配慮や改善として全体で最も多かった「仕事の効率を良くするための支援機器の配備(21.3%)」が、障害特性の視力や移動方法の如何を問わず、どの分野でも高い割合を示している。視覚障害者が働く場合は、職場における文字情報や図形情報を入手し、視覚障害の特性に応じて加工するのに困難がある。したがって、このような各種の情報を取り扱う際に生じる困難を軽減・除去する支援が重要であり、本調査結果からも視覚障害者の就労支援の中核をなすものと考えられる。例えば、視力(全盲、弱視)から見ると、全盲者は文字という媒体では情報入手ができないため、文字情報を音声情報や触覚(点字)情報に変換する支援機器や支援ソフトが必要となる。弱視者は文字自体を拡大して読む支援機器が必要である。また、受障時期(出生時、中途)から見ると、全盲の中には中途障害者も多いが、特に就学期を過ぎて失明した者は点字の使えない者もあり、このような場合は音声の活用を支援する機器やソフトが必要となる。こうしたことから、視覚障害者の支援機器の配慮、改善は、全盲か弱視かという視力の状態や出生時からの障害か中途障害かという受障時期など、さまざまな障害特性によって異なっており、それぞれの事情に応じた対応が必要である。

全体で2番目に多かった「仕事の効率を良くするための人的支援(15.3%)」について、クロス集計

結果をみると、視力の面では全盲者に、移動方法では活動範囲の狭い群に希望が多い。こうしたことから視覚障害の程度が重度の者が多いと推測され、先の支援機器の整備だけでは対応が困難であり、職場介助者や障害者担当職員の配置などが必要になってくると思われる。

「職場における情報保障(6.8%)」への希望は、決して多くはないが、仕事に関わる情報を平等に共有するために必要なことである。例えば、回覧文書などの情報、及び職場内の情報ネットワークについて、視覚障害の特性に応じた伝達手段を講じて、「必要とする人が誰でも利用できる情報」とすることが重要と思われる。

(イ) 通勤に関わる配慮、改善

通勤に関わる配慮、改善では、「通勤ルートの誘導設備の改善(9.1%)」や「通勤のための歩行訓練(5.5%)」がある。障害特性とのクロス集計結果を見ると、この分野に関する要望は、全盲者で活動範囲の狭い者が多くなっている。こうした状況を考慮すると、介助者を必要とするような移動方法に大きな制限のある者は、単独歩行に自信がなく特に交通などの安全面に不安を抱いているように思われる。そのため、通勤に伴う安全対策(交通安全)を考慮した歩行訓練の必要があると考える。

また、視覚障害者への移動支援は、通勤ルートの誘導設備などのハード的な支援とともに、一般社会の支援などのソフト的な支援も必要だという(広瀬, 2008)。いくらハードを整備しても、その機能は固定されたものであり、安全性を考えると柔軟な対応ができる人的な支援が欠かせないからである。特に、通勤に際しては、危険の伴う場所で近くにいる人の手助けが最も有効である。場合によっては、同僚による手引きなど直接的な移動支援策とともに、周囲の助力を得ながら安全な通勤ができるように、一般社会への啓発も重要である。

(ウ) 勤務条件

勤務条件では、「通院時間の確保など医療上の配慮(6.8%)」が比較的多く、障害特性との関わりをみると、弱視で活動範囲の広い群になっている。特に、弱視の中でも中途障害者は、医療上の配慮に対して際だって多いことが特徴的である。このような中途で弱視になった者は、疾患(緑内障、白内障、網膜色素変性症、糖尿病性網膜症など)から視力低下を来していることが多く、病状の管理の問題が影響しているように思われる。すなわち、弱視の状態はさまざまであるが病状の管理が適切に行われていないと、視力が悪化して失明に至る場合も少なくないという。こうした状態を回避するには、視力を維持する医療上の配慮をし、適切な職業リハビリテーションの対応が必要と考えられる。

第2節 ハローワークにおける求職視覚障害者の就職に対する意識調査

1 目的

本調査は、ハローワークを訪れる求職視覚障害者の求職活動実態や就職に対する意識について明らかにするとともに、視覚障害者の雇用拡大に向けての課題を見出し、支援方策について検討を行うための基礎資料とすることを目的とした。

2 方法

(1)調査対象者

全国のハローワークの職業相談・職業紹介窓口を訪れた求職視覚障害者に対して、ハローワークの担当者より調査の趣旨説明及び協力依頼を行い、承諾が得られた者を調査対象とした。ただし、対象者の掘り起こしや勧誘は行わず、あくまでも窓口相談の中で承諾を得られた者を紹介いただくこととした。

(2)手順

調査協力へ承諾が得られた求職者について、ハローワーク担当者より、研究担当者へ電話にて紹介いただいた。おって研究担当者より対象者へ連絡をし、調査日時の調整、その後電話によるアンケート調査を実施し(所要時間平均 20～30 分程度)、調査実施後は、ハローワーク担当者へ調査終了の報告を行った。併せて、本調査の実施率の把握のため、窓口にて協力依頼を行った人数、及び調査協力へ承諾が得られた人数について、別途報告いただくこととした。

なお、一連の手続きは各都道府県の労働局の協力を得て行った。

(3)実施期間

ハローワークによる調査協力者募集期間は、平成 20 年 4 月 1 日～4 月 30 日、研究担当者による聴き取り調査期間は、同年 4 月 1 日～5 月中旬までとした。

(4)調査内容

ア プロフィール

属性、障害状況、学習歴、既得資格等

イ 基本的生活状況

移動方法、コミュニケーション媒体、健康管理、収入の有無とその金額等

ウ ハローワークの利用状況と就職への希望

求職登録時期、紹介事業所件数、仕事経験、希望職種とその理由、希望労働条件、就労支援への希望、職場での配慮事項への希望、就労支援機関に望むこと等

3 アンケート調査の単純集計結果

(1) 調査実施状況

ハローワークを訪れた求職視覚障害者のうち、調査協力依頼を行った人数は 464 人、そのうち了解が得られた人数は 193 人である(表 2-2-1)。了解が得られた者の中で、実際に調査を実施した人数は 173 人である。残り 20 人は連絡がとれない等の理由により調査を中止している(協力依頼者に占める実施率は 37.3%、了解を得られた者に占める実施率は 89.6%)。

表 2-2-1 調査実施状況

働きかけた数	了解者数	実施者数	中止者数	実施率
464 人	193 人	173 人	20 人	37.3%

(2) 性別(問1)

回答者総数 173 人のうち、男性が 117 人(67.6%)、女性が 56 人(32.4%)である(図 2-2-1)。

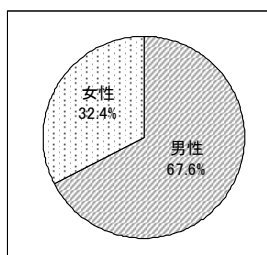


図 2-2-1 性別

(3) 年齢(問2)

年齢構成は、60 歳以上が 33 人(19.1%)、50～59 歳が 50 人(28.9%)、40～49 歳が 37 人(21.4%)、30～39 歳が 29 人(16.8%)、20～29 歳が 22 人(12.7%)、19 歳以下が 2 人(1.2%)であり、中高年齢層の利用が大半を占めている状況である(最年少は 19 歳、最高齢は 68 歳)(図 2-2-2)。

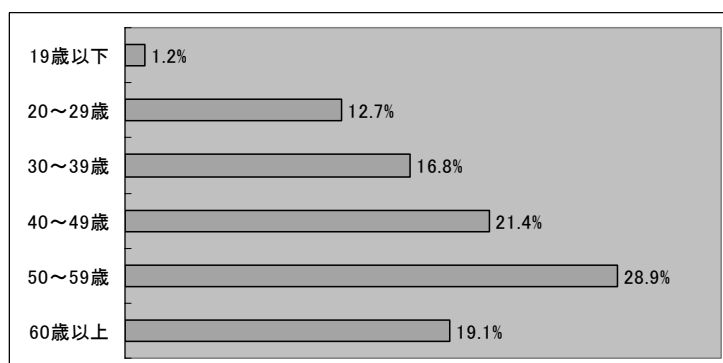


図 2-2-2 年齢

(4) 身体障害者手帳の有無と取得時期(問3)

身体障害者手帳は全員が取得している。障害の等級別に見ると、1級 48 人(27.7%)、2級 66 人(38.2%)、3級 13 人(7.5%)、4級 15 人(8.7%)、5級 23 人(13.3%)、6級 8 人(4.6%)であり、重度障害者(1, 2 級)が 6 割以上を占める結果となっている(図 2-2-3)。

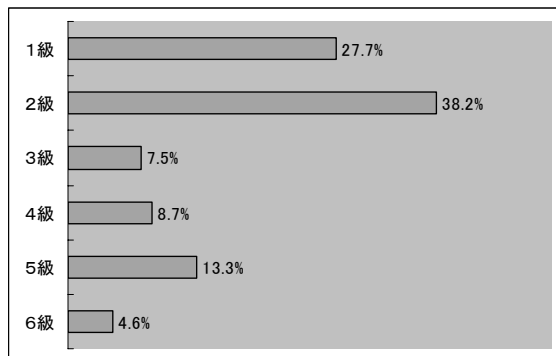


図2-2-3 障害等級

また、障害者手帳の取得時期は、就学前の 6 歳未満が 15 人(8.7%)、就学後から成人前の 6～19 歳が 49 人(28.3%)である。成人以降では、20～29 歳が 26 人(15.0%)、30～39 歳が 29 人(16.8%)、40～49 歳が 23 人(13.3%)、50～59 歳が 25 人(14.5%)、60 歳以上が 6 人(3.5%)となっている(図 2-2-4)。

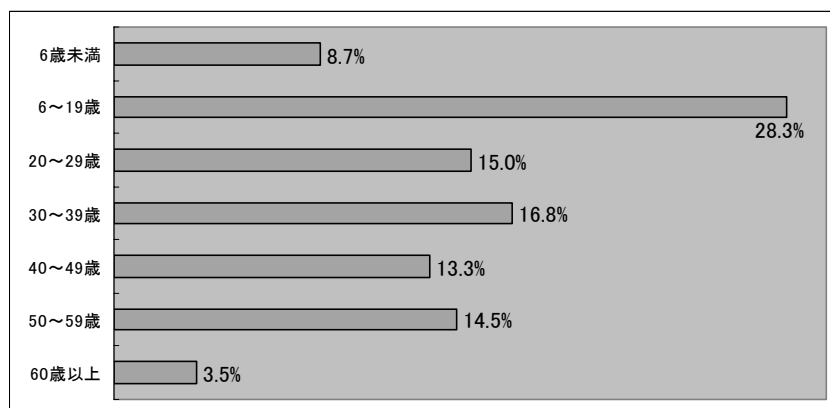


図2-2-4 身体障害者手帳の取得時期

(5) 現在の視力(問4)

現在の視力(メガネなどによる矯正後の視力：全盲の場合は、0)については、回答者 172 人(1 人は無回答)のうち、視力の区分において全盲(光覚、手動弁、指数弁を含む)の者は 30 人(17.3%)である。弱視等の者は、生活上の視力(左右の視力の内、高い方の視力)で区分してみると、0.01～0.3 未満が 104 人(60.1%)と最も多く、次いで 0.3～0.7 未満が 27 人(15.6%)、0.7～1.0 未満が 6 人(3.5%)、1.0 以上が 5 人(2.9%)となっている(図 2-2-5)。全盲者と弱視者の割合は、全盲者 17.3%に対し、弱視者 82.1%となっている(図 2-2-6)。

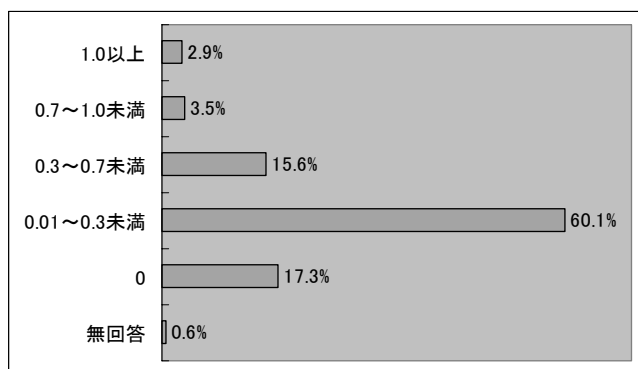


図2-2-5 視力別人数

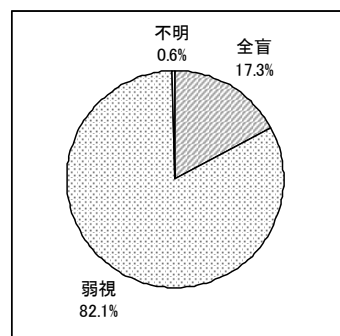


図2-2-6 見え方

(6) 視野障害(問5)

視野障害については、「あり」138人(79.8%)、「なし」33人(19.1%)、「わからない」2人(1.2%)である(図2-2-7)。なお、視野障害「あり」には視力0(光覚、手動弁、指数弁)を含む。

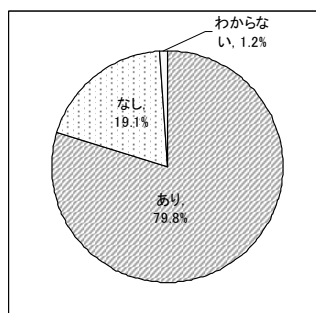


図2-2-7 視野障害

(7) 受障時期(問6)

視覚障害になった時期について、「わかる」と答えた169人を年齢区分別に見ると、0歳(出生時)が65人(38.5%)と4割近くを占めている。就学前の1～5歳が8人(4.7%)、就学後の6歳～19歳が28人(16.6%)である。成人以降を年代別に見ると、20～29歳が17人(10.1%)、30～39歳が21人(12.4%)、40～49歳が20人(11.8%)、50～59歳が7人(4.1%)、60歳以上が3人(1.8%)となっている(図2-2-8)。

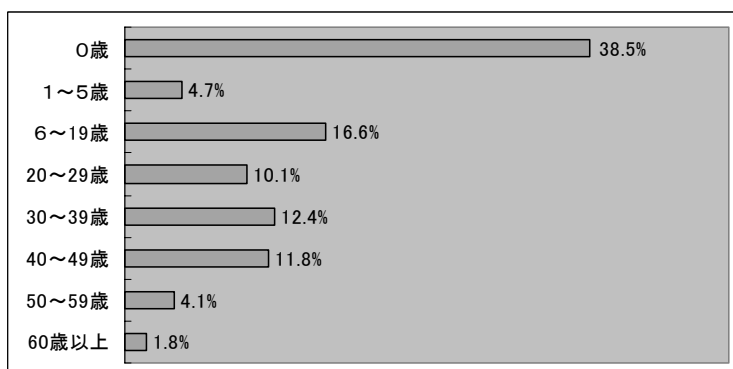


図2-2-8 受障時期

(8) 受障原因(問7)

受障原因は、疾患(緑内障、白内障、網膜色素変性症、糖尿病性網膜症など)が 127 人(73.4%)で最も多く、事故(交通事故、作業中の事故、学校や家での事故等)は 13 人(7.5%)、その他 33 人(19.1%)である(図 2-2-9)。その他の内容は「先天性」、「遺伝」、「不明」等、原因を特定しにくい回答がほとんどである。

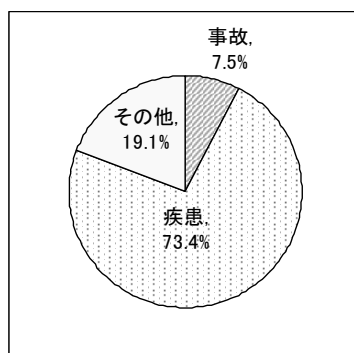


図2-2-9 受障原因

(9) 重複障害の有無(問8)

視覚障害以外の障害については、「ない」(視覚障害のみ)が 144 人(83.2%)と大半を占めている。重複障害について見ると、肢体不自由 9 人(5.2%)、聴覚言語障害が 8 人(4.6%)、知的障害と内部障害はともに 1 人(0.6%)である(図 2-2-10)。

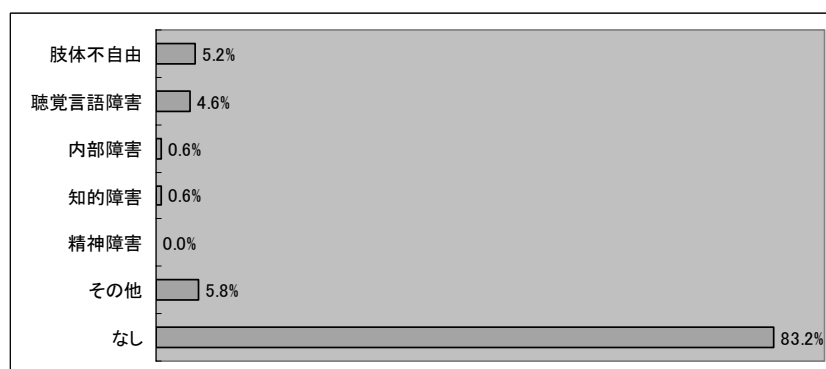


図2-2-10 重複障害の有無

(10)現在受けている教育・訓練(問9)

現在教育・訓練を受けていない者は 163 人(94.2%)と大部分を占めている(図 2－2－11)。

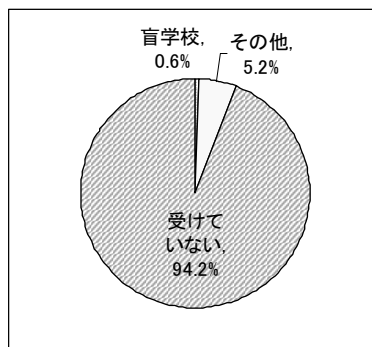


図2－2－11 現在受けている教育・訓練

(11)以前受けていた教育・訓練(問 10)

以前に学んでいた教育・訓練のうち最終的なものについて、最も多かったのは盲学校高等部専攻科理療科で 39 人(22.5%)である。次いで、高等学校 36 人(20.8%)、中学校 19 人(11.0%)、大学 16 人(9.2%)、盲学校高等部専攻科保健理療科 13 人(7.5%)、盲学校高等部本科保健理療科 11 人(6.4%)となっている(図 2－2－12)。

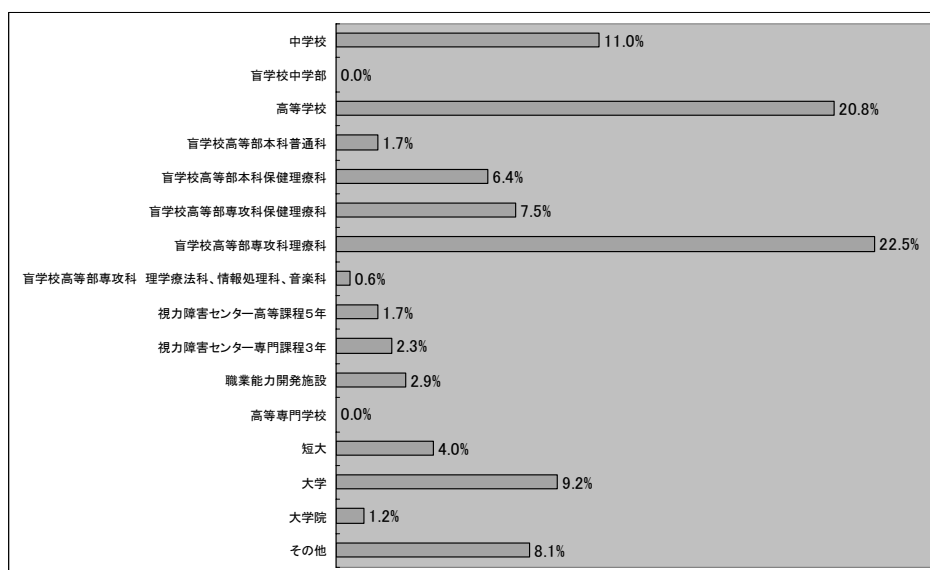


図2－2－12 以前受けていた教育・訓練

(12)資格の有無(問 11)

現在取得している資格について、あはき関係(あん摩、はり、きゅう)の資格のみ取得している者が 65 人(37.6%)、あはき関係とそれ以外の資格を取得している者が 13 人(7.5%)、あはき関係以外の資格のみ取得している者が 52 人(30.1%)、資格のない者は 43 人(24.9%)である(図 2－2－13)。

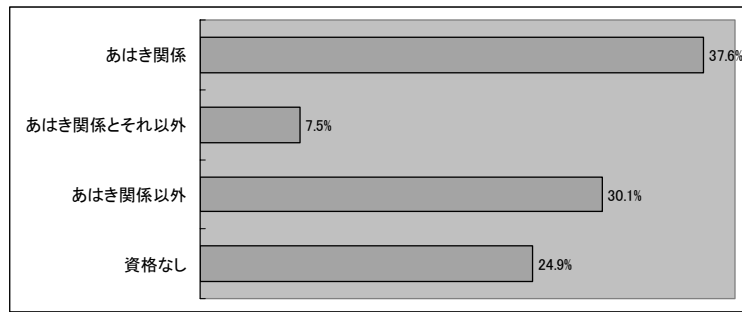


図2-2-13 資格の取得状況

(13)移動方法(問 13)

日常生活上の移動方法について、最も当てはまるものを1つだけ選んでもらうと、「白杖や盲導犬を利用」42人(24.3%)、
「単独歩行の他に自転車も利用」38人(22.0%)、「介助者の付き添い」19人(11.0%)となっている(図2-2-14)。

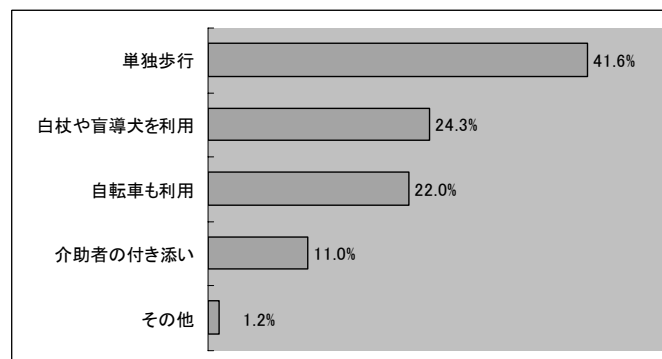


図2-2-14 移動方法

(14)文字情報の処理方法(問 14)

日常生活における文字情報の処理方法(複数回答)については、墨字(ルーペ使用を含む)126人(72.8%)、
拡大文字 62人(35.8%)、拡大読書器 56人(32.4%)、テープ、MD、CDなどの録音媒体 44人(25.4%)、
点字 37人(21.4%)、読み上げソフト 32人(18.5%)の順である(図2-2-15)。

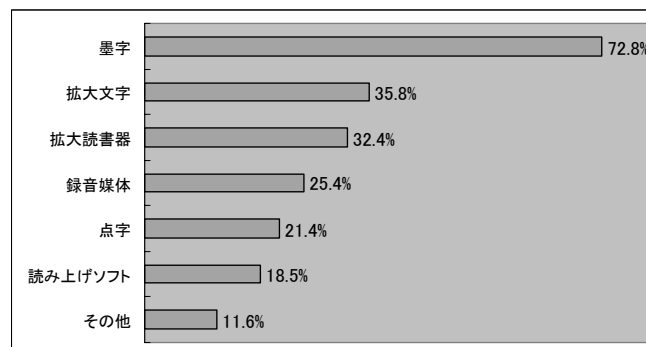


図2-2-15 文字情報の処理方法(複数回答)

(15) 最もよく用いる文字情報の処理方法(問 15)

上記問 14 で回答した選択肢の中で最もよく用いるものは、順に墨字 95 人(54.9%)、拡大読書器 19 人(11.0%)、テープ、MD、CD などの録音媒体 14 人(8.1%)、読み上げソフト 13 人(7.5%)、点字 12 人(6.9%)、拡大文字 11 人(6.4%)となっている(図 2-2-16)。なお、約半数の視覚障害者にとっては拡大読書器等、機器の活用が必要な状況であることがわかる。

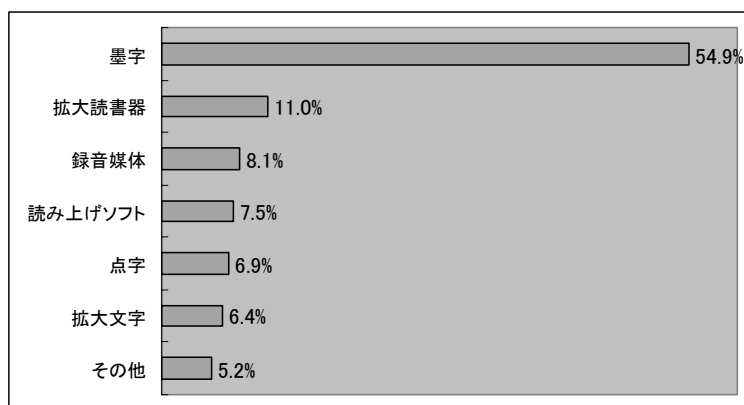


図2-2-16 最もよく用いる文字情報の処理方法

(16) 通院状況(問 16)

通院状況(複数回答)は、「通院し、治療、投薬を受けている」が 104 人(60.1%)を占め、次いで、「通院し、定期検診を受けている」が 89 人(51.4%)、「通院していない」が 48 人(27.7%)、「通院し、読み書きなどのロービジョン訓練を受けている」が 2 人(1.2%)となっている(図 2-2-17)。

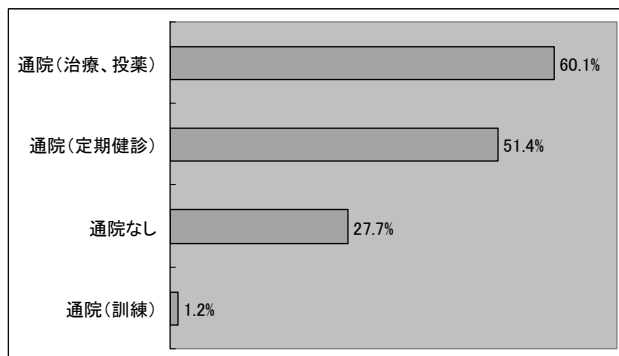


図2-2-17 通院状況

(17) 障害年金・生活保護等(問 17)

障害年金や生活保護等の収入の有無について、「受けている」が 96 人(55.5%)、「受けていない」が 77 人(44.5%)となっている(図 2-2-18)。

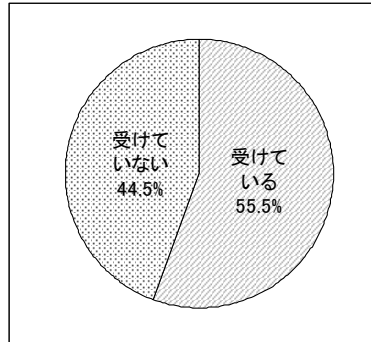


図2-2-18 障害年金・生活保護等

(18)求職登録期間(問 18)

求職登録期間は、「1年未満」が最も多く、92人(53.2%)、次いで「3年以上」が53人(30.6%)、「1～3年未満」が28人(16.2%)となっている(図2-2-19)。

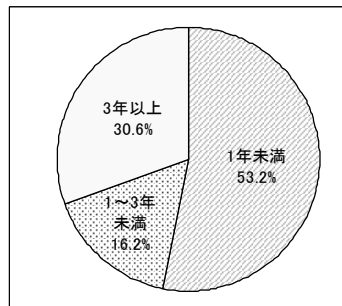


図2-2-19 求職登録期間

(19)事業所紹介件数(問 19)

求職登録後の紹介事業所件数は、「1～5件」が74人(42.8%)で最も多く、次いで「6～10件」が21人(12.1%)、「11～20件」が7人(4.0%)、「21件以上」が5人(2.9%)の順となっている(図2-2-20)。なお、最も多い紹介件数は150件であり、紹介件数のばらつきは非常に大きい。また、求職登録をしても事業所の紹介にまでは至っていない(紹介件数0件)求職者の割合は37.0%と全体の1/3以上となっている。

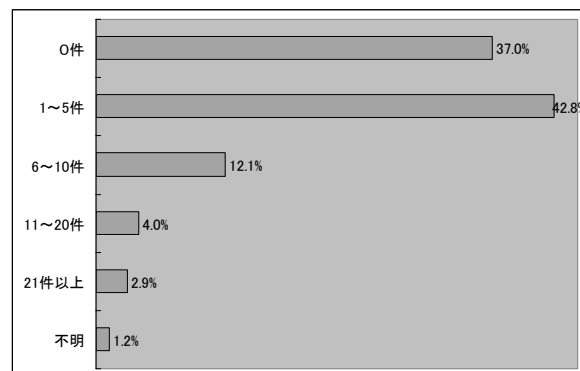


図2-2-20 事業所紹介数

(20) 仕事経験(問 20)

仕事(収入を得ることを目的とした作業やアルバイト)経験の有無については、順に「視覚障害になってから仕事をしたことがある」146人(84.4%)、「視覚障害になる前に仕事をしたことがあるが、視覚障害になってからはない」20人(11.6%)、「これまでに仕事をしたこともないし、作業の経験もない」6人(3.5%)、「これまでに仕事をしたことはないが、体験学習や職場実習を通じて作業の体験はある」1人(0.6%)となっている(図2-2-21)。

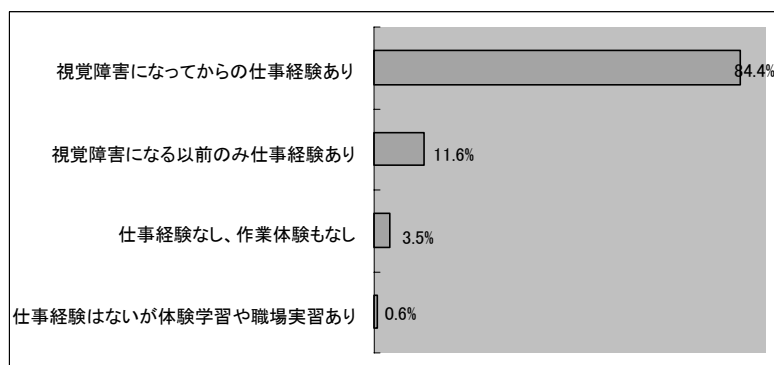


図2-2-21 仕事経験

(21) 希望職種(問 21)

今後就きたい職業について、第1希望は「あはきとして治療院や病院に勤務」46人(26.6%)、「あはき資格を活かした職種(ヘルスキーパー、介護施設などの機能訓練指導員等)」24人(13.9%)、「事務系職種」17人(9.8%)の順であり、第2希望(無回答可)でも「あはき資格を活かした職種」13人(7.5%)、「あはきとして自営業」7人(4.0%)、「事務系職種」7人(4.0%)である(図2-2-22)。

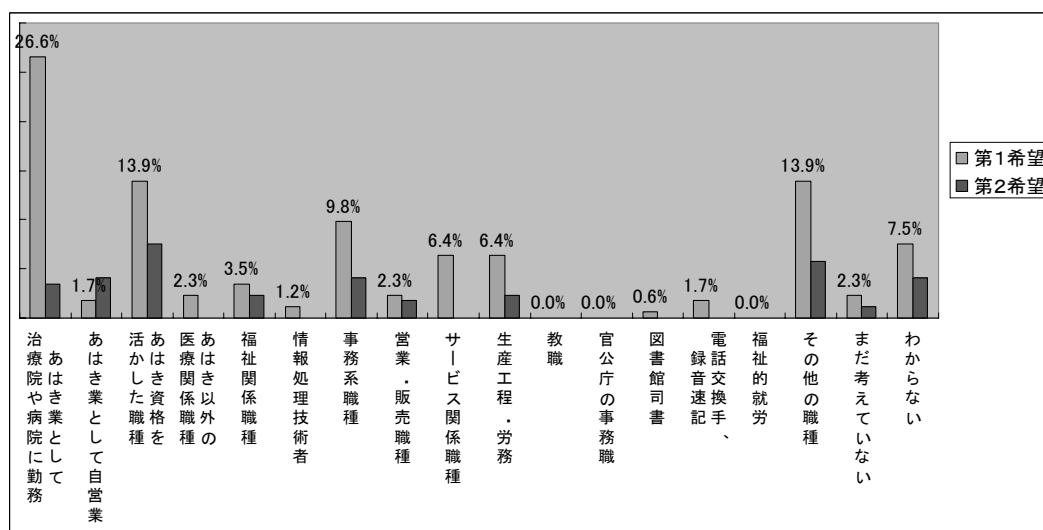


図2-2-22 希望職種

(22) 希望理由(問 22)

希望職種を選んだ理由について、第1希望と第2希望のそれぞれについて最も当てはまる理由としては、第1希望では「資格、技術、経験が活かせる」73人(42.2%)、「仕事の内容に興味がある」14人(8.1%)が上位2項目を占め、第2希望(無回答可)でも「資格、技術、経験が活かせる」20人(11.6%)、「仕事の内容に興味がある」10人(5.8%)となっている(図2-2-23)。

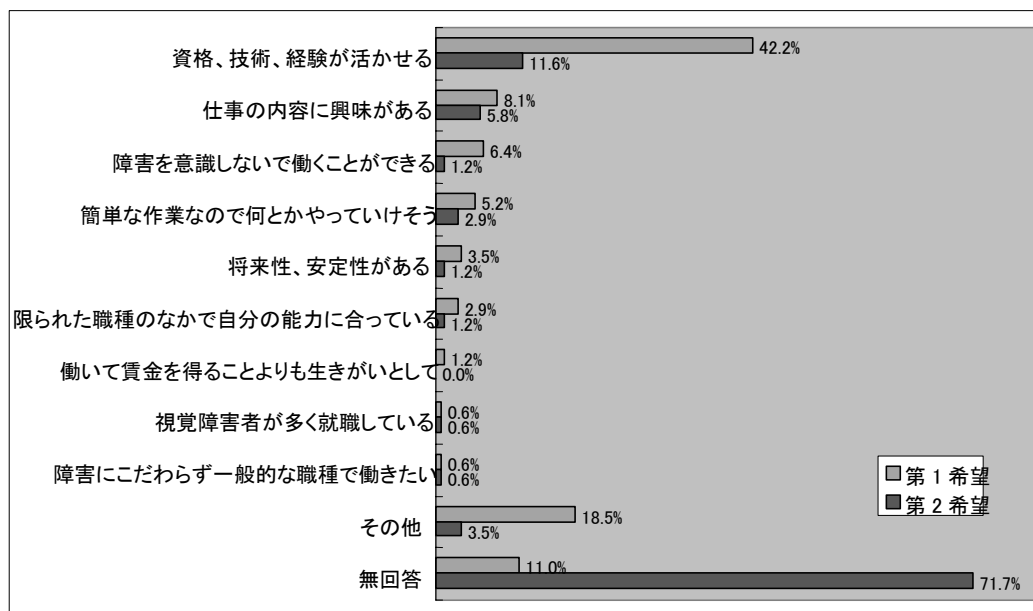


図2-2-23 希望理由

(23) 希望勤務形態等(問 23)

働く時の待遇については、正社員を希望する者97人(56.1%)が過半数を占め、次いで嘱託または契約社員(パートタイム含む)53人(30.6%)、自営4人(2.3%)の順となっている(図2-2-24)。

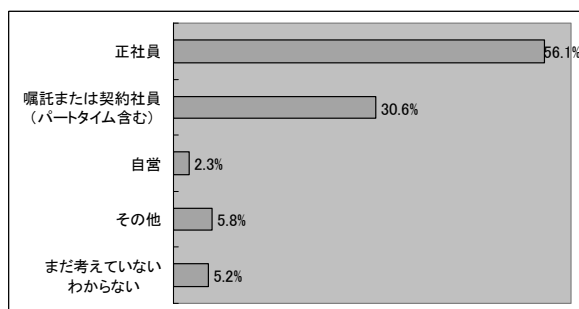


図2-2-24 希望勤務形態等

(24) 希望勤務時間(1週間あたり)(問 24)

1週間あたりの勤務時間は、30～40時間を希望する者122人(70.5%)が最も多く、次いで20～29時間31人(17.9%)であり、20時間未満は11人(6.4%)となっている(図2-2-25)。

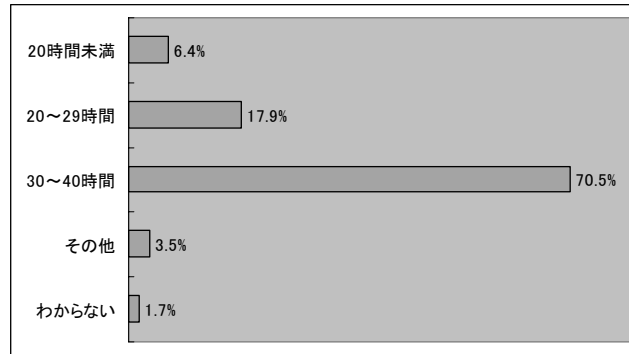


図２－２－２５ 希望勤務時間(1週間あたり)

(25)希望最低月収(問 25)

1ヶ月あたり最低限必要な収入については、「10万円以上 20万円未満」94人(54.3%)が最も多く、次いで「20万円以上 30万円未満」39人(22.5%)となっている(図２－２－26)。

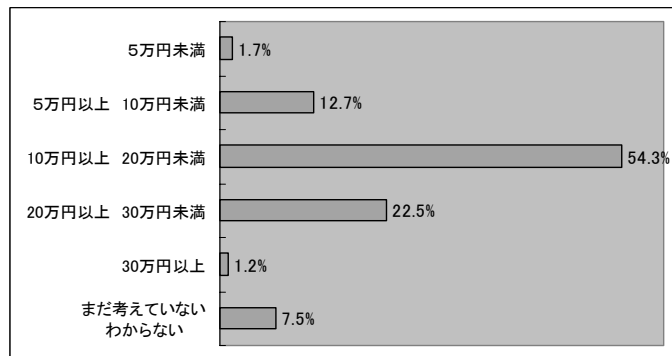


図２－２－２６ 希望最低月収

(26)希望する支援(問 26)

どのような支援があれば就職しやすくなるかという設問に対して(複数回答)、最も多いのは「視覚障害者の働く事例などの情報提供」144人(83.2%)であり、以下「会社に対する視覚障害者雇用の啓発」138人(79.8%)、「会社等における実務体験や職場実習」116人(67.1%)、「視覚障害者が利用できる作業所や授産施設の充実」111人(64.2%)、「いろいろな職種に関する教育・訓練」109人(63.0%)と続いている(図２－２－27)。

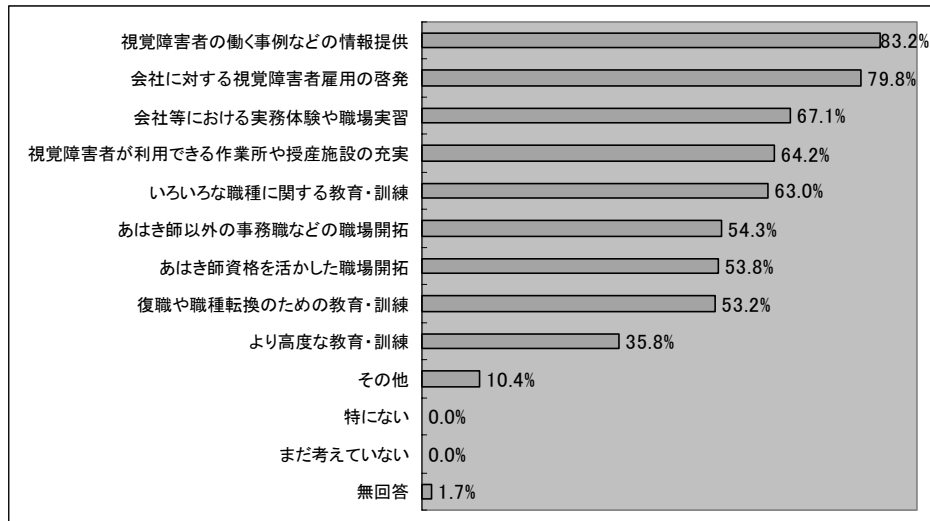


図2-2-27 希望する支援(複数回答)

(27) 最も希望する支援(問 27)

問 26 について、最も当てはまるものを1つ選んでもらうと、最も多かったのは「会社に対する視覚障害者雇用の啓発」、及び「視覚障害者の働く事例などの情報提供」28 人(16.2%)であり、次いで、「あはき師資格を活かした職場開拓」25 人(14.5%)となっている(図2-2-28)。

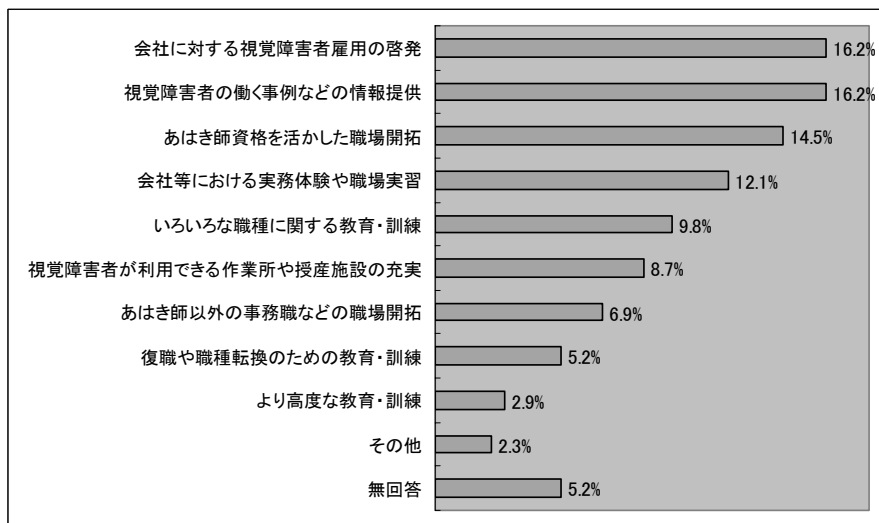


図2-2-28 最も希望する支援

(28) 希望する配慮・改善(問 28)

どのような配慮や改善があると働きやすいと思うかという設問に対して(複数回答)、「職場における情報保障(職場内の情報ネットワークや回覧文書などの情報伝達手段の改善)」が最も多く 123 人(71.1%)、次いで「仕事の効率を良くするための人的支援(職場介助者、障害者担当職員の配置など)」118 人(68.2%)、「仕事の効率を良くするための支援機器の配備(拡大読書器、読み上げソフト対応パソコンなど)」116 人(67.1%)、「職場の設備改善(点字ブロック、表示板の大きさや色の改善、エレベータの音声案内など)」

114 人(65.9%)、「通院時間の確保など医療上の配慮」114 人(65.9%)、と続いている(図 2－2－29)。

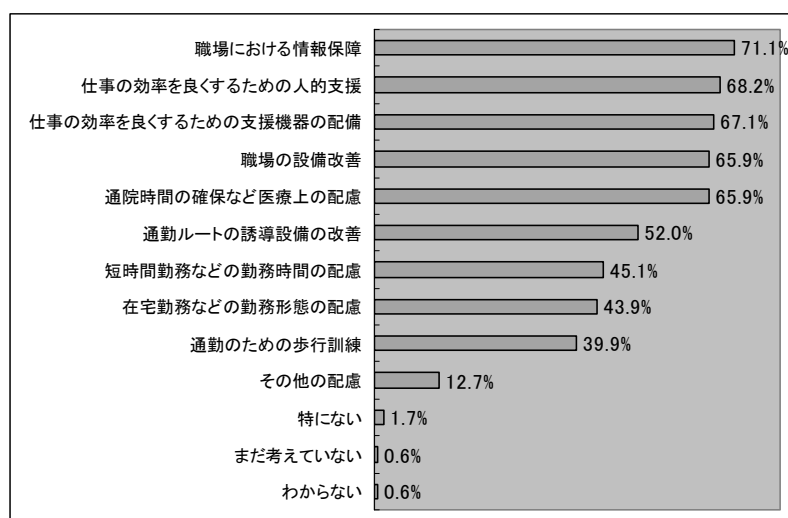


図 2－2－29 希望する配慮・改善

(29)最も希望する配慮・改善(問 29)

問 28 で選んだ選択肢のうち、最も当てはまるものを 1 つ選んでもらうと、「仕事の効率を良くするための人的支援」25 人(14.5%)が最も多く、次いで「仕事の効率を良くするための支援機器の配備」23 人(13.3%)、「職場の設備改善」20 人(11.6%)、「通院時間の確保など医療上の配慮」19 人(11.0%)、「在宅勤務などの勤務形態の配慮」18 人(10.4%)、「職場における情報保障」17 人(9.8%)と続いている(図 2－2－30)。

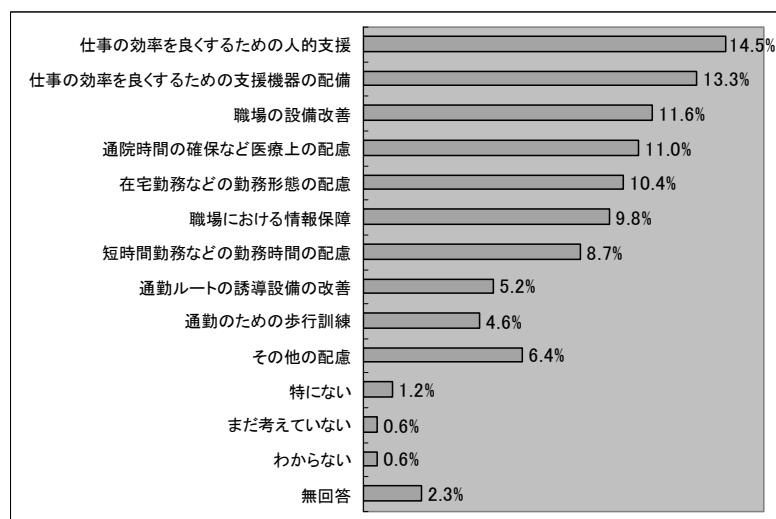


図 2－2－30 最も希望する配慮・改善

(30)相談する人(問 30)

就職をしようとするときに相談する人(複数回答)では、「就労支援関係者(ハローワークの担当官、障害者職業センターのカウンセラーなど)」が 140 人(80.9%)、「家族、知人、友人」137 人(79.2%)が 7 割

以上を占めている。次いで「学校や施設の職員(教育・訓練担当の先生、進路指導や就職活動の担当者など)」46 人(26.6%)、「医療関係者」41 人(23.7%)、「福祉関係者(市町村の障害福祉担当者など)」34 人(19.7%)の順となっている(図 2-2-31)。

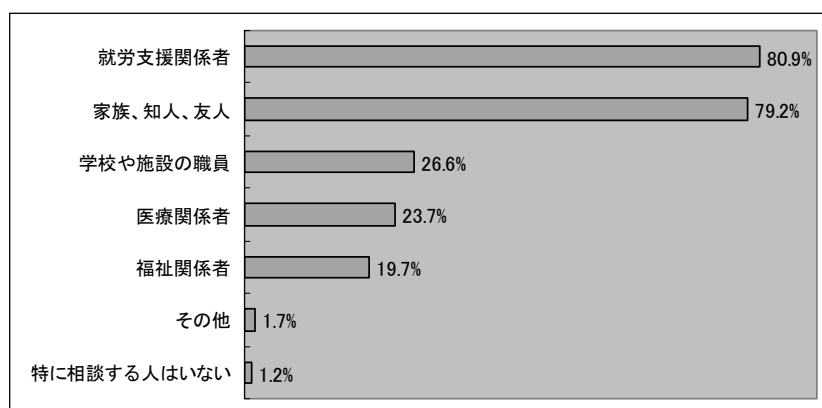


図2-2-31 相談する人

(31) 最もよく相談する人(問 31)

問 30 で選んだ選択肢の中から、最もよく相談する人は、「家族、知人、友人」が 83 人(48.0%)、「就労支援関係者」66 人(38.2%)、「学校や施設の職員」12 人(6.9%)、「医療関係者」4 人(2.3%)、「福祉関係者」3 人(1.7%)の順となっている(図 2-2-32)。

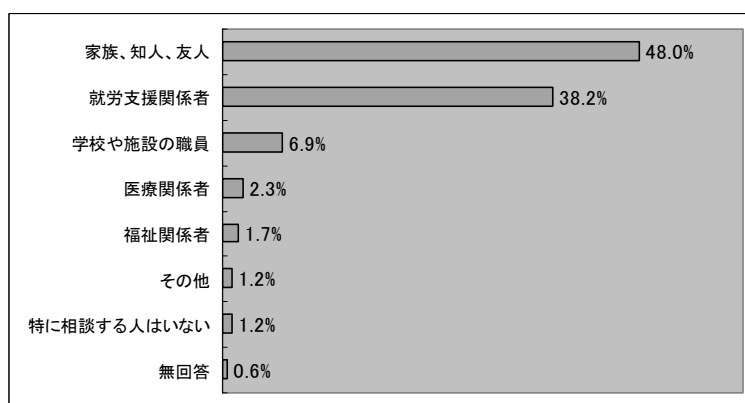


図2-2-32 最もよく相談する人

4 アンケート調査の分析

(1) ハローワークを利用する求職視覚障害者の傾向

ここまでの結果から、ハローワークを利用している求職視覚障害者は、年齢層が高く障害程度も重度である者が多いことが窺える。そこで、現在年齢と受障時期との関係から利用者の傾向について整理を行うと、20 歳代以下の年代では出生時から障害のある者が半数以上を占めているのに対し、30 歳代になると半数を、40 歳代以上になると約 7 割を中途視覚障害者が占める結果となっている。この結果から、疾病や事故により、成人期以降に受障し中途視覚障害者として求職活動を行っている者が多いことがわ

かる。

表2-2-2 現在の年齢と受障時期

現在年齢	受障時期						計
	出生時(0歳)	10代以前	10代	20代	30代以上	わからない	
10代	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
20代	14 63.6%	5 22.7%	2 9.1%	1 4.5%	0 0.0%	0 0.0%	22 100.0%
30代	13 44.8%	3 10.3%	5 17.2%	2 6.9%	6 20.7%	0 0.0%	29 100.0%
40代以上	37 30.8%	7 5.8%	13 10.8%	14 11.7%	45 37.5%	4 3.3%	120 100.0%
計	65 37.6%	15 8.7%	21 12.1%	17 9.8%	51 29.5%	4 2.3%	173 100.0%

表中、上段は人数、下段は割合を示す(以下、同様)

また、中途視覚障害者が多いことも影響していると思われるが、視覚障害者の伝統的職種と言われているあはき資格を取得していない者は半数以上を占める一方(図2-2-13)、その他の資格を取得している者の取得資格の種類について、最も多いのは、理学療法士やホームヘルパー等を含む保健福祉関係、次いでクレーンやフォークリフト等の建築・施工関係の資格取得者となっている。その他、工業関係(溶接等)、食品・衛生関係(調理師等)等が挙げられ、視覚障害というハンディを負いながら仕事へ活かしていくには困難を伴うことが多いと思われる資格を有している者も多いようである(図2-2-33)。

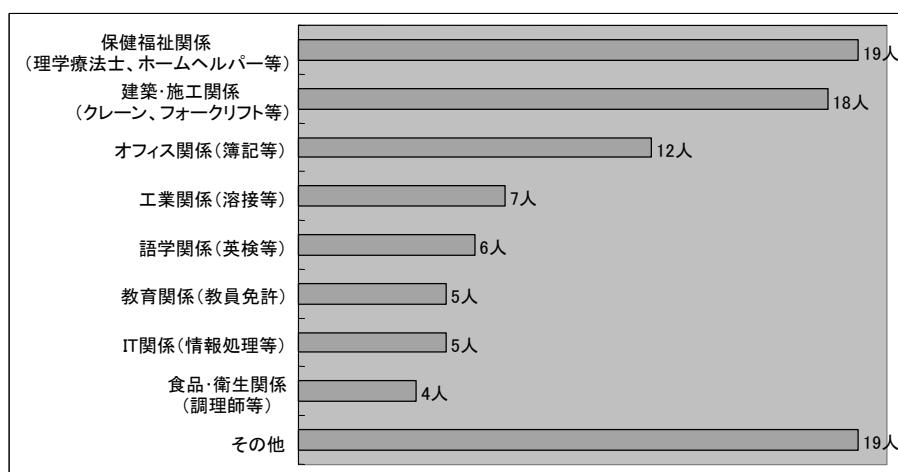


図2-2-33 あはき関係以外の資格取得状況

(2) 求職視覚障害者の就労に関する希望の傾向

ア あはき関係職種を希望する求職視覚障害者の実態

まずは、あはき資格の有無に注目してみたい。あはき関係の資格を有している者は、先述したとおり78人であり、それらのうち、「あはき業として治療院や病院に勤務」を希望する者は59.0%、「あはき資格を活かした職種」を希望する者は25.6%を占めており、当然のことではあろうが、資格取得者のほとんどがあはき関係職種での就職を希望していることがわかる(表2-2-3)。

表2-2-3 資格の有無と希望職種との関係

資格の有無	希望職種(第1希望)																	計				
	あはき職種			あはき以外の職種																		
	あはき業として 治療院や病院に勤務	あはき業として 自営業	あはき資格を 活かした職種	あはき以外の 医療関係職種	福祉関係 職種	情報処理 技術者	事務系 職種	営業・販売 職種	サー ビス関係 職種	生 産工 程・労 務	教 職	官公 庁の 事務 職	図 書館 司書	電 話交 換手 、 録 音速 記	そ の 他 の 職 種	福祉 的就 労	まだ 考え てい ない		わ か ら な い			
資格の有無	43	2	14	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	65			
あはき関係の資格のみ	66.2%	3.1%	21.5%	0.0%	1.5%	0.0%	3.1%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	100%			
あはき関係の資格と それ以外の資格	3	0	6	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13			
	23.1%	0.0%	46.2%	23.1%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%			
あはき関係以外の資格のみ	0	1	0	1	3	2	10	2	7	4	0	0	0	2	12	0	1	7	52			
	0.0%	1.9%	0.0%	1.9%	5.8%	3.8%	19.2%	3.8%	13.5%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	23.1%	0.0%	1.9%	13.5%	100%			
なし	0	0	4	0	1	0	5	2	3	7	0	0	1	0	11	0	3	6	43			
	0.0%	0.0%	9.3%	0.0%	2.3%	0.0%	11.6%	4.7%	7.0%	16.3%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%	25.6%	0.0%	7.0%	14.0%	100%			
計	46	3	24	4	6	2	17	4	11	11	0	0	1	3	24	0	4	13	173			
	26.6%	1.7%	13.9%	2.3%	3.5%	1.2%	9.8%	2.3%	6.4%	6.4%	0.0%	0.0%	0.6%	1.7%	13.9%	0.0%	2.3%	7.5%	100%			
	73 42.2%			83 48.0%																		

ここで、あはき関係資格の取得者の障害状況について見え方の程度で整理をしてみると、全盲者の73.4%があはき関係資格を有していることがわかる(表2-2-4)。さらに、全盲者の希望職種について見てみると、「あはき業として治療院や病院に勤務」が40.0%、「あはき資格を活かした職種」が13.3%となっており、あはき業での就職希望者が全体の半数以上を占めていることがわかる(表2-2-5)。このことから、視覚障害者、特に全盲者にとって伝統的職種であるあはき業での就職は、事務系職種での就職の可能性が広がりを見せる中、依然として重要な位置を占めていることがわかる。

表2-2-4 資格の有無と見え方の関係

視 力	資格の有無				計
	資格あはき関係	外資あはき関係	み以外あはき資格関係	なし	
全 盲	20	2	3	5	30
	66.7%	6.7%	10.0%	16.7%	100.0%
弱 視	45	11	48	38	142
	31.7%	7.7%	33.8%	26.8%	100.0%
不 明	0	0	1	0	1
	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
計	65	13	52	43	173
	37.6%	7.5%	30.1%	24.9%	100.0%

表2-2-5 見え方の程度と希望職種との関係

視 力	希望職種(第1希望)																	計		
	あはき職種			あはき以外の職種																
	あはき業として 治療院や病院に勤務	あはき業として 自営業	あはき資格を 活かした職種	あはき以外 の医療関係職種	福祉関係 職種	情報処理 技術者	事務系 職種	営業・販売 職種	サービ ス関係 職種	生産工 程・労 務	教職	官公庁 の事務 職	図書 館司書	録音速 記	電話交 換手、 その他 の職種	福祉的 就労	まだ考 えてい ない		わか らない	
全 盲	12 40.0%	0 0.0%	4 13.3%	2 6.7%	1 3.3%	0 0.0%	4 13.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.3%	2 6.7%	0 0.0%	2 6.7%	2 6.7%	30 100%	
弱 視	34 23.9%	3 2.1%	20 14.1%	2 1.4%	5 3.5%	2 1.4%	13 9.2%	4 2.8%	11 7.7%	11 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.7%	2 1.4%	22 15.5%	0 0.0%	2 1.4%	10 7.0%	142 100%	
不 明	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100%	1 100%	
計	46 26.6%	3 1.7%	24 13.9%	4 2.3%	6 3.5%	2 1.2%	17 9.8%	4 2.3%	11 6.4%	11 6.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	3 1.7%	24 13.9%	0 0.0%	4 2.3%	13 7.5%	173 100%	
	73 42.2%			83 48.0%																

視覚障害者の就労においては、移動方法及び情報保障の問題がポイントとして取り上げられることが多い。そこで、それらと希望職種との関係を捉えてみたい。

まず、移動方法については、白杖や盲導犬を利用する者や介助者の付き添いが必要な者の多くが「あはき業として治療院や病院に勤務(順に 42.9%、31.6%)」を希望しており、次いで多いものもあはき関係職種で「あはき資格を活かした職種」となっている(表2-2-6)。単独歩行を行っていて相対的に機動性が高いと考えられる者に比べると、限定された空間で定型的に作業に従事しやすいあはき関係職種への希望者は多くなるようである。

表2-2-6 移動方法と希望職種との関係

移動方法	希望職種(第1希望)																	福祉的就労	まだ考えていない	わからない	計
	あはき職種			あはき以外の職種																	
	治療院や病院に勤務	自営業として	活かした資格を	あはき以外の職種	福祉関係職種	情報処理技術者	事務系職種	営業・販売職種	サービス関係職種	生産工程・労務	教職	官公庁の事務職	図書館司書	録音速記	電話交換手、その他の職種						
白杖や盲導犬	18 42.9%	1 2.4%	8 19.0%	0 0.0%	1 2.4%	1 2.4%	3 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.8%	7 16.7%	0 0.0%	1 2.4%	0 0.0%	42 100%		
介助者の付き添い	6 31.6%	0 0.0%	3 15.8%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.5%	3 15.8%	19 100%		
単独歩行	17 23.6%	0 0.0%	11 15.3%	2 2.8%	1 1.4%	1 1.4%	6 8.3%	3 4.2%	5 6.9%	4 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.4%	1 1.4%	12 16.7%	0 0.0%	1 1.4%	7 9.7%	72 100%		
自転車も利用	5 13.2%	2 5.3%	2 5.3%	1 2.6%	4 10.5%	0 0.0%	4 10.5%	1 2.6%	5 13.2%	6 15.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 13.2%	0 0.0%	0 0.0%	3 7.9%	38 100%		
その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%		
計	46 26.6%	3 1.7%	24 13.9%	4 2.3%	6 3.5%	2 1.2%	17 9.8%	4 2.3%	11 6.4%	11 6.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	3 1.7%	24 13.9%	0 0.0%	4 2.3%	13 7.5%	173 100%		
	73 42.2%			83 48.0%																	

情報保障については、職場の上司や同僚とのコミュニケーションを通しての情報保障と、機器の活用を通して可能な情報保障が考えられるが、機器の活用状況から希望職種を見てみると、拡大読書器、点字、録音媒体、読み上げソフト等、文字処理において機器を用いる場合、「あはき業として治療院

や病院に勤務」への希望が集中しており(順に、31.6%、72.7%、30.8%、42.9%と最も多い。)、それ以外でも「あはき資格を活かした職種」を希望する者が多い結果となっている(表2-2-7)。これは、あはき業やあはき関係職種においては、カルテの整理等で文字処理能力は求められるものの、業務全般を通して視覚に頼る部分は他の職種に比して少ないという特徴があることが影響していると思われる。

表2-2-7 文字処理方法と希望職種との関係

	希望職種(第1希望)																		福祉的就労	まだ考えていない	わからない	計
	あはき職種			あはき以外の職種																		
	あはき業として 治療院や病院に勤務	自営あはき業として	あはき資格を 活かした職種	医療関係職種以外	福祉関係職種	情報処理技術者	事務系職種	営業・販売職種	サービス関係職種	生産工程・労務	教職	官公庁の事務職	図書館司書	録音速記	電話交換手、 録音速記	その他の職種						
文字処理方法	19	3	11	1	3	1	9	4	9	8	0	0	1	2	16	0	1	7				
墨字	20.0%	3.2%	11.6%	1.1%	3.2%	1.1%	9.5%	4.2%	9.5%	8.4%	0.0%	0.0%	1.1%	2.1%	16.8%	0.0%	1.1%	7.4%				
拡大文字	2	0	1	0	0	0	2	0	1	2	0	0	0	0	3	0	1	0				
	16.7%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	8.3%	0.0%				
拡大読書器	6	0	5	2	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2				
	31.6%	0.0%	26.3%	10.5%	5.3%	0.0%	15.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%				
点字	8	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	72.7%	0.0%	18.2%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%				
録音媒体	4	0	1	0	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	2	0	1	0				
	30.8%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	15.4%	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%				
読み上げソフト	6	0	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0				
	42.9%	0.0%	21.4%	0.0%	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	7.1%	0.0%				
その他	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	4				
	11.1%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	44.4%				
計	46	3	24	4	6	2	17	4	11	11	0	0	1	3	24	0	4	13				
	26.6%	1.7%	13.9%	2.3%	3.5%	1.2	9.8%	2.3%	6.4%	6.4%	0.0%	0.0%	0.6%	1.7%	13.9%	0.0%	2.3%	7.5%				
	73 42.2%			83 48.0%																		

イ あはき関係職種以外を希望する視覚障害者の実態

次に、あはき関係職種以外での就職を希望する者の傾向について整理を行う。あはき関係資格を取得している者のほとんどがあはき関係職種での就職を希望していることは前述したとおりであるが、それらの資格を有さない者についてはどのような傾向が見られるであろうか。資格の有無から傾向を見てみると、あはき関係資格とそれ以外の資格を有している者は、あはき関係職種での就職以外の、「あはき以外の医療関係職種」や「福祉関係職種」を希望する者が見られるが(表2-2-3)、これらは理学療法士等の専門的資格を有している者である。あはき関係以外の資格のみ取得している者は、「事務系職種(19.2%)」、「サービス関係職種(13.5%)」を希望する者が多く、その他「生産工程・労務(7.7%)」や「福祉関係職種(5.8%)」等の希望が見られる。「事務系職種」については資格や技能が必要とされることが多いため、既に取得してる資格を活かした就職先として希望する者が見られる一方、「サービス関係職種」や「生産工程・労務」等の仕事では特別な資格を取得していなくとも働ける場が多いと考えられる。いずれの資格も有さない者については「生産工程・労務」が16.3%と最も多く、次いで「事務系職種(11.6%)」、「サービス関係職種(7.0%)」という結果であった。これらのことから、あはき資格を有していない者の希望職種は散らばりが見られることが特徴のひとつといえよう。

あはき資格を取得していない者(他の資格を有している者といずれの資格も有していない者)には、

弱視者が多いことがわかる(表 2-2-4)。表 2-2-5 より、弱視者の希望職種の傾向として、あはき関係職種以外では、「事務系職種(9.2%)」、「サービス関係職種(7.7%)」及び「生産工程・労務(7.7%)」等、あはき資格を有していない者の希望職種の選択とほぼ同様の傾向が見られる。特別なスキルというよりも、残存視力を活かして働ける可能性のある職種としてこれらの職種を選択しているように思われる。

さらに、ここで注目しておきたいことは、資格の取得状況別に見た場合(表 2-2-3)にも、見え方の程度別にみた場合(表 2-2-5)にも、回答の中に「その他の職種」や「わからない」を選択した者が多い点である。「その他の職種」の内訳については、あらゆる特殊な職種が挙げられるというよりも「雑用などできる仕事ならなんでもよい」といった回答が顕著であり、「わからない」という回答も含め、具体的職種を想定し難い視覚障害者の求職実態が浮き彫りにされた結果といえよう。

ここで、「事務系職種」にも注目しておきたい。平成 19 年度のハローワークにおける視覚障害者の職業紹介によると、職業別就職件数については、専門的・技術的職業(あはき業)、ヘルスキーパー、機能訓練指導員、理学療法士等)が 55.5%を占め(重度では 75.9%)、かつその大部分が「あはき業」への就職となっていたが、一方、事務的職業への就職率は 15.2%と、視覚障害者の情報処理能力に対する支援技術の開発に伴い、今後事務系職種を中心とした新たな職域の可能性も期待されていることが窺える。本調査における「事務系職種」での就職希望者は就職実態よりもやや低位な数値を示していたものの、あはき関係職種に次いで「事務系職種」を希望する者は多く、就職者の実態と同様の傾向が窺える(表 2-2-3、表 2-2-5)。

ウ 基本的属性から見る希望職種の違い

ここまでの結果から、見え方の程度や既存の能力により職種への希望に対して一定の傾向が見られたが、さらに、障害に拠らない基本的属性等による希望職種の傾向を整理することで、求職視覚障害者の実態を探ってみたい。

(ア) 年齢別の希望職種の傾向

年齢別に希望職種(第 1 希望)を整理すると、19 歳以下 2 人を除いて、いずれの年齢層においても「あはき業として治療院や病院に勤務」を希望する者が多いが、大きな特徴としては、20~40 歳代の群においては、「事務系職種」を希望する者も多いこと、40~60 歳以上の群においては、いずれの職種にも該当しない「その他の職種」を選択する者も多いことである(表 2-2-8)。

まずは、20~40 歳代の群については、近年の情報処理技術の発達に伴い、パソコンをはじめその活用に必要な視覚障害者用のソフト等が充実してきたことから、事務系職種での就職可能性の広がりが希望職種へとつながっていると思われる。後に、就労支援のポイントの 1 つとして、訓練機会の充実を取り上げるが、こうした希望職種の傾向からも情報処理技術の獲得に係る訓練の充実が求められているといえる。

次に、40~60 歳以上の群について見ると、40 歳以上の者は約 4 割弱の割合であはき関係資格を有

していることがわかるが、40 歳代以上になると 39 歳までの群に比していずれの資格も有さない者の割合が大きくなっていることがわかる(表 2-2-9)。前掲した表 2-2-2 のとおり、40 歳代以降になると中途視覚障害者が多く占める傾向が確認されたが、こうした背景から、視覚障害者としての専門的教育を受けた経験がなく、あはき関係の資格をはじめいずれの資格も有していないことにより、先述したとおり、具体的職種を想定できない、あるいは希望しにくい者も多いという結果へつながったのではないかと考えられる。

表 2-2-8 年齢と希望職種との関係

年 齢	希望職種(第1希望)																	計			
	あはき職種			あはき以外の職種																	
	あはき業として 治療院や病院に勤務	自営あはき業として	活かした資格を	あはき以外 の職種	福祉関係 職種	情報処理 技術者	事務系 職種	営業・販売 職種	サービス 関係職種	生産工程・ 労務	教職	官公庁の 事務職	図書館司 書	録音・電 話交換手、 速記	その他の 職種	福祉的 就労	まだ考 えてい ない	わか らな い			
19歳以下	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%		
20～29歳	7 31.8%	0 0.0%	3 13.6%	1 4.5%	0 0.0%	1 4.5%	4 18.2%	1 4.5%	3 13.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	22 100%		
30～39歳	12 41.4%	0 0.0%	3 10.3%	0 0.0%	2 6.9%	0 0.0%	3 10.3%	2 6.9%	1 3.4%	2 6.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.4%	2 6.9%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	29 100%		
40～49歳	10 27.0%	1 2.7%	5 13.5%	0 0.0%	3 8.1%	1 2.7%	4 10.8%	1 2.7%	2 5.4%	2 5.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 10.8%	0 0.0%	1 2.7%	4 10.8%	37 100%		
50～59歳	10 20.0%	0 0.0%	7 14.0%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 6.0%	0 0.0%	5 10.0%	7 14.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.0%	9 18.0%	0 0.0%	2 4.0%	5 10.0%	50 100%		
60歳以上	7 21.2%	2 6.1%	6 18.2%	2 6.1%	0 0.0%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 21.2%	0 0.0%	1 3.0%	4 12.1%	33 100%		
計	46 26.6%	3 1.7%	24 13.9%	4 2.3%	6 3.5%	2 1.2%	17 9.8%	4 2.3%	11 6.4%	11 6.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	3 1.7%	24 13.9%	0 0.0%	4 2.3%	13 7.5%	173 100%		
	73 42.2%			83 48.0%																	

表 2-2-9 年齢と資格取得状況

年 齢	資格の有無				計
	資 格 あ は き の き み の 関 係 の 有 無	以 資 格 あ は き の き み の 関 係 の 有 無	以 資 格 あ は き の き み の 関 係 の 有 無	な し	
～19歳	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%	2 100%
20～29歳	8 36.4%	2 9.1%	8 36.4%	4 18.2%	22 100%
30～39歳	16 55.2%	3 10.3%	6 20.7%	4 13.8%	29 100%
40～49歳	12 32.4%	2 5.4%	12 32.4%	11 29.7%	37 100%
50～59歳	17 34.0%	2 4.0%	17 34.0%	14 28.0%	50 100%
60歳～	12 36.4%	4 12.1%	9 27.3%	8 24.2%	33 100%
計	65 37.6%	13 7.5%	52 30.1%	43 24.9%	173 100%

(イ) 性別の違いによる希望職種の傾向

次に、性別の違いによる希望職種の傾向について整理を行う。男女差のある、「あはき資格を活かした職種」及び「サービス関係職種」について見てみると、前者については、ヘルスキーパーや介護施設での機能訓練指導員が挙げられるが、ヘルスキーパーについては近年、契約社員での雇用が多く、

こうした勤務条件から企業も求職視覚障害者も女性の希望が多い傾向が見られており(表 2-2-10)、本調査の結果はこうした背景が影響しているとも考えられる。

また、後者については接客や調理等が挙げられるが、こうした職種については近年パートタイムを中心とした非正規雇用が多数を占めている。希望勤務形態を男女別に見てみると、男性の場合は正社員を希望する者が最も多い(63.2%)のに対し、女性の場合は嘱託またはパートタイムを含む契約社員を希望する者が最も多い結果となっている(51.8%)(表 2-2-11)。このことから、女性は男性に比して、希望勤務条件が幅広く、その分、専門的スキルを活かす職種ばかりでなく、幅広く職種選択をしようとしている傾向が推測される。

表2-2-10 性別と希望職種との関係

性 別	希望職種(第1希望)																福祉的就労	まだ考えていない	わからない	計
	あはき職種			あはき以外の職種																
	あはき業として 治療院や病院に勤務	自営業 あはき業として	あはき資格を 活かした職種	医療関係職種 あはき以外の	福祉関係職種	情報処理技術者	事務系職種	営業・販売職種	サービス関係職種	生産工程・労務	教職	官公庁の事務職	図書館司書	電話交換手、 録音速記	その他の職種					
男 性	35 29.9%	2 1.7%	14 12.0%	4 3.4%	3 2.6%	2 1.7%	13 11.1%	2 1.7%	3 2.6%	8 6.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%	17 14.5%	0 0.0%	3 2.6%	10 8.5%	117 100%	
女 性	11 19.6%	1 1.8%	10 17.9%	0 0.0%	3 5.4%	0 0.0%	4 7.1%	2 3.6%	8 14.3%	3 5.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.8%	2 3.6%	7 12.5%	0 0.0%	1 1.8%	3 5.4%	56 100%	
計	46 26.6%	3 1.7%	24 13.9%	4 2.3%	6 3.5%	2 1.2%	17 9.8%	4 2.3%	11 6.4%	11 6.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	3 1.7%	24 13.9%	0 0.0%	4 2.3%	13 7.5%	173 100%	
	73 42.2%			83 48.0%																

表2-2-11 性別と希望勤務形態等との関係

性 別	希望勤務形態等							計
	正社員	嘱託またはパートタイムを含む	自営	福祉的就労	その他	まだ考えていない	わからない	
男 性	74 63.2%	24 20.5%	3 2.6%	0 0.0%	8 6.8%	1 0.9%	7 6.0%	117 100%
女 性	23 41.1%	29 51.8%	1 1.8%	0 0.0%	2 3.6%	1 1.8%	0 0.0%	56 100%
計	97 56.1%	53 30.6%	4 2.3%	0 0.0%	10 5.8%	2 1.2%	7 4.0%	173 100%

エ 勤務条件にみられる求職視覚障害者の傾向

平成 15 年度の障害者雇用実態調査の結果では、週 30 時間以上勤務する身体障害者の平均月収は 26 万 7 千円となっている。一方、本調査においては、働く際の待遇について、正社員を希望する者は 56.1%にとどまっており、一方で、嘱託または契約社員(パートタイムを含む)を希望する者は 30.6%を占めている(図 2-2-24)。また、勤務時間については 70.5%の者が 30 時間以上の通常勤務を希望しているにもかかわらず(図 2-2-25)、最低月収は 10 万円以上 20 万円未満を希望するものが

54.3%と最も多い(図2-2-26)。このことから、実際に働いている者に比して、求職活動中の者の中には希望条件の切り下げをせざるを得ない者も少なくないと推測され、それだけ視覚障害者にとって厳しい就職活動の現状があることが窺える。

ただし、現在求職活動中の者の中には生活保護や障害年金等、何らかの収入を得ている者も半数以上おり(図2-2-18)、そうした収入が希望賃金に影響を及ぼしているのではないかと考えられるため、収入の有無及び金額の違いによる希望最低月収の確認を行ったが、結果としては、いずれの場合も希望最低月収は10万円以上20万円未満であり、有意な結果は得られていない(表2-2-12)。

表2-2-12 1ヶ月あたりの収入と希望最低月収との関係

1ヶ月あたりの収入	希望最低月収							
	5万円未満	5万円以上 10万円未満	10万円以上 20万円未満	20万円以上 30万円未満	30万円以上	まだ考えて いない	わからない	計
	0	4	10	2	0	0	1	17
7万5000円未満	0.0%	23.5%	58.8%	11.8%	0.0%	0.0%	5.9%	100%
	1	3	20	13	2	0	0	39
7万5000円以上10万円未満	2.6%	7.7%	53.1%	33.3%	5.1%	0.0%	0.0%	100%
	0	2	12	2	0	1	1	18
10万円以上12万5000円未満	0.0%	11.1%	66.7%	11.1%	0.0%	5.6%	5.6%	100%
	0	1	9	6	0	0	1	17
12万円以上	0.0%	5.9%	52.9%	35.3%	0.0%	0.0%	5.9%	100%
	0	0	3	2	0	0	0	5
金額無回答	0.0%	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	2	12	40	14	0	2	7	77
受けていない	2.6%	15.6%	51.9%	18.2%	0.0%	2.6%	9.1%	100%
	3	22	94	39	2	3	10	173
計	1.7%	12.7%	54.3%	22.5%	1.2%	1.7%	5.8%	100%

(3) 就労支援のポイント

ここまでの就職希望に関する実態と、さらに本調査で得られた求職視覚障害者の支援ニーズを踏まえ、就労支援のポイントについて以下の点から整理を行いたい。

ア 職場開拓と視覚障害者に対する雇用事例についての情報提供

現在ハローワークを利用している求職視覚障害者の希望職種の実態としては、伝統的職種であるあはき業を希望する者が多くを占める一方で、昨今注目されている事務系職種はもちろん、サービス関係職種や生産工程・労務等、残存視力を活かしながら働くことが検討しやすいと思われるさまざまな職種を希望する者がおり、多様性に富んでいることが明らかとなっている。

本調査において、「どのような支援があると働きやすくなるか」という就職前に求める支援ニーズについて聴き取った結果では、「会社に対する視覚障害者雇用の啓発(16.2%)」、「視覚障害者の働く事例などの情報提供(16.2%)」や「あはき師資格を活かした職場開拓(14.5%)」に多くの回答が集中しており、本調査で得られた希望職種の多様性への対応が求められていることがわかる(図2-2-28)。

ただし、労働市場の状況には地域差があると考えられるため、支援ニーズについて地域的傾向を考えてみたい。まずは、都市(東京都及び政令指定都市)では、「会社に対する視覚障害者雇用の啓発(19.6%)」及び「あはき師資格を活かした職場開拓(19.6%)」に対するニーズが最も高い。ちなみに、「あはき師資格を活かした職場開拓」と「あはき師以外の事務職などの職場開拓」を合わせた職場開

拓自体のニーズについては、28.3%を占めている。それに対して、地方(東京都及び政令指定都市以外)では、「視覚障害者の働く事例などの情報提供(17.3%)」が最も多い結果となっている(表2-2-13)。このことから、地方においては、視覚障害者の働く場そのものの広がり十分ではなく、就職先の情報自体が不足していることが推測される。一方、都市においては、企業規模の大きさや企業数の多さ等から、視覚障害者の雇用事例は地方に比べると身近であり、当事者への情報提供よりも、企業側へのアプローチが必要とされる啓発活動や職場開拓等に、よりニーズが集まっているのではないかと推測される。このことから、それぞれの地域の実情に合わせた情報提供のあり方も押さえておく必要があるのではないだろうか。

表2-2-13 地域と支援ニーズとの関係

地 域	最も希望する支援													計
	関い する 教育・職 種 訓練に	より 高度な 教育・訓 練	た復 め職 の教 育種 ・転 換の 訓練	実会 務社 等 にお ける 実習	障会 害社 に 対 する 啓 発 視 覚	事視 例覚 障 害 者 の 情 報 提 供	事あ はき 職 業 な ど の 外 の 場 開 拓	活あ はき し た 師 職 格 開 拓	授で 産視 施覚 設障 の害 業者 が 充所 実や 利用	特 に な い	ま だ 考 え て い な い	わ か ら な い	無 回 答	
都 市	4 8.7%	0 0.0%	3 6.5%	5 10.9%	9 19.6%	6 13.0%	4 8.7%	9 19.6%	2 4.3%	2 4.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%	46 100%
地 方	13 10.2%	5 3.9%	6 4.2%	16 12.6%	19 15.0%	22 17.3%	8 6.3%	16 12.6%	13 10.2%	2 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	7 5.5%	127 100%
計	17 9.8%	5 2.9%	9 5.2%	21 12.1%	28 16.2%	28 16.2%	12 6.9%	25 14.5%	15 8.7%	4 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	9 5.2%	173 100%

イ 視覚障害者の理解促進のための事業主支援

本調査の結果では「会社に対する視覚障害者雇用の啓発」にも高いニーズが確認された。企業が視覚障害者を雇用するにあたっての懸念事項として、通勤や安全面への不安が挙げられることが多い。しかし、実際の移動方法については、図2-2-14からもわかるとおり、日常生活における主な移動方法については、単独歩行が可能な者が多い実態が確認されている。また、図2-2-30に示したとおり、就職後に最も必要とする配慮事項としては、いずれの移動方法をとる場合も、「通勤のための歩行訓練」を挙げた者はわずかである(全調査対象者中8人(4.6%))。白杖や盲導犬を主たる移動方法としている場合に限っても42人中2人とどまり(表2-2-14)、当事者としては通勤に対する不安は企業側が懸念しているほど感じていないことが推測される。

表2-2-14 移動方法と希望する配慮・改善との関係

移動方法	最も希望する配慮・改善														計
	通勤のための歩行訓練	通勤ルートの誘導設備	仕事の支障を良くする機器の配備	仕事の人的支援を良くする	職場における情報保障	職場の設備改善	医療機関との連携確保など	勤務時間勤務の配慮	在宅勤務などの配慮	その他の配慮	特になし	まだ考えていない	わからない	無回答・不適切回答	
白杖や盲導犬	2 4.8%	4 9.5%	6 14.3%	11 26.2%	3 7.1%	4 9.5%	3 7.1%	5 11.9%	1 2.4%	2 4.8%	0 0.0%	1 2.4%	0 0.0%	0 0.0%	42 100%
介助者の付き添い	3 15.8%	0 0.0%	5 26.3%	0 0.0%	0 0.0%	5 26.3%	0 0.0%	1 5.3%	3 15.8%	2 10.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	19 100%
単独歩行	3 4.2%	2 2.8%	9 12.5%	8 11.1%	9 12.5%	3 4.2%	8 11.1%	6 8.3%	12 16.7%	7 9.7%	2 2.8%	0 0.0%	1 1.4%	2 2.8%	72 100%
自転車も利用	0 0.0%	3 7.9%	3 7.9%	6 15.8%	4 10.5%	8 21.1%	7 18.4%	3 7.9%	2 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.3%	38 100%
その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%
計	8 4.6%	9 5.2%	23 13.3%	25 14.5%	17 9.8%	20 11.6%	19 11.1%	15 8.7%	18 10.4%	11 6.4%	2 1.2%	1 0.6%	1 0.6%	4 2.3%	173 100%

このように、視覚障害についての正確な知識が十分ではなく、そこから誤解や偏見等が生じ、雇用を躊躇する企業も少なくないと思われる。こうした事態の解消のためには、就労支援担当者が視覚障害に対する知識と併せて、個々人によって異なる障害程度等の状況について明確に伝えることが重要である。そしてそれに応じた対応方法を助言することで、企業側の不安を軽減し雇用を具体的に検討できるような支援が求められるのではないだろうか。

ウ 訓練機会の充実

就職に向けての支援ニーズを聞き取る中では、第1希望としてさまざまな訓練機会(「いろいろな職種に関する教育・訓練」、「より高度な教育・訓練」、「復職や職種転換のための教育・訓練」を合わせると17.9%)の充実を求める意見も多く挙げられている(図2-2-28)。特に20~30歳代の視覚障害者においてこうしたニーズが高い傾向にあった(表2-2-15)。障害の進行に伴う重度化や中途視覚障害者の増加に伴い、新たなスキルの習得により再就職や継続就労を望む者も増加していることが推測される。あはき資格の取得のための訓練はもちろん、昨今の雇用状況の傾向及び視覚障害者への情報処理能力に対する支援技術の開発を踏まえ、ICT関係のスキル習得のための訓練の重要性はさらに高まるであろう。しかし、現時点でこうした訓練を受けられる機会は十分とはいえない状況である。障害者委託訓練の場を拡充する等、視覚障害者が受講できる訓練機会の充実に向け取り組むとともに、各教育・訓練施設においてこうした技能を習得できる機会を増やす等の工夫も求められているのではないだろうか。

表2-2-15 年齢と希望する支援との関係

年 齢	最も希望する支援											計	
	いろいろな教育・訓練に	より高度な教育・訓練	復職や職種・訓練のための教育・訓練	会社等における実務体験や職場実習	会社に対する視覚障害者雇用の啓発	事例などへの情報提供	事務職などの職場開拓	あはき師以外の事務職などの職場開拓	あはき師資格を拓	授産施設の充実	視覚障害者が利用できる作業所や実		その他
19歳以下	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%
20～29歳	2 9.1%	1 4.5%	1 4.5%	3 13.6%	6 27.3%	2 9.1%	3 13.6%	3 13.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.5%	22 100%
30～39歳	4 13.8%	2 6.9%	2 6.9%	2 6.9%	7 24.1%	1 3.4%	2 6.9%	5 17.2%	3 10.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.4%	29 100%
40～49歳	4 10.8%	0 0.0%	1 2.7%	5 13.5%	6 16.2%	5 13.5%	4 10.8%	8 21.6%	0 0.0%	1 2.7%	1 2.7%	3 8.1%	37 100%
50～59歳	4 8.0%	1 2.0%	3 6.0%	6 12.0%	6 12.0%	11 22.0%	2 4.0%	4 8.0%	9 18.0%	1 2.0%	1 2.0%	3 6.0%	50 100%
60歳以上	3 9.1%	1 3.0%	2 6.1%	4 12.1%	3 9.1%	8 24.2%	1 3.0%	5 15.2%	3 9.1%	2 6.1%	2 6.1%	1 3.0%	33 100%
計	17 9.8%	5 2.9%	9 5.2%	21 12.1%	28 16.2%	28 16.2%	12 6.9%	25 14.5%	15 8.7%	4 2.3%	4 2.3%	9 5.2%	173 100%

エ 職場環境整備

就職時に最も希望する配慮や改善として挙げられているのは、前掲した図2-2-30のとおり、「仕事の効率を良くするための人的支援(14.5%)」が最も多く、次いで「仕事の効率を良くするための支援機器の配備(13.3%)」、「職場の設備改善(11.6%)」という結果である。これらの配慮や改善のターゲットは人、物、空間とそれぞれ異なるが、すべて職場環境と捉えることができる。

そこで、まず設備改善について考えてみたい。表2-2-16からわかるように、弱視者よりも全盲者の方が「職場の設備改善」を望んでおり(弱視者 10.9%に対し全盲者 16.7%)、全盲者にとって最も希望する配慮事項の1つとなっている。就職時は職場内環境に不慣れであり、点字や音声での案内は職場に慣れるために重要な役割を果たすものと思われる。また、出生時からの障害か中途障害かの違いについては、全盲者、弱視者ともに中途障害者の方が設備改善を望む声は多い結果となっている。これは、視覚障害者としての生活経験が短いため、見えづらさへの対応へ不安を感じていることの表れとも推測される。

表2-2-16 障害状況と希望する配慮・改善との関係

障害状況		最も希望する配慮・改善														計
		歩通 行勤 訓の ための	誘通 導勤 設ル 備の 改善	支良 援機 器の ための 配慮	仕 事 の 効 率 を 良 く す る た め の 支 援	情職 報場 保に おけ る 障	職 場 の 設 備 改 善	医通 療院 上 の 配 慮 の 確 保 な ど	勤短 務時 間 の 配 慮 な ど	勤在 務宅 形勤 態の 配 慮 な ど	そ の 他 の 配 慮	特 に な い	ま だ 考 え て い な い	わ か ら な い	無 回 答 ・ 不 適 切 回 答	
全盲	出生時	2 12.5%	0 0.0%	4 25.0%	2 12.5%	2 12.5%	2 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	3 18.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	16 100%
	中 途	2 14.3%	0 0.0%	1 7.1%	3 21.4%	0 0.0%	3 21.4%	1 7.1%	1 7.1%	3 21.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	14 100%
弱視	出生時	1 2.0%	3 6.1%	8 16.3%	11 22.4%	5 10.2%	3 6.1%	6 12.2%	5 10.2%	2 4.1%	4 8.2%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	49 100%
	中 途	3 3.4%	6 6.7%	10 11.2%	8 9.0%	10 11.2%	12 13.5%	11 12.4%	7 7.9%	11 12.4%	4 4.5%	1 1.1%	1 1.1%	1 1.1%	4 4.5%	89 100%
わからない		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100%
計		8 4.6%	9 5.2%	23 13.3%	25 14.5%	17 9.8%	20 11.6%	19 11.0%	15 8.7%	18 10.4%	11 6.4%	2 1.2%	1 0.6%	1 0.6%	4 2.3%	173 100%

次に、支援機器の配備の必要性について検討を行う。文字情報の処理方法別に職場での希望する配慮事項を整理すると、特に、点字、録音媒体、読み上げソフト利用者の場合、「仕事の効率を良くするための支援機器の配備」に対するニーズが高い傾向が見られる(順に、27.3%、23.1%、35.7%)(表2-2-17)。特に、全盲者が就職し職場定着を図るためには、作業遂行のみならず、情報保障やコミュニケーションの手段として機器の整備が重要であることがこの結果からも示唆される。また、表2-2-16より、障害状況の違いによるニーズを見てみると、全盲者の方が弱視者よりも支援機器の配備を望む声が多く(弱視者 13.0%に対し全盲者 16.7%)、機器の必要性の高さが窺える。また、出生時から障害のある者の方が中途障害者に比べて支援機器の配備を望む声が多いが(中途障害者 10.7%に対し出生時から障害がある者は 18.5%)、これは出生時から障害のある者の方が機器の活用期間が長く、職業生活に不可欠な物となっている者が多いこと、中途障害者の場合は、機器を活用して間もないことから十分に習得できない者が少なくないことが影響していると推測される。

表2-2-17 文字情報の処理と希望する配慮・改善との関係

最もよく用いる 文字処理方法	最も希望する配慮・改善											計
	歩通 行勤 訓の ための 練習	誘通 導勤 設ル 備の ための 改善	支良 援く 事 機 器 の 効 率 の ための 配慮	人良 的 支 援 の 効 率 の ための 配慮	情職 報 場 に お ける 障 害 の 改善	職 場 の 設 備 改 善	医通 療 院 上 の 間 配 慮 の 確保 など	勤短 務時 間勤 務配 慮 などの 配慮	勤在 務宅 形勤 務態 の 配慮	そ の 他 の 配 慮	特 に な い 等	
墨字	3 3.2%	5 5.3%	7 7.4%	12 12.6%	11 11.6%	10 10.5%	14 14.7%	9 9.5%	11 11.6%	8 8.4%	5 5.3%	95 100%
拡大文字	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 25.0%	3 25.0%	2 16.7%	1 8.3%	0 0.0%	2 16.7%	0 0.0%	1 8.3%	12 100%
拡大読書器	2 10.5%	1 5.3%	3 15.8%	2 10.5%	1 5.3%	4 21.1%	0 0.0%	2 10.5%	2 10.5%	0 0.0%	2 10.5%	19 100%
点字	1 9.1%	0 0.0%	3 27.3%	1 9.1%	1 9.1%	1 9.1%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	11 100%
録音媒体	0 0.0%	1 7.7%	3 23.1%	3 23.1%	0 0.0%	1 7.7%	1 7.7%	2 15.4%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	13 100%
読み上げソフト	1 7.1%	1 7.1%	5 35.7%	3 21.4%	0 0.0%	2 14.3%	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	14 100%
その他	1 11.1%	1 11.1%	2 22.2%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	9 100%
計	8 4.6%	9 5.2%	23 13.3%	25 14.5%	17 9.8%	20 11.6%	19 11.0%	15 8.7%	18 10.4%	11 6.4%	8 4.6%	173 100%

次に、人的支援の必要性についてであるが、図2-2-29及び図2-2-30からわかるように、就職時に希望する配慮事項として、複数回答を求めた際にもその中からひとつを選択した際にも、多く挙げられたのは「仕事の効率を良くするための人的支援(複数回答では68.2%、単一回答では14.5%)」である。視覚障害者の就労においては、施設や設備の改善へ注意が向きがちであるが、そればかりでなく、人的な環境を整備することの重要性も認識しておかねばならない。ただし、表2-2-16からは、中途障害の弱視者の場合には、中途障害の全盲者や出生時から障害のある者に比して人的支援へのニーズが低い傾向にある(出生時から障害のある者が20.0%に対し、中途障害者は10.7%)。これについては、残存視力に頼り自力で職務を遂行しようとする意識、あるいは周囲へ配慮を求めることへ躊躇する意識等が影響しているのではないかと考えられる。

オ 医療機関との連携

本調査では、求職視覚障害者の傾向として、中途視覚障害者が多いことは先述したとおりであるが、これら視覚障害者の職業生活における課題として、健康管理は重要な問題として考えられている。近年、糖尿病の合併症等、特に疾病による受障が多く聞かれるが、こうした疾病を伴う者の多くは、医療機関の継続的な受診が必要となり、当事者及び周囲の者が進行の見通しや、それに応じた職業生活を含めた生活上の配慮事項等を理解しておくことが重要となる。

しかし、本調査では、就職にあたって相談する相手として、医療関係者を選択した者は他の支援者に比して非常に少なく(図2-2-31、図2-2-32)、求職視覚障害者の意識の中に医療関係者を就職にあたっての相談相手として位置づけていないことが窺える。同時に、医療関係者からも就職に関する助言があまりなされていない現状もあるのではないかと推測される。本調査では、求職視覚障害者に対象を絞っているが、在職中に受障もしくは障害が進行した視覚障害者にとっては、特に医療機

関から就労支援機関へ適切なタイミングで相談を促すことで継続雇用が可能となる場合も多い。こうしたことも踏まえると、中途視覚障害者にとって、医療や労働等それぞれの分野における専門家や支援者が当事者である視覚障害者へ適切な助言を行えるよう、連携体制を構築しておくことが望まれる。

カ 自由回答からみられる就労支援担当者への要望

本調査の最後に、「就労支援関係者に望むこと」として自由回答を求めた結果、「丁寧に対応してもらっている」、「相談しやすい」等プラス面の評価も多く聞かれている。一方で、さまざまな要望も挙げられているため、整理を行っておきたい。まず人的側面に関する要望、制度的側面に関する要望、物理的側面に関する要望に区分できる。そこからさらに詳細な分類を行い、支援担当者個人への要望、就労支援業務に関する要望、支援体制に関する要望、職業訓練に関する要望、求人情報に関する要望、就労支援施設の設備等に関する要望、その他、とし以下、それぞれの要望について詳しく述べていきたい。

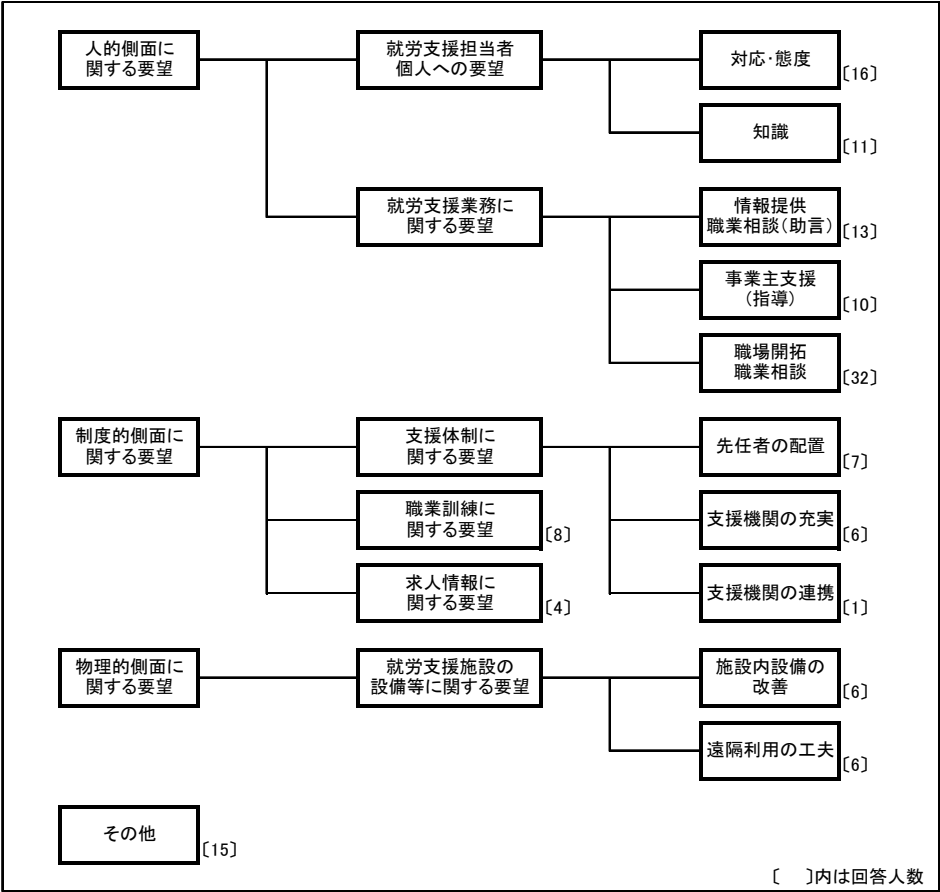


図2-2-34 自由回答内容の分類

(ア) 支援担当者個人への要望

就労支援関係者への要望としては、「話をじっくり聞いてほしい、そして症状等についてよく知ってほしい」、「丁寧に説明してほしい」等、基本的な対応や姿勢についての改善要望が回答されている。

また、「視覚障害についての理解を深めてほしい」、「障害に対する先入観をもたないでほしい」といった知識の不十分さを指摘する声も聞かれ、いずれも、就労支援担当者個人の資質の向上を望む声であることがわかる。

(イ) 就労支援業務に関する要望

業務に対する要望としては、大きく当事者である視覚障害者に対するアプローチ(障害者支援)、企業に対するアプローチ(事業主支援)、労働市場に対するアプローチについてという3つに分類できる。

まず、視覚障害者に対するアプローチとしては、視覚障害者の雇用情報の少なさから、「より多くの情報収集」を、さらにこれを踏まえた「就職情報の提供」や「助言」を求める者が多い。次に、事業主支援としては、「障害者に対する偏見をなくすよう企業へ指導してほしい」、「(視覚障害者の特性をもっと理解した上で)企業に対して適切な説明、アプローチをしてほしい」、「助成金の支給要件、手続きなど、事業主にしっかりと助言してほしい」等、より積極的なアプローチを求める声が数多く聞かれている。最後に、労働市場に対するアプローチとして、「職場開拓」を求める声が非常に多く、具体的にあはき業を取り上げ、昨今難しくなっている病院内での受け入れをはじめ、「ヘルスキーパーでの職場開拓」等について希望する者も多い。また、こうした伝統的職種にばかりでなく、「事務職での職場開拓」をはじめ、「あはき業以外での職域拡大」を望む声も多く聞かれている。

(ウ) 支援体制に関する要望

支援体制については、まず、「地域における支援機関の充実」が求められている。特に、公共交通機関が十分発達していない地域においては、長距離の移動が困難であり、その点からも身近に利用できる相談機関の充実を望む声は多いようである。そして、それらの支援機関における「働き始めてからの精神面や人間関係に関するフォロー」等の支援が望まれている。また、既存の支援機関も視覚障害を対象とした施設は不十分であり、あらゆる障害を対象として支援を展開している施設が多いと思われるが、こうした実態を踏まえ、「視覚障害を担当する専任者の配置」や「担当制によるスムーズな継続相談体制」を希望する者も多い。

(エ) 職業訓練に関する要望

訓練の内容に関する要望として、「パソコン操作技術の習得のための訓練」が挙げられたが、その際、インターネット等を利用した教育・訓練システムを構築し遠隔地からの受講を可能にできるとよい等、具体的方法についての提案も挙げられている。また、資格を取得しても技術として実際の職場で十分活かさないこと、職場では専門的技術のみでなく対人対応や経営についての知識も必要になること等の課題を受け、実際の職業生活を見据えた訓練カリキュラムの充実を図ることの重要性も挙げられている。

(オ) 求人情報への要望

求人情報に関しては、「年齢や視力等による制限をやめてほしい」、視覚障害であることがわかるだけで断られてしまうことが多いため、「障害種別の求人を出してほしい」等の要望が挙げられている。

(カ) 就労支援施設の設備等に関する要望

ハローワークを含め、既存の就労支援施設の多くは不特定多数の障害者を対象としているが、それが視覚障害者にとって配慮が感じられるものであるとは限らない。そのため、施設内の移動、機器の使用等に不自由を感じているようである。そうした際の介助や情報保障のための工夫について多くの要望が挙げられている。また、移動に対する負担を軽減するため、インターネットや電子メールを活用した施設利用の希望も挙げられている。

(キ) その他

その他、注目すべき回答としては、無資格業者の取り締まりに対する意見、あはき師資格取得後の対応、就労支援機関と医療機関との連携の必要性等が少数ではあるが挙げられている。

第3節 教育・訓練施設在籍者とハローワーク利用者との比較

教育・訓練施設在籍者とハローワーク利用者へのアンケート調査結果の比較をとおして、両機関の在籍者及び利用者の傾向や就職に対する意識等の違いを明らかにし、それらを踏まえた支援施策の検討につなげたい。そのため、ここではそれぞれの調査結果のうち特徴的な傾向が見られるものを取り上げて比較検討していく。

1 基本的属性及び障害状況について

(1) 性別について

性別については、教育・訓練施設在籍者、ハローワーク利用者ともに、男性が約7割、女性が約3割となっている(図2-3-1)。

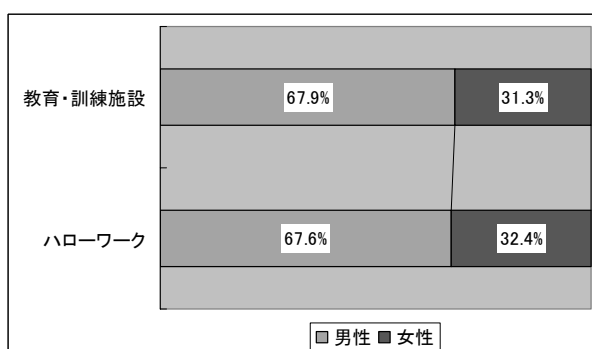


図2-3-1 性別

(2) 年齢について

教育・訓練施設在籍者及びハローワーク利用者ともに、中途視覚障害者が多いことはすでに明らかになっているが、さらに年齢別傾向を見ることでそれぞれの機関の特徴について考えてみたい。

いずれの在籍者及び利用者ともに、年齢は広範囲に及んでいるが、教育・訓練施設在籍者の場合、30歳代までが全体の約6割を占めるのに対し、ハローワーク利用者の場合、40歳代以降の中高年齢層が全体の約7割を占めている点は大きな違いである(図2-3-2)。教育・訓練施設へ在籍して何らかの技能を習得するためには少なくとも1年以上の在籍期間が必要な場合が多く、年齢や生活状況等を考慮すると、就職に向け教育や訓練を選択する者は中高年齢者においては少数にとどまっている現状が窺える。

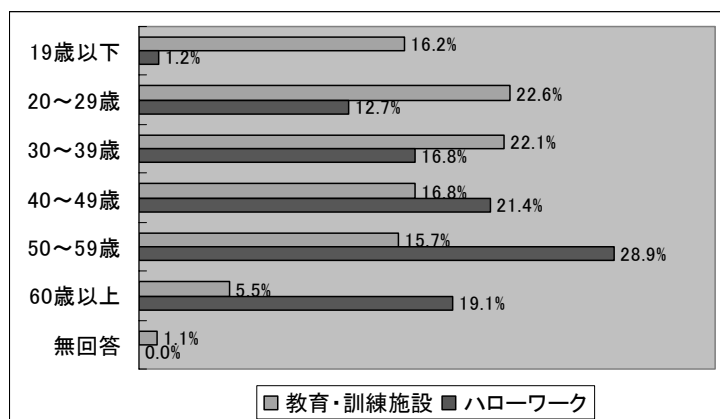


図2-3-2 年齢構成

(3)障害状況(等級、見え方)について

障害等級については、いずれの場合も1級もしくは2級の重度障害者が多数を占めているが、教育・訓練施設の方がより1級の者の割合が大きく、障害程度の重い者が多い傾向が窺える(図2-3-3)。併せて、見え方の程度について、全盲か弱視かで整理を行うと、教育・訓練施設の方がハローワークに比して、全盲者が多いことがわかる(図2-3-4)。

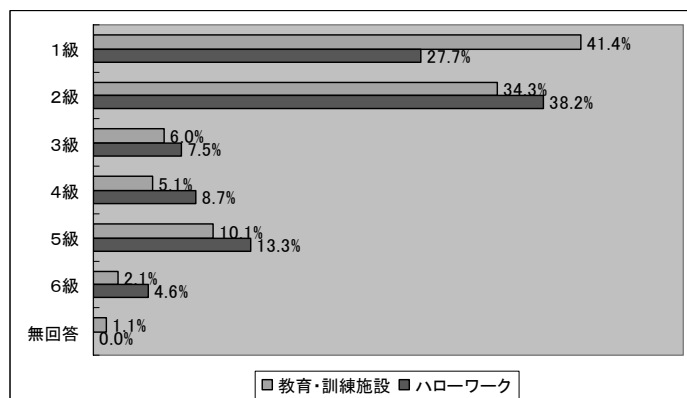


図2-3-3 障害等級

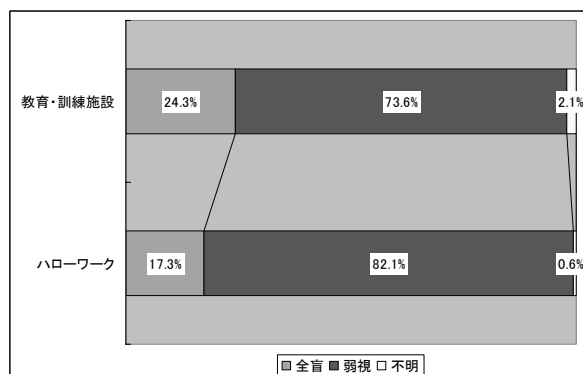


図2-3-4 見え方

(4)通院について

通院状況については、定期健診が必要な者や通院していない者は両機関ともにほぼ同様の傾向にあるが、定期健診と併せて治療や投薬が必要な者の割合は教育・訓練施設在籍者に比してハローワーク利用者の方が多い結果となっている。このことから、ハローワーク利用者の方が視覚障害となつて間もない者が多いことが推測される(教育・訓練施設在籍者が 40.2%に対し、ハローワーク利用者は 60.1%) (図 2-3-5)。

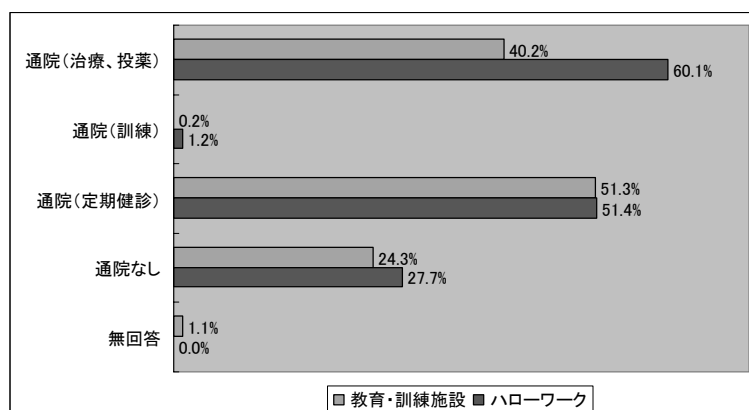


図2-3-5 通院状況

(5)移動方法について

移動方法について両機関を比較して見ると、教育・訓練施設在籍者においては 35.3%が白杖や盲導犬を利用しているのに対し、ハローワーク利用者においては 24.3%にとどまっている。自転車利用が可能な者も含め単独歩行をする者は教育・訓練施設が 50.4%であるのに対し、ハローワーク利用者は 63.6%に上る結果となっている(図 2-3-6)。白杖や盲導犬を利用する者においてもそれぞれを十分に使いこなす移動能力の高い者もいるとは思われるが、相対的に機動性や効率性が高いと考えられる単独歩行が可能な者は、ハローワーク利用者に多いことが確認できる。

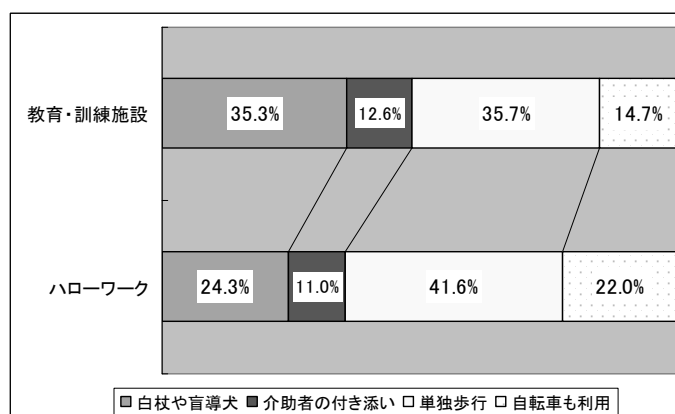


図2-3-6 移動方法

(6)文字処理方法について

文字処理方法については、墨字関係の処理(墨字、拡大読書器、拡大文字)とそれ以外の処理とに区分して考えると、前者については教育・訓練施設在籍者においては 63.1%、ハローワーク利用者においては 72.3%となっている(図 2-3-7)。ハローワーク利用者においては墨字処理(ルーペ使用を含む)を行う者は半数を超えていることから、ハローワークの方が文字処理の制限が少ない者が多いことが窺える。ただ、ハローワークの方が受障間もない者が多いことを踏まえると、機器の活用技能が十分に習得できていない者も含まれていると思われる。一方で、教育・訓練施設においては、文字処理において何らかの機器を活用する者、また活用のための技能を身につけている者が多いことがわかる。

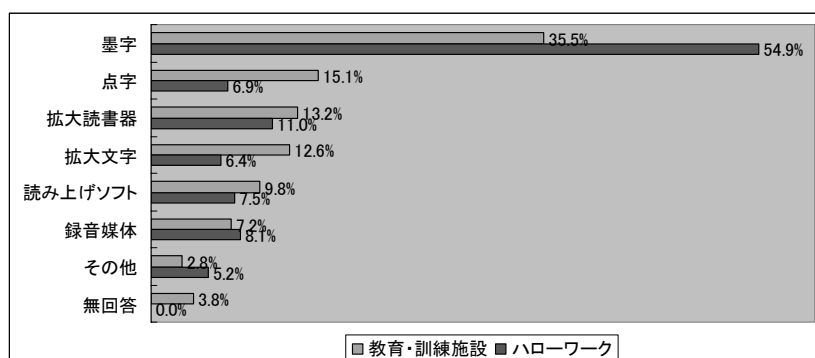


図2-3-7 文字処理方法

2 職歴及び就職に対する希望

(1)仕事経験について

仕事経験の有無については、ハローワーク利用者の方が教育・訓練施設在籍者に比べて、「視覚障害になってからの仕事経験がある者」が顕著に多い結果となっている。ハローワーク利用者の方が平均年齢や受障年齢が高いことを踏まえると、受障後の再就職経験者もいるだろうが、在職中に受障し、その後退職した者、休職期間が継続している者も少なくないと推測される(図 2-3-8)。

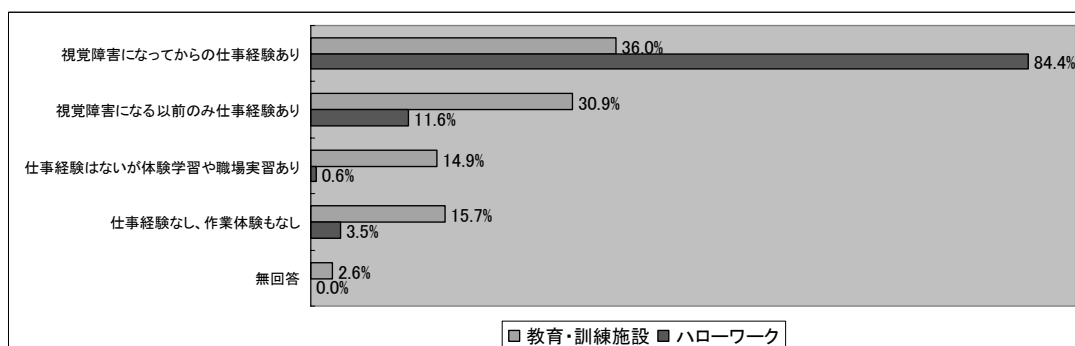


図2-3-8 仕事経験の有無

(2) 希望職種について

教育・訓練施設在籍者の希望職種については、表 2-1-7 で示したとおり、それぞれの教育・訓練内容に準じた職種を希望する者が多いことは明らかであり、特に、盲学校在籍者からの回答割合が多いため、あはき関係での就職が大多数を占めている。それに比して、ハローワーク利用者においては、これまでの訓練歴や職歴、資格の取得状況等の背景がさまざまであることから、あはき関係での就職は最も多いものの、その他にも「事務系職種」、「生産工程・労務」、「サービス関係職種」等、散らばりが目立つのが特徴的である(図 2-3-9)。

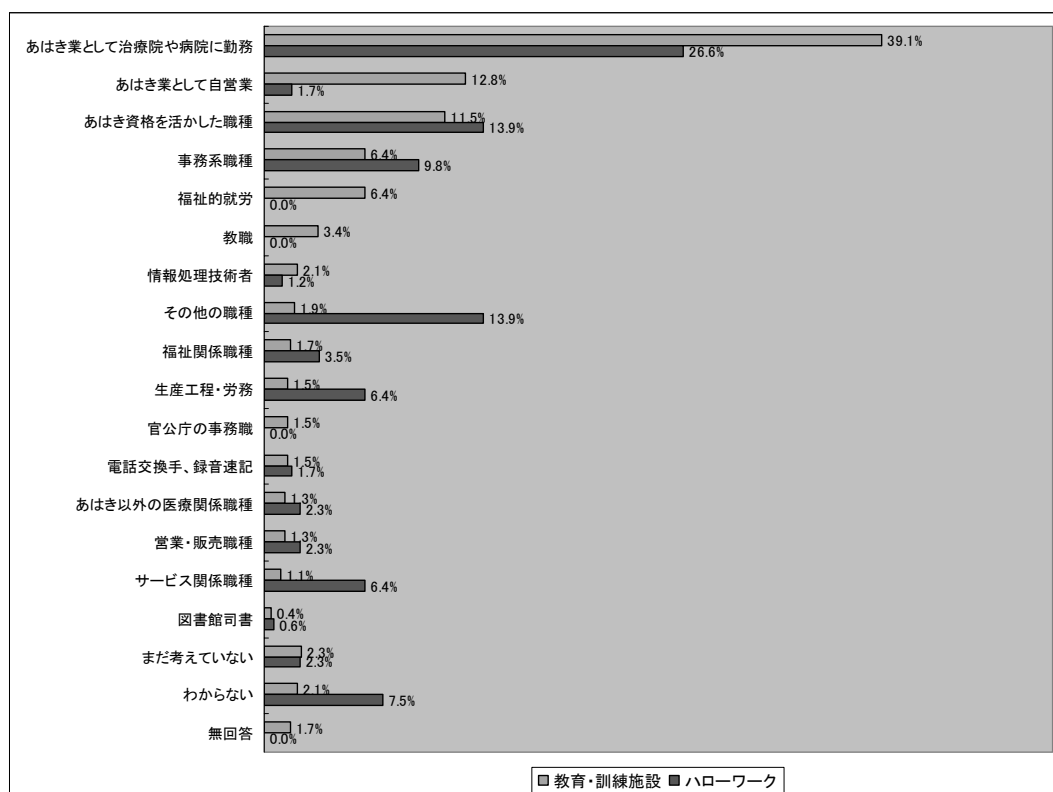


図2-3-9 第1希望職種

(3) 希望勤務条件(形態、賃金)について

まず、希望勤務形態について、両機関ともに正社員を目指す者が半数強を占めている部分は共通しているものの、他の形態として自営業を目指す者や福祉的就労を希望する者は教育・訓練施設において顕著である。自営業については、あはき業での開業を希望する者が多くを占めていると推測される。また、福祉的就労については、障害が重度であったり重複障害があったりし、一般就労が困難である者が希望していると考えられる。一方、嘱託または契約社員(パートタイムを含む)を目指す者はハローワークにおいて顕著に高い結果となっており、企業等での就職は希望するものの形態については条件の切り下げともみられる選択をする者も多いことがわかる(図 2-3-10)。

希望最低月収については、両機関ともに 10 万円以上 20 万円未満を希望する者が多いが、20 万円以上を希望する者はハローワークに比して教育・訓練施設において多く、逆に 5 万円以上 10 万円未満を

希望する者は教育・訓練施設に比してハローワークにおいて多い結果となっている(図2-3-11)。これについては、図2-3-10に示したとおりハローワーク利用者において嘱託または契約社員の希望が多かったことと関連していると考えられる。また、ハローワーク利用者は、現時点で活用が可能と思われる資格を有していない者が多いこと(図2-2-13、図2-2-33)、受障後の仕事経験があることにより(図2-3-8)、障害者としての就労の困難さを感じており、それが希望条件に反映されているのではないかと推測される。

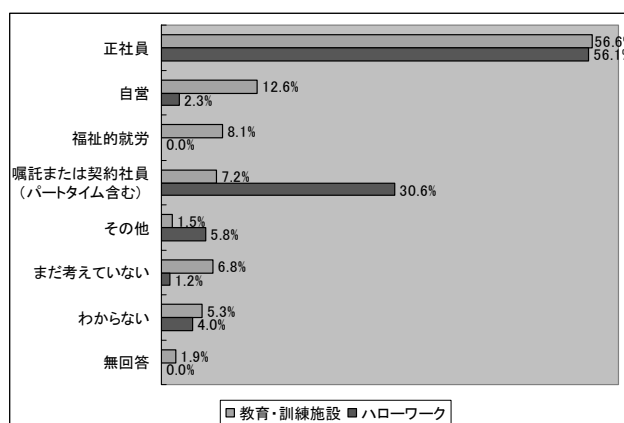


図2-3-10 希望勤務形態

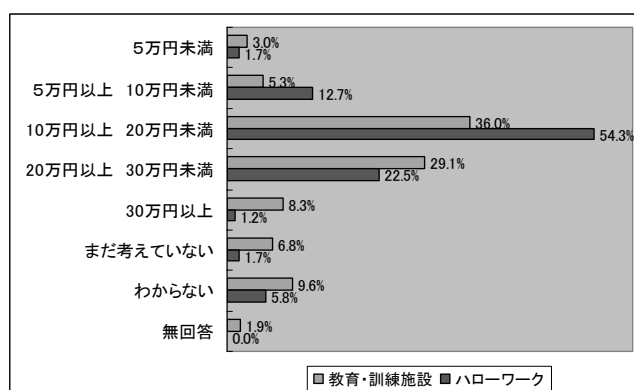


図2-3-11 希望最低月収

(4) 希望する支援について

「どのような支援があると就職しやすくなると思うか」という問いに対して、最も当てはまるものを選んだ結果を比較すると、両機関で共通するものとしては「会社に対する視覚障害者雇用の啓発」が多く、前節までも述べてきたが、障害状況や訓練状況等にかかわらず、視覚障害者の就職を支援する上で重要な課題であることが明らかとなっている。違いが顕著な点としては、教育・訓練施設在籍者については「より高度な教育・訓練」が、ハローワーク利用者については「視覚障害者の働く事例などの情報提供」が、それぞれ一方に比べて多い点である(図2-3-12)。教育・訓練施設在籍者については、あはき関係資格を取得するための教育や訓練受講者が多く、それら技能の向上を希望する者が多い一方、ハローワーク利用者の場合はそうした訓練に時間を費やすよりも、具体的就職先を求める者が多いとい

う現実を表しているように思われる。

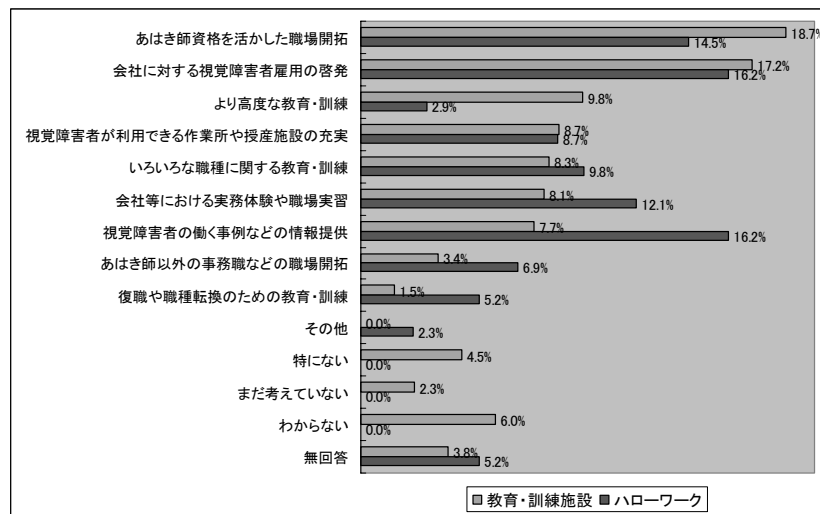


図2-3-12 希望する支援(もっとも当てはまるもの)

(5) 希望する配慮について

「どのような配慮や改善があると働きやすいと思うか」という問いに対して最も当てはまるものを選んだ結果では、教育・訓練施設在籍者において目立った回答は「仕事の効率を良くするための支援機器の配備」であった。これは、図2-3-7にも示したとおり、教育・訓練施設在籍者においては、文字処理の際に機器を使用する者が多いことが影響していると思われる。一方、ハローワーク利用者については、教育・訓練施設在籍者に比べて「通院時間の確保など医療上の配慮」、「職場の設備改善」、「短時間勤務などの勤務時間の配慮」等の回答が目立っている(図2-3-13)。特に「通院時間の確保など医療上の配慮」や「短時間勤務などの勤務時間の配慮」については、図2-3-5に示したとおり、受障後間もなく、治療のための通院が必要な者が多いことが影響していると考えられる。

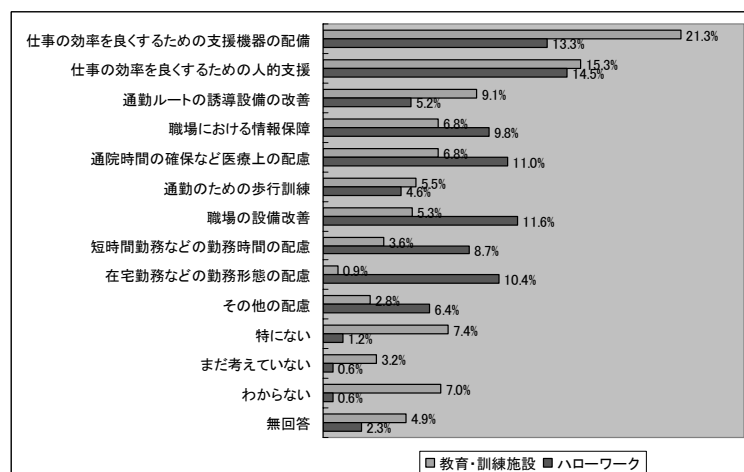


図2-3-13 希望する配慮・改善(もっとも当てはまるもの)

上記の傾向からも教育・訓練施設在籍者が技術の向上やそれを活かせる職場の開拓により、就職や働

きやすさが改善してゆくという展望を抱いているのに対し、ハローワーク利用者は各種の情報、職場内外の環境、生活との両立への支援等の必要性をも強く意識している傾向が見られる。

(6) 相談相手について

就職についてよく相談する相手について、教育・訓練施設においては、相談相手として「学校や施設の職員」を選択する者が顕著に多いのに対し、ハローワーク利用者の中にはごくわずかしかない(図2-3-14)。ハローワーク利用者の中にも、盲学校等の教育・訓練施設を経ている者が確認されているが、卒業後ある程度の期間が経過すると、各教育・訓練施設との関係は途絶えてしまい、具体的なフォローは受けにくい状況があるのではないかと推測される。そして、ハローワーク利用者が最もよく相談する相手は、「就労支援関係者」であり、特に就職活動において活用しているハローワーク職員の存在は大きいようである。

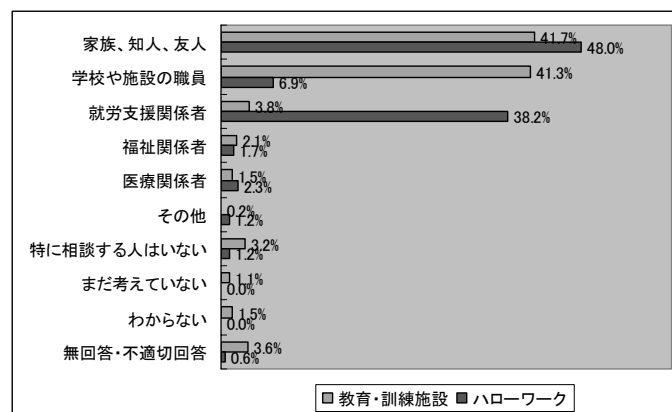


図2-3-14 最もよく相談する人

第4節 就労支援機関における支援の実態に関する調査

視覚障害者の就労支援機関における支援の実態を明らかにするため、盲学校や職業能力開発施設における進路指導、就職支援にあたる関係者を対象とする聴き取り調査を実施した。以下、各支援機関の聴き取り結果を示す。

1 筑波大学附属視覚特別支援学校

(1) 概要

全国から視覚障害の児童・生徒を受け入れている。高等部普通科の卒業生の多くが大学等に進学し、また同専攻科卒業生の中からも比較的多数の理療科教員養成施設への進学者がいる。

ア 設置学部・学科

幼稚部、小学部、中学部、高等部(本科普通科、本科音楽科、専攻科鍼灸手技療法科、同理学療法科、同音楽科、同鍼灸手技療法研修科)

イ 在籍生徒数

表2-4-1 在籍生徒数(平成20年6月1日現在)

(単位:人)						
部・科		学年	学級数	生徒数	小計	計
幼稚部	育児学級	0～2歳		(17)	12 (17)	
	年少組	3・4歳	1	9		
	年長組	5歳	1	3		
小学部	盲学級	1	1	4	20	25 (13)
		2	1	3		
		3	1	4		
		4	1	1		
		5	1	3		
		6	1	5		
	特別学級	1		1	5	
		2	1			
		3				
		4	1	3		
	通級学級	6		1	(13)	
		1		2		
		2		1		
		3				
		4		1		
中学部	盲学級(A組)	1	1	5	18	
		2	1	6		
		3	1	7		
	弱視学級(B組)	1	1	4	13	
		2	1	6		
		3	1	3		
高等部	普通科	1	2	15	48	
		2	2	17		
		3	2	16		
	音楽科	1,2,3	1	3	3	
高等部専攻科	鍼灸手技療法科	1	2	17	43	
		2	2	13		
		3	2	13		
	音楽科	1	1	3	3	
		2	1			
	理学療法科	1	1	5	18	
		2	1	8		
		3	1	5		
	鍼灸手技療法研修科	1	1	5	5	

ウ 教員数(平成 20 年度)

幼稚部教諭	4 人
小学部教諭	14 人
中学部教諭	15 人
高等部教諭	25 人
専攻科教諭	23 人

(2)専攻科の進路指導

ア 進路状況

年によって進路状況は異なるが、最近 5 年間の卒業生 54 人の内で、就職した者は 27 人(50%)、進学は 18 人(33%)、その他が 9 人(17%)である。それぞれの内訳をみると、就職者 27 人の内、治療院・整骨院系が 41%、ヘルスキーパーが 26%、病院・医院が 11%、温浴施設 11%、老人関連施設 11%となっている。進学は 18 人であり、筑波大学理療科教員養成施設 45%、同校研修科 33%、残りは同校理学療法科、筑波技術大学となっている。その他は 9 人であり、外国人の帰国などである。

表 2-4-2 専攻科(鍼灸手技療法科)進路状況(H15~H19)

進路状況		(単位:人)	
		人数	割合
就職	治療院・整骨院	11	27
	ヘルスキーパー	7	
	病院・医院	3	
	温浴施設	3	
	高齢者関連施設	3	
進学	養成施設	8	18
	研修科	6	
	理学療法科、大学、筑波技大	4	
その他	帰国など	9	17%
計		54	100%

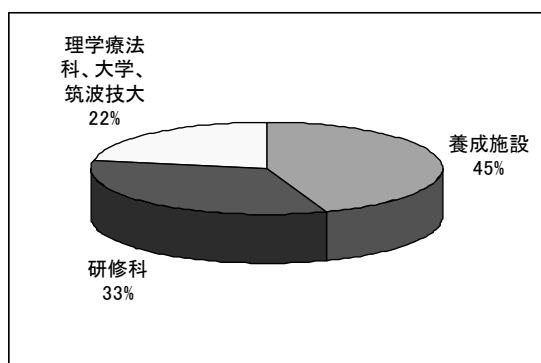


図 2-4-1 就職先の内訳(H15~H19)

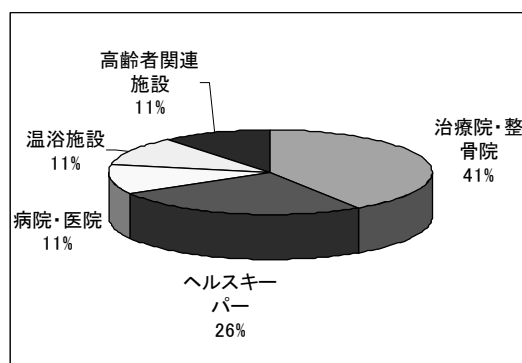


図 2-4-2 進学先の内訳(H15~H19)

(ア) 治療院

治療院就職希望者に関しては、9 月から解禁の求職登録に 6 月のうちから登録させておくようにしている。最初のうちは嫌な顔をされたが、以前からこのような登録をしているため、継続は力なりと

いうことで、来て当たり前だと思われている。もっとも、雇用指導官の方には喜ばれている。

(イ) ヘルスキーパー

ヘルスキーパーが企業に広まる前は、とりあえずヘルスキーパーを知ってもらうことから始めなければならなかった。そのために、ハローワークへ行き企業を調べたり、東京都の相談会に行ってヘルスキーパーの事業説明をしたりして、職場開拓をしていた。現在では企業のヘルスキーパーに対する認知度も高まり、あはき資格を活かした仕事として就職者も多くなった。

(ウ) 老人介護施設の機能訓練指導員

あはき資格を活かした視覚障害者の新たな職域として注目されているが、今後の発展はあまり望めないのではないと思う。その理由には、次のようなことが考えられる。

老人介護施設で機能訓練指導員を採用するのは、施設にとって補助金が出るだけで義務ではない。その上、機能訓練指導員は、あはき師だけではなく医師、看護師など医療専門職の多くが認定されている。また、盲学校を卒業したてで実践経験のない者は困るとか、常用で雇うよりも派遣社員やパートタイマーのほうが安く済むとか、場合によっては介護員や寮母の補助的仕事も要求されるなど、厳しい条件で決して安定した職業とはいえない。

イ 進路指導のポイントと今後の課題

(ア) あはき師の国家試験対策に力を入れている。

現在のところ国家試験の合格実績は良く、最低でもあん摩マッサージ指圧師の資格は取得している。そのための対策としては、全体補習や取り出し(生徒の実態により個別に取り出して指導)などを行っている。補習や取り出しは、基本的には担任が時間の都合を調整して時間割を組んでいる。

(イ) 実技を重視した指導をしている。

就職の指導に際しては実技が重要であると思う。教員が減っている中で、さらに国家試験に実技がなくなったからといって実技時間を減らすようなことはしていない。往々にして実技のない国家試験対策に偏ってしまいがちになるけれども、この国家試験が実技重視を歪めていると感じる。仕事をしていく上で最も重要なのは、しっかりとした技術が土台になるということだからである。

(ウ) あはき師資格を活かした理想の職業は開業であるが、経営面の指導が課題である。

あはき師資格を活かす職業は、伝統的な職種から最近開拓されたヘルスキーパーや機能訓練指導員などいろいろあるが、最終的には開業が最も好ましいと思う。きついかもしれないが、それだけの技術を身につけることが必要である。あはき業はかつての視覚障害者の占有職種ではなくなり、晴眼者にも門戸が開かれて活性化された面もある。しかし、活性化することによって、今まで保護されてきたことが蔑(ないがし)ろにされたりする。結局は、有無を言わさぬ技術が一番重要になってくる。こうした確固たる技術力を活かした職業としては、雇用ではなく自ら開業していくことが理想である。1人で無理なら2人3人で組んで開業し、他者との競争に勝っていくのが理想である。

しかし、現在の視覚特別支援学校の授業では、開業に必要な経営の指導は十分でない。これは経営

努力をしなくてよい視覚特別支援学校の体質にも一因があると考ええる。その意味で、教員一人ひとりが開業してもやっていけるような経営面についての力を持つにはどうするかが、今後の重要な課題である。

(エ) 実践力養成のために、国家資格取得後に実際の職場で臨床実習できる工夫や制度が望まれる。

3年生の授業では臨床実習があり校内で外来患者を診るが、治療院などの実際の職場における臨床実習は行っていない。あはき法によってあはき業に携わる者は、あはき師の免許を必要とされているため、無免許の生徒に臨床経験をさせるわけにはいかないからである。法律を遵守すれば、実際の職場で臨床経験をさせられないので、生徒の実践的な技術が伸びない。このように現行では無資格者のあはき業における臨床実習は無理だが、研修制度などを工夫して、実際の職場との連携による実習を行い、実践力を養成することが必要である。例えば、免許取得後の生徒について、実際の職場で実習をすることで実践的な技術力が習得できると思われる。

(3)普通科の進路指導

ア 進路状況

普通科の主な進路状況は6～7割が大学進学、あとの3割程度は盲学校専攻科(理療科、理学療法科、音楽科)への進学である。高校卒後の就職は何年かに1人で、ほとんどいない。このように、進学の比率が非常に高いことが、他の盲学校普通科の進路と大きく異なっている点である。

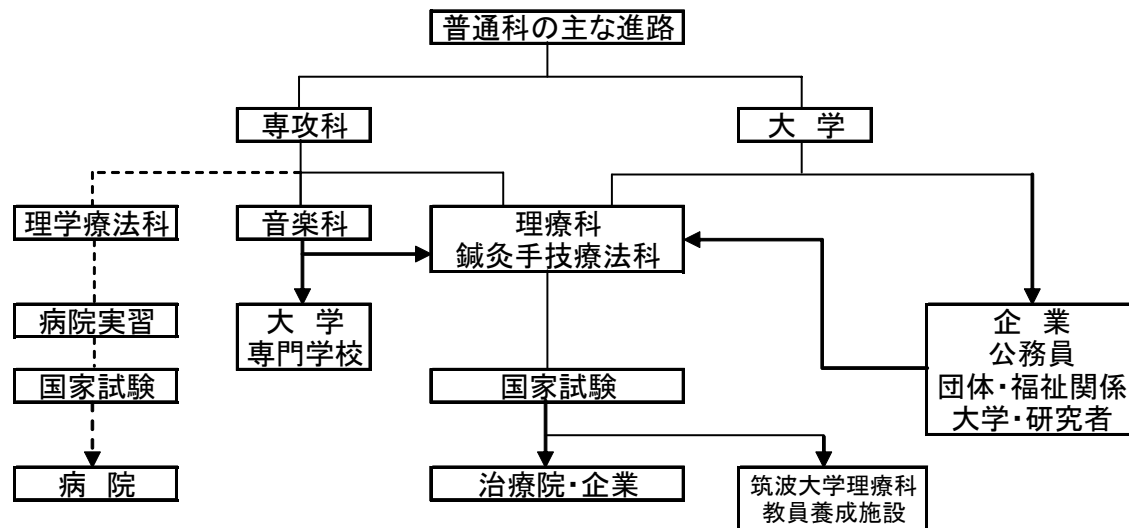


図2-4-3 普通科の進路状況

大学に進学した者はおおむね就職できており、その内容を表2-4-3に示す。この表は過去30年間の大学進学者の、主な者の就職状況を一覧表にしたものである。統計としては正確さを欠くが、およその傾向を表している。企業が最も多く半数近くを占めており、次いで公務員、団体・福祉関係、教員、大学・研究者・弁護士の順になっている。就職先を性別にみると、企業、公務員、団体・福祉関係に就職した者は男女半々であるが、教員と大学・研究者・弁護士は男性が圧倒的に多い。使用文

字別では、企業と公務員は墨字と点字の割合がほぼ同数である。一方、団体・福祉関係、教員、大学・研究者・弁護士のほとんどは点字使用である。これは墨字使用者のデータが集まっていないこともある。また、企業などに就職後、あはき師免許を得るために盲学校の専攻科に進む者もいる。

表2-4-3 高等部普通科卒業生の大学進学とその後の主な就職状況(過去 30 年分)

(単位:人)

就職先			性別		使用文字	
			男	女	墨字	点字
企業	49	44%	23	26	23	26
公務員	20	18%	11	9	10	10
団体・福祉関係	18	16%	10	8	1	17
教員	14	13%	11	3	1	13
大学・研究者・弁護士	11	10%	11	0	0	11
計	112	100%	66	46	35	77

盲学校専攻科への進学は、理療科、音楽科、理学療法科に分かれるが、最近では、理学療法科へ進む者は少数になっている。音楽科ではさらに音楽関係の大学や専門学校を経て、演奏活動や自宅教授などに従事している。また、音楽科からあはき師を目指して理療科に進む者、一般企業に就職する者もいる。

イ 進路指導のポイント及び今後の課題

(ア) 就職支援は高等部卒業後の支援が主である。

進路指導体制は進学担当と就職担当に分かれており、進学担当が4人、就職担当が2人の合計6人体制である。ただし、就職担当は普通科卒業時ではなく、大学などに進学した後の就職支援を主に行っている。普通科から大学などに進学した学生が就職活動をする時には、大学の情報だけでは不十分なので、進路指導部に必ず相談に来るように指導している。基本的には担任が連絡を取っており、就職の時期などに支援することがないかなどを訊いている。同窓会等で繋がっているのも、担任と卒業生の連絡は可能である。また、卒業生は文化祭を中心に来校するので、文化祭のときに進路指導の担当が就職サロンというイベントをやっている。

(イ) 仕事のイメージを持たせるため、外部の体験談を聴く機会を設けているが、さらに実際の職場における体験も行っている。

進路指導ではどのような仕事に就くかを考えさせるために、外部の生々しい話を聞かせている。具体的には、総合的学習の時間の中で卒業生や教育実習生に体験談を話してもらっている。これは、就職・進学を兼ねていて、毎年実施しており回数も増えている。しかし、ことばだけでは仕事のイメージを具体的に描きにくいのが難点である。これは一般的にもいえることだが、もともと仕事のイメージを描けない生徒が多いので、職場体験などをさせることが必要であると考えるが、現状は試みの段階であり、組織的な対応はこれからである。

(ウ) 盲学校、進学先(大学等)、ハローワークの三者の連携が必要である。

卒業生の就職に際しては、盲学校(特別支援学校)、進学先(大学等)、ハローワークの三者が関わっている。その中で、三者間の情報交換が必ずしも円滑とはいえない状況がある。特にハローワークが視覚障害大学生に対する支援に当たって、どこの盲学校を出ているかという情報を掴んでいないことが多い。そのために、盲学校とハローワークの連携がとりにくくなっているが、ハローワークが出身の盲学校を把握していれば、盲学校から情報提供もできて具体的な支援がしやすくなる。こうした、関係機関の連携が円滑になれば、大卒者の就職が良くなり、それによって高卒の人のイメージもできてくる。とにかく視覚障害者の就職は、有能な者をしっかりと就職させていくことによって門戸が広がると思う。

2 東京都立文京盲学校

(1)概要

東京都立文京盲学校（以下、「文京盲学校」という。）は、高等部普通科、同専攻科保健理療科、同理療科が設置されている。東京都内には都立盲学校が4校(久我山、葛飾の2校が小学部、中学部を設置、八王子盲学校は幼稚部、小学部、中学部、高等部、同専攻科を設置)あるが、これら他の都立盲学校と異なって、高等部のみを設置している。

ア 設置学部・学科

高等部普通科、同専攻科保健理療科、同理療科

イ 在籍生徒数

表2-4-4 在籍生徒数(平成20年5月1日現在)

科	学年	学級数	生徒数(人)	計(人)
高等部普通科	1	3	21	48
	2	2	9	
	3	2	9	
	重度重複	3	9	
高等部専攻科 保健理療科	1	1	5	14
	2	1	5	
	3	1	4	
高等部専攻科 理療科	1	1	7	23
	2	1	5	
	3	2	11	

ウ 教員数(平成20年度)

普通科教諭	26人
専攻科教諭	16人
専攻科実習助手	2人

(2)専攻科の進路指導

ア 進路指導の概要

3年間をかけて適性や希望に応じて職域を決め、国家資格を取得して就労に導いていく。進路指導の目標は、生徒自身が、自分の能力や適性、視力、健康及び家庭環境などを十分理解し主体的に判断していく能力を育成することである。そのために生徒と一緒に職域を考え、最終的に就労斡旋という2段階になっている。また、進路変更など個別ケースの相談、対応は担任が当たるが、ハローワークなどの外部との接点は進路指導部が担い、両者の棲み分けをしている。

具体的な取組みは以下のとおりである。

(ア) 各学年に応じた段階的進路指導説明会の実施

- ・第1学年(7月)

各職域の内容、国家試験、全国の施術者の状況

- ・第2学年(6月)

- ・第2学年2回目(3月)

- ・第3学年1回目(5月)

職域の方向性を定めるために、求職登録、求人表の見方、雇用契約についての説明

実際の職場の理解を目的とした現場実習、見学の説明

- ・第3学年2回目(9月)

履歴書の書き方、面接の方法

(イ) 1回の職業講話(2時間)の実施

現況に応じて必要とされる内容を、保健理療科と理療科に分けて各科ごとに実施している。その理由は、保健理療科の方が若年者が多いこと、理療科は鍼の内容が入っていることなどの違いがある。また、合同にすると人数が多くなり質疑の声があがりにくい。内容は現況に応じて検討している(例：医療保健、介護保険に関するような時流に沿った内容、働くとは何かという基本的な内容等)。

実施時期は、前期の中間試験を終了した6月に行っている。

(ウ) ビジネスマナー講習会の実施(2－4学年)

社会人として施術者として必要とされる内容(医療人としての資質、身だしなみ、学生と社会人の違い等)について、夏の実習前の7月に実施している。講師については、特別養護老人ホーム、ハローワークなどの指導者に依頼している(今後、医療関係者も予定)。

(エ) 職場開拓

ハローワーク担当者との連絡のほか、卒業生が就職したことのある企業との密な連絡を保っており、通年で多方面の求人情報を入手している。特に、卒業生が就職した企業からは事前事後の相談もあり、そうした接触の中から情報の交換を通じて新たな展開が生まれることもある。

(オ) 卒業生のフォローアップ

卒業生、企業など、双方の立場から個別的に寄せられる相談に応じている。卒業生全体を対象とした定期的な一斉調査は行っていないが、個別の相談ケースを通じて技術面でのフォローアップ(学校での研修を含む)や、職場での人間関係などの相談に応じて、職場定着を進めている。

イ 進路状況

表2-4-5は、平成15～19年度(5年間)の卒業生66人の卒業時の進路を集計したものである。三療就業が45人(68.2%)と最も多く大半を占めている。次いで開業4人(6.1%)、進学2人(3.0%)、一般就労1人(1.5%)の順である。これらの状況と関東・甲信越地区盲学校・養成施設進路指導協議会(以下、「関進協」と略す。)の実態調査を比較してみると、文京盲学校の専攻科の進路は、あはき師免許を活用した三療就業が多く、開業や進学の比率が少なくなっている。三療就業の内訳は各職域に渡って就業者数もある程度分かれており、職種別の傾向は関進協と類似している。また、治療院開業と進学が関進協の実態調査より少ない比率になっているのは、首都圏と地方都市という地域性にもとづくものと考えられる。

表2-4-5 専攻科卒業生の卒業時の進路大別

(単位:人)

進路先		平成15年～19年		平成18年度関進協実態調査	
三療就業	治療院	16	24.2%	28	14.1%
	病院	1	1.5%	7	3.5%
	医院(診療所)	2	3.0%	8	4.0%
	一般企業(ヘルスキーパー)	13	19.7%	21	10.6%
	高齢者関連施設(入所型)	5	7.6%	9	4.5%
	高齢者関連施設(通所型)	3	4.5%	7	3.5%
	接(整)骨院	5	7.6%	6	3.0%
	温浴施設			5	2.5%
	その他			1	0.5%
開業	テナント開業			6	3.0%
	自宅開業	1	1.5%	12	6.0%
	出張開業	1	1.5%	3	1.5%
	開業準備	2	3.0%	4	2.0%
進学	大学				
	専攻科保健科			1	0.5%
	専攻科理療科			12	6.0%
	専攻科理学療法科				
	研修科			3	1.5%
	理療科教員養成施設	1	1.5%	8	4.0%
	その他	1	1.5%	10	5.0%
一般就労		1	1.5%	5	2.5%
その他	理療関係就職活動中	5	7.6%	11	5.5%
	求職中			4	2.0%
	病気療養中			2	1.0%
	在宅	1	1.5%	8	4.0%
	その他	8	12.1%	18	9.0%
合 計		66	100.0%	66	100%
				199	100.0%
				199	100%

(ア) 三療就業

三療就業の内容についてみると、治療院が 16 人(24.2%)と最も多い。以前は個人経営の治療院が多く、指導を受けながら就労するケースがほとんどであったが、近年では多角経営の大型店からの求人が増えて即戦力が求められている。2 番目は、一般企業におけるヘルスキーパーとしての就業が 13 人(19.7%)である。ヘルスキーパーの職種ができた当初は、障害者雇用率を満たす手段としての様相が強く、就業数は少なかった。最近では大手企業を中心に社員に対する健康増進としての求人が多くなり、経験者を指定するなど施術の質の向上が求められている。雇用形態は、毎年更新の契約社員が多い。3 番目は、特別養護老人ホーム等、高齢者関連施設(入所型、通所型)における機能訓練職としての就業が 8 人(12.1%)である。介護保険法の「機能訓練指導員」にはあはき師資格が認められており、ヘルスキーパーとともに近年、就業数が増えている。また、最近の傾向として、施設型介護事業所に代わり、訪問介護事業所からの求人が増えており、在宅機能訓練のために訪問できる視力と行動力が求められている。雇用形態は正社員が多い。4 番目は、病院及び医院という医療機関への就業が 3 名(4.5%)である。以前は、医療機関への就業は多数を占めていたが、近年では激減しており三療就業の中では最も少ない。一方、以前はほとんどみられなかったヘルスキーパーや高齢者関連施設への就業者数の増加が近年の特徴である。

(イ) 開業

開業については、自宅開業、出張開業、開業準備を含め 4 人(6.1%)である。卒業後すぐ開業するケースや、治療院などで技術を磨いてから開業するケースがあるが、いずれにしても開業そのものの割合は少ない。この背景には、東京 23 区内における開業条件の厳しさがあると思われる。すなわち、地価の高い 23 区内では自宅の改修にしてもテナントの家賃にしても、開業に必要なスペースを確保するためには多額の資金が必要であることから、開業の割合は少ないと考えられる。こうしたことから都下における開業には、相当の準備と周囲の協力がなければ困難である。

(ウ) 進学

進学にはあはきに関するものと大学があるが、あはきに関する進学(理療科教員養成施設)が 2 人(3.0%)あるだけで、大学への進学はない。以前は、保健理療科の卒業生が、あん摩マッサージ師の資格の上にはり師・きゅう師の資格取得を目指して理療科へ進学している状況にあったが、現在はほとんどなくなっている。

ウ 進路指導のポイント

(ア) 国家試験合格を確実にする。

視覚障害者の社会的自立の有効な手段として、あはき師の国家試験の合格を最低条件(目標)としている。最近の国家試験の合格率は、あん摩マッサージ指圧師で 80%台、はり師、きゅう師で 80%を少し切っている。さらに、視覚障害者の合格率は健常者に比べて 10 から 20 ポイント低い中で、文京盲学校の国家試験合格率は、ここ数年、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師ともにほぼ 100%

を保っている。

(イ) 生徒一人一人の希望・適性に応じた進路先・実習先の開拓に努める。

生徒の適性については、一人ひとりの希望を聴き取り、本人の気持ちや事情などを推し測り、本当にその業務に向いているのか、あるいは組織の中でうまくやっていけるかなどを総合的に検討している。進路先や実習先の開拓は、卒業生を雇用した事業主に対して、または卒業生経由の紹介などによって行っている。また、ハローワークを介した新規開拓では、まだ社内的に了承のとれていない潜在的な求人について、雇用条件から適任者の配置までの全体的なコーディネートを長期に渡って(3～5年に及ぶこともある)行い、新たな就労に結びつけている。

(ウ) 進路先・関係諸機関との連携の下でアフターケアを行う。

就労移行期に個別支援計画を作成し、卒業生の進路先を訪問して実態把握をしている。この実態把握の結果、職場不適応を生じている場合は必要な支援をしている。すなわち、技術的な不足がある場合は、事業所の了解を得て一定期間、盲学校で再教育を行い、職場復帰をさせている。再教育を施しても技術的到達度に達しなかったり、人間関係や体調不良などで退職に至った場合は、次の職場の相談、斡旋をしていく。こうした卒業生の退職に伴う再就職への相談、斡旋は、かなりの数に上っており、どこかで線引きをする必要性を感じている。

(エ) 教育内容は技術を重視した実施体制となっている。

視覚障害者が長年培ってきたあはき業の専門性において、晴眼者や無資格者との差別化を図り職業的自立を確立していくには、施術の腕を磨いて他者の追随を許さないくらいの技術力を習得することが重要である。そのために、実技指導に重点を置き、臨床実習専任の教師を3人(全教員16人)配置している。この臨床実習では知識と技術を統合し、実際の患者施術を体験的に習得している。最近行われた校舎新築に伴う実習室の設計に当たっては、将来の治療院の標準を想定したものとなっている。各ブースをカーテンではなく壁で仕切って個室化し、声が漏れないようにしている。各ブースには自動洗浄機、電動診療台など最新の機器を備え、設置面積も広くしている。

ただし、技術の習得といっても学校という限られた期間、環境下で行うのは、しっかりとした基礎を習得することである。基礎をしっかり習得していれば、どのような現場においても対応ができると考えている。

(3) 普通科の進路指導

ア 進路指導の概要

普通科では、3年間を表2-4-6の通り、各学年について段階的な目標を持って進路指導を積み重ねられるように考えている。

表2-4-6 進路指導の目標及び内容

学 年	目 標	内 容
1年生	自己を知ることを中心に進路を考える基礎をやしなう	3回の進路見学会等の行事やHRを通じて様々な進路について学習し、理解を深めるとともに、卒業後の進路の方向性を具体的に考える。
2年生	自己を知ることを中心に、進路を具体的に考える	個々の進路希望の方向性に合わせて、見学・実習・関係諸機関(福祉事務所、ハローワーク、職業センター等)との相談・個人面談等を実施。進路希望を具体的に考える。インターンシップを体験し、就労について考える。
3年生	進路希望を決定し実現に向けてより具体的な行動をする	個々の具体的な進路希望に合わせて、見学・実習・関係諸機関(福祉事務所、ハローワーク、職業センター等)との相談・校内外模試・個人面談等を積極的におこない、進路決定をしていく。
全 学 年 共 通		「進路講話」で進路関係機関や卒業生の話を聞く。

進路指導の進め方は、障害程度別というよりは、進路方面別という考え方で実施している。進路方面は、進学関係、就労関係、及び福祉関係の3つがあり、以下のような関係諸機関との連携の中で指導をしている。

(ア)進学関係

- ・高大連携として、筑波技術大学の出前授業、進路情報交換など
- ・他校理療関係学校への進路相談、その他大学進学希望者に関する志望校への受験相談全般

(イ)就労関係

- ・国立障害者リハビリテーションセンター更生訓練所の見学、及び進路相談、進路情報交換など
- ・国立職業リハビリテーションセンター、障害者職業能力開発校の見学、及び進路相談、進路情報交換など
- ・ハローワークへの求人・実習先の相談、障害者職業能力開発校入校関係手続き
- ・障害者職業センターのガイダンス、重度知的障害者判定など
- ・各自治体の就労支援センターとの連携(アフターフォロー関係中心)
- ・その他各企業でのインターンシップ(職場実習)

(ウ)福祉関係

- ・各自治体障害福祉課、福祉事務所との連携(情報入手、生徒面接、施設利用手続きなど)
- ・各通所・入所福祉施設の見学、進路相談、進路情報交換など(作業系、生活系とも)

イ 進路状況

高等部普通科の特徴としては、障害状況が多様であり学習状況也多岐に渡っている。そのために進路状況も大学進学から福祉的就労まで多岐に渡るとともに、年度による変化も大きい。

表2-4-7 普通科卒業生の進路状況

(単位:人)

	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	計(H1~9)	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	計(H10~19)
大学・短大	0	2	0	1	0	1	0	1	1	6 3.3%	0	0	0	2	2	2	1	0	3	4	14 12.2%
専門学校等	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2 1.1%	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2 1.7%
理療関係	15	16	8	6	9	7	4	6	11	82 45.3%	0	5	2	6	5	2	5	4	4	4	37 32.2%
職業訓練	4	1	2	6	9	0	2	0	1	25 13.8%	3	2	0	2	4	2	3	3	1	1	21 18.3%
一般就労	0	1	4	2	1	0	0	1	2	11 6.1%	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	5 4.3%
福祉(作業)	1	2	2	2	1	2	3	0	1	14 7.7%	1	0	2	0	0	1	2	1	0	4	11 9.6%
福祉(生活)	3	4	6	1	1	1	3	1	1	21 11.6%	1	4	1	0	2	4	2	1	0	0	15 13.0%
福祉(入所)	1	1	2	1	0	2	0	1	1	9 5.0%	0	1	0	1	2	0	1	2	0	0	7 6.1%
その他	2	2	2	1	0	3	0	0	1	11 6.1%	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	3 2.6%
卒業生数	27	29	26	20	21	16	12	11	19	181 100.0%	7	12	5	12	15	11	15	13	9	16	115 100.0%

表2-4-7は普通科卒業生の進路状況を平成元年から19年までについて、前半期と後半期に分けて表したものである。卒業生数の推移を見ると、平成2年をピークに減少傾向にある。しかし、表には示していないが、平成20年度入学生が24名であり、21年度入学の事前相談数が20件を超えているなど、増加の傾向も見られる。進路状況の変化を見ると、前半期では理療関係が最も多く半数近く(45.3%)を占めていたが、後半では10ポイント以上も減少している。それに代わって大学・短大が10ポイント近く、職業訓練施設(障害者職業能力開発校等)が5ポイント近く伸びている。他の進路先については、前半期と後半期で大差はないが、近年少数ながらも普通科卒業後すぐの一般就労が続いている。

最近の状況として過去5年間の進路状況を見ると、理療関係への進学が3割程度、大学・短大が1～2割、職業訓練施設1～2割、一般就労が1割弱、福祉的分野(福祉的就労、生活を中心とした通所施設、入所施設等)が3～4割となっている。

以下、各進路先について見ていく。

(ア) 大学・短大進学

大学・短大への進学の特徴として、「公募制推薦入試による合格」が挙げられる。特に、後半期の進学者は全員推薦入試によるものであり、この推薦入試による進学は今後も続くと思われる。点字受験については、以前より増えているが、入学後の支援については大学による差が大きい。また、大学での勉学環境は、障害に応じた配慮が十分かどうかはわからない。従って、学力だけではなく入学してから自分の支援を自ら切り開いていけるかが重要である。そのため、進路指導では障害者が進学した大学の情報提供のみならず、自らオープンキャンパスなどに参加して情報収集するなど、自分で動くように指導している。

(イ) 理療関係

理療関係への進学は前半期に比べて後半期は減少しているものの、視覚障害者にとって伝統的職業であり、資格を活かした進路先として年度による差はあるものの現在でも多い。具体的な進路先

としては、本校専攻科理療科、保健理療科へ進む者が多い。理療科は平均年齢が30代半ばであり、中途障害者が多い。それに比べて保健理療科は年齢が若く、本校普通科卒業生を含む学齢者が多い。

(ウ) 福祉的就労

普通科には視覚障害の他に知的障害などを重複している者もいる。これらの者に対しては重度・重複学級のカリキュラム(知的障害養護学校の各教科)を設け、進路先も作業中心の福祉的就労や生活中心の施設などになっている。また、近年では障害者自立支援法により、福祉的就労から一般就労への道筋が整備されつつあるが、自己負担の増加や障害程度区分で軽度に認定されるなど問題点も多い。

(エ) 一般就労

生活視力のある弱視(視力0.1～0.2程度)の生徒を中心として一般就労する者がいるが、全体的には少数である。ここ数年は、普通科卒業後すぐに一般就労しているが、職業能力開発校に進んだ後に一般就労している者が多い。就労先は、大企業を中心に障害者雇用を目的とした特例子会社の設立が進む中で、大手の百貨店、家電量販店、流通関係などである。また、職務では事務系の就労が多いが、パソコン操作や電話応対等のビジネスマナーが求められるので、障害者職業能力開発校等で訓練を受けた後の就労になっている。盲学校の教育課程では就労に向けた教科が限定的であり、パソコンスキルやビジネスマナーなどの習得が十分ではないことに起因していると思われる。

表2-4-8 一般就労の追跡状況

卒業年度	障害	就労先	職務	備考
平成19年度卒業生	弱視	大手運送会社	配送管理部門	
平成18年度卒業生	弱視	大手家電量販店	物流部門	
平成17年度卒業生	弱視	大手スーパーマーケット	品出し荷下ろし等	
平成17年度卒業生	弱視	大手百貨店	事務職	職能開発校後の就労
平成16年度卒業生	全盲	大手コピー機販売会社	事務職	職能開発校後の就労
平成16年度卒業生	弱視	大手電機メーカー特例子会社	清掃等	職能開発校後の就労
平成16年度卒業生	弱視	有料老人ホーム	介護周辺業務	職能開発校後の就労
平成15年度卒業生	弱視	福祉サービス会社	事務補助	職能開発校後の就労

ウ 進路指導のポイント

(ア) キャリア発達の側面から、自己の能力・適性の理解を促進する。

障害状況が多様であり、学習状況も多岐にわたる生徒集団の中で、生徒・保護者ともに自己の(子供の)能力・適性等の理解に不十分な傾向がある。そのために、なかなか適切な進路先を選択しきれないケースや、状況とかけ離れた進路方面に固執するケースがある。学習状況や総合的な力をできるだけ客観的に保護者に伝えること、インターンシップ等を通して学校外での体験の幅を広げること、進路情報を幅広く伝えること、などさまざまな方法で適切な進路選択ができるような取り組みを重ねている。その際、「普通科卒業後の進路先は、ゴールではなく自分に合ったスタート地点をみつけること」という考え方も大切な視点である。

また、実習先から就労に対する基本的態度の不十分さを指摘されることがある。例えば、「声が小

さい」「基本的なあいさつができていない」「必要な報告相談ができない」「自分の仕事をやり抜くねばり強さに欠ける」などが挙げられる。それらは基本的な生活指導上の課題ではあるが、キャリア教育の側面からも普通科全体の共通理解の下で指導をする必要がある。教科指導中心の教育課程の普通科では、キャリア教育の4つの領域、①人間関係形成能力、②情報活用能力、③将来設計能力、④意志決定能力を、より計画的に教育課程に組み入れていく必要がある。

多様な学習状況、障害の状況、発達段階の生徒に対する指導には、キャリア発達の側面から生徒の発達段階に合わせた指導内容についての的確に捉えていく必要を感じている。

(イ) 職場実習(インターンシップ)と職場開拓

個々の進路希望と能力・適性に合わせて、必要な進路見学、職場実習をする。本校普通科では、2年生での体験的な実習を「インターンシップ」、3年生での一般就労、福祉的就労を目指す実習を「進路実習」と位置づけている。個々の状況に応じた進路実習を重視しており、企業就労が可能であれば企業での職場実習を、福祉的就労の方が適当な場合は就労移行支援事業、就労継続支援事業の施設(授産施設、作業所)での実習を、生活動作(身辺自立など)を強化する必要がある者は生活介護事業の施設(更生施設)での実習を、という具合である。視覚障害者を含む特別支援学校新卒者の雇用や施設利用決定は、実習なしで採用に至る(利用決定する)のはほとんどないので、就職先としてまず実習先を開拓する。実習期間は2週間が基本であるが、3週間になる場合もある。この実習を前期に1回、後期に1回の計2回実施している。ただし、ほとんどは弱視の学齢者であり、全盲で普通科卒業後、すぐに就労するのは困難である。実習先は、障害者雇用を既に進めている企業、特例子会社、障害者雇用の求人票、求人広告などから見つけ出している。また、ハローワークと連携をとって、特にあはき以外の職種について情報を入手している。

(ウ) 個々の障害特性の視点から仕事の内容、方法について現場にアドバイスしていく。

実習における指導は、生徒一人ひとりの特性(視力、見え方の範囲、状態等)や能力を把握し、実習先の企業に対して障害と仕事との関わりを検討し、その人に可能な仕事の内容、やり方などについて助言する。例えば、ある企業での実習におけるバーコードのチェック作業についてみると、その作業における見るポイントについて、どの部分の何をチェックすれば良いかを障害状況を考慮して絞り込む。こうすることによって、視力に障害があっても正確な作業が可能となる。このように、個々の障害特性という視点から作業内容、方法などを調整し、適切な支援の方法を実習先に提案しつつ実習先を開拓している。実習中も、巡回指導をこまめに(週2回から3回)行って就労に導いている。

エ 就労支援機関に望むこと

(ア) ハローワーク

あはき業に関する求人(整体師、リラクセーションなど)の取り扱いについて、あはき師の無資格者を含むような受理は止め、有資格者の求人とするようにして欲しい。

視覚障害者の新たな職域としてヘルスキーパーの職場開拓は熱心である。しかし、伝統的職種である治療院の就労条件は、勤務時間が多い、給与体系がきちんとしていない、労働保険に加入していないなど、現状では決して安定した職場とはいえない。視覚障害者が安心して働けるように、治療院の就労条件の改善について指導して欲しい。

(イ) その他の機関

就労支援機関とのアフターケアの連携については、卒業後いきなりの関わりでは卒業生との関係作りにおいて難しいケースもある。可能であれば、盲学校に在学中から接点を持つ(実習の同行等)などによって、スムーズな移行支援をお願いしたい。

3 国立職業リハビリテーションセンター

(1) 概要

国立職業リハビリテーションセンターは、厚生労働省により昭和 54 年に設置され、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営している訓練施設である。障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく「中央広域障害者職業センター」と職業能力開発促進法に基づく「中央障害者職業能力開発校」の2つの側面をもっており、身体障害者をはじめ、精神障害者、知的障害者、発達障害者、高次脳機能障害者に対する職業評価、職業訓練、職業指導・就職支援等を実施している。訓練科目としては、メカトロ系の機械技術科、テクニカルオペレーション科、電気・電子技術科、デザイン系のインテリアデザイン科、ビジネス情報系のメディアビジネス科、情報技術科、ビジネスマネジメント科、職域開発系の職業実務科、職域開発科が設置されている。

視覚障害者の受け入れは開所当初から行っており、基本的にはいずれの訓練科目においても受け入れは可能であるが、現在は主に「情報技術科」と、ビジネスマネジメント科の「視覚障害者アクセスコース」における訓練が大半を占めている。「視覚障害者アクセスコース」は、近年の視覚障害者の情報処理能力に対する支援技術の開発に伴い増加傾向にある当事者からの就職ニーズ、及び企業からの受け入れニーズを踏まえ、視覚障害者のみを対象として平成 14 年度に設置されたもので、平成 19 年度からは当初の 5 人だった定員を 10 人に増員し実施している。

(2) 職業訓練の実施状況

ア 入所者の状況

入所にあたっては、自力通所が可能であること、訓練を受けられる体力、健康状態にあること、訓練を受けることによって職業的自立が見込まれること、訓練受講及び就職に意欲があることが前提となるが、入所希望者に対して実施する職業評価の結果に併せ、安定・継続した訓練の受講ができるか、訓練成果とそれを踏まえた就職の見通しがあるか、職業生活の実現・継続のための条件は整っているか等を総合的に検討して、入所の決定が行われている。

平成 15 年以降の入所者数については、平成 15 年度 11 人、16 年度 8 人、17 年度 11 人、18 年度 13 人であり、19 年度については、視覚障害者アクセスコースの定員を増やしたこともあり 18 人の入所があった。

以下、図 2-4-4 は開所当初から平成 14 年までの入所者と平成 15 年度以降の入所者の障害程度を比較したものである。近年の顕著な傾向として、重度(身体障害者手帳 1, 2 級)と重度以外(3～6 級)とを比較すると、明らかに入所者の障害の重度化が見られる。

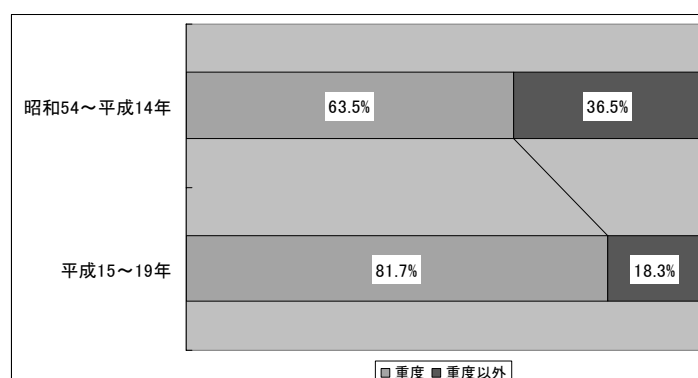


図 2-4-4 入所者の障害程度

見え方の程度としては、全盲対応が必要な者と弱視者対応が必要な者は約半数ずつの割合となっている。また、統計的には明らかになっていないが、中途視覚障害者の増加及び入所者の高齢化が見られる。

イ ビジネスマネジメント科視覚障害者アクセスコース

(ア) 訓練目標と訓練内容

訓練目標は、視覚障害者用アクセス機器及びアクセスソフトを活用して、パソコンを使用した事務処理技能の習得を中心に、事務に必要な簿記・給与計算・漢字能力・計算能力等の知識・技能を習得することである。支援機器及びソフトについて、弱視者は、拡大読書器、画面読み上げソフト、画面拡大ソフト(ズームテキスト)が使えること、全盲者は、画面読み上げソフト、(点字が読める場合)点字ディスプレイが使えるようになることを目標としている。

訓練の流れとしては、入所 1～2 ヶ月目までの導入期、3～6 ヶ月目までの基礎期、7～12 ヶ月目までの応用・実践期に分けられる。導入期には、事務の基礎知識やパソコン関連知識の習得、キーボード操作の習得を中心に行う。基礎期には、導入期に習得した知識をもとにそれぞれの活用能力の向上を図る。実践期では、応用実習や実際の仕事を想定した訓練を行い実践的な職業能力の向上を図っている。

(イ) 訓練実施上のポイント

a 訓練導入段階における確実な基本的パソコン操作技能の習得

視覚障害者にとってマウス操作は困難な場合が多く、それぞれのアプリケーションソフトで必要な

ショートカットキー及びキーボード操作によるコマンド実行手順等の操作手順の習得のため、特に導入期のキーボード操作には時間をかけている。

なお、効果的な訓練へつなげるためには、基本的な支援機器及びソフトの操作能力を有していることが望ましいため、入所者の状況によっては入所前段階にアクセス指導(職業適応指導)を2～4ヶ月程度実施し、基本的能力の習得を図るといった対応も行っている。

b 個別性を重視した訓練

入所者それぞれの障害状況(全盲、弱視)の違い、理解度等に合わせて、支援機器や教材を用意し個別の訓練を行うことを基本としている。また、訓練の進捗状況も異なってくるため、それぞれの期間(導入期～応用期)にこだわりすぎることなく、ある程度柔軟に訓練を進めている。

c 教材の工夫

特に全盲者や重度の弱視者の場合、テキストの電子化等を行う必要があるが、わかりやすくするためには一部手直しを行ったり、画像情報については全体像を理解させるため文章に置き換えたりする等、さまざまな工夫を行っている。

(ウ) 訓練実施上の課題と対応

a 訓練環境の整備

テキストの電子化や点字化は非常に時間を要する作業であり、かつ指導と平行して教材作りを行う必要があるため全般的に教材が不足傾向にある。

こうした点や、先述した個別性を重視した訓練の実施という点を踏まえると、指導体制の強化が必要である。

b 訓練内容の充実

1年という限られた期間内で支援機器等の活用方法を習得し、かつ並行して就職活動を行わなければならない。そのため、指導方法のノウハウを整理しマニュアル化する等、効率よく訓練を実施できるような工夫が必要である。

また、事務職での就職においては、パソコン操作のみではなく、その他の事務補助作業や電話応対等の対人対応を求められることも少なくない。ビジネス用語やマナー等の習得のための訓練等、実際の仕事を想定した、より効果的な訓練内容についても検討していく必要がある。

ウ 情報技術科

(ア) 訓練目標と訓練内容

支援機器の基礎的操作技能の習得を基に、情報技術全般に関する知識の習得を図るとともに、更なる専門性の習得のため、システム開発コース、ソフトウェア開発コース、シスアドコースに分かれて訓練を実施する。

システム開発コース及びソフトウェア開発コースでは、導入期にはIT基礎訓練、ソフト・ハードの知識、C言語、Excel、HTMLについて、活用期にはC言語、Excelマクロ、Access、ネットワーク

について、まとめの時期には、**JAVA** 言語、**C** 言語によるアルゴリズム、**Access** マクロ、簿記会計、パワーポイントについての訓練を行い、併せて総合演習を実施している。シスアドコースでは、導入期には **Excel**、**Word**、インターネットの知識、ソフト・ハードの知識、活用期にはホームページ作成や **Access**、まとめの時期には、**Excel・Access** マクロ、簿記・会計、パワーポイントについての訓練を行い、併せて総合演習を実施している。

(イ) 訓練実施上のポイント

全盲、弱視という視覚障害の程度だけでなく、失明時期の違い、学歴の違いなどから、内容面、進度などが入所者によってさまざまであり、個別指導に徹している。

就職活動が始まってからは、応募中の会社で求められる事務処理等の課題を通常の訓練の中に取り入れて実施している。

(ウ) 訓練実施上の課題と対応

a 訓練環境の整備

それぞれの障害程度や使用ソフト等に合わせて最新の教材資料を作成することは極めて困難である。筑波技術大学の理数系教材リソースネットワークの活用なども含めて外部機関との連携を通じて不足を補っている。

また、マウス操作に替えて、キーボード操作を行えるようにコマンド集を作成しているが、基本ソフトやアプリケーションのバージョンアップに追いついていくことが困難であり、十分な教材資料の提供が難しい。

b 訓練内容の充実

情報技術科の、プログラマを目指すコースでは、**C** 言語と **Java** 言語を指導しているが、就職のことを考えると今後はさらに別の言語についても指導していく必要がある。

エ 能力開発セミナー

平成 2 年 11 月より、在職者を対象とした能力開発セミナーを実施している。当該セミナーでは、技術革新の進展に伴う **ME** 機器、**OA** 機器の導入により、労働場面においても広範囲で多様な職務内容の変化に対応できる技能や技術が求められてきていることを受け、在職中の障害者の能力の開発や向上を図ることを目的としている。

視覚障害者については、拡大読書器、画面拡大ソフト、音声ワープロ、音声ソフトの活用をとおし、「音声ソフトを使用した事務処理実践」、「音声ソフトを使用したインターネット活用」や「音声ソフトを使用したデータベースの活用」、「音声リーダーの環境設定と使用方法」等、各種技能の向上のための訓練等を実施している。

(3)職業指導・就職支援の実施状況

ア 視覚障害者への支援

(ア) 訓練期間中の支援

初期段階では、入所者と職業指導担当者との間で今後の方向性等について相談を行い、訓練目標の明確化を図っている。また、中途障害者の場合、障害受容が十分ではないこともあり、そういった点についての相談や助言を行うこともある。

中盤にさしかかる頃には、具体的就職活動に向け履歴書の書き方や面接練習等を行っている。事業主へ自身のセールスポイント等を上手く伝えるためのプレゼンテーション力をつけることに対して力を入れて取り組んでいる。

6ヶ月経過した頃には、職業訓練指導員も含め中期ケース会議を行い、訓練の進捗状況の確認、課題の整理、就職への希望等について整理を行い就職活動に向けた準備を行う。

具体的な就職活動について、視覚障害者の場合、不採用が続き面接を数十回受けることも多く、他の障害に比して就職活動は難航する傾向にある。事業所面接においては、事業主へわかりやすく障害特性や訓練で習得した技能を伝えられるよう、立体コピーや作業状況の写真を用いたり、実際に訓練場面で使用しているパソコンを用いたりして説明を行う等、さまざまな工夫を凝らしている。また、それに職業指導担当者が補足説明をし、事業主の不安を取り除くと同時に本人の状況を正確に理解してもらえるようアプローチしている。

(イ) 訓練終了時及び修了後の支援

就職が決定した後は、本人とともに事業所内の環境確認のため事業所訪問を行っている。その他、アパート探し等生活基盤の調整や通勤練習が必要な場合には、本人の状況に応じて適当な支援が受けられるよう助言を行っている。このように、スムーズに職業生活へ移行できるような支援も重要である。

就職後も本人からの相談に対応できるような体制をとっており、職場環境等で困っている場合には、本人及び企業へ助言等を行っている。また、すべての修了生に対し、修了後半年程度経過した頃にフォローアップのための調査を行い、必要に応じて事業所訪問を行っている。そこでは、現状の確認や課題解決のための相談を行うが、企業と本人とが改めて話すことで、それぞれの考えや意向等の確認をしあう場ともなるような働きかけを意識している。

イ 事業主への支援

(ア) 事業主相談

障害者雇用を検討している企業は軽度の肢体不自由者を想定していることが少なくなく、視覚障害についての知識はほとんどないことが多い。国立職業リハビリテーションセンターへ相談や見学に訪れた企業へ対応する際には、必ず視覚障害者がプレゼンテーションを行い、事業主が視覚障害者についての理解を深めることができるよう心がけている。また、雇用を検討してもらえそうな企業には、

その後も継続的にコンタクトをとる等、積極的なアプローチを行っている。視覚障害者の場合は特に、事業主の不安等を取り除けるよう他障害にないアピールの仕方を考えていかなければならない。

こうした企業の訪問のきっかけは、ハローワークからの紹介であることが多い。日ごろからハローワークと連携し、事業所への情報提供について協力が得られていることは大きなポイントである。

(イ)「受け入れ準備講座」の実施

企業を対象とした「受け入れ準備講座」を年1回開催し、訓練生による機器の取り扱い等についてプレゼンテーション、実際に視覚障害者を雇用している企業からの講話等を行っている。その際、視覚障害者については必ずプレゼンテーションの場を設けており、事業主の理解促進に努めている。

(4)職業訓練終了後の就職状況

就職状況については、近年はほぼ100%と非常に高い就職率を維持してきたが、重複障害をもつ中高年の中途失明者等も増えてきており、就職率は若干下がってきている。主な職種としては、情報処理技術者、事務職、ヘルスキーパーが挙げられるが、近年特に多いのは、事務職での就職である。

4 社会福祉法人日本ライトハウス

(1)概要

社会福祉法人日本ライトハウス(以下、「日本ライトハウス」という。)は、視覚障害リハビリテーションセンター、盲人情報文化センター、点字情報技術センターなど複数の施設からなっている。視覚障害リハビリテーションセンターでは、社会適応訓練、職業訓練、授産事業、居宅支援事業、盲導犬養成事業などを行っている。視覚障害者のための社会適応訓練としては、歩行訓練、点字や墨字などのコミュニケーション訓練、調理などの日常生活動作訓練やロービジョンサービスなどを指している。併せて視覚障害リハビリテーションセンターでは、その人らしい生き方ができるように、より豊かな地域生活を送るための支援や相談を行っている。職業訓練としては情報処理科パソコン活用コースやビジネス科の諸コースを設け、一般就労に向けての訓練・支援をしている。

(2)職業訓練(大阪障害者職業能力開発校 特別委託訓練)の実施状況

大阪障害者職業能力開発校からの委託を受け、障害者能力開発訓練事業として職業訓練を実施している。訓練コースとしては当初、構内電話交換科・情報処理科・機械科の3科があった。このうち機械科は平成15年に廃科となった。一方、情報処理科は従来の2年コースに平成14年から1年コースが追加され、平成21年度には2年コースを廃して1年コースのみにする予定である。また、構内電話交換科はビジネス科となり、電話交換コースと会計・経営コース、そして平成21年度からは販売実務コースが設けられる予定である。平成21年度からのコースは、表2-4-9に示すようになり、それぞれの訓練内容は、以下のとおりである。

表2-4-9 訓練コース一覧

訓練科・ コース	情報処理科	ビジネス科		
	パソコン活用コース	電話交換コース	会計・経営コース	販売実務コース
訓練期間	1年	1年	1年	1年
定 員	8人	4人	4人	4人
入校時期	4月、10月	4月、10月	4月、10月	4月、10月

ア 情報処理科 パソコン活用コース(1年)

事務職などへの就職を目指して、パソコンを活用するための方法を画面読み上げソフトや画面拡大ソフトを使用しながら学んでいる。訓練では、Word でのビジネス文書の作成、Excel の基本操作と VBA プログラミング、Access でのデータベース操作の基礎、ホームページの作成と CGI プログラミング、PowerPoint によるプレゼンテーションなどを画面読み上げソフト上で学んでいる。初級システムアドミニストレータ試験や日商 PC 検定 3 級などの資格取得も目指す。

イ ビジネス科 電話交換コース(1年)

電話交換業務を中心とした業務に携わる人材を養成している。訓練期間中に、(財)日本電信電話ユーザ協会が認定する「電話オペレータ技能認定証」の取得を目指す。

ウ ビジネス科 会計・経営コース(1年)

ビジネスの共通言語であるビジネス会計や、金融知識・データ分析手法等の専門知識を学びながら、そのツールとしてビジネスソフト(Excel・Word 等)の活用技術を身に付け、事務職・経理関係職等での仕事の可能性を探る。

エ ビジネス科 販売実務コース

小売店舗運営の基本的な仕組みを理解し、販売員としての基礎的な知識と技術を身に付ける。小売店の販売支援業務(品出し、在庫管理、仕入れ業務)に携われる知識・技能を養成する。

以上のような各コース別の専門訓練に加え、全コースを通じてパソコン訓練(Word によるビジネス文書の作成、Excel による表作成の基本操作)を共通訓練として実施している。コース別のガイダンス訓練も実施し、希望によって、所属コースにかかわらず専門訓練も並行して取得することができるようになっている。

(3) 訓練実施上のポイント

視覚障害者が就労するために必要なスキルには、①歩行能力(安全な通勤歩行や社内移動)、②読み書

き能力、③パソコンスキルの3つが必要である。①と②は社会適応訓練としてサービスを提供している。職業訓練では③の習得を目的としており、それぞれ以下のようなことが訓練実施上のポイントである。

ア 読み書き能力の向上

障害状況に応じた文字情報処理(ロービジョン機器、点字、ICレコーダー)ができるようにする。さらに、実際の業務上における文字情報(墨字情報)の処理ができるようにする。

イ パソコンスキルの習得

視覚障害者にとって、職場内でパソコンやサーバ上のデータにどの程度アクセスでき、仕事に活用できるかが仕事の幅を決するといえる。伝票など墨字情報を見ながら、コンピュータ処理をするのは視覚障害者にとって困難なことであり、視覚障害者が事務処理をする上ではExcelなどを使って電子化されたデータを加工していくことに活路を見出していかなければならない。当センターの職業訓練では、ExcelやAccessなどのオフィスソフトを画面読み上げソフト上でキーボード操作によって使いこなすことに重点を置いているが、これによって視覚障害者の仕事の可能性を広げていきたいと考えている。

多くの事業所で導入されているグループウェアやイントラネットシステムで、電子メールや閲覧板、文書データベースのサービスを活用することは、業務遂行のベースとなっているが、こうしたシステムの中には画面読み上げソフトでのアクセスが難しいものも少なくない。また、業務上、事業所独自のシステムにアクセスしなければならないことも多い。こうしたシステムにアクセスするためには、JAWS for Windowsなどの画面読み上げソフトを使ってアクセスする必要があるが、事業所に出かけて、現場で訓練する機動性を持つことも求められている。

(4) 就職状況

日本ライトハウスにおける職業訓練修了後の就職状況について、各科と職種の関係を表2-4-10に示す。構内電話交換科(現ビジネス科)と情報処理科(2年)は、昭和62年(1987年)から平成19年(2007年)まで21年間の合計である。情報処理科(1年)は、平成14年(1992年)から平成19年(2007年)まで6年間の合計である。

全体的にみると、就職率は訓練科によって7割から8割以上と多少の違いはあるが、全体で8割と非常に高くなっている。職種別の就職状況は、電話交換手が66人(43.4%)と最も多く、次に事務職が44人(28.9%)、プログラマが20人(13.2%)の順になっている。

各科別の就職状況を年度ごとの推移(図2-4-5)と併せて見ると、構内電話交換科では電話交換手としての就職がほとんどで8割近くになっているが、年を追うごとに減少傾向にある。それに代わって事務職で就職する者が増えている。情報処理科2年コースではプログラマで就職する者が4割強で最も多く、平成9年(1997年)までは毎年プログラマとして就職者を輩出してきた。しかし、それ以降はこの職種で就職している者はほとんどおらず、構内電話科と同様に事務職で就職する者が多くなっている。

この理由としては、従来、文字ベースで行われていた大型汎用機などのプログラム開発がほとんどなくなり、Windows 上でのプログラム開発が主流になってきたことが挙げられる。Windows 上でのプログラム開発環境は、Microsoft 社の製品である Visual Basic で代表されるビジュアルな操作環境が主流となっており、画面上にボタンやチェックボックスなどのコントロールと呼ばれる部品を配置することからプログラム開発が開始されるが、この部分がマウスを使わないと困難なのである。就職の可能性が減少していることが、近年の就職状況にも表れている。そこで前述の通り、平成 21 年度から、情報処理科 2 年コースは廃止することになった。

情報処理科 1 年コースは、平成 14 年に新設された科であり、就職者の 8 割以上が事務職に就職している。このように、かつては電話交換手やプログラマーでの就職件数は多かったが、最近ではこの職種での就職はほとんどなくなり、それに代わって事務職での就職が急増している。

表 2-4-10 訓練科別就職状況

	電話交換手	プログラマー	事務職	ヘルスキーパー	理療	その他	計	修了者	就職率
構内電話交換科(ビジネス科)	64 77.1%		12 14.5%	2 2.4%	1 1.2%	4 4.8%	83 100.0%	98	84.7%
情報処理科(1年)	1 3.8%	1 3.8%	20 76.9%			4 15.4%	26 100.0%	35	74.3%
情報処理科(2年)	1 2.3%	19 44.2%	12 27.9%		2 4.7%	9 20.9%	43 100.0%	54	79.6%
計	66 43.4%	20 13.2%	44 28.9%	2 1.3%	3 2.0%	17 11.2%	152 100.0%	187	81.3%

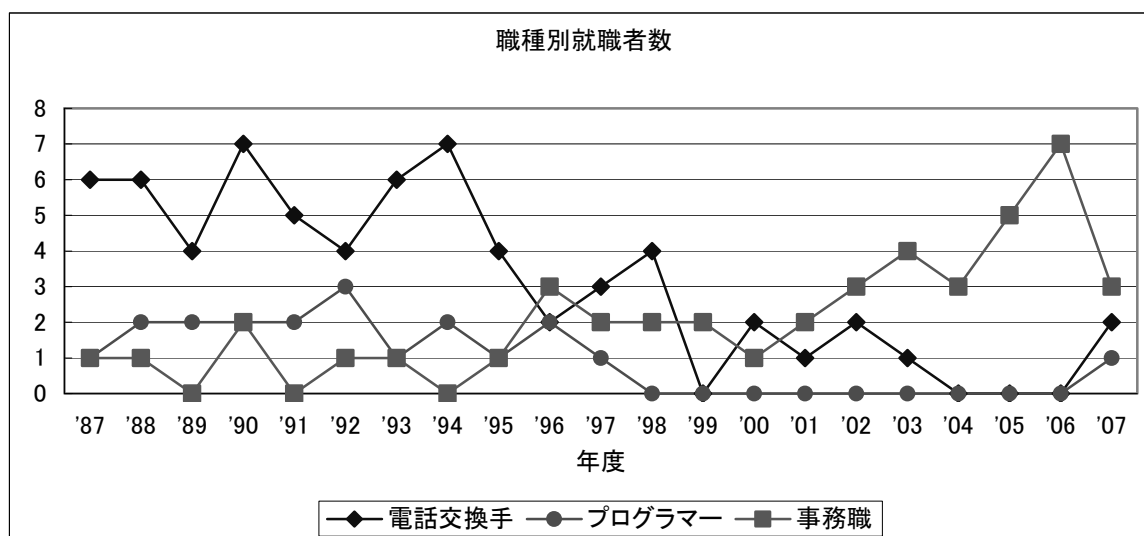


図 2-4-5 就職状況の推移

(5) 就労支援における課題と対応

ア 視覚障害による職務上の制限を解消する有効な方法としてパソコンソフト利用の理解促進

企業の採用担当者のほとんどは、視覚障害者がどこまでパソコンでデータ処理ができるのかについて理解していないと思われる。そのために、視覚障害者を支援する側で視覚障害本人の仕事内容や職場のシステムなどを考慮して、最適な画面読み上げソフト(JAWS for Windows、95-Reader、Focus Talk、PC-Talker)や画面拡大ソフト(ZoomText Magnifier)を提案する必要がある。このような画面読み上げソフトや画面拡大ソフトを使用することで、視覚障害による職務の制限をかなり解消できるので、雇用者側に職域の可能性をアピールするために、以下のような努力を重ねている。

- ・ 来所してもらい、視覚障害者の実演を見てもらう。
- ・ ノート型パソコンを会社に持ち込んで実演する。
- ・ 会社のパソコンに一時的にソフトをインストールさせてもらい、実演する。

これらの方法はケースによって異なっているが、共通していることは視覚障害者のパソコン活用の場面を直接、見てもらっていることである。言葉による説明よりも、実際の場面を見てもらうことで障害への理解が進んでいくと思われる。

イ 障害特性と仕事の環境整備について専門的な知識や技術の必要性

視覚障害者の就職に当たっては、事業主に対して障害特性と仕事の環境整備の相談や助言が重要であることから、障害特性と仕事の環境整備について専門的な知識や技術が必要である。障害者雇用の専門的立場から事業所と障害者に支援するジョブコーチ制度があるが、視覚障害の場合は特別な配慮に対する専門的知識、技術が必要であり、かつ逐次変化する新技術に追随できることが望まれる。

第5節 調査結果からみる視覚障害者の雇用拡大について

1 雇用拡大に向けた職種の検討

(1) 視覚障害者の傾向

アンケート調査の対象者像から窺える求職視覚障害者の傾向として、年齢は10代から60代まで広範囲に渡っており、障害程度も重度である者が多いことが挙げられる。年齢は利用施設で特徴があり、盲学校では10代から20代が、視力障害センターと職業能力開発施設では20代から30代が、授産施設とハローワーク利用者は50代が中心となっている。また、本調査で注目すべきは、教育・訓練施設の在籍者もハローワーク利用者も、30代以降の社会人になってから受障した者の割合が多いことである。この背景には、医療技術の進歩による出生時からの視覚障害者の減少と併せて、疾病や事故による中途視覚障害者の増加や障害の重度化が大きく影響していると推測され、近年、社会人になってから中途視覚障害者になる者が増加している傾向を窺うことができる。こうした中途視覚障害者が多いことから、何らかの資格を有していても受障以前に取得したと思われる資格であることが多く、視覚障害というハンディを負いながら活かせる技能を持ち合わせていない者が多数みられる。

(2) 視覚障害者の雇用拡大に向けた職種について

本調査から得られた視覚障害者の希望する職種は、あはき職種、あはき以外の職種、及び福祉的就労の3つに大別される。ここでは、これらの職種についてアンケート調査結果、支援機関の聴き取り調査結果などを踏まえ、視覚障害者の雇用拡大に向けた職種について考えてみる。

ア アンケート調査結果にみる希望職種の傾向

(ア) 調査対象者と希望職種

視覚障害者の希望する職種について、教育・訓練施設在籍者とハローワーク利用者の集計結果を表2-5-1に示す。視覚障害者が以前から多く従事しているあはき職種の希望が最も多く、全体の半数以上である。あはき師資格を取得して安定した職業を得たいと考える視覚障害者が多いことが窺える。あはき職種を具体的にみると、伝統的な職種である「あはき業として治療院や病院に勤務」、「あはき業として自営業」の他に、新たな職域として「あはき資格を活かした職種」の割合も多くなっている。

あはき以外の職種についてみると、教育・訓練施設在籍者では、「事務系職種」への回答が目立っている。かつて、視覚障害者の職種として従事者の多かった「電話交換手、録音速記」、「情報処理技術者」の割合は事務系職種に比べてかなり少なくなっている。また、ハローワーク利用者においては、これまでの訓練歴や職歴、資格の取得状況等の背景がさまざまであることから、「事務系職種」の希望が多いものの、その他にも、「生産工程・労務」、「サービス関係職種」等、多方面に散らばっているのが特徴的である。最後に、福祉的就労の希望者がわずかでもいることが注目されるが、次の障害特性と関わりで検討していくこととする。

表2-5-1 調査対象者と希望職種

調査対象者	希望職種（第1希望）																	福祉的就労	まだ考えていない	わからない	無回答	計
	あはき職種			あはき以外の職種																		
	あはき業として治療院に勤務	あはき業として自営業	あはき職種	あはき資格を活かした職種	福祉関係職種	情報処理技術者	事務系職種	営業・販売職種	サービス関係職種	生産工程・労務	教職	官公庁の事務職	図書館司書	電話交換手・録音速記	その他の職種							
教育・訓練施設在籍者	184 39.1%	60 12.8%	54 11.5%	6 1.3%	8 1.7%	10 2.1%	30 6.4%	6 1.3%	5 1.1%	7 1.5%	16 3.4%	7 1.5%	2 0.4%	7 1.5%	9 1.9%	30 6.4%	11 2.3%	10 2.1%	8 1.7%	470 100.0%		
ハローワーク利用者	46 26.6%	3 1.7%	24 13.9%	4 2.3%	6 3.5%	2 1.2%	17 9.8%	4 2.3%	11 6.4%	11 6.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	3 1.7%	24 13.9%	0 0.0%	4 2.3%	13 7.5%	0 0.0%	173 100.0%		
計	230 35.8%	63 9.8%	78 12.1%	10 1.6%	14 2.2%	12 1.9%	47 7.3%	10 1.6%	16 2.5%	18 2.8%	16 2.5%	7 1.1%	3 0.5%	10 1.6%	33 5.1%	30 4.7%	15 2.3%	23 3.6%	8 1.2%	643 100.0%		
	371 57.7%			196 30.5%																		

表中、上段は人数、下段は割合を示す（以下、同様）

(イ) 障害特性(視力別調査対象者)と希望職種

全体の集計結果に障害特性の視点を加え、調査対象者と希望職種の傾向をさらに見ていく。障害特性については、教育・訓練施設在籍者もハローワーク利用者も希望職種との関わりが顕著に表れていた「視力(全盲、弱視)」を取り上げ、これと希望職種をクロス集計した結果を表2-5-2に示す。

表2-5-2 視力別調査対象者と希望職種

視力別調査対象者		希望職種（第1希望）						計
		あはき職種	あはき以外の職種	福祉的就労	まだ考えていない	わからない	無回答	
教育・訓練施設在籍者	全盲	47 41.2%	31 27.2%	24 21.1%	5 4.4%	6 5.3%	1 0.9%	114 100.0%
	弱視	247 71.4%	79 22.8%	5 1.4%	6 1.7%	4 1.2%	5 1.4%	346 100.0%
	不明	4 40.0%	3 30.0%	1 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	10 100.0%
	計	371 57.7%	196 30.5%	30 4.7%	15 2.3%	23 3.6%	8 1.2%	643 100.0%
ハローワーク利用者	全盲	16 53.3%	10 33.3%	0 0.0%	2 6.7%	2 6.7%	0 0.0%	30 100.0%
	弱視	57 40.1%	73 51.4%	0 0.0%	2 1.4%	10 7.0%	0 0.0%	142 100.0%
	不明	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100%	0 0.0%	1 100.0%
	計	371 57.7%	196 30.5%	30 4.7%	15 2.3%	23 3.6%	8 1.2%	643 100.0%

第1として全盲者に注目した希望職種をみると、あはき職種が教育・訓練施設在籍(41.2%)、ハローワーク利用(53.3%)、ともに最も多くなっている。この結果から、全盲者にとって伝統的職種であるあはき職種は、依然として重要な位置を占めていることがわかる。次に、福祉的就労が特徴的な傾向を示しており、教育・訓練施設在籍者では2割以上とかなりの割合になっているが、ハローワーク利用者では皆無である。弱視者をみても、福祉的就労は教育・訓練施設に5人(1.4%)いるだけである。つ

まり、福祉的就労を希望している者は、教育・訓練施設在籍の全盲者がほとんどであるといえる。このような全盲者の中には、支援機関の聴き取りにあるように、知的障害など他の障害を重複している場合が多く、一般就労が困難な者への対応として検討する必要がある。

第2として弱視者に注目した希望職種についてみると、教育・訓練施設在籍者ではあはき職種が7割以上でほとんどを占めているのに対して、ハローワーク利用者では逆にあはき職種以外の希望が半数以上を占めている。教育・訓練施設では、第1節で示したように、それぞれの教育・訓練内容に準じた職種を希望する者が多いことが明らかになっている。今回の調査においては、6割以上があはき職種関係の教育・訓練内容(表2-1-6参照)であることから、あはき職種の希望が最も多くなっていると考えられるが、特に弱視者にこの傾向が強いといえる。ハローワーク利用者においては、これまでの訓練歴や職歴、資格の取得状況等の背景がさまざまであることから、あはき職種に止まらず、あはき以外の職種として「事務系職種」、「生産工程・労務」、「サービス関係職種」等、多様な分野への希望が多くなっていると考ええる。

以上のことから、視覚障害者の希望職種は、あはき職種、あはき以外の職種、福祉的就労の3つに分類され、全体的には伝統的な職種であるあはき職種の希望が多いことがわかった。しかし、利用施設や障害特性によって希望職種に違いがあり、特徴的なものを挙げると以下のとおりである。

- ・福祉的就労の希望者は、教育・訓練施設在籍の全盲者がほとんどである。
- ・全盲者はあはき職種の希望が多いが、教育・訓練施設在籍者は福祉的就労の希望も多いことから半数以下に止まっている。
- ・弱視者の希望職種は、教育・訓練施設在籍者とハローワーク利用者では大きな違いがある。前者はあはき職種がほとんどであるのに対して、後者はあはき以外の職種が半数以上を占めている。

イ 支援機関の聴き取り調査からみた視覚障害者の雇用の動向

あはき職種については盲学校からの聴き取りを、あはき以外の職種については職業能力開発施設からの聴き取りを中心にまとめると、それぞれ以下ようになる。

(ア) あはき職種

a 治療院、病院勤務

治療院への就職は、以前の個人経営者からの求人が多いときは、採用の後に「育てる」という考えであった。近年では、多角経営の大型店からの求人が多くなり、「即戦力」を求められるようになってきた。

病院への就職は、大規模病院からの求人はなく、入院患者100人前後の整形外科医院が多い。仕事内容は機械器具の操作、マッサージ、運動療法(理学療法士の助手)等であり、マッサージ以外はカルテ処理の必要がある。医療保険制度が見直され(平成18年3月)、あん摩マッサージ指圧師の資格だけでは医療報酬があがらなくなっており、今後、求人数の減少になるとの懸念がある。

b ヘルスキーパー

社員の健康管理の目的で、大手企業のマッサージ室などに採用されるケースが多い。以前は、企業の障害者雇用率を満たす手段という様相があったが、最近では施術の質が求められている。また、社内における IT 化が進み、業務上の電子メール、ワープロ文書作成、集計ソフトの使用は不可欠となっている。大企業が多いことから雇用は安定し、福利厚生が充実しているので、就職希望者は増えているが、社会情勢により企業は求人数を調整しており、正社員の採用は減少傾向にある。企業によっては、嘱託社員として採用し、試用期間的に状況をみて本採用を考える方針の企業もある。

c 機能訓練指導員

介護保険法の「機能訓練指導員」としてあはき師資格が認められており、近年、就業数が増えている。あはき資格を活かした視覚障害者の新たな職域として注目されているが、雇用条件や業務内容が事業所により大きく異なっているのが特徴である。そのため、業務内容は本来の職務の他に介護員や寮母の補助業務など、仕事内容が多岐に渡っている。

d 自営

自営には、盲学校卒業後すぐ開業するケースや、治療院などで技術を磨いてから開業するケースがあるが、いずれにしても自営そのものの割合は少ない。自営をするには、立地条件や開業資金について十分検討する必要がある、その条件を満たすには厳しいものがある。したがって、自営は相当の準備と周囲の協力がなければ困難である。

(イ) あはき以外の職種

a 事務系職種

視覚障害者の雇用を限定している要素として、「仕事に関わる書類の読み書きができない」という事務処理能力に課題があった。しかし、パソコンとその周辺機器の発達により、視覚障害者もワープロの他、表計算ソフトやデータ・ベースソフトを使うことができるようになった。このように視覚障害を補う機器やソフトなどを使用することによって、従来は困難であった事務処理ができるようになり、事務系職種の就職が増えてきている。

b 電話交換手

電話交換は視覚障害者の職種としては比較的古いが、近年では雇用ニーズが減少している。その背景には、各企業で電話のダイヤルイン化が進んだことが原因として挙げられる。こうした状況を考慮して、視覚障害者の職業訓練においても電話交換の訓練科を廃し、新たな職種として事務系の訓練科を新設している。

c 情報処理技術者

コンピュータが社会に普及し始めた頃は、視覚障害者の新たな職種としてプログラマは期待されていた。しかし、近年では、文字ベースで行われていた大型汎用機などのプログラム開発がほとんどなくなり、グラフィック上でのプログラム開発が主流になってきた。このようなコンピュータ画面を視覚的に操作することは、視覚に制限のある者には難しいことから、視覚障害者がプログラマとして就

労することが困難になってきている。職業能力開発校においても、情報処理の訓練を修了してプログラマで就労する人数は年々減少している。

d 教職、公務員など

視覚障害者の就職は、有能な者をしっかりと就職させていくことによって門戸が広がるという考えから、盲学校の中では大学などの進学を支援している。大学に進学した者はおおむね就職できており、教員や公務員などの分野に進出している。

ウ 調査結果と視覚障害者の職業紹介状況との比較、検討

調査から得られた結果(表2-5-1、表2-5-2、支援機関の聴き取り結果)と、視覚障害者の職業紹介状況(表2-5-3)とを照らし合わせて新たな職域の可能性を検討する。

あはき職種の職業紹介状況をみると、「あんま・鍼・灸・マッサージ(45.4%)」が最も多く、「ヘルスキーパー(5.2%)」と「機能訓練指導員(1.7%)」を合わせると 52.3%と半数を超えている。アンケート調査結果の希望職種も同様の傾向(57.7%)を示しており、あはき職種は視覚障害者の大半が希望する職種であり、かつ職業紹介状況も半数を超えて最も多い職種である。こうしたことから、あはき職種は視覚障害者の職業として最も有望な職種であるといえる。なお、あはき職種が視覚障害者にとって最も有望な職種であることは、アンケート調査結果にみられる数値の高さだけではなく、支援機関の聴き取りによる次のような指摘も見逃せない。すなわち、「あはき職種は視覚障害者のために創出された職業と思われがちだが、卓越した治療技術とそれを必要とする世の中の人々に支えられ、視覚障害の先人達の技術錬磨によって継承されてきた職業である。だからこそ、この技術をさらに発展させ次の世代に伝えていかねばならない(東京都立文京盲学校、2008)」とのことである。

また、あはき職種に係る職業紹介状況の年度比をみると「あんま・鍼・灸・マッサージ」は減少しており、「ヘルスキーパー」と「機能訓練指導員」は増加している。この年度比の増減の傾向を、支援機関からの聴き取り結果からみると、あはき職種においては、従来からの治療院や病院にあはき師として就職するだけでなく、近年ではヘルスキーパーや機能訓練指導員などのあはき資格を活かした職種として、一般企業に勤務するケースが増えてきている。この背景には、診療報酬改定によりマッサージ師の施術に対する保険点数が引き下げられ、マッサージ師を雇うメリットが減少していることから、病院への就職が減少傾向にある。また、ボディー・ケアや足裏マッサージ、リラクゼーションなど無資格業者の増加により、治療院の経営が圧迫されていることも影響していると思われる。こうしたことから、あはき職種において雇用拡大を期待できるものは、ヘルスキーパーや機能訓練指導員などのあはき資格を活かした職種の可能性が高いと考える。ただし、あはき資格を活かした新たな分野においては、上記イの(ア)に示したように視覚障害者の特性や専門性を考慮した雇用条件や業務内容についての課題もある。これらの実状を把握した上で、今後の方策について検討することが必要と考える。

表2-5-3 視覚障害者の職業紹介状況(平成19年度)

	就職件数		前年度比	構成比	
専門的・技術的職業	1011	(1052)	-3.9%	55.5%	(55.1%)
あんま・鍼・灸・マッサージ	827	(902)	-8.3%	45.4%	(47.3%)
(うち就職先が医療機関)	225	(277)	-18.8%	12.4%	(14.5%)
(うち就職先が施術院)	471	(516)	-8.7%	25.9%	(27.0%)
ヘルスキーパー	94	(68)	38.2%	5.2%	(3.6%)
機能訓練指導員	31	(16)	93.8%	1.7%	(0.8%)
理学療法士	16	(18)	-11.1%	0.9%	(0.9%)
ケアマネージャー	8	(7)	14.3%	0.4%	(0.4%)
情報処理技術者	6	(10)	-40.0%	0.3%	(0.5%)
管理的職業	6	(7)	-14.3%	0.3%	(0.4%)
事務的職業	277	(264)	4.9%	15.2%	(13.8%)
販売の職業	38	(78)	-51.3%	2.1%	(4.1%)
サービスの職業	84	(101)	-16.8%	4.6%	(5.3%)
保安の職業	17	(30)	-43.3%	0.9%	(1.6%)
農林漁業の職業	11	(5)	120.0%	0.6%	(0.3%)
運輸・通信の職業	20	(20)	0.0%	1.1%	(1.0%)
電話交換手	14	(11)	27.3%	0.8%	(0.6%)
生産工程・労務の職業	337	(339)	-0.6%	18.5%	(17.8%)
分類不能の職業	19	(12)	58.3%	1.0%	(0.6%)
計	1820	(1908)	-4.6%	100%	(100%)

※()内は平成18年度

資料出所 厚生労働省

次に、あはき以外の職種について見てみよう。アンケート調査結果と職業紹介状況とを照合すると、両者に共通して多い職種は事務的職業である。さらに、事務的職業は、職業紹介状況の年度比も増加している。また、支援機関からの聴き取りをみると、コンピュータ技術の進展によって視覚障害者の支援機器や支援ソフトが開発され、従来は困難であった事務処理ができるようになり、事務系職種の就労が増えてきている。ちなみに、かつて視覚障害者が多く従事していた電話交換手や情報処理技術者をみると、職業紹介状況もアンケート調査結果も少ないことがわかる。支援機関の聴き取り調査にあるように、電話交換は、各企業で電話のダイヤルイン化が進んだことが原因で、雇用の幅が広がっていない。また、情報処理技術の分野では、プログラム開発がグラフィック上で行われるようになり、プログラマとしての採用が減少している傾向にある。これらのことから、あはき以外の職種において雇用拡大を期待できるものは、事務的職業が最も有望と思われる。しかし、視覚障害者の事務作業においては支援ソフトの選択が勤務先によって異なり、その習熟への努力が要求されるなど課題も多く、これらの課題を克服する必要がある(「第3章在職視覚障害者の就労実態」参照)。

ところで、多種多様な特性を有する視覚障害者に対して、個々の事情に応じた職業を考えると、数値的な検討に終始するのではなく、別の視点からの検討も必要と考える。すなわち、アンケート調査の数値は少ないけれども、一般就労とは異なる福祉的就労についてである。アンケート調査結果から福祉的就労を希望している者は、教育・訓練施設(授産施設や盲学校普通科)在籍の全盲者が多く、障害程度も重度である。支援機関の聴き取りによれば知的障害を併せもっている者もあり、これらの要因によって一般就労が難しいと思われる。こうした一般就労が困難な視覚障害者に対しては、福祉的就労の充実を検討する必要がある、「障害者自立支援法」の「就労継続支援」や「就労移行支援」と

の関係も見据えた対応が求められる。

2 雇用拡大に向けた就労支援策の検討

これまでの調査結果から得られた視覚障害者の就職に対する希望や意識、及び支援機関の取り組み状況を踏まえ、視覚障害者の雇用機会の拡大に向けた就労支援について整理する。

(1) 職場開拓

本調査において視覚障害者の希望する職種として最も多いのは、伝統的産業と言われているあはき職種であり、特に全盲者に多いことは前述のとおりである。しかし、晴眼者の進出や無資格業者の増加等により、視覚障害者の雇用の場は十分確保されているとはいいがたい現状もある。一方、情報処理技術の発展に伴い、視覚障害者が活用できる機器の開発も進んでいることから、こうした機器を活用しながら職務遂行を可能とする職種として、事務系職種や情報処理分野での就職が期待される場所である。本調査においても、あはき業やあはき関係職種に次いで、特に事務系職種での就職を希望する者が多くいることが確認されている。また、あはき業やあはき関係職種、及び事務系職種のいずれにも含まれない、サービス関係職種や生産工程・労務の職種での希望もあり、具体的な職種選択に至っていない者が多いことが挙げられる。

こうしたことから、視覚障害者の職場開拓に対する要望は高く(図2-3-12参照)、従来からの治療院や病院の他に、あはき師資格を活かした職種(ヘルスキーパーや機能訓練指導員など)などの職場開拓が求められる。また、あはき以外の職種では、新たな職域として注目されつつある事務系職種における開拓を更に進めること、そして、“視覚障害者の職種”という固定概念にとらわれず、それぞれの障害特性を想定しながら柔軟な視点で職場開拓を行うことが求められる。

視覚障害者を受け入れる企業側としては、受け入れ経験の乏しさによる不安や思い込み等が多々あると推測される。職場開拓を主とした企業に対するアプローチを行う際には、同時に、企業から受け入れに当たっての不安事項や懸念事項等を十分聴き取り、それらを軽減できるように事業主を支援する体制を整えておくことも必要である。また、就職時には、スムーズに職場に導入できるよう継続的な支援が提供できるような体制が整えられていることが望ましい。

(2) 企業に対する啓発活動、情報提供

視覚障害者の就労を困難にしている要因として、「情報処理に関する課題」と「移動上の課題」が挙げられている(障害者職業総合センター, 2007)。前者は、周囲とのコミュニケーション及び拡大読書器や音声化ソフトの導入が困難であるということ、後者は、通勤や職場内移動上の安全面の問題、設備(段差、点字表示)の不備などである。

本調査における支援機関の聴き取りでは、文字処理の困難な視覚障害者に対する仕事が見つからない、

あるいは通勤が難しいとの理由で就労に至らない場合が報告された。しかし、視覚障害を補う機器やソフトなどによって文字情報処理は可能になってきているし、歩行訓練によって通勤が容易になる場合も多く、視覚障害を補う手だてや支援によって就労の可能性は高くなるとの報告もある。つまり、企業の障害者雇用の考え方と障害を補って戦力として働きたいという障害者の意識に大きな差があると思われる。この差が、視覚障害者に対するアンケート調査に反映し、企業に対する視覚障害者の雇用の啓発や情報提供の要望として現れていると思われる(図2-3-12参照)。

視覚障害は、視力の程度(全盲、弱視)や受障時期(出生時、中途)によってさまざまな障害状況を有しており、その対応も一様ではなく個別の事情に応じてさまざまである。この多様な障害状況のために、企業が視覚障害者を採用するに当たって、個々の障害特性と仕事との関わりを分かりにくくしていると考えられる。そこで、障害者雇用にかかる企業啓発は、個々の企業の特定の職種や環境について、障害の特性を考慮した個別対応によるきめ細かい対応が求められる。また、各種マニュアルや小冊子による情報提供は、既存の職種別や障害特性に加えて、仕事との関わりに重点をおいた配慮、工夫、環境整備の必要性がポイントと考えられる。

(3)職場環境整備

視覚障害者が職場で働く上で必要とされる環境整備について、本調査結果を障害程度(弱視、全盲)と支援方法との関わりから整理する。

視覚障害者の支援機器の配慮、改善は、全盲か弱視かという視力の状態や出生時からの障害か中途障害かという受障時期など、さまざまな障害特性によって異なっており、それぞれの事情に応じた対応が必要である。前掲の表(2-1-9、2-1-17、2-2-17)を参照して、障害程度別に述べると以下のようなになる。

弱視者は、直接墨字文書进行处理するための補償手段を求めており、出生時からの障害、中途障害にかかわらず文字を拡大する配慮が必要である。具体的には、ルーペ使用、拡大文字及び拡大読書器などあり、その割合はで8割近くになっている。なお、後述する在職視覚障害者の就労実態調査ケース3(第3章)にあるように、採光や照明などの配慮も必要であろう。

全盲者は、墨字文書を直接扱うことができないので、弱視者とは全く異なる対応が望まれる。また、全盲者は、出生時からの障害と中途障害とで大きな違いがある。すなわち、出生時から障害のある者は点字使用が主流であるが、中途障害の者は点字の他に画面読み上げソフトや録音媒体の使用も多くなっている。このようなことから、全盲者に対する配慮は、職場の文字情報を必要に応じて、効率的に点字や音声に変換する装置や備品を配備することが必要である。さらに、全盲者の作成した点字情報を他者へ伝達するために、墨字情報に変換する装置の配備も必要になってくる。

また、設備の改善や機器の整備等、物理的環境整備にあたっては、各種助成金の活用が有益であることも多い。そうした制度の活用方法等について適宜情報提供がなされることで、事業主の負担も軽減されると思われる。具体的な職務遂行に当たっては、職務の再設計や職場内での関係形成のため、適宜助

言やサポートが得られるよう、職場内の人的支援体制はもちろん、適宜外部の就労支援機関を活用できるような体制を整備しておくことで、事業主及び視覚障害者自身にとっても安心材料となるのではないかと考える。

(4) 通勤、安全面への配慮

企業が視覚障害者を雇用するにあたっての懸念事項として、通勤や安全面への不安が挙げられることは前記（２）のとおりである。これに関する配慮、改善の要望については、日常生活における主な移動方法(①白杖や盲導犬、②介助者の付き添い、③単独歩行、④自転車も利用)から推察される、活動範囲や機動性に依る面が大きいと考える。つまり、初めての場所への移動や不測の事態に対して、安全な移動が保てるかどうかである。①、②のように活動範囲や機動性に大きな制限のある者は、通勤に伴う安全対策(交通安全)を考慮した歩行訓練や通勤ルートの誘導設備改善など、人的支援と設備改善の両面に渡る要望が多い。これは、単独歩行に自信がなく、交通などの安全面に不安を抱いているためと思われる。特に、安全性と柔軟性を考慮すると、人的支援の充実が望まれる。いくら設備改善をしてもその機能は固定されており、柔軟な対応には人的支援が欠かせないからである。人的支援の充実には、同僚などによる直接的な支援に限らず、通勤などに際してすぐ側にいる者の手助けなど社会的な啓蒙も必要と考える。

一方、③、④などの単独歩行ができる者などは、①、②に比して通勤、安全面への配慮、改善の要望は少ない。特に、ハローワーク利用者は、単独でハローワークに来所していることなどから、①も含めて通勤、安全面への希望は少なく、通勤に対する不安は企業側が懸念しているほど感じていないことが推測される。

以上のことから、移動や安全面に対する配慮は、個々によって異なっており、就労支援者は障害から派生する状況を的確に把握し、それに応じた配慮、改善を見出すことが重要である。その上で、正確な情報を企業に提供し、企業側の不安を軽減し雇用を具体的に検討できるような支援が求められる。

(5) 教育・訓練の充実

本調査において、新たなスキルの習得により再就職や継続就労を望む者も多数確認されており、あはき資格の取得のための訓練はもちろん、ICT 関係のスキル習得のための訓練の重要性は、更に高まるであろう。しかし、現時点でこうした訓練を受けられる機会は十分とは言えない状況である。障害者委託訓練の場を拡充する等、視覚障害者が受講できる訓練機会の充実に向けて取り組むとともに、各教育・訓練施設においてこうしたスキルを学べる機会を増やす等の工夫も必要である。

【参考文献】

- 調査検討部会：企業調査の集計結果，「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（その２）」（調査研究報告書 No.76 の２），障害者職業総合センター，pp.94(2007)
- 河村恵子・平川政利・指田忠司・沖山稚子：視覚障害者の雇用拡大のための支援施策について－求職視覚障害者の実態と意識を中心に－，「第 16 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」，独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構，pp.24-27(2008)
- 国立職業リハビリテーションセンター：「平成 19 年度事業年報」
- 厚生労働省：「平成 19 年度視覚障害者の職業紹介状況」
- 厚生労働省：「平成15年度障害者雇用実態調査」
- 平川政利：企業への望ましい情報提供のあり方，「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（その１）」（調査研究報告書 No.76 の１），障害者職業総合センター，pp.400-402(2007)
- 平川政利・指田忠司・河村恵子・沖山稚子：教育・訓練施設に在籍する視覚障害者の就職への意識，「第 16 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」，独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構，pp.20-23(2008)
- 広瀬 茂：移動支援施策，「日本の視覚障害者(2008 年版)」，社会福祉法人日本盲人福祉委員会，pp.62(2008)
- 野中由彦：企業調査にみられる効果的な企業啓発策，「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（その１）」（調査研究報告書 No.76 の２），障害者職業総合センター，pp.418-421(2007)
- 労働省・日本障害者雇用促進協会：「視覚障害者の職場定着方策に関する調査研究Ⅱ」，研究調査報告書－２(1993)
- 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，「第 16 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」，独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構，pp.28-29(2008)
- 専攻科進路指導担当：専攻科進路指導の現状と課題，「創立百周年記念誌」，東京都立文京盲学校，pp.62-71(2008)
- 東京都立文京盲学校：「平成 20 年度学校要覧」
- 筑波大学附属視覚特別支援学校：「平成 20 年度学校要覧」
- 全国盲学校長会編：「視覚障害者児教育の現状と課題」，NO46，全国盲学校長会(2007)

第3章

在職視覚障害者の就労実態 ～事例調査から～

第3章 在職視覚障害者の就労実態～事例調査から～

第1節 概要

1 目的と方法

視覚障害者が在職する事業所を訪問し、視覚障害者本人とその方を雇用する事業所の担当者から、就労状況等について聴き取ることで、視覚障害者の就業の実態を把握する。

2 対象

障害者職業能力開発校、視覚障害者就労生涯学習支援センター、ヘルスキーパー協会、特定非営利活動法人タートル、広域障害者職業センター等を通じて紹介のあった在職中の視覚障害者を訪問聴き取りの対象とした。従事する職種については、「あはき業」「事務職」「公務職」「ホームページ管理」など多様な職種を網羅できるように努めた。

3 調査項目

(1)在職中の視覚障害者

- ①属性(性別、年齢、家族、生活の拠点)
- ②障害の状況
- ③学歴、訓練歴、資格、特技等
- ④職歴
- ⑤職業生活について

具体的な職務と仕事の進め方、職場環境(パソコンやネットワーク環境を含む)の整備状況

支援体制(機器や人的支援の状況)、職場内外における研修への参加と自己啓発など

- ⑥通勤方法、所要時間
- ⑦身分、給与、勤務時間、勤続年数
- ⑧日常生活全般(整容、外出、趣味等)

(2)雇用している事業所の担当者

- ①視覚障害者が従事する業務に対する評価
- ②視覚障害者を雇用するにあたっての課題、配慮・工夫・指導体制
- ③視覚障害者の雇用拡大についての意見、要望事項等

4 調査時期

平成 20 年 8 ～11 月

第2節 事例調査結果

ここで紹介する事例は事業所とそこで就業する従業者の了解を得ているが、必要に応じて内容に影響のない範囲で改変を加えてある。

1 ケース1(全盲:インターネット通販に伴う電話での顧客対応)

(1)事業所概要(株式会社 S)

株式会社 S では増毛やウィッグ(医療用かつら)などの毛髪製品を製造販売している。また、毛髪製品の販売・サービスにとどまらず、これまで培ったノウハウを活かし開発した染毛剤などの毛髪関連製品についても、インターネット販売を推進している。障害者の雇用は2年前から電話対応の業務に視覚障害者を採用し、現在3人が働いている。

沿 革	1984年2月3日 会社設立
所 在 地	東京都 全国主要都市34拠点(美容室)
資 本 金	9,140万円
事業概要	・男性向けかつら製造、販売、アフターフォロー ・女性向けウィッグの製造、販売、アフターサポート ・ヘアケア商品のインターネット通販
従業員数	全490人 (内障害者3人) 障害者の内訳 視覚障害者 3人 (内重度者2人)

(2)在職視覚障害者の概要

氏 名	A
性・年齢	女性・42歳
障害の程度	1 級 視力 右 光覚 左 光覚
雇用形態	正社員
配 属	通信販売部
仕事内容	電話での顧客対応
勤続年数	1 年
給 与	月給19万円(手取り)
採用経路	障害者雇用セミナー等で障害者雇用の情報を収集して障害者雇用を計画し、障害者就労支援機関を介して紹介を受け、採用。
学歴、訓練歴 主な職歴	盲学校高等部卒、職業能力開発施設における職能開発訓練(電話交換) 福祉センターの電話交換手(人材派遣) 銀行の電話交換手(正社員) 点字図書館の電話取り次ぎ(アルバイト)

(3)在職視覚障害者の就業状況

ア 従事している仕事の具体的内容

インターネットを通じた通信販売に関する電話の問い合わせ業務を担当している。問い合わせへの対応は、商品の説明、使い方の説明、クレーム対応などである。…(本人)

イ PC 環境の整備

パソコン環境整備に当たっては、視覚障害者の情報システムを販売している企業に相談し、実際に視覚障害者が行う作業を見てもらった。その上で、パソコンソフト(電子メールソフト(MYMAIL)、画面読み上げソフト(JAWS、PC-talker)、点字ディスプレイ(ブレイルテンダー))や LAN 環境を整えている。…(上司)

ウ 資格、特技

電話オペレーター技能認定証(日本電信電話ユーザー協会)

エ 適応状況

この仕事に関わる者は毛髪技能士の資格取得が必要である。そのために、入社後、商品知識研修について1日、毛髪に関する基礎知識や専門知識について2～3日、それぞれ専門家による社内研修を受講した。その他、仕事に必要な知識は、職場の同僚の応対を聞いたりしながら覚えた。顧客は女性が多く、白髪染め、シャンプー、育毛関係の相談が多く、何回も同じ事を聞いて来る人もいるが、丁寧に対応するようにしている。…(本人)

オ 家族、生活拠点

6人家族(子ども4人)。

カ 通勤所要時間、通勤方法

通勤所要時間は、自宅から会社まで50分程度である。私鉄や地下鉄を乗り換えて通勤しているが、最寄りの駅から会社までに広い道路があり、この道路を渡るのが一苦労である。つまり、道路の幅が広く車の通行量も多いのに音声付き信号ではないので、安全確認が十分にできない。そのために、周りの雰囲気を感じとって恐る恐る横断している。…(本人)

(4)採用までの経緯(集団面接、現場実習、トライアル雇用、援護制度など)

ア ハローワーク、障害者就労支援機関を介して障害者雇用の相談

障害者雇用の相談をハローワークにしたところ、東京都の雇用開発協会から障害者雇用セミナーの案内が送付されてセミナーに参加した。そのセミナーの講師(障害者就労支援機関)にさらに具体的な

相談をして雇用計画を進めた。…(上司)

イ 障害者就労支援機関へ相談、紹介

失業してから5年間、ハローワーク、人材派遣会社などに求職登録をし、あちこちの就職相談会に参加したが、就職に結びつかなかった。今回の障害者就労支援機関にも就労相談があると聞いて面談をし、求職登録を行ったところ現会社を紹介されて就職に至った。…(本人)

(5)障害者を雇用するにあたっての配慮・工夫・指導体制

ア 顧客対応に電話対応が必要、パソコン機能の向上による事務作業の可能性

インターネット通販に伴う顧客の電話対応について、社の方針はコールセンターなどの外部委託ではなく、社員が気持ちをもって対応することを基本としている。そのために社員の電話対応業務が多くなっており、この分野を障害者雇用にあてて考えて視覚障害者に絞った。また、最近ではパソコン機能が向上して視覚障害者も事務作業の可能性が高まっていることから、事務作業も付随的に行うという職務を構成している。…(上司)

イ 一人ひとりとの徹底的な話し合い

同じ視覚障害者でも、人によってできること、できないことが違いサポートの仕方も違うので、一人ひとりと徹底的に話し合うようにしている。また席を離れる時や戻って来たときには必ず声をかけるようにしている。…(上司)

ウ 仕事の内容と本人のスキルとを勘案して決定

基本は社内で共通したメールソフトを使用しているが、全盲の方には専用の電子メールソフト(MYMAIL)を使っている。しかし、一部の部門ではセキュリティーの関係で視覚障害者用のメーラーが使用できないため、視覚障害者には使い勝手の悪いソフトを使用せざるをえないこともある。…(上司)

エ 仕事をする上で周囲の援助が有効

視覚障害者が仕事をする上で使用頻度の高いパソコン環境の整備も大切であるが、職場における人との関わり方もまた重要である。例えば、顧客の要望に応じて購入履歴を即座に検索するなど、適切な情報をすばやく入手するには、周囲の職員の応援が非常にありがたい。このように視覚障害者が仕事をスムーズに進めるためには、周囲の職員が障害状況を理解して自然な形で応援してくれることが最も有効であると思う。…(本人)

(6)障害者を雇用の困難点、課題

ア 業務を指導する者の盲人用ソフトの理解

業務を視覚障害者に教えるに際し、業務内容を熟知していることに加え視覚障害者用ソフトの機能や操作方法を習得しておく必要がある。特に盲人用ソフトは晴眼者の感覚とは異なっているので、盲人用ソフトを業務にどのように活かすかを指導者自ら体験しなければ、仕事のノウハウを伝えることが難しいと考える。そのため、現在は手探り状態で行っているが、今後は一つひとつポイントを積み重ねてマニュアル化を図っていきたい。…(上司)

(7)視覚障害者の雇用拡大についての意見、要望事項等

ハローワークによって対応が違うように思われる。求職者側に立って真剣に、親身になって対応して欲しい。また、視覚障害者の職業能力の可能性に対して、企業の認識が低いように感じるので、試しに雇ってみてほしい。…(本人)

2 ケース2(弱視:電話取次ぎ、事務補助)

(1)事業所概要

ケース1と同様

(2)在職視覚障害者の概要

氏 名	B
性・年齢	女性・43歳
障害の程度	5級 視力 右0.1 左0.2 視野狭窄 網膜色素変性症(20代後半から)
雇用形態	パート社員(週4日勤務)
配 属	本社、総務部
仕事内容	電話の取り次ぎ、事務補助
勤続年数	9ヶ月
給 与	時給1,000円
採用経路	障害者雇用セミナー等で障害者雇用の情報を収集して障害者雇用を計画し、視覚障害者支援団体のサポートを受けて採用
学 歴	高等学校卒
主な職歴	一般企業 営業事務,データ入力(正社員) レジのパート
訓練歴	職業能力開発施設で訓練受講中(週2日)

(3)在職視覚障害者の就業状況

ア 従事している仕事の具体的内容

各店舗から本社にかかってくる電話、顧客など外部から代表電話にかかってくる問い合わせなどの取り次ぎをしている。また、受付にきた来客への応対もしている。その他に事務作業の補助として、

書式化された納品書などのデータ入力を行っている。…(本人)

イ PC 環境の整備

パソコン環境整備に当たっては、視覚障害者の情報システムを販売している企業に相談し、実際に視覚障害者が行う作業を見てもらった。その上で、パソコンソフトとして画面読み上げソフト(PC-talker)やホームページリーダーを設置している。その他に拡大鏡や点字テプラを整えている。…(上司)

ウ 資格、特技

特にない。

エ 適応状況

病状の進行具合を把握して「できること」と「できないこと」を会社に伝え、職務内容や仕事のやり方を検討する。同時に、病状が進行して作業能力が低下した時に備え、代替能力の獲得訓練を行っている。例えば、墨字から点字でメモする能力、音声パソコンを操作する能力などである。…(本人)

オ 家族、生活拠点

4人家族(子ども2人)。

カ 通勤所要時間、通勤方法

バス、私鉄、地下鉄を乗り換えて通勤しており、通勤所要時間は、自宅から会社まで約1時間程度である。現在は、何とか見えているので通勤に特に支障はないが、網膜色素変性症から視力が徐々に失われて見えなくなった時の対応が心配である。…(本人)

(4)採用までの経緯(集団面接、現場実習、トライアル雇用、援護制度など)

ア ハローワーク、障害者就労支援機関を介して障害者雇用の相談

障害者就労支援機関を通して視覚障害者支援機関の発行している機関誌に、求人記事を掲載したところ、視覚障害者の職業能力開発施設より紹介したい人がいるとの連絡を頂き、面接に至る。その後、視覚障害者支援団体のサポートを受けて、週4日勤務し後の2日は職業能力開発施設で職業訓練を受講している。…(上司)

(5)障害者を雇用するにあたっての配慮・工夫・指導体制

ア 一人ひとりとの徹底的な話し合い

同じ視覚障害者でも、人によってできること、できないことが違いサポートの仕方も違うので、一人ひとりと徹底的に話し合うようにしている。また席を離れる時や戻って来たときには必ず声をかけるようにしている。…(上司)

イ 拡大文字や周囲の声かけ

拡大文字の電話内線表や座席表を使い、太いサインペンを用いてメモを取るなどして電話の取り次ぎをしている。また、周囲の従業員は離席時や着席時に本人に声をかけて、存在の有無を知らせてくれる。…(本人)

(6)視覚障害者の雇用拡大についての意見、要望事項等

会社の共有される情報がネットワークで配信されることが多くなっているので、メールソフトが使えるようにして欲しい。また、事務処理に伴ってパソコンによる文書、表作成は必須能力であるため、視覚障害者にもパソコンによる事務処理能力を習得させることが必要である。

ただし、職業能力開発施設で教わってきたことは、一般的な事なことで各企業の実際の作業には通用しないことがあるので、実践に役立つような訓練でないと効果的ではない。…(上司)

3 ケース3(弱視:メール便のチェック)

(1)事業所概要(株式会社 T)

勤務先(株式会社、特例子会社)の概要は以下のとおり

沿 革	2004年1月21日 会社設立
所 在 地	岡山市
資 本 金	1,000万円
事業概要	・事務サービス ・清掃作業
従業員数	社員27人（内障害者25人） スタッフ14人（内障害者8人） 障害者の内訳 視覚障害者 3人（2人） 聴覚障害者 11人（10人） 肢体不自由者 13人（6人） 内部障害者 1人（0人） 知的障害者 4人（0人） 精神障害者 1人（0人）（ ）内は重度障害者

株式会社 T の障害者雇用特例子会社として、障害者が、持てる力を十分に発揮し、働きがいのある職

業生活の場をより多く創出するために設立された。事業内容としては、事務サービス、清掃作業などであるが、今ではさまざまな取組みが派生し、リサイクル活動として、グループ各社で発生した膨大な書類からトイレットペーパーを製造して配布している。

なお、株式会社 T の概要については以下のとおり。

沿 革	1975年10月13日 会社設立
所 在 地	本社：岡山市 岡山県を中心に営業所等45拠点
資 本 金	8,880万円
事業概要	各種アウトソーシング事業 人材派遣事業、人材紹介事業 発送サービス、事務サービス
従業員数	正社員460人（内障害者32人、正社員以外も含む） 障害者の内訳 視覚障害者 0人 （0人） 聴覚障害者 7人 （5人） 肢体不自由者10人 （2人） 内部障害者 4人 （2人） 知的障害者 10人 （1人） 精神障害者 1人 （0人） （ ）内は重度障害者

通信教育企業のダイレクトメールの発送代行からスタートし、通信教育の教材の発送、模試の発送、事務作業、データ入力代行業務を行っている。これらのノウハウを他社に提供 請負、人材派遣をしている。

（2）在職視覚障害者の概要

氏 名	C
性・年齢	男 33歳
障害者の程度	2級（網膜色素変性症） 視力 右0.02(0.2) 左0.02(0.6) （）矯正視力 視野 求心狭窄左右10度（視能率による損失率が95%以上欠損） 網膜色素変性症
雇用形態	正社員
配 属	赤ペンサービス事業部
仕事内容	メール便仕分け、チェック、封入
勤続年数	2年
給 与	月給一
採用経路	ハローワークの集団面接会
学 歴	高校卒業後、農業機械組み立て4年
職 歴	ホームセンター接客販売 3年 自動車部品、ロボット溶接オペレータ2年
訓 練 歴	障害者職業能力開発校 電気系 電子工作 1年

(3) 在職視覚障害者の就業状況

ア 従事している仕事の具体的内容、PC 環境の整備、資格、特技など

(ア) メール便の回収、発送作業

メール便(通信添削の回答用紙)を仕分け、住所、氏名、会員便号等をチェックし、発送する。

入職時はダイレクトメールの機械封入の部署に配置したが、職場が暗くて弱視者には見づらいということから、現職に配置換えした。

(イ) 資格、特技

現在の作業自体に必要とされる資格はないが、以前の勤務内容から大型フォークリフトの免許を有している。自動車運転免許も有していたが、視力の衰えた現在は免許の更新ができないので自動車免許はない。

イ 適応状況

メール便のチェック作業に最初は不安であったが、2年目の現在は大分慣れて疲れも減少してきた。…(本人)

メール便のチェック作業は、通信添削の回答用紙なのでミスが許されない。そのために、チェックの品質は落とせない(2重、3重にして慎重に行っている)。弱視者のチェック作業は、視力、視野の障害から作業スピードに制限があるが、チェックの品質は保っている。作業スピードについては、健常者の中で遅い者の範囲である。スピードよりも質を保つことの方が重要なので、現在の定型的な仕事を任せることができる。…(上司)

ウ 家族、生活拠点

妻と二人暮らし。

エ 通勤所要時間、通勤方法

所要時間は40分程度。

自宅から徒歩で最寄り JR 駅まで3分、最寄り JR 駅から乗り継ぎなしで目的地 JR 駅まで20分、目的地 JR 駅から会社まで送迎バスで15分。

(4) 当該障害者の採用までの経緯(集団面接、現場実習、トライアル雇用、援護制度など)

ア 職業訓練

職業能力開発校の電気系、電子工作コースで1年間の職業訓練を実施した。入校時は障害等級が5級と軽度の印象があり、製造現場の職務経験もあることから電子機器組み立て関係の訓練を実施した。しかし、実習上の細かい作業が困難であり、障害状況を大学病院で診てもらったところ、視力、視野の状況は2級に相当すると判定された。そこで、訓練内容を組み立て関係からパソコンの入力を中心

(表計算ソフトの使用、CAD 入力等)とした内容に変更した。パソコン操作には、マウスポインタを大きくする、画面の白黒反転をするなどの配慮をした。・・・(障害者職業能力開発校担当者)

イ 就職活動

ハローワークの集団面接会、基礎的な学力試験を通し、弱視でもメール便の文字判別は可能と判断して採用した。当初は、作業ラインの管理業務を想定していたが、横から流れてくる物を見分けることが困難であることから、現作業となった。・・・(上司)

(5)障害者を雇用するにあたっての課題、配慮・工夫・指導体制

ア 場所の移動を伴う業務は困難

周囲の人と頻繁に交差するような作業は、視野が狭くて見づらいことから、ぶつかったりつまずいたりして危険である。

(対応)・・・一定の場所で遂行できるような作業を検討。

イ 文字や数字の確認に伴う疲れ

答案用紙の確認に伴って、小さい文字、見づらい文字(子どもの直筆など)の判読、及び記入もれの箇所転記に、狭い視野のために顔を近づけるなど通常以上に注意を払い、目が疲れる。・・・(本人)

(対応)・・・作業場面の光量を上げて明るくしている。さらに、一緒に働く者に障害状況を伝えてあり、わからない箇所については周囲の者に聞くようにしている。・・・(上司)

ウ 歩調を合わせた共同作業が困難

ライン作業のように作業工程を分担して、一定のスピードに合わせた共同作業が困難である。すなわち視力障害のために作業の確認に通常より時間を有し、歩調を合わせにくい。また、歩調を合わせると作業内容にミスを生じてしまう。

(対応)・・・1人が受け持つ作業を複数の工程を組合せてまとまりのあるものとし、共同型ではなく完結型の作業とし自分のペースでできるようにする。・・・(上司)

エ 夜盲のため暗がりの通勤に支障

季節に応じて日没が早まるころから、勤務時間を 30 分繰り上げたシフト勤務を実施している。シフト勤務の実施時期については、事前に決めているわけではなく、本人と上司の間で協議している。

- ・ 日没が遅い時期の勤務時間 9:00 から 17:30
- ・ 日没が早い時期の勤務時間 8:30 から 17:00

(6) 視覚障害者の雇用拡大についての意見、要望事項等

ハローワークによって障害者の就労支援に関する情報提供(職業訓練施設情報など)が異なっている。
どこのハローワークでも障害者に対して緻密な情報提供を心がけてほしい。

4 ケース4(弱視:特例子会社の事務)

(1) 事業所概要

ケース3参照

(2) 在職視覚障害者の概要

氏 名	D
性・年齢	男 45歳
障害者の程度	2級(網膜色素変性症) 視力 右0.02(0.03) 左0.02(0.03) ()矯正視力 視野 左右10度(視能率による損失率が95%以上欠損) 網膜色素変性症
雇用形態	正社員
配 属	本社総務課
仕事内容	特例子会社の事務
勤続年数	1年1ヶ月
給 与	月給15万2000円 住宅手当 18000円
採用経路	ハローワークの集団面接会、2ヶ月後くらいに面接。 内定通知をもらってから9ヶ月後に採用。それまでは収入がないので年金と貯金の切り崩しで生活。
学 歴	国立大学法学部中退
職 歴	建築会社、施工管理部門の責任者 12年 コンビニ製造部門 弁当などの製造工場の製造責任者(生産ライン管理者)
訓 練 歴	障害者職業能力開発校 事務系 経理事務科 1年

(3) 在職視覚障害者の就業状況

ア 従事している仕事の具体的内容、PC環境の整備、資格、特技など

現在は特例子会社の事務を行っている。今後、新しい業務部門が設けられて特例子会社の業務管理が一括されるので、そこへ異動予定である。自分で企画などはまだできないので本社の業務管理部の仕事を引き寄せて、仕事を増やそうと考えている。このことは上司に相談し、お願いもしている。…

(本人)

入社後も仕事、役割が明確になっておらず、現状もそれが続いているので、この後組織、業務を明確にする。それに伴い、経理、総務、人材開発を担当してもらう予定である。(11月より)全体の組織を見直し、障害者の担当する業務の分担、内容、位置付けを明確にしていく。…(上司)

イ PC 環境の整備

会社から拡大読書器とパソコンソフト(画面拡大、画面読み上げ)が用意されている(助成金の適用)。これらによってデスクでの仕事は可能である。しかし、外での仕事の場合、携帯型の拡大読書器があれば行動範囲が広げられるが、機器の開発がまだ達していないので、その点が仕事上の支障となっている。読むだけの機器は 20 万円位であるが、書ける機器はない。読み書きのできる視覚障害者用の携帯パソコンの開発を望んでいる。…(本人)

ウ 資格、特技

障害者職業能力開発校の職業訓練によって、ワープロ(日本語処理技能)3 級、日商簿記 3 級、パソコン財務会計 2 級を取得した。自動車運転免許も有していたが、視力の衰えた現在は免許の更新ができないので自動車運転免許はない。…(本人)

エ 適応状況

一応、毎日の作業をしているが、もっといろいろなことをやりたい。今までやってきた業務のノウハウを生かしたい。…(本人)

能力的には現在の事務作業以上の能力があると思われるが、障害の状況に応じた環境整備、及び作業内容と作業量の確保について検討の余地があると思われる。…(障害者職業能力開発校担当者)

オ 家族、生活拠点

一人暮らし。

日常生活で不便なことは、自動車免許がなくなって行動範囲が狭くなったことが一番である。その他に、買い物などでは値段、賞味期限などが見づらいのも不便である。

また、歩行に支障はないので(中心視野の欠損のみなので)、障害者と気づいてもらえないことが多く、周囲から支援を受けづらいと感じている。白杖に対して抵抗はないが、見えるのに持つということにギャップを感じて使用していない。…(本人)

(4) 当該障害者の採用までの経緯(集団面接、現場実習、トライアル雇用、援護制度など)

ア 職業訓練

障害者職業能力開発校の事務系、経理事務科で 1 年間の職業訓練を実施する。知的能力が高いことから、環境を整備することによって事務系の専門性を高めることが期待され、訓練内容の習得状況は順調であった。訓練期間中にワープロ(日本語処理技能)3 級、日商簿記 3 級、パソコン財務会計 2 級を取得した。…(障害者職業能力開発校担当者)

イ 就職活動

平成 18 年 9 月の合同面接会、11 月の 2 次面接を通して内定した。しかし会社の組織変更等のため、実際の入社は 1 年後の平成 19 年 9 月となった。入社が遅れてしまった原因は、組織変更のために視覚障害者の業務内容を決められなかったことが大きいと思われる。…(上司)

(5) 障害者を雇用するにあたっての課題、配慮・工夫・指導体制

ア 障害の状況に応じた仕事の見出し方(基本方針)

(ア) 職務の大枠を会社が決めて、細かい部分の役割は本人たちに決めさせる。

職場で働く視覚障害、聴覚障害、手話通訳の方と健常者全員で話し合っ、役割を自分たちで決めてもらう。できるかどうかの判断は自分たちが一番確実のはずである。また、皆で話し合い考えることは、自分たちで会社を作っているという意識啓発のねらいにもなる。…(上司)

(イ) 会社の立場(経営管理)で、職務における細部の役割分担をチェックする。

職場の当事者同士の話し合いを尊重するが、すべてに OK を出すわけではない。作業効率や採算を考慮して、どうしても障害者だけではできない部分は、障害者に理解のある自社スタッフが手を貸すようにする。…(上司)

イ 人材開発の部署を設置

赤字覚悟の会社ではなく、長期計画で 6 年後には独立採算を取れるようにしたい。それには障害者、管理者を含めた教育(社会人としてのモラル、技術の向上等)に力を入れるべきなので、人材開発の部署を設けた。

人材開発については、社員の意識改革から始めたい。やる気やモラルの教育に力を入れる。自分たちにやる気がないといくら技術を教えてもついてこない。そのためには実践の中で自ら学び取ってもらったり、外部のコンサルタントの先生に研修を依頼する予定である。…(上司)

(6) 視覚障害者の雇用拡大についての意見、要望事項等

ア 会社に望むこと

これはできないだろうではなく、できるかと問いかけてもらいたい。プラス面の問いかけをして欲しい。…(本人)

イ 就労支援機関に望むこと

(ア) 教育・訓練機関

職業能力開発校については、自分からやろうという人間に対してはよいが、年少(18、9 歳)の人に対して、もう少しきめ細やかな対応が欲しい。…(本人)

支援機関には企業の業務内容を理解してもらい、仕事に直結した授業や訓練を行って欲しい。その

ためには先生の職場実習を行う必要もあるのではないか。そのような教育が行われている学校や行政機関で教育を受けた人は業務理解が深く、過保護ではないので雇用しやすい。また、雇用継続しやすい。・・・(上司)

(イ) ハローワーク

企業に対して、障害のある人ができることをもっと具体的に紹介して欲しい。小さな町のハローワークでは障害者専門の担当の人がいないので、理解されない。週何回か専門の人に来てもらうなどの対応が必要ではないか。・・・(本人)

5 ケース5(全盲:ホームページの管理)

(1)事業所概要(株式会社 U)

沿 革	2003年設立
所 在 地	大阪市
資 本 金	1,500万円
事業概要	ホームページの制作・運営・管理システム、検索システムなどのコンサルティング
従業員数	2人

設立の趣旨を同社の HP(2002.8)から(原文のまま)紹介する。

コンピューターに関する技術と能力を持つ視覚障がい者の方が、20 数社とマッチングするが、就職先が決まらず自信をなくす。そして、自立の手段として、オンラインショップを開設し、その運営をしたいと相談を受ける。視覚障がい者のため商品の確認や検品ができないことからオンラインショップの開設を断念。彼のコンピューター技術を生かせる道を模索するため、ビジネスモデルとして、ナビの運営を提案する。大阪府中小企業支援センター・財団法人大阪産業振興機構の事業認定を受けるための準備を行い、視覚障がい者による視覚障がい者のための検索エンジン「EYELINK(アイリンク)」事業を企画する。「EYELINK(アイリンク)」では、E氏が在宅就労にて管理・運営することになる。(2002.12)

「EYELINK」が、大阪府中小企業支援センター・財団法人大阪産業振興機構の認定事業に決定する。(2003.2)誇りを持って働きたい方を支援する方からの出資を募集し、株式会社 U を設立。各種システムの開発を行う。

社名は「解明する・ほぐす・解く」という意味の英語である。同社は従来の固定概念や先入観をなくし、解きほぐされた新しいビジョンで高齢者や障がい者・育児中の女性の方々が高度情報社会を生きるためのビジネスモデルを提供し、自立支援することを目指している。・・・以上引用

社長の M 氏は 45 歳。31 歳の時に大阪障害者職業能力開発校の講師として招聘され、指導員として障害者の指導に関わるようになった。さらにその後は、大阪芸術大学の准教授として大学生にも指導するようになった。現在社長は、他の株式会社社長、特定非営利活動法人理事長を兼務している。株式会社 U ではホームページの制作、運営、管理システムや検索エンジンの管理、運営システムなどを「すべての人にやさしい IT」としてシステム化し、「在宅でそれを維持、管理できるしくみ」と「在宅勤務者の勤務管理をできるしくみ」を提案。障害者など、これまで雇用の対象として難しいと考えられていた人材とのマッチングを行い、働く環境づくりをコンサルティングしている。

(2) 在職視覚障害者の概要

氏 名	E
性・年齢	男 41歳
障害の程度	1級 視力 全盲 視野 全欠損
雇用形態	正社員（在宅就労）
配 属	
仕事内容	アイリンク（視覚障害者の検索エンジン）の管理・運営
勤続年数	5年
採用経路	集団面接会に6会参加、20社受けて全て不調、担当の職業訓練指導員が会社を創設して、在宅就労の採用
学歴、訓練歴、職歴	普通小～高校と進み、大阪芸術大学2回生の時に視覚障害になった。入院が長くなり大学を中退、日本ライトハウスで点字訓練、パソコン訓練、音声ワープロ、生活訓練、歩行訓練を受けた、大阪市立盲学校に進み1994年には「あはき」の資格を取得し、2年間ほど治療院で勤務した。さらに大阪府立盲学校で2年間情報処理の勉強をし、大阪障害者職業能力開発校OAビジネス科で1年間訓練を受けた。

(3) 在職視覚障害者の就業状況

ア 従事している仕事の具体的内容、PC 環境の整備、資格、特技など

(ア) 視覚障害者の検索エンジンの管理・運営(在宅)

視覚障がい者による視覚障がい者のための検索エンジン「EYELINK(アイリンク)」事業の管理・運営を在宅就労にて担当している。具体的には、検索エンジンへの登録作業、ホームページ作成や広告掲載、問い合わせメールへの対応などを担当している。U が開発した在宅就労システムにアクセスして、出退勤の管理や社内業務、社内連絡を行っている。2003 年春に採用されて以来 5 年目になる。

(イ) 資格、特技

1994 年にあはき資格を取得。

(ウ) 学歴・職業訓練歴

小学校から高等学校まで普通学校に進み、大阪芸術大学 2 回生の時に視覚障害になった。入院が長くなり大学を中退、日本ライトハウスで点字訓練、パソコン訓練、音声ワープロ、生活訓練、歩行訓練を受けた。その後、大阪市立盲学校に進み 1994 年に「あはき」の資格を取得し、2 年間ほど治療

院で勤務した。さらに大阪府立盲学校で1年間情報処理の勉強をし、大阪障害者職業能力開発校 OA ビジネス科で1年間訓練を受けた。

イ 適応状況

支障なく作業処理をしている。…(社長)

ウ 家族、生活拠点

家族と同居している。

エ 通勤所要時間、通勤方法

作業は在宅で行っている。必要があれば、自宅のある大阪の北東部(交野市)から同社まで1時間以上かけて、白杖を使用し単独で出社することができる。単独で白杖を使用してどこへでも移動できる。大阪は人が多いので誰かに聞きながらの移動が可能だが、周りに人がいないときは困るという。

(4)当該障害者の採用までの経緯(集団面接、現場実習、トライアル雇用、援護制度など)

ア 職業訓練

2002年4月に大阪府が実験的な「視覚障害者訓練」を展開し、大阪障害者職業能力開発校でE氏ともう1人(弱視)の訓練生をOAビジネス科で受け入れた。その時にM氏(後にUの社長)が職業訓練指導員として担当したのが同社との出会いである。障害者職業能力開発校に入学後は既に、ブラインドタッチを習得しており、入力スピードも速く、表計算もできた。音声ソフトなども優秀なので、写真や色、画像以外のものは読解可能で訓練することはほとんど無い状態であった。

イ 就職活動

M指導員(現Uの社長)は普通に事務職として就職できだろうと考えていたが、20社の就職面接はすべて不調であった。

(5)障害者を雇用するにあたっての課題、配慮・工夫・指導体制

ア 新しいビジネスモデルを創る

スキルはあるのに就職できない、何か新しいビジネスモデルが必要だとM氏が考え、2002年8月には、在宅就労で視覚障害者向け検索ソフトを作る仕事を創出した。その事業計画は2002年12月に大阪府に認可された。

イ 事業所を創る

認可を得てから株式会社を興し、資金集めを始めた。

（６）視覚障害者の雇用拡大についての意見、要望事項等

視覚障害者を雇用し、その者が支障なく作業できるためには、各種の音声ソフトや拡大読書器などさまざまなソフトの使用が不可欠である、支給される助成金の金額(「第１種作業施設設置等助成金」で作業設備の限度額は障害者１人につき 150 万円とされている)では足りず雇用主の負担となる。視覚障害者の雇用を進めるためには職場整備の助成金額の増額を望む。・・・(社長)

６ ケース６(全盲：庶務、営業補助)

(1)事業所概要(株式会社 V)

沿 革	1982年(株)V設立、その後２回の吸収合併あり、2002年に社名をV(株)に変更、2008年１月に(株)R(株)と合併し現在に至る。
所 在 地	東京都
資 本 金	約２億円
事業概要	事務職派遣、専門職派遣、人材紹介、教育研修、アウトソーシング
従業員数	内部勤務者は370人、外部勤務者は2400人、障害者の雇用率は1.56%

1982年(株)Vを設立、その後２回の吸収合併があり、2002年に社名をV(株)に変更、2008年１月に(株)Rと合併し現在に至る。資本金は２億円、内部勤務者は370人、外部勤務者は2,400人で、合併後の障害者雇用率は1.08%だったが、N部長就任後４月～10月にかけて6人(重度者)を採用し、1.56%を達成した。社内に反対の声もあったが「全国平均の雇用率達成」を上司から求められていたので努力した。・・・(事業所人事担当者)

当初本人が採用された R は、貿易物流部門関連の派遣に特化した会社で派遣スタッフは350人、1980年に資本金3千万円で設立、2006年５月には資本金1億円に増資した。医療関係では薬剤師、看護師など50人前後、治験関係(検査技師など)で20人前後の派遣スタッフがいる。

(2)在職視覚障害者の概要

氏 名 性・年齢	F 女 29歳
障害の程度	1級 緑内障による視力障害 視力 全盲 視野 全欠損
雇用形態	正社員
配 属 仕事内容	営業補助
勤続年数	5年
給 与	月給20万円
採用経路	同社を含む面接55社受け、同社の面接担当者に本人から売り込み採用に至る。
学歴 訓練歴	普通小～中・高校に在学。 高校卒業後に視覚障害の治療等を受け、22～23歳頃盲人職能開発センター(1年間)訓練受講した。

(3) 在職視覚障害者の就業状況

ア 従事している仕事の具体的内容、PC 環境の整備、資格、特技など

(ア) 営業補助

2008年1月に業務合併し、2007年秋頃から従来の作業(庶務業務)に加えて貿易・物流事業部の営業補助、健康診断業務、退職手続きなどを担当した。合併前のRに入社後から通算4年になる。

2008年5月、貿易部隊が本社に移動後からはメディカル部門(MR事業部・治験営業部)の営業サポートと庶務業務を平行して行っている。現在は、当オフィス全体で発生する諸経費(固定電話、給茶機備品、複合機利用料金等)の請求書を元に経理提出用の伝票を作成。当オフィスの施錠記録管理、その他空調や電気などの故障トラブル対応、ビルとのやり取りなど総務の業務も担っている。メディカル部門営業サポートとしては応募者(面接のため遠方から来社された方)の交通費精算、会社ホームページと求人媒体からのエントリー者へのファーストコンタクト、求人案件をWebに掲載する、ダイレクトメールや説明会の案内などの資料作成と発送、説明会準備などが日常的に行い、突発的な庶務業務をすることもある。

現在、業務で使用しているソフトは95Reader(XP Reader)、ホームページリーダー、MMメール、ズームテキストのみで、よく使用するソフトは95 Readerである。

(イ) 資格、特技

日商のワード検定3級、ホームヘルパー1級を所持し、特技はネット検索である。

業務に積極的に取り組む姿勢は本人の長所である。正社員は年間の上期と下期に業務の目標設定を求められ、その達成状況について上司から確認を受けるシステムである。本人の今年度下期の目標としては、「業務全体が高率よくまわるように工夫すること」と「ムダな経費を削る」がある。後者については、日々の職場環境を観察し、例えば大量コピーを使用している職員がいると、誰がどういうコピーの使用モードで処理していたかをチェックし、安価な方法をお願いするとか、ゴミの分別を徹底する、文具一つとっても節約して貰うようお願いしている。うるさい役割であるが、本人の業務姿勢が反映しているから職場内で経費節減が改善されつつあるという。

(ウ) 学歴・職業訓練歴

小学校から高校まで普通学校に学んだ。教科書の文字が見えない、黒板が見えない、テスト用紙が見えないなどで苦労した。高校卒業後に視覚障害の治療等を受け、22～23歳頃、社会福祉法人日本盲人職能開発センターのパソコン基礎コースで1年間の訓練を受けたり、日本点字図書館で点字を学んだりしてから、同センターのOA実務科に入所しパソコンの訓練を受講した。パソコン訓練以外には、「掃除(自分たちの部屋は自分たちできれいに使用)」「お茶入れ(お客さんにお茶、コーヒーなどの希望を聞いてお出しする)」「茶碗洗い」を当番制で訓練された。訓練生は視力により見える・見えない状態に差があるが同様に当番として実施した。客の飲み終わった茶碗の片付けについても常に厳しく注意された。社会福祉法人日本盲人職能開発センターに入所中は単身生活し、日常生活は自分で処理した。

イ 適応状況

合併前も現在の業務ぶりも作業処理には支障ない……(現在の上司)。業務の合併により今年の4月から上司が替わった。現在の上司は本社勤務なので業務上やその他で行き違いが生じないよう、メールや早朝電話(兩人とも8時には出社)により状況報告をしている。時には夕飯をともに食べながら相談・報告をすることもある。上司の目配りとF氏の信頼している様子が窺える。

ウ 家族、生活拠点

2003年から一人暮らしを始めて現在で6年目である。引越は4回、視覚障害者が単身賃貸契約を結ぶのに苦労した。当初は学生だったということもあり母親名義で借りたが、就職し収入が安定してから自分名義で借りることのできる賃貸マンションに転居した。現在の大家は障害に理解があり親切なので、家賃は高いが転居の予定は無い。

趣味はクラシック音楽を聴くことと飲茶。今はチャイに凝っているという。食事は弁当屋、コンビニ、行き慣れたカレー屋などを利用している。コンビニでは商品の側に人がいない時には、「……っぼい」物かなと想像して購入するので、想像が外れることも時にある。

エ 通勤所要時間、通勤方法

通勤は公共路線利用(乗り換え1回)し、45分かけて通勤している。ラッシュを避けるため8:00～16:30(フレックスタイム)の勤務時間を選択している。当オフィスと本社の移動は月に1～3回はある。地下鉄で1本のアクセスなので便利である。

R時代は庶務全般の業務を担っていたので、ハローワークや社会保険庁、健保組合、登記所などへの外勤があったが、1～2回練習すれば次からは白杖を使い1人で移動していた。看板が見えないので、ニオイ(視覚障害者は「鼻印」と呼ぶらしい)や空気で方向を確認する。たとえ近道であっても決めたルート以外では移動しない、いつも同じルートにする。なぜルートを崩さないかという事故を避けたいからだ。事故に遭えば自分を信頼して色々挑戦させてくれる会社に迷惑がかかるからだという。

(4) 当該障害者の採用までの経緯(集団面接、現場実習、トライアル雇用、援護制度など)

ア 職業訓練

社会福祉法人日本盲人職能開発センターのパソコン基礎コースで1年間の訓練を受けたり、社会福祉法人日本点字図書館で点字を学んだりしてから、同センターのOA実務科に入所しパソコンの訓練を受講した。

イ 就職活動

2004年夏から本格的に就職活動を開始し、全部で55社を受けRには55社目で内定した。集団面接会は4箇所くらい参加した。1回の面接会で最低8社、目標10社は受けるようにしていたという。

(5) 障害者を雇用するにあたっての課題、配慮・工夫・指導体制

ア 通勤や業務に伴う単独移動に関する心配

本人の移動に同伴して、実際に移動の様子を見ることで不安を払拭した。…(採用当時の上司)

イ 現場実習

本人の配置先や担当職務を検討するために、採用前に現場実習を3日間実施した。…(採用当時の上司)

(6) 視覚障害者の雇用拡大についての意見、要望事項等

姉が調べてくれたので、社会福祉法人日本盲人職能開発センターを知った。関係機関や社会資源を知ったのは、その後の就職活動に役立った。地元のハローワークは盲学校を勧めてくれた。7年ほど前の地元では、眼科の医師や看護師、ハローワーク職員、役場の障害者担当者等は視覚障害についての理解が欠けていた。これらの者にももう少し知識があれば情報不足で悶々とする視覚障害者の数は減るかと思う。昨年の社会福祉法人日本盲人職能開発センターの講習会に眼科の看護師が参加しているのを知り心強く感じた。…(本人)

7 ケース7(全盲:ヘルスキーパー)

(1) 事業所概要(株式会社 W(特例子会社))

沿 革	2000年設立
所 在 地	東京都
事業概要	ヘルスキーパー
従業員数	特例子会社 7人 親会社 860人

平成12年に出版会社の特例子会社としてW(マッサージルーム)が創設された。親会社は徒歩3分のところにある。ヘルスキーパーの特例子会社を創設したのは、障害者の法定雇用率1.8%を達成したい、視覚障害者向けの出版をしていた、従業員には編集者が多く夜遅くまでの仕事になり疲労がたまるからマッサージ系の業種で展開したいという3条件が重なったからである。

ヘルスキーパーで特例子会社を設立する場合の一番のネックは、業務時間内での利用が難しいことである。同社ができたのは、業務時間内に治療を受けてよいとする社長の英断が大きい。編集者は夜が遅いが、一方昼間の時間が空くこともある。仕事に支障きたさなければ自分で時間管理できるので、日中

に治療を受けることを容認する素地があった。しかし、経理のように日中に抜けにくい業務の部署もある。

価格はあん摩・はり 40 分で 5,000 円、あん摩 40 分で 4,000 円であり、本人負担は半額で残りの半額は会社の福利厚生費が負担する。使用頻度の制限は無いが、1 日に 1 回までとされている。全職員は内部のイントラネットで W のホームページを見て、治療予約のできる日時が分かる。電話で予約して治療を受ける仕組みである。治療のための離席について、上司の許可は必要ない。

親会社の関連会社は 10 社あり、W と契約している。従業員は親会社が 860 人、その他の関連会社が 500～600 人で、登録患者は合計で約 400 人である。もともと夜遅くまで根を詰めて作業するので頭痛や肩こりの従業員が多く、他のマッサージ店と契約していた。W は当初は年間 100 人弱くらいの利用者であったが、8 年間でリピーターが増え、1 人の治療回数も増えて、現在では年間延べ 3,000 人の利用者である。全員がパソコン使用の業務なので眼精疲労や頸肩のこりが多い。若い職員の利用も多い。利用者全体としては男性が多く、平均年齢は 40 数歳である。

平成 12 年に G さんを主任として開設することとし、新聞とハローワークを利用して職員を公募した。約 40 人の応募者を書類選考で半分に絞り、その後は面接と実技試験により 3 人を選考した。面接には社長、人事担当者、G さん、医療教育専門家の 4 人が対応し、実技は桜雲会の専門家が対応した。主に年齢と性別、ヘルスキーパーに関する理解に注目して選考し、障害程度は不問とした。作業能力としては、あはきの 3 免許を取得していることとパソコンを使用できることが条件であった。内定、内々定のちに正式採用し、トライアル雇用は利用しなかった。平成 12 年 2 月に採用し、6 月の業務開始までスタッフが相互に模擬患者となり、実習を重ね、5 月から 1 ヶ月間は役員が模擬患者としてコメントを貰うようにした。…(社長)

(2) 在職視覚障害者の概要

氏 名	G
性・年齢	女 44歳
障害の程度	1級 光覚 網膜色素変性症
雇用形態	正社員
配 属	特例子会社の事務 主任
仕事内容	鍼灸マッサージ
勤続年数	8年
採用経路	知人からの紹介
学歴、 訓練歴、職歴	小～中学校は普通学校、高校盲学校の普通科を経て理療科。20歳の時ににあはき 3 免許を取得。学校紹介の特別養護老人ホームに就職（3 年間）その後規模の大きいホームに職安経由で転職（1 年間）、結婚退職後 5 年間のブランク後に J R の特例子会社に 4 年間勤務。W の創設準備に加わるため退職した。平成 12 年から主任として現職に就き、現在に至る。

(3) 在職視覚障害者の就業状況

ア 従事している仕事の具体的内容、PC 環境の整備、資格、特技など

(ア) はり・きゅう・マッサージ

施術および、主任として職員管理や、治療技術を向上させるためのカンファレンスや、年に1回実施する臨床研究発表会(各自が1例ずつ論文を作成する)の企画にあたっている。

(イ) 資格、特技

あはき資格。

イ 適応状況

- ・自ら施術を担当するほか、主任として技術指導、職員管理、カルテチェックの業務を担っている。
- ・業務開始前から、主任として開設準備に携わり、治療方法の統一やマニュアル作りに関与した。
- ・患者ニーズ(指名制、はり治療など)に応じた施術ができるように工夫している。
- ・カルテ管理はエクセルを使用し患者データを共有する。治療者はそれぞれのパソコンから見る事ができる。カンファレンスの資料も共有フォルダーに保管し、予め読み質問を入力するなど、30分のカンファレンス時間を有効に使うようにしている。

ウ 家族、生活拠点

夫と子供4人暮らし。

エ 通勤所要時間、通勤方法

バス、JR、地下鉄を乗り継いで約1時間かけて通勤している。

(4) 当該障害者の採用までの経緯(集団面接、現場実習、トライアル雇用、援護制度など)

ア 職業訓練

盲学校の理療科ではり・きゅう・マッサージ師の学習をした。

イ 就職活動

盲学校卒業後に学校紹介の特別養護老人ホームに就職し3年間の勤務。その後、新設の老人ホームのリハビリ室の責任者から声をかけられて他の特別養護老人ホームに転職し、1年間の勤務後に結婚退職。数年のブランクの後にJRの特例子会社でヘルスキーパーとして就職し4年間勤務。後にWに転職し、現在に至る。この間に就職活動では3カ所の不調を体験した。

(5) 障害者を雇用するにあたっての課題、配慮・工夫・指導体制

- ・通勤事故は怖い、注意していても事故は起きる。白杖を使用して歩行中にお年寄りとはぶつかった

という事故もある。従業員が怪我しても、また相手を怪我させても困る。一部の地下鉄ではワンマン運転になりホームにゲートが付いていて安心である。機会あるごとにこういうものが必要だと言いつけることが大事だ。・・・(社長)

- ・治療者により流儀がまちまちにならぬよう、主任を中心にして治療方法の OJT(職場内訓練)を徹底している。
- ・患者ニーズに対応するためには、指名制の一部導入や、40 分のうち 30 分は統一方式で残りの 10 分は患者さんに合わせて治療者が工夫するなど治療に工夫の余地を残し、治療者のモチベーションを保つようにしている。
- ・使用した器具等の片付けをその都度しなくても済むよう、翌日の手空きの時にできるようにする鉈(はり)箱を増やした。施術後はカルテ記入に集中できるようにしている。
- ・ヘルスキーパーの仕事辞めた後に、次の仕事に就けないのは困る。何年かヘルスキーパーとして勤務した人が開業もできるような技術者となれるよう技術を高めるようにしたい。5 人の治療者がいて、指導顧問もいるので、技術のシェアができる環境である。皆が意欲を持てる職場の雰囲気を作ることを主任として心がけている。
- ・治療者が休憩する時はカーペット敷きの床に横たわり、患者が使用するベッドは使用しない。治療者と患者の一線を守る、衛生管理は厳しくしていてワゴンの消毒もしている。シーツはその都度使い捨ての紙シーツを使用、おしぼりやパジャマも提供している。同業の他社よりは衛生面等に経費をかけている。

8 ケース8(全盲:庶務)

(1)事業所概要(X 地方自治体)

所在地	東京都
事業概要	研究、人材育成及び公共サービスを目的とする機関
従業員数	約200人

勤務先である X 事業所は、それまで勤務していた事業所ともう一つの事業所が合併し、のちに他の管轄の団体の一部となった。このことで、所属身分が変わっている。

X 事業所は研究、人材育成及び公共サービスを目的とする機関で、職員の内訳は管理職 6 人、常勤職員約 90 人、非常勤職員約 90 人、嘱託職員約 10 人で、本人は管理課庶務係に所属している。

事業所の利用者数は 1 日当たり約 1,000 人である。

(2) 在職視覚障害者の概要

氏 名 性・年齢	H 女 45歳
障害の程度	障害の程度先天性の網膜色素変性症、主に視野障害（中心の視野に障害あり）でほぼ全盲の状態、障害者手帳2級を所持（平成2年に取得）。白杖を使用し単独移動。現在の事務所で勤務し始めた頃は今より視力があつたので、その頃の視経験で今も事務所内は白杖無しで移動している。夜間は持ち歩いている。周りの者も足元の整理をするなど配慮してくれている。
雇用形態	正社員、主事
配 属 仕事内容	学校事務
勤続年数	17年6ヶ月
採用経路	東京都職員採用試験（障害者別枠採用）
学歴、訓練歴	普通小～中・高校に在学。高卒後は音楽関係の専門学校に進む。 障害者向けの職業訓練は受講していない。

(3) 在職視覚障害者の就業状況

ア 従事している仕事の具体的内容、PC環境の整備、資格、特技など

（ア）採用から現在

一般事務として地方公共団体に採用され、初めの事業所で5年間、2カ所目の事業所6年間を経て3カ所目の事業所に6年間勤務。組織改革に伴い平成20年にX事業所に異動となったが、勤務場所は変わらない。常勤職員、主事として8:00～16:45の勤務である。

（イ）資格、特技

社会福祉主事任用資格

（ウ）学歴・職業訓練歴

私立高校卒業後、音楽関係の専門学校に進み学習した。専門学校卒業後昭和61年に、音楽専門の民間企業に入社したが、1年8ヶ月後に倒産のため離職した。アルバイトや専門学校(福祉関係)に通いながら求職活動し、平成3年に地方公共団体に就職し現在に至る。専門学校在学中に社会福祉主事任用資格を取得した。こうしたことが、採用後の方向性として希望されていた社会福祉関係への配置転換の希望につながっている部分もあるように思えた。余暇を利用して受けたアサーティブ訓練を通じて、対人関係の仕事に対する興味も増している様子である。

イ 適応状況

現在は、積極的にパソコン技術を身につけ支障なく作業処理をしている。庶務係に属し、予算執行事務やデータ管理などの庶務を担当している。事務所内のレイアウトは本人が動きやすいように工夫している。以前の勤務先は手書き書類が多いので視覚障害者には対応しにくい仕事だった。採用当初は今よりも見えたのでルーペを使いながら肉眼で見て作業処理していた。現在の勤務先は、ほとんどがIT化されて電子ベースの書類が多いので、1人で全部担当することが多い。紙ベースの活字書類はスキャナで読み、手書き書類は周囲の者に援助を得ている。今では「見えないからゴメン、読んで」

と手伝いを頼めるようになった。パソコンには、画面読み上げソフト(JAWS)、OCR ソフト(ヨメール)をインストールして音声環境の整備をしている。職員の出張旅費計算には運賃検索ソフトを使用している。

平成 15 年夏頃には、視力が落ちてきて辛い状態だった。上司(課長)に「何とか相談に乗って」と訴えたが、「目が見えない者は何もできない」とされ、就業環境の整備はされず、人事査定も E 評価(A～E の 5 段階)されたため、「昇給延伸」されたという。労働組合を通じて本局人事部にも訴えたが、「個別具体的なことには対応しない」と対応してもらえなかった。その上司は翌年 8 月に人事異動後定年退職した。後任の課長は積極的に本人から話を聞き、就業環境が整備された結果、現在の就業環境が得られた。平成 20 年 4 月からは今の上司になり、就業環境への配慮に加え、服務面にも配慮する姿勢をみせている。H さんによると、今の事業所に変わり、以前の事業所とはカラーが違う印象を受けている、以前の事業所では「前例がないことはしない」という保守的な姿勢であったという。

ウ 家族、生活拠点

自宅マンションに単身で生活。日常生活はすべて自分で処理する。身だしなみは整い、化粧もしている。余暇は IT サポートのボランティア活動をしていて、盲学校の生徒と接することがあるが、「パソコンができればすべてオーケーと勘違いしている生徒もいる。」と指摘する。アサーティブ訓練や交渉能力の勉強もしたりしている。趣味は読書とスポーツ、掃除である。音のするボールでテニスの壁打ちをするという。

エ 通勤所要時間、通勤方法

電車 3 回、バス 1 回に乗り通勤している。1 時間 10 分所要。

(4) 当該障害者の採用までの経緯(集団面接、現場実習、トライアル雇用、援護制度など)

ア 職業訓練

障害者向けの職業訓練を受けたことはない。

イ 就職活動

18 年前、地方公共団体の「障害者別枠」採用試験に合格して就職(視覚障害者対応の受験ではない)同時にハローワークの集団面接会で 1 社から内定を受けていたが、4 月入社直近までまったく連絡が無かったので、公務員になることを決めた。3 月末に内定先企業から電話連絡あり、4 月の入社を告げられたが、地方公共団体に就職する旨を伝えて辞退した。先方は心外な反応だったという。

(5) 視覚障害者の雇用拡大についての意見、要望事項等

今後の希望については特に発言はなかったが、次のような印象を受けた。

- ・せっかく勝ち取った仕事があるにもかかわらず、人事異動に伴って、また新たな職場でやり直すことに対する躊躇、不安が感じられ、定年まで勤務するとして、残りの職業生活をどのようにしていくか、不安があるようだ。小規模の事業所事務ではまとまった仕事ができないだろうとの予測があることから、現在と同じ事務内容でいくならば、同じ団体の他の事業所など、類似の業務がある職場への転勤などが望ましいと考えているようである。
- ・採用以来現在まで、人事異動で勤務先が変わる度に配属先の及び腰な態度に接するとのことで、Hさん自らが仕事を作り上げ勝ち取ってきたものという印象を強く受けた。聴き取り訪問中は事業所内を白杖無しでキビキビ移動し、歯切れ良く業務説明していただいた。周囲の者の配慮はごく自然なものであった。見学中に旅費のことで質問にきた職員とのやりとりからは、Hさんが業務上で信頼されている様子も窺えた。
- ・視力が低下し始めた頃の話は、本人にとって今でも辛く苛立ちを呼び起こすように見受けた。「目が見えないから何もできない」という上司のコメントは約5年前、ごく最近のことである。古典的で分かりやすい差別発言だが、労働組合でも対応しない項目であったという。

9 ケース9(全盲:事務職への復職)

(1)事業所概要 (Y 株式会社)

沿 革	1876年7月創設の甲銀行と、1895年11月創業の乙銀行が、2001年4月に合併して設立。その後、2002年12月設立の株式会社Yグループの完全子会社となる。
所 在 地	東京都
資 本 金	6,650億円
事業概要	預金業務、貸出業務、商品有価証券売買業務、有価証券投資業務、内国為替業務、外国為替業務、社債受託及び登録業務、金融先物取引等の受託業務、証券投資信託の窓口販売業務等
従業員数	22,113人 障害者については、特例子会社を含む関連会社、及び銀行本体で広く雇用しており、法定雇用率を上回る2%程度の障害者をグループ全体で雇用中。

Y 株式会社は、わが国を代表する金融グループが持ち株会社として 100%出資している銀行であり、国内外に多数の支店・営業所をもっている。近年の金融自由化を背景として、銀行業務のほか、証券関連業務も行いうわば総合金融業の担い手として世界でも屈指の大企業である。障害者の雇用については、企業グループ全体として取り組んでおり、1990 年には特例子会社を設立し、肢体不自由者、聴覚障害者を中心として多数の障害者の雇用に努めている。本事例は採用後 15 年を経た後に中途視覚障害となった従業員を職場復帰させた事例であり、Y 株式会社にとっては数少ない視覚障害のある従業員の事例である。

(2)在職視覚障害者の概要

氏 名	I
性・年齢	男性・43歳
障害の程度	1 級 視力 右0.03～0.05 左 光覚 視野 右95%欠損
雇用形態	正社員（総合職）、管理職
配 属	海外進出をめざす顧客のサポート関連部署
仕事内容	事務
勤続年数	19年（復職後7ヶ月）
復職の経過	海外勤務中の2003年2月に脳腫瘍が発見され、3月に放射線治療。同年6月、勤務中に交通事故にあい、7月から視力低下の後遺症。同年8月に帰国、10月に入院手術を受けるが視力は回復せず。2005年2月、身体障害者手帳の交付を受け、2005年5月から居住地の福祉施設で必要な訓練を受けた後、その支援を得て、2008年4月に復職。
学歴、訓練歴	K大学商学部卒。失明後は、居住地の福祉施設で歩行訓練等、生活訓練を受講。
主な職歴	国内支店勤務の後、海外派遣留学、帰国後国内支店勤務を経た後、海外支店勤務。 2003年10月～2004年3月、病気治療に伴う有給休暇、欠勤。2004年4月～2008年3月、業務上災害による休職。

(3)在職視覚障害者の就業状況

ア 従事している仕事の具体的内容

海外への進出を考える顧客をサポートする部署で、顧客に対する営業店からの照会に答えることが主業務であるが、復職にあたっては、自らの経験、能力を活かせる仕事がしたいと考えていたので、海外勤務の経験を活かした新たな仕事を提案した。すなわち、国内の営業担当者が必要とする東南アジア各国の現地情報を定期的に提供する仕事である。各国の金融・経済・政治・業界情報を、各国に駐在する同僚から電子メールで集め、その中から選別した情報を国別にまとめて要約版(1国についてA4判1枚)を月2回作成し、営業担当者や部長クラスに配布している。

また、営業店の担当者にとって有益と思われる各企業の海外進出情報等、海外進出に関する情報を直接、随時営業店の担当者へ配信している。

イ PC 環境の整備

リハビリテーション訓練で習得したパソコン操作技能を発揮するために、以下のようなソフトウェアを整備してもらった。

〔画面読み上げソフト〕

PC-Talker XP：主たるスクリーンリーダーとして使用

JAWS for Windows、95 Reader ver.6.0(XP Reader)：Excel の画面読み上げなど、補完的な利用

〔電子メールソフト〕 My Mail

〔ワープロソフト〕 My Word V

[OCR ソフト] My Read

[その他のソフト] らくらく予定帳、名刺の助っ人

社内ではグループウェアを使用しているが、音声化が困難なため、リハビリテーション訓練で習得した電子メールソフトが使えて、かつセキュリティ的にも問題が起こらないように、電子メールの送受信は、別に設置されたサーバを経由して行えるように、ネットワークが整備されている。

ウ 資格、特技

外国語(タイ語など)、海外経済情勢の動向に関する実務上の知見。

エ 適応状況

復職に際して提案した海外情報の提供という仕事は、社内各部、営業所からの評価も高く、やりがいのある仕事になっている。 …(人事担当者、本人)

派遣社員として、サポートスタッフ1人が、毎日定時の勤務体制で配置されており、電子メールの整理、文書の電子化(Word を使用)、研修会参加の際の同行など、効率的な業務遂行が実現できている。 …(本人)

オ 家族、生活拠点

妻と子ども1人と同居。

カ 通勤所要時間、通勤方法

自宅から最寄り駅まで徒歩で30分程度行き、電車(乗車時間15分)、地下鉄(乗車時間3分)を乗り継ぐが、自宅から事業所最寄り駅まで乗り換え時間を含めて約1時間かかる。最寄り駅から事業所までは徒歩で5分。全行程を白杖を使って単独歩行。

(4) 復職までの経過(障害原因、病気治療とリハビリテーション訓練、復職に向けた条件整備など)

ア 障害原因

脳腫瘍及びその後の交通事故による後遺症として発症した視神経委縮。

発症後、2003年10月に手術を受けたが、視力は回復しなかった。そこで、しばらく経過を観察した後、2005年2月に身体障害者手帳の交付を受ける(1種1級)。

イ 視覚障害者向け社会福祉施設でのリハビリテーション訓練を通じて復職の可能性を探る

居住地の市役所の紹介で、視覚障害者向けの社会福祉施設(盲人ホーム)で、2005年5月から、歩行訓練、音声パソコンの訓練などを受講し、視覚障害者としての生活技能を習得した。

音声パソコンを使えば文書が作成できることがわかった時点から、職場復帰の可能性が出てきたと思った。そのため電子メールの送受信、MyWord による文書作成の他、Excel を用いた表計算のため、XP-Reader、JAWS など、他の画面読み上げソフトの使用法についても積極的に研修を受けた。なお、歩行訓練、音声パソコンの訓練などに要した費用については、会社が負担してくれた。・・・(本人)

ウ 休暇、休職の状況

2003 年 10 月から 2004 年 3 月まで、病気治療に伴う有給休暇の消化と欠勤。

2004 年 4 月から 2008 年 3 月、業務上災害による休職。この間に上述のリハビリテーション訓練と復職に向けた準備を行った。

エ 復職にあたってのポイント

2007 年秋頃から、復職に向けて人事担当者と具体的に話し合い、以下の諸点を要望し、それにそって環境等が整備された。・・・(本人)

- ・文書の電子化、メールの整理など、業務を効率的に行うため、パソコンを使いこなせる優秀なサポートスタッフを配置する。
- ・リハビリテーション段階で習得したパソコン技能が活かせるように、既習のソフトウェアでシステムを構成するようなパソコン環境を整備する。
- ・社内のネットワーク環境についても、可能なかぎりアクセシビリティの改善を図る。
- ・元来、管理職の勤務時間は固定的ではないが、10:00～15:00 をコアタイムとするシフト勤務。通勤時における混雑の危険を回避し、通勤の安全を図る。

(5)障害者を雇用するにあたっての配慮・工夫・指導体制

職場に復帰した場合に、本人がやりがいのある仕事をしてもらえるようにすることが大切だと考えている。・・・(人事担当者)

復職にあたっていろいろな条件整備を求めたが、それは、ただ単に社内に席を置いて「当てがいぶちの仕事」をするのでは満足できないと考えたからである。自ら会社の戦力として役立てることを確認できてこそ復職の意味があると考ええる。・・・(本人)

(6)今後の課題

現在の情報提供の仕事の範囲を拡大して、質、量ともに充実させていきたい。現在は、近郊での研修会などを除けば出張はほとんどないが、仕事の範囲が拡大できれば、海外出張も含めてもっと行動範囲を広げたいと考えている。・・・(本人)

(7) 視覚障害者の雇用拡大についての意見、要望事項等

本事例は、音声パソコンやサポートスタッフなど、環境を整えれば視覚障害者も充分働ける事例の1つだが、こうした事例をより多くの関係者に知っていただき、視覚障害者の雇用機会の拡大に役立てていただければと思う。

職場環境を整備するうえでは、作業施設設置等助成金、職場介助者助成金などが活用できるということだが、充分認識していなかった。広報の充実と手続の簡素化を要望したい。・・・(人事担当者)

10 ケース 10(強度弱視:研究補助事務)

(1) 事業所概要(Z 株式会社)

Z 株式会社

沿 革	1897年4月10日会社設立 1905年10月19日事業開始
所 在 地	大阪府大阪市
資 本 金	1,321億6,666万円
事業概要	ガスの製造、供給及び販売、LPGの供給及び販売 電力の発電、供給及び販売 ガス機器の販売、ガス工事の受注など
従業員数	単体5,418人、連結16,682人(内、障害者 117人)

Z 株式会社エネルギー技術研究所

沿 革	1947年6月に設立された中央研究所を前身として、研究開発を担務する組織として統合・再編を重ね、2003年4月1日にエネルギー技術研究所を設立
所 在 地	大阪府大阪市
事業概要	エネルギービジネス分野における基礎的な要素技術の研究開発、蓄積及び活用 エネルギービジネス推進に係わる技術・設備・システムの提案 技術成果に基づく事業化の企画・推進、技術ビジネスモデルの構築・実行
従業員数	68人(内、障害者 2人)

Z 株式会社は、ガスの製造、供給及び販売を中心とするエネルギー供給にかかる事業を行っているが、エネルギーの製造、供給に関する新技術の開発、導入などの研究を進めるため、本研究所を設置している。障害者の雇用については、企業グループ全体として取り組んでおり、Z 株式会社は法定雇用率を達成している。研究所においては、5年前から研究補助事務に視覚障害者を採用し、現在1人が働いている。

(2) 在職視覚障害者の概要

氏 名	J
性・年齢	男性・30歳
障害の程度	1 級 視力（矯正） 右0.01(0.03) 左0.01(0.04) 視野10°
雇用形態	嘱託社員（任期1年、更新可）
配 属	研究所
仕事内容	研究補助事務
勤続年数	5年
採用経路	ハローワーク経由で、障害者職業訓練校に募集があり、本人、指導員との話し合いの結果、応募、面接・筆記試験を経て、採用に至る。
学歴、訓練歴	大学工学部電気電子工学科卒業後、障害者職業訓練校で情報処理及びパソコン利用技能訓練などを受講。
主な職歴	無し

(3) 在職視覚障害者の就業状況

ア 従事している仕事の具体的内容

研究データの整理(Word、Excel などを使用)、プレゼンテーション用グラフの作成(オリジンという米国製ソフトを使用)、その他の研究補助事務を担当している。・・・(本人)

イ PC 環境の整備

パソコンで画面読み上げソフト(XP Reader ver 6.0、JAWS 7.10)を使用して業務を行っている。またパソコンの他に墨字を読み取るためのスキャナ及び OCR ソフトを配備してもらっている。・・・(本人)

ウ 資格、特技

- ・初級シスアドなど資格6つ。
- ・高校と職業能力開発校でプログラミングを習得して、効率よくデータベース処理を行えるようになった。

エ 適応状況

研究員の求めに応じて、さまざまな仕事をしているが、特に VB(ビジュアル・ベーシック)を使用して、さまざまなアプリケーションソフトを使えるように工夫している。

グラフ作成の際、線の色分けが必要になるが、色の区別がしにくいいため、VBA(ビジュアル・ベーシック・フォア・アプリケーションズ)を使って色指定をして、目的のグラフの色分けを行うようにし、課題をクリアしている。

職場では補助業務が多いが周囲の人と仲よくやることで手伝ってもらったりしている。また、1時間に1回は休憩をとることで目の疲労を防止している。・・・(本人)

オ 家族、生活拠点

妻と2人暮らし。

カ 通勤所要時間、通勤方法

自宅から電車を乗り継いで、事業所最寄り駅まで行き、そこから事業所が運行する送迎バスで通勤。
所要時間は40分。

(4)採用までの経緯(集団面接、現場実習、トライアル雇用、援護制度など)

ア 障害者職業能力開発校で技能習得、就職の可能性を探る

大学卒業前に視力が低下したこともあり、卒業と同時に就職することはできなかった。そこで、地元の障害者職業能力開発校に入所し、パソコン利用技術、情報処理の訓練を受け、視覚障害者として就職する機会を探した。1年間の訓練が終わる頃、ハローワークを通じて何社かに応募したが、いずれも採用に至らなかった。…(本人)

イ ハローワークと障害者職業能力開発校を介して障害者雇用の相談

ハローワークに求人を出したところ、障害者職業能力開発校の推薦で応募があり、同校を訪ねて、訓練の状況や、具体的な仕事の可能性などについて指導員、本人を交えて検討し、数度の面接及び筆記試験の結果、採用に至った。…(上司)

(5)障害者を雇用するにあたっての配慮・工夫・指導体制

新しい仕事をしてもらう場合には、時間的に余裕をもって頼むようにしている。仕事を行う上で必要なソフトの調整、自動処理プログラムの開発など、本人がいろいろと工夫できる余裕をとるようにしている。…(上司)

(6)障害者雇用の困難点、課題

本人からサポートを求める意思表示があったとき、対応策をいろいろ考えるが、場当たり的な対応しかできないときがある。また対応が遅くなってしまうことがある。…(上司)

(7)視覚障害者の雇用拡大についての意見、要望事項等

視覚障害者がどういったことができるのかを積極的に情報収集して欲しい。助成制度・訓練制度をうまく活用して欲しい。

就職活動をする際、敬遠されないように特殊な機材はほぼ要らないことを伝え、音声ソフトの入ったノートパソコンを持ち込み、具体的にどんなことができるのか資料等を見せて、面接担当者に伝わるよ

うに話すことが大切だと思う。

視覚障害者が事務系職種で働くにあたって、①資格を取るなど専門知識を身につけてスキルを増やすこと、②周りの人のスケジュールを把握して、今、何をしているかをわかっておくこと、③日頃からいろいろな人とコミュニケーションをしっかりとって仲良くしておくこと、④何を言われても気にせず、笑顔で接することが大切だと考えている。

情報処理など、専門的な資格試験の受験に際しては、受験者の状況に即して試験時間の延長、別室での受験、必要な補助機器の配備等を行ってほしい。・・・(本人)

第3節 事例調査のまとめ

1 聴き取り調査結果の概要

視覚障害者の就業事例に関する聴き取り調査の実施は、聴き取りに応じてくれる協力者を得ることと聴き取り内容の公開について了解を得ることの2点で困難が多かった。報告できるのはごく限られた事例となったが、その10事例の一覧は別表(表3-3-1)のとおりである。

2 事業所の状況

聴き取り調査を実施した視覚障害者が勤務する事業所の形態、規模、業種は多様である。形態は、民間と地方自治体、一般事業所と特例子会社、規模は2人から22,000人、業種は公務、サービス業、金融業、あはき業となっている。

3 視覚障害者の状況

(1)障害状況

ケース9は、事故による中途失明であるが、他の9ケースは出生時からの障害である。視覚障害の状況は、全盲から弱視とさまざまであり、そのほとんどが徐々に障害程度が重度化している。

小学部から一貫して盲学校で学んだ者はいないが、一般学校での学習歴をもつ者が障害の進行に応じて盲学校の理療科や視覚障害者の能力開発施設で学び、「あはき資格」を取得したりパソコン技能を習得したりして就職活動に臨んだ。

(2)従事している職種とパソコン使用状況

ケース2、3、4は視力に頼る作業、具体的には来客対応、納品書のデータ入力、通信添削の回答用紙のチェック作業、特例子会社の事務などに従事している。事業所では弱視者が作業を円滑に行い、ミスの発生を防ぐために、拡大読書器、拡大文字、太いサインペンのメモ、作業場所の固定、他者との共同作業を止めて完結型の作業、光量を上げて明るくするなどの工夫を施している。

視力に依らない作業として、ケース1では電話による顧客対応、ケース5では在宅就労でホームページの管理・作成、ケース7ではあはき業に従事している。ケース6、8、9、10は事務的作業に従事し、それぞれの努力と工夫で少しずつ担当業務を拡大している。

ケース3を除き、すべてのケースが各種のソフトを活用してパソコン使用による業務を行っている。特にケース5、6、8、9、10は、1日のうちほとんどをパソコンを使用して業務を進めている。今回の聴き取り調査の結果内容を確認し、修正してもらうために、聴き取り協力者とはパスワードを入力して開封する添付ファイルでメールの送受信を行った。どのケースも迅速な返信であり、日常的にもパソ

コンを円滑に使用している様子が窺えた。

(3) 就職経路と待遇等

主な就職経路はハローワークである。20 社の不調ののち在宅就労(担当の職業訓練指導員が起業した事業所)で採用されたケース 5、知人の紹介で転職した「あはき」専門職のケース 7、職業能力開発校の調整で嘱託採用となったケース 10 でも最終的にはハローワーク紹介による就職の形態がとられている。地方自治体の「障害者枠」公募によるケース 8、事故(労災)による中途失明ののち新たに職務を創出して復職したケース 9 は、ハローワーク紹介によらない就職である。

勤務形態はケース 2 のパート社員、ケース 10 の契約社員を除き、すべてのケースが正社員である。給与については、一部を除き回答が得られなかった。

(4) 移動、通勤、生活状況等

ケース 2、3、4 は弱視であり、視力に頼る移動ができるため、通勤の際に白杖は使用していない。

ケース 9 では通勤は白杖を使用して単独歩行しているが、職場内ではサポートスタッフの手引きにより移動している。その他のケースでは、通勤は白杖を使用して単独歩行しているが、職場内では白杖無しで移動している。

白杖を使用し単独歩行している例のすべては公共路線を数回乗り継いで通勤しているが、ケース 6 はラッシュ時間帯を避けるためにフレックスタイムを適用したり、ケース 9 では光を頼りに移動しているので終業時間を早め、さらにラッシュ時を避けるために朝夕の勤務時間を調節するなど通勤時間帯について工夫がみられる。白杖を使用しないケース 3 では、夜盲症に配慮して日没時間により勤務時間をシフトするという配慮がなされている。やや深刻と思われたのは 1 例(ケース 1)で、交通量の多い幅の広い道路に音声付き信号がないため、安全確認が十分にできず、周りの雰囲気を感じとって恐る恐る横断している状況である。

通勤に要する時間は 30～70 分であり、極端な長時間通勤はなかった。

単身生活者は生活全般の処理を自分でっており、食材や衣類、化粧品の買い出し、調理や片付けなどについてそれぞれが工夫している様子が明らかになった。

4 聴き取り調査結果のまとめ

聴き取り結果から明らかになったことを次のように整理した。

(1) 通勤や業務中の事故への不安

多くの事業所は視覚障害者の通勤途上や作業中の事故(労災)に対して、非常に神経を使っている。こ

のことは平成 20 年の秋に特定非営利活動法人タートル(NPO 法人タートル)が実施した調査結果^{注1)}からも明らかである。列車のプラットホームから視覚障害者が転落する事故も時々起きていて、マスメディアを通じて報道されている。通勤事故の心配を指摘する事業所担当者は少なくない。また、一方ではケース 6 の入社当時の R の上司のように「(通勤途上の事故や外勤中の事故の心配はなかったかとの問いに)そういう不安を感じる場合は一度ご本人と一緒に移動してみればよい、自分も F さんと一緒に移動してみて、とても慎重であるので安心した」と述べているケースもある。合併前には外勤の機会もあり、本人が単独で電車、地下鉄を利用して関係先を訪問することは時々あったという。歩行訓練を受けて慎重に決まったコースを移動する場合には事故は少ないということが、これまで以上に広報されることが望まれる。

(2)就職までの道のりの厳しさ

視覚障害者の就職の厳しさについて、最近の調査結果が示している。「中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査」(2008)では、7,120 社を対象として 2,072 社(約 3 割)の回答を得たが、「貴事業所の職務を前提とした場合に、雇用が難しいと思われる障害の種類は何か(複数回答)」という設問に対して、約 8 割の回答者が「視覚障害」と回答している。

ケース 5 では 20 社近く、ケース 6 では 55 社が不調という結果であり、前述の事業所調査の結果と符合する。視覚障害者というとすぐに全盲者を思い浮かべる事業所関係者も多いだろう。また、全盲者にできる仕事はないという思い込みもあるかもしれない。就職し、力を発揮して担当業務に従事している事例が広く周知される必要がある。

(3)事業所の決断

(1)(2) で述べたように、障害者雇用の中でも視覚障害者の新規採用や復職のための再配置に対して戸惑っている事業所は多いと推測される。障害者の集団面接会ではハローワーク担当者の熱心な説得が人事担当者を動かした例もある。採用を検討するような障害者がいなかったのも、その旨を報告し

注1) 特定非営利活動法人タートル(NPO法人タートル)が平成20年就労啓発事業として民間企業を対象にして、「企業が視覚障害者について抱えている問題、雇用の条件、要望」に関して実施したアンケート調査

郵便発送日：平成20年8月18日

対象企業：障害者を雇用しているが視覚障害者を雇用していない企業58社、その他企業73社、合計131社(全国から無作為に抽出)

有効発送数：120社(宛先不明による返却など11社を除く)、有効回答数：32社(9月20日締め切り)回答率：27%

「視覚障害者の就労継続・新規採用に関して企業で懸念されることについて」尋ねた設問(複数選択可)に対して、32社から次のような回答が得られた。

1. やらせる作業がない 20社(63%)、2. 通勤が心配 13社(41%)、3. 社内の歩行移動が困難 13社(41%)、4. 職場環境に適應できるか不安 12社(38%)、5. 紙の文字が読めない 8社(25%)、6. 何をやらせたらよいかわからない 9社(28%)、7. サポートの人、周辺機器のコスト 8社(25%)、8. 視覚障害者の応募がない 5社(16%)、9. PC、コピー、FAX、電話の利用 5社(16%)、10. 社員とのコミュニケーション 5社(16%)、11. サポート機器で何が必要かわからない 4社(13%)、12. 昼食など取る方法が不明 3社(9%)、13. 在宅作業がない(在宅勤務を想定している場合) 3社(9%)、14. マッサージ部門がない(ヘルスキーパーを想定している場合) 2社(6%)、15. 外出、出張が困難 2社(6%)、16. 仕事が遅い、教えるのも大変 0社、17. 身だしなみが心配 0社、18. その他 1社(3%)

て退席しようとしたある事業所の人事担当者が、出口の所で説得され、一度は「不調」とした視覚障害者と再び面接し、現場実習を経て採用することになったという事例である。労働局からの行政指導や自社内で生じた労災障害者の再配置の場合は、他の選択がなく、待ったなしという様相が窺えるが、動機やきっかけは何であれ、戸惑いを乗り越えようとする事業所側の決断があったといえる。

(4) 周囲の支援と自助努力

就業している視覚障害者は、就職までの努力に加え、就職後はそれぞれが自分の業務範囲を拡大するような努力をしている。時間外に自主的にパソコンスキルを向上させるための研修を受ける者もあれば、専門技術を向上させるためのケースカンファレンスの工夫をする者もある。デスク周りを整理し、作業途中の書類を間違いなく取り出せるようにしている者もある。

作業面だけでなく、身だしなみにも気を配っている者がほとんどである。女性の場合では、化粧や眉毛の処理、衣服のコーディネートに神経を配っている様子を見ることができる。ネイルアートをきれいに施している女性は「自分は見えなくても周りには見える人ばかりです、自分が見えないから身だしなみはかまわないというのはNGです」と言う。

しかし、最大限の努力をしても、全盲の視覚障害者にできないことはある。例えば、手書き文字はOCRソフトでは読むことができないので、側にいる者に読んでもらうことになる。就業が続いているケースでは、本人の努力だけではなく周囲の支援が不可欠であることが明らかである。

(5) パソコンの操作能力

ここで紹介した就業事例では、1例を除きすべてのケースが各種のソフトを活用してパソコン使用による業務を行っている。パソコンの操作能力に負うところが多いのが視覚障害者の就業事例である。視覚障害者がパソコンを使うときに有効な各種のソフトに関する情報や資料は、職業能力開発施設や視覚障害者同士で交換されているが、従事する作業や使う様式により、どのソフトが適合するのかは流動的である。社会福祉法人日本盲人職能開発センターや社会福祉法人日本ライトハウス、視覚障害者就労生涯学習支援センター、各地の障害者職業能力開発校、国立職業リハビリテーションセンターなどでは、訓練生の実習や就職に当たって、実際の作業場面を想定した模擬作業をもとに作業工程を分析し、視覚障害者用の各種ソフトを円滑に処理できるような指導を行っている。パソコンによる業務処理が一般的となっている最近の職場事情をふまえると、基礎的なパソコン技能を身につけただけでは、就職するのは難しいといえる。とりわけ視覚障害者の場合は、これまで述べてきたように事業所側はどの作業を担当させるか、どの部署に配置するかについて戸惑うことが多い。この戸惑いを打破するには、実際の作業場面を想定して各種ソフトを駆使する能力の付与が必要であり、できる作業とできない作業を事業所担当者に見てもらい理解してもらうことが不可欠である。仮に多くを求められずに採用されたとしても、通り一遍のパソコンスキルだけでは就職後に職場内で視覚障害者が自立的・完結的にできることは制限があるだろう。

視覚障害者の就職や職場定着の支援ができるジョブコーチを要望する声が「視覚障害者雇用継続セミナー」(2008.11)で複数聞かれたことも付記しておきたい。他の障害にも増して、事業所の作業分析と各種ソフトの使いこなしについて助言、指導や支援できる者が視覚障害者の就職支援には求められている。

5 その他の視覚障害者の就労実態

聴き取り調査を実施したが報告書に掲載しなかった事例や、聴き取り調査を実施できなかった事例の中には、教師や福祉専門職、研究職、各種の事務職(総務、人事、研修担当など)としての業務に従事している視覚障害者の事例もある。ここでは、許される範囲でそれらの就労実態を紹介する。

教師としての就業事例は、「教壇に立つ視覚障害者たち」(全国視覚障害教師の会編、2007 年発行)に詳しく述べられている。同書の前書きで「京都府及び大阪府以外の 45 都道府県の教育委員会で法定雇用率が未達成となっている」と指摘するように教育委員会の障害者雇用は遅れている。同書には、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、大学で教師として働く 18 の事例が掲載され、授業実践、クラブ指導、障害の受容とリハビリテーション、職場復帰などの様子が記されている。

東京都では 1974 年に点字受験による「福祉専門職」の採用選考を開始し、毎年 1 人ずつ点字使用者が都内の障害児・者の施設や病院、養護老人ホームなどの医療ケースワーカー(MSW)や生活相談員などとして配属され、現在 20 人前後の点字使用者が就労中である。30 年近く前に障害児の施設で MSW として勤務した女性(全盲)は、着任当初は「障害児の障害の様子を見て確認できないので困った、上司や保護者から児童の様子を聞くことで情報を得るようにしている」と述べていた。外貌や身だしなみの状態、相談に伴う「非言語的なメッセージ」をどのように把握するか、電話相談において迅速に情報提供することやメモをとることなど、点字使用者には多くの苦労や困難があると思われる。点字使用の福祉専門職が現場でどのような工夫や努力をしているかを明らかにすることは、点字使用者の職場定着やキャリア形成にとって、重要な課題であるので現場発の提案が望まれるところである。近年は、点字受験者はいるが最近 7～8 年間は点字使用者の採用はないのが実態である。

各種の事務職として勤務する視覚障害者の就業事例から示唆をうけることは多い。視覚障害者就労生涯学習支援センターが年間に数回実施する「視覚障害者のビジネスパソコン技能発表会」や「視覚障害者雇用・就労連続講座」において、実際に就労している視覚障害者(同センターの訓練修了生等)が自ら就労の状況を報告することが行われている。大手の林業会社の人事部に 8 年間勤務する女性(弱視)は、職員の勤怠管理や研修準備の業務、予算管理を担当している。社内組織が頻繁に変わるため、自分を理解してもらう工夫として「伝達ペーパー」を相手に直接渡して説明しながら、自分の障害やできること・困難なことを伝えている。弱視のため相手の顔をはっきり見ることができないので直接会って話すことで相手の特徴を掴むようにしている、既に 100 人くらいに配ったという。

先に紹介した「視覚障害者雇用継続支援セミナー(特定非営利活動法人タートル主催)」(2008.11.6)では、仕事中に頭に鉄パイプが飛来し、頭蓋骨骨折・脳挫傷・眼球破裂で視覚障害(全盲)となり、2カ所

の施設で訓練を受け、3年後に職場復帰した男性の事例が報告された。当時担当した高橋医師(現在：北九州市立総合療育センター眼科部長)は「中途失明した患者は福祉や訓練には直接向かいません。とにかく目を治して欲しいという気持ちだけで眼科を受診します。眼科医はまず患者の心のケアを中心としたロービジョンケア^{注2)}に努め、社会復帰したいという意思が湧くまで本人に向き合うことが大切です。この患者さんの場合、自分の意思で訓練施設に入るまで8ヶ月かかりましたが、これまでの例に比べ、非常に早いと思います。そして、その後の日常生活訓練、職業リハビリテーションを経て、職場復帰されました。このような復帰事例は極、極、稀で、ほとんどの例では復職できず、早期に退職に迫られています。この事例ではロービジョンケアの導入が成功の鍵でした。しかし、診療報酬として請求できないため、眼科医が積極的にロービジョンケアに取り組んでいないのも現実です。それを変えていきましょう。Yes, we canの精神で。」と指摘した。中途障害を受けた者が在職中に職場復帰に取り組むことができるようになるために、眼科医の役割が大きいことがあらためて鮮明になった。

現在は銀行の専門事務に従事している方からの専門家ヒアリングでは、希望職種ではなかったが、就職先が全く見つからない場合に備えて、「まずは自分で食べることができるためにと、電話交換手の免許資格を取得しておいた」という就職活動の工夫が紹介された。

あはき業以外の新たな職域の変遷と現状については、「視覚障害者雇用の拡大とその支援」(資料シリーズNo.35, 障害者職業総合センター, 2007.3)に概要が記されているので参考とされたい。

【参考文献】

沖山稚子：中高年齢障害者の雇用実態の概観－障害種類間の格差と年齢制限に注目して－, 「第16回職業リハビリテーション研究発表会論文集」, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構, pp.116-119(2008)
全国視覚障害教師の会編：「教壇に立つ視覚障害者たち」, 日本出版製作センター(2007)

注2) ここにいう「ロービジョンケア」とは、盲を含む視覚障害者を対象として提供される医療及び福祉を含む包括的ケアをいう。詳しくは、高橋広編「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, 2006.5)を参照されたい。

表3-3-3-1 在職視覚障害者聴き取り内容一覧

ケースNO	性別 年齢	障害程度、等級	事業所規模	従事している職種	パソコン使用状況	就職経路、勤務形態	勤続年数	移動方法 通勤時間	生活状況
ケース1	女 42歳	光覚(左右) 1級	490人	電話での顧客対応	電子メールソフト(My Mail) 画面読み上げソフト(JAWS、PC-Talker) 点字ディスプレイ LAN環境の整備	ハローワーク 正社員 5年間の就職活動	1年	単独歩行、白杖使用 バス、地下鉄を乗り継ぎ、 50分所要	夫、子供4人
ケース2	女 43歳	左0.1、右0.2 視野障害 5級	490人	電話の取り次ぎ 事務補助	画面読み上げソフト(PC-Talker) ホームページ読み上げソフト(ホームページリーダー) 画面拡大ソフト(ズームテキスト)	ハローワーク パート社員(週4日)	9ヶ月	単独歩行、白杖を使用しない バス、電車、地下鉄を乗り継ぎ、 1時間所要	夫、子供2人
ケース3	男 33歳	左0.02(0.6) 右0.02(0.2) 視野障害 2級	特例子会社27人 本社460人	メール便仕分け チェック	パソコン使用の作業無し	ハローワーク (集団面接会) 正社員	2年	単独歩行、白杖使用しない 電車と送迎バス40分所要 日没時間により勤務時間を30分 シフトする配慮	妻
ケース4	男 45歳	左0.02(0.03) 右0.02(0.03) 視野障害 2級	特例子会社27人 本社460人	事務	画面読み上げソフト 画面拡大ソフト 拡大読書器	ハローワーク (集団面接会) 正社員	1年1ヶ月	単独歩行、白杖を使用しない	単身
ケース5	男 41歳	視力0 視野無し 1級 視力低下徐々に進行	2人(社長と本人)	ホームページの作成管理	画面読み上げソフト(VDMW300-PC-Talker-XP、 XPReader、JAWS) ホームページ読み上げソフト (ホームページリーダー、ネットリーダー) 点字ディスプレイ(ブレイルノート BN46D、 ブレイルメモ BMI16)	訓練校指導員(社長)、 ハローワーク 正社員(在宅就労) 20社以上の不調	5年	単独歩行、白杖使用 (在宅のため通勤時間は少な い)	両親
ケース6	女 29歳	視力0 視野無し 1級 視力低下徐々に進行	内勤者370人 外勤者2400人	営業事務、庶務業務	画面読み上げソフト(JAWS、XPReader) ホームページ読み上げソフト(ホームページリーダー) 電子メールソフト(MMメール) 画面拡大ソフト(ズームテキスト)	ハローワーク 正社員 54社の不調	5年	単独歩行、白杖使用 電車(乗り換え1回)45分所要 ラッシュを避けるために フレックスタイム	単身
ケース7	女 44歳	光覚(左右) 1級 視力低下徐々に進行	特例子会社7人 本社860人	鍼灸マッサージ 主任	画面読み上げソフト(XPReader)	知人、ハローワーク 正社員 3社の不調	8年	単独歩行、白杖使用 バス、JR、地下鉄を乗り継ぎ、 1時間所要	夫、子供2人
ケース8	女 45歳	視野障害(中心の視野) 2級 視力低下徐々に進行	地方自治体	事務	画面読み上げソフト(JAWS) OCRソフト(ヨメール) 運賃検索ソフト	公募 正社員	17年6ヶ月	単独歩行、白杖使用 電車3回とバスを乗り継ぎ、 70分所要	単身
ケース9	男 43歳	左光覚、右0.03~0.05 1級 5年前の事故(労災)に より中途失明	連結22,113人	事務(顧客のサポート) 管理職	画面読み上げソフト(PC-Talker、XPReader、JAWS) 電子メールソフト(My Mail) ワープロソフト(My Word V) OCRソフト(My Read) その他(らくらく予定帳、名刺の助っ人)	復職 正社員	19年 復職後7ヶ月	通勤は単独、白杖使用 10:00~15:00をコアタイムとする シフト勤務	妻、子供1人
ケース10	男 30歳	右0.03(矯正)、左0.04(矯正) 視野障害 1級 視力低下徐々に進行	連結16,682人 研究所68人	事務(研究補助)	画面読み上げソフト(XPReader、JAWS) OCRソフト	ハローワーク 職業能力開発校 契約社員	5年	通勤は単独、白杖使用 電車、バスを乗り継ぎ、40分所 要	妻

第4章

視覚障害者の雇用拡大のための課題

第4章 視覚障害者の雇用拡大のための課題

本章では、これまでの調査で明らかになった教育・訓練段階、求職段階及び在職中の視覚障害者の状況と、その支援ニーズを踏まえ、視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する主要な課題について検討する。

第1節 教育・訓練施設における支援施策

ここでは、本研究で調査対象となった求職視覚障害者のうち、盲学校等の教育・訓練施設に在籍する視覚障害者に対する支援としてどのような施策が考えられるかについて検討したい。

1 盲学校等の視覚障害者を対象とする特別支援学校における課題

盲学校等の特別支援学校では、高等部が本科(普通科等)と専攻科(理療科等)の2段階に分かれていることから、進路指導、就職支援についても、それぞれの段階において別の課題が見られるところである。したがって、以下では、高等部本科については、普通科の生徒を対象とする進路指導及び就職支援と、専攻科(主として理療科、保健理療科)を対象とする進路指導及び就職支援の二つに分けて検討する。

(1) 普通科における進路指導、就職支援

普通科を卒業した生徒の多くは、あはき資格を取得すべく専攻科に進学するが、弱視者の中には、高等学校卒業資格を得ると同時に、あはき業以外の仕事を求めて一般企業への就職を希望したり、職業能力開発施設への入校などの進路を希望する者もいる。また、少数ではあるが、一般の大学や短期大学、あるいは専門学校に進学する者もいる。全盲者の場合には、大学進学、短期大学への進学はあるものの、専門学校への進学はほとんどみられない。希望者の少ない専門分野に進学する場合には、教科書や参考書の確保など、勉学環境整備の問題が障害者個人に重くのしかかってくるからである。

また、盲学校高等部の在籍者の中に相当割合を占めるといわれる視覚障害以外の障害(聴覚障害、知的障害、肢体不自由など)が重複している生徒の進路としては福祉的就労施設があり、特別支援学校卒業後の進路として重要な位置を占めている。

このような進路・就職状況を前提にする場合、進路指導及び就職支援にあたっては、以下の諸点に留意することが必要と考えられる。

ア 職業意識を高めるための進路指導上の工夫

盲学校等では、卒業後の進路について、卒業生や専門家を講師として招いて、体験談を聞かせたり、

専門的知識を提供することによって、卒業後の進路について学習する機会を設けているが、その内容についてはさらに工夫する必要があると思われる。すなわち、あはき資格を活かした職業で働く場合をも含めて、視覚障害者が多様な仕事で働いている事実を的確に伝えていくことが必要である。

イ 職業体験(インターンシップ)の機会提供

特に、普通科を卒業して直接就職することを希望している生徒がいる場合には、その生徒の障害特性、希望などを考慮して、可能な限り継続的又は反復的な形で、職業体験の機会を提供する個別プログラムを取り入れていくことを検討することも必要と考える。もとより、学校教育の一環として、こうした支援施策を展開する場合には、カリキュラムの制約等もあることから、学校と生徒に対して過大な負担を強いることはできないが、こうした職場体験を通じて生徒が獲得する自信や、事業所側の視覚障害者に対する理解も深まるという効果も念頭に置いて、可能な限りこのような機会を提供することが望ましいと考える。

ウ 進学希望者への特別な支援

専攻科理療科等への進学希望者については、将来の仕事であるあはき業の実態などについて、前述のアにおいて述べたような外部講師の話を聞かせる他、学校内の理療科教員による講演なども含めた進路に関する情報提供が可能である。他方、大学等の他の教育機関への進学希望者については、そのための特別な情報提供などの支援が必要になる場合が多い。まず、大学進学の可能性についての情報提供、すなわち、どの大学が点字受験を認めているか、志望校が視覚障害者の受け入れを拒否している場合の対処などが求められるであろう。また、大学進学のための参考書の作成、入手、あるいは、予備校や進学塾での勉学に必要な教材の手配、そして模擬試験受験のための情報収集など、個別状況に応じて支援の内容は大きく変化するであろう。

エ 福祉的就労施設への入所希望者への指導

福祉的就労施設が提供する授産科目にはさまざまなものがあり、いわゆるテーブル起こし、ホームページの作成・管理など、視覚障害のみの障害者が多く従事する仕事もあれば、点字印刷、製本、文房具製造、紙箱組立、買物用紙袋製作、陶磁器製造、日用品販売など、視覚障害以外の障害を併せもっている重複障害者も従事する仕事も多々見られる。在学中の指導については、基本的な生活習慣の獲得のための指導の他、福祉施設における指導体制の現状を念頭において、指導員や教師への強い依頼心を持たせないようにすること、つまり、単独でもそれなりに決まった作業ができたり、時間を有効に使える場を確保できるように指導していくことが重要である。学校で教師による過度な干渉がみられる生徒の場合、福祉施設において指導員に対して過度な干渉や指示を求めることとなり、他の入所者との間に問題が生じかねないからである。

(2)理療科等

全国 60 の盲学校等の特別支援学校では、専攻科に理療科や保健理療科を設置して、視覚障害者に対する職業教育を実施しているが、第2次大戦前からの伝統ある音楽科に加えて、1960年代にピアノ調律科、理学療法科が複数の盲学校に設置された他、1990年代には、情報処理科を設置する盲学校も出現した。しかし、ピアノ調律科については、卒業後の就職が困難なことから、1990年代末には在籍者がゼロとなり、理学療法科についても、一般の理学療法士養成が劇的に増加して重度視覚障害者の実習先の確保、その後の就職が難しくなってきたことから、定員削減、廃科への動きがみられる。したがって、盲学校等の特別支援学校における教育・訓練機会の充実については、従来から設置されている理療科及び保健理療科においてその取り組みが行われることが期待される場所である。

こうした状況を踏まえて、教育・訓練施設在籍者の教育・訓練の高度化、充実を求める声を考えるとき、あはき資格の国家試験合格率を高めることはもちろんとして、理療科における進路指導・就職支援には以下の諸点が重要になると考えられる。

ア 臨床実習の充実

あはき資格を活かした就職に向けてまず基本的なことは、あはき国家試験受験の前提としての技能の習得であろう。理療科のカリキュラムには臨床実習も組み込まれているが、その内容をさらに充実したものにするための取り組みが求められている。とりわけ、国家試験受験対策が座学中心であることから、実技が軽視されかねないという恐れがあると言われ、学校関係者間においても、臨床実習は免許の裏付けとしての技能を担保する上で重視されている。

イ 職場体験(インターンシップ)の充実

あはき資格のない状態で職場体験をさせることには一定の限界があると考えられるが、前述の臨床実習の延長として、卒業生が働く職場を見学したり、そこで、実習先責任者の監督のもとに実習を行う体制づくりについても可能なかぎり検討をしていくことが望まれる。特に、後述のように、免許取得後における研修機関としての盲人ホームの役割が見直されつつある今日、こうした社会福祉施設との連携を図っていくことも現状打開のヒントになるのではないかと考える。

ウ 既卒者就職先のデータベースの作成と更新

関東甲信越地区盲学校・養成施設進路指導協議会では、加盟盲学校・養成施設の総力をあげてヘルスキーパーの就職先リストを作成しているが、こうしたデータは、進路指導担当者による具体的な求人票の探索、生徒への助言などの際に、大いに役立つものと思われる。その意味で、盲学校等の同窓会、教員の連絡組織などが協力して現状把握のためのデータベースを構築していくことは大いに有益な手段といえるであろう。

(3)大学進学者への就職支援

1960年代後半から、大学進学者が増加し、大学を卒業した視覚障害者の進路が注目されてきた。この問題に対しては、視覚障害学生自身からなる当事者団体や、大学卒業の視覚障害者を中心に結成された団体などが就職支援活動を行い、公務員、教員、司法試験などさまざまな資格試験が点字で受験できるようになり、視覚障害者の働く場も大きく広がった。しかし、大学進学者が多くなった今日、こうした当事者団体の活動も停滞しつつあり、大学卒業後の就職問題は、当該障害者個人の問題として認識されるようになり、社会連帯の中で問題を共有化しにくくなってきている。加えて、わが国の場合、大学における障害学生への就職支援については十分な体制が整備されていないことから、障害学生の多くは大学以外の専門機関の支援を期待することになる。したがって、大学卒業後の視覚障害者の就職支援の問題は、後述の職業能力開発施設や、ハローワークなど就労支援機関における支援施策の課題にもつながる側面がある。

本研究における聴き取り調査の結果、大学進学者を多数送り出している視覚特別支援学校では、進路指導の教員が卒業生の進路実態の把握とともに、大学卒業後の就職支援にも力を入れている例が注目される。この学校の場合、大学附属学校であるため、教員の人事異動が少なく、他の公立の盲学校等の進路担当の取り組みと比べて、卒業生の長期にわたる継続的観察と、連絡・相談・支援が比較的容易であるという特殊性が認められる。その意味では、進学者が多く、継続的支援が可能であるという学校の特徴を活かした就職支援がここに実現しているものと理解できる。

しかし、こうした一部関係者の努力のみでは、継続的な取り組みにも支障をきたしかねないことから、この分野においても、職業リハビリテーション・就職支援の専門機関との連携のとれた支援が不可欠である。こうした学校と就労支援機関との連携を摸索する中から、大学卒業後の視覚障害者の就職事例に関するデータ収集とその分析に基づいた、中長期的な職域開拓への取り組みが検討されることが期待される。

2 あはき養成施設における支援の課題

(1)福祉制度改革の影響

あはき資格を取得するための教育・訓練については、前述の盲学校等の特別支援学校の他に、厚生労働省傘下の福祉施設の一環に位置付けられる国立視力障害センター等のあはき師養成施設においても行われており、ここでの教育・訓練の受講を通じて国家試験受験資格が得られる。

ところで、2005年秋に成立した障害者自立支援法では、障害者福祉施設のサービス体系が一新され、障害者の就労に向けた福祉サービスについては、新たに就労移行支援事業、就労継続支援事業の中に再編成されることとなった。そのため、上述の国立施設についても所定の見直しが行われ、新たに就労移行支援施設として位置付けられ、入所者は、同法の原則に基づいて、施設利用料として経費の1割を徴収されることとなった。

こうした環境変化の中で、あはき資格取得を目指す中途視覚障害者のうち、前述の盲学校等の特別支援学校に入学する者が、相対的にみて増加してきたとも言われている。特別支援学校ではあはき養成課程、すなわち理療科または保健理療科を設置する学校は全国に 60 校あり、居住地に近い学校で学べるという利点がある他、特別支援学校での勉学については就学奨励費の支給があり、経済的負担も軽減されるというメリットがあると言われている。しかし、特別支援学校以外の養成施設にもその施設固有のメリットもあり、特に就職支援について見れば、同窓会組織やこれまでの伝統を継承した支援も展開されている。その意味では、こうしたあはき養成施設についても、他の就労移行支援施設との差等を考慮して、経済的負担軽減のための施策を講ずる手立てを検討するなど、新たな施設体系での特質ある施設づくりを摸索する必要があるであろう。

(2) 盲人ホームの実態とその活用

あはき業で職業的に自立するうえでは、その技術の巧拙があはき業経営に大きく影響することから、視覚障害あはき師の技術研修施設として、1960 年代初頭以降、盲人ホームが設置されてきた。これまで、盲人ホームは全国に 35 箇所設置されているが、その実態把握はなかなか困難とされていた。

ところで、障害者自立支援法の施行に伴い、このような盲人ホームの法的位置付けをどのようにするかが大きな課題となってきた。新体系の下では、盲人ホームは地域支援事業として位置付けられる可能性が高く、その場合には、他の地域支援事業との関係で存続が難しく、本来の視覚障害あはき師の研修という目的を達成することができなくなりがねないとの指摘がなされてきたのである。そこで、社会福祉法人日本盲人福祉委員会では、平成 19 年度障害者保健福祉推進事業(障害者自立支援調査研究プロジェクト)の一環として「盲人ホームの現状と今後のあり方についての調査研究」を実施した。

この調査では、全国にある 35 箇所の盲人ホームを対象に、施設の運営、サービス提供の実態、利用者の状況、盲学校等の専門教育機関との関係などについて多面的な実態把握が行われた。その結果、利用者の平均年齢が 49.5 歳、通所年限が 8.7 年という、「高齢化と長期化」の問題が浮び上がってきたのである。こうした実態を踏まえて、2 年間という期限のある就労移行支援事業として位置付けていくとすれば、従来のように長期的に滞在しながら自立(開業)に向けて研修を受けている人々のニーズには応えられなくなる可能性がある。しかし、これまでのように利用者の数に無関係に補助金が支給されるという状態は新体系の下では認められないことから、研修の質の向上、地域団体との協調、盲学校等のあはき養成施設との連携など、研修専門機関としての実を上げるべく、新たな取り組みが求められてきている。

3 職業能力開発施設における支援の課題

(1) 訓練のポイント

視覚障害者に職業訓練を提供している施設としては、社会福祉法人日本ライトハウス、社会福祉法人

日本盲人職能開発センター、視覚障害者就労生涯学習支援センター、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構国立職業リハビリテーションセンター（以下、「国立職業リハビリテーションセンター」という。）などが代表的な施設である。

本研究における聴き取り調査等からも明らかなように、昨今の技術革新と雇用環境の変化に伴い、視覚障害者に対する職業訓練の内容も大きく変化している。一口でいえば、従来の情報処理科で目指していたコンピュータ・プログラマについては、視覚障害者にはかなり困難な職域となりつつあることから、情報処理関係の資格取得は目標とするものの、具体的な就職先については、プログラマを選ばなくなったというのである。こうした技術的な限界については、さらに高度な技術を活用して、最新のプログラム言語についても視覚障害者にアクセス可能な支援ツールを開発するなどの試みが必要となるが、この開発自体は職業能力開発施設ではなく、最先端の研究機関がこうしたプロジェクトを遂行していく際に協力していくことが重要な課題となるであろう。

前述のように、視覚障害者の大学進学者が増加し、大学卒業後の進路が注目される中、卒業後の進路として、職業能力開発施設で訓練を希望する視覚障害者も多数見られるところである。こうした大学卒業者の中には、聴き取り調査のケース 10 にみられるように、元来、プログラミングを学んでいた者もいるが、多くの場合、訓練の中で、初歩的なプログラミングを含むコンピュータ・リテラシー(コンピュータ活用技能)を高めてから、就職に臨む者である。したがって、訓練のポイントは、コンピュータを有効に活用して、事務系の仕事を効率的に処理していくための基本技能を身につけていくが必要になるのである。

(2) 支援のポイント

職業能力開発施設の修了者の就職支援に際しては、訓練担当指導員の他、障害者職業センター、ハローワークなどの専門機関が関与するが、本研究における聴き取り調査の結果からは、以下のような支援が重要なものと思われる。

ア 職業能力をアピールする機会の活用

就職支援の一つとして、入所者の訓練の達成度を評価するとともに、その成果をさまざまな機会をとらえて就職先となる企業関係者にアピールしていくことが重要である。例えば、国立職業リハビリテーションセンターが毎年 1 回実施している「受け入れ準備講座」において、多数の企業関係者を前に、訓練の成果を示していくことなど、極めて重要な機会といえるであろう。これは入所者にとっての励みとなるだけでなく、参加企業関係者にとっても、視覚障害者の技能水準を評価し、職場で働ける可能性を探る絶好の機会になるからである。

また、社会福祉法人日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンターの就職支援で行われている、就職先企業にシステムを持参して、その仕事の一部をその場で試行するデモンストレーションや、視覚障害者就労生涯学習支援センターなどでも行っているような、企業からもらった作業課題に

ついて、訓練の中でそれに取り組んで、成果発表会においてその報告を披露するなどの方法も重要であろう。こうしたデモンストレーションを通じて、ハローワークや企業関係者に、視覚障害者の業務遂行能力とさまざまな工夫の仕方を実際に知ってもらうことが可能となるからである。

イ 就職時の相談・助言

視覚障害者用の画面読み上げソフトの特性や、当該訓練修了者の能力などについて訓練を通じて熟知している指導員などが、就職先に設置されるパソコンやネットワークの構築について、企業の技術担当者との間に情報交換を行うことも大切なことである。聴き取り調査のケース9では、当事者が訓練で使用したパソコンが使えるように社内ネットワークへのアクセシビリティの保障に留意しているが、視覚障害のある社員専用のサーバを設置することで、社内ネットワークへのセキュリティの確保を図りつつ、視覚障害者のアクセスを実現しているのは、こうした事前の相談・助言の機会が十分考慮されていたことの証左である。

ウ 能力開発セミナーの活用

企業に就職してからパソコン環境が変化したり、転勤に伴って担当業務が変わったり、視覚障害者が職業生活を送る上ではこうした変化に速やかに対応していくことも必要である。しかし、こうした環境変化について、個人の力だけで対応することは必ずしも容易ではない。したがって、企業においても、当該視覚障害者の事情を考慮した上で、国立職業リハビリテーションセンターが実施しているような在職障害者のための短期の職業訓練である「能力開発セミナー」を有効に活用していくことが必要と考えられる(第2章4節参照)。

第2節 就労支援機関における課題

第2章で紹介したように、本研究では、求職者を対象とする調査として、教育・訓練施設の在籍者と、ハローワーク利用者を対象とする調査を実施したが、その際、「就労支援関係者に望むこと」として自由回答を求めている。その結果の一部については、第2章第2節において紹介したが、こうした自由回答に現れた就労支援機関に対する要望をもとに、就労支援機関において講じうる支援施策の一端について、以下、検討を試みることにしたい。

1 就労支援機関に対する要望とその意義

ハローワーク利用者に対する電話アンケート調査の結果得られた自由回答を見ると、①支援担当者個人への要望、②就労支援業務に関する要望、③支援体制に関する要望、④職業訓練に関する要望、⑤求人情報への要望、⑥就労支援施設の設備等に関する要望、⑦その他、に分類することができる。これをさらに大きく括ってみると、人的側面に関する要望(①、②)、制度的側面に関する要望(③、④、⑤)、物理的側面に関する要望(⑥)、その他(⑦)の4つの分野に区分することが可能である。以下、この4つの区分を手がかりに、回答者の要望をもとに就労支援機関において考えられる支援策について検討する。ただ、こうした区分はおおよそのものであって、一つひとつの要望がもつ重さ自体を考慮して分類したものではないので、以下、必要な支援策を論ずる際にはこの枠組みから逸脱することもありうることをお断りしておきたい。

なお、ここで「就労支援機関」として回答者が認識しているのは、障害者の就労支援を行っているハローワークや、障害者職業センターのみならず、盲学校等の教育・訓練施設も含まれている。したがって、その要望も多岐にわたることとなり、その一部については、前節において言及した支援策と関連のあるものも含まれてくるであろう。

2 就労支援機関における支援策

(1) 人的側面について

就労支援担当者に対する要望をみると、利用者に対する基本的なマナーに属する要望もあれば、視覚障害の特性や視覚障害者が従事可能なあはき業を含む各種の職業状況に関する知識を備えてほしいとの期待表明もある。その意味で、担当者の資質向上を望む声強いことがわかる。しかし、現実的には、視覚障害の専門機関でないかぎり、視覚障害者に接する経験も少ないことから、こうした要望があっても、なかなか応えきれないのが実情ではないかと思われる。

ところで、厚生労働省では、2007年4月17日付で「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」という障害者雇用対策課長通知(職高障発第0417004号)を発しているが、その内容を見ると、視

覚障害者をめぐる雇用情勢、視覚障害者の教育、職業能力開発機関、あはき業及び他の関係職種における就業状況に関する基本的な資料の他に、関連文献(雇用マニュアルなど)を具体的に取り上げて、紹介している。また、視覚障害者用支援機器についても、最新の状況に関するデータを盛り込んで、同通知とともに、各都道府県労働局宛に情報提供を行っており、正に、視覚障害者をめぐる雇用環境を概観する幅広い知識を提供するものとなっている。このような通知がハローワークの担当者によって読まれ、視覚障害のある求職者への支援の段階で活用されることは、上述のような要望に応えるための有効な手立てと言わなければならない。その意味で、同通知の時宜にかなった更新と、この通知に対する就労支援の現場からのフィードバックを通じて、関係者間の知識、経験の共有化が進むことが望まれるところである。

(2) 制度的側面について

支援体制や職業訓練、あるいは、求人情報の提供など、就労支援機関に関する制度についての要望が寄せられているが、これらについては、要望を真摯に受け止めて、その実現の可能性を検討してみることが必要と考える。

まず、身近な所で就労支援機関を利用したいとの要望であるが、関係機関の地域的偏在が多少みられるのはやむを得ないこととしても、視覚障害者がそこに足を運べば、関係機関にすぐに繋いでくれるような情報提供と相談支援のシステムが工夫される必要がある。米国で 1990 年代に始まったワンストップ・キャリア・センターの考え方なども参考にしながら、福祉サービスと就労支援に関する相談窓口との連携、及び、就労支援機関相互の連携も図りながら、円滑な協力体制を構築することが必要であろう。

職業訓練については、遠隔訓練のために IT 技術のさらなる活用が求められるところであり、視覚障害者の障害特性を考慮する時、移動の困難性に着目すれば、確かに遠隔通信訓練の可能性を探ることも大切である。しかし、訓練や教育技法の観点からすれば、遠隔通信訓練は自学自習システムの一種であり、最小限のパソコン操作ができること、及び学習の自己管理のできるものが前提条件として求められる。したがって、遠隔教育・訓練についての検討に際しては、パソコンによるインターネットへのアクセス技能など、前提条件となる技能をどこまで備えた視覚障害者を対象とするのかを明確にするなど、教育・訓練の目標を明確にした上で取り組むことが必要である。また、視覚障害者の多くが身近な所で必要な訓練を受講できるようにするためには、全国に数カ所しかない視覚障害者を受け入れる職業能力開発施設を充実させていくことも必要だが(例えば、宿泊設備を付置するなど)、他方で、各都道府県に現存する職業能力開発校で、視覚障害者を受け入れて行くための指導員の育成を進めていくことも必要であろう。平成 20 年度から始まった厚生労働省職業能力開発局の「重度視覚障害者職業訓練指導員研修」は、こうした観点から高く評価できると考える。

求人情報の提供については、さまざまな方法がありうるが、個々の課題は、あはき資格を活かした就職機会に関する情報、さらに、視覚障害者の事務系職種における求人情報などの職場開拓を前提とする情報発信である。これについては、第 5 章において「職場開拓」を中心に検討したい。

(3) 物理的側面について

就労支援機関における物理的側面での問題といえば、点字ブロックの敷設やエレベーターの音声案内など、移動面での配慮の必要性が念頭に浮ぶところである。しかし、視覚障害者にとっては、膨大な書類の検索、記入という、いわばソフト面でのバリアが大きな課題となっている。就労支援機関に提出するための各種の書類、その前提となる官公庁の発行する各種の証明など、基本的な文書処理がここでも大きな課題となる。こうした側面については、家族、ボランティアなどの人的支援の活用が考えられるが、就労支援機関の担当者において代筆可能なものについては、代筆処理ができるようにシステムを変更することも必要であろう。また、視覚障害者がパソコンなどで文書作成ができる場合には、電子ファイルでの提出を認めるとか、自署に代えて、記名捺印でもよいとするなど、手続の柔軟な変更も検討する必要がある。

もう一つの側面は、ハローワークにおける端末機の音声化、画面拡大への対応などを図ることである。複数の装置がある場合、すべてをアクセシブルに変更することは困難であろうが、最低1台、あるいは2台は視覚障害者もアクセスできるシステムを設置することが望まれる。

(4) その他について

その他の要望の中には、労働市場における競争問題や、視覚障害者の伝統的職業であるあはき業と競合するであろうリフレクソロジーや足裏マッサージなど、類似無資格業者の対策、健康保険適用問題など、各種のさまざまな課題が寄せられている。これらについては、視覚障害の当事者団体などの取り組みも参考にしながら、就労支援機関、福祉サービス機関など、視覚障害者の教育や福祉に関連する人々と協力しながら、事態改善に向けた取り組みを行っていくことが大切である。しかし、年齢差別禁止や、障害差別禁止など、法改正や、行政手続の迅速な執行が必要なものについては、所管機関の十分な事態認識を求めていく他に有効な手立てがないように思われる。

第3節 在職中の視覚障害者に対する支援施策

1 聴き取り調査から得られた諸課題

本研究では、在職視覚障害者の状況を把握するために、さまざまな機関及び個人から紹介された対象者に聴き取り調査を実施した。その結果については、第3章において詳述したところである。一連の聴き取り調査を通じて得られた共通の傾向ないし課題として、①通勤や業務中の事故への不安、②就職までの道のりの厳しさ、③事業所の決断、④周囲の支援と自助努力、⑤パソコンの操作能力、の5点が挙げられている。本節では、これらの点を手がかりとしつつ、在職視覚障害者、すなわち、新規採用、復職の別を問わず、企業等に雇用されている視覚障害者が職場に定着し、その持てる能力を発揮していくために、どのような支援が必要かについて検討してみたい。

ここで、上述の5点について、各種の支援施策を実施する主体の観点から見ると、以下のような違いが認められる。

①通勤や業務中の事故への不安

この点については、公共輸送機関の発達程度とアクセシビリティの状態、点字ブロックや音響信号機の設置など、一般の交通安全対策を含めた交通環境の整備とともに、当事者本人の歩行(移動)能力向上のための訓練と工夫が欠かせない。こうした一般的環境整備と、リハビリテーション訓練の成果の上に、安全な通勤のために考えられる支援施策を検討する必要がある。

②就職までの道のりの厳しさ

この点については、教育・訓練機関及び就労支援機関による支援が大きく効果を上げるところである。雇用主が採りうる対策としては、新規採用の場合の就職面接や試験の機会を拡大し、試験実施に際して、障害の程度や種類を配慮した適切な対応措置を講じることなどがあろう。こうした対策を以て、支援施策といえるかどうかは議論のあるところであるが、この点については、後述する第5章職場開拓の課題として検討するのが適当と考える。

③事業所の決断

障害者を雇用する場合には、障害のない者を雇用する場合と比べて検討課題も多く、リスクがあると考えられており、その意味から、雇用主は「決断」を迫られることが多いともいえよう。しかし、事業所としての決断は、トップダウンか、ボトムアップか、方針決定方式の違いはともかくとして、事業所を構成する従業員総体が、当該障害者を働く仲間として受容するかどうかということにかかっている。したがって、視覚障害者を雇用することのリスクをとるかどうか、という雇用主の決断の側面だけでなく、当該事業所が視覚障害者を働く仲間として受け入れていけるのかどうか、その判断の

重要性が強調されてくるのである。それ故、この点に関する支援については、雇用主の経営方針や経営理念だけでなく、事業所の担当業務というミクロな面から、株主等を含む企業風土にいたるマクロな面まで、多面的な関わりがみられるところであり、支援施策の実施主体を一義的に捉えることは困難と言わざるを得ない。

④周囲の支援と自助努力

この点については、正に当該視覚障害者が働く仲間として職場に受け入れられていく過程で、どのような支援が必要か、また本人の努力も含めて周囲がどのような支援をしていくことが望まれているかが課題となっている。周囲の支援という場合には、技術的環境の整備も含めて、人間関係や仕事の進め方などの面で、雇用主が実施しうる支援施策の範囲はかなり広いといえる。

⑤パソコンの操作能力

この点についても、上述④の場合と同じく、視覚障害者本人の技能向上に向けた努力が不可欠だが、それと併せて雇用主の側で行う支援もありうるところである。

以上の検討から、次の項では、雇用主による支援施策の可能性について、上述の①、④、⑤を中心として検討を進めることとする。

2 雇用主に求められる支援施策

(1)通勤の安全対策の必要性とその支援

前術のように、安全な通勤を確保するためには、交通環境の整備と当事者本人の訓練が不可欠だが、雇用主において採りうる支援施策もいくつか考えられる。以下、その例を挙げてみたい。

ア 安全な通勤経路が確定するまでの支援

新規採用、復職の時点、あるいは転勤の際に通勤経路が確定するまでの間、歩行訓練を専門機関に委嘱するなど、支援を行うことが考えられる。訓練の要否、内容、期間等については、本人の希望、専門家による評価と助言をもとに、雇用主が決定することになる。このような通勤指導に関しては、一定の条件のもとで、障害者雇用助成金が支給されることにも留意すべきである。

イ 時差通勤の可能性

本研究における聴き取り調査では、通勤ラッシュ時の混雑を回避するため、時差通勤が認められている例が見られた。ケース9の事例は、本人が管理職であることから、コア勤務の時間帯を定めてシフト勤務体制をとることも困難はなかったようであるが、ケース3の事例でも、網膜色素変性症のた

め、夕方の通勤が危険とのことから、冬には日没 30 分前に退社するとの事例も見られるところである。時差通勤が唯一の対策ではないとしても、このような配慮を行うことで、安全な通勤を実現できるということに十分留意する必要があると考える。

ウ 盲導犬使用者への配慮

盲導犬を使用する視覚障害者を雇用する場合、盲導犬を隔離する特別なスペースを設けるのではなく、視覚障害者が働く場に同行するのが望ましいことから、特段の事情のないかぎり、視覚障害者が働く場所と同じ場所に待機できるようにすることが必要である^{注1)}。また盲導犬の特性を考慮して、職場の人々がむやみに声をかけたりかわいがったりしないように、その扱い方についても留意するよう呼びかけることが必要である。

(2) 機器整備とネットワークのアクセス環境

視覚障害者が職場においてその能力を発揮していくためには、コンピュータなどの支援機器を整備し、前述の職業能力開発施設における訓練を通じて、職場で求められる業務を自力で遂行できるようにしていくことが必要である。すなわち、音声パソコンなど、視覚障害者が活用できる機器の整備とともに、最近ではほとんどの企業に普及している職場内ネットワーク(LAN)等を活用した業務の遂行にあたり、アクセシビリティを確保することが必要となる(技術的支援環境の整備)。また、こうした環境整備とともに、それを使いこなす視覚障害者自身の技能向上を図ることも大切である。以下、こうした技術的支援環境の整備における雇用主の支援のポイントについてその例を挙げてみたい。

ア 機器整備について

視覚障害者が新たに職場に入った時点、つまり初期段階での支援をきめ細かく行うことが重要である。その際、念頭に置く必要があるのは、システムが安定し実際に仕事で使いこなせるようになるまでには、ある程度時間がかかるということである。視覚障害者が新しいパソコン環境に慣れるまでには時間がかかり、予想外のトラブルへの対処など、システムを使ってみなければわからない問題点や課題が数多く出てくるのが普通だからである。こうしたトラブルに対応するためには、社内関係者も含めて、視覚障害者用支援機器の専門家や専門業者との連絡調整を密にしていくことが不可欠である。とりわけ、職業能力開発施設の指導員など、当該視覚障害者の技能レベルと職業特性に関する知見を有する専門家との連携が重要と考えられる。

本研究で実施した聴き取り調査のほとんどの事例において、音声パソコンが設置されているが、そ

注1) 盲導犬使用者の職場環境の実態について調査した日本障害者雇用促進協会・労働省(1996)『重度視覚障害者の雇用支援手段に関する調査研究Ⅰ』(平成7年度研究調査報告書-1)によれば、盲導犬に対する配慮を受けている者がほとんどであったが、勤務中、盲導犬をどこにステイさせているかについては、回答者10人の実態は次のように分かれている。自分が仕事をしている机のそば6人、職場のベランダ1人、会社の裏庭1人、エレベーターホール1人、屋外の会社の入り口近く1人となっている。また「今後、上司や同僚に盲導犬に対する配慮で要望すること」として寄せられた14意見の中に「盲導犬を自分の近くに置かせてほしい」との意見が1件あった。

ここにインストールされた画面読み上げソフトの種類はいくつかに分かれている。このような違いがみられるのは、画面読み上げソフトによってアプリケーションソフトの音声化の可否や程度に差が出たりするため、複数のソフトを併用する必要があることを示している。こうした視覚障害者用ソフトの現状を踏まえた上で、当該視覚障害者の技能と担当業務の遂行にとって必要不可欠な最適のシステムを構築していくことが大切である。

イ ネットワーク環境の整備

最近では、ほとんどの企業や公的施設で、複数のパソコンをネットワークで連結して協同作業を可能にする電子ネットワーク(LAN)が整備されており、さまざまな連絡や文書のやり取り、あるいは決裁手続などが電子化されてきている。

こうしたネットワークの環境下で視覚障害者が働く場合に最も問題となるのは、ネットワークへのアクセシビリティの確保である。最低限のアクセシビリティとして確保しなければならないのは、電子メールの送受信を可能にすることであるが、事業所が採用しているグループウェアの種類によっては、メール・ソフトの音声化ができないなどの問題が生じており、最低限の手段を確保するために、グループウェアとは別の電子メール・ソフトを使っている例は少なくないとみられる。また、ネットワーク・サーバにあるデータやアプリケーションソフトを使用する場合などにも、画面読み上げソフトとの相性が悪いため、一人視覚障害者だけが肝心のデータにアクセスできず、業務上の支障をきたしている場合も少なくない。

こうした問題を解決するためには、①音声化、あるいは点字化ソフトの質の向上とそれに向けた開発を行うこと、②当面の対策として、視覚障害者が使う端末用の専用サーバを設けるなどして、社内LAN全体のセキュリティを確保しつつ、個別のニーズに対応できるシステムを開発するなど、現場での工夫を行うこと等が考えられる。前者については、国内外の視覚障害者用ソフト開発者の努力だけでなく、基本ソフトを提供する大企業による音声化や点字化など、アクセシビリティ確保のための設計の採用、また、開発に向けた公的資金の活用など、政策的な取り組みが必要である。後者については、本研究の聴き取り調査結果ケース9にみられるように、企業側の努力によって、ある程度実現可能であることが示されている。問題は、その費用をどうするかであるが、これについては、障害者雇用助成金の作業施設設置等助成金を活用することで、雇用主の負担を軽減できる可能性がある。

ウ 技能習得機会の確保

復職の場合には、リハビリテーション訓練におけるコミュニケーション訓練の一環として行われる音声パソコンの活用に関する技能習得の他、職業能力開発施設における職業訓練課程での音声パソコンや各種アプリケーションソフトの活用技能、プログラミングの基本などについての技能習得が課題とされている。また新規採用の場合でも、職業能力開発施設における訓練を修了した者については、就職にあたって、実際の仕事を想定した訓練なども行われることから、就職後は職場のシステムに慣

れていく上での調整に時間がかかるものの、基本的なパソコン操作等については研修の必要性は低いといえる。しかし、最近では、こうした訓練課程を経ずに、大学等を卒業して直ちに一般企業に就職する視覚障害者もいる。この場合には、新規採用時点でのパソコン技能の習得が必須課題となり、雇用主は、新規採用者の研修の一環として、職場に必要なパソコン技能を身につけるための研修を受講させることも考えることになる。こうした場合には、一定の条件のもとに、障害者能力開発助成金第3種(受講)が活用できる場合があり、雇用主の負担も軽減される可能性がある。

最近の大学では、多くの場合、レポート提出などにもパソコン使用を認めていることから、視覚障害者も学生時代からパソコンを使いこなしていく機会が増えていると思われる。その意味では、全体としてはこうした問題は今後減少すると思われるが、障害者の大学進学が増加するとともに、大学から企業への就職に際しての専門機関による支援は、就労支援、職業能力開発段階における支援と絡めて、今後その在り方が注目されるところである。

なお、在職中に使用しているシステムが更新されたり、新たな業務を担当するようになったりした場合には、前述のように、国立職業リハビリテーションセンターにおける在職障害者のための「能力開発セミナー」の受講を通じて、必要な技能と知識の習得を図ることが可能である。

雇用主としては、こうした機会を活用して、視覚障害者の技能向上を図りつつ、当該視覚障害者の業務遂行の改善を支援することが必要であろう。

(3) 人的支援

音声パソコンや電子ネットワークの整備によって、視覚障害者は事務系の仕事を自力で行うことができるようになるが、実際の職場では、こうした技術的支援では対応困難な場合もあれば、また非効率な場合もある。そこで、いずれの場合にも、技術の限界を補うためには、職場介助者などの人的支援を取り入れることが課題となる。

職場介助者については、業務の性質によってその要否、内容、時間、介助者に求められる資質・能力が異なってくる。多くの場合、文書の読み書き、勤務に要する移動介助などであり、上司、部下を含めた意味での同僚があたるか、あるいは、点字など視覚障害や視覚障害者について専門的知識・技能を備えた人材を外部に求める方法で人材を確保しているのが実情である。

本研究における聞き取り調査結果のケース9では、サポートスタッフを派遣社員として雇用し、サポート以外の仕事も副次的に担当し、フルタイムの勤務を行っている。ケース1など他のケースにおいては、職場における同僚や上司のナチュラル・サポートの形で、視覚障害者への自然な支援が行われていると理解できるが、これも、視覚障害者の業務の性質と業務量、周囲のスタッフの業務の性質と業務量など、相対的な要素が絡み合っただけで人的支援体制ができているとみることはできよう。その意味では、雇用主による、人的支援の体制づくりとしては、単に職場介助者を配置又は委嘱するかどうかというだけでなく、ナチュラル・サポートも含めた支援体制づくりへの配慮が最も大切な点ともいえよう。

こうした職場関係者の視覚障害者やその障害への理解を深めるためには、雇用主の啓発努力のみなら

ず、視覚障害者自身の周囲への積極的なアプローチを通じた障害理解への努力や働きかけも重要である。

第4節 中途視覚障害者の復職支援

本研究では、求職段階及び在職中の視覚障害者の状況を明らかにするとともに、その就職や雇用継続に対する支援ニーズを把握することとしたが、ここでは、その調査結果をもとに、中途視覚障害者の復職、すなわち、一度職業生活に入った後に視覚障害者となった人々が、再び職業生活に復帰する過程で直面する課題と、そこで求められる支援について検討する。

中途視覚障害者の復職にはさまざまな課題があるが、これをリハビリテーションの段階に分けて整理してみると、①医療リハビリテーション、②生活訓練と職業リハビリテーション、③復職に向けた相談支援の3段階に分けて考えることができる。以下、これらの各段階において直面する課題と、そのための支援について検討してみたい。

1 医療リハビリテーション段階における課題と支援

(1) 視覚障害に関する理解とその支援

中途視覚障害者と一口にいても、残存視力や視野の違いによって、医療的ケアのニーズ(通院や、ロービジョン訓練の要否)は異なっている。しかし、従前のように視覚を使って日常生活や職業生活を送ることが難しくなり、視覚障害がある状態に適応するまでは、当事者本人にとって大幅な生活上の制約が強いられる。また完全に失明した人にとっては、もう2度と物を見ることができなくなったこと、また少し視力のある弱視の人にとっては、これ以上に視力や視野が悪化することへの恐怖も抱えることになる。こうした精神状態にある人々にとって、何が重要かを考えた場合、①視覚障害そのものに対する正確な理解に必要な知識や情報、そして、②視覚障害者になった場合の教育や福祉、仕事を続けられるかどうかなど、将来への見通しが立てられるような情報、を提供していくことが挙げられる。こうした情報提供が、失明告知によって失意の底にある本人を勇気づけ、将来への希望を持てるようにしていくことになるのである。

情報提供の主体について見ると、①については、医師を始めとする病院の医療スタッフがその役割を担うことになるが、②については、医療ケースワーカーや、リハビリテーション専門職などの相談担当者の他、盲学校や視覚障害の当事者団体、あるいは家族や友人などもその役割を担うこともあるであろう。さらに、新聞やラジオ、テレビなどの放送メディアにおける記事、番組の中にもこの種の情報提供にとって有用なものがある。特にNHKのラジオ第2放送における「視覚障害者のみなさんへ」という番組(毎週日曜日朝夕2回放送)では、失明直後の人にもわかりやすい視覚障害者関係の情報が提供されており、中途視覚障害の聴取者も多いといわれている。

(2) 失明告知と支援体制の構築

中途視覚障害者の復職過程をみると、医療 → リハビリテーション → 職場復帰のプロセスの全過程を通して、さまざまな機関が関わっている。多くの場合、中途視覚障害者は病氣治療に長期間をかけていることから、現在の休暇制度の下では、失明告知から職場復帰に至る時間的余裕はあまりないのが実情である。したがって、中途視覚障害者にとって必要な訓練を必要な時に迅速に実施できるようにするためには、関係機関のケース担当者同士で定期的に協議し、個別プログラムを有機的に実施できるような体制を構築し、機関相互の連携・ネットワークを強化することが必要である。

2 生活訓練と職業リハビリテーション段階における課題とその支援

(1) 生活訓練と職業リハビリテーションのプログラム

生活訓練と職業リハビリテーションのプログラムは、それぞれの専門家によって策定されるが、プログラムの立案にあたっては、本人の希望、事業主の状況などを総合的に考慮する必要がある。そして、復職(職場復帰)の可能性がある場合には、可能なかぎり早い段階から、その実現に向けたプログラムを実施していくことが必要である。

(2) リハビリテーション訓練を支える休暇と研修制度

職業生活の途中で視覚障害になった者がその職場復帰を果たすためには、生活訓練の他、障害者としての新たな環境における職業能力の開発を行う必要があるが、それに要する時間をどのように確保するかが問題である。本研究で実施した聴き取り調査ケース9の場合のように、業務上災害による休職扱いがどのようなケースにもあるとは限らないことから、制度的な面では、①障害を理由とする解雇の規制、②リハビリテーション訓練期間の休職扱いの延長などの措置を整備していくことが必要であろう。

①については、法改正のレベルに限らず、就業規則など自主法規のレベルでの取り組みも含めて検討がなされうるのであろう。また②については、2007年1月29日付で人事院が中央官庁の人事課長宛に発した「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて(通知)」(職職-35、人研調-115)が参考になると思われる。この通知は、従来から国家公務員関係法で規定されている「病気休暇」と、「研修」に関する解釈指針を示したもので、中途視覚障害となった公務員が、病気休暇の期間中に、医療行為として行われる社会リハビリテーションの訓練を受けることを認めるとともに、休職後に職場復帰する際に必要な点字学習や音声パソコンの操作技能習得のための訓練を研修として受講することを認めるものである。これは国家公務員に関するものではあるが、今後、地方公務員や民間企業における病気休暇等の解釈にも少なからず参考になるものと考えられる。

3 復職に向けた相談と各種の支援

(1) 専門機関の支援

一般に、進行性の疾病による視覚障害の場合には、障害が重度化する以前、つまり、リハビリテーション訓練を受ける以前に、職務遂行が困難ないし不可能となり、それに伴って自主退職するが多い。この場合、「退職したい」という本人の意思を尊重することも必要かもしれないが、キャリア形成の観点からは、障害発生、症状悪化など広義の環境変化に応じて、配置転換や転勤を含め、職務内容の変更、新たな職務の創造などを行う雇用管理が重要である。そのためには、障害者の職業能力の開発、支援機器の活用などについて、専門機関からの相談・助言を通じた支援が不可欠となる。その際、留意しなければならないのは、前述のように、中途視覚障害者の復職にあたっては複数の関係機関、専門家が関わることになることから、その間の連携を密にし、当事者に対する適切な支援が届くように関係者間で協力していくことである。

(2) 当事者団体との連携

中途視覚障害者に対する相談窓口として、過去に同じ障害受容の経験をもつ視覚障害当事者が、専門職による相談・支援活動と並行しながら、独自の相談・支援活動を展開している事例が活発化している。今後は、こうしたボランティア活動の意義と役割について、職業リハビリテーションや人権擁護に関わる専門機関等との連携を視野に入れて、関係者の連携を図っていく必要がある。

【参考文献】

- 安藤涼子：視覚障害の指圧師ら悲鳴 リラクセーション店急増で‘法整備必要’の指摘も(共同通信 2008.07.22 配信) (2008)
- 工藤正一：中途視覚障害者の継続雇用実現のために—20 事例からみた問題点と課題—「視覚障害リハビリテーション協会紀要」, No.2, pp.9-15 (1995)
- 公共図書館で働く視覚障害職員の会「なごや会」：「会報第 17 号」(2003)
- 厚生労働省障害者雇用対策課長：「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について(通知)」(職高障発第 0417004 号, 2007.04.17) (2007)
- 国立職業リハビリテーションセンター：「移動困難な重度障害者に対するコンピュータネットワークを利用した訓練に関する研究—中間報告—」, 職リハ調査研究資料第 19 号 (1997)
- 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」, pp.288-289(2000)
- 指田忠司：中途障害者の職場復帰の取り組みとキャリア形成—視覚障害者の事例を中心とした事業主と当事者団体の取り組み—, 「第 9 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」, pp.132-135 (2001)
- 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」, pp.107-110(2003)
- 指田忠司・平川政利：普通学校における視覚障害者教師の人的支援体制について—チームティーチング、二人担任制を中心として—, 「第 15 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」, pp.70-73(2007)
- 指田忠司・引馬知子：アメリカにおける障害者雇用施策の現状と課題, 「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」(資料シリーズNo.41), 障害者職業総合センター, pp.48-76(2008)
- 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」, pp.28-29(2008)
- 社会福祉法人日本盲人福祉委員会：「盲人ホームの現状と今後のあり方についての調査研究報告書」(2008)
- 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), 障害者職業総合センター(2006)
- 人事院職員福祉課長・研修調整課長：「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて(通知)」(職職 35・人研調 115, 2007.01.29) (2007)
- 全国視覚障害教師の会編：「目は見えなくとも教師はできる—視覚障害教師たちは、いま—」, 全国視覚障害教師の会(1997)

全国視覚障害教師の会編：「教壇に立つ視覚障害者たち」，日本出版制作センター(2007)

全国視覚障害者雇用促進連絡会 20 周年記念誌刊行委員会編：「全国視覚障害者雇用促進連絡会 20 周年記念誌—ここまで来た視覚障害者の雇用・就労—」，全国視覚障害者雇用促進連絡会(1999)

タートルの会：「中途失明—それでも朝はくる—」，まほろば書房(1997)

タートルの会：「中途失明 2—陽はまた昇る—」，大活字(2003)

タートルの会設立 10 周年記念誌編集委員会：「視覚障害者の就労の手引き書＝レインボー」，タートルの会(2006)

谷合 侑：「視覚障害者の教育・職業・福祉—その歴史と現状—」，視覚障害者支援総合センター(2005)

内藤尚志・塩原賢：マッサージ業界異変—「資格」なくてもマッサージー ‘クイック’・接骨院が市場を拡大，「朝日新聞」(2008.12.13) (2008)

毎日新聞：近く国立支援施設の方向性—厚労省施設統合の可能性も—，「点字毎日」No.4427(2009.02.08)，pp. 2・3 (2009)

松坂治雄：我が道を行く，「2008 全国ロービジョン(低視覚)セミナー予稿集」，日本盲人職能開発センター，pp.25-30(2008)

40 周年記念誌刊行委員会編：「創立 40 周年記念誌日本盲人福祉研究会(文月会)の歩みと成果—誕生から解散までの 40 年—」，視覚障害者支援総合センター(2002)

労働省：「中途視覚障害者の職場復帰に関する研究会報告書」，労働省(1997)

労働省・日本障害者雇用促進協会：「重度視覚障害者の雇用支援手段に関する調査研究 I」，平成 7 年度研究調査報告書— 1 (1996)

第5章

研究のまとめ ～職場開拓の課題～

第5章 研究のまとめ

～職場開拓の課題～

第4章では、本研究において実施した各種の調査結果をもとに、教育・訓練段階、就労支援機関における支援、在職中の視覚障害者に対する雇用主の支援、そして中途視覚障害者の復職支援の課題について、節を分けて論じてきたが、各節を流れる支援ニーズを一言でいえば、「職場開拓」ということに集約されると考えられる。そこで、以下では、本研究のまとめとして、視覚障害者の雇用拡大における支援施策の中心に「職場開拓」という課題を据えて、今後、どのような取り組みが必要かについて述べてみたい。

1 あはき資格を活かした職場開拓

視覚障害者の職業教育・訓練の中核として、伝統的にあはき資格取得を目標とする理療教育があることは周知のとおりである。したがって、この資格を活かした職場開拓が強く求められているのは、当然のことである。しかし、こうした職場開拓への強いニーズの背景には、①健康保険制度におけるマッサージ施術の点数の引き下げ、②リフレクソロジー、足裏マッサージ、カイロプラクティックなど、あん摩マッサージ指圧に類似した簡易な民間資格に基づく行為が野放しになっていること―無資格施術の横行―がマッサージ等に対する潜在的ニーズ(市場)を狭めていること、③柔道整復師等による違法マッサージへの健康保険適用事例の増加にみられるような状況、④病院等における電子カルテの導入に伴うアクセシビリティの欠如からくる業務遂行の困難など、多くの問題が指摘されている。

これらの問題を一つひとつ解決していけば、その結果として視覚障害あはき師の就業機会の拡大、職場開拓につながるであろう。しかし、当面、これらすべてを一挙に解決することはできない。そこで、職場開拓のための方策として以下の諸点を提案したい。

(1)ヘルスキーパーや介護施設における機能訓練指導員の実態に関する全国調査を行うこと

これについては、本研究で実施した専門家ヒアリングにおいてもその必要性が指摘されており、また、盲学校等の進路指導担当者間でも、ヘルスキーパーの雇用事例を収集してその普及(職場開拓)を図っている現実もあることから、まず、全国的な実態調査を行うことが望まれる。

(2)医療問題への取り組みについて

無資格者問題、健康保険適用問題等については、医療制度、医療保険制度との関連が強いことから、その専門領域の調査研究の実施及び問題把握を前提として、視覚障害者の雇用機会の拡大に向けた施策

の検討を行うべきであろう。

(3) 病院における電子カルテの導入等について

病院における電子カルテの導入に伴う視覚障害マッサージ師の労働環境の変化については、視覚障害のある医師についても共通の課題として理解されるところである。昨年、視覚障害の医師を中心に「視覚障害をもつ医療従事者の会 ゆいまーる」(守田稔代表)が結成されたが、こうした新たな動きも視野に入れて、医療関係職における電子ネットワークへのアクセシビリティに関する実態調査を実施し、その対策を検討する必要がある。

2 事務系職種における職場開拓

この点については、既に第4章第3節において提起した雇用主による各種の支援が必要であるが、職場開拓にとっては、以下の諸点が重要と思われる。

(1) 視覚障害者の雇用事例の収集・提供

従来は、公的機関や視覚障害者の当事者団体が、印刷物として雇用マニュアル、雇用事例集などを発行しているが、今後は、印刷物に加えて、映像、音声、インターネットなど、多様なメディアを駆使して事例を提供していくことが望まれる。常に新しい情報を社会に向けて発信していくことが雇用主の理解を深め「新たな職場開拓」につながると考えられることから、その点には特に留意する必要がある。

(2) 視覚障害者用画面読み上げソフトの改良や画面拡大ソフト(装置)の開発支援

コンピュータが視覚障害者の事務系職種への就労を可能にしたことは、これまでに述べた例からも明らかであるが、グループウェアやネットワークへのアクセシビリティの問題など、課題は次から次へと出てくるのが実情である。こうした課題について、職業リハビリテーション分野のみで対応することは困難である。今後、コンピュータ・メーカーや、ソフトハウス、あるいは、官民の研究開発専門機関などと連携して、画面読み上げソフトや支援機器の開発・改良を推し進めることができれば、視覚障害者の事務系職種への「職場開拓」は大いに進むことになるであろう。

3 資格試験等のバリアフリーと合理的配慮

2001年の医師法改正によって、2003年に視覚障害者の医師が誕生したように、障害を欠格条項としてきた資格試験の見直しは、視覚障害者の新たな職場開拓に大いに役立っていることは言うまでもない。また、欠格条項の改正以前にも、弁護士、教員、公務員などの試験が点字や録音媒体を用いて受験できるようになっているが、これらはこれまでの視覚障害者団体の働きかけの成果である。今後さらに職場

開拓を進める上では、以下の諸点が重要と思われる。

(1)大学等における受け入れの拡大

現在、視覚障害者が進学する場合には、個別に大学と交渉した上で点字試験を受けたり、面接試験や推薦試験を受けて、入学が認められている。したがって、視覚障害者は自ら学びたい分野があっても、大学等の受け入れが承認されないかぎり、勉学の機会が与えられないことになる。基本的には、こうした障害による制限を解消していく方向での取り組みが必要である。

(2)試験における合理的配慮

大学入試の他、各種の就職試験や資格試験においても、点字や録音媒体、あるいは電子媒体による受験の機会を拡大していくことを検討するとともに、試験時間の延長、試験室の確保など、公平な試験が実施できるような配慮を行うことが望まれる。

それぞれの資格制度には、試験実施の根拠となる法令や民間団体による取り決めがあるところであるが、こうした関係規則を見直しながら、可能なかぎり、視覚障害者の職業能力や学力を公証できる仕組みを開発していくことが望まれる。医療関係の資格のみならず、教育、商業取引、労働安全、社会保険など、各種の試験についても実施事例があることから、こうした過去の事例も参照しながら新たな資格試験の実施に取り組んでいく必要がある。

4 中途視覚障害者の復職事例の蓄積

中途視覚障害者の復職事例をみると、当該視覚障害者が従前に従事していた職種に復職する例もあり、それまで不可能と考えられてきた職種が新たに視覚障害者によってなされていることに気付かされる。例えば、従来は不可能と思われた公務員(事務職)に復職して、管理職も含めてさまざまな行政分野での仕事をしていたり、企業の人事部で新たな研修プログラムを作って人材育成を行ったり、新規採用の面接をしたり、という事例がみられる。これは、前述のように、音声パソコンを使った事務作業が視覚障害者にもできるようになったことが大きく影響しているが、こうした音声パソコンの活用とともに、それまでの職業生活で培った経験や知識を活用して、さまざまな分野で働いているのである。こうした中途視覚障害者の復職事例を蓄積し、それぞれの職務内容や支援体制の実情を分析することによって、新たな職場開拓への可能性がさらに高まると思われる。

資 料

視覚障害者の就職に対する意識調査

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

『アンケート調査へのご協力をお願い』

視覚障害者の雇用は、三療業（あんまマッサージ指圧、はり、きゅう）が最も多く、わが国における職業教育の中核として大きな役割を果たしてきました。今後は、三療の資格を活かした職種や他職種の開拓を進め、より多くの方が働けるように新たな分野での雇用機会の拡大が望まれます。そのためには、これから就職しようとする方の意識や実際に働いている方の実態などを総合的に把握し、その実情にそった対策を講ずることが極めて重要な課題となっています。

このような課題を受けて、今回の調査はこれから就職しようとする方の就職に対する意識（希望する職種や働き方など）を把握し、雇用機会の拡大に向けた基礎資料を得るために行います。本調査の趣旨をご理解いただき、何卒ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理を行い、当機構の規程に則り厳重に管理・処理いたしますので、調査目的以外で用いることは一切ありません。

〔 ご記入に当たってのお願い 〕

1. 用語について

この調査で使用している用語や施設名の意味は次のとおりです。

① あはき

「あん摩マッサージ指圧、はり、きゅう」の略語です。

② 視力障害センター

国立視力障害センター、国立身体障害者リハビリテーションセンター理療教育部、及び民間のあはき師養成施設を指しています。

③ 職業能力開発施設

求職者や在職者に対して職業訓練を実施している施設です。視覚障害者に対する代表的な施設として国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター、国立身体障害者リハビリテーションセンター職能部、障害者職業能力開発校、日本ライトハウス、日本盲人職業開発センター、東京都心身障害者職業開発センター、大阪府ITステーション等があります。

2. 記入方法

回答は調査票の該当欄に、それぞれ各問の指示に従って必要事項を記入してください。

- ① 各問について、選択肢の数字に○印をつけてください。
- ② 具体的な記述をお願いしているところは、かっこ内に数値や文字をご記入ください。
- ③ 平成 19 年 11 月 1 日現在の状況についてご記入ください。

3. 返信方法

- ① ご記入いただいた調査票は、回答者自身で同封の返信用封筒に密封の上、切手を貼らずにそのまま投函してください。
- ② 平成 19 年 11 月 16 日(金)までに返送してくださいますようお願いいたします。

4. 問い合わせ先

この調査についてご不明な点、お問い合わせ等がございましたら、下記までご連絡ください。

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
事業主支援部門
平川、指田
〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9037、9036

I あなたご自身のことについてお尋ねします。

問1 性別

1. 男 2. 女

問2 年齢

満（ ）歳（平成19年11月1日現在）

問3 障害者手帳をお持ちですか。お持ちの場合は等級、取得時期もお書きください。

1. 身体障害者手帳をもっている
 等級（ ）級、取得時期（ ）歳ごろ
2. もっていない

問4 現在の視力（メガネなどによる矯正後の視力）を記入してください。

（全盲の場合は、0とご記入ください。）

右（ ） 左（ ）

問5 視野障害についてお答えください。

1. あり
2. なし
3. わからない

問6 視覚障害になったのはいつごろからですか。

（先天性の場合は、0とご記入ください。）

1. （ ）歳ごろ
2. わからない

問7 視覚障害になった原因は何ですか。

1. 事故（交通事故、作業中の事故、学校や家での事故など）
2. 疾患（緑内障、白内障、網膜色素変性症、糖尿病性網膜症など）
3. その他（具体的に_____）

問8 視覚障害の他に障害がありますか。ある場合はすべてお選びください。

1. 肢体不自由
2. 聴覚言語障害
3. 内部障害
4. 知的障害
5. 精神障害
6. その他の障害（具体的に_____）
7. なし

問 9 あなたが現在学んでいる教育・訓練施設は何ですか。

1. 盲学校高等部本科 普通科
2. 盲学校高等部本科 保健理療科
3. 盲学校高等部専攻科 保健理療科
4. 盲学校高等部専攻科 理療科
5. 盲学校高等部専攻科 理学療法科、情報処理科、音楽科
6. 視力障害センター高等課程 5 年
7. 視力障害センター専門課程 3 年
8. 職業能力開発施設
9. 授産施設
10. その他（具体的に_____）

問 10 あなたが以前に学んでいた教育・訓練施設のうち最終的なものはどれですか。
（就職経験のある方は最終学歴をお答えください。）

1. 中学校
2. 盲学校中学部
3. 高等学校
4. 盲学校高等部本科 普通科
5. 盲学校高等部本科 保健理療科
6. 盲学校高等部専攻科 保健理療科
7. 盲学校高等部専攻科 理療科
8. 盲学校高等部専攻科 理学療法科、情報処理科、音楽科
9. 視力障害センター高等課程 5 年
10. 視力障害センター専門課程 3 年
11. 職業能力開発施設
12. 高等専門学校
13. 短大
14. 大学
15. 大学院
16. その他（専門学校、各種学校など）

問 11 あなたが入学する前に、何か資格を取得しましたか。取得した資格の種類を選んでください。（複数回答も可）

1. あはき関係（あんま、鍼、灸）
2. あはき以外の資格
3. なし

問 12 問 11 で 1、2 とお答えの方に伺います。取得した資格の具体的な名称がわかりましたら、次の[]にご記入ください。

[_____]

Ⅱ あなたの生活状況についてお尋ねします。

問 13 日常生活における目的地への移動について、最も当てはまるものに一つ○をつけてください。

1. 白杖や盲導犬を利用して目的地まで移動する。
2. 介助者の付き添いによって目的地まで移動する。
3. 白杖や盲導犬を使わず、介助者なしで単独歩行をし、目的地まで移動する。
4. 単独歩行の他に自転車に乗って目的地まで行くこともある。
5. その他（具体的に_____）

問 14 日常生活における文字情報の処理について、よく用いるものにすべて○をつけてください。

1. 墨字（ルーペ使用を含む）
2. 拡大文字
3. 拡大読書器使用
4. 点字
5. テープ、MD、CDなどの録音媒体
6. 読み上げソフトによる電子データ
7. その他（具体的に_____）

問 15 問 14 の選択肢の中から、最もよく用いる番号を一つ選んで（ ）内にご記入ください。

○ 最もよく用いる番号 （ ）

問 16 現在、通院していますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 通院し、治療、投薬を受けている。
2. 通院し、読み書きなどのロービジョン訓練を受けている。
3. 通院し、定期健診を受けている。
4. 通院していない。

Ⅲ 教育・訓練実施状況についてお尋ねします。

問 17 現在学んでいる内容は何か。最も当てはまるものに一つ〇をつけてください。

1. あはき関係（あんま、鍼、灸）
2. あはき以外の医療関係
3. 秘書・語学関係
4. 会計事務処理関係
5. パソコン・ワープロ関係
6. 情報処理関係
7. 福祉関係
8. 電話交換
9. その他

問 18 あなたが現在学んでいるコース名を、次の[]にご記入ください。

[_____]

問 19 あなたが受けている教育・訓練の期間について、最も近いものに一つ〇をつけてください。

1. 6ヶ月未満
2. 6ヶ月～1年未満
3. 1年
4. 2年
5. 3年
6. 5年
7. その他（具体的に_____）

問 20 今後取得したい資格、または目標としている資格は何ですか。次の中から選び、第1希望、第2希望の順に下の（ ）に番号をご記入ください（第2希望がない場合は空欄でかまいません）。

1. あはき関係（あんま、鍼、灸）
 2. あはき以外の医療関係（理学療法士、看護師など）
 3. 秘書・語学関係（秘書検定、英語検定、速記技能、漢字能力検定など）
 4. 会計事務処理関係（簿記検定、税務会計能力検定など）
 5. パソコン・ワープロ関係（OA機器操作技能、日商PC検定など）
 6. 情報処理関係（情報処理技術者、システムアドミニストレータなど）
 7. 福祉関係（ホームヘルパー、ケアマネージャー、社会福祉士など）
 8. 教職関係（教員免許など）
 9. その他の資格（具体的に_____）
 10. 特にない
- 第1希望 （ ）
○ 第2希望 （ ）

問 21 現在の学校や施設を選んだ理由は何ですか。当てはまるものにすべて○をつけてください。

1. あはき関係の資格を取得するため
2. あはき関係以外の資格を取得するため
3. 基本的な知識、技能を習得するため
4. はやく仕事をして生計を維持するため
5. 同じ障害のある友人や仲間を得るため
6. 距離的に近く、通える範囲であるため
7. 家族、知人等、周囲の人に勧められたから
8. 医療関係者（眼科医、医療ケースワーカーなど）に勧められたから
9. 福祉関係者（市町村の障害福祉担当者など）に勧められたから
10. 就労支援関係者（職業安定所の担当官、障害者職業センターのカウンセラーなど）に勧められたから
11. 他に適当な機関がなかったから
12. 特に理由はないが何となく
13. その他（具体的に_____）

問 22 問 21 で選んだ選択肢の中から、最も当てはまる番号を（ ）内にご記入ください。

○ 最も当てはまる番号（ ）

問 23 これまでに仕事（収入を得ることを目的とした作業やアルバイト）をしたことがありますか。最も当てはまるものに一つ○をつけてください。

1. 視覚障害になってから仕事をしたことがある。
2. 視覚障害になる前に仕事をしたことがあるが、視覚障害になってからはない。
3. これまでに仕事をしたことはないが、体験学習や職場実習を通じて作業の体験はある。
4. これまでに仕事をしたこともないし、作業の体験もない。

Ⅳ 就職への希望についてお尋ねします。

問 24 あなたは今後どのような職業に就きたいと思いますか。次の中から第 1 希望と第 2 希望を選び、その番号を順に下の（ ）にご記入ください。（第 2 希望がない場合は空欄でかまいません）

1. あはき業（あんま、鍼、灸）として治療院や病院に勤務
2. あはき業（あんま、鍼、灸）として自営業
3. あはき資格を活かした職種（ヘルスキーパー、介護施設などの機能訓練指導員など）
4. あはき以外の医療関係職種（理学療法士、看護師など）
5. 福祉関係職種（ホームヘルパー、ケアマネージャー、社会福祉士、保育士など）
6. 情報処理技術者（システムエンジニア、プログラマーなど）
7. 事務系職種（一般事務、会計事務、総務・人事関係など）
8. 営業・販売職種（販売店員、訪問・移動販売、商品仕入れ、販売外交など）
9. サービス関係職種（クリーニング、調理、接客・給仕など）
10. 生産工程・労務（製造・制作の職業など）
11. 教職（一般校教員、盲学校教員、大学教員など）
12. 官公庁の事務職（地方公務員、国家公務員など）
13. 図書館司書（公共図書館職員、点字図書館職員など）
14. 電話交換手、録音速記
15. 福祉的就労（授産施設、作業所など）
16. その他の職種
17. まだ考えていない
18. わからない

○ 第 1 希望 （ ）

○ 第 2 希望 （ ）

問 25 希望職種を選んだ理由は何ですか。第 1 希望と第 2 希望のそれぞれについて、最も当てはまる理由を一つ選び、その番号を下の()にご記入ください。(第 2 希望がない場合は空欄でかまいません)

1. 仕事の内容に興味がある
2. 資格、技術、経験が活かせる
3. 将来性、安定性がある
4. 簡単な作業なので何とかやっていけそう
5. 障害を意識しないで働くことができる
6. 視覚障害者が多く就職している
7. 障害にこだわらず一般的な職種で働きたい
8. 限られた職種のなかで自分の能力に合っている
9. 働いて賃金を得ることよりも生きがいとして
10. その他(具体的に_____)

☐ 第 1 希望の理由 ()

☐ 第 2 希望の理由 ()

問 26 働く時の身分について、最も希望するものに一つ○をつけてください。

1. 正社員
2. 嘱託または契約社員(パートタイムも含む)
3. 自営
4. 福祉的就労
5. その他(具体的に_____)
6. まだ考えていない
7. わからない

問 27 1 週間当たりの勤務時間について、最も希望するものに一つ○をつけてください。

1. 20 時間未満
2. 20～29 時間
3. 30～40 時間
4. その他(具体的に_____)
5. まだ考えていない
6. わからない

問 28 1 ヶ月の収入について、最低どのくらい必要ですか。最も近いものに一つ〇をつけてください。

1. 5 万円未満
2. 5 万円以上 10 万円未満
3. 10 万円以上 20 万円未満
4. 20 万円以上 30 万円未満
5. 30 万円以上
6. まだ考えていない
7. わからない

問 29 就職にむけて強化したいことは何ですか。当てはまるものにすべて〇をつけてください。

1. 基本的な知識や技術の習得
2. 専門的な知識や技術の習得
3. ビジネスマナーや職場でのコミュニケーションの基本
4. 自営をするためのノウハウ
5. IT 関連（パソコン、インターネット等）の基本的な操作方法の習得
6. 歩行や調理などの生活技能
7. 健康管理
8. その他（具体的に_____）
9. 今のままでよい
10. まだ考えていない
11. わからない

問 30 問 29 で選んだ選択肢の中から、最も当てはまる番号を一つ（ ）内にご記入ください。

○ 最も当てはまる番号（ ）

問 31 あなたはどのような支援があれば就職しやすくなると思いますか。当てはまるものにすべて○をつけてください。

1. いろいろな職種に関する教育・訓練
2. より高度な教育・訓練
3. 復職や職種転換のための教育・訓練
4. 会社等における実務体験や職場実習
5. 会社に対する視覚障害者雇用の啓発
6. 視覚障害者の働く事例などの情報提供
7. あはき師以外の事務職などの職場開拓
8. あはき師資格を活かした職場開拓
9. 視覚障害者が利用できる作業所や授産施設の充実
10. 特にない
11. まだ考えていない
12. わからない

問 32 問 31 で選んだ選択肢の中から、最も当てはまる番号を一つ（ ）内にご記入ください。

○ 最も当てはまる番号（ ）

問 33 あなたはどのような配慮や改善があると働きやすいと思いますか。当てはまるものにすべて○をつけてください。

1. 通勤のための歩行訓練
2. 通勤ルートの誘導設備（点字ブロック等）の改善
3. 仕事の効率を良くするための支援機器の配備
（拡大読書器、読み上げソフト対応パソコンなど）
4. 仕事の効率を良くするための人的支援
（職場介助者、障害者担当職員の配置など）
5. 職場における情報保障
（職場内の情報ネットワークや回覧文書などの情報伝達手段の改善）
6. 職場の設備改善
（点字ブロック、表示板の大きさや色の改善、エレベータの音声案内など）
7. 通院時間の確保など医療上の配慮
8. 短時間勤務などの勤務時間の配慮
9. 在宅勤務などの勤務形態の配慮
10. その他の配慮、改善
（具体的に_____）
11. 特にない
12. まだ考えていない
13. わからない

問 34 問 33 で選んだ選択肢の中から、最も当てはまる番号を一つ（ ）内にご記入ください。

○ 最も当てはまる番号（ ）

問 35 あなたが就職をしようとするときに、相談する人は誰ですか。主な相談者にすべて○をつけてください。

1. 学校や施設の職員（教育・訓練担当の先生、進路指導や就職活動の担当者など）
2. 家族、知人、友人
3. 就労支援関係者（職業安定所の担当官、障害者職業センターのカウンセラーなど）
4. 福祉関係者（市町村の障害福祉担当者など）
5. 医療関係者（眼科医、医療ケースワーカーなど）
6. その他（具体的に_____）
7. 特に相談する人はいない
8. まだ考えていない
9. わからない

問 36 問 35 で選んだ選択肢の中から、一番相談する人の番号を一つ（ ）内にご記入ください。

○ 一番相談する人の番号（ ）

以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。

「視覚障害者の就職に対する意識調査」に係る説明書

(教員・指導員用)

1. 調査の背景、目的

(1) 背景

視覚障害者の職業紹介状況（平成 18 年度）を見ると、就職件数の過半数（重度視覚障害者では 3 分の 2）が「三療業」（あんまマッサージ指圧、はり、きゅう）への就職であり、視覚障害者の雇用状況は、「三療業」が最も多くなっています。加えて、「三療業」への晴眼者の進出がある一方で他の職域の開拓が進んでいないことから、視覚障害者の雇用・就業状況は厳しい状況にあります。例えば、近年、視覚障害者の職域として期待されている音声パソコンを活用した事務的職業への就職割合は約 14%（重度視覚障害者は約 10%）と、身体障害者全体の 30%弱を大きく下回っています。

今後、視覚障害者の雇用を拡大するためには、視覚障害のある求職者及び在職者の実態を多面的に把握し、その実情にそった対策を講ずることが職業安定行政として極めて重要な課題となっています。

(2) 目的

この調査は、視覚障害の方々の教育・訓練状況や職業意識等に関する実態を把握し、視覚障害者の雇用拡大のための基礎資料を得ることを目的としています。

2. 調査結果の扱い

(1) 個人情報の保護

この調査から得られた個人情報は、個人を特定できないように数値化し、統計的な処理をする以外には用いません。また、当機構の規程に則り、目的終了時には調査票を廃棄処分し、個人情報の保護を遵守いたします。

(2) 調査結果の活用

アンケート調査の結果は、文献や訪問調査等の情報を含めて総合的に分析し、研究報告書にとりまとめる予定です。この研究報告書は、調査にご協力いただいた機関をはじめ、広く視覚障害者の就労支援に携わる機関に対して、視覚障害者の雇用拡大のための基礎資料として提供いたします。

3. 調査対象者

この調査では、以下の学校、施設における最終学年（最終学期）に在籍する方を対象に実施します。

(1) 高等部を設置している盲学校（60 校）

高等部本科普通科、高等部本科保健理療科、高等部専攻科保健理療科、高等部専攻科理療科などです。

(2) 視力障害センター等（15 施設）

国立視力障害センター（4）、国立身体障害者リハビリテーションセンター理療教育部（1）、及び民間のあはき師養成施設（10）です。

(3) 職業能力開発施設等（視覚障害者の職業訓練 18 施設）

視覚障害者に対して職業訓練を実施している施設です。代表的な施設として、障害者職業能力開発校（9）、国立職業リハビリテーションセンター（1）、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（1）、国立身体障害者リハビリテーションセンター職能部（1）、日本ライトハウス（1）、日本盲人職能開発センター（1）、東京都心身障害者職能開発センター（1）、大阪府 I T ステーション（1）があります。この他に、都道府県の職業能力開発校が、民間企業や、社会福

社法人、NPO法人等地域の多様な委託先を活用して行う障害者委託訓練（2）も含まれます。

4. 調査の回答方法

（1）記入方法

- 1) 墨字による回答は調査票の該当欄に回答を記入して下さい。
 - ① 各設問について選択肢の数字に○印をつけてください。
 - ② 具体的な記述をお願いしているところは、かっこ内に数値や文字を直接記入して下さい。
 - ③ 平成19年11月1日現在の状況について記入して下さい。
- 2) 点字を使用される方は、別に配布する未使用の点字用紙を用いて下さい。点字用紙は片面書きとし、行頭に設問番号を明記し、その行に続けて回答（数字や文字）を書いて下さい。また、回答が2ページ以上にわたる場合には、回答用紙にページ数をつけてください。
- 3) 回答者自身で記入が困難な場合でも、家族等に代筆していただくなどして回答をお願いしていただければ幸いです。
- 4) 墨字、点字以外の方法で回答をご希望の方がいる場合には、下記の本調査実施担当までご連絡下さい。電話による質問・回答、または電子メールによる質問の配付などについてご相談させていただきます。

（2）返信方法

- 1) 記入済みの調査票または点字の回答用紙は、回答者自身で同封の返信用封筒に密封の上、切手を貼らずにそのまま投函して下さい。
- 2) 平成19年11月16日（金）までに返送して下さい。

5. 調査内容

視覚障害者（盲学校の生徒、職業能力開発校及び視力障害センターの訓練生等）に対して、プロフィール、基本的な生活状況、教育・訓練の実施状況、及び就職への希望について調査します。

（1）プロフィール

- ・属性（性別、年齢）
- ・障害状況
 - 障害程度（障害等級、左右視力、視野障害）
 - 発生時期
 - 障害原因
 - 重複障害の有無
- ・学習歴
 - 教育・訓練施設の種類
 - 過去の教育・訓練歴
- ・既得資格

【調査のポイント】

- ・障害程度（視力、視野）が作業に及ぼす影響は職種によって異なっていると思われるので、今後希望する職種との関わりを確認します。
- ・発生時期（先天か中途か、幼少期、学齢期、就業初期、それ以降）については、コミュニケーション手段（墨字や点字など）との関わりが、障害原因や重複障害については、健康管理との関わりが強いといわれています。これらの関わりを検討し、視覚障害者の就労上の配慮事項を見出します。
- ・学習歴や既得資格によって、職業に対する認識にちがいがあるかを確認します。（例えば、社会人経験の有無でちがいがあると思われます。）

（2）基本的な生活状況

- ・歩行技能（白杖、盲導犬、介助者、歩行支援機器の使用を含む）

- ・ 主要なコミュニケーション媒体（使用文字（点字、墨字）、電子データ、音声など）
- ・ 健康管理

【調査のポイント】

- ・ 視覚障害者の就労を困難にしている要因として、①移動能力、②情報処理能力、③健康管理が挙げられています。①は通勤、②は仕事上のコミュニケーション、③は勤務形態などに大きな影響があるといわれていますが、これらの要因と就職との関わりを明らかにし、視覚障害者の就労上の配慮事項を見出します。
- ・ 健康管理については、通院の状況や頻度などから就労上の配慮事項を確認します（障害原因の疾患との関わりも含みます）。また、ロービジョンケアの有無などから就職活動における眼科医の関わり方についても検討します。

（３）教育・訓練の実施状況

- ・ 教育・訓練内容
 コース名
- ・ 教育・訓練期間
- ・ 取得したい資格、目標とする資格（訓練目標）
- ・ 入校(所)理由
- ・ 仕事の経験

【調査のポイント】

- ・ 教育・訓練の内容と職業生活（福祉的就労を含む）に向けた目標像の把握をします。
（例えば、職業上の専門的な知識・技能に加えてパソコンの操作技能やＩＴ関連知識が考えられます。）
- ・ 入校（所）理由、今後学びたいこと、仕事の経験、入校（所）動機や職業意識、今後のキャリアプランなどを確認します。

（４）就職への希望

- ・ 希望職種と理由
- ・ 希望労働条件
 勤務形態（身分）、勤務時間、賃金
- ・ 就職へ向けて強化すること
- ・ 就労支援への要望
- ・ 職場環境整備への希望
- ・ 就職相談者

【調査のポイント】

- ・ 就職（福祉的就労も含む）に向けて、具体的な職種、労働条件、収入など職業生活に向けた希望を把握します。
- ・ 就職に際して支援機器や人的支援の要望を把握し、視覚障害者の雇用を具体化するために必要な就労支援や職場環境の配慮事項を明らかにします。

6. 調査実施担当

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
事業主支援部門
平川、指田
〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話：043-297-9037、043-297-9036

ハローワークにおける求職視覚障害者の実態調査

整理番号 H ー

協力者名：

電話番号：

連絡月日

(不在、日時調整、調査実施)

連絡月日

(不在、日時調整、調査実施)

連絡月日

(不在、日時調整、調査実施)

紹介職安（担当者）

電話番号：

紹介月日

報告月日

私は、障害者職業総合センターの〇〇と申します。本日は4月*日、〇〇職安からご紹介いただいた視覚障害者の電話アンケートの件でお電話しました。

〇〇さんをお願いいたします。（〇〇さんでしょうか。）

今回は電話によるアンケート調査へのご協力、誠にありがとうございます。

電話によるアンケートは30分くらいかかりますが、ただいまから行ってよろしいでしょうか。

OKの場合 それでは、よろしくお願いいたします。

NGの場合 平日の9時半～16時半の間で、ご都合のよい日時をお知らせください。後日、改めてお電話をさせていただきます。失礼いたします。

1 調査目的

これから就職しようとする視覚障害者の方の就職に対する意識（希望する職種や働き方など）を把握し、雇用機会の拡大に向けた基礎資料を得るために行います。

なお、お名前と電話番号は今回限りで、データとして残しません。

- ・視覚障害者の雇用は、三療業（あんまマッサージ指圧、はり、きゅう）が最も多くなっていますが、今後は、三療とともに新たな分野における雇用機会の拡大が望まれています。このような課題を受けて本調査を実施します。
- ・ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理を行い、厳重に管理・処理いたしますので、調査目的以外で用いることは一切ありません。

2 聴き取り方法

これから聴き取り票に従って質問をしますので、選択肢の番号や具体的な内容をお答えください。

質問は全部で32問あり、3部門からなっています。はじめに「あなた自身のことについて」が12問、次に「生活状況について」が5問、最後に「就職への希望について」が15問です。

答えにくい質問、あるいは答えたくない質問には回答しなくても構いません。

- ・ 淡々と誠実に対応のこと。
- ・ 就職に対する質問には答えない。「担当職安へお問い合わせください。」とし、後日、担当職安に質問内容を報告する。

I あなたご自身のことについてお尋ねします。

問1 性別を教えてください。

1. 男
2. 女

問2 年齢はおいくつですか？

満（ ）歳（平成20年4月1日現在）

問3 身体障害者手帳をお持ちですか。お持ちの場合は等級、取得時期について教えてください。

1. 身体障害者手帳をもっている
等級（ ）級、取得時期（ ）歳ごろ
2. もっていない

問4 現在の視力（メガネなどによる矯正後の視力）を教えてください（全盲の場合は、0と記入）。

右（ ） 左（ ）

問5 視野障害はありますか。（全盲は、あり。）

1. あり
2. なし
3. わからない

問6 視覚障害になったのはいつごろからですか。

（先天性の場合は、0と記入。進行性の場合は、一番初期に障害となった時期）

1. （ ）歳ごろ
2. わからない

問7 視覚障害になった原因は、事故ですか、病気ですか。

1. 事故（交通事故、作業中の事故、学校や家での事故など）
2. 疾患（緑内障、白内障、網膜色素変性症、糖尿病性網膜症など）
3. その他（具体的に_____）

問8 視覚障害の他に障害がありますか。ある場合は障害名を教えてください。

1. 肢体不自由
2. 聴覚言語障害
3. 内部障害

4. 知的障害
5. 精神障害
6. その他の障害（具体的に_____）
7. なし

問9 現在、教育や訓練を受けていますか。

9-1 受けていない場合は、1に○印をつける

9-2 受けている場合は、

盲学校、視力障害センター、職業能力開発校なのかを教えてください。

1. 現在、教育や訓練は受けていない
2. 盲学校高等部本科 普通科
3. 盲学校高等部本科 保健理療科
4. 盲学校高等部専攻科 保健理療科
5. 盲学校高等部専攻科 理療科
6. 盲学校高等部専攻科 理学療法科、情報処理科、音楽科
7. 視力障害センター高等課程5年
8. 視力障害センター専門課程3年
9. 職業能力開発施設
10. その他（具体的に_____）

問10 あなたが以前に学んでいた教育・訓練施設のうち最終的なものを教えてください。

（就職経験のある方は最終学歴をお答えください。）

（教育・訓練施設名を答えてもらい、選択肢と照合し確認する。）

1. 中学校
2. 盲学校中学部
3. 高等学校
4. 盲学校高等部本科 普通科
5. 盲学校高等部本科 保健理療科
6. 盲学校高等部専攻科 保健理療科
7. 盲学校高等部専攻科 理療科
8. 盲学校高等部専攻科 理学療法科、情報処理科、音楽科
9. 視力障害センター高等課程5年
10. 視力障害センター専門課程3年
11. 職業能力開発施設
12. 高等専門学校
13. 短大
14. 大学
15. 大学院
16. その他（専門学校、各種学校など）

問 11 職業に関する資格について質問します。「はい」、「いいえ」でお答えください。
(「はい」の番号に○印をつける。)

1. あんま、鍼、灸の資格を持っている。(一つでもあれば○印)
2. あんま、鍼、灸以外の資格を持っている。
3. 資格はもっていない

問 12 持っている資格の名称を、教えてください。

[_____]

Ⅱ あなたの生活状況についてお尋ねします。

問 13 日常生活（通学、通勤、通院、買い物など）における目的地への移動について、
5つ読み上げますので、最も当てはまる番号を一つ選んでください。

1. 白杖や盲導犬を利用して目的地まで移動する。
2. 介助者の付き添いによって目的地まで移動する。
3. 白杖や盲導犬を使わず、介助者なしで単独歩行をし、目的地まで移動する。
4. 単独歩行の他に自転車に乗って目的地まで行くこともある。
5. その他（具体的に_____）

問 14 日常生活における文字情報の処理について、7つ読み上げますので、よく用いる
場合は「はい」、そうでない場合は「いいえ」でお答えください。

(「はい」の番号に○印をつける。)

1. 墨字（ルーペ使用を含む）
2. 拡大文字
3. 拡大読書器の使用
4. 点字
5. テープ、MD、CDなどの録音媒体
6. 読み上げソフトによる電子データ
7. その他（具体的に_____）

問 15 問 14 の選択肢の中から、最もよく用いる番号を一つ選んでください。

(○印をつけた番号と内容を読み上げる。)

- 最もよく用いる番号 ()

問 16 現在、通院していますか。

16-1 「はい」と答えた場合

通院状況を3つ（1. 2. 3）を読み上げますので、「はい」、「いいえ」でお答えください。（「はい」の番号に○印をつける）

16-2 「いいえ」と答えた場合は、4に○印をつける。

1. 通院し、治療、投薬をうけている。
2. 通院し、読み書きなどのロービジョン訓練を受けている。
3. 通院し、定期健診を受けている。
4. 通院していない。

問 17 障害年金や生活保護を受けていますか。

1. はい

1ヶ月いくらくらいですか。だいたいで構いません。(円)

2. いいえ

- ### 3. 無回答

- ・ 賃金以外の公的収入の状況を把握するためです。
- ・ お答え難しい場合は結構です。次の「就職への希望」についてお聞きします。

Ⅲ 就職への希望についてお尋ねします。

問 18 障害者となってから求職登録したのはいつですか。 (年 月)

問 19 今までに何力所の事業所を紹介されましたか。(力所)

問 20 これまでに仕事（収入を得ることを目的とした作業やアルバイト）をしたことがありますか。

20-1 「はい」の場合は、

1. 2のうちどちらですか？

20-2 「いいえ」の場合は、

3. 4のうちどちらですか？

1. 視覚障害になってから仕事をしたことがある。
2. 視覚障害になる前に仕事をしたことがあるが、視覚障害になってからはない。
3. これまでに仕事をしたことはないが、体験学習や職場実習を通じて作業の体験はある。
4. これまでに仕事をしたこともないし、作業の体験もない。

- ・ はっきりしない場合は、無回答とする。

問 21 今後どのような職業に就きたいと思いますか。職種名を教えてください。

21-1 職種名を答えた場合は、選択肢の内容と照合して確認する。

21-2 答えにつまっていれば、「求職登録票にはどのように書きましたか？」

21-2-1 あんま、鍼、灸関係に就きたいとすれば、

1, 2, 3 と照合する。

21-2-2 あんま、鍼、灸関係以外に就きたいとすれば

4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 と照合する。

21-3 第 2 希望の職業はありますか。

21-3-1 職種名を答えた場合は、選択肢の内容と照合して確認する。

21-3-2 答えにつまっていれば、

「第 2 希望はない」を確認する。

1. あんま、鍼、灸として治療院や病院に勤務
2. あんま、鍼、灸として自営業
3. あんま、鍼、灸の資格を活かした職種（ヘルスキーパー、介護施設などの機能訓練指導員など）
4. あんま、鍼、灸以外の医療関係職種（理学療法士、看護師など）
5. 福祉関係職種（ホームヘルパー、ケアマネージャー、社会福祉士、保育士など）
6. 情報処理技術者（システムエンジニア、プログラマーなど）
7. 事務系職種（一般事務、会計事務、総務・人事関係など）
8. 営業・販売職種（販売店員、訪問・移動販売、商品仕入れ、販売外交など）
9. サービス関係職種（クリーニング、調理、接客・給仕など）
10. 生産工程・労務（製造・制作の職業など）
11. 教職（一般校教員、盲学校教員、大学教員など）
12. 官公庁の事務職（地方公務員、国家公務員など）
13. 図書館司書（公共図書館職員、点字図書館職員など）
14. 電話交換手、録音速記
15. 福祉的就労（授産施設、作業所など）
16. その他の職種（具体的に_____）
17. まだ考えていない
18. わからない

○ 第 1 希望 （ ）

○ 第 2 希望 （ ）

問 22 希望職種を選んだ理由は何ですか。

22-1 第 1 希望の職種について、自由回答を求める。

〔 ・ 複数の回答の場合は、それらの中で一つに絞るとどれですか 〕

22-2 第 2 希望の職種があれば、その理由について自由回答を求める。

1. 仕事の内容に興味がある
2. 資格、技術、経験が活かせる
3. 将来性、安定性がある
4. 簡単な作業なので何とかやっていけそう
5. 障害を意識しないで働くことができる
6. 視覚障害者が多く就職している
7. 障害にこだわらず一般的な職種で働きたい
8. 限られた職種のなかで自分の能力に合っている
9. 働いて賃金を得ることよりも生きがいとして
10. その他（具体的に_____）

○ 第 1 希望の理由 （ ）

○ 第 2 希望の理由 （ ）

問 23 働く時の身分（正社員、嘱託または契約社員、自営等）について、希望するものをお答えください。

1. 正社員
2. 嘱託または契約社員（パートタイムも含む）
3. 自営
4. 福祉的就労
5. その他（具体的に_____）
6. まだ考えていない
7. わからない

問 24 1 週間当たりの勤務時間は何時間くらいを希望しますか。

24-1 時間数を答えた場合は、選択肢の内容と照合して確認する。

24-2 答えない場合は、5 か 6 を確認する。

1. 20 時間未満
2. 20～29 時間
3. 30～40 時間
4. その他（具体的に_____）
5. まだ考えていない
6. わからない

問 25 1 ヶ月の収入について、最低どのくらい必要ですか。

25-1 金額を答えた場合は、選択肢の内容と照合して確認する。

25-2 答えない場合は、6, 7を確認する。

1. 5万円未満
2. 5万円以上 10万円未満
3. 10万円以上 20万円未満
4. 20万円以上 30万円未満
5. 30万円以上
6. まだ考えていない
7. わからない

問 26 あなたはどのような支援があれば就職しやすくなると思いますか。9 項目（1 から 9）を読み上げますので、「はい」、「いいえ」、「わからない」でお答え下さい。

26-1 「はい」の番号に○印をつける。→問 27 へ

26-2 「いいえ」「わからない」が全ての場合は、11を確認し、問 28 へ

1. いろいろな職種に関する教育・訓練
2. より高度な教育・訓練
3. 復職や職種転換のための教育・訓練
4. 会社等における実務体験や職場実習
5. 会社に対する視覚障害者雇用の啓発
6. 視覚障害者の働く事例などの情報提供
7. あんま、鍼、灸師以外の事務職などの職場開拓
8. あんま、鍼、灸師資格を活かした職場開拓
9. 視覚障害者が利用できる作業所や授産施設の充実
10. その他（具体的に_____）
11. 特にない
12. まだ考えていない
13. わからない

問 27 問 26 で選んだ選択肢の中から、最も当てはまるものを一つ選んでください。

○ 最も当てはまる番号（ ）

問 28 あなたはどのような配慮や改善があると働きやすいと思いますか。9 項目（1 から 9）を読み上げますので、「はい」、「いいえ」、「わからない」でお答え下さい。

28-1 「はい」の番号に○印をつける。→問 29 へ

28-2 「いいえ」「わからない」が全ての場合は、11 を確認し、問 30 へ

1. 通勤のための歩行訓練
2. 通勤ルートの誘導設備（点字ブロック等）の改善
3. 仕事の効率を良くするための支援機器の配備
（拡大読書器、読み上げソフト対応パソコンなど）
4. 仕事の効率を良くするための人的支援
（職場介助者、障害者担当職員の配置など）
5. 職場における情報保障
（職場内の情報ネットワークや回覧文書などの情報伝達手段の改善）
6. 職場の設備改善
（点字ブロック、表示板の大きさや色の改善、エレベータの音声案内など）
7. 通院時間の確保など医療上の配慮
8. 短時間勤務などの勤務時間の配慮
9. 在宅勤務などの勤務形態の配慮
10. その他の配慮、改善
（具体的に_____）
11. 特にない
12. まだ考えていない
13. わからない

問 29 問 28 で選んだ選択肢の中から、最も当てはまる番号を一つ選んでください。

○ 最も当てはまる番号（ ）

問 30 あなたが就職をしようとするときに、相談する人は誰ですか。5 項目（1 から 5）を読み上げますので、「はい」、「いいえ」、「わからない」でお答え下さい。

26-1 「はい」の番号に○印をつける。→問 3 1 へ

26-2 「いいえ」「わからない」が全ての場合は、7 を確認し、問 32 へ

1. 学校や施設の職員（教育・訓練担当の先生、進路指導や就職活動の担当者など）
2. 家族、知人、友人
3. 就労支援関係者（職業安定所の担当官、障害者職業センターのカウンセラーなど）
4. 福祉関係者（市町村の障害福祉担当者など）
5. 医療関係者（眼科医、医療ケースワーカーなど）
6. その他（具体的に_____）
7. 特に相談する人はいない
8. まだ考えていない
9. わからない

問 31 問 30 で選んだ選択肢の中から、一番相談する人の番号を一つ選んでください。

○ 一番相談する人の番号（ ）

問 32 最後に 就労支援関係者（職業安定所の担当官、障害者職業センターのカウンセラーなど）に望むことなどございましたら教えてください。

以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。
（頑張ってください。）

視覚障害その他の理由で活字のままでは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」等を作成することを認めます。

その際は下記までご連絡下さい。

障害者職業総合センター企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文章のみ）のテキストファイルをご希望される
ときも、ご連絡ください。

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施策に関する研究

編集・発行	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 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	2009年3月
印刷・製本	株式会社 あをばぷりんと

©2009 障害者職業総合センター