

就労に必要な移動等に困難がある障害者の 実状等に関する調査

2019年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

就労に必要な移動等に困難がある 障害者の実状等に関する調査

2019年4月
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

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

この資料シリーズは、当センター研究部門における研究「就労に必要な移動等に困難がある障害者の実状等に関する調査」の成果を取りまとめたものです。

四肢障害や視覚障害等により、自力での通勤のための移動や移動についての介助なしでの就労に困難を抱える障害者（以下「移動等困難障害者」という。）については、従来、雇用労働者として働くことに課題を抱えてきました。また、通勤が困難な地域に居住する場合や、職場がバリアフリー環境でないこと等も、就労のための移動という観点で大きな問題となります。

こうした中、近年、情報技術の進展や社会全体の働き方の多様化等に伴い、そのような障害者の働き方にについても多様化してきたとの声が聞かれます。しかし、ノーマライゼーションの実現のためには、障害に関わらず、「共に働くことが当たり前」の環境をさらに整備していくことが求められます。

こうした取組に向けて、本研究は、移動等困難障害者の就労の状況や、就労に関連する移動手段等の生活状況についての調査を行うとともに、支援のニーズに対応する社会環境の整備状況等について、その実状等を把握することを目的として実施しました。

本書が関係者の方々の参考となり、我が国における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。

この研究を進めるに際しては、ヒアリングをさせていただいた専門家、障害者、事業所、関係機関の皆様をはじめ、多くの方々から多大な御協力を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

2019年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 木原 垣紀生

執筆担当者（執筆順）

岩佐 美樹 障害者職業総合センター 研究員 概要、第1章、第2章、第3章、第5章

浅賀 英彦 障害者職業総合センター 主任研究員 第4章

永登 大和 障害者職業総合センター 研究協力員 第1～3章の図表

杉田 史子 障害者職業総合センター 研究協力員 第3章資料3-1

<研究担当者>

三輪 宗文 障害者職業総合センター 統括研究員

浅賀 英彦 障害者職業総合センター 主任研究員

岩佐 美樹 障害者職業総合センター 研究員

永登 大和 障害者職業総合センター 研究協力員

杉田 史子 障害者職業総合センター 研究協力員

目 次

概要	1
第1章 研究のねらい	7
第1節 研究の背景	7
第2節 研究の目的と方法	10
第2章 専門家ヒアリング	13
第1節 交通制約者の移動問題	13
第2節 移動制約者の移動問題	20
第3節 移動困難者の移動問題	22
第4節 まとめ	23
第3章 事例調査	25
第1節 事例	25
第2節 事例の考察	83
第4章 アンケート調査	99
第1節 目的と方法	99
第2節 調査結果	100
第3節 まとめ	104
第5章 研究のまとめ	105
第1節 移動等困難障害者の就労に関する課題やそれに対して望まれる支援	106
第2節 移動等困難障害者に対する支援の実際等	107
第3節 まとめ	108
参考文献	111
巻末資料	113

概 要

四肢障害や視覚障害等により、自力での通勤のための移動や、移動についての介助なしでの就労に困難を抱える障害者（以下「移動等困難障害者」という。）については、従来、雇用労働者として働くことに課題を抱えてきたと言える。

こうした中、近年、情報技術の進展や社会全体の働き方の多様化等に伴い、当該障害者の働き方についても多様化してきたとの声が聞かれるものの、ノーマライゼーションの実現のためには、障害に関わらず、「共に働くことが当たり前」の環境をさらに整備していくことが求められている。

こうした取組に向けて、本研究は、移動等困難障害者の就労の状況等についての調査を行うとともに、支援のニーズに対応する社会環境の整備状況等について、その実状等を把握することを目的とした。

本報告書は5章構成としている。

第1章では、先行調査研究をもとに、障害者の通勤を含む移動問題の現状について整理し、移動等困難障害者となる要因を以下の2つに分類した。

(1) 移動等困難障害者となる主たる要因が身体的、精神的な要因による「移動そのもの」にある場合

秋山（2003）は外出の際に何らかの困難を伴う人の総称として「移動制約者」という言葉を用いている。

また、移動制約者のうち、歩行がほとんどできない、公共交通機関を自力で利用できないなどの理由により、福祉輸送STS（Special Transport Service；障害者や高齢者を対象とした個別輸送の総称）を利用する層、すなわち、移動に関する困難度の高い者を移動困難者と定義し、移動制約者と移動困難者の関係及びそれぞれの例を図1、表1のように示した。これによると、移動制約者の中でも、移動の困難性が高い者が移動困難者と言える。

表1 移動制約者と移動困難者の例（秋山、2003）

移動制約者	高齢者・障害者、妊娠婦、子連れの人、荷物を持った人
移動困難者	歩行がほとんどできない人、100~200m程度まで歩行できる人、交通車両内を長く立っていられない人、バランスを崩しやすい人、その他公共交通機関を自力で利用できない人

図1 移動制約者と移動困難者の関係（秋山、2003）

一方で、移動制約者の移動の困難性は、一定の条件の下もたらされるものであったり、個人要因、あるいは環境要因により変化するものであったりすると考えられる。例えば、高齢者・障害者は当然そのすべてが移動に困難を伴うわけではなく、多くの妊娠婦は妊娠という条件がなくなれば移動制約者ではなくなり、車いす利用者等の移動の困難性は、バリアフリー化された施設とそうでない施設とでは大きく異なる。これに対し、移動困難者の移動の困難性は個人要因によるところが大きく、ある程度一定したものと考えられる。

(2) 移動等困難障害者となる主たる要因が交通不便地域、空白地域という環境にある場合

鉄道・バスといった公共交通機関が利用できない又は利用しにくい地域を一般に交通不便地域・空白地域という。地方部の中山間地に位置する低密度居住地域の多くは、このような交通不便地域・空白地域を抱えており、そのような地域では、自動車を運転できない者の移動は多くの制限を受け、障害の有無にかかわらず、就労の困難性も高まる。本研究では、このような地域特性等により移動手段が制約される移動等困難障害者を「交通制約者」とした。

これら先行研究の知見をもとに、移動等困難障害者を、「移動制約者」、「移動困難者」、「交通制約者」に分類した。なお3つのタイプの移動等困難障害者の関係とそれぞれの定義については、図2のようになる。

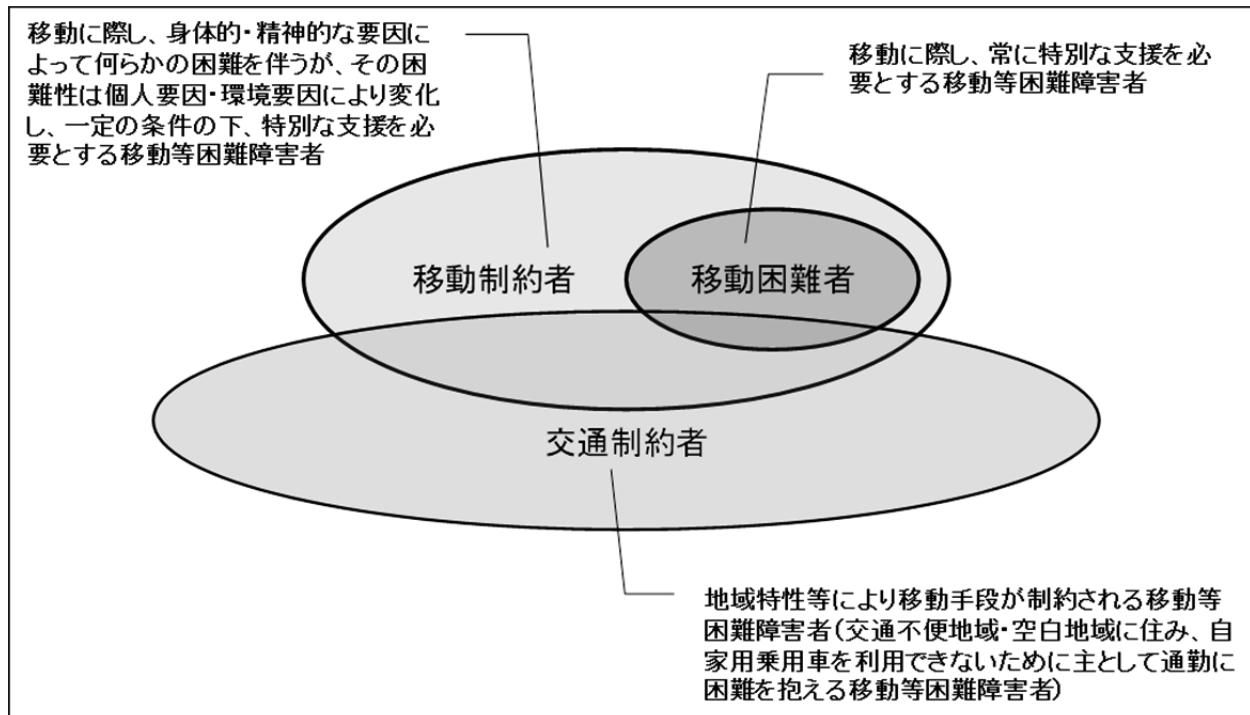


図2 本研究における移動制約者と移動困難者と交通制約者の定義と関係

第2章では、移動等困難障害者の就労に関する課題やそれに対して望まれる支援等を把握することを目的として実施した当事者団体や支援機関、有識者等に対するヒアリング調査（以下「専門家ヒアリング」という。）結果について整理した。

交通制約者の移動問題については、障害種別を問わず、多くの当事者団体から聞かれた。中でも多く聞かれたのが、重度の肢体不自由、視覚障害、知的障害及び発達障害の当事者団体からであった。

自らが自動車の運転ができない者にとって、公共交通機関による通勤ができない場合、家族等の支援を受けることにより通勤手段を確保するか、通勤が可能な地域に転居するということが必要となる。前者については家族による支援がほとんどであり、家族の高齢化等により支援が得られなくなった時点で離職に繋がるという危険性、後者については、バリアフリー住宅やグループホーム等の社会資源の不足といった問題が指摘され、各団体からは、通勤を保障する移動支援制度の新設、移動の支援に関する現行制度の見直しや地域全体における移動問題の改善に向けた取組への希望が聞かれた。

また、移動等困難障害者の移動問題を解消する働き方として在宅勤務の拡大への希望も聞かれたが、いまだ広がっていないという意見もあり、新たな情報技術を活用し、パイロット的な取組を行いながら、職域の拡大等に向けて取り組んでいくことの必要性も指摘された。

移動制約者の移動問題についても、障害種別を問わず、多くの当事者団体から聞かれた。そして、この問題を解決するためには、肢体不自由者等においてはバリアフリー環境の整備、視覚障害等の情報障害者については情報提供、そして、発達障害や難病、精神疾患を患っている者等については障害や疾患特性に対する理解の促進等の必要性が指摘された。

また、積雪等の天候という条件により、移動制約を生じる障害者として、車いすを利用する肢体不自由者や視覚障害者の問題が挙げられた。積雪時には車いすの自走による通勤は困難となる。白杖も機能せず、また、雪が音を吸収してしまい、雨風の強い日も必要な音声情報を得ることができなくなり、白杖を利用する視覚障害者の移動も困難となる。しかし、同じ障害のある者であっても、生活している地域により、こういった問題に対する意識に温度差があり、共有されていないために、なかなか解決に向けた取組がなされていないのが現状とのことであった。

移動困難者の移動問題については各団体から、とりわけ重度の肢体不自由者の問題として、現行の制度では介助が必要な者に対して通勤等の就労に不可欠な移動の面まで考慮されておらず、自宅での介助と職場での介助がそれぞれ別の制度によって実施されていることから、その制度間にギャップが生じているとの指摘があった。また、制度がカバーできない部分に係る費用については企業が負担しなければならない現状が、重度身体障害者の雇用促進を妨げる要因となっているとし、自宅の介助から職場までの移動、職場での介助や移動まで連続的な支援を行いながらも、財源はそれぞれの制度で賄い合うようなシームレスな制度の連携の必要性も指摘されていた。さらに、重度訪問介護を受けている者については、排泄を始めとする生活介助を必要とする者がほとんどであるが、経済活動を行っている間、すなわち、職場にいる間は重度訪問介護を利用することができず、職場介助者や同僚の支援が得られない場合、大変な不便、不自由を強いられてしまうといった声も聞かれた。

第3章では、専門家ヒアリングで把握された移動等困難障害者の課題に対して効果的な支援を行っている事業主、支援機関及び支援を受けている障害のある社員などを対象として実施したヒアリング調査（以下「事例調査」という。）結果についてとりまとめた。

第1節においては25の事例調査結果について、通勤に対する支援、事業所内における移動や出張業務等の事業所外における移動に対する支援等に関する報告を報告した。なお、現在実施している支援のみならず、過去に実施した支援、これから行おうと考えている支援等についても報告の対象とした。

第2節では、事例調査で把握された支援における特徴、課題や要望等について、交通制約者、移動制約者及び移動困難者に分けて整理した。最後に移動等困難障害者に対する支援について、通勤支援、事業所内の移動支援、事業所外での移動支援に分けて総合考察を加えた。

通勤支援については、通勤手段の確保と通勤に係る移動に対する支援、職住接近のための住居の確保、そして在宅勤務という方法があった。

事業主及び支援機関による通勤手段の確保の方法については、主として通勤バス等の運行が見られた。使用する車両については、通勤用に新たに購入する場合もあれば、他業務で使用している送迎用バス等の活用

やタクシー会社との契約により通勤バス等を運行している場合もあった。

また、事例調査においては、交通制約者の通勤問題について、障害者のみの問題としてではなく、地域全体の問題として解決を図っていくべきという指摘もあり、特に公共交通機関の乏しい地域においては、一事業所、一支援機関単体ではなく、地域ぐるみで公共交通機関に代わる交通手段の確保に取り組むことの重要性が確認された。

タクシーによる通勤支援については交通制約者に対する恒常的な支援以外に、天候等により移動制約者となる車いす利用者に対する条件つきの支援もあった。

通勤に対して人的な支援を必要とする移動困難者の通勤支援のために法人が実施する事業で雇用しているヘルパーを活用し、その費用を全額事業主負担としている事例もあった。また、車いす利用者が建物の段差を乗り越えるための支援、悪天候時等の通勤支援について上司や同僚が行っている事例もあった。

これらの支援については、事業主の経済的負担等といった問題があり、事例調査においては、この問題については重度障害者等通勤対策助成金が役立つものであるという声とともに、リース車両やタクシー会社との契約による通勤支援、タクシー通勤に対する助成を望む声も複数の事業主から聞かれた。

職住接近による通勤支援については、身体障害者においてはバリアフリー住宅、知的障害者等においてはグループホーム等が必要となるが、需要に対して供給が追いついていないというのが現状である。

移動困難者の中には、通勤に係る身体的負担のみならず、医療的な措置や生活介助等に多くの時間を必要とすることから、日々の通勤が困難となる人も少なくない。このような障害者にとって、在宅勤務という選択肢を提供されることにより、新規雇用及び雇用継続の可能性が広がることもある。在宅勤務については、仕事の確保とともにコミュニケーション面での課題を指摘されることが多い。情報技術の活用等により在宅勤務者の職域拡大を図るとともに、在宅勤務者が、そして職場で働く人々が、共に働いているという意識を持つことができるようなコミュニケーションのあり方についても考えていくことが必要と思われる。

事業所内における移動支援については、職場のバリアフリー化、レイアウトや障害に応じた情報提供の工夫といったハード面に対する支援事例が多く得られた。そして、いずれの事例においても、ハード面の支援以上に、ソフト面における支援、心のバリアフリーの重要性が指摘されていた。

事業所外における移動で一番問題となっていたのが、自ら運転することができない障害者が出張業務等で自動車にて移動する場合の支援であった。例えば、訪問マッサージに従事する視覚障害者を雇用した場合、施術のための移動に運転手の確保が必要となり、事業主の経済的負担のみならず、支援を受ける側の精神的負担をもたらすことも少なくない。これらの負担の軽減、更には移動等困難障害者の活躍の場を拡大するためにも、事業所外における移動に関する何らかの支援策の検討が必要と考える。

事例調査においては、移動等困難障害者の抱える様々な問題とともに、それに対する支援についての情報を得ることができた。そこでは、一人ひとりの状況、そして事業所の状況に応じて、十分なコミュニケーションをとりながらの支援がなされていた。障害のある人と共に働くことを受け入れ、当たり前のこととして、支援していく環境づくりが求められており、そのためには相互理解のためのコミュニケーションは欠かせないものと考える。

また、多くの企業から、移動等困難障害者の支援においては、ハード面のバリアフリー以上に心のバリア

フリーが重要であり、これを可能とするのは日頃のコミュニケーションであるとの指摘があった。

第4章では、移動等困難障害者の抱える、通勤や職場等での移動における困難、就労に関連する移動手段等の生活状況、移動に関する支援ニーズ等を把握することを目的として実施したアンケート調査結果についてのとりまとめを行った。

通勤時の支障についてはハード面のバリアフリーに関する意見が多く挙げられた。

公共交通機関については本数の少なさの問題もある。これは障害者だけに限った問題ではないが、公共交通機関の維持や事業所による送迎など代替手段の確保が課題となる。

また、内部障害等、外見からは分かりにくい障害の場合、体調が悪い時でも席を譲ってもらえないという問題もあった。さらに、車いすの場合でも、支援は受けられたものの嫌な表情をされることがあるとの意見もあった。ハード面でのバリアフリーとともに、ソフト面のバリアフリー、心のバリアフリーの進展が求められる。

就労の場における移動については、事業所内では、車いす等のバリアフリーの問題が大きく、環境が整備されていないとそもそも就業すること自体が難しくなる。また、トイレの使用についても、障害者にとっては、その事業所で働くことができるかどうかを決める大きな問題となっている。

就労の場においては、これらの環境整備がまだまだ進んでいない現状がうかがわれた。

在宅勤務については、期待する声が多かった一方で、同僚等とのコミュニケーションについて、仕事をする上で困ったことがあった場合の相談などがメールや電話に限られてしまうことが支障として挙げられ、社員が集まる機会には参加したい、会社に足を運び顔を合わせて会話がしたいという希望も記されていた。

第5章では、本研究成果全体のとりまとめを行った。

移動等困難障害者の抱える課題については、同じ障害であっても、住んでいる地域、勤務先の状況等により大きく異なっており、その個別性に応じた支援が必要である。

支援については、ちょっとした工夫や配慮で行うことが可能なものもあれば、大きな経済的負担を必要とするものもあった。さらに、周囲の支援に対して精神的な負担を感じている移動等困難障害者も少なくなかった。これらの負担を軽減し、移動等困難障害者の雇用・職場定着の促進を図るため、今後、公的支援の充実が望まれるところであり、助成制度についても、移動等困難障害者以外の障害者や多様な支援へ公平に寄与するための制約等はあろうが、必要な見直しについて検討していくことが必要と思われる。それとともに、肢体不自由者においてはバリアフリー住宅、知的障害者等においてはグループホーム等、障害者の地域生活、職業生活を支える社会資源の充実を図っていくことも重要と考える。

また、移動等困難障害者の問題を、障害者だけの問題としてではなく、職場全体の問題、地域全体の問題として考え、解決を図っていくという視点を持つこと、十分なコミュニケーションをとりながら、障害者と共に働くことを当たり前と考える企業風土の醸成と心のバリアフリー化を図っていくことが何よりも重要であるというのが本研究で得られた最大の知見と考える。

第1章

研究のねらい

第1章 研究のねらい

第1節 研究の背景

四肢障害や視覚障害等により、自力での通勤のための移動や、移動についての介助なしでの就労に困難を抱える障害者（以下「移動等困難障害者」という。）については、従来、雇用労働者として働くことに課題を抱えてきたと言える。また、障害特性等により、自ら自動車を運転することができない障害者も少なくなく、障害のある者にとって、交通空白地域における通勤は大きな課題となることがある。

本節では、先行調査研究等をもとに、移動等困難障害者を取り巻く現状について整理し、移動等困難障害者を3つのタイプに分類した。

1 移動に制限又は困難がある者の現状

(1) 移動等困難障害者となる主たる要因が身体的、精神的な要因による「移動そのもの」にある場合

秋山（2003）は、外出する際に何らかの困難を伴う人の総称として「移動制約者」という言葉を用いている。また、移動制約者のうち、歩行がほとんどできない、公共交通機関を自力で利用できないなどの理由により、福祉輸送STS（Special Transport Service；障害者や高齢者を対象とした個別輸送の総称）を利用する層、すなわち、移動に関する困難度の高い者を移動困難者と定義し、移動制約者と移動困難者の関係及びそれぞれの例を図1-1、表1-1のように示した。これによると、移動制約者の中でも、移動の困難性が高い者が移動困難者と言える。

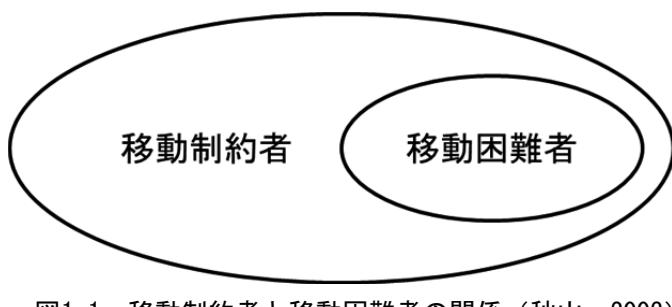


表1-1 移動制約者と移動困難者の例（秋山、2003）

移動制約者	高齢者・障害者、妊娠婦、子連れの人、荷物を持った人
移動困難者	歩行がほとんどできない人、100-200m程度まで歩行できる人、交通車両内を長く立っていられない人、バランスを崩しやすい人、その他公共交通機関を自力で利用できない人

また、見方を変えてみると、移動制約者の移動の困難性は、一定の条件の下もたらされるものであったり、個人要因、あるいは環境要因により変化するものであったりすると考えられる。例えば、高齢者・障害者は当然そのすべてが移動に困難を伴うわけではなく、多くの妊娠婦は妊娠という条件がなくなれば移動制約者ではなくなり、車いす利用者等の移動の困難性は、バリアフリー化された施設とそうでない施設とでは大きく異なる。これに対し、移動困難者の移動の困難性は個人要因によるところが大きく、ある程度一定したものと考えられる。

厚生労働省による平成28年「生活のしづらさなどに関する調査」（厚生労働省）によると、65歳未満の障

害者手帳所持者のうち、外出時に支援が必要な者¹の割合は52.7%で、65歳以上では55.7%であった。障害種別に見ると、身体障害者手帳所持者では45.4%（65歳以上では55.9%）、療育手帳所持者では75.1%（65歳以上では54.8%）、精神障害者保健福祉手帳所持者では54.1%（65歳以上では53.5%）と、障害種別を問わず、移動に困難を抱えている障害者は少なくないことが分かる。

また、やや古い知見であるが、三星・新田（1995）の調査では大阪府羽曳野市の市民を対象に、電車やバス等、「どれかの交通機関の利用の際に身体的困難がある」と回答した者を「交通困難者」として、高齢者、障害者、健常者が占める割合を調査した（図1-2）。その結果、回答者の約25%が交通困難者であり、障害者においてはおよそ7割が、高齢者においてはおよそ半数が交通困難者であることを示した。局所的な調査であることからも、現在の日本の人口動態とは異なるものであるが、図1-2に示されるような集合図において高齢者・障害者・交通困難者の属性を分類した点は興味深く、障害種や障害の有無を問わず移動に問題を抱える者が一定割合存在することを示すデータと言える。

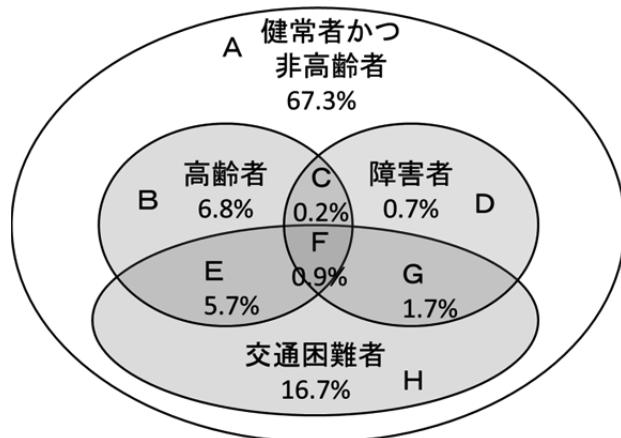


図1-2 三星・新田（1995）における交通困難者・高齢者・障害者の集合と構成比

（2）移動等困難障害者となる主たる要因が交通空白・不便地域という環境にある場合

鉄道・バスといった公共交通機関が利用できない又は利用しにくい地域を一般に交通不便地域・空白地域²という。地方部の中山間地に位置する低密度居住地域の多くは、このような交通不便地域・空白地域を抱えており、そのような地域では、自動車を運転できない者の移動は多くの制限を受けることになる。佐々木ら（2013）は、「中山間地や地方郊外部等の公共交通不便・空白地区では、自家用乗用車を利用できない移動制約者でかつ公共交通を利用することさえもできない人」が存在するとし、これらの人を交通制約者と定義した。

¹ 外出時の支援について、「いつも必要」「慣れた場所は必要ないが、それ以外は必要」「普段は必要ないが、調子が悪い時は必要」「その他」の回答を合わせたもの。

² 国土交通省によると、交通不便地域・空白地域の定義については各地域がその実情に合わせて定義しているため、明確な定義は定められていない。定量的な判断のために鉄道やバス停からの距離で範囲を指定する場合が多いが、「交通機関の使いやすさを決める要因は多々あるため、地域の実情に合わせた定義が必要」であるとしている。

【出典】「地域公共交通の確保・維持・改善に向けた取組マニュアル」（平成24年3月国土交通省）「2 地域公共交通の現状」（<http://wwwtb.mlit.go.jp/kinki/content/000010186.pdf>）

（2019/2/14 アクセス）

モータリゼーションの著しい進展や過疎地等における人口減少により、地域公共交通の需要が相対的に低下し、年間の輸送人員も大幅な減少に伴い、交通不便地域・空白地域は増加の傾向にある。平成25年9月に開催された国土交通省による「第9回交通政策審議会交通体系分科会地域公共交通部会」における資料「地域公共交通の現状等について」によると、公共交通空白地域（ここではバス停500m、鉄道駅1km圏外の地域）の面積は36,477km²（可住地面積の約30%）であり、空白地人口は約735.1万人（人口の約5.8%）に及ぶことが分かっている。

秋山（2003）における移動制約者はあくまで個人そのものの困難性に着目しているため、このような地域性による交通機関利用の制約を考慮していない。しかし、交通不便地域・空白地域においては、事業所の数も少なく、徒歩や自転車で通勤できる範囲に事業所がないことも多いと想定され、こういった地域に住む者にとっては、障害の有無に関わらず、自家用車による移動の手段が確保できなければ、就労の困難性は高まる。障害特性等により、自ら自動車を運転することができない障害者にとっては、交通不便地域・空白地域における通勤は大きな課題となる。

（3）移動等困難障害者の3つのタイプ

先行研究等を踏まえ、本研究においては、移動等困難障害者を「移動制約者」「移動困難者」「交通制約者」の3つに分類し、それぞれを表1-2のように定義した。なお3つのタイプの移動等困難障害者の関係については、図1-3のようになる。

表1-2 本研究における用語とその定義

本研究における用語	用語の定義
移動制約者	移動に際し、身体的・精神的な要因によって何らかの困難を伴うが、その困難性は個人要因・環境要因により変化し、一定の条件の下、特別な支援を必要とする移動等困難障害者
移動困難者	移動に際し、常に特別な支援を必要とする移動等困難障害者
交通制約者	地域特性等により移動手段が制約される移動等困難障害者（交通不便地域・空白地域に住み、自家用乗用車を利用できないために主として通勤に困難を抱える移動等困難障害者）

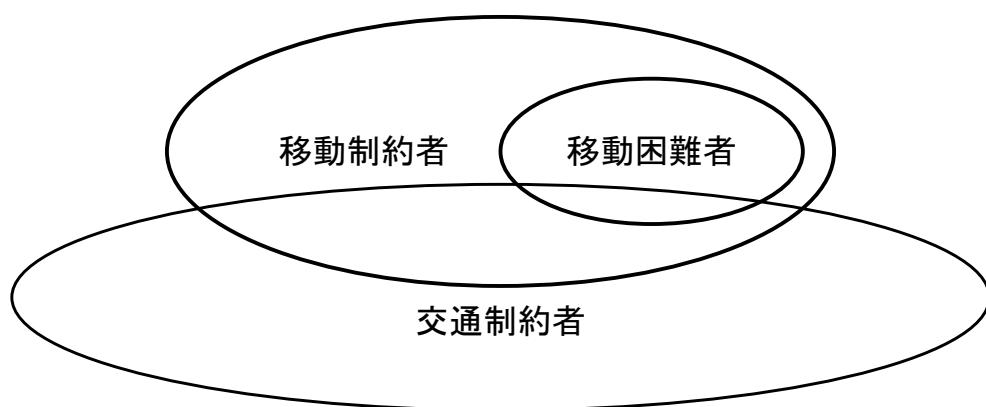


図1-3 移動制約者と移動困難者と交通制約者の関係

2 障害者の通勤問題

移動の中でも、特に通勤に関するデータを見てみると、平成25年度「障害者雇用実態調査」(厚生労働省)における個人調査（調査対象事業所で雇用されている障害者を対象）では、一部の身体障害者が、通勤に困難があることを理由に離職経験があることや、移動に関する配慮や支援を必要としていることが示されている。この調査によれば、「今の会社と別の会社で働いたことがある」身体障害者に、前職の離職理由を尋ねたところ、61.3%が「個人的理由」と答え、そのうちの9.7%が「通勤が困難」であったことを理由に前職を離職していた。また、調査対象の身体障害者の45.9%が「職場における障害に配慮した支援を受けている」とし、そのうちの14.2%が「移動のための配慮」を受けていると回答した。さらに、調査対象の身体障害者の38.2%が「現在の会社で仕事を続けていく上で、何らかの改善・充実・整備が必要」とし、そのうち8.4%が「移動のための配慮」の面で改善が必要と回答した。これらは身体障害者全体の中で多数を占めるものではないが、通勤を始めとする移動について困難を抱える雇用障害者は一定数おり、移動の困難が離職の一因となり得ることを示している。

また、星加（2009）では、車いす使用者を始めとする重度身体障害者の求職者を対象に、移動に困難がある者の通勤と就業の現状について把握している。これによると、就職に対する不安要因として、最も多く挙げられたのは「通勤」(55.3%)であった。企業等への採用条件に「公共交通機関で通勤が可能な方」という制限があった場合にどうするか、という問に対して、最も多かったのは「時差出勤」(31.3%)であった。「入社をあきらめる」(17.1%)という回答も一部見られ、回答者に対して「公共交通機関による通勤が困難な理由」について尋ねたところ、「乗り換えが大変」(62.2%)との回答が最も多く、ついで「BF(バリアフリー)環境の未整備」(51.4%)が多かった。星加（2009）はこの結果から、乗り継ぎ等の結節点のバリアフリー化が重要であること、その際利用者の視点が見落とされがちであること等を指摘しており、教育・訓練・福祉・医療等の支援機関による連携、利用者の意見を反映した仕組み作りが重要であるとしている。

なお、平成25年度「障害者雇用実態調査」(厚生労働省)及び星加(2009)の調査では、通勤や移動に関する問題についての言及は身体障害者のみに留まり、雇用障害者という側面で移動問題を扱った複数の障害種類にわたる大規模な調査は見られない。しかし、前述の「生活のしづらさなどに関する調査」の結果から把握されるように、身体障害者に限らず、知的障害者や精神障害者の半数以上が移動に何らかの困難を抱えていることから、移動問題が身体的な問題に限定されたものではないことが分かる。

第2節 研究の目的と方法

1 研究の目的

このように、自力での通勤のための移動や、移動についての介助なしでの就労に困難を抱える移動等困難障害者が一定程度存在することが、過去の調査により示されている。そして、その困難性が高いほど、従来、雇用労働者として働くことに課題を抱えてきたと言える。

こうした中、近年、情報技術の進展や社会全体の働き方の多様化等に伴い、当該障害者の働き方についても多様化してきたとの声が聞かれる。しかし、ノーマライゼーションの実現のためには、障害に関わらず、「共に働くことが当たり前」の環境をさらに整備していくことが求められている。

こうした取組に向け、本研究では、当該障害者の就労の状況や、就労に関連する移動手段等の生活状況についての調査を行うとともに、支援のニーズに対応する社会環境の整備状況等について、その実状等を把握

することを目的とした。

2 研究の方法

(1) 専門家ヒアリング

移動等困難障害者の就労に関する課題や、それに対して望まれる支援等を把握することを目的として当事者団体や支援機関、有識者等に対するヒアリング調査（以下「専門家ヒアリング」という。）を実施した。

(2) 事例調査

専門家ヒアリングにて把握された移動等困難障害者の就労に関する課題に対する解決方策を検討するため、これらの課題に対して効果的な支援や工夫を実施している事業主や支援機関等を対象としたヒアリング調査（以下「事例調査」という。）を実施した。

(3) アンケート調査

移動等困難障害者の就労に関連する移動手段等の生活状況、支援ニーズ等を把握することを目的として、障害当事者に対するアンケート調査を実施した。

第2章

専門家ヒアリング

第2章 専門家ヒアリング

本研究では移動等困難障害者の就労に係る移動に関する課題や、それに対して望まれる支援等について把握するため、当事者団体に対する専門家ヒアリングを平成30年（2018年）6月～9月に実施した（表2-1）。また、移動等困難障害者の支援に実績の豊富な支援機関1所、障害者の移動問題、福祉制度及び移動等困難障害者に対する情報技術を活用した就労支援に関する有識者4名を対象とした専門家ヒアリングを平成30年（2018年）9月～12月に実施した。

本章においては、専門家ヒアリングにより得られた知見をもとに、前述した移動等困難障害者の三分類（①交通制約者 ②移動制約者 ③移動困難者）に整理し、移動に関する課題や望まれる支援等について取りまとめた。

表2-1 専門家ヒアリングの対象

ヒアリング対象（団体 五十音順）	ヒアリングの主たる内容
一般社団法人日本難病・疾病団体協議会	
一般社団法人日本発達障害ネットワーク	
公益社団法人大阪聴力障害者協会	①移動等困難障害者の就労等の状況について
公益社団法人全国精神保健福祉会連合会	②就労に関連する移動手段等の生活状況について
公益社団法人全国脊随損傷者連合会	③支援のニーズに対応する社会環境の整備状況について
社会福祉法人日本身体障害者団体連合会	
全国手つなぐ育成会連合会	
認定NPO法人DPI日本会議	
ヒアリング対象（支援機関）	ヒアリングの主たる内容
社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター	移動等困難障害者の就労支援について
ヒアリング対象（個人 五十音順）	ヒアリングの主たる内容
大胡田誠氏 (弁護士法人つくし総合法律事務所弁護士)	障害者の移動問題について
煙山貢氏 (秋田県視覚障害者福祉協会前会長)	障害者の移動問題について
曾根直樹氏 (日本社会事業大学福祉マネジメント研究科(専門職大学院)准教授)	移動支援等に関する制度について
高橋玲子氏 (株式会社タカラトミー関連会社管理部社会活動推進課係長)	障害者の移動問題について
吉藤健太朗氏 (株式会社オリィ研究所代表)	情報技術を活用した就労支援について

第1節 交通制約者の移動問題

交通制約者の問題については、障害種別を問わず、多くの当事者団体から聞かれた。中でも多く聞かれたのが、重度の肢体不自由、視覚障害、知的障害及び発達障害の当事者団体からであった。

通勤以外の移動を支援するサービスには、障害福祉サービスにおける同行援護（表2-2）、行動援護（表2-3）、重度訪問介護（表2-4）及び市町村が実施する地域生活支援事業における移動支援（表2-5）のサービスがあるが、事業者が運転する自動車に乗って移動する場合、事業者が自動車を運転する時間は、支援時間として算定されないため、費用については全額本人負担となり、経済的負担が大きいとの意見が聞かれた。この経

済的負担の高さから、交通不便地域・空白地域においては、移動支援及び同行援護の利用率が低くなるといった傾向があるとのことであった。また、国は「利用者のニーズに基づいた時間」として、明確な利用時間の上限は設けておらず、基本的には利用者のニーズに基づき時間決定がなされるとされているが、各自治体の財政状況により、利用可能な時間は地域差が大きいという指摘があった。なお、有識者に対する専門家ヒアリングにおいても、これらと同様の意見が聞かれた。

表2-2 同行援護

サービスの概要	視覚障害により、移動に著しい困難を有する人に、移動に必要な情報の提供(代筆・代読を含む)、移動の援護等の外出支援を行う。														
制度上の位置づけ・実施主体	障害者総合支援法に基づく介護給付サービスの一部 (個別給付)														
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ○身体介護を伴わない場合 <ul style="list-style-type: none"> ・同行援護アセスメントに基づく評価が一定基準を超える者 ○身体介護を伴う場合 <ul style="list-style-type: none"> ・同行援護アセスメントに基づく評価が一定基準を超える者 ・障害程度区分が2以上の者 ・障害程度区分の認定調査項目のうち、「歩行」「移乗」「移動」「排尿」「排便」のいずれか1つが「できる」以外と認定 														
対象となる支援	<ul style="list-style-type: none"> ・移動及びそれに伴う外出先において必要な視覚的情報の支援(代筆・代読を含む) ・移動時及びそれに伴う外出先において必要な移動の援護 ・排泄・食事等の介護その他外出する際に必要となる援助 <p>※通勤・通学等の通年かつ長期にわたる外出及び営業活動等の経済活動に係る外出は対象外</p>														
人員配置	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス提供責任者:常勤ヘルパーのうち1名以上 ・ヘルパー:常勤換算2.5人以上 														
利用者負担	原則1割負担(1か月あたりの負担上限額あり)														
報酬単価	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">~0.5時間</td> <td style="width: 70%;">: 184単位</td> </tr> <tr> <td>~1時間</td> <td>: 291単位</td> </tr> <tr> <td>~1.5時間</td> <td>: 420単位</td> </tr> <tr> <td>~2時間</td> <td>: 484単位</td> </tr> <tr> <td>~2.5時間</td> <td>: 547単位</td> </tr> <tr> <td>~3時間</td> <td>: 610単位</td> </tr> <tr> <td>以降0.5時間ごと</td> <td>: 63単位(673単位に0.5時間増すごとに)</td> </tr> </table>	~0.5時間	: 184単位	~1時間	: 291単位	~1.5時間	: 420単位	~2時間	: 484単位	~2.5時間	: 547単位	~3時間	: 610単位	以降0.5時間ごと	: 63単位(673単位に0.5時間増すごとに)
~0.5時間	: 184単位														
~1時間	: 291単位														
~1.5時間	: 420単位														
~2時間	: 484単位														
~2.5時間	: 547単位														
~3時間	: 610単位														
以降0.5時間ごと	: 63単位(673単位に0.5時間増すごとに)														

※ 1 単位あたり10円の単位単価に対し、利用地域ごとに0～12%の上乗せが生じる。単位単価（地域単価）×単位時間×利用回数により報酬が決定し、利用者は原則としてそのうち1割を負担する。1か月あたりの負担上限額が設定されているが、世帯所得（18歳以上の場合は本人とその配偶者の所得）に応じて上限額が異なる。

表2-3 行動援護

サービスの概要	行動に著しい困難を有する知的障害や精神障害のある者が、行動する際に生じうる危険を回避するために必要な援護、外出時における移動中の介護、排泄、食事等の介護のほか、行動する際に必要な援助を行う。
制度上の位置づけ・実施主体	障害者総合支援法に基づく介護給付サービスの一部 (個別給付)
対象者	○知的障害又は精神障害により行動上著しい困難を有する障害者等であって常時介護を有する者 ・障害支援区分3以上であって、障害支援区分の認定調査項目のうち行動関連項目等(12項目)の合計点数が10点以上である者
対象となる支援	■行動する際に生じうる危険を回避するために必要な援護 ■外出時における移動中の介護 ■排泄及び食事等の介護その他の行動する際に必要な援助 ・予防的対応 行動の予定が分からぬ等のため、不安定になり、不適切な行動がでないよう、あらかじめ行動の順番や、外出する場合の目的地での行動等を理解させる等 ・制御的対応 行動障害を起こしてしまったときの問題行動を適切におさめること等 ・身体介護的対応 便意の認識ができない者の介助等
人員配置	・サービス提供責任者:常勤ヘルパーのうち1名以上 ・ヘルパー:常勤換算2.5人以上
利用者負担	原則1割負担(1か月あたりの負担上限額あり)
報酬単価	■基本報酬: 254単位(30分)～2,514単位(7.5時間以上) ■主な加算: ・特定事業所加算(5%、10%又は20%加算) サービス提供体制の整備、良質な人材の確保、重度障害者への対応に積極的に取り組む事業所のサービスを評価 ・行動障害支援指導連携加算(重度訪問介護に移行する月につき273単位加算) 支援計画シート等作成者と重度訪問介護のサービス責任者が連携し、利用者の心身の状況等の評価を共同して行うことを評価 ・喀痰吸引等支援体制加算(1日当たり100単位加算) 特定事業所加算(20%加算)の算定が困難な事業所に対して、喀痰の吸引等が必要な者に対する支援体制を評価

※級地加算及び利用者負担については表2-2と同じ。

表2-4 重度訪問介護

概要	重度の肢体不自由者又は重度の知的障害若しくは精神障害により行動上著しい困難を有する障害者であって、常時介護をする方に、居宅において、入浴、排せつ及び食事等の介護、調理、洗濯及び掃除等の家事並びに生活等に関する相談及び助言その他の生活全般にわたる援助並びに外出時における移動中の介護を総合的に行う
目的	障害のある方ができる限り住み慣れた家庭や地域で生活できるよう、自立した生活を支援するとともに、その介護に当たる家族の負担を軽減する
主体	障害者総合支援法に基づく介護給付サービスの一部 (個別給付)
対象障害者	障害支援区分4以上に該当し、次の①又は②のいずれかに該当する者 ① 二肢以上に麻痺等がある者であって、障害支援区分の認定調査項目のうち「歩行」、「移乗」、「排尿」、「排便」のいずれもが「支援が不要」以外に認定されている者 ② 障害支援区分の認定調査項目のうち行動関連項目等(12項目)の合計点数が10点以上である者
サービス内容	<ul style="list-style-type: none"> ■居宅における <ul style="list-style-type: none"> ・入浴、排せつ及び食事等の介護 ・調理、洗濯及び掃除等の家事 ・その他生活全般にわたる援助 ■外出時における移動中の介護 <p>※ 日常生活に生じる様々な介護の事態に対応するための見守り等の支援を含む。</p> <p>※通勤・通学等の通年かつ長期にわたる外出及び営業活動等の経済活動に係る外出は対象外</p>
主な人員配置	<ul style="list-style-type: none"> ■サービス提供責任者: 常勤ヘルパーのうち1名以上 ・介護福祉士、実務者研修修了者 等 ・居宅介護職員初任者研修修了者等であって3年以上の実務経験がある者 ■ ヘルパー: 常勤換算2.5人以上 ・居宅介護に従事可能な者、重度訪問介護従事者養成研修修了者
利用者負担	原則1割負担(1か月あたりの負担上限額あり)
報酬加算	<ul style="list-style-type: none"> ■基本報酬 184単位(1時間)～1495単位(8時間) ※8時間を超える場合は、8時間までの単価の95%を算定

※級地加算及び利用者負担については表2-2、表2-3と同じ。

表2-5 移動支援

事業の概要	社会生活上必要不可欠な外出及び余暇活動等の社会参加のための外出の際の移動を支援する
制度上の位置づけ・実施主体	障害者総合支援法に基づく地域生活支援事業の一環 実施主体:市町村
対象者	障害者等であって、市町村が外出時に移動の支援が必要と認めた者 (障害種別によって規定している自治体が多いが、利用対象は市町村によって異なる)
対象となる支援の範囲	一般的に対象となる外出の種類: ○社会生活上必要不可欠な外出 ・金融機関での手続き ・買い物 ・冠婚葬祭 ○社会参加のための外出 ・美術館、映画館、コンサート、観劇、カラオケ等 ・トレーニングジム、プール等 ・理容院、美容院等 ※対象の範囲は市町村によって異なるが、 通勤・通学等の通年かつ長期にわたる外出及び営業活動等の経済活動に係る外出は対象外 としている市町村が多い。
支援の実施方法	○個別支援型 ・個別の移動支援を行う。移動は原則として、電車、バス、タクシーなどの公共交通機関を利用する。 ○グループ支援型 ・目的地が同じである場合や、複数人で同一のイベントに参加する場合など、複数のサービス利用者に対して同時支援を行う。 ○車両移送型 ・福祉バスなどの車両の巡回による送迎を行う。
その他上限	月あたりの利用上限時間が定められている自治体が多いが、時間の設定は自治体によって異なる。また、障害種別に利用上限時間が異なる自治体もある。 ※基本的には当該市町村外の移動も可。
利用者負担	無料または原則1割負担(市町村によって異なる) 1か月あたりの負担上限額あり

専門家ヒアリングで指摘された事業利用の地域別状況に関するデータがある。

市町村主体の事業である移動支援事業、意思疎通支援事業、日常生活用具給付等事業、地域活動支援センター（基礎的事業、機能強化事業）の4つについての実施状況を都道府県ごとにまとめた、「地域生活支援事業の実施状況について」（平成29年（2017年）10月、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部）によると、平成28年度（2016年度）の移動支援事業の実支出額はおよそ464億円、意思疎通支援事業はおよそ42億円、日常生活用具給付等事業はおよそ292億円、地域活動支援センターは4,200万円であり、4つの事業のうち移動支援事業が最も多い。都道府県別にみた移動支援事業の実支出額では、大阪府が最も多く、およそ93億3,800万円であるのに対し、秋田県がおよそ1,900万円と最も少ない。なお、移動支援事業の実支出額の最も多い大阪府では、府内の地域生活支援事業全体における移動支援事業の実支出額の割合は64.1%、必須事業（都道府県や市町村ごとに必要に応じて実施される事業を除いたもの）に占める移動支援事業の割合は71.2%と、いずれも大半を移動支援事業が占めている（図2-1）。

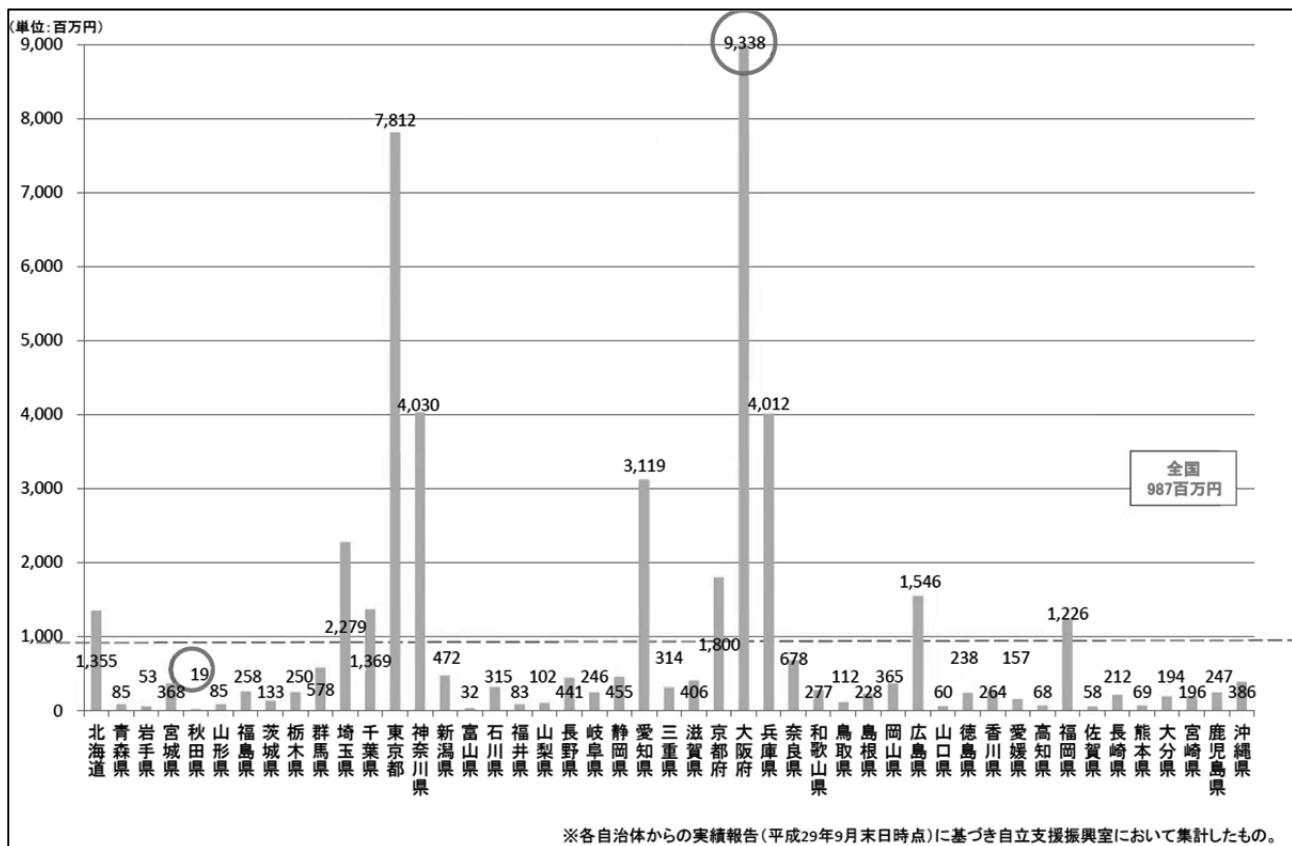


図2-1 都道府県別にみた移動支援事業の実支出額（厚生労働省資料より抜粋）

通勤に限って見た障害者の移動問題については、以下のような意見が聞かれた。知的障害者の場合、徒歩や自転車で長時間かけて通勤する者も少なくないが、悪天候時にはかなりの負担となり、安全面での心配もある。また、重度の身体障害がある等、徒歩や自転車での通勤が難しい場合については、事業主から移動手段を確保してもらえない限り、家族の送迎に頼るか、事業所近辺への転居が必要となる。しかしながら、入居可能なバリアフリー住宅が少ない、障害を理由に入居を断られることがあるといった問題、知的障害等により生活面等での支援が必要となる場合に利用が望まれるグループホーム等の社会資源が不足しているといった問題から、転居ができないことも多い。そのため、家族の送迎支援を得られなくなった段階で、離職せざるを得ないケースも少くない。また、事業主が通勤を容易にするための住居を借り上げた場合、重度障害者等通勤対策助成金（表2-6）における重度障害者等用住宅の賃借助成金を活用することができるが、助成金自体の認知度が高くないことも指摘された。また、一定規模の事業所で障害者を多数雇用している事業所の中には、重度障害者等通勤対策助成金等を活用して通勤バスを運行している事業所もあるが、交通不便地域・空白地域にある事業所には、5名以上の重度障害者等を雇用という要件を満たしているところは少なく、経済的な負担の高さからも事業主からの通勤支援は得にくいとの意見も聞かれた。

表2-6 重度障害者等通勤対策助成金

助成金名	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①住宅の賃借助成金 ○対象障害者用の住宅の賃借			・世帯用 月10万円 ・単身者用 月6万円	
②指導員の配置助成金 ○対象障害者用住宅への指導員の配置(事業主団体を含む)			・配置1人 月15万円	10年間
③住宅手当の支払助成金			・障害者1人 月6万円	
④通勤用バスの購入助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの購入(事業主団体を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・重度身体障害者 ・3級の体幹機能障害者 ・3級の視覚障害者 ・3級または4級の下肢障害者 ・3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 ・5級の下肢障害、体幹機能障害、脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者 ・知的障害者 ・精神障害者 		・バス1台 700万円	
⑤通勤用バス運転従事者の委嘱助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの運転に従事する者の委嘱(事業主団体を含む)	<p>※「②指導員の配置」「④通勤用バスの購入」「⑤通勤用バスの運転に従事する者の委嘱」</p> <p>対象障害者が5人以上であることが必要</p>	3/4	・委嘱1人 1回6,000円	10年間
⑥通勤援助者の委嘱助成金 ○対象障害者の通勤を容易にするために指導、援助等を行う通勤援助者の委嘱	<p>※「⑥通勤援助者の委嘱」</p> <p>対象障害者が継続雇用者の場合は、通勤経路の変更を余儀なくされた場合であることが必要</p>		・委嘱1人 1回2,000円 ・交通費 1認定3万円	1月間
⑦通勤のための駐車場の賃借助成金 ○自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための駐車場の賃借			・障害者1人 月5万円	10年間
⑧通勤用自動車の購入助成金 ○自ら運転する自動車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための通勤用自動車を購入	<ul style="list-style-type: none"> ・2級以上の上肢障害者 ・2級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢障害者 ・3級以上の体幹機能障害者 ・3級以上の内部障害者 ・4級以上の下肢障害者 ・4級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 ・5級の下肢障害、体幹機能障害、脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者 		・購入 1台150万円 (1級または2級の両上肢障害者1台250万円)	

交通不便地域・空白地域の視覚障害者については、訪問マッサージを行う事業所に雇用されている者も多く、自宅から訪問マッサージ先まで、事業所からドアツードアの送迎を受けていることが多い。この場合、自ら運転をして移動する晴眼者であれば必要のない運転手を事業主が雇用する必要があり、その分人件費がかかってしまうといった問題が指摘されていた。

交通機関自体は存在するものの、都市部ほど発達していない地域では、通勤時間帯にマッチした交通機関が存在するか否かという点で課題が残る。障害のある者に対する通勤への配慮として、ラッシュを避ける等のための通勤時間帯の変更が挙げられるが、変更した時間帯にちょうど良い交通機関が存在しなければ、変更することはできない。また、公共交通機関の少ない地域は利用人員が少ないとから職員の配置人数が少ない駅や、無人駅も多く、施設や乗り物のバリアフリーも行き届いていないとの指摘もあった。

以上のようなことを踏まえ、各団体からは、移動の支援に関する現行制度の見直し、通勤に対する支援制度の新設とともに、地域全体における移動問題の改善に向けた取組への希望が聞かれた。

なお、通勤に関する支援制度については、有識者からは以下の意見が聞かれた。

現行の移動に関する福祉制度の範囲を拡大して通勤にも適用するには予算の問題があり、労働分野の助成金についても同様である。就業規則等で一定の支給基準による通勤手当を支払うとされていれば、その支給

は事業主の義務であるが、通勤手当の支払いそのものが法律上義務づけられているものではなく、通勤に要する費用を全て事業主負担とすると移動等困難障害者の雇用促進の阻害要因となる可能性もある。かといって全額本人負担とすることも本人に過度の経済的負担を強いいる可能性がある。これらのことを考えると、社会保険制度のように、本人、事業主、公的機関でその費用を負担するような新たな制度を検討していくことも必要ではないかという指摘があった。

また、特に重度の肢体不自由者を支援する団体からは、移動問題を解消する働き方として、在宅勤務の拡大への希望も聞かれたが、情報通信業などの一部の業種以外では広がっていないとの指摘があった。さらに、職歴のない者が在宅勤務を希望する場合、専門的な技術を身につけることが必要となることが多いが、交通制約者については、教育・訓練機関に通うことにも制限があるため、専門的な技術を身につけることが難しくなるといった問題も指摘された。

有識者からも同様の指摘があり、新たな情報技術を活用し、パイロット的な取組を行いながら、在宅勤務で行う職務の拡大や特別支援学校等における専門的な技術を身につけられる職業教育への取組が望まれるとの意見が聞かれた。

なお、上記のような指摘や意見は、移動制約者及び移動困難者についても聞かれた。

第2節 移動制約者の移動問題

各団体からは、ある一定の条件により、移動制約者となる障害者も多いとの意見が聞かれた。例えば、バリアフリー化されていない駅舎や乗り物は車いす利用者等を、視覚障害者誘導用ブロック（点字ブロック）、アナウンスや誘導チャイム等の音声情報や点字表示等がない場所は視覚障害者を移動制約者にする場合がある。発達障害者等にあっては、不測の事態に陥った際にパニックを起こし、上手く対処できず、移動制約者となることがある。また、災害等の際に必要な情報が提供されないと、視覚障害及び聴覚障害等の情報障害者は移動制約者となる。これらの移動制約者に対しては、バリアフリー等のハード面の配慮だけでなく、周囲の理解や支援といったソフト面の配慮の重要性が指摘された。また、駅などの施設内の配慮が十分であっても、施設の外側までそれら配慮や支援が行き届いていない現状も指摘された。例えば、駅から目的地までタクシーを利用する場合、駅を出てタクシーに乗るまでの間の支援については考慮されておらず、このような移動と移動の間のギャップを埋める連続的な支援の仕組みが必要であるとの意見が聞かれた。視覚障害者にとって、移動間の重要な手がかりとなる音響式信号機も、すべての横断歩道に設置されているわけではない。また、有識者からは、夜間には騒音等を理由に音響機能が完全に停止してしまうものも多々あり、人通りも少ない夜間では、周囲の支援を受けることも難しく、音響機能の有無は生命に関わる問題であるとの指摘があった。また、タクシーなどの個別性の高い輸送であれば移動手段間のギャップをある程度解消できるが、その利用料金は公共交通機関に比べ割高になってしまうため、通勤に利用する場合、事業主あるいは移動等困難障害者に対する何らかの補助が望まれるとの声も聞かれた。なお、ハード面のバリアフリー化については、例えば、視覚障害者にとっては重要な視覚障害者誘導用ブロックが、高齢者等の躊躇の原因となったり、台車等で荷物を運ぶ際の障害となったりする場合があるように、部分最適的なものにならざるを得ない場合もあるが、全体最適化を目指し、取り組むべきであるとの指摘があった。さらに、移動に対する困りごとを一部の人間の困りごとしてではなく、社会全体の困りごとと捉え、障害基準や区分でなく、誰の身にも起こりうる困りごとして捉え、解決に向けて取り組んでいくべきであるとの意見も聞かれた。

また、視覚障害者の移動に関する問題について、有識者から、以下のような指摘があった。視覚障害者は、

同一路線の移動については介助を必要としない場合が多いが、出張等で慣れない場所に行く際には付添いを要することがある。また、訪問マッサージ業に従事する視覚障害者は施術のために訪問先への不規則な移動を伴うため、第三者による送迎支援が必要となることが多い。同行援護は通勤や営業活動などの通年かつ長期にわたる外出に対して利用することができないため、事業主に運転手を雇用してもらわなければならない。そして、この問題を解決するため、同行援護等のヘルパー利用を経済活動に対しても利用できるようにしてほしい、あるいは職場介助者の業務にこれらの移動支援を加えてほしいとの意見が聞かれた。

移動制約者となる理由をさらに細かく見てみると、ラッシュ、天候、体調不良や周囲の理解不足等が挙げられた。

ラッシュが移動制約の原因となるという意見は、障害種類を問わず聞かれた。

車いすを利用する肢体不自由者が混雑した電車やバスで移動することは安全面でも問題があるだけでなく、周囲の人への気遣いから苦痛を感じることもあり、また、乗降支援に必要な駅員の確保が難しいといった理由により、ラッシュ時の利用は避けてほしいと言われることもあるとのことであった。

発達障害者等で感覚過敏のある障害者については、人との接触が大きな苦痛となり、パニックを起こしてしまうこともあるため、ラッシュ時の移動が困難となることがあるとのことであった。また、長時間の立位が困難な難病患者等においては、座席を確保できない時間帯での長時間の通勤は難しい人もおり、こういった問題を解決するために、ラッシュ時を避けた勤務時間の設定をするなどして対応してほしいとの希望が聞かれた。

天候により移動制約者となる障害者として、車いすを利用する肢体不自由者、白杖を利用する視覚障害者が挙げられた。

肢体不自由等による車いす利用者を多く支援している団体からは、以下のような意見が聞かれた。積雪時、車いすを利用する肢体不自由者の自走による移動は困難となる。そのため、自家用車等を使い、雪道を自走することなく通勤できる者以外は、他者からの支援を要することになる。雪国に限らず、自家用車を運転できる車いす利用者にとっては、自家用車通勤が最も便利であり、事業所の敷地内に駐車場が確保されているかどうかが重要な問題となる。そのため、公共交通機関が発達している都市部よりも、駐車場を確保しやすい地方都市の方が働きやすいとの声も聞かれた。

有識者からは、視覚障害者の移動問題について、以下のような意見が聞かれた。積雪時には白杖が機能せず、雪が音を吸収してしまい、雨風の強い日も必要な音情報が得られず、白杖を利用する視覚障害者の歩行による単独移動も困難となる。雪が踏み固められたところを道路と思い、歩いていたら駐車場であり、そこから出られなくなる、車の音が聞き取れず、信号のない横断歩道がなかなか渡れなかったり、ひやりとする場面に遭遇したりすることも少なくないとのことであった。タクシーを利用して移動しようにも、悪天候時には利用者が多く、必要な時に利用できないといった問題も指摘された。

しかし、同じ障害のある者であっても、生活している地域により、こういった問題に対する意識に温度差があり、共有されていないため、なかなか解決に向けた取組がなされていないのが現状とのことであった。

難病や精神疾患を患っている者については、体調により移動制約者となることがあり、団体に対する専門家ヒアリングにおいては、体調不良だけでも苦痛であるのに、それが周囲に理解されず、必要な支援を受けることが難しいといった問題が挙げられた。知的障害、発達障害のある者については、一見して奇異に見ら

れるような行動特性等から周囲に誤解を受け、人の目というバリアにより移動制約者となることであり、これらの見えにくい、誤解を受けやすい障害に対する理解の促進の必要性が指摘された。また、体調に波がある障害者については、フレックスタイムや在宅勤務等を組み合わせたフレキシブルな働き方を考えていく必要があるとの声も聞かれた。

第3節 移動困難者の移動問題

移動困難者の移動問題については、各団体から以下のような意見が聞かれた。重度身体障害者は重度訪問介護の利用者が多いため、重度訪問介護における移動支援は同行援護同様、通勤や営業活動等の経済活動に係る外出や、通年かつ長期にわたる外出は対象外とされている。障害者が主体的に業務を実施するために職場介助者を配置した場合、障害者介助等助成金（表2-7）を活用することができるが、これも通勤や営業活動の際の移動中は介助者が運転する場合、介助（助成）の対象とならないため、出張業務が制限されてしまう面があるとのことであった。さらに、現行の制度においては介助が必要な者に対して通勤等の就労に不可欠な移動の面まで考慮されておらず、自宅での介助と職場での介助がそれぞれ別の制度によって実施されていることから、その制度間にギャップが生じているとの指摘があった。また、制度がカバーできない部分に係る費用負担は企業が行わなければならない現状が、重度身体障害者の雇用促進を妨げる要因となっており、自宅の介助から職場までの移動、職場での介助や移動まで連続的な支援を行いながらも、財源はそれぞれの制度で賄い合うようなシームレスな制度の連携の必要性も指摘されていた。さらに、重度訪問介護を受けている者については、排泄を始めとする生活介助を必要とする者がほとんどであるが、経済活動を行っている間、すなわち、職場にいる間は重度訪問介護を利用することができず、職場介助者や同僚の支援が得られない場合、大変な不便、不自由を強いられてしまうといった声も聞かれた。

なお、これらの指摘については、有識者からも同様の指摘があった。また、過去、移動困難者が昼夜休みに排泄等の生活介助が受けられるようヘルパーを雇用した経験のある事業所が、同じようにヘルパーを派遣してもらおうとしたところ、ヘルパー不足等から引き受けてくれる事業所がなかったという問題も聞かれた。

表2-7 障害者介助等助成金

助成金名	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①職場介助者の配置または委嘱助成金 ○事務的な業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱	・2級以上の視覚障害者 ・2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者	3／4	・配置1人 月 15万円 ・委嘱1人 1回1万円 年150万円まで	10年間
○事務的業務以外の業務に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱	・委嘱1人 1回1万円 年24万円まで			
②職場介助者の配置又は委嘱の継続措置に係る助成金 ○事務的な業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置または委嘱の継続	・3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害及び3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害を重複する者 ※上記の障害者である在宅勤務者	2／3	・配置1人 月 13万円 ・委嘱1人 1回9千円 年135万円まで	5年間
○事務的業務以外の業務に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱の継続	・委嘱1人 1回9千円 年22万円まで			
③手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金 ○聴覚障害者の雇用管理に必要な手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱	6級以上の聴覚障害者	3／4	委嘱1人 1回 6千円 年 28万8千円まで (障害者9人までの場合)	10年間

第4節　まとめ

移動等困難障害者の移動に関する問題として、最も多く聞かれたのは、通勤に関するものであった。

移動に関する人的な支援や設備は一部の地域又は機関に限られており、それらの行き届かない地域や交通機関の間の支援がままならない現状、通勤を前提とした支援制度はほとんどなく、通勤という移動が支援の狭間にあることが原因で就労の機会を逃す移動等困難障害者が一定数存在している現状が把握された。

交通制約者のうち知的障害者については、公共交通機関を利用しての通勤ができない場合、①徒歩や自転車による長時間かけての通勤、②家族による送迎支援及び③事業所近辺への転居といった手段が取られることが多い。しかしながら、①については悪天候時の負担、安全面の心配、②については支援が受けられなくなったことにより離職に繋がる危険性がある。また、③については利用可能なグループホーム等の社会資源の不足といった問題が指摘されており、これについてはバリアフリー住宅を必要とする身体障害者の問題としても挙げられていた。訪問マッサージを行う事業所に雇用されている視覚障害者については、自宅から訪問先へ直接出勤することになり、特に交通不便地域・空白地域においては、移動手段の確保を事業主が行っていることが多い、それに係る経済的負担に関する問題が指摘された。

移動制約者の通勤問題を引き起こす原因は様々であった。肢体不自由者についてはバリアフリー化されていない環境やラッシュ、感覚過敏のある発達障害者や長時間の立位が困難な難病患者等においてはラッシュ、視覚及び聴覚障害等の情報障害者については情報提供の不十分さ、車いすを利用する肢体不自由者や白杖を利用する視覚障害者等については積雪等の悪天候等により引き起こされていた。また、精神障害者、難病患者については体調、知的及び発達障害者については障害に起因する行動特性に対する周囲の無理解といったことが移動制約の原因となっていた。

移動困難者については、外出時に介助を必要とするにもかかわらず、通勤に対して使える支援制度がないことが大きな問題として挙げられていた。

通勤以外の就労に必要な移動については、事業所内の移動と出張業務等の事業所外の移動に分けて考えることができる。

事業所内の移動については、肢体不自由者においてはバリアフリー環境の整備、視覚及び聴覚障害者等の情報障害者においては情報提供の必要性が指摘された。また、ハード面のバリアフリー化のみならず、周囲の理解等のソフト面のバリアフリー化の重要性についての指摘もあった。

事業所外の移動については、主として、訪問マッサージ業に従事する視覚障害者の問題が挙げられていた。訪問先への移動を行う際の支援制度がなく、多くの場合、事業所が移動手段を確保することとなり、事業所に対する経済的負担を生じることとなる。また、他障害においても、出張時の移動に使える支援制度がないことで、出張業務が制限されるといった問題も指摘されていた。

以上のようなことを踏まえ、各団体からは、移動の支援に関する現行制度の改正、通勤に対する支援制度の新設の希望が聞かれた。また、ある専門家からは、通勤手当の支払いそのものが法律上義務づけられているものではなく、通勤に要する費用を全て事業主負担とすることは難しい、かといって既存の福祉及び労働の制度での負担も財政的に困難であり、新たな制度の構築を検討すべきとの意見も聞かれた。さらに、支援を必要とする人が支援を受けられない現状があることを踏まえ、障害の有無を問わず、「移動に困難を伴う人」を対象とすることを前提においた制度体系の整備の検討、地域全体における移動問題の改善に向けた取組も必要との意見も聞かれた。

移動等困難障害者の問題を解消する働き方として在宅勤務、フレックスタイムと在宅勤務等を組み合わせたフレキシブルな働き方を考えていく必要があるとの指摘もあったが、在宅勤務については、現在一部の職域に限られているという意見もあり、新たな情報技術を活用し、パイロット的な取組を行いながら、職域の拡大等に向けて取り組んでいくことの必要性も指摘された。

専門家ヒアリングにおいては、様々な立場からの様々な意見を得ることができたが、共通する意見として、周囲の理解や配慮といった心のバリアフリーに関することが聞かれた。まずは、移動等困難障害者の問題に気づき、共有し、共に改善していくという姿勢がなければ、どんなに良い環境、制度が整備されようとも移動等困難障害者の問題は改善しないというのが専門家ヒアリングで共通して聞かれた意見であった。

第3章

事例調査

第3章 事例調査

第1節 事例

事例調査は、専門家ヒアリングで把握された移動等困難障害者の課題に対して効果的な支援を行っている事業主、支援機関及び支援を受けている障害のある社員などを対象として実施した。事例調査の対象については、当機構のリファレンスサービス、各自治体の雇用事例集等をもとに、大企業に比して障害者雇用に対する支援を行うことが難しいとされる中小企業を中心に選定した。ここで報告する事例は表3-1のとおりである。

主なヒアリング内容については、通勤に対する支援、事業所内における移動や出張業務等の事業所外における移動に対する支援とともに、移動困難者については多くの者に、また、移動制約者についても一部の者に必要とされていた生活介助等の支援に関するとした。なお、現在実施している支援のみならず、過去に実施した支援、これから行おうと考えている支援等についてもヒアリングを実施した。

事例1から事例6は、主として交通制約者に関する事例である。交通制約者については、通勤時の交通手段の確保に対する支援を中心に報告する。なお、事例報告においては、交通不便地域・空白地域のみならず、公共交通機関はあるものの、運行本数が非常に少なく、通勤手段として利用することが難しい地域に居住する者も交通制約者として分類した。

事例7から事例17は、主として移動制約者に関する事例である。一定の条件下で移動等困難障害者となる移動制約者の通勤を始めとする様々な移動に対する支援における配慮や工夫について報告する。

事例18から事例25は、主として移動困難者に関する事例である。移動に際しては常に介助を必要とする移動困難者については、通勤、事業所外における移動支援のみならず、職場内での移動支援や生活介助を必要とすることも多い。最も手厚い支援が必要とされる移動等困難障害者の問題について考えるため、ここでは様々な支援、工夫や配慮を行うことにより移動等困難障害者を雇用している事例とともに、それを実施したにもかかわらず、雇用に至らなかった事例を報告する。

表3-1 事例一覧

事例番号	産業分類	従業員(団体)規模	移動問題のタイプ			障害の種類								支援				障害者雇用納付金制度に基づく助成金の活用
			交通制約	移動制約	移動困難	視覚	聴覚	肢体力自由	内部	知的	精神	発達	高次脳機能	難病	通勤	事業所内における移動	事業所外における移動	その他
1	サービス業	50~99人	○				○	○		○					○			○
2	製造業	50~99人	○						○						○			
3	-	50~99人	○						○						○			○
4	医療・福祉業	50人未満	○						○						○			
5	医療・福祉業	100~299人	○						○						○			
6	製造業	100~299人	○	○		○		○		○					○	○		
7	医療・福祉業	50人未満		○		○									○	○		○
8	医療・福祉業	50人未満		○		○									○		○	
9	医療・福祉業	100~299人		○		○										○		
10	医療・福祉業	50人未満		○		○									○		○	○
11	製造業	50人未満		○		○	○	○		○					○	○	○	
12	サービス業	300~999人		○		○	○		○	○					○	○		
13	飲食・宿泊業	300~999人		○			○	○	○						○	○		○
14	卸売・小売業	50~99人		○			○								○	○	○	
15	製造業	50人未満		○				○	○	○					○	○		○
16	製造業	50人未満		○				○							○	○	○	○
17	製造業	50人未満	○	○		○	○				○					○		
18	情報通信業	300~999人		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
19	情報通信業	50人未満			○			○						○				○
20	医療・福祉業	50人未満			○			○							○	○	○	○
21	医療・福祉業	100~299人	○		○			○	○	○			○		○	○		○
22	医療・福祉業	100~299人		○	○	○		○			○				○			○
23	サービス業	300~999人			○			○	○	○	○				○	○		○
24	製造業	100~299人	○		○	○	○	○		○			○		○			○
25	サービス業	50人未満	○	○	○				○		○				○	○	○	

事例 1

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- タクシー通勤（障害者4名の通勤タクシ一代は事業主が個人的に負担）
- 重度障害者等通勤対策助成金を活用した通勤バスの購入

○支援のための課題・要望等

- 通勤支援を行うためのリース車両やタクシー会社との契約による通勤支援に対する助成金
- タクシー通勤に対する補助（本人）

1 企業・事業所の概要

製造部門と営業販売部門を分離し、合理的できめ細やかなネットワークを確立することを目的に、昭和46年（1971年）に設立されたクリーニング会社の協同組合である。クリーニングサービス（一般ホーム品、リネン用品、病院寝具類、作業衣類等のクリーニング）を中心に、クリーニング、医療等の関連用品の販売を事業内容としている。現在の従業員数は56名、うち障害者数10名（肢体不自由1名、知的障害9名）となっている。

2 障害者雇用の取組

組合の歴代理事長の強い思いによって、企業の社会貢献として、障害者雇用に取り組んできた。平成6年（1994年）に各地に分散していた社屋をまとめて工場を新設した際は、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を活用し、バリアフリーで働きやすい作業環境を整備した。

障害者雇用促進等の1つの方法として、平成18年（2006年）、多機能型事業所（就労移行支援事業：定員6名（現在の登録者5名）、就労継続A型事業：定員14名（現在の登録者16名））を運営する株式会社を設立した。両事業利用者は期間の違いこそあれ、一般就労を目指しており、これまでにも多くの者が職場実習を経て、一般就労に結びついている。フォローアップにも力を入れ、仕切り直しが必要と判断された時等は、施設の再利用も可能としているが、働く土台づくりをしっかりと行っているため、就職先への定着率は非常に良い。こういった取組により、受入先の企業からは、安心して障害者を受け入れることができると評価されている。なお、同社から多機能型事業所に移行した者は、退職後、就労継続A型事業を利用することになった1名のみである。

3 支援の内容（通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他）

【通勤】

最寄り駅から徒歩約30分かかり、最寄り駅までの電車の本数も少なく、通勤困難な4名の障害者に対し、事業所がタクシー会社と契約し、タクシー通勤支援を行っていたことがある。同社の通勤手当は一律4,000

円であるため、月約16万円かかるタクシ一代については事業主が個人的に負担していた。最寄り駅から通勤バスを運行させることになったのをきっかけに、タクシー通勤への支援は終了する。重度障害者等通勤対策助成金を活用（平成22、23年度認定）し、8人乗りのマイクロバスを購入するとともに、運転手を雇用し、6年間通勤バスを送迎していた（利用者が減り、また、車内でのトラブルがあったこと等から、現在は運行していない）。

現在は、障害者については、自家用車、自転車、電車と徒歩で通勤を行う者のほか、4名の障害者は駅近くの社長の家に集合し、そこからタクシー通勤をしている（タクシ一代金については、4人で分担）。個人契約では自宅を巡回し、ピックアップしてもらうという契約はできないため、最寄り駅近くの事務所兼社長の自宅を待ち合わせ場所として提供することにより、待ち時間を快適に過ごすことができるよう配慮している。

4 支援のための課題・要望等

購入したバスについては、維持費が負担となっているが、助成金を活用して購入した車でもあり、何かの時に使える車があるても良いということで、現在も保有している。運行させていた時は、助成金があるとは言え、従業員以外に新たに運転手を雇用することも負担であった。通勤バスについては、時代によりニーズ等も変化してくること、維持費、運転手の雇用に費用が掛かること等から、購入ではなく、リースやタクシーハイヤー等との契約による通勤支援に対する助成金があるとありがたい。また、本人負担となるタクシ一代に対する補助があれば、公共交通機関の少ない地域の障害者雇用促進に役立つのではないかと考える。

事例 2

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- タクシー会社との契約による通勤支援

- タクシー通勤（障害者2名+健常者2名の通勤タクシ一代は事業所が負担）

- 公共交通機関の運行時間に合わせた勤務時間の設定

○支援のための課題・要望等

- タクシー会社との契約による通勤支援に対する助成金

1 企業・事業所の概要

めっき処理・特殊表面処理を行う兄弟会社から分社化し、昭和59年（1984年）に設立される。従業員数50名、うち障害者は知的障害者3名となっている。建物や自動車、デジタルカメラに使われる精密部品の加工・組立を事業内容としている。

2 障害者雇用の取組

近隣に障害者施設が複数あり、設立当初から職場実習を通して障害者を雇用してきた。現在雇用している障害者3名はすべて重度知的障害者で、2名は平成元年（1989年）、1名は平成4年（1992年）から勤務している。以前は単純作業も多くあったが、少量多品種の受注作業が増え、知的障害者が単独でできる作業は少なくなったため、障害の重い2名については、半日ずつ清掃作業を任せるなどの工夫をして雇用を維持している。

3 支援の内容（通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他）

【通勤】

事業所は、最寄り駅から徒歩14、5分のところにあるが、通勤時間帯であっても電車の運行数は1時間に1本程度と少なく、バスも運行していない。そこで、創業当初はタクシー会社と契約し、2台のマイクロバスを通勤バスとして運行していた。通勤バスは利用者自宅近くを通るようルートを組んで運行し、利用者は自宅近くの主要道路より乗降し、通勤していた。3名の障害者のうち徒歩通勤可能なグループホームを利用している1名以外は、通勤バスを利用していった。

利用人数の減少により、使用車両をマイクロバスからワゴン車、普通車に変更し、運行していたが、障害のある社員1名がグループホームに移り、1名が住居の転居により、電車通勤が可能となったこともあり、現在、通勤用車両は廃止し、社員全員が自家用車もしくは電車通勤となっている。なお、電車通勤となつた1名については、電車の運行時間に合わせ、他の社員より、1時間早い退社時間とするという勤務時間の設定に対する配慮を行っている。

4 支援のための課題・要望等

創業当初よりタクシー会社との契約による通勤支援を行ってきたが、この方法では利用ニーズに応じた車両を選択することができ、また、運転手の雇用も必要がないというメリットがあった。また、車両整備の手間もなく、プロが行ってくれるという安心感があった。こういった通勤支援に対する助成制度があれば、公共交通機関の乏しい地域の通勤支援方法として活用されるのではないかと思う。また、タクシー会社との普通車利用による送迎については、通常のタクシーよりも安価であるものの、営業距離の片道料金×2（回）×22（日）で料金を計算し、平均して見ると月16万円（一人当たり4万円）程度が事業所負担となっていた。これに対する助成金等あれば、公共交通機関が使えず、自家用車通勤以外の通勤が困難な地域の障害者、高齢者等を雇用している企業における通勤支援の導入も増えるのではないかと考える。

事例3

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・**知的**・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- 事業主団体による通勤支援（3事業所への通勤バスの運行）

- 事業主団体による重度障害者等通勤対策助成金の活用

○支援のための課題・要望等

- 複数の中小零細企業（事業主団体）による通勤支援

- 重度障害者等通勤対策助成金等の助成制度の広報及び申請事務への援助

- 障害者の職業生活を支え、自立を支援するための社会資源の充実

1 事業主団体の概要

障害者（主として知的障害者）の社会的自立を目的に、昭和56年（1981年）3月に設立された事業主団体で、障害者の雇用促進と地域生活支援活動を行っている。

主な事業として、会員企業及び就職を目指す障害者を対象とした研修会、障害者の余暇活動支援、障害者雇用助成金の広報と各種申請事務の援助等を行っている。その他、新規就職者を祝う会及び永年勤続表彰式を行っているが、地域の事業所のほとんどが中小零細企業であり、単独で入社式等を行うことが難しいことから、合同で入社式を行って同期と出会い、そして、何年か経って表彰式で同期と再会することは、障害者にとっても事業主にとっても、貴重な機会となっている。

2 地域の障害者雇用の取組

当団体の事務局が置かれている地域では、昭和43年（1968年）に大規模な障害者入所施設ができ、そこで就労支援に積極的に取り組んだ結果、現在は労働力不足の地域において、障害者は欠かせない労働力となっている。平成11年（1999年）に同団体が実施した調査によると、地域の約600企業のうち知的障害者を雇用している企業は11.8%となっており、全国的に見ても知的障害者の雇用が進んだ地域と言える。しかしながら、交通網は十分に整備されておらず、公共交通機関を利用した通勤が難しい地域が多いことから、通勤手段を確保できないことが障害者雇用の障壁となることが少なくない。

3 支援の内容（**通勤**・事業所内における移動・事業所外における移動・その他）

【通勤】

地域の事業所においては、自家用車通勤ができない障害者については、職場の先輩や同僚が通勤する自家用車への同乗、少ない本数の公共交通機関の時間に合わせた勤務時間の設定等で対応していた。

全従業員数が5名以下で、それぞれ3名、2名、1名の障害者を雇用していた3社より、さまざまな事情により通勤手段の確保が必要になったとの相談を受けたのをきっかけに、同団体で通勤バスの運行による通

勤支援に取り組んだ経験がある。使用するバスについては、余暇支援のための同団体で所有していた9人乗りワゴン車を使用した。また、通勤バスを利用する障害者が5名以上という条件を満たせば、事業所団体として重度障害者等通勤対策助成金の申請が可能であることから、通勤用バス運転従事者の委嘱助成金を活用（平成17年度認定）して運転手を雇用し、不足分は団体が負担した。この通勤用バスは、事業所の移転、本人の転居等により必要なくなるまで運行し、障害者の雇用継続を支援した。

5名以上の障害者を雇用している事業所については、重度障害者等通勤対策助成金を紹介し、申請事務の援助を行い、通勤バスの運行を支援することにより、障害者の雇用継続を支援している。

4 支援のための課題・要望等

中小零細企業においては、複数の障害者を雇用しているところは多くはなく、企業単独で通勤支援を行うことが難しいということが少なくない。同団体が行った支援のように、複数の企業で協力し、通勤支援を行っていくということも1つの選択肢としてあるのではないかと思う。

重度障害者等通勤対策助成金等の助成制度については、障害者雇用の促進支援に有効な制度であるが、知らない企業も多く、また、初めて活用しようとする者にとっては申請事務が煩雑である。そういった面から、同団体が行ってきた広報活動、申請事務の援助のような支援も重要ではないかと思う。

公共交通空白地域等の障害者雇用においては、住まいが事業所に通えるところにあるかということが問題となる。地域でもグループホームが作られてきたが、十分な数とは言えない。障害者の職業生活を支え、自立を支援するためのグループホーム等の社会資源の充実が望まれる。

事例 4

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・**知的**・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- ・タクシーと施設の社用車による通勤支援
- ・施設利用者の送迎バスを活用した通勤支援

○支援のための課題・要望等

- ・通勤支援に対する助成制度
- ・施設間の連携による通勤支援

1 法人の概要

昭和57年（1982年）2月に設立された社会福祉法人で、障害者支援施設（生活介護・施設入所・短期入所・日中一時支援・就労継続支援B型・共同生活援助・相談支援・障害児通所支援）、介護老人保健施設（施設入所・短期入所・通所リハビリテーション、通所介護、居宅介護支援）、保育園を運営している。

2 支援の内容（**通勤**・事業所内における移動・事業所外における移動・その他）

【通勤】

入所施設利用者のうち、施設のプログラムでは満足できない人については、希望者に一般就労の支援も行っており、ある企業と雇用契約を結んだ知的障害者6名の中から1日1～2名が働きに行っていたことがあった。6人の中には1日フルで働けない人もおり、1日の勤務時間や週の労働時間は施設でマネジメントしていた。施設外就労等の制度ではなく、会社と各個人が雇用契約を結び、賃金は本人に支払われていた。

6名の通勤については、出勤時は施設の職員の手が空かないため、タクシー通勤とし、退社時については、近くの事業所で働いていた別の1名とともに施設の社用車にて迎えに行った。送迎に係る費用については、作業経費により負担していたが、予算が厳しい月については、会社の方で全額負担してくれることもあった。本人が働きに行っている時間は、施設には利用料が入らず、送迎に関する人的、経済的負担は高かつたが、本人のニーズを満たすことができ、またそのことで、施設内のトラブルが減り、結果としては、メリットの方が多かった。また、職場まで送迎し、職場の人に本人の特性や日々の状況を伝えることで、職場適応を促し、トラブルを防ぐ効果もあった。

アルコール依存症のため、生活管理が必要という理由にて入所施設を利用している知的障害の男性は、定年後も繊維会社にて週5日フルタイムで働いており、出勤時はバスを利用しているが、退社時については、30分バスを待たなければならないこと及び本人が疲労を訴えることから、同法人が運営する通所施設の利用者用の送迎バスを利用している。一度、公共交通機関のバスを待てず、歩いて帰ろうとして迷子になつたこともあるので、送迎バスを利用してもらった方が施設としてもありがたいと考えている。

3 支援のための課題・要望等

本人のニーズを満たしたいという思いで通勤支援を行ってきたが、負担が少ないわけではない。公共交通機関で通勤することが難しい地域においては、障害者の職業生活を支える上で通勤支援は不可欠であり、こういった支援に対して、ガソリン代程度でも良いので、助成があるとありがたい。

法人には3台の送迎車があり、ルート内の送迎コースであれば、法人内の施設利用者は利用することが可能である。近隣の施設もルート送迎をしており、施設で連携し、お互いの利用者が利用できるようにすれば、障害者の通勤・通所問題はかなり改善されると思われる。

事例 5

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・**知的**・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- ・知的障害者の職業生活を支え、自立を支援することを目的としたグループホームの設立
- ・グループホームにおける知的障害者の運転による集団自家用車通勤への支援の試み
- ・グループホームにおける利用者に対する普通自動車運転免許取得のための支援

○支援のための課題・要望等

- ・障害者の職業生活を支え、自立を支援するための社会資源の充実
- ・同じ集合住宅等に暮らす障害者の1つの通勤手段としての集団自家用車通勤及びそれに対する助成制度

1 法人の概要

平成2年（1990年）、4名の自閉症の利用者で無認可作業所をスタートし、現在は生活介護事業、就労継続支援B型事業所やグループホームを運営する社会福祉法人である。利用者の多くは重度の知的障害者となっている。

2 支援の内容（**通勤**・事業所内における移動・事業所外における移動・その他）

【通勤】

平成12年（2000年）、市内で初めてのグループホームを設立した。設立のきっかけは1名の知的障害者で、本人は郊外に住み、長時間かけて通勤し、家族に障害者が多く、家庭からの支援を得にくい状況にあった。そこで、一般就労をしていた2名、在宅で就労を目指していた1名に声をかけ、4名のためにグループホームを作ることにした。物件を探したが、なかなか貸してくれるところがなく、少し古い建物であったが、市内に借りることができ、後により利便性の高い地域の物件を法人で購入した。現在は5か所のグループホームを運営し、知的障害者の職業生活を支え、自立を支援している。各グループホームでは、地域にとけ込むために、町内会に加入し、積極的に地域の行事に参加、夜間には本人たちのためというよりは地域の人に安心してもらうために宿直や夜勤体制をとっている。法人本部の敷地内にケアホームを設置するときにも、地域住民から反対の声があったが、今では、住宅のまばらなところに一晩中明かりのついている建物があると安心すると言ってもらっており、各グループホームも同様の存在となっている。

平成23年（2011年）、7名の知的障害者が、県内初の特例子会社に就職した際、障害者及び特例子会社を支援するため、法人からベテランの指導員1名が転職している。就職した7名のうち4名はグループホーム利用者であったため、社宅的な利用方法を、と考え4名を1つのグループホームに集約した。

グループホームから特例子会社までは徒歩で約30分だが、バスを利用すると主要駅でバスの乗換えが必要で約1時間半かかる。気候の良い時であれば徒歩で行くこともできるが、11月から3月は積雪のため徒歩通

勤は難しい。自動車であれば10分程度で通勤できること、4名のうち2名（うち1名はグループホーム設立のきっかけとなった知的障害者）が普通自動車運転免許を有していたことから、将来的には本人たちが運転して通勤できるよう支援しようと考え、法人で購入した中古のワゴン車で通勤支援を開始した。法人職員でローテーションを組み、最初は職員が運転し、本人たちの運転練習を支援し、1年程度通勤支援を行ったが、朝が弱い1名が運転に消極的であったこと、積雪地帯であり、雪道等で何かあった時が心配であることから、本人たちのみでの自家用車による通勤は難しいと判断し、バス通勤に戻した。バスの本数が少ないという問題はあるが、ターミナル駅なので、本人たちはバスの待ち時間を楽しんでいる。

また、同法人では、希望があれば、普通自動車運転免許を取得するための支援をしており、グループホーム設立のきっかけとなった知的障害者も法人の支援を受けて免許を取得した。

3 支援のための課題・要望等

法人施設のある地域では主要駅にアクセスさえできれば、時間はかかっても市内であれば通勤できる。問題は主要駅への移動が難しい地域に暮らす自家用車通勤ができない人たちである。こういった地域に暮らす障害者の職業生活を支え、自立を支援するために、グループホーム等の社会資源の充実が望まれるが、住居を借りる際のハードルが高い。もっと障害者に対する理解を深める必要があると考える。

グループホームでの知的障害者自身の運転による集団自家用車通勤は実現しなかったが、このような集合住宅等に住む障害者の通勤手段の選択肢に加えられても良いのではないか、それに対する助成制度等があつても良いのではないかと考える。

なお、公共交通機関の乏しい地域では、障害の有無に関わらず、車が運転できないと移動に大きな問題を抱えることになるため、地域全体の問題として解決を図っていくべきと考える。

事例 6

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- ・悪天候時の社用車による通勤支援
- ・事業主による視覚障害者の通勤ルートの安全性の確保（行政等への働きかけによる点字ブロックの設置等）
- 支援のための課題・要望等
- ・障害者の普通自動車運転免許取得又は原付自動二輪車免許取得に係る助成制度の拡充
- ・就職準備段階における通勤手段確保（普通自動車運転免許や盲導犬貸与）への支援
- ・地域の事業所又は行政との連携による通勤バスの運行
- ・グループホームの数及びサービス（通勤支援）の拡充

1 企業・事業所の概要

昭和46年（1971年）に設立される。産業用ヘルメット、乗用車ヘルメット、安全帯、換気用風管等の製造等を事業内容としている。製造拠点としては、本社以外の3つの拠点で製造・加工等を行っている。

2 障害者雇用の取組

平成21年（2009年）に近隣の特別支援学校に、ヘルメットの部材を校内実習用として提供したことから障害者との関わりが始まる。平成22年（2010年）、ハローワークの障害者就職面接会を通して初めて知的障害者を採用し、その後は同校の卒業生を入社させた。現在はA工場にて4名の知的障害者（男性3名、女性1名）、B事業所にて視覚障害者（全盲）の女性1名を雇用している。また、A工場にて2名、B事業所にて1名、C加工所にて1名の肢体不自由者を雇用している。

3 支援の内容（通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他）

【通勤】

A工場勤務の知的障害者4名のうち、1名については、自宅から最寄り駅までの3km、事業所最寄り駅から事業所までの4kmの計7kmを自転車で通勤している（移動手段は自転車→電車→自転車）。もう1名についても自宅から徒歩5kmで通勤しており、両名とも悪天候の時等は家族、又は事業所の社用車による通勤支援を受けている。他知的障害の男性1名、女性1名については運転免許を有しており、自家用車で通勤している。自家用車通勤であれば、残業も他の社員と同様にできるが、自転車又は徒歩通勤の2名については電車の本数も少なく、夜道は危険もあるので、残業を行うことがあっても1時間程度（通常の勤務時間は8時～16時50分）としている。

B工場の視覚障害の女性については、現在は自宅から2.5kmを盲導犬とともに通勤している。平成28年（2016

年)に20歳で安全ベルトの部品組立などの作業を行う組立工として雇用された当初は、家族による自家用車送迎支援を受け通勤していた。自立するため単独で徒歩通勤したいとの本人希望が出されたことから、担当部長自ら通勤ルートを徒歩にて確認し、市に対して危険箇所への点字ブロック、警察に対して音声付き信号の設置を相談、要請し、点字ブロックについてはすぐに設置してもらえたが、信号については未だ設置されていない。これらの支援により、白杖を用いて単独通勤を始めたが、白杖を使っての通勤だと1時間半かかってしまうため、盲導犬貸与の申込みを行ったが、希望者が多く、就職が決まつたことから優先となり、訓練を受けられたのは入社約半年後であった。その後、会社を一旦休業して盲導犬と約1か月半の共同訓練を受け、現在は悪天候時以外、盲導犬とともに徒歩で通勤している。組立工として対応可能な作業も増えてきており、フルタイムで働く力も持っているが通勤の安全性を考え、当初は週4日で勤務時間は9時～15時となっているが、忙しい場合は1時間ほどの残業を実施するとともに、まもなく週5日勤務に変更予定である。

【事業所内における移動】

B工場に視覚障害者を受け入れるに際し、視覚障害者が移動しやすいように、僅かだが職場のレイアウトを工夫した。また、常に整理整頓を心がけ安全性を確保すると共に、書類や物品の保管場所を一定にするなどの配慮を行った。

4 支援のための課題・要望等

地方の多くの地域では、通勤ができないがゆえに働くことができない障害者が少なくない。工業団地にあるA工場のような公共交通空白地域においては、自家用車通勤できないと就職に際し通勤が大きな障害となり、これは健常者も同じである。普通自動車運転免許を取得するためには、通常30万円以上かかり、障害者の場合は技能試験などを1度で合格できるとは限らないので、さらに負担額が多くなる。市町村事業において、運転免許取得の費用に対する助成措置があるが、上限は10万円程度の自治体が多く、十分とは言えない。貧困家庭で免許がとれず、通勤がネックとなり、働くことができない若者もいると思われ、こういった家庭に対する支援の必要性も感じる。また、就職時点で、特に地方では免許を取得できているということも重要である。これは盲導犬についても同様であり、就職が決まつたら貸与に係る優先順位が高くなるとのことだが、就職準備期間に貸与を受けることができるようになることが望まれる。

A工場がある工業団地には約30社の事業所があるが、障害者雇用率を達成しているのは1社である。多くの会社には障害者に適した仕事もあり、人手不足から障害者雇用を検討している事業所もあるが、通勤がネックとなっている。

工業団地付近から1km離れた場所までは、1つの駅から自治体が走らせているバスが通っているが、本数が少なく、通勤には利用できない。通勤に利用できる時間帯での運行を行政にかけあつたところ、本数を増やすとなると他の路線の本数を減らすことになるとのことだったので、強くは要望できなかつた。また、もう1つの駅については、財政状況が厳しい他の自治体の区域にあり、バスは運行されていない。

通勤問題に対する解決方策の1つとしては、各種助成金を活用し共同で通勤用車両を購入し、高齢者をパートドライバーとして雇用し、巡回通勤バスを走らせるという方法が考えられ、これは障害者のみならず、高齢者の雇用促進にも繋がると思う。始業・終業時刻が各社によって異なること、社員の利用駅が2つに分かれしており、電車の時間に合わせて運行させることができ難いことといった問題はあるが、通勤問題の解決方法の1つとして、地域の事業所の連携による通勤バスの運行の選択肢があつても良いと思われる。

採用した障害者の自立を考えた場合、住居と通勤の問題は大きい。この2つの問題を解決するにはグループホームが有効と思われるが、県内にグループホームは少なく、事業所最寄りの2つの駅のある自治体では2か所のみである。平成31年（2019年）に1か所新設される予定だが、需要を満たすには不十分である。県庁所在地にはいくつかあるので、働くためにグループホームに入る地域に行かざるを得ない。就職が決まったにもかかわらず、グループホームが見つからず、就職ができなくなってしまった事例もある。

なお、通勤可能な地域に近々開設されるグループホームについては、施設の送迎による通勤が可能となる予定であり、こういった施設が増えると障害者の雇用促進及び職場定着に役立つと考える。

事例7

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- ・重度障害者等通勤対策助成金を活用した住宅の確保
- ・施設利用者の送迎バスを活用した通勤支援
- ・職場環境の整備

○支援のための課題・要望等

- ・通勤支援を行うためのリース車両やタクシーカーとの契約による通勤支援に対する助成金

1 企業・事業所の概要

平成14年（2002年）に現在の事業所の原型となる居宅介護事業所と通所介護事業所を設立、現在は、高齢者の居宅介護支援事業、通所介護支援事業、小規模多機能型居宅介護事業、認知症対応型共同生活介護事業、認知症対応型通所介護事業を展開する介護保険指定事業所である。従業員数約80名、うち障害者8名（視覚障害者7名（6名は重度障害者で、2名は全盲）、内部障害者1名）となっている。

2 障害者雇用の取組

平成18年（2006年）に介護保険法が改正され、機能訓練指導業務が強化されることとなったのを機に、機能訓練指導員として、夫婦である2名の視覚障害者を雇用したのが障害者雇用のきっかけとなる。以後も事業拡大とともに障害者雇用を促進し、現在は機能訓練指導員として視覚障害者7名、運転手として内部障害者1名を雇用している。

7名の機能訓練指導員については、通所介護事業を行う4つの施設（1日の利用定員は計69名）で雇用している。4つの施設のうち、2つの施設が365日開所、1つが日曜日以外の週6日開所であり、機能訓練の充実を施設の特徴（施設の付加価値）としていること、また、視覚障害者全員が、機能訓練指導員としての仕事以外に介護職のサポート等のプラスアルファの仕事をしていることにより、施設規模からすると多い7名の機能訓練指導員を雇用することができている。全盲の視覚障害者以外は移動介助等の介護職の手助けも行っており、全盲の女性もデイケア等で使用した食器の洗い物等を行う等、全員が自らできることを見つけ、積極的に行っているので、視覚障害者は大事な職場の戦力となっており、周囲の職員の彼らに対するサポートの役割分担等も自然とできている。

また、現在では、機能訓練指導員の仕事のとりまとめ等を行うリーダー的な立場の人が、新規採用者に対して、仕事の内容や心構え等の説明も行っている。

3 支援の内容（**通勤**・事業所内における移動・事業所外における移動・その他）

【通勤】

重度障害者等通勤対策助成金を活用（平成19、21年度認定）し、視覚障害者3名（うち2名は全盲の夫婦）のための住宅を賃借し、提供している。助成金で賄えない家賃のほとんどは事業所が負担し、本人の負担はごくわずかとなっている。

また、全盲の夫婦及び全盲の職員1名の計3名については、利用者の送迎バスの運行ルートに、本人たちの通勤ルートを組み込み、このバスによる通勤支援を行っている。

【事業所内における移動】

物の配置を定め、整理整頓を心がけるとともに、物の配置等を変える場合はよくコミュニケーションをとるなどして、事業所内の移動等に支障が出ないよう配慮している。また、視覚障害者は個人個人で最適な明るさが異なるため、職場はブラインドによる光量調整を行うことができるようしている。

4 支援のための課題・要望等

担当の社会保険労務士が会社の状況をよく理解してくれており、重度障害者等通勤対策助成金やその他の補助金等についての手続きをとってくれているのでとても助かっている。

送迎車両として福祉車両を1台購入したが、故障が多く、メンテナンスが大変である。購入するよりも、メンテナンス込みのリースの方が費用負担は少なくて済むと思われ、リース車両に対する助成制度があれば良いと思う。また、悪天候時や災害時の安全面の確保の観点からも、タクシー会社との契約による7名の障害者に対する通勤支援も検討したいと思っており、タクシー通勤に対する助成制度もあれば良いと思う。重度障害者等通勤対策助成金における通勤用バスの購入助成金及び通勤用バス運転従事者の委嘱助成金よりも、通勤用バス等のリース車両やタクシー会社との契約による通勤支援の方がコストパフォーマンスが良いと思われ、これらに対する助成金が望まれる。

事例 8

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・**事業所外における移動**・その他

○支援の特徴（キーワード）

- ・訪問医療マッサージに従事する視覚障害者に対する自宅から訪問先までの送迎支援（専属運転手の雇用）

○支援のための課題・要望等

- ・視覚障害者が訪問医療マッサージを行うための送迎に係る費用に対する助成金
- ・送迎を行う運転手の研修に係る費用の助成

1 企業・事業所の概要

高齢者・肢体不自由者を対象とした療養型訪問医療マッサージ事業を行うことを目的として平成22年(2010年)に設立された特定非営利活動法人である。視覚障害者や母子家庭の母、難病患者等の就労困難者に対する就労支援も実施している。訪問医療マッサージ事業だけでは経営を成り立たせることが難しいため、平成30年（2018年）には指定特定相談支援事業所と特定障害児相談支援事業所を開設した。また、視覚障害者の障害特性の理解促進のための啓発活動や、デイサービス・在宅へのボランティア慰問も行っている。職員構成は、代表1名、役員1名、パート社員6名となっている。

2 障害者雇用の取組

4名の視覚障害者をマッサージ師として、視覚障害者専用の運転手として高齢者1名と母子家庭の母親1名をパート社員として雇用している。視覚障害の障害等級は1級1名、2級3名、年齢は70代1名、60代1名、50代2名となっている。運転手については、事業所ではナビアシストと呼んでおり、代表、役員についてもナビアシスト業務を行っている。

3 支援の内容（**通勤**・事業所内における移動・**事業所外における移動**・その他）

【**通勤・事業所外における移動**】

訪問医療マッサージを行う際は、ナビアシストがマッサージ師を自宅まで迎えに行き、訪問先まで送り届けている。居室内での移動のサポートや施術に必要な情報提供もナビアシストが行っている。施術中はボランティアで買い物等を行い、施術終了後、マッサージ師を自宅まで送り届けている。自宅から訪問先までのドアツードアの送迎は、訪問医療マッサージに従事する視覚障害者にとって大いなる助けとなり、不可欠な支援となっている。

送迎用の車両は現在3台あり、1台は全額自己負担で購入、1台はある財団の助成金を活用し購入（自己負担はおよそ4分の1の20万円程度）、1台はレンタルの車両である。送迎車の購入資金、レンタル代金も事業所にとって大きな負担となっている。

4 支援のための課題・要望等

療養費制度（表3-2）を利用した訪問医療マッサージには、医師の同意書が必要であり、仕事の確保については医療法人経営の事業所等が優位であり、かなり厳しい状況にある。また、晴眼者とは異なり、運転手の雇用に掛かる経済的負担もあり、赤字経営となっている。訪問医療マッサージ事業を継続させるため、平成30年（2018年）9月に指定特定相談支援事業所と特定障害児相談支援事業所を開設し、代表と役員1名で事業を行っている。

訪問医療マッサージにおいて視覚障害者の雇用の場を広げる上では、送迎に掛かる費用への助成とともに仕事の確保に係る支援も望まれる。また、視覚障害者をサポートするためのナビアシストに対する研修にも時間と費用がかかっており、これらに対する支援があればありがたい。

表3-2 療養費制度

名称	根拠法	医療措置の種類	概要	主な対象症状 (病名依存ではない)	往療料について	施術料金(10割※2)	申請期間
療養費制度 (療養費払い)	健康保険法	あん摩マッサージ指圧	医療上必要と医師が認めたあん摩・マッサージに対して療養費が支給される。 筋痙攣の緩解措置や、筋萎縮等により制限された関節の可動域拡大が対象。※1	脳血管障害等による麻痺・不随等	歩行困難等、真に安静を必要とするやむを得ない理由がある場合のみ、往療料が支給される。 基本額：2300円（片道4kmを超える場合、2700円。片道16km以上の場合は、往療料は支給されない。）	マッサージ：1局につき340円 温罨法を用いた場合：1回につき80円加算 変形徒手矯正術：1肢につき780円 施術報告書交付料：300円	施術(支払)から2年間 医師の同意書は発行から6か月間有効
		はり・きゅう	慢性的な疼痛など、医師による適切な治療手段がなく、医学的な見地からはり・きゅう施術を受けることにより医師が同意した場合に、療養費が支給される。※1	神経痛、リウマチ、頸腕症候群、五十肩、腰痛症、頸椎捻挫後遺症 等	複数宅を回る場合、出発点からの距離と、診療所からの距離を比較して短い方で算定される。距離の計算は原則として直線距離。	初検料：1610（はり・きゅうの併用は1660円） はり又はきゅうのいずれか：1回につき1540円 はり・きゅう併用：1回につき1580円 電療料：1回につき30円	

※1一つの傷病に対して病院等による治療とあん摩マッサージ、はり・きゅうの施術の複数を行った場合、いずれか一方に対して健康保険が適用される。

※2表中の金額の1~3割が自己負担額となる。

事例 9

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病・その他

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・**事業所外における移動**・その他

○支援の特徴（キーワード）

- 訪問医療マッサージに従事する視覚障害者に対する事業所から訪問先までの送迎支援
(専属運転手の雇用)

○支援のための課題・要望等

- 視覚障害者が訪問医療マッサージを行うための送迎に係る費用に対する助成金

1 企業・事業所の概要

平成29年（2017年）に開業した事業所である。高齢者や身体障害者を対象に、訪問医療マッサージによる訪問リハビリテーション事業を行っている。

2 障害者雇用の取組

現在は視覚障害（4級、緑内障のための視野狭窄あり。大学卒業後、鍼灸の専門学校を卒業、その後、病院での勤務等をしながら盲学校へ進学し、あん摩マッサージ指圧師の資格を取得し、鍼灸整骨院への勤務を経て現職）の男性1名を正社員として、訪問先までの送迎用の運転手として高齢者をパート社員として雇用している。障害者雇用を拡大していくといきたいという思いはあるが、施術は1日およそ6～9件、送迎については事業主が対応できない時のみパート社員に依頼しているため、なんとか経営が成り立っている状態であり、現状では難しい。

3 支援の内容（通勤・事業所内における移動・**事業所外における移動**・その他）

【事業所外における移動】

視覚障害のある社員は毎日定刻に出勤し、事業所から訪問先までは主として事業主の送迎支援を受け、移動している。訪問先では、事業主は施術に必要なサポート等を行っている。また、医療機関やケアマネージャーとの連絡調整等を事業主が行い、円滑な業務運営、仕事の確保等に努めている。

4 支援のための課題・要望等

障害者雇用を進めていく上では、仕事の確保が第一である。訪問医療マッサージについてはかなり厳しい状況にあるが、運動が難しくなった高齢者、障害者の機能維持等のため、理学療法士による治療を補うような、医療機関等との連携による事業運営ができればと考えている。

送迎にかかる費用については現状でも大きな負担となっており、マッサージ師として視覚障害者を雇用するためには、送迎用の車両の確保のための費用も必要となる。

訪問医療マッサージ業において視覚障害者の雇用を促進するためには、仕事の確保及び送迎等に係る費用

に対する支援が望まれる。

事例10

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・**事業所外における移動**・**その他**

○支援の特徴（キーワード）

- 訪問医療マッサージに従事する視覚障害者に対する事業所から訪問先までの送迎支援
(専属運転手の雇用)

○支援のための課題・要望等

- 視覚障害者が訪問医療マッサージを行うための送迎に係る費用に対する助成金
- 在職視覚障害者がスキルアップするための研修会及びそれに対する助成制度
- 特別支援学校在学中のインターンシップ等の活用

1 企業・事業所の概要

平成21年（2009年）に設立し、訪問医療マッサージ事業、治療院事業、障害児通所支援事業を行い、医療福祉分野で様々なサービスを提供している。

2 障害者雇用の取組

事業主が、前職にて視覚障害のある訪問医療マッサージ師と働いたことが障害者雇用を考えるようになったきっかけとなる。開業以来、10名程度の視覚障害者を訪問マッサージ師として雇用してきたが、数年経過すると本人が専属ドライバーを雇用してもらうこと等に対する精神的負担感を理由に離職してしまい、現在、障害者は0名となっている（現在の従業員数：訪問マッサージ師6名、事務員1名）。

3 支援の内容（**通勤**・事業所内における移動・**事業所外における移動**・**その他**）

【通勤】

1名の視覚障害者に対して、重度障害者等通勤対策助成金を利用（平成22年度認定）し、住宅を確保し、貸与した。助成金で賄うことできない家賃については、事業所で全額負担した。他の1名の視覚障害者についても住宅を賃借したが、助成金が活用できなかったため、家賃については、事業所と本人で半額ずつ負担した。

【事業所外における移動】

視覚障害者が訪問マッサージを行うための送迎用自動車を購入し、専属の運転手をパートで雇用した。

【その他】

訪問マッサージの記録の文書作成等については、視覚障害者が音声で録音したものを事務職員等がテープ起こしを行うことにより支援した。また、医学の進歩等により、日々の学習が欠かせない仕事であり、月1

回研修会を開く等、社内の研修にも力を入れているが、自己研鑽も必要となる。健常者であれば、インターネット等を活用した自学自習や外部の研修に参加することも可能だが、視覚障害者の場合、そういうことがなかなか難しいため、事業主が文献情報等をパソコンでデータ化し、就労支援機器の貸出し（表3-3）を利用して導入したパソコンの音声対応ソフトを使って学習できるように支援した。

表3-3 就労支援機器等普及啓発事業

概要	障害者の就労を容易にするための支援機器の情報提供や、一定期間の無料貸し出しを行う
制度上の位置づけ・実施主体	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う「就労支援機器等普及啓発事業」に基づく
貸出しの対象	<p>就労支援機器を整備する意思を有する事業主又は事業主団体（国、地方公共団体、独立行政法人等を除く）であって、以下のいずれかに該当するもの</p> <p>(1) 障害者を雇用しているか又は新たに雇い入れる事業主であって、その障害者の従事する作業を容易にするために必要な機器を整備しようとする事業主等。</p> <p>(2) 雇用する障害者の処遇の改善や雇用の継続を図るために配置転換や職種転換を行う事業主等。</p> <p>(3) 機器を使用することによって、雇用する障害者の職域の拡大を行おうとする事業主等。</p> <p>(4) 求人応募のあった障害者のために機器を使用して選考試験を行う事業主等。</p>
貸出し台数	対象となる障害者が行う職務に必要と認められる種類と台数の機器（必要と認められる場合、複数種の貸出し可）
貸出期間	原則として6ヶ月以内 (特に必要と認められた場合、同一障害者を対象として1回に限り6ヶ月の延長可)
障害の種類と貸出し支援機器の例	<p>視覚障害: 拡大読書器、点字ディスプレイ、画面読み上げソフト、画面拡大ソフト、活字音訳・拡大読書ソフトなど</p> <p>聴覚障害: 電話関連機器、音声認識ソフトなど</p> <p>肢体不自由: キーボード・マウス補助具等肢体不自由者向けパソコン周辺機器、ハンズフリー電話器など</p> <p>知的障害: 作業スケジュール管理支援機器など</p> <p>発達障害: 環境調整用具（ヘッドホン・ついたて）など</p>

4 支援のための課題・要望等

障害者と健常者の訪問マッサージ師の①売上、②人件費、③売上から人件費を差し引いたもの（売上一人件費）については、表3-4のとおり。

①については、健常者の8割～9割弱、②については本人と専用運転手分しか計上していないため、③については健常者の6割程度となっているが、運転手の人工費以外にも文書作成を行ったり、文書のデータ化を行ったりする職員の人工費、また、送迎用車両の購入費用等もかかっているため、実質、利益はほとんどない状況である。視覚障害者は、周囲の支援、それに対する事業所の金銭的負担に対する申し訳なさ、精神的負担感を理由に離職してしまう。視覚障害者を雇用することにより生じる人的支援にかかる費用に対する助成金をもっと充実させなければ、訪問医療マッサージにおける視覚障害者の雇用、職場定着の促進は難しいと考える。事業所の経済的な負担もさることながら、雇用されている視覚障害者自身の精神的負担感を軽減するために、視覚障害者の送迎等の雇用にかかる費用に対する助成金の充実が望まれる。また、日々自己研鑽が必要な仕事であり、在職視覚障害者がスキルアップするための研修会、それに対する助成制度が望まれる。

就職という点では、発達障害者や精神障害者を対象に民間の就労支援事業所が行っているようなマナー講座が盲学校（特別支援学校）のうちに受けられると良いと思う。インターンシップも有効と思い、盲学校に提案してみたが、特定の事業所に派遣できないと断られた。学校の方でも訪問医療マッサージ師として働くことの厳しさを感じているようで、安定して仕事が得られる病院や施設に就職させたいと考えているようであつたが、社会性等を育成・向上させる機会として利用してもらえばと思う。

表3-4 訪問マッサージにおける売上と人工費の比較（視覚障害者 / 健常者）

・視覚障害者の場合

	H25/5	H25/6	H25/7	H25/8	H25/9	H25/10	計	平均
①売上	677,820	643,125	736,090	636,060	674,480	746,620	4,114,195	685,699
②人工費	視覚障害者	195,212	193,688	196,032	203,134	200,087	200,686	1,188,839
②人工費	ドライバー	58,176	48,888	46,584	25,920	40,824	44,971	265,363
②人工費	ドライバー	96,580	97,840	107,200	78,580	82,864	93,340	556,404
③売上-人工費		327,852	302,709	386,274	328,426	350,705	407,623	2,103,589
								350,598

・健常者（スタッフA）の場合

	H25/5	H25/6	H25/7	H25/8	H25/9	H25/10	計	平均
①売上	906,480	792,994	872,730	805,500	863,460	899,120	5,140,284	856,714
②人工費	健常者（スタッフA）	255,019	257,526	250,003	250,720	251,024	250,288	1,514,580
③売上-人工費		651,461	535,468	622,727	554,780	612,436	648,832	3,625,704
								604,284

・健常者（スタッフB）の場合

	H25/5	H25/6	H25/7	H25/8	H25/9	H25/10	計	平均
①売上	763,870	701,052	788,530	839,980	714,950	855,570	4,663,952	777,325
②人工費	健常者（スタッフB）	273,117	273,117	274,256	273,035	273,963	273,117	1,640,605
③売上-人工費		490,753	427,935	514,274	566,945	440,987	582,453	3,023,347
								503,891

事例11

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- ・上司及び同僚による通勤支援
- ・社用車による通勤支援
- ・職場環境の整備

○支援のための課題・要望等

- ・障害者の移動の安全を図るための積雪対策への支援

1 企業・事業所の概要

平成19年（2007年）6月に設立された特例子会社で、印刷事業、物品販売事業、メディア事業、ビジネスサポート事業を事業内容としている。従業員40名のうち障害者は22名（身体障害者13名、知的障害者7名、精神障害者2名）となっている。

2 障害者雇用の取組

障害者の就業場所は本社とビジネスサポートセンターである。ビジネスサポートセンターでは知的障害者5名、内部障害者1名、精神障害者1名がメール便の配達業務に従事している。本社の主要業務は印刷業務、その他、テレビ番組の字幕製作、地元の特産品をいかした物品の販売等を行っており、肢体不自由者7名、聴覚障害者4名、知的障害者2名、精神障害者1名、視覚障害者1名が勤務している。

3 支援の内容（通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他）

【通勤】

車いす利用者は5名、うち手動車いす利用者4名（1名はロフストランドクラッチ¹併用）、電動車いす利用者1名となっている。

手動車いす利用者のうち2名は自家用車通勤で、乗降時の支援等は必要ない。50代後半でバイク事故により脊髄損傷となった1名については、車両への車いすでの移乗を自力で行うことが難しく、他人の支援を受けることへの心理的負担感を理由に自費によるタクシー通勤を行っている。

電動車いす利用者はALS患者で、昨年までは肘支持型杖²による歩行もできていたが、障害の重度化により、現在は電動車いすを利用している。天気の良い日は約1kmの道のりを自走で、悪天候時は近所に住む同僚の自家用車通勤に同乗させてもらい通勤している。

¹ 医療用補助器具の1つで、腕に装着して使用する片手用の杖。1本の脚と体重を支えるグリップ、前腕を支えるカフを備えた杖で、前腕部支持型杖とも呼ばれている。

² 手首や肘などに障害があり、自由にのばせないリウマチや関節炎の人が、肘を曲げたまま前腕部分で体重を支えられるよう肘台が付いた杖で、リウマチ杖とも呼ばれている。

車いすとロフストランドクラッチ併用の1名は、自宅及び職場では車いすで、外出時はロフストランドクラッチを使用して移動している。自宅の最寄り駅までは、バスもしくは家族の送迎、事業所の最寄り駅から事業所までは徒歩にて通勤しており、悪天候時は事業所の社用車による送迎支援を受けている。

就職後、障害の重度化によりほぼ全盲となった視覚障害者は、視力・視野が残っていた時に購入した事業所から約400mのマンションより徒歩にて通勤している。積雪時等の単独移動は困難であるため、上司や同僚が社用車にて自宅まで迎えにいき、帰りは同じ方向に帰る上司が自宅まで同行している。以前、地下鉄にて通勤していた時も、悪天候時等には、同僚が声かけをし、一緒に帰っていた。

3名（電動車いす利用者、車いす・ロフストランドクラッチ併用者、視覚障害者）は別々の部署に所属しているが、それぞれの部署にて、上司、同僚が自然と通勤支援を実施する体制ができている。なお、社用車で送迎する際は、障害の有無に関わらず、誰でも同乗できるようにしている。

【事業所内における移動】

本社を建設する際、バリアフリー構造としたため、事業所内における日常的な移動には支援の必要はない。

【事業所外における移動】

積雪時の障害者の移動の安全を図るため、7時半過ぎから自然と社員が集まり、事業所前の道路等を広範囲に、念入りに雪かきしている。

4 支援のための課題・要望等

積雪時の社員による雪かきは、積雪地帯の事業所ではごく当たり前の風景であるが、肢体不自由者や視覚障害者等がいる場合、広範囲にわたり、念入りに行う必要があり、少なからぬ負担となっている。こういったことに対する支援があれば、積雪地帯の障害者雇用事業所は助かると思われる。

事例12

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・**聴覚**・**肢体不自由**・内部・**知的**・**精神**・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- ・タクシー通勤（就業規則の改正による手当の支給）
- ・積雪時の車いす利用者への社用車による送迎支援

○支援のための課題・要望等

- ・社員の心のバリアフリー
- ・タクシー通勤代に対する助成金

1 企業・事業所の概要

昭和53年（1978年）にビルメンテナンス業を行う会社として設立される。平成8年（1996年）に訪問介護事業に参入し、障害者の居宅介護支援等の総合社会サービスと、ビルメンテナンスサービスの2つを主軸に事業展開を行っている。

2 障害者雇用の取組

現在は知的障害者5名、精神障害者2名、聴覚障害者1名を雇用している。知的障害者1名は市の指定管理者となっている温浴施設の受付、精神障害者1名は指定管理施設の受付・事務、その他の6名は清掃業務に従事している。（本事例で報告する支援の対象となった2名の肢体不自由者については、それぞれ療養（A氏）、ステップアップのための転職（B氏）により離職となっている。）

3 支援の内容（**通勤**・**事業所内における移動**・事業所外における移動・その他）

【通勤】

電動車いすを利用していた骨形成不全のA氏から、冬場のタクシー通勤について相談があり、役員会議で議論した結果、就業規則に「身体障害のため公共交通機関が利用できず、通勤手段が専ら営業車による者は月当たり5万円を上限とする。」という一文を加えることで、タクシー代を通勤手当で支給できるようにした。

A氏は車いすでの自走通勤ができない積雪時や悪天候時にはタクシーで通勤していたが、冬場でも夕方には融雪装置で雪は溶けているため、朝の通勤時ののみの利用がほとんどであった。通勤手当については月末に本人より提出される領収書をもとに実費支給していたが、冬場にかかる費用でおよそ3万円程度であった。

また、脳性麻痺による下肢障害のB氏は、就職に伴い、勤務先近くに転居し、通常は手動車いすによる自走にて通勤していた。冬場の積雪時には、朝は早朝から出勤している総務部長が本人からの連絡を受けて社用車で迎えに行き、帰宅時に積雪がある場合はタクシーを利用して通勤していた。

【事業所内における移動】

最初に車いすの障害者を雇用した際はテナントビルに入っていたため、ビルのオーナーに出入り口のスロープの設置を依頼したが理解が得られなかった。そこで、本人の出退社時には簡易スロープを社員が設置することにより、ビルの出入りを支援した。最初は当番制で支援を行っていたが、次第に誰ともなく自発的に支援を行うようになった。

多くの身体障害者を受け入れられるように、現在の自社ビルはバリアフリー構造としたが、なかなか欠員が生じないこともあり、新たに障害者を雇用することができないでいる。

4 支援のための課題・要望等

積雪時、車いすの自走による通勤は困難となる。また、悪天候時も安全面の心配がある。A氏については、骨形成不全のため、転倒等への危機管理について特に配慮が必要であったが、こういった障害者の通勤に対する配慮は特に重要と考える。タクシー通勤代は決して安くはないが、安全には代えられない。タクシー通勤に対する助成金があれば、こういった通勤支援も広まるのではないかと考える。

職場環境のハード面のバリアフリー化も重要だが、何よりも重要なのは、移動等困難障害者を受け入れる社員の心のバリアフリーであり、心のバリアフリーなしには、障害者雇用の促進は難しいと考える。

事例13

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・**肢体不自由**・**内部**・**知的**・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- ・重度障害者等通勤対策助成金を活用した住宅の確保及び通勤用自動車の購入
- ・職場環境の整備（障害者用トイレ、事務所内通路動線の確保、特製事務机の設置）

○支援のための課題・要望等

- ・復職支援等に活用できる制度等のタイムリーな情報提供

1 企業・事業所の概要及びヒアリング対象者の概要

昭和45年（1970年）に設立されたレストランチェーン展開を行う企業である。全国に約50店舗を展開し、自社製造食品のネット販売、スーパーへの卸売りも行っている。

2 障害者雇用の取組

従業員数約400名、うち障害者数7名（肢体不自由者1名、内部障害者（心臓）1名、知的障害者5名）となっている。なお、知的障害者以外の2名はいずれも採用後に障害者となった。

3 支援の内容（**通勤**・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・その他）

今回のヒアリング対象となった事例は通勤途上、バイク事故による脊髄損傷により、肢体不自由となった者の事例である。以下、事例の概要について記載する。

大学卒業後、就職し、自宅より通勤可能な店舗（レストラン）勤務となる。採用1年目の平成16年（2004年）11月、バイクでの出勤途上、自損事故により受障する。9か月の入院生活を経て平成17年（2005年）8月に退院し、平成18年（2006年）1月の復職を目標にリハビリに取り組む。両下肢障害となり、手動車いすを利用することとなり、店舗での勤務は難しくなったことから、平成18年（2006年）2月に本部における事務管理業務にて復職する。もともとパソコンのスキルを持っていたこと、下肢障害以外の障害がなかったことから、業務遂行上の問題はなく、現在も他の社員と同じようにキャリアを積んでいる。

【通勤】

自宅からの通勤が困難となったため、事業所が賃貸住宅をバリアフリー化し、本人に貸与した。重度障害者等通勤対策助成金の支給期間（10年間。平成17年度認定）は、不足分は全額事業所が負担し、以後は住宅手当と本人で半分（2万5千円）ずつ負担している。

通勤用自動車についても重度障害者等通勤対策助成金を活用（平成17年度認定）、上肢のみで運転可能な改造車（改造費用198,000円、総額1,433,605円）を事業所が購入し、現在もこの自動車を利用して夫婦で通勤している。

【事業所内における移動】

事業所内における車いすでの円滑な移動、作業を可能とするため、障害者用トイレの新設、特製事務机の設置、通路動線の確保を行った。その他、事業所インフラ整備として、専用駐車場の新設、玄関スロープの改造、玄関ドアの自動化を行った。

4 支援のための課題・要望等

重度身体障害者の初めての復職支援ということで、手探り状態での取組であり、何よりも重要なのが情報であった。復職支援に対して活用できる制度等の情報がタイムリーに提供されることで、復職支援の大きな手助けになると思う。

事例14

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・**肢体不自由**・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・その他

○支援の特徴（キーワード）

- 当事者参加による職場環境の整備

- 営業車の改造

○支援のための課題・要望等

- 個々の特性等に応じた職場環境の整備等の支援

- 障害の有無に関わらず共に働く仲間としての意識

1 企業・事業所の概要

昭和32年（1957年）創業、医療機器を販売する傍らで身体障害者のための車いすの製造・販売を開始した。

現在は、車いす、歩行器等のオーダーメイドを始め、介護保険による福祉用具のレンタル、住宅改修等も事業内容としている。従業員数90名のうち、障害者は4名となっている。

2 障害者雇用の取組

平成13年（2001年）に、知人の紹介により、肢体不自由（脊髄損傷、車いす利用）の男性をA営業所の営業担当者として雇用したことをきっかけに障害者雇用を進め、現在はA営業所で2名、本社で1名の車いす利用者、B営業所で義足利用者1名を雇用している。同社においては、設備面の整備のみならず、社員間に共に働く仲間としての意識向上を図ってきた結果、ナチュラルサポート体制が形成されている。

車いすオーダーメイド・販売、福祉用具レンタル、住宅改善改修等を行う同社において、車いすユーザーを雇用した効果は高い。また、当事者の視点からのアドバイスは会社にとって貴重なものであり、顧客からの信頼も厚い。障害のある社員が行っているパラスポーツでのネットワークから顧客の層が広がった面もあり、施設改善等に要した以上の利益を会社にもたらしていると考えている。

3 支援の内容（**通勤**・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・その他）

【通勤】

通勤用の自家用車の駐車場については、健常者の社員については近隣の駐車場を借り上げているが、車いす利用者については、営業所敷地内にある営業車用の駐車場を利用できるようにしている。

本社勤務を経て、現在はA営業所に事務職として勤務する車いす利用者が本社に配属された際には、ショールームの2階を住居として使用できるように階段昇降機の設置、風呂場の改造等を行い、提供した。なお、助成金は活用していないが、自社で工事を行ったため、経費は抑えることができた。

【事業所内における移動】

市の助成金を活用し、車いす対応トイレの設置を行った。A営業所を増改築した際は、障害のある社員が設計段階から関わり、環境整備を進めた。作業場のある1階トイレについては、作業場で働く1人の車いすを利用する社員が専用で使用するトイレであるため、本人の体格等に合わせ、一般の便座より3cm高くすることにより、移乗がスムーズにできるようにしている。2階のトイレについては、車いすを利用する社員のみならず、来客者も利用するため、人によって適切な高さに調整できる手すりを設置する等、きめ細かな配慮をしている。

【事業所外における移動】

車いすを利用している営業担当者が使用している営業車（リース車両）については、本人用にサスペンションの調整で車高を2cm下げてもらったことで、乗降がしやすいようにしている。リース料金は、5年契約で月2千円ほど一般車より高くなっている。

4 支援のための課題・要望等

同じ障害であっても必要かつ最適な支援は人それぞれ異なる。職場環境の整備のみならず、対応についても、コミュニケーションを十分とりながら、個々に対応していくことが必要である。また、ハード面の環境整備のみならず、障害の有無に関わらず共に働く仲間としての意識を持つことが重要である。

事例15

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・**肢体不自由**・**内部**・**知的**・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・事業所外における移動・**その他**

○支援の特徴（キーワード）

- ・同僚による移動介助を始めとするサポート体制

- ・何でも相談できる関係づくり

○支援のための課題・要望等

- ・トップの考え方とその職場への浸透、日頃のコミュニケーション

- ・助成制度等に関する情報提供

1 企業・事業所の概要

昭和25年（1950年）に義肢・補装具を扱う専門業者として創業し、現在は、義手・義足、各種補装具のオーダーメイド、福祉用具のレンタル・販売、介護用品の販売以外に、介護保険に関する相談事業、住宅改修などを業務内容としている。

2 障害者雇用の取組

創業以来、障害者のみならず、さまざまな人が能力を發揮できる職場づくり（ダイバーシティ）を大切にしてきた。

従業員40名、うち障害者は7名（肢体不自由5名、知的障害1名、内部障害1名）となっている。下肢に障害がある4名のうち、手動車いすを利用している2名は事務職、義足着用の1名は営業、補装具着用の1名とその他の障害者は技能工として工場に勤務している。

3 支援の内容（**通勤**・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・**その他**）

【通勤】

障害のある社員全員が自家用車で通勤を行っている。駐車場には屋根がないため、雨の日には、自然と同僚が駐車場まで行き傘をかざしたり、玄関アプローチには大きなひさしがあるため、そこに車を停め同僚が車を駐車場へ移動するなどして車いすの乗降を支援するというサポート体制が築かれている。

【事業所内における移動】

階段昇降機を設置する前は、車いす利用者の2階への移動については、同僚が車いすごと2階に運んでいた。階段昇降機については、講習を受講し、基本操作を取得した人のみ操作が可能であるため、階段昇降機を利用する際は、講習を受講した同僚が移動介助を行っている。

また、車いすの利用者でも物の出し入れに不自由がないように物の配置には配慮している。

【その他】

平成25年（2013年）に採用した難病による肢体不自由者（車いす利用者）については、本人の希望により、9時～15時、週4～5日勤務からスタートし、本人と相談しながら、現在は9時～17時、土日と2週に1回水曜日休みのパート社員として勤務している。能力の高い方であることもあり、8時30分～17時、日曜日と隔週土曜日の労働が可能となれば正社員にと本人とは話をしている。なお、障害の有無に関わらず、その時に応じた働き方ができるようにしている。

4 支援のための課題・要望等

同事業所ではトップの考えが全社員に浸透しており、障害者とともに働き、互いに助け合う企業風土が醸成されている。遠慮しすぎず、何でも相談できる関係づくりのため、日頃のコミュニケーションを大切にしている。必要な人に必要な支援を提供する上では、こういったことが重要と考える。

昨年、階段昇降機を取り入れたが、業務用でもあるため障害者作業施設設置等助成金はあえて活用しなかった。

助成金のセミナー等にはなるべく出席して情報収集に努めているが、一人ひとりに合った制度の活用が難しいため、個別ケースに応じた情報提供を希望する。

事例16

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・**肢体不自由**・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・その他

○支援の特徴（キーワード）

- 当事者参加による職場環境の整備

- 営業車の改造

○支援のための課題・要望等

- 当事者参加の下でのバリアフリー化

- トップの考え方とその職場への浸透、社員の心のバリアフリー

1 企業・事業所の概要

前社長が、障害があっても活躍できる職場を提供したいという思いから、昭和61年（1986年）に設立した。身体障害者を対象とした福祉医療機器及び日常生活に関わる福祉用品等の開発・製作及び販売等の総合メンテナンス業務を行っている。

2 障害者雇用の取組

設立当初から障害者雇用に取り組んできており、現在は、身体障害者3名（すべて手動車いす利用者）を雇用している。うち2名が営業職、1名が事務職である。仕事柄、車いす利用者の相談にのることが多く、車いすユーザーの社員がいることは大きな強みとなっている。健常者の専門家ではわからない細かいことも理解でき、また、ユーザー同士ならではの信頼関係も生まれやすいと感じている。

3 支援の内容（**通勤**・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・その他）

【通勤】

車いす利用者は全員が自家用車通勤を行っており、駐車場の賃借に重度障害者等通勤対策助成金を活用（平成16年度認定）した。

【事業所内における移動】

業務の連携をスムーズにするため関係各部屋を1本の通路で貫き、一直線で行き来ができるようにしている。部屋を結ぶドアはスライド式とし、床をフラットにすることにより、車いす利用者が移動しやすいよう配慮している。また、障害者作業施設設置等助成金（表3-5）を活用（昭和63、平成16年度認定）し、自動ドア、トイレ手すり工事等を行った。

福祉用具の製作、メンテナンスを担当する車いす利用者が自ら、用具を持ち上げるリフトを製作し、これを活用するようになったことにより、物を移動させることで自身が移動する必要がなくなり、身体的な負荷を軽減させることができた。その他、障害者主導で作業環境の改善を行ってきており、車いす利用者にとつても快適な職場環境づくりができている。

表3-5 障害者作業施設設置等助成金

助成金名	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
①第1種作業施設設置等助成金 ○作業施設等の設置または整備	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・中途障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	2/3	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者1人につき450万円 ・作業設備の場合 障害者1人につき150万円 (中途障害者の場合は1人につき450万円) ・短時間労働者(重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 (1事業所あたり一会計年度につき4,500万円) 	
②第2種作業施設設置等助成金 ○作業施設等の賃借による設置			<ul style="list-style-type: none"> ・障害者1人につき月13万円 ・作業設備の場合 障害者1人につき月5万円 (中途障害者の場合は1人につき月13万円) 	3年間

【事業所外における移動】

営業担当者の運転する営業車について、改造自動車をリースしている。

4 支援のための課題・要望等

自身が30年前に脊髄損傷による車いす利用者になった時に比べ、社会環境のバリアフリー化は進んでいるように見えるが、見せかけのバリアフリー化も多いと感じる。必要な人に必要な支援を行うためには、当事者参加の下、バリアフリー化を進めていくことが重要であり、職場環境の改善においてもそれは同様である。

また、ハード面の環境整備も大切だが、一番大事なのは気軽に助けを求め、自然にサポートができる人間関係であり、これはトップの考え方で大きく変わってくる。障害者雇用の促進には、心のバリアフリー化が何よりも重要であると考えている。

事例17

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・**聴覚**・**肢体不自由**・内部・知的・精神・**発達**・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- ・自社の技術をいかした職場環境の整備

○支援のための課題・要望等

- ・通勤問題に対する地域ぐるみの取組
- ・障害者雇用の意義に関する社員の理解

1 企業・事業所の概要

昭和47年（1972年）に創業。ステンレス溶接加工、薄物精密板金加工等を事業内容としている。従業員は38名で、うち障害者は4名（肢体不自由者1名、聴覚障害者1名、発達障害者2名）となっている。

2 障害者雇用の取組

平成22年（2010年）に、職業リハビリテーション機関からCADの技術を有する脳梗塞による肢体不自由（左半身不随）の男性を紹介されたのが障害者雇用のきっかけとなる。紹介された人については、面接の後、職場実習、トライアル雇用を経て、正式に雇用した。この人は60歳となった現在も同じ職場にて活躍している。

また、平成23年（2011年）には、同じ機関からの紹介により、聴覚障害者の男性を採用し、板金工として6年半技術を磨いていたが、本人の友人の紹介により大手企業に転職した。

他に広汎性発達障害の2名を板金工と溶接工として雇用している。障害者雇用それ自体を目的とするのではなく、職場環境や経営環境を改善するための手段と見れば、障害者を受け入れる準備をすることで、経営基盤・教育体制・会社内の相互理解や業務プロセスの見直しをすることとなり、会社全体にもたらす効果は高いというのが事業主の考え方である。

3 支援の内容（通勤・**事業所内における移動**・事業所外における移動・その他）

【事業所内における移動】

肢体不自由者の職場実習に向け、駐車場の階段、トイレの手すりの取付け及び右手のみで作業を行う本人用にデスクへの照明機器の取付け等を行った。工事は自社の技術をいかし、自分で行ったため、材料費のみで改修等を行うことができた。

4 支援のための課題・要望等

最寄り駅から事業所までの距離は遠く、徒歩での通勤は困難である。また、事業所最寄りのバス停のバスの本数は少なく、始業・終業時刻に合わせて通勤に利用できるバスはない。そのため、障害の有無に関わらず、自家用車もしくは自転車通勤できることが正社員の条件となり、バス通勤の人はパート社員で雇用して

いる。同社周辺は工業団地であり、中小企業が多く、慢性的な人手不足で、障害者の力をいかせる職場も多いが、通勤がネックとなっている。また、発達障害者等にとって親亡き後の住まいの問題は大きい。そこで、自社の障害のある社員のみならず、工業団地で働く障害者も入居できる集合住宅の建設を検討している。工業団地で働く障害者が同じ住宅に住むことにより、集合住宅に入居する障害者を雇用する事業主団体で工業団地を循環する送迎バスを運行させることも可能と思われる。公共交通機関で通勤することが難しい工業団地等においては、一企業だけでなく、地域で通勤問題の解決を図っていくことも必要と考えている。

障害者を雇用する際に一番大変なことは、社員の理解を得ることであった。社員と十分コミュニケーションを取りながら、障害者雇用の意義を理解してもらい、障害者を受け入れる体制を整えることが障害者雇用の促進には重要と考える。

事例18

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- ・自家用車通勤を行う車いす利用者のための駐車場の確保
- ・在宅勤務
- ・職場環境の整備
- ・福利厚生事業の一環として視覚障害者が訪問マッサージを実施するための出張支援

○支援のための課題・要望等

- ・在宅勤務者のための仕事の確保

1 企業・事業所の概要

平成16年（2004年）に設立された特例子会社で、障害を強みとした業務（Webアクセシビリティ診断・研修、障害者・高齢者向けに情報を提供するポータルサイトの運営、障害理解研修（心のバリアフリー研修）、障害者採用コンサルティング、バリアフリー化等モニター機能の活用）、グループ会社からの受託業務、手漉き紙による製品製造・販売、オフィスマッサージ業務等を行っている。

2 障害者雇用の取組

従業員406名、うち障害者306名（肢体不自由者105名、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）73名（うち18名は発達障害者）、知的障害者53名、内部障害者39名、視覚障害者28名、聴覚障害者8名）となっている。会社設立後、業務の拡大を図り、さまざまな障害を持つ人を受け入れてきた。各種研修を計画的に実施し、各資格等級に対応した役割を担うことができる人材育成に努めている。

3 支援の内容（通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他）

【通勤】

通勤負担の軽減を図るため、重度障害者等通勤対策助成金（平成17年度外認定）を活用して住宅を賃借し、対象障害者に貸与している。自家用車通勤を行う車いす利用者については、自宅から事業所までドアツードアで移動できるよう駐車場を確保している。

通勤が困難なことを理由とした在宅勤務者は3名、うち1名は障害の重度化により、途中から在宅勤務に切り替え、その後、日常生活に対する支援が必要となり、家族と同居するため他県に転居した。コミュニケーションは情報技術を活用して行っているが、それだけでは職場の温度感が伝わりにくく、対面のコミュニケーションは重要であると考え、近郊在住の2名は月1回程度、他県在住者は2～3か月に1回程度、出社日を設けている。

なお、ロボット（注：事例19で紹介するもの）をコミュニケーションツールとして数年前に活用したこと

があったが、使用者の意思表示、感情表現が豊かにでき、親和的なコミュニケーションが可能なことが大きなメリットであった。情報セキュリティ上の課題があったため、現在は使用していないが、セキュリティ管理に必要なルールづくりを行うことにより、活用再開は可能と考える。なお、関係会社では、テレワーク¹等で、現在も同ロボットを活用している。

【事業所内における移動】

社内はバリアフリー環境としたことで、車いす、視覚障害者等の日常的な移動に問題はない。

【事業所外における移動】

平成29年度（2017年度）より福利厚生事業の一環として、グループ会社10社に対する訪問マッサージを実施している。視覚障害者2名と健常者1名がチームとなって各事業所に出張する。泊まりがけの出張も行っている。健常者の社員は、出張の際の移動サポート時以外は出張先で自分の業務を行うため、ロスはない。

4 支援のための課題・要望等

同社では病気の進行や障害の重度化により、在宅勤務への切替えを検討する必要がある人がでてきており、在宅勤務者の仕事の確保が今後の課題である。

¹国土交通省による「テレワーク」の定義は、「ICT（情報通信技術）等を活用し、普段仕事を行う事業所、仕事場とは違う場所で仕事をすること」とされている。テレワークの形態には、在宅型テレワーク、サテライト型テレワーク、モバイル型テレワークの大きく3種類に分けられる。在宅型テレワークは自宅でテレワークを行う形態であり、ほぼ同一の意味で在宅就労や在宅ワークという用語が用いられる。なお、在宅勤務（在宅雇用）は、在宅型テレワークの中でも特に、企業との雇用関係があり、オフィスではなく自宅で作業を行う形態を指す。サテライト型テレワークは、自社の事業所、または複数の企業や個人で利用する共同利用型オフィスやコワーキングスペース等でテレワークを行う形態である。モバイル型テレワークは、顧客先・訪問先・外回り先、喫茶店、図書館、出張先のホテル等、または移動中にテレワークを行う形態である（国土交通省によるテレワーク人口実態調査における用語の定義から引用）。

事例19

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・**肢体不自由**・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・**難病**

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・**移動困難者**

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・**その他**

○支援の特徴（キーワード）

- ・情報技術を活用した在宅勤務及び共生社会の実現

○支援のための課題・要望等

- ・在宅勤務の職種の拡大

本事例については、事業主、支援対象となった障害者に対してヒアリング調査を行った。

1 企業・事業所及びヒアリング対象障害者の概要

【企業・事業所の概要】

「身体的問題や距離をコミュニケーションテクノロジーの研究開発により克服し、会いたい人に会えて、社会に参加できる未来」の実現を目的とし、平成24年（2012年）に設立された。コミュニケーションテクノロジーの研究開発及び製造販売を事業内容としている。

【ヒアリング対象障害者の概要】

大学在学中の21歳の時に筋肉の障害や筋力低下をきたす難病（稀少難病であったため、この時点では診断名はつかず）を発症。内定していた会社を辞退し、アルバイトをいくつか経験する。26歳の時に障害者手帳を取得し、障害者枠で就職するが、外見ではわかりにくい障害だけに理解や配慮を得られなかつた。その後、車いすを利用することになったため、多目的トイレのある事業所に転職し、2年間勤務。この事業所で働いていた時に難病と診断される。働く上で一番困ったことはトイレで、移動時間を含めると10分～15分を要するため、仕事が遅れてしまうのではとの気遣いから、10時30分～16時30分の勤務時間の間、トイレに行くのは1回だけであった。平成29年（2017年）4月、骨折により入院となる。入院中、リハビリ担当者より現在勤務する事業所の事業主を紹介され、5月に会った。その時は転職するつもりはなかったが、同事業所の開発した情報技術等に興味を持ったこと、勤務していた事業所が多目的トイレがないビルに移転することになったことから、7月に現在の事業主に就職希望を伝えたところ、前任者の健康上の都合で空いていた秘書として9月に採用された。

現在の仕事は情報技術を活用した在宅による秘書業務で、スケジュール管理、取材日程の調整や外部の人とのメール連絡などを行っている。自宅で勤務を開始する時にスイッチを入れると職場にある小型の小型ロボットが起動し、ロボットのカメラやマイクで捉えられる映像や音声がインターネットを介して伝わる。また、本人が話す声もロボットのスピーカーを通じて職場の人々に伝わり、首や手を動かして、言葉以外でも豊かな感情表現を行うことができる。通常使うのは職場の自分のデスクに置いてある1台だが、登録したロボットが複数あり、例えば会議の際は会議室にあるものに切り替えることができる。また、持ち運びも可能で

ある。在宅就労ではコミュニケーションがとりづらいという問題があるが、勤務時間中は常時接続しているので、同僚が電話を終えた後に「今のお電話の内容の件ですけど、こちらでもメールで対応致しました」など、職場で一緒に働いているように会話をすることができ、雑談にも気軽に参加できるため、職場で共に働いているようにコミュニケーションをとることができる。初めて同僚に会ったのは就職してから3か月経過してからであったが、会った瞬間から旧知の仲のように話ができた。勤務時間は1日4時間、週5日、週20時間のフレックス勤務をしている。現在の働き方は、通勤に時間と体力を奪われないため、生活介助やリハビリを受ける時間に通う時間もとれ、仕事と生活の両立に役立っている。

秘書業務は在宅就労に適した仕事で、ロボットを使うことにより、豊かなコミュニケーションを図ることができ、また、共に働くという感覚を持つことができている。今後、このロボットを活用した働き方が、重度障害者にとって、単なる在宅就労ではない、第三の選択肢になり、希望が持てる社会になっていくのではないか。

2 障害者雇用の取組

事業主のフェイスブックにアクセスした重度身体障害者（1のヒアリング対象障害者とは別）を、平成26年（2014年）に在宅秘書として採用したのが障害者雇用のきっかけである。自社での雇用のみならず、自社で開発した支援機器を活用した在宅就労についての支援等を行っている。

3 支援の内容（通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他）

ヒアリング対象障害者の事例のように、情報技術（ロボット）を活用した在宅就労を支援している。職場に複数のロボットを配置し、また、必要であれば移動させることにより、事業所内外での就労を支援している。

4 支援のための課題・要望等

従来の社会のあり方においては、「万能人材」を求める社会の風潮があったため、障害があるなど、何か一つできないことがあると「能力が低い」という一次元的な考え方が一般的であった。多様化が重視されるようになった現在に必要なことは、できることを「見える化」し、伸ばしていくことで、お互いのできること、できないことを埋め合い、助け合う社会、すなわち能力を多軸で捉え、できる人に助けてもらう「適材適所社会」である。

今回紹介したロボットは、距離や障害の問題を抱える人のテレワークを実現するための有効なツールになるが、テレワークの問題点は「テレワークでできることが少ない点」である。例えばコンビニのレジ打ちの作業も、現地でどのように操作するか、作業するかを、身体を使ってやってみて初めてできるようになり、後輩に教えることもできる。つまり、肉体労働（身体を使っての作業）なしの就労は、できることの範囲が大きく制限されてしまい、結果としてテレワークで就職すること自体が困難であることにつながる。そのためには肉体労働が可能な大型ロボットを開発し、遠隔操作による簡単な肉体労働を可能にすることで、テレワークの可能性も拡大すると考えている。本ロボットを遠隔操作した接客を行う実験的カフェを実施したが、こういった事例のメディアを通じた普及・啓発活動も、社会全体にこのような働き方を浸透させるために重要と考える。

なお、平成30年（2018年）から、複数の企業との連携の下、今回紹介した2つのタイプのロボットを活用したテレワーク実験を実施している。実験においては、障害者だけでなく、働く意思や能力があるにも関わらず、様々な理由により外出が困難な人をモニターとして募集し、協力企業から請け負った受付、秘書、通訳などの業務を行ってもらっている。テレワークで行う業務内容の拡大を図るため、ロボットを導入することで、「何ができるか」を企業とともに考えていくことが現在の課題である。

事例20

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・**肢体不自由**・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・**移動困難者**

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・**その他**

○支援の特徴（キーワード）

- ・本人とタクシー会社の契約による福祉タクシー通勤
- ・職場環境の整備
- ・出張相談業務の際の同僚による送迎支援

○支援のための課題・要望等

- ・重度の肢体不自由者の地域生活を支える社会資源の充実
- ・重度の肢体不自由者が働くことに対する理解の促進、支援制度の充実
- ・支援を受ける側の精神的負担の軽減のための支援制度等
- ・タクシー通勤に対する補助（本人）
- ・通勤に対する新たな支援制度

本事例については、事業主、支援対象となった障害者、本人の通勤支援を行っていたタクシー会社に対してヒアリング調査を行った。

1 企業・事業所及びヒアリング対象障害者の概要

【企業・事業所の概要】

平成10年（1998年）10月に事業を開始し、就労移行支援事業、就労継続支援B型事業、生活介護、通所・居宅・訪問介護事業、移動支援、同行援護事業、相談支援事業等を行っている。

【ヒアリング対象障害者の概要】

19歳の時（昭和49年（1974年））に交通事故にて頸髄損傷による痉性麻痺のため電動車いす生活となる。3年間の入院、その後、在宅生活を経て、入所施設にて2年間生活する。平成10年（1998年）より一人暮らしを始める。

ピアカウンセリング等の講座を受講していたこともあり、在宅生活時には、利用していた社会福祉協議会にて、電話による老人の安否確認の仕事を5年間行い、施設に入所してからも、同じ仕事を任せられ、社会福祉協議会が施設より借りた電話回線にて、担当する50名の方に対し、週1回程度電話をしていた（1日の仕事の時間は2時間程度）。

世界的イベントの際に来日する障害者のために建設されたバリアフリー住宅を賃借できることになったのをきっかけに一人暮らしを始めた時期に、自立支援を行う任意団体の推薦を受け、法人の立ち上げから関わる。平成10年（1998年）、開所と同時に、ピア・カウンセラーとして1日8時間、週4日のパート社員として勤務する。相談業務以外に、ピアカウンセリング講座の企画・運営、自立支援プログラムの運営・インストラクター、宿泊訓練の調整、ケアプランの作成等を担当していたが、障害の重度化により平成29年（2017年）

3月に退職し、現在は入所施設にて生活している。

2 障害者雇用の取組

障害者の地域での自立生活支援を第一目的とする当法人では、障害者の雇用を積極的に進めている。「個々の障害者が、我慢しないで働く環境を整えることが雇用者の責任」との考えの下、障害者用に開発された機器を導入し、一人ひとりの状況に応じたきめ細やかな配慮と工夫により、個々の障害者の能力を引き出し、事業の業績を上げている。

3 支援の内容（**通勤**・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・**その他**）

【通勤】

(本人からの聴取事項)

就職当初は、自らが会員となっていた会員制の民間移送サービスを利用していた。費用については会員登録時に1万円、年会費1万数千円、片道1,200～1,400円であった。

次に利用した社会福祉協議会のサービスは、運転会員と利用会員があり、自らが会員となり、利用していた。10km以内であれば500円で利用できたが、後に通院優先となり、利用できなくなった。

当法人にタクシー会社から、軽ワンボックスカーを改造した福祉タクシーを始めるとの連絡があったのをきっかけに、同タクシー会社の福祉タクシーを利用した通勤を開始した。タクシー会社の厚意により往復1,800円の固定制で個人契約していた（片道約3km、平常時は15分程度だが、ラッシュや積雪の際は時間がかかるため、固定制はありがたかったとのこと）。同法人の通勤手当は1万円であったため、月々約2万円の自己負担が生じていた。また、本人と同じバリアフリー住宅に住んでいた同僚も本人と同じ福祉タクシー通勤を行っていたが、本人よりも勤務時間及び日数が少なかったため、給料の3分の1がタクシーレートに消えていたとのことであった。なお、利用開始時に本人が利用するリクライニング式の電動車いすで利用できる車両は、居住自治体内では本タクシー会社が所有する2台のみであった。

なお、同社ではヘルパー等の資格のない運転手が福祉タクシーを運転しているため、介護タクシーとは異なり、ドアツードアの通常のタクシーと同じ送迎システム（乗降は本人が単独で行う）となり、料金体系も通常のタクシーと同じであった。

【事業所内における移動】

(事業主からの聴取事項)

平成17年（2005年）11月、勤務先を移転するにあたり、障害者作業施設設置等助成金を活用（平成17、18年度認定）し、エレベーター、多機能トイレの設置を行った。また、電動車いすで移動がしやすいよう、本人の席を事務室の入口から一番近い場所にした。これらの取組により、日常的な事業所内における移動は単独で可能となった。

【事業所外における移動】

(事業主からの聴取事項)

訪問による相談業務を実施する際は、法人が所有する福祉車両で同僚が送迎していた。送迎支援を行う側としては、相談に同行することで学ぶことも多く、それも含めて自分の仕事と考えていたので、全く負担とは思っていないかった。しかしながら、本人は人の手を煩わせることを常に気にし、周囲の人々に少しでも負担のないようにと気遣いばかりしていたことが周囲の人間にとっては気の毒であった。

【その他】

(本人からの聴取事項)

排尿については、シャンプーの容器を斜めに切り、ホースをつけて作成した自分用の尿器を利用し、便器に直接排出することで単独で対応することができていた。排便については週3回、訪問看護にて処置を受けていたが、体調不良の時等には、同僚の手を借りて処理したこと也有った。食べ物を食べると腸の活動が促されるため、食事はとらずに飴をなめるだけのこと也有った。

4 支援のための課題・要望等

(事業主からの聴取事項)

本人の生活は分刻みでケアプランが組まれているため（図3-1）、仕事が長引いたからといって残業すること等はできず、体調が悪くとも福祉タクシーが確保できなければ帰宅することもできなかった。おなかの調子が悪くともヘルパーの助けがなければ排便もできない。せめて昼休みの間だけでもヘルパーが使えたら、どんなに助けになったかと思う。自分の自由に予定を組んだり、変更したりするという自由が許されない生活の中、重度身体障害者が働くということの大変さを多くの人に知っていただき、職場で彼らが精神的な負担を感じることなく支援が受けられるような支援のあり方について考えてほしい。また、重度訪問介護等では通勤支援を受けることができなかつたため、福祉タクシーによる通勤を行っていたが、タクシー通勤代に対する補助や通勤に対する新たな支援制度も望まれる。そして、何より、職場で支援を受ける側の精神的負担の軽減のための支援制度等があればと思う。

バリアフリー住宅への入居をきっかけに本人の職業生活が本格的にスタートしたが、こういった住宅は地域に少なく、福祉タクシーの数にしても十分とは言えない。現在入所している施設も、近隣に施設がなかったため、生活拠点であった所から50km離れた施設である。重度の肢体不自由者の地域生活を支える社会資源を充実させる必要があると考える。なお、本人については利用者を始め、関わる全ての人に信頼、尊敬されており、本人を慕う人は多く、今も、職員のみならず、担当していたヘルパー、そして利用者までが移動支援や同行援護を使い、面会に行っており、入所施設の中でも本人の周りには自然と人が集まっている。障害の有無に関わらず、こういった人がもっと活躍できるような社会になって欲しい。

(タクシー会社からの聴取事項)

現在も電動車いすの利用者1名の片道2km強（2メータ一分）の通勤を、1日1,820円（910円（2メータ一分）×2（往復分））の定額契約にて支援している（事例の法人とは別）。

現在、軽ワンボックスカー2台と5人乗りの乗用車1台を所有している。前者については福祉タクシー専用だが、後者については最後列の座席を取り払うことにより福祉車両として利用できるものであるため、普段は通常のタクシーとしても利用できる。利用料金は通常のタクシーと同じであるため、利用者にとってはタクシーとしての付加価値が高く、需要はあると思われ、さらに導入したいが購入にかかる費用が軽ワンボックスカーの福祉タクシーの約2倍の300万円となる。車両購入に対する自治体からの補助金額が増額されれば購入を検討したい。

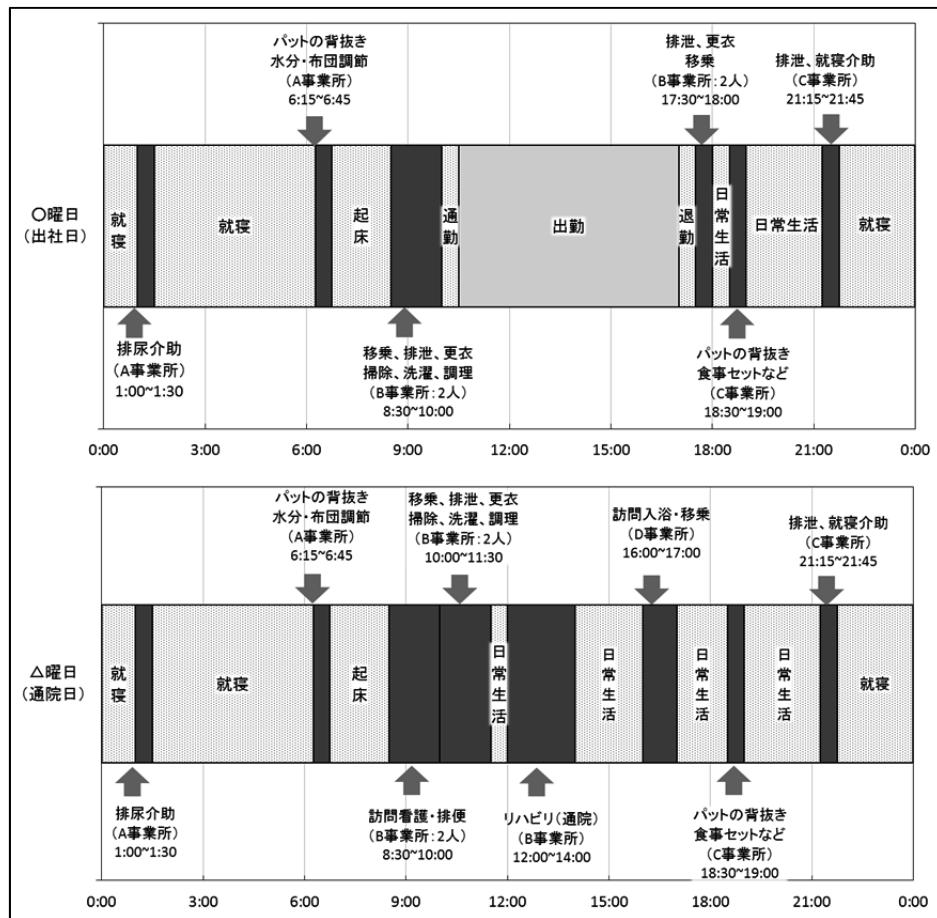


図3-1 ケアプランの例（上：出社日、下：通院日の例）

事例21

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・**肢体不自由**・**内部**・知的・**精神**・発達・高次脳機能・**難病**

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・**移動困難者**

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・事業所外における移動・**その他**

○支援の特徴（キーワード）

- ・職住接近及び施設の利用者用送迎バスによる通勤支援
- ・職場環境の整備
- ・同僚による生活介助
- ・体調等にあわせた勤務時間の設定

○支援のための課題・要望等

- ・重度の肢体不自由者の職業生活を支える支援制度

1 企業・事業所の概要

自らも筋ジストロフィー患者である理事長が平成2年（1990年）4月に共同作業所を開設したのが始まりで、平成3年（1991年）5月に法人化、現在は就労移行支援事業、共同生活援助事業、重度訪問介護事業、その他障害者福祉サービス事業全般を行っている。

2 障害者雇用の取組

共同作業所は筋ジストロフィー患者の少年の「死ぬまでに一度でいいから働いて、母親にエプロンをプレゼントしたい」という願いの実現のために理事長が個人で設立し、その後も、筋ジストロフィー患者の「働きたい」という思いを受けて施設を開設し、そこで、筋ジストロフィー患者を中心とした多くの障害者を雇用してきた。

平成24年（2012年）には従業員125名のうち10名の障害者（肢体不自由者8名、精神障害者2名）を雇用していたが、障害の重度化、再発等により、現在は従業員約180名のうち障害者4名（肢体不自由者2名（事務と相談業務に各1名）、内部障害者1名（看護師）、精神障害者1名（介護業務））となっている。今後も積極的に障害者を雇用する方針であり、特別支援学校等に働きかけている。

3 支援の内容（**通勤**・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・**その他**）

今回のヒアリングについては、事務職に従事する筋ジストロフィーによる肢体不自由者の事例を主たる対象として実施した。事例の概要は以下のとおりである。

平成10年（1998年）に大学を卒業後、同病の兄が施設利用者であったことがきっかけで、同法人に就職する。指先しか動かないため、PC画面に表示されたキーボード（スクリーンキーボード）をマウスで操作し、すべてのパソコン操作をキーボードのみで行う。パソコンの知識等が豊富で、事務職の中心となり働く。呼吸をしやすくするための鼻マスクを着用していることもあり、昼休みは母と兄と3人で生活する事業所隣接の自宅に戻り、母親の介助を受けて食事をする。また、体調管理に必要な休憩をとるために、1日5時間の働

く時間帯は本人の体調をみながら柔軟に設定している。

平成30年（2018年）3月に体調が悪化し、現在は自宅療養中（休職中）である。障害の悪化により、リクライニング式の電動車いすとなり、以前と同じようにパソコン操作を行うことは難しくなっているため、現在、復職に向け、パソコン操作方法等について検討中である。

【通勤】

同法人への最寄りのバス停を通るバスは少なく、通勤手段として利用することは難しいため、ほとんどの従業員は自家用車にて通勤している。現在雇用されている障害者のうち、電動車いすを利用している筋ジストロフィーによる肢体不自由者（事務職）は事業所に隣接する法人経営のバリアフリー住宅等から通勤、内部障害者（看護士）は自家用車通勤、精神障害者（介護職）については、自動車免許を持っていないため、自宅近くにて施設利用者用の通所バスにピックアップしてもらい、利用者の乗降援助をしながら、通勤している。

【事業所内における移動】

建物内をバリアフリー構造としたことで、重度の肢体不自由者でも基本的には単独移動可能となっている。

【その他】

重度の肢体不自由者の中には、トイレ介助や食事介助等を必要とする者も少なくない。同法人では、そのような障害者を雇用した場合、職場では同僚として、自宅では利用者として、同じ職場で働く人が介助を行っている。

勤務時間は、基本的には施設の開所時間となるが、一定の時間帯の中で、障害者自らが始業及び終業時間を決定するフレックスタイムに近い形をとることにより、体調管理等を行いやすくしている。

4 支援のための課題・要望等

職員の多くが介護士であり、障害者支援を仕事としている職場であるという特殊性に加え、施設設立の趣旨、トップの考えが職場に浸透しているからこそ、職場における生活介助が自然に行われている。特殊な職場であるとは思うが、こういった支援があれば、十分能力を發揮し、働くことができる人も少なくないことを知り、重度の肢体不自由者の職業生活の支援制度を検討してもらえばと思う。

本人は、事務職の中心となって働いてきており、休職中、同僚が本人の自宅までいろいろと質問に行き、引継ぎを行ってきた。（ヒアリングの際、事例19で紹介する分身ロボットについての情報提供を行ったところ、）そのようなロボットがあれば、もっとスムーズに引継ぎを行うことができたかもしれない、また、このようなロボットを活用することにより、移動等困難障害者の在宅勤務の可能性が広がるかと思う。

事例22

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・**肢体不自由**・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・**移動困難者**

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・**その他**

○支援の特徴（キーワード）

- ・自社のヘルパーによる通勤支援と生活介助
- ・在宅勤務やサテライトオフィスの活用

○支援のための課題・要望等

- ・通勤に対する新たな支援制度
- ・ヘルパー費用や自社内のヘルパー育成（資格取得）に対する助成
- ・テレワークの推進に関する費用に対する助成
- ・支援を受ける側の精神的負担の軽減のための支援制度等

1 企業・事業所の概要

平成4年（1992年）に設立。訪問介護、居宅介護、重度訪問介護、地域移動支援、マッサージ事業等を開発している。現在、常勤職員100名、非常勤職員80名、うち障害者は8名（常勤6名、非常勤2名）となっている。障害者の職務内容は主にシステム開発の事務となっている。

2 障害者雇用の取組

最初に雇用した脳性麻痺による肢体不自由の職員については、就労支援機関より、職業能力はありながら身体的な障害が重度であるために5年間就職が決まらないと相談された人である。就労支援機関からの情報で職業能力が把握できること、また、事業所のサービス利用者であり、人柄もよくわかつていたことから本人を採用し、以後も同じ就労支援機関の紹介で雇用を進めてきた。現在の採用対象は身体障害者から精神障害者にシフトしてきている。

3 支援の内容（**通勤**・事業所内における移動・事業所外における移動・**その他**）

【通勤】

電動車いすを使用している脳性麻痺による肢体不自由の職員については、法人が実施する事業で雇用しているヘルパーによる通勤支援を行っている。自社のヘルパーを利用しているため、利用料は実費（1日2,000円×20日=40,000円で済んでいる（利用時間は1日1時間以内）、費用については全額事業主が負担）。

また、別の脳性麻痺による肢体不自由の職員については、頸椎症の手術後2年近く休職してからは、在宅勤務（テレワーク）に切り替えた。日常的な外出の際の移動については、手動車いすを父母に押してもらっている。自宅が遠方にあることもあり、Web会議等を活用し、基本的には出社する必要がないようにしている。

【その他】

肢体不自由の職員3名については、重度訪問介護の利用者であり、日常的に食事や排泄に介助が必要となる。そこで、会社の方針として、職場での生活介助は介護福祉士の資格を持つ同僚が支援している。本人の精神的負担感を軽減し、また、一部の人に介助の負担が偏らないようにするため、現在は社内チャットを用いて、本人より、ヘルプメッセージを発信し、それに対して対応できる人が手をあげるという方法をとっている。

精神障害（そううつ病）の職員について、オープンオフィスの事業所では周囲の目が気になり、被害妄想を訴えることがあった。体調悪化により、一度休職した後、主治医との連携による復職支援により、一度は復職するも、再休職してしまった。再復職の際に、事務所近くにサテライトオフィスを借り、そこで一人で仕事をするようにしてからは安定して勤務することができ、生活面も充実するようになった。事業所では、日々のパフォーマンスを数字（%）で記録することにより、本人の状態のアセスメントの習慣化を図り、それをもとにした相談により、仕事や体調のコントロールを支援している。また、週1～2回は担当部長がサテライスオフィスに立ち寄り、本人とコミュニケーションをとり、状況を確認している。サテライトオフィスについてはコストの問題はあるが、一人でも多くの障害者に力を発揮してもらいたいという思いで行っている。

4 支援のための課題・要望等

通勤については、ヘルパー費用に対する助成金等の通勤に対する新たな支援制度があれば、事業所がヘルパーによる通勤支援という手段をとりやすくなり、移動等困難障害者の雇用促進に繋がるのではないかと思う。

職場内の生活介助については、同社では有資格者が多く、職場以外では利用者としてサービスを提供しているため、「何かあったら」という不安はないが、これは特殊な事例かと思う。社員がヘルパー免許をとるための助成金や社員が生活介助を行った際の助成金等があれば、日常的に生活介助を必要とする重度身体障害者の雇用が広がり、また、何より介助を受ける側の精神的負担の軽減にも繋がると思う。

現在テレワークを行っている1名のためのWeb会議システムには、フリーソフトを使っているが、セキュリティ一面を考えると不安である。今後、テレワークを推進する上で必要な費用に対する助成金があればありがたい。

事例23

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・**肢体不自由**・**内部**・**知的**・**精神**・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・**移動困難者**

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・事業所外における移動・**その他**

○支援の特徴（キーワード）

- ・同僚による移動介助
- ・トイレ介助等のためのヘルパーの雇用

○支援のための課題・要望等

- ・重度の肢体不自由者が生活面での不自由を感じることなく働くための支援（重度訪問介護の支援範囲の拡大）

1 企業・事業所の概要

昭和61年（1986年）に設立され、労働者派遣事業、有料職業紹介事業、アウトソーシング事業などを展開している。登録派遣社員数は約60,000名となっている。

2 障害者雇用の取組

取引先企業より、障害者雇用についての相談を受け、障害者の就労支援機関を訪問したことをきっかけに、障害者雇用に取り組むこととなる。現在の従業員は約400名、うち障害者は7名（肢体不自由者3名、内部（心臓機能）障害者1名、精神障害者2名、知的障害者1名）となっている。

3 支援の内容（**通勤**・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・**その他**）

今回のヒアリング対象の事例は脳性麻痺による肢体不自由の男女2名である。2名とも電動車いすを使用しており、男性には上肢及び言語機能にも障害がある。2名とも通勤には電車を利用、電車の乗降については駅員のサポートを受け、最寄り駅から徒歩10分の道のりについては自走している。勤務時間は一般の社員は8時～18時（フレックスタイム制）だが、障害に配慮し、9時～17時となっている。なお、2名とも重度訪問介護を利用している。

【通勤】

2年前に事業所が隣のビルより移転するまでは、ビルの出入口にスロープがあったため、通勤支援は必要なかった。しかし、現在のビルの出入口にはスロープがないため、出退勤時等、ビルを出入りする際は同僚が支援している。

【事業所内における移動】

現在事業所の入っているビルのトイレ前の通路は、車いすで通行できる十分な広さがないため、車いす利用者は隣のビルのトイレを利用している。女性については、昼休みに隣のビルの休憩室に移動する際、1名

の同僚がビル出入口の移動介助を行っている。なお、支援担当は日替わりの当番制となっている。

【その他】

男性については、トイレ介助も必要であるため、隣のビルのトイレまでの移動介助を含めると30分以上の支援が必要となることがある。過去にトイレ介助を要する人を雇用した際、関連会社が経営するヘルパーステーションより、昼休憩の1時間、ヘルパーを雇用（1日1,500円の費用については全額事業所負担）したことがあったが、現在は管轄地域外ということで利用できなくなってしまった。他の事業所もあたってみたが、引き受けてもらえるところがなかった。支援機関を含めて本人と相談を行った結果、本人の意思により、現在は職場ではトイレを使わず、介護用パンツ（おむつ）にて対応している。

4 支援のための課題・要望等

昼休憩に同僚の支援を30分以上受けることは双方にとって負担が高いと考え、月約6万円かけても、本人が快適に働くことができるようになるとヘルパーを探したが、派遣してもらえる事業所がなかった。重度訪問介護の支援範囲を職場に拡大してもらえばと思う。当社で雇用している障害者の場合、トイレ介助さえ何とかなれば十分働くことができるため、重度身体障害者が生活面での不自由を感じることなく働くための支援を充実させてほしい。

事例24

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・内部・知的・精神・発達・高次脳機能・難病・その他

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・移動制約者・移動困難者

○必要とする支援の対象

通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他

○支援の特徴（キーワード）

- 就職に備えた自動車運転免許の取得
- 自家用車からの乗降支援
- 同僚による生活介助

○支援のための課題・要望等

- 障害者の普通自動車運転免許取得に対する支援
- タクシー通勤の本人・事業所負担に対する助成制度
- 重度の肢体不自由者が通勤負担なく働くことができる環境整備

本事例においては、障害者雇用におけるさまざまな工夫や配慮とともに、それらを行ったにもかかわらず雇用に至らなかった移動等困難障害者の事例についても報告する。

1 企業・事業所の概要

昭和55年（1980年）に設立され、基盤実装・組立、実装搬送治具の製造及び完成品の組立を事業内容としている。派遣社員を含めた従業員は約180名、うち障害者は3名（肢体不自由者1名、聴覚障害者1名、知的障害者1名）となっている。

2 障害者雇用の取組

平成27年（2015年）、ハローワークより、はんだ付け技術者として紹介された聴覚障害者を雇用したことが、障害者雇用のきっかけとなる。その後、特別支援学校の実習を経て、知的障害者を採用し、間接部門にて廃棄物の分類、施設修繕等のさまざまな仕事を少しづつ教え、仕事の幅を広げている。以前は業者に委託していた廃棄物の廃棄については、自社で細かく分類し、有価廃棄としたことにより、年間300万円のコストダウンに繋がっている。

肢体不自由者（30代）については、採用後に脳溢血により、左半身麻痺と高次脳機能障害となった中途障害者である。就業規則では1年の休職期間を社長裁量により1年半に延長し、本人がリハビリに取り組む間、事業所の方でも、医療機関にアドバイスを求めながら環境調整を行ったり、取引先に依頼し、試行錯誤しながら、本人にとって最適な装具を開発したりする等、積極的に支援を行った。休職前と同じシステム開発に従事するが、高次脳機能障害の影響もあり、休職前に比して能率は3～4割程度である。復職して約1年経過し、現在は9時～15時の時短勤務だが、本人の希望が出されれば、フルタイム勤務へ変更する予定している。

なお、職業リハビリテーション機関からの紹介により、20代の脊髄損傷による肢体不自由者（電動車いす

利用)の受入れを検討したことあったが、通勤等の問題から採用を断念したことがある。

3 支援の内容 (通勤・事業所内における移動・事業所外における移動・その他)

【通勤】

事業所所在地は、通勤に利用できる公共交通機関がないため、自家用車もしくはバイクでないと通勤が難しい地域となっている。そのため、知的障害者については、在学中から学校と相談し、就職する前に普通自動車免許を取得してもらったことで、職業生活をスムーズにスタートさせることができた。

採用を検討した脊髄損傷による肢体不自由者については、CADによる設計ができ、自家用車通勤可能ということで紹介され、職場実習を行った。手指もほとんど動かないため、ハンドル操作用の手袋を使用し、改造車を運転していた。車の乗降は単独で可能ということであったが、単独では1時間程度要したため、社員が20分程度かけて支援を行った。しかしながら、通勤(自家用車で30分程度)等で体力を消耗し、勤務時間に居眠りをしてしまうことが多かったため、採用には至らなかった。

【その他】

先述した肢体不自由者については、トイレ介助等の生活介助も必要であり、周囲の社員が対応した。

聴覚障害者に対してはコミュニケーション及び情報提供等に関する支援を行っている。日常的なコミュニケーションは電子黒板を用い筆談にて行う。音声を文字に変換するパソコンソフトも使ってみたが、専門用語が多いため、うまく変換されなかつた。月1回、社長が講話をする朝礼の際は、管理職が事前に作成したパワーポイント資料を上映しているが、健聴者の理解促進にも役立っている。環境調整としては時間を知らせるパトランプを設置した。常に一定の場所で作業をしているわけではないため、担当者のアイデアにより、広角鏡を本人が持ち歩き、作業場所の壁にとりつけられたマグネットでそれを固定することにより、1つのパトライトを複数の場所で見られるようにしている。なお、パトライトの設置に係る費用については全額事業主が負担し、障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)¹にて費用の一部を補填した。

4 支援のための課題・要望等

公共交通空白地域にある事業所では、自家用車通勤が必要となることが多い。卒業時点で普通自動車運転免許が取得できていると、スムーズに職業生活をスタートさせることができるため、これに対する支援が望まれる。

また、採用を断念した事例のように重度の肢体不自由者については、30分の自家用車の運転で体力が奪われてしまったことが、仕事中の頻繁の居眠りに繋がったと思われる。重度の肢体不自由者が通勤負担なく働くことができる環境が、就労の条件となり、本人が十分に能力を発揮できこそ、周囲も積極的に支援ができると考える。

通勤に対する支援としては、福祉バス、福祉タクシーの利用があるが、福祉バスについては、地域の財政上困難であろうし、福祉タクシーについては個人及び事業所の経済的負担の問題があるため、こういったことに対する助成措置が必要と考える。

また、訓練を受けていた職業リハビリテーション機関では近接する宿泊施設を利用できていたため、本人の能力が発揮できたと思われ、職住接近も1つの手段であり、こういった環境を整備した特例子会社等に優

¹障害者雇用経験のない中小企業(50~300人規模)が障害者を初めて雇用し、当該雇入れにより法定雇用率を達成する場合に助成される(現在は、45.5人~300人規模の企業を対象とした「特定求職者雇用開発助成金(障害者初回雇用コース)」となっている)。

先的に仕事を発注する等の仕組みを作ることで、重度の肢体不自由者の雇用の拡大を図るのも 1 つの方法と思う。

事例25

【事例の特徴】

○障害の種類

視覚・聴覚・肢体不自由・**内部**・知的・**精神**・発達・高次脳機能・難病

○移動等困難障害者のタイプ

交通制約者・**移動制約者**・**移動困難者**

○必要とする支援の対象

通勤・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・**その他**

○支援の特徴（キーワード）

- ・駐車場の確保
- ・社用車による通勤支援
- ・職場環境の整備
- ・出張の際のスタッフの同行支援

○支援のための課題・要望等

- ・サテライトオフィスによる障害者雇用の促進

本事例は、障害者雇用企業に対し、サテライトオフィス（代行型サテライトオフィス：図3-2）を提供するとともに、専門スタッフによる障害者雇用支援サービス等を提供している企業の事例である。

1 企業・事業所の概要

平成30年（2018年）5月、人材派遣会社が企業における障害者雇用促進を支援することを目的に設立したサテライトオフィス運営会社である。サービス内容としては、オフィスレンタル（1ブース4名分）の基本プランに1ブース2名以上利用の場合、精神保健福祉士による職場定着サポート、送迎、医療機関との連携が必須オプションとなっており、その他、人材紹介、企業研修等の選択オプションがある。事業内容の特徴として、テレワークシステムの導入、24時間体制のセキュリティ管理、雇用前から雇用後までの一貫したサポートなど、雇用だけでなく、就労継続のために企業とともに体制を築いていける環境が整備されている。事業を開始したばかりであり、専門スタッフ（精神保健福祉士）は現在のところ、1名となっている。

2 支援の内容（**通勤**・**事業所内における移動**・**事業所外における移動**・**その他**）

【通勤】

現在は1社と契約し、精神障害者3名、身体障害者（心臓機能障害）1名の計4名が週4日（月、火、木、金）の9時～15時までレンタルオフィスで働いている。全員が敷地内にある駐車場を利用し、自家用車通勤をしている。

事業所より徒歩15分のところにバス停はあるが、1時間に1本程度しかないため、希望があれば、社用車にて最寄り駅までの送迎を行うことにより通勤を支援する体制がとられている。

【事業所内における移動】

車いす利用者等であっても、事業所内の移動がスムーズにできるよう、建物内をバリアフリー構造としている。

【事業所外における移動】

雇用先企業へ出勤する場合などは、必要であれば、スタッフが同行する等、就業上、必要な移動への支援体制を整えている。

3 支援のための課題・要望等

さまざまな理由により、雇用先企業への通勤が難しい障害者は少なからず存在する。そういった障害者の雇用継続あるいは新規雇用の1つの手段としてサテライトオフィスという選択肢がある。しかしながら、サテライトオフィスにおける障害者雇用を行うためには、設備整備や雇用管理の問題等、解決すべき課題があり、本事業所はそれを支援するために設立された。

企業からの問い合わせは増えてきているが、まだ、どの企業も様子見の状態である。今後、成功事例を積み上げ、こういった働き方を広めていくことで、移動等困難障害者の雇用促進にも繋がると考える。

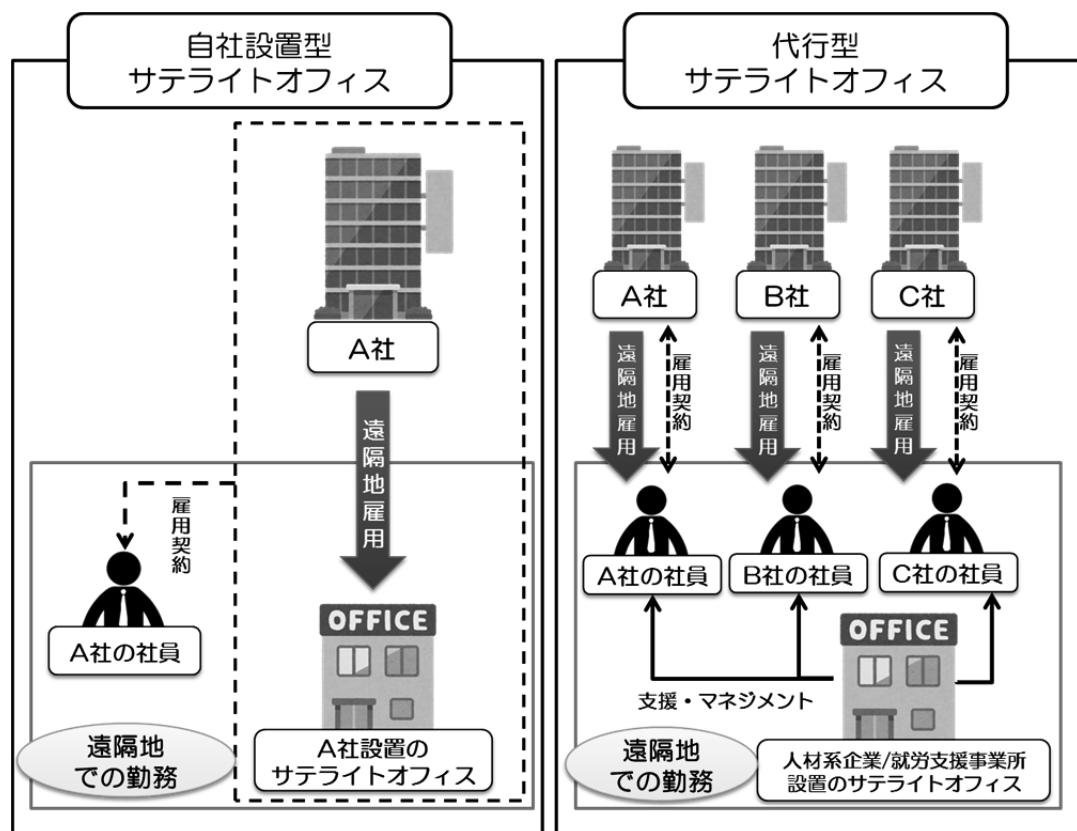


図3-2 サテライトオフィスの種類

第2節 事例の考察

本節においては、事例調査で把握された支援における特徴、課題や要望等（表3-6）をもとに、交通制約者、移動制約者及び移動困難者に分けて検討した後、最後に移動等困難障害者に対する支援について総合考察を加える。なお、考察については、英国の制度（資料3-1）も参考とした。

表3-6 事例概要一覧

事例番号	産業分類	移動問題のタイプ			支援の特徴（キーワード）	支援のための課題・要望等
		交通制約	移動制約	移動困難		
1	サービス業	○			・タクシー会社との契約による通勤支援 ・重複障害者等通勤対策助成金を活用して通勤バスの購入	・通勤支援を行うためのリース車両やタクシー会社との契約による通勤支援に対する助成金 ・タクシー通勤代に対する補助（本人）
2	製造業	○			・タクシー会社との契約による通勤支援 ・公共交通機関の運行時間にあわせた勤務時間の設定	・通勤支援を行うためのリース車両やタクシー会社との契約による通勤支援に対する助成金
3	－	○			・事業主団体による通勤支援（3事業所への通勤バスの運行） ・事業主団体による重度障害者等通勤対策助成金の活用	・複数の中核零細企業（事業主団体）による通勤支援 ・重度障害者等通勤対策助成金等の助成制度の広報及び申請事務への対応 ・障害者の職業生活を支え、自立を支援するための社会資源の充実
4	医療・福祉業	○			・タクシーと施設の社用車による通勤支援 ・施設利用者の送迎バスを活用しての通勤支援	・通勤支援に対する助成制度 ・施設間の連携による通勤支援
5	医療・福祉業	○			・失的障害者の職業生活を支え、自立を支援することを目的としたグルーフホームの設立 ・グルーフホームにおける知的障害者の運転による集団自家用車通勤への支援の試み	・障害者の職業生活を支え、自立を支援するための社会資源の充実 ・同じ集合住宅等に暮らす障害者の1つの通勤手段としての集団自家用車通勤及びそれにに対する助成制度
6	製造業	○	○		・悪天候時の社用車による通勤支援 ・事業主による程度障害者の通勤ルートの安全性の確保（行政等への働きかけによる点子ロックの設置等）	・障害者の普通自動車運転免許取得に係る助成制度の拡充 ・前職準備段階における通勤手段確保（普通自動車運転免許や盲導犬貸与）への支援 ・地域の事業所の連携による通勤手助けバス（通勤支援）の拡充
7	医療・福祉業		○		・重度障害者等通勤対策助成金を活用して住宅の確保 ・施設利用者の送迎バスを活用しての通勤支援	・通勤支援を行うためのリース車両やタクシー会社との契約による通勤支援に対する助成金
8	医療・福祉業		○		・訪問医療マッサージに従事する視覚障害者に対する費用の確保	・視覚障害者が訪問医療マッサージを行うための送迎に係る費用に対する助成金
9	医療・福祉業		○		・訪問医療マッサージに従事する視覚障害者に対する費用の確保	・視覚障害者が訪問医療マッサージを行うための送迎に係る費用に対する助成金
10	医療・福祉業		○		・訪問医療マッサージに従事する視覚障害者に対する費用の確保	・視覚障害者が訪問医療マッサージを行うための送迎に係る費用に対する助成金 ・在職視覚障害者がスキルアップするための研修会及びそれに対する助成制度
11	製造業		○		・上司及び同僚による通勤支援 ・社用車による通勤支援 ・職場環境の整備	・障害者の移動の安全を図るための積雪対策への支援
12	サービス業		○		・タクシー通勤（就業規則の改正による手当の支給） ・積雪時の車いす利用者への社用車による送迎支援	・社員の心のバリアフリー ・タクシー通勤代に対する助成金
13	飲食・宿泊業		○		・重度障害者等通勤対策助成金を活用して住宅の確保及び運動用自動車の購入 ・職場環境の整備（障害者用トイレ、事務所内道路動線の確保、持製事務机の設置）	・復職支援等に活用できる制度等のタイムリーな情報提供

事例番号	産業分類	移動問題のタイプ			支援の特徴（キーワード）	支援のための課題・要望等
		交通制約	移動制約	移動困難		
14	卸売・小売業	○	○	○	・当事者参加による職場環境の整備 ・営業車の改修	・個々の特性等に応じた職場環境の整備等の支援 ・障害の有無に関わらず共に働く仲間としての意識
15	製造業	○	○	○	・同僚による移動介助をはじめとするサポート体制 ・何でも相談できる関係づくり	・トップの考え方とその職場への浸透、日頃のコミュニケーション ・助成制度等に関する情報提供
16	製造業	○	○	○	・当事者参加による職場環境の整備 ・営業車の改修	・トップの考え方とその職場への浸透、社員の心のバリアフリー化 ・当事者参加の下でのバリアフリー化
17	製造業	○	○	○	・自社の技術をいかした職場環境の整備	・通勤問題に対する他或ぐるみの取組 ・障害者雇用の意義に関する社員の理解
18	情報通信業	○	○	○	・自家用車通勤を行う車いす利用者のための駐車場の確保 ・在宅勤務 ・職場環境の整備 ・福利厚生事業の一環として視覚障害者が訪問マッサージを実施するための出張支援	・在宅勤務者のための仕事の確保
19	情報通信業	○	○	○	・情報技術を活用した在宅勤務及び共生社会の実現	・在宅勤務の職種の拡大
20	医療・福祉業	○	○	○	・本ハピタクシー会社の契約による福祉タクシー通勤 ・職場環境の整備 ・出張相談業務の際の同僚による送迎支援	・重度の肢体不自由者の地域生活を支える社会資源の充実 ・重度の肢体不自由者が働くことに対する理解の促進、支援制度の充実 ・支援を受ける側の精神的負担の軽減のための支援制度等 ・タクシートラベルに対する精神的負担の軽減(本人) ・通勤に対する新たな支援制度
21	医療・福祉業	○	○	○	・職主接致及び施設の利用者用送迎バスによる通勤支援 ・職場環境の整備 ・同僚による生活介助 ・体調等にあわせた勤務時間の設定	・重度の肢体不自由者の職業生活を支える支援制度
22	医療・福祉業	○	○	○	・自家用ハピタクシーによる通勤支援と生活介助 ・在宅勤務やサテライトオフィスの活用	・通勤に対する新たな支援制度 ・ハピタクシー費用や自社内のヘルパー育成（資格取得）に対する助成 ・支援を受ける側の精神的負担の軽減のための支援制度等
23	サービス業	○	○	○	・同僚による移動介助 ・トイレ介助等のためのヘルパーの雇用	・重度の肢体不自由者が生活面での不自由を感じることなく働くための支援 ・介護の支援範囲の拡大
24	製造業	○	○	○	・就職に備えた自動車運転免許の取得 ・自家用車からの乗降支援 ・同僚による生活介助	・障害者の普通自動車運転免許取得に対する支援 ・タクシートラベルの本人・事業所負担に対する助成制度 ・重度の肢体不自由者が通勤負担なく働くことができる環境整備
25	サービス業	○	○	○	・駐車場の確保 ・公用車による通勤支援 ・職場環境の整備 ・出張の際のスタッフの同行支援	・サテライトオフィスによる障害者雇用の促進

1 交通制約者に対する支援

交通制約者については、通勤手段の確保に対する支援が必要となるが、これについては、大きく3つの方法がとられていた。これら3つの方法について整理し、考察する。

(1) 通勤バス

一定規模の事業所で、通勤に係る交通手段の確保を必要とする従業員が多い場合、通勤バスによる通勤支援は工業団地等でよく使われる方法である。ヒアリング調査を実施する前の文献等による事例収集においても、同様の手法により障害者の通勤支援を行っている事例は多く見られた。また、通勤する5名以上の重度障害者等のために通勤用バスを購入する場合、事例1のように、重度障害者等通勤対策助成金を活用している事業所も多い。1事業所で通勤バスを運行することが難しかった事例3では、事業主団体で通勤用バスを購入し、3つの事業所へバスを巡回させ、5名の障害者の通勤支援を行っていた。中小企業においては、1事業所で5名以上の障害者を雇用している企業は多くはないため、事例3のように、複数の事業所で連携し、事業主の団体として助成金を活用し、通勤支援を行うことは、特に事業所が集中している工業団地等においては有効な支援と考える。

通勤用バスの購入による通勤バスの運行は、障害者のみならず、交通制約者にとって有益なものであるが、事例調査においては、以下のような問題も指摘された。

まず、その時々によって必要な車両の大きさが異なる場合があることである。従業員の転居や通勤手段の変更、事業所の移転等により、バスの運行そのものの必要がなくなる場合もある。また、重度障害者等通勤対策助成金を活用して通勤用バスを購入した事例等からは、通勤用バスの必要がなくなる場合もあり、車両をリースした場合についての助成金への要望が複数聞かれた（事例1、2、7）。事例2では、タクシー会社に車両と運転手を提供してもらうという契約により通勤支援を行っていたが、この方法ではその時々の需要に応じた大きさの車両を確保でき、無駄な費用を発生させずに済むというメリットがある。先述したリース車両に対する助成金とともに、このような通勤支援に対する助成金に対する要望（事例1、2）については複数聞かれており、助成制度等について検討してみることも必要かと思われる。

(2) タクシー通勤

通勤バスを走らせるほどの需要がない場合等においては、タクシーによる通勤支援を行っている事例もあった。事業主がタクシー会社と契約している場合、利用者一人ひとりを自宅近くまで送迎することができるため、利用者にとっては便利な方法であるが、事業主にとっては経済的な負担が高くなるといった問題がある。タクシー通勤による毎日の通勤支援の事例は2事例（事例1、事例2）得られているが、2事例とも4名（事例1は4名とも障害者、事例2は2名が障害者）の月額約16万円のタクシー通勤代を全額事業主が負担していた。なお、事例1については、事業主によるタクシー通勤支援から、通勤バスによる通勤支援を経て、現在は、4名の従業員が費用を出し合いタクシー会社と契約してのタクシー通勤を行っている。個人がタクシー会社と契約した場合、法律上、1か所でしか乗降することができないため、本事例では、駅近くの経営者の自宅兼事務所を集合場所として提供し、本人たちが待ち時間を快適に過ごせるように配慮していた。送迎場所が1か所となつたため、費用は以前よりかなり抑えられているものの、事業所より一律支給される4千円の通勤手当を超える分については本人負担となっている。

このようなタクシー通勤については、交通不便地域・空白地域においては、非常に有効な通勤支援と言えるが、費用が高額になるという問題があり、助成を望む声が複数聞かれた（事例1、12、20、24）。これにつ

いては、タクシー利用が通勤での利用かそれ以外の利用かの区別が難しいため、通勤を目的とした利用であることの証明がネックになるとともに、支給条件の精査が必要と思われるが、ニーズを踏まえ、検討することも必要と考える。

(3) 支援機関による通勤支援

本人が利用する入所施設等の支援機関による通勤支援を受けている事例もあった。事例4では、入所施設を利用しながら一般就労をしている利用者が、施設職員の手が空かない出勤時には、バスやタクシーで通勤し、退勤時は支援機関の社用車による通勤支援を受けていた。こういった支援に対する経費は全て支援機関の持ち出しとなっており、支援機関からはガソリン代程度でも助成があるとありがたいとの声が聞かれた。また、同支援機関を利用する別の者は、退勤時には、事業所近くのルートを運行する法人が運営する通所施設の利用者用の送迎バスを利用していた。本事例においては、同様にして利用者用の送迎バスを走らせている支援機関との連携により、ルート外の事業所へ通勤する利用者の支援ができれば、障害者の就労の可能性が広まるのではないかという話も聞かれた。

事例5においては、交通不便地域・空白地域等では、移動に困難を抱えているのは障害者だけではなく、地域全体の問題として解決を図っていくべきではないかとの意見も聞かれた。交通不便地域・空白地域等における移動問題を、障害者のみの問題ではなく、あまねく多くの人々の困りごとの改善として取り組むこと、一事業所、一支援機関単体ではなく、地域ぐるみで公共交通機関に代わる交通手段の確保に取り組むことも必要と考える。

また、事例5では、グループホームで通勤用の車両を購入し、4名の利用者（知的障害者）の通勤支援を行っていた。4名のうち2名の障害者が普通自動車免許を有していたことから、最終目標として障害者自らがその車を運転し、集団で自家用車通勤をするという目標を持っての取組であった。結果として実現には至らなかつたが、今後の参考となる取組と考える。

なお、事例4については、障害者の勤務先からの経済的支援があることもあったが、事例4、事例5における支援は、ほとんどが支援機関（入所施設やグループホームの運営法人）のボランティアで行われていた。事例調査においても希望として聞かれたこれらの支援に対する助成があれば、支援機関による通勤支援が増える可能性も広がるのではないかと考える。

支援機関による支援とは直接関係しないが、事例5の試みをもとに、移動等困難障害者の自家用車通勤について少し考察する。

交通不便地域・空白地域に所在する事業所では、移動等困難障害者の通勤に対し、上述のように通勤バスの運行、タクシーによる通勤支援等の支援措置が講じられているが、障害者が自動車運転免許を取得していれば、自動車通勤が選択肢の一つとなり得る。いずれも交通不便地域・空白地域に事業所が所在する事例6では、就職時点で運転免許を取得していることの重要性についての指摘があり、事例24では、特別支援学校在籍中に免許を取得できたことで、交通制約者とならず、スムーズに職業生活をスタートさせることができた知的障害者の事例が得られ、免許取得に対する支援が望まれるとの指摘があった。免許取得に関しては、市町村主体による地域生活支援事業の一環である障害者自動車運転免許取得費助成事業（表3-7）を利用することができるが、その額は自治体ごとに異なり、特に財政事情が厳しい交通不便地域・空白地域においては、必ずしも十分とは言えない額の可能性もある。このように、必要があり、可能性がある人については、就職のための準備として、自家用車通勤ができるように支援していくことも重要と考える。

表3-7 障害者自動車運転免許取得費助成事業

助成の内容	制度の位置づけ	実施主体	助成の種類	対象者	(一般的な)助成額	(一般的な)申請時期
運転免許を取得する際、教習を受けるために要する費用の一部支給	障害者の社会参加の促進(就労等を見込める方を対象としている市町村もあり)	市町村地域生活支援事業(制度の有無や内容は市町村によって異なる)	自動車運転免許取得の助成	身体障害者手帳所持者 療育手帳所持者 精神保健福祉手帳所持者 ※精神障害者は対象とならない市町村もある。 ※身体障害者手帳の等級制限がある市町村もある。 ※対象者の所得が多い場合は、対象とならない場合がある。	多くの場合、費用の2/3以内 (上限:10万円)	多くの場合、指定自動車教習所へ入校前に申請が必要 ※取得後の申請も可能な市町村あり
身体障害者が運転する自動車の改造(運転補助装置等)に必要な費用の一部を支給			障害者用自動車改造費の助成	身体障害者手帳所持者 (多くは上肢・下肢・体幹の障害) ※上肢・下肢・体幹障害の1~3級を対象とする市町村が多い ※対象者の所得が多い場合は、対象とならない場合がある。		多くの場合、改造発注前の申請が必要

※宮城県リハビリテーションセンターの資料(「障害のある方のくるまの運転総合ガイドブック」)から引用・作成

2 移動制約者に対する支援

ある条件により移動制約の有無や程度が異なる移動制約者については、バリアフリー環境の確保等、一定の条件を整えることによる移動制約の軽減支援とともに、悪天候等の一定の条件によりもたらされる移動制約に対する通勤支援について検討する。

なお、一部の移動制約者に対して行われていた生活介助等については、移動困難者のところでまとめて考察する。

(1) 一定の条件を整えることによる移動制約の軽減支援

一定の条件を整えることによる移動制約の軽減支援については、通勤支援、事業所内における移動支援及び出張業務等のための事業所外における移動支援に分けて述べる。

ア 通勤支援

事例13は採用後に中途障害者となり、車いす利用者となった社員に対する支援事例である。本事例では、受障の影響で転勤となり、自宅からの通勤が難しくなった社員に対し、重度障害者等通勤対策助成金を活用し、上肢のみで運転可能な改造車を通勤用自家用車として事業主が購入することで通勤手段を確保するとともに、バリアフリー化した住宅の貸与も行っている。家賃については、重度障害者等通勤対策助成金の支給期間は、不足分は事業主が全額負担し、以後は本人と事業所で半分ずつ負担している。また、事業所の入口近くに本人専用の駐車場を新設し、玄関スロープの改造もを行い、ストレスなく通勤ができるようにしていた。

事例7も、重度障害者等通勤対策助成金を活用した住宅の提供事例であるが、本事例においては、事業所の提供するサービス利用者の送迎バスのルートに本人の通勤ルートを組み込むことにより重度の視覚障害者の通勤支援も行っていた。本事例では通勤に利用できる公共のバスがないわけではなかったが、悪天候時等の安全性の確保も考え、このような支援が行われていた。

職住接近は通勤の利便性等を高めるための1つの方法であるが、重度の肢体不自由者等においては、特別な構造又は設備を備えた住宅が必要となることが多く、その貸借に対して支給される重度障害者等通勤対策助成金における重度障害者等用住宅の貸借助成金は、多くの企業に活用され、障害者の職業生活を支えていた。活用した企業からは助成金に対する感謝とともに、バリアフリー住宅の少なさといった問題が指摘され

ていた。移動困難者の事例として後述する事例20では、世界的なイベントに来日する障害者のために建築されたバリアフリー住宅が、イベント終了後に賃借できたことが、本格的な職業生活をスタートさせるきっかけとなっている。障害がある人が街で普通に生活できるよう、社会資源を整えていくことも、障害者の雇用促進には欠かせないことと考える。

なお、事例14では、事業主が所有していた建物の一部をバリアフリー化した住宅に改修し、車いす利用者に提供していた。本来であれば、高額の費用を要する改修工事ではあるが、本事例においては住宅の改善改修を事業内容としている強みをいかし、工事を行ったため、材料費のみで行うことができた。

事例6は、事業主自らが視覚障害者の通勤ルートの安全性を確保した事例である。全盲の視覚障害者を組立工として雇用している本事例では、家族による送迎から徒歩通勤に切り替えたいという本人の希望を叶えるため、事業所担当者が歩いて通勤ルートを確認し、行政に働きかけて点字ブロックを設置してもらうことにより徒歩通勤の安全性を確保していた。なお、この事例においては、徒歩通勤を開始してから約半年後に訓練を受け、盲導犬を用いた通勤が可能となったことにより、通勤時間が大幅に短縮できていた。事業所担当者からは、就職前の準備として訓練を受け、就職時点で盲導犬の貸与を受けることができるようになれば、より多くの視覚障害者の通勤問題の改善に役立つのではないかとの話が聞かれた。交通困難者の普通自動車運転免許の取得に対する支援ニーズにもあったように、移動等困難障害者については、就職の準備段階から通勤手段の確保に対する支援も必要と考える。

イ 事業所内における移動支援

車いす利用者や視覚障害者等の移動制約者に対する事業所内での移動支援については、大きく分けて、職場環境のバリアフリー化と人的支援の2つが見られた。

車いす利用者等を雇用する事業所では、事業所の各フロア、トイレのバリアフリー化や、エレベーターの設置等が行われることが多い。職場のバリアフリー化による支援の代表事例としては、事例14～事例17が挙げられる。事例14～事例16は、義肢・装具の製作や福祉機器のメンテナンス等を行う事業所において障害当事者参加によるバリアフリー化に取り組んだ事例である。当事者ならではの細かい配慮がなされた環境調整が行われていること、また、社員自らが作業に取り組むことで、材料費のみで工事を行うことができていることという特徴もある。事例17については、事業主自らが溶接加工等の技術をいかし、改修工事を行っていた。なお、こういった自前での改修等ができない場合は、障害者作業施設設置等助成金（表3-5）を活用し、改修等を行っていた事例もあった。

視覚障害者に対する支援事例7では、当事者と十分コミュニケーションをとりながら、物の配置を変える場合の確実な情報提供という支援を行うことにより、全盲であっても、自宅にいるのと同様、自由に移動できるようにしていた。なお、事例調査とは別に実施した視覚障害当事者へのヒアリング調査においても、事業所内の表示に点字情報が加えられたことで、各部屋への移動が単独で可能となったが、反対に、事業所が入っているビルのエレベーターに音声ガイダンスがないため、毎回、人に階数を尋ねる必要があり、ストレスを感じるといった話が聞かれ、情報提供の重要性が指摘されていた。専門家ヒアリングにおいては、緊急時等の聴覚障害者への情報提供の重要性も指摘されていたが、視覚・聴覚障害等の情報障害者への情報提供は非常に重要と考える。

バリアフリー化のみでは対応できない移動については、人的支援が実施されていた。事例15では、階段に自動昇降機が設置されるまでは、複数の社員で車いす利用者の移動支援を行っていた。自動昇降機が設置された現在でも、自動昇降機の乗降支援については研修受講者が行う必要があるため、研修を受講した同僚が支援している。

僅かな段差であっても、車いす利用者の進路を阻むことは少なくないが、ちょっとした支援があれば乗り越えられることも多い。事例調査においては、このちょっとした支援がさりげなく提供されることによりハード面のバリアを乗り越えていた事例も複数得られており、ハード面とともにソフト面のバリアフリー化の重要性を改めて感じる。

ウ 事業所外における移動支援

車いすを利用している身体障害者等が営業車等を使用している場合、改造車両を購入又はリースしていた。改造車両の購入については助成金が活用されていることもあった。

事業所外における移動支援を頻繁に必要とする視覚障害者としては、事例8～事例10で把握された訪問マッサージ従事者が挙げられる。訪問先に赴くことが前提となる訪問マッサージは、基本的に自動車での移動が想定されており、訪問マッサージ業に従事する視覚障害者にとって、訪問先への送迎支援は不可欠となり、これに対する支援の要望も複数聞かれた（事例8、9、10）。

事例9においては、あはき業の資格を持たない事業主自らも送迎を行い、医療機関やケアマネージャーとのコンタクトなど、施術に必要なサポートを行い、施術中はボランティアで買い物等も行っていた。事業主が送迎できない場合は、高齢者をドライバーとしてパートタイムで雇用していた。事業主自らが送迎を行うことでなんとか経営が成り立っている状態であり、送迎等に係る費用への支援が必要との声が聞かれた。

事例8でも、視覚障害者専用の運転手として高齢者、母子家庭の母親のパートタイマーなどを雇用し、役職者もその役割を担い、患者の居宅内での移動のサポートや必要な情報提供も行っていた。3台ある送迎用車両のうち1台は全額自己負担で購入、1台は助成金を活用し購入、1台はリース車両であり、送迎用車両の購入資金、リース代金も事業所にとって大きな負担となっていた。本事例においても、送迎に係る費用への支援の要望が聞かれるとともに、ドライバーの視覚障害者のサポート等に対する研修にも時間と費用がかかっており、これらに対する支援もほしいとの声も聞かれた。

事例10では、運転手を雇用してもらうこと等への心理的な負担感を理由に視覚障害者が離職するとの話も聞かれた。

障害者が主体的に業務を実施するために職場介助者を配置した場合、障害者介助等助成金を活用することができるが、支援者が運転をする場合は対象とはならない。また、経済活動を行っている間は、同行援護も利用することができないため、これらの移動に係る費用は全て事業主負担となっている。視覚障害者の雇用の場を広げるために、こういった移動に対する支援への助成についても検討すべき課題と考える。

(2) 一定の条件によりもたらされる移動制約に対する通勤支援

ア タクシー通勤

車いすを利用している場合、積雪時等には自走による移動が困難となる。事例12においては、本人からの願いを受け、就業規則を改正することにより、積雪時のタクシー通勤代を全額通勤手当として支給していた。困りごとを率直に相談できる関係、そしてそれにきちんと応える事業主の姿勢があつてこそ好事例と言える。

イ 上司や同僚による支援

積雪時には白杖が機能せず、また、音も吸収されてしまうため、白杖を使った視覚障害者の単独歩行通勤は困難となる。そこで、事例11では、積雪時等には同じルートで通勤する上司や同僚による支援を実施していた。単独歩行が困難となるような天候の際は、上司や同僚が声かけをし、ともに通勤をしていた。また、時には社用車による送迎が行われていたが、これについては健常者も利用できるようにしていた。なお、社用車による送迎については事例12でも行われていたが、誰かの困りごとに思いをはせ、そっと手を差し伸べるという関係は、障害者のみならず、全ての人が働きやすい環境づくりに役立つものと考える。

専門家ヒアリングでも指摘されていたが、車いす利用者、視覚障害者の積雪時の移動問題については、同じ障害のある者でも共有されておらず、対策が進んでいないのが現状である。こういった問題があることを多くの人が理解することが解決への一歩と考える。

3 移動困難者に対する支援

移動に際しては常に介助を必要とする移動困難者については、通勤支援、出張業務等のための事業所外での移動支援及びその他の支援として生活介助と情報技術を活用した支援に分けて考察する。なお、事業所内における移動支援については移動制約者と同様であったため、省略する。

(1) 通勤支援

電動車いすを利用する重度の身体障害者の場合、公共交通機関を利用した単独通勤が困難となることが少なくない。また、事例24のように、時には通勤自体が大きな負担となり、就労の妨げとなってしまうこともある。ここでは、通勤に対する支援とともに、通勤問題を解決する1つの手段として、情報技術を活用した在宅勤務及びサテライトオフィス勤務について考察する。

ア 福祉タクシーによる通勤

事例20においては、本人がタクシー会社と契約し、福祉タクシーによる通勤を行っていた。タクシー会社の厚意により、片道約3kmの通勤支援を往復1,800円の固定制で契約していたため、ラッシュ時や積雪時などは非常に助かったとのことであったが、それでも通勤手当1万円を差し引いた約2万円の自己負担が生じていた。また、本人が利用するリクライニング式の電動車いすを搭載できる福祉タクシーはこのタクシー会社が所有する2台のみであり、必要な時、必要な人が必ずしも利用できるとは限らないといった社会資源の問題も指摘された。

イ 同僚による支援

事例23の電動車いすを利用する従業員2名は、移転する前は、通勤電車の乗降時等は駅員の支援以外は必要としなかったが、事業所が移転したことにより、事業所が入居しているビルの出入りの際に人的支援が必要となった事例である。移転したビルの入り口にはスロープがなく、単独では出入りできなくなつたため、出入りの際には同僚が支援していた。毎日の出退勤時には欠かさず必要となる支援であることもあり、本事例では当番制でこの支援を行っていた。この他の事例においても人的支援は数多く見られたが、それがうまくいっている事例においては、障害者とともに働き、助け合うという企業風土が醸成されているという共通点があり、事例15、事例16においてはこの企業風土を作りあげる上で欠かせないのがトップの考え方との意見

が聞かれた。また、事例調査においては、どんなにハード面のバリアフリー化がなされようとも、心のバリアフリー化が進まなければ、障害者の雇用促進には繋がらないと指摘が多く聞かれており、移動等困難障害者の雇用促進のみならず、障害者雇用の促進において、いかに職場における心のバリアフリー化を図っていくかが重要であるかということを考えさせられる。

ウ ヘルパーによる支援

同行援護は通勤には利用できず、移動支援も通勤に利用できない自治体がほとんどであるため、通勤に人的支援を要する障害者を雇用していた事例22では、法人が実施する事業で雇用しているヘルパーによる通勤支援を行っていた。自社のヘルパーであったため、実費負担で済んでいたものの、月4万円の費用は全額事業所が負担していた。このような職種の労働者を雇用する事業という特性によるとと思われるが、同様のケースの参考になり得る事例である。

エ 情報技術を活用した在宅勤務及びサテライトオフィス勤務に対する支援

移動困難者の中には、通勤に係る負担のみならず、医療的な措置や生活介助等に多くの時間を必要とするため、日常的に通勤をすることが難しい者も多い。そのような者にとって、情報技術を活用した在宅勤務という選択肢を提供されることにより、新規雇用及び雇用継続の可能性が広がることもある。

事例19は分身ロボットという機器を活用した在宅秘書の事例である。在宅勤務については、大きな問題点の1つとしてコミュニケーションの問題が挙げられることが多い。職場にいれば、何気なく伝わってくる話も在宅勤務者には伝わりにくい。また、職場の温度感も伝わりにくい。そのため、共に働いているという意識を互いに持ちにくいという問題もある。本事例では、これらの問題を分身ロボットという機器を活用することによりクリアしている。本人が自宅で勤務を開始する時にスイッチを入れると職場にある分身ロボットが起動し、ロボットのカメラやマイクで捉えられる映像や音声が本人に伝わる。また、本人が話す声もロボットのスピーカーを通じて職場の人々に伝わる。本人が初めて同僚に会ったのは就職してから3か月経過してからであったが、会った瞬間から旧知の仲のように話ができるという。同事業所では、今後、企業との連携の下、分身ロボットを活用した就労についての検討を行っていくという。専門家ヒアリングにおいては、視覚障害者が自営で治療院等を営む際の受付業務などに有効ではないか、また、在宅勤務を行うためにはある分野における高いスキルを要求されることが多いため、こういった職業を目標とした職業教育を行うことにより、重度障害者の就労の可能性が広がるのではないかという指摘もあった。事例18でも指摘されていたように、在宅勤務に際しては業務の切り出しといった問題もあり、今後の本事例の取組に注目したい。

また、事例22では、サテライトオフィスでの勤務を可能とすることにより、精神障害者の雇用継続を図っていた。この事例では、周囲の目が気になり、被害妄想を抱きやすいという障害特性に配慮した措置であったが、通勤の困難性を軽減する方法としても有効と考える。事例25では、サテライトオフィスにおける障害者雇用の促進を支援する事業所の取組を紹介した。在宅勤務ほどではないものの、サテライトオフィス勤務についても、コミュニケーションの問題は軽視できない問題であり、自社の社員のみならず、他社の社員とも接することができ、また、常に職場に支援者がいることは、本人のみならず、事業主にとっても大きな安心材料となり、また、双方のコミュニケーションを助ける効果もあると考える。

(2) 事業所外における移動支援

出張業務を行う移動困難者の事例は事例20のみであった。事例20においてピアカウンセラーとしての業務を行う移動困難者が、訪問による相談業務を行う際は、同僚の送迎支援を受け、法人が所有する福祉車両に

より移動をしていた。送迎支援を行う側としては、相談に同行することで学ぶことも多く、それも含めて自分の仕事と考えていたので、全く負担とは思っていなかったが、支援を受ける本人は周囲への負担を気遣っていたのが気の毒であったとの声が聞かれている。視覚障害者の訪問マッサージの際の訪問先への移動支援のところでも述べたように、事業主の経済的負担の軽減、何よりも支援を受ける側の精神的な負担を軽減するため、出張業務等に必要な支援者の運転による移動に対する助成制度の検討が望まれる。

(3) 生活介助に対する支援

移動困難者については、排泄等の生活介助を要する人も多い。しかしながら、経済活動を行っている間は訪問介護を利用することができないため、事例20や事例23のように不便や不自由を感じながら働いている人は少なくない。

この問題に対する対処法としては、同僚による介助、事業所が契約したヘルパーによる介助があった。

事例21と事例22は前者の事例である。

事例21で雇用されている筋ジストロフィーによる肢体不自由者は、勤務時間外は重度訪問介護の利用者として、勤務時間中は同僚として、生活介助を受けることにより、生活の質を落とすことなく、働くことができていた。

事例22で雇用されている肢体不自由者も日常的に食事や排泄に介護を要する当該事業所の重度訪問介護の利用者であり、職場での生活介助は介護福祉士の資格を持つ同僚の支援を受けていた。社内のチャットを使い、本人が発信するヘルプメッセージに、対応できる人が支援するという方法をとり、本人の精神的負担感を軽減し、また、一部の人に負担が偏らないように配慮していた。本事例においては、介護福祉士等の資格を取得するための助成金や生活介助を行った際の助成金等があれば、日常的に生活介助を必要とする重度身体障害者の雇用も広がるのではないか、また、何よりも介助を受ける側の精神的負担の軽減にも繋がるのではないかという意見が聞かれた。

後者の事例としては事例23がある。本事例では、ヘルパーステーションを経営している関連会社のヘルパーを昼休みに派遣してもらい、ヘルパー派遣に係る月約6万円の費用は全額事業所が負担していた。しかしながら、別の障害者と同じ方法で支援しようとしたところ、担当地域外ということで関連会社のヘルパーは利用できず、昼休みの1時間、週5日という契約で依頼できるヘルパーが見つからなかった。同僚による支援も検討したが、昼休みに30分以上時間を取られることもあり、支援する方もされる方も負担感が強くなるという問題があり、本人、支援機関とも相談をした結果、現在、勤務時間中のトイレについてはおむつで対応している。なお、本人が就労訓練を受けたこの支援機関によると、訓練期間中の排泄介助は職員が行っているが、就職後、同様の問題からおむつで対応せざるを得ないケースは少なからずあるとのことであった。

なお、障害者介助等助成金（職場介助者の配置または委嘱助成金）の支給対象となる職場介助業務には、支給対象障害者が就業時間の間の休憩時間（労働基準法第34条に規定するものに限る。）中に食事をすることに係る介助業務及び就業時間中または休憩時間中にトイレを使用することに係る介助業務は含まれているので、職場介助者がこれらの支援を行うことは可能である。しかしながら、事例調査の対象となった障害者は業務遂行上の支援は同僚のちょっとしたサポートで対応可能であり、生活介助の面での支援のみを必要とする者であったため、事業所に職場介助者が配置されていなかったものである。

4 まとめ

(1) 通勤支援

通勤支援については、通勤手段の確保と通勤に係る移動に対する支援、職住接近のための住居の確保、そ

して在宅勤務という方法があった。

事業主及び支援機関による通勤手段の確保の方法については、主として通勤バス等の運行が見られた。使用する車両については、通勤用に新たに購入する場合もあれば、他業務で使用している送迎用バス等を活用している場合もあった。また、タクシー会社との契約により通勤バス等を運行している場合もあった。この方法の課題としては通勤支援に係る費用の問題が挙げられた。事業主が通勤用のバスを購入し、5名以上の障害者を通勤させる場合、重度障害者等通勤対策助成金（通勤用バスの購入助成金及び運転従事者の委嘱助成金）を活用することにより、負担を軽減することができる。中小企業等においては5名以上障害者を雇用しているところは多くはないため、一事業所で助成金を活用することは難しいが、事例3のように事業主の団体として活用し、通勤対策を講じるのも1つの方法と思われる。また、交通制約者の通勤問題について、障害者のみの問題としてではなく、地域全体の問題として解決を図っていくべきという指摘もあり、特に公共交通機関の乏しい地域においては、一事業所、一支援機関単体ではなく、地域ぐるみで公共交通機関に代わる交通手段の確保に取り組むことの重要性について確認されている。事例調査においては、各事業所や支援機関において取り組まれていたさまざまな工夫を、より多くの事業所や支援機関が活用できるような支援、助成措置に対する要望の声が聞かれた。

交通制約者に対して、タクシー通勤支援を行い、その費用を全て事業主が負担している事例や天候等により移動制約者となる車いす利用者に対しては、就業規則を改正し、タクシー通勤代を全額通勤手当として支給している事例もあった。また、福祉タクシーで通勤する移動困難者に対して、タクシー通勤代の一部を助成している事例もあった。ドアツードアの通勤が可能となるタクシー通勤については移動に困難を抱える重度障害者にとっては非常に有効な支援と言えるが、費用負担が高額となるという問題がある。

通勤に対して人的な支援を必要とする移動困難者の通勤支援のために法人が実施する事業で雇用しているヘルパーを活用し、その費用を全額事業主負担としている事例もあった。また、車いす利用者が建物の段差を乗り越えるための支援、悪天候時等の通勤支援について上司や同僚が行っている事例もあった。

これらの支援については、事業主の経済的負担といった問題があり、事例調査においては、この問題については重度障害者等通勤対策助成金が役立つものであるという声とともに、購入ではなく、リース車両やタクシー会社との契約による通勤支援（事例1、2）、タクシー通勤に対する助成（事例1、12、20、24）を望む声も複数聞かれている。

これらの課題の解決方法を検討するためのヒントとして、資料3-1で示した英国におけるアクセス・トゥ・ワークという国の制度が参考になると思われる。

アクセス・トゥ・ワークは、就労における合理的配慮に関して、雇用主にとって合理的な範囲を超えた費用負担を補うための助成制度である。利用者のニーズを満たす最も費用対効果の高い選択肢に対して、障害がない場合に掛かる費用を差し引いた追加費用を助成する。就業上の移動については、通勤、業務内の移動、運転手、車両の改造に関する助成金がある。通勤についてはタクシー利用も含まれ、アクセス・トゥ・ワークの実施機関がタクシー会社と契約し、タクシー通勤に係る費用から、障害がない人の通勤に係る「通常費用」を差し引いた額を「追加費用」とし、この「追加費用」を助成している。事例1や事例2のように複数人で利用した場合は、全行程のタクシーレートから利用者の「通常費用」の総額を差し引き、残額を利用者の人数で割って助成金額を定めている。このような制度を参考に、日本でもタクシー通勤の助成がなされれば、交通不便地域・空白地域の障害者の通勤問題の改善に大いに役立つのではないかと考える。

職住接近による通勤支援については、身体障害者においてはバリアフリー住宅、知的障害者等においてはグループホーム等が必要となるが、需要に対して供給が追いついておらず、障害者の地域生活、職業生活を支える社会資源の充実が望まれる。

移動困難者の中には、通勤に係る負担のみならず、医療的な措置や生活介助等に多くの時間を必要とするため、日常的に通勤をすることが難しい者も多い。そのような者にとって、情報技術を活用した在宅勤務という選択肢を提供されることにより、新規雇用及び雇用継続の可能性が広がることもある一方、コミュニケーション面での課題を指摘されることが多い。

この課題を改善する1つの方法として、事例19及び事例25の取組を紹介した。事例19では分身ロボットという情報技術を活用することにより、在宅勤務ながら、職場でともに働いているという意識を在宅勤務者も同僚も持つことができていた。事例25では、支援者の存在がコミュニケーションの助けとなっていた。

(2) 事業所内における移動支援

職場のバリアフリー化、レイアウトや障害に応じた情報提供の工夫といったハード面に対する支援により、事業所内における単独移動を可能としている事例が多く得られた。そして、いずれの事例においても、ハード面の支援以上に、ソフト面における支援、心のバリアフリーの重要性が指摘されていた。

(3) 事業所外における移動支援

事業所外における移動で一番問題となっていたのが、自ら運転することができない障害者が出張業務等で自動車にて移動する場合の支援であった。こういった支援を行った場合について活用できる助成制度はなく、例えば、訪問マッサージに従事する視覚障害者を雇用した場合、施術のための移動に運転手の確保が必要となり、事業主の経済的負担のみならず、支援を受ける側の精神的負担をもたらすことも少なくない。これらの負担の軽減、更には移動等困難障害者の活躍の場の拡大のためにも、事業所外における移動に関する支援策の検討が必要ではないかと考える。

事例調査においては、移動等困難障害者の抱える様々な問題とともに、それに対する支援についての情報を得ることができた。そこでは、一人ひとりの状況、そして事業所の状況に応じて、十分なコミュニケーションをとりながらの支援がなされていた。障害のある人と共に働くことを受け入れ、当たり前のこととして、支援していく環境づくりが求められており、そのためには相互理解のためのコミュニケーションは欠かせないものと考える。

また、多くの企業からは、移動等困難障害者の支援においては、ハード面のバリアフリー以上に心のバリアフリーが重要であり、これを可能とするのは日頃のコミュニケーションであるとの指摘があった。

資料 3-1：英國(UK)情報：通勤・移動に関する合理的配慮への助成

1. 英国の法律における就業に関する合理的調整措置¹

英国では、2010年平等法において、雇用主が「通常の日常生活を行う能力に、実質的かつ長期間にわたり悪影響をもたらす身体的又は精神的な機能障害を有する」障害者に対して、合理的調整措置 (reasonable adjustment) を提供しなければならないことが定められ、雇用主にとって合理的な範囲を超える負担金は、Access to Work (以下「アクセス・トゥ・ワーク」という。) という制度により、助成されることになっている。

2. アクセス・トゥ・ワーク²とは？

アクセス・トゥ・ワークは国の制度であり、労働年金省が資金を提供し、日本におけるハローワークに相当するジョブセンター・プラス (Jobcentre Plus) が実施している。アクセス・トゥ・ワークの支援の対象となるのは、自営業者、有償の仕事をしている人、仕事又はトライアル雇用 (Work Trial) を始めようとしている人である。

アクセス・トゥ・ワークの原則は、以下のとおりである。

- ①雇用主にとって合理的な範囲を超えた費用を補う。
- ②障害のない人にも必要である通常の費用（以下「通常費用」という。）を超えて、追加でかかる費用 (additional costs)（以下「追加費用」という。）を賄う。
- ③費用対効果の高い (cost effective) 方法で、障害者一人ひとりのニーズを満たす。

2015年より、アクセス・トゥ・ワークの1人当たりの支給額に、上限が設けられた。2018年4月1日以降の申請者に対する支給額の上限は、国民の平均年収の約2倍の 57,200 ポンドとなっている（2019年1月現在）。この上限額は毎年見直されることになっている。

3. 移動に関する項目³

労働年金省では、アクセス・トゥ・ワークの運用に関する手引書「Access to Work: staff guide」をインターネット上で公表している。この手引書によると、アクセス・トゥ・ワークで提供される支援のうち、移動に関する項目である。

- ・ Travel to Work (通勤)
- ・ Travel in Work (業務上の移動)
- ・ Driver (運転手)
- ・ Adaptation to Vehicles (車両の改造)

¹ 障害者職業総合センター「欧米における障害者差別禁止法制度 第1分冊：アメリカ・イギリス編」、資料シリーズNo.73の1（2013）、「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」、調査研究報告書No.110（2012）

² 英国労働年金省「Access to Work factsheet for employers」（最終更新2018年4月4日）

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/697061/employer-guide-access-to-work.pdf

³ 英国労働年金省「Access to Work: staff guide」（最終更新2018年5月29日）

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/752179/access-to-work-staff-guide.pdf

(1) Travel to Work (通勤)

Travel to Work は通勤に関する助成金であり、助成対象となるものには、タクシー通勤と友人・家族等による送迎がある。Travel to Work を申請するには、まず医師の診断書を提出し、さらに障害があるために公共交通機関が使えないことを示さなければならない。

<タクシー通勤>

アクセス・トゥ・ワークが地域のタクシー会社とコールオフ（発注）契約を結んでいる場合には、対象障害者はそのタクシー会社を利用しなければならない。

助成金額を決定する方法は、以下のとおりである。

単独で利用する場合：

①障害のない人にかかる通常費用を算定する。

・障害者になる前に対象障害者が運転して通勤していた場合及び通勤に利用できる公共交通機関がない場合：

マイレージ率（1マイル 25 ペンス）に通勤距離を掛けたものが通常費用となる。

・公共交通機関がある場合：公共交通機関の運賃が通常費用となる。

②対象障害者のニーズを満たす最も費用対効果の高い選択肢であることを確認する。

③実費から通常費用を差し引いた追加費用が、助成金としてアクセス・トゥ・ワークから支払われる。

複数人で相乗りする場合：

①対象障害者全員（相乗りした健常者がいればその人の分も含む）の通常費用の合計を出す。

②実費から①の金額を引いた追加費用が、助成金としてアクセス・トゥ・ワークから支払われる。（対象障害者の人数で割った金額が1人当たりの助成金額となる。）

<友人・家族等による送迎>

・友人・家族等が自分の通勤経路を外れて対象障害者の送り迎えをする場合、以下の方法で助成金額を算定する。

①当該障害者の送り迎えのために使った経路の距離から、友人・家族等の通勤経路の距離を引く。

②①の距離にマイレージ率（1マイル 25 ペンス）を掛ける。

③②から通常費用を差し引いた追加費用が、助成金としてアクセス・トゥ・ワークから支払われる。

・友人・家族等の運転者が通常経路を外れずに送迎する場合：助成金は支払われない。

・友人・家族等の運転者が対象障害者の送迎だけのために往復する場合：公共交通機関が利用可能ならば片道の料金、適当な公共交通機関がないならば片道の距離にマイレージ率を掛けた金額が、助成金として支払われる。

(2) Travel in Work (業務上の移動)

障害のない人が公共交通機関や社用車で行う業務において、対象障害者がタクシーを利用した場合には、追加費用が助成される。ただし、運転手を使う等、他の方法と比較しても、タクシーを利用するものが最も費用対効果の高い選択肢であることを確認しなければならない。

(3) Driver (運転手)

「支援者」（Support Worker）とは「対象障害者の業務や通勤の支援をするために雇用される人」であり、その項目には手話通訳等、さまざまな支援者が含まれるが、運転手もその1つとして「支援者」の項目に含まれている。

支援者を雇用するためにかかった費用が助成金として全額、アクセス・トゥ・ワークから支払われる。ただし、他の福祉制度と同様の支援内容が含まれる場合には、重複しないように調整される。

「運転手」とは、通勤及び業務上の移動についての支援を提供する人を指す。「運転手」が送迎のために往復しなければならず、送迎後2時間以内に迎えに行く必要があり、「運転手」が自宅に戻ることが困難な場合には、待機時間分の時給（最低賃金）が支払われることになっている。

(4) 車両の購入と改造

特殊車両を用いた移動が最も費用対効果の高い選択肢であると考えられる場合、特殊車両の購入に対して助成金が支払われる。助成金額は、特殊車両と標準車両の差額から社会給付金等を差し引いた額となる。

4. 実績

「Access to Work statistics」⁴によると、2017年4月～2018年3月度に具体的な支援（アセスメントを除く）について、アクセス・トゥ・ワークの助成を受けたのは22,440人であった（英国の人口は、日本の約半分の約6千6百万人）。

この人数を支援項目別に見ると、最も人数が多かったのは、Travel to Work（通勤）で9,610人であり、次いで、Support Worker（支援者）8,800人、Special Aids and Equipment（支援機器）3,500人、Mental Health Support Service（メンタルヘルス支援）2,230人、Travel in Work（業務上の移動）540人であった。

具体的な支援への支出総額は、名目ベース（貸借対照表に示される額）で約107,174,566ポンドで、支援項目別では、Support Worker（支援者）が最も多い66,529,442ポンドであり、次いでTravel to Work（通勤）の32,245,744ポンドであった。3位以下は、Special Aids and Equipment（支援機器）6,055,505ポンド、Mental Health Support Service（メンタルヘルス支援）1,201,695ポンド、Travel in Work（業務上の移動）726,885ポンド、Adaptation to Vehicles（車両の改造）271,465ポンドとなっていた⁵。

⁴ 英国労働年金省「Access to Work statistics Data for April 2007 to March 2018」2018年10月30日、
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/752250/access-to-work-statistics-april-2007-to-march-2018.pdf

⁵ この数字には、障害当該者及び雇用主に直接支払われた金額の他、メンタルヘルス支援サービスへの支払いが含まれるが、労働年金省の職員の人事費や運営費は含まれない。

第4章

アンケート調査

第4章 アンケート調査

第1節 目的と方法

1 目的

移動等困難障害者の抱える、通勤や職場等での移動における困難、就労に関する移動手段等の生活状況、移動に関する支援ニーズ等を把握することを目的とする。

2 方法等

(1) 対象

移動に関する困難、支援ニーズを幅広く把握するため、障害の種類、程度、障害者手帳の有無等によらず、企業等に雇用されて、又は自営業（請負、フリーランスを含む。）で働くことについて、次のいずれかに当てはまる者を対象とした。

- ① 現在、雇用又は自営により働いている者（福祉的就労は除く。）。
- ② 現在、働き先（福祉的就労は除く。）を探している者。
- ③ 今後、働くこと（福祉的就労は除く。）を希望している者。

(2) 方法

アンケート調査は、Web上にアンケート用のホームページを開設して実施した。ホームページの開設期間は平成30年10月29日から11月26日までとし、開設と同時に全国の障害者団体、障害者就業・生活支援センター、在宅就業支援団体、障害者職業能力開発校にアンケートの周知と会員等への周知依頼を行った。また、アンケートは電子ファイル、印刷版、点字版による回答も可能とした。

(3) 調査項目

アンケート調査の調査項目は以下のとおりである（調査票は巻末資料1を参照）。

- ・本人の属性（性別、年齢、居住地）
- ・主な障害の種類
- ・利用している補装具等
- ・障害者手帳の有無、等級（程度）
- ・就労状態、業種、職種
- ・通勤や職場での移動についての勤務先からの支援の有無、内容
- ・通勤の際の支障
- ・就労の場での移動の際の支障
- ・在宅就労についての支障
- ・就労先を探すまでの支障

第2節 調査結果

1 回答数

アンケート用ホームページでの回答は23件であった。電子メール又は郵送による回答は47件であり、合計の回答数は70件であった。

2 属性

回答者の性別、年齢階級別、障害別の人数は表4-1のとおりである。年齢階級では、20代から40代を中心であった。

障害種類別では、肢体不自由が32人と最も多く、次いで知的障害が20人、精神障害が7人、視覚障害が4人などとなった。なお、「不明」の1人は、「肢体不自由」と「その他」の両方に丸を付けたものである。

障害程度については、身体障害では1級又は2級の重度の者が多く、42人中35人であった。知的障害では重度の者は1人のみで他は重度以外であった（表4-2）。

表4-1 性別・年齢階級別・障害別回答者数

男	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	発達障害	精神障害	その他	不明	計
19歳以下			1		4					5
20～29歳			4		2		2			8
30～39歳	1		6	1	4		1			13
40～49歳	1	1	5		2		2			11
50～59歳			4						1	5
60歳以上			2					1		3
計	2	1	22	1	12	0	5	1	1	45
女	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	発達障害	精神障害	その他	不明	計
19歳以下			1		3					4
20～29歳	1		3		3					7
30～39歳			1		1					2
40～49歳	1		1	1	1	1				5
50～59歳		1					2			3
60歳以上			4							4
計	2	1	10	1	8	1	2	0	0	25
男女計	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	発達障害	精神障害	その他	不明	計
19歳以下			2		7					9
20～29歳	1		7		5		2			15
30～39歳	1		7	1	5		1			15
40～49歳	2	1	6	1	3	1	2			16
50～59歳		1	4				2		1	8
60歳以上			6					1		7
計	4	2	32	2	20	1	7	1	1	70

表 4-2 障害者手帳保有状況

〈1〉 身体障害者手帳

等級	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	その他	不明	計
1級	3		19	1	1	1	25
2級	1	1	7	1			10
3級			2				2
4級			2				2
5級			1				1
6級							0
等級不明			1				1
手帳なし		1					1
計	4	2	32	2	1	1	42

〈2〉 療育手帳

重度	1
重度以外	19
計	20

〈3〉 精神障礙者保健福補手帳

⑤ 精神障害者保健福祉性状帳	
1級	1
2級	5（うち1人は発達障害）
3級	2
計	8

3 補助具等

利用している補助具等では、視覚障害では、4人全員が白杖を使用しており、「移動支援・同行援護」を併せて利用している者が3人いた。肢体不自由では、補助杖のみを使用している者が9人、電動又は手動の車いすを使用している者が18人（うち1人は補助杖との併用）、補助杖も車いすも使用していない者は5人であった。

それ以外の障害では、聴覚障害で「移動支援・同行援護」と「その他の移動支援サービス」が1人ずつ、知的障害で「移動支援・同行援護」が1人、精神障害で「その他の移動支援サービス」が1人という結果であった（表4-3）。

表4-3 補助具等の利用状況

視覚障害	白杖+移動支援・同行援護 白杖	3 1
聴覚障害	移動支援・同行援護 その他の移動支援サービス	1 1
肢体不自由	補助杖	9
	補助杖+電動車いす+手動車いす	1
	電動車いす+手動車いす+移動支援・同行援護+その他の移動支援サービス	1
	電動車いす+手動車いす+移動支援・同行援護	2
	電動車いす+手動車いす+その他の移動支援サービス	1
	電動車いす+移動支援・同行援護+その他の移動支援サービス	2
	電動車いす+手動車いす	1
	電動車いす	1
	手動車いす+移動支援・同行援護	1
	手動車いす+その他の移動支援サービス	1
	手動車いす	7
	移動支援・同行援護+その他の移動支援サービス (なし)	1 4
	(なし)	2
内部障害	(なし)	2
知的障害	移動支援・同行援護 (なし)	1 19
発達障害	(なし)	1
精神障害	その他の移動支援サービス (なし)	1 6
その他	(なし)	1
不明	(なし)	1

4 就業状態

回答者の就業状態では、半数強の36人が無業であった。就業（雇用又は自営）は22人、福祉的就労は12人であった。

就業者の勤務先の業種では、医療、福祉が11人、製造業が3人などであった。なお、自営業は2人であった。職種では、事務職が7人、専門・技術職、サービス職、その他が3人ずつなどであった（表4-4）。

表 4-4 回答者の就労状態

〈1〉 就労状態

障害種類	就業	福祉的就労	無業	計
視覚障害	2	1	1	4
聴覚障害			2	2
肢体不自由	13	4	15	32
内部障害			2	2
知的障害	4	4	12	20
精神障害	3	2	2	7
発達障害		1		1
その他			1	1
不明			1	1
計	22	12	36	70

〈2〉 業種

障害種類	医療福祉	製造	学術研究	教育学習	建設	不動産	その他	自営業
視覚障害	1		1					
肢体不自由	8	1		1	1	1		1
知的障害	1	1	1				1	
精神障害	1	1						1
計	11	3	2	1	1	1	1	2

〈3〉 職種

障害種類	専門技術	事務	管理	サービス	生産工程	運搬清掃	その他
視覚障害	2						
肢体不自由	1	6	1	3			1
知的障害					1	2	1
精神障害		1					1
計	3	7	1	3	1	2	3

5 通勤等への支援

通勤について、勤務先から何らかの配慮や支援を受けている者は9人であった。そのうち8人が肢体不自由の者であり、具体的な支援内容としては、職場と最寄り駅間などの送迎を受けている者が3人、在宅勤務をしている者が2人、駐車場の場所の提供が1人などであった。この9人中2人が職場での移動で配慮や支援「あり」とし、車での送迎、ドアの開閉や車いすを押してもらう等のサポートであった。

6 通勤の際の支障

通勤の際に支障を感じることや何らかの配慮・支援が必要だと感じることがあるかという設問に対して「あり」という回答が30件あった。障害種類別では、視覚障害が4人中1人、肢体不自由が32人中19人、内部障害が2人中2人、知的障害が20人中4人、精神障害が7人中4人であった。

視覚障害では、通勤の電車のダイヤが乱れたときとの回答があった。

肢体不自由では、勤務先での駐車場に関することが3件、設備面のバリアフリーに関することが4件（「電車、バスなど公共交通機関の乗り降り、道の段差。車いすの高さから切符などの購入がしづらい。」など）、ソフト面のバリアフリーに関することが3件（「バスに乗る際など介助してもらえるが嫌そうな表情をされることがある。」など）、通勤時に移動支援等が受けられないことが5件、などがあった。

知的障害では、通勤に慣れるまで支援が必要との回答が2件あった。

精神障害では、感覚過敏のため混雑する車両に乗れないとという回答があった。

複数の障害に共通する回答としては、公共交通機関の本数が少ないことが4件（肢体不自由、知的障害、精神障害）、外見で気づかれにくい障害のため公共交通機関で座れないことがあることについてが3件（内部障害、精神障害。回答例「公共交通機関を利用して通勤しますが、ヘルプマークをつけていても優先席には座れず本当に大変です。」）があった。

それらの支障が解消された場合に能力を発揮できると感じる分野については、一般事務などの回答もあったが、概して特定の分野というよりも、全般的に活動の場が広がる、社会参加の場面が増えるという回答が多くかった。

7 職場での移動の支障

就労の場における移動について支障を感じることや何らかの配慮・支援が必要だと感じることがあるかという設問に対して「あり」という回答が26件あった。障害種類別では、視覚障害が3人、肢体不自由が19人、内部障害が1人、精神障害が3人であった。

視覚障害では、出張や研修など外出の際に支援が必要との回答があった。

肢体不自由では、トイレの際の介助や障害者用トイレの設置を望む回答、段差や他の階への移動の際の支障、移動や物を運ぶ際に頼めば支援を受けられるが気兼ねしてしまうという回答などがあった。

内部障害では、エレベータが使えない時の支障についての回答があった。

精神障害では、電車に乗るのが困難な人による、研修の際の電車での移動についての回答があった。

8 在宅就労に関する支障

在宅就労する場合の支障について尋ねた設問では、支障を感じことがあるという回答が15件あった。そのうち実際に在宅で就労している人からの回答が4件あり（うち1件は通勤就労と在宅就労の両方。また、主として在宅就労の3件のうち1件は自営業）、そのうち3人は肢体不自由で、自分の障害に合わせた環境で仕事ができるのはありがたい一方、他の社員と顔を合わせる機会がなく、コミュニケーションが取りづらいことが支障として挙げられていた。他に、自宅で仕事をする上での様々な作業（物品の出し入れや記録の記入など）が挙げられた。

また、在宅勤務をすることになった場合、仕事中に生活介助（ヘルパー）を受けられない問題を挙げる人もいた。

9 求職活動での支障

現在働いていない者に求職活動を行う上での支障について尋ねたところ、「あり」が24件であり、具体的には、自宅から通える範囲で仕事を探すことといった通勤の問題や、職場での車いすでの移動や障害者用トイレなどバリアフリーに関するものがあった。その他では障害者雇用に理解のある企業が少ないなどの意見があった。

第3節　まとめ

1 通勤について

今回のアンケート調査では、回答数が少ない中で、重度の肢体不自由の者が相対的に多かったことから、通勤時の支障についてハード面のバリアフリーに関するものが多く挙げられた。このため、事業所の送迎を受けている者や、駐車場の使用について支援・配慮を受けている者がいた。

公共交通機関については、特に地方において、本数の少なさの問題がある。これは障害者だけに限った問題ではないが、運転免許を持たず自動車を運転できない障害者にとっては大きな問題であり、公共交通機関の維持や事業所による送迎など代替手段の確保が課題となる。

また、内部障害等、外見からは分かりにくい障害の場合、体調が悪い時でも席を譲ってもらえないという問題もあった。障害者であることを示すマークもあるが、認知があまり進んでいないという問題がある。さらに、車いすの場合でも、支援は受けられたものの嫌な表情をされることがあるとの意見もあった。ハード面でのバリアフリーとともに、ソフト面のバリアフリー、心のバリアフリーの進展が求められる。

2 就労の場での移動について

就労の場における移動については、大きく、事業所内の問題と、出張等、事業所の外に出る場合の問題があった。事業所内では、車いす等のバリアフリーの問題が大きく、環境が整備されていないとそもそも就業すること自体が難しくなる。また、トイレの使用についても、業務に直接関係するものではないが、障害者にとって、その事業所で働くことができるかどうかを決める大きな問題となっている。

事業所外に出る場合については、特に視覚障害、肢体不自由の場合に自動車による送迎が受けられるかや、適切な介助が受けられるかという問題があった。

就労の場においては、これらの環境整備がまだ進んでいない現状がうかがわれた。

3 在宅勤務について

在宅支援については、通勤に困難を抱える障害者からは期待する声が多かった。また、実際に在宅勤務をしている障害者からは障害に合わせた環境で仕事ができることがありがたいとの声もあった。ただし、一方で、コミュニケーションの問題で、仕事をする上で困ったことがあった場合の相談などがメールや電話に限られてしまうことが支障として挙げられ、社員が集まる機会には参加したい、会社に足を運び顔を合わせて会話がしたいという希望も記されていた。

在宅勤務は、通勤の困難な障害者にとって就業の場を大きく広げるものであるが、実施に当たっては、在宅勤務をする障害者と職場の上司、同僚等とのコミュニケーションや、事業所に定期的に出勤する方法などで工夫をする必要があると考えられる。

第5章

研究のまとめ

第5章 研究のまとめ

移動等困難障害者については、従来、雇用労働者として働くことに課題を抱えてきたと言える。また、交通不便地域・空白地域等の公共交通機関を利用した通勤が困難な地域に居住する場合、障害の有無に関わらず、自動車の運転ができない者の移動は多くの制限を受けることになり、就労を考える上で通勤ということは大きな問題となる。また、職場がバリアフリー環境でないこと等を理由に、就労を阻まれる障害者も決して少なくない。

こうした中、近年、情報技術の進展や社会全体の働き方の多様化等に伴い、当該障害者の働き方についても多様化してきたとの声が聞かれる。しかし、ノーマライゼーションの実現のためには、障害に関わらず、「共に働くことが当たり前」の環境をさらに整備していくことが求められている。

こうした取組に向けて、本研究は、移動等困難障害者の就労の状況や、就労に関連する移動手段等の生活状況についての調査を行うとともに、支援のニーズに対応する社会環境の整備状況等について、その実状等を把握することを目的として実施した。

先行研究等を踏まえ、本研究においては、移動等困難障害者を「移動制約者」「移動困難者」「交通制約者」の3つに分類し、それぞれを図5-1のように定義した。

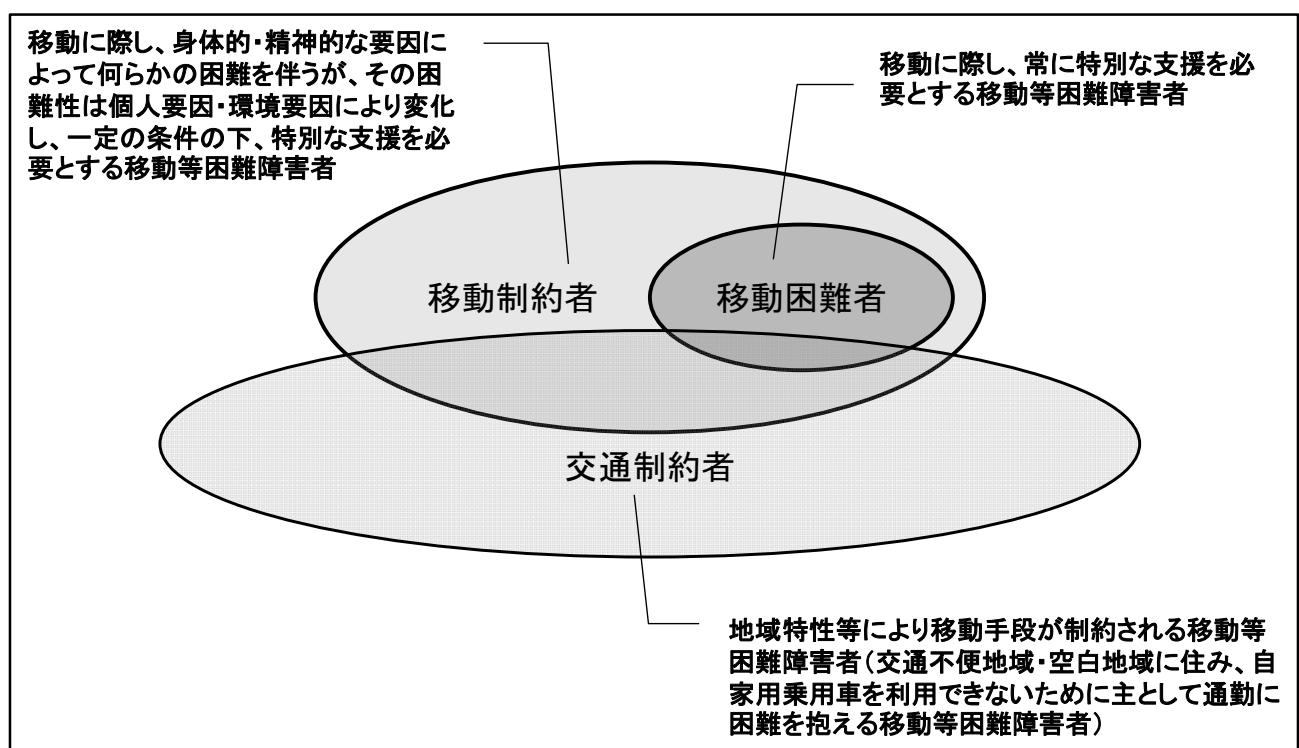


図5-1 本研究における移動制約者と移動困難者と交通制約者の定義と関係

研究活動においては、当事者団体や支援機関、有識者等に対するヒアリング調査（以下「専門家ヒアリング」という。）、事業主や支援機関等を対象としたヒアリング調査（以下「事例調査」という。）及び障害当事者を対象としたアンケート調査を実施した。

第1節 移動等困難障害者の就労に関する課題やそれに対して望まれる支援 ～専門家ヒアリングを中心に～

専門家ヒアリングにおいては、移動等困難障害者の就労に関する課題やそれに対して望まれる支援等についての示唆を得ることができた。また、アンケート調査においても、当事者も同様に感じていることが確認された。

1 交通制約者

交通制約者の移動問題については、障害種別を問わず、多くの当事者団体から聞かれた。中でも多く聞かれたのが、重度の肢体不自由、視覚障害、知的障害及び発達障害の当事者団体からであった。また、アンケート調査においても、公共交通機関の本数が少ないとことにより移動に支障が生じているといった声が挙げられていた。

自らが自動車の運転ができない者にとって、公共交通機関による通勤ができない場合、家族等の支援を受けることにより通勤手段を確保するか、通勤が可能な地域に転居するということが必要となる。前者については家族による支援がほとんどであり、家族の高齢化等により支援が得られなくなった時点で離職に繋がるという危険性、後者については、バリアフリー住宅やグループホーム等の社会資源の不足といった問題が指摘され、各団体からは、通勤を保障する移動支援制度の新設、移動の支援に関する現行制度の見直しや地域全体における移動問題の改善に向けた取組への希望が聞かれた。

また、特に重度の肢体不自由者を支援する団体からは、移動問題を解消する働き方として、在宅勤務の拡大への希望も聞かれたが、情報通信業などの一部の業種以外では広がっていない等の指摘があった。有識者からも、新たな情報技術を活用し、パイロット的な取組を行いながら、在宅勤務で行う職務の拡大等の取組が望まれるとの意見が聞かれた。なお、上記のような指摘や意見は、移動制約者及び移動困難者についても聞かれた。

2 移動制約者

各団体からは、ある一定の条件により、移動制約者となる障害者も多いとの意見が聞かれ、移動制約者の移動問題についても、障害種別を問わず、多くの当事者団体から聞かれた。そして、この問題を解決するためには、肢体不自由者等においてはバリアフリー環境の整備、視覚障害等の情報障害者については情報提供、そして、発達障害や難病、精神疾患を患っている者等については障害や疾患特性に対する理解の促進等の必要性が指摘された。アンケート調査においても、肢体不自由者からは設備面のバリアフリーに関する問題、精神障害者からは感覚過敏のため混雑した車両に乗ることができないなどの問題が挙げられていた。また、知的障害者からは通勤に慣れるまでの支援の必要性、視覚障害者からは公共交通機関のダイヤが乱れた際の支援及び出張や研修などの外出の際の支援の必要性が聞かれた。また、介助や優先座席の利用等に関しては、心のバリアフリーに関する問題も指摘されていた。

また、視覚障害者の移動に関する問題について、有識者から、出張等で慣れない場所に行く場合の付添いや、訪問マッサージの施術のための訪問先への移動に係る送迎支援に対する支援についての意見が聞かれた。

各団体及び有識者からは、積雪等の天候という条件により、移動制約を生じる障害者として、車いすを利用する肢体不自由者や視覚障害者の問題が挙げられた。積雪時には車いすの自走による通勤は困難となる。

白杖も機能せず、また、雪が音を吸収してしまい、雨風の強い日も必要な音声情報を得ることができなくなり、白杖を利用する視覚障害者の移動も困難となる。しかし、同じ障害のある者であっても、生活している地域により、こういった問題に対する意識に温度差があり、共有されていないために、なかなか解決に向けた取組がなされていないのが現状のことであった。

難病や精神疾患のように見えにくい障害のある者や発達障害等の誤解を受けやすい障害のある者に対する理解の促進の必要性についても各団体から指摘された。また、体調に波のある障害者についてはフレックスタイムや在宅勤務を組み合わせたフレキシブルな働き方を考えていく必要があるとの声も聞かれた。

3 移動困難者

移動困難者の移動問題については、各団体から以下のような意見が聞かれた。とりわけ重度の肢体不自由者の問題として、現行の制度においては介助が必要な者に対して通勤等の就労に不可欠な移動の面まで考慮されておらず、自宅での介助と職場での介助がそれぞれ別の制度によって実施されていることから、その制度間にギャップが生じているとの指摘があった。また、制度がカバーできない部分に係る費用については企業が負担しなければならない現状が、重度身体障害者の雇用促進を妨げる要因となっているとし、自宅の介助から職場までの移動、職場での介助や移動まで連続的な支援を行いながらも、財源はそれぞれの制度で賄い合うようなシームレスな制度の連携の必要性も指摘されていた。さらに、重度訪問介護を受けている者については、排泄を始めとする生活介助を必要とする者がほとんどであるが、経済活動を行っている間、すなわち、職場にいる間は重度訪問介護を利用することができず、職場介助者や同僚の支援が得られない場合、大変な不便、不自由を強いられてしまうといった声も聞かれた。仕事中に介助が受けられることの問題については、アンケート調査においても指摘されていた。

第2節 移動等困難障害者に対する支援の実際等

事例調査においては、専門家ヒアリングで把握された課題に対する具体的な支援方法等についての情報を得ることができ、またそれを行うために望まれる助成制度、支援制度についての意見を聞くことができた。

1 通勤支援

通勤支援については、通勤手段の確保と通勤に係る移動に対する支援、職住接近のための住居の確保、そして在宅勤務という方法があった。

事業主及び支援機関による通勤手段の確保の方法については、主として通勤バス等の運行が見られた。使用する車両については、通勤用に新たに購入する場合もあれば、他業務で使用している送迎用バス等の活用やタクシー会社との契約により通勤バス等を運行している場合もあった。

また、事例調査においては、交通制約者の通勤問題について、障害者のみの問題としてではなく、地域全体の問題として解決を図っていくべきという指摘もあり、特に公共交通機関の乏しい地域においては、一事業所、一支援機関単体ではなく、地域ぐるみで公共交通機関に代わる交通手段の確保に取り組むことの重要性が確認された。

タクシーによる通勤支援については交通制約者に対する恒常的な支援以外に、天候等により移動制約者となる車いす利用者に対する条件つきの支援もあった。

通勤に対して人的な支援を必要とする移動困難者の通勤支援のために法人が実施している事業で雇用しているヘルパーを活用し、その費用を全額事業主負担としている事例もあった。また、車いす利用者が建物の

段差を乗り越えるための支援、悪天候時等の通勤支援について上司や同僚が行っている事例もあった。

これらの支援については、事業主の経済的負担等といった問題があり、事例調査においては、この問題については重度障害者等通勤対策助成金が役立つものであるという声とともに、リース車両やタクシー会社との契約による通勤支援、タクシー通勤に対する助成を望む声も複数の事業主から聞かれた。

職住接近による通勤支援については、身体障害者においてはバリアフリー住宅、知的障害者等においてはグループホーム等が必要となるが、需要に対して供給が追いついていないというのが現状である。

移動困難者の中には、通勤に係る身体的負担のみならず、医療的な措置や生活介助等に多くの時間を必要とすることから、日々の通勤が困難となる人も少なくない。このような障害者にとって、在宅勤務という選択肢を提供されることにより、新規雇用及び雇用継続の可能性が広がることもある。在宅勤務については、仕事の確保とともにコミュニケーション面での課題を指摘されることが多い。情報技術の活用等により在宅勤務者の職域拡大を図るとともに、在宅勤務者が、そして職場で働く人々が、共に働いているという意識を持つことができるようなコミュニケーションのあり方についても考えていくことが必要と思われる。

2 事業所内における移動支援

事業所内における移動支援については、職場のバリアフリー化、レイアウトや障害に応じた情報提供の工夫といったハード面に対する支援事例が多く得られた。そして、いずれの事例においても、ハード面の支援以上に、ソフト面における支援、心のバリアフリーの重要性が指摘されていた。

3 事業所外における移動支援

事業所外における移動で一番問題となっていたのが、自ら運転することができない障害者が出張業務等で自動車にて移動する場合の支援であった。こういった支援を事業主が行った場合について活用できる助成制度はなく、例えば、訪問マッサージに従事する視覚障害者を雇用した場合、施術のための移動に運転手の確保が必要となり、事業主の経済的負担のみならず、支援を受ける側の精神的負担をもたらすことも少なくない。これらの負担の軽減、更には移動等困難障害者の活躍の場の拡大のためにも、事業所外における移動に関する支援策の検討が必要と考える。

第3節 まとめ

本研究をとおして、移動等困難障害者の雇用促進及び職場生活に関する課題やそれに対する支援等について多くの示唆を得ることができた。

移動等困難障害者の抱える課題については、同じ障害であっても、住んでいる地域、勤務先の状況等により大きく異なっており、その個別性に応じた支援が必要である。

支援については、ちょっとした工夫や配慮で行うことが可能なものもあれば、大きな経済的な負担を必要とするものもあった。さらに、周囲の支援に対して精神的な負担を感じている移動等困難障害者も少なくなかった。これらの負担を軽減し、移動等困難障害者の雇用・職場定着の促進を図るため、今後、公的支援の充実が望まれるところであり、助成制度についても、移動等困難障害者以外の障害者や多様な支援へ公平に寄与するための制約等はあろうが、必要な見直しについて検討していくことが必要と思われる。それとともに、肢体不自由者においてはバリアフリー住宅、知的障害者等においてはグループホーム等、障害者の地域生活、職業生活を支える社会資源の充実を図っていくことも重要と考える。

また、移動等困難障害者の問題を、障害者だけの問題としてではなく、職場全体の問題、地域全体の問題

として考え、解決を図っていくという視点を持つこと、十分なコミュニケーションをとりながら、障害者と共に働くことを当たり前と考える企業風土の醸成と心のバリアフリー化を図っていくことが何よりも重要であるというのが本研究で得られた最大の知見と考える。

参考文献

- 秋山哲男：タクシー・ST サービスの交通政策・交通システム，第 27 回土木計画学研究・講演集，2003.
- 秋山哲男・三星昭宏：障害者・高齢者に配慮した道路の現状と課題，土木学会論文集 No. 502, V-25, 1-11, 1994.
- 金戴児・秋山哲男・岩佐徳太郎・沢田大輔・益森芳茂：移動困難者の需要推計に関する基礎的研究—町田市を例にしたケーススタディー，第 30 回土木計画学研究・講演集，2004.
- 厚生労働省：平成 25 年度障害者雇用実態調査，2013.
- 厚生労働省：平成 28 年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査），2016.
- 厚生労働省：地域生活支援事業の実施状況について，2017. (https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokkyokushougaihokenfukushibu/02_h26.pdf) (2019/2/14 アクセス)
- 国土交通省地方運輸局：地域公共交通の現状等について（第 9 回交通政策審議会交通体系分科会地域公共交通部会配付資料），2013. (<http://www.mlit.go.jp/common/001011383.pdf>) (2019/2/14 アクセス)
- 国土交通省：平成 29 年度テレワーク人口実態調査，2018.
- 佐々木邦明・二五啓司・山本理浩・四辻裕文：低密度居住地域における交通制約者の移動手段としてのライドシェアの可能性，社会技術研究論文集，10, 54-64, 2013.
- 星加節夫：重度身体障害者の通勤と就業に関する調査研究，福祉のまちづくり研究，11(2), 11-20, 2009.
- 三星昭宏・新田保次：交通困難者の概念と交通需要について，土木学会論文集，No. 518, IV-28, 31-42, 1995.

巻末資料

1 アンケート調査票

2 アンケート調査集計結果

卷末資料1 アンケート調査票

就労に必要な移動等に困難がある障害者の実状に関するアンケート調査

はじめにあなたご自身についてお尋ねします。

問1 あなたの性別と年齢をお答えください（2018年10月1日現在）

性別	1 男	2 女	年齢	1 19歳以下	2 20～29歳
				3 30～39歳	4 40～49歳
				5 50～59歳	6 60歳以上

問2 あなたのお住まいの地域（市町村名まで。東京23区の人は区名まで。）をお答えください。

都道府県名 () 市区町村名 ()

問3 あなたの障害を次の中から、1つ選んでください。（複数に当てはまる人は主なもの1つ）

- | | | | |
|--------|--------|---------|--------|
| 1 視覚障害 | 2 聴覚障害 | 3 肢体不自由 | 4 内部障害 |
| 5 知的障害 | 6 発達障害 | 7 精神障害 | 8 その他 |

問4 次のうち、主な障害のために、あなたが使用・利用しているものをすべて選んでください。

- | | | |
|-----------------|--------------------------|-----------|
| 1 白杖（視覚障害用） | 2 盲導犬・聴導犬・介助犬 | |
| 3 歩行補助杖（クラッチなど） | 4 電動車イス | 5 車イス（手動） |
| 6 移動支援・同行援護 | 7 その他の移動支援サービス（福祉有償運送など） | |

問5 障害者手帳を持っていますか。次の各手帳について、当てはまる方を選び、持っている人は等級（程度）もお答えください。

身体障害者手帳

1 持っていない 2 持っている



1級

2級

3級

4級

5級

6級

療育手帳（愛の手帳、愛護手帳、みどりの手帳を含みます。）

1 持っていない 2 持っている



1 重度（A、A1、A2、A3、1度、2度など）

2 重度以外（B、B1、B2、3度、4度など）

精神障害者保健福祉手帳

1 持っていない 2 持っている



1級

2級

3級

問6 現在、働いていますか。

次の中のいずれか1つを選んでください。

- 1 民間企業、店舗などで雇用されて働いている
- 2 公的機関（役所、独立行政法人、国立大学法人、公立学校など）で雇用されて働いている
- 3 就労継続支援A型事業所で働いている
- 4 就労継続支援B型事業所・就労移行支援事業所などで働いている
- 5 自営業（請負、フリーランスを含みます。）で働いている
- 6 働いていない

【前の問で「1 民間企業、店舗などで雇用されて働いている」または「2 公的機関（役所、独立行政法人、国立大学法人、公立学校など）で雇用されて働いている」とお答えした人にお尋ねします。】

問 6-(2) 勤務先の会社等の業種は何ですか。

次の中のいずれか1つを選んでください。

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1 農林漁業 | 10 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 2 建築業 | 11 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3 製造業 | 12 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4 電気・ガス・熱供給、水道業 | 13 教育、学習支援業 |
| 5 情報通信業 | 14 医療、福祉 |
| 6 運輸業、郵便業 | 15 複合サービス業 |
| 7 卸売業、小売業 | 16 その他のサービス業 |
| 8 金融業、保険業 | 17 公務（他の分類を除く） |
| 9 不動産業、物品賃貸業 | 18 その他 |

問 6-(3) あなたの仕事の職種は何ですか。

次の中のいずれか1つを選んでください。複数に当てはまる人は、主なもの1つを選んでください。

- | | | |
|----------|---------|---------------|
| 1 管理職 | 5 サービス職 | 9 輸送・機械運転職 |
| 2 専門・技術職 | 6 保安職 | 10 建設・採掘職 |
| 3 事務職 | 7 農林漁業職 | 11 運搬・清掃・包装等職 |
| 4 販売職 | 8 生産工程職 | 12 その他 |

問 7 通勤や職場での移動について、勤務先の会社等から何らかの配慮や支援を受けていますか。

(1) 通勤について

- 1 受けている 2 受けていない

「1 受けている」とお答えした人にお尋ねします。

具体的にはどのような配慮や支援ですか

(記入欄)

(2) 職場での移動について

- 1 受けている 2 受けていない

「1 受けている」とお答えした人にお尋ねします。

具体的にはどのような配慮や支援ですか

(記入欄)

ここからは、すべての人にお尋ねします。 通勤や職場での移動に関する考え方をお答えください。

問8 就労に関する現状または希望について、いずれか1つを選んでください。

- 1 通勤により就労している
- 2 通勤による就労と在宅による就労の両方がある
- 3 ほとんどが在宅就労している
- 4 現在は就労していないが就労を希望している

以下の問については、問8で

「1 通勤により就労している」、「2 通勤による就労と在宅による就労の両方がある」、「3 ほとんどが在宅就労している」のいずれかを選んだ人は、現在の状況について回答してください。

「4 現在は就労していないが就労を希望している」を選んだ人は、今後就労した場合に考えられることを想定して回答してください。

【すべての人にお尋ねします。】

問9 通勤の際の移動について支障を感じることや配慮・支援が必要だと感じることがありますか。いずれか1つを選んでください。

- 1 はい 2 いいえ

【前の問で「1 はい」とお答えした人にお尋ねします。】

問9-(2) 通勤の際の移動について支障を感じることや配慮・支援が必要だと感じることを具体的に教えてください。

(記入欄)

問9-(3) (2)のような配慮・支援が得られれば、さらに就労で能力を発揮できると感じる業務・職務の分野などについて具体的に教えてください。

(記入欄)

【すべての人にお尋ねします。】

問10 就労の場における業務に必要な移動（通勤を除く）について支障を感じることや配慮・支援が必要だと感じることがありますか。いずれか1つを選んでください。

- 1 はい 2 いいえ

【前の問で「1 はい」とお答えした人にお尋ねします。】

問10-(2) 就労の場における業務に必要な移動について支障を感じることや配慮・支援が必要だと感じることを具体的に教えてください。

(記入欄)

問10-(3) (2)のような配慮・支援が得られれば、さらに就労でも能力を発揮できると感じる業務・職務の分野などについて具体的に教えてください。

(記入欄)

【すべての人にお尋ねします。】

問11 通勤や就労の場における業務での移動の困難を補うことを目的とする在宅就労について、支障を感じることや配慮・支援が必要だと感じることがありますか。当てはまる方を選んでください。

- 1 はい 2 いいえ

【前の問で「1 はい」とお答えした人にお尋ねします。】

問11-(2) 通勤や就労の場における業務での移動の困難を補うことを目的とする在宅就労について、支障を感じることや配慮・支援が必要だと感じることを具体的に教えてください。

(記入欄)

問11-(3) (2)のような配慮・支援が得られればさらに就労で能力を発揮できると感じる業

務・職務の分野などについて具体的に教えてください。

(記入欄)

【現在、働いていない人にお尋ねします。】

問12 就労先を探す上で、支障を感じることや配慮・支援が必要だと感じることがありますか。当てはまる方を選んでください。

- 1 はい 2 いいえ

【前の問で「1 はい」とお答えした人にお尋ねします。】

問12-(2) 就労先を探す上で、支障を感じることや配慮・支援が必要だと感じることを具体的に教えてください。

(記入欄)

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

返信用封筒に入れて、返送してください。

調査についてご質問などがありましたら、調査担当者までご連絡ください。

<調査担当者（問合せ先）>

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター 事業主支援部門

浅賀 英彦

電話： 043-297-9035（直通） E-mail： Asaka.Hidehiko@jeed.or.jp

卷末資料2 アンケート調査集計結果

1 性別・年齢階級別・障害種類別人数

男	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	発達障害	精神障害	その他	不明	計
19歳以下			1		4					5
20～29歳			4		2		2			8
30～39歳	1		6	1	4		1			13
40～49歳	1	1	5		2		2			11
50～59歳			4						1	5
60歳以上			2					1		3
計	2	1	22	1	12	0	5	1	1	45
女	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	発達障害	精神障害	その他	不明	計
19歳以下			1		3					4
20～29歳	1		3		3					7
30～39歳			1		1					2
40～49歳	1		1	1	1	1				5
50～59歳		1					2			3
60歳以上			4							4
計	2	1	10	1	8	1	2	0	0	25
男女計	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	知的障害	発達障害	精神障害	その他	不明	計
19歳以下			2		7					9
20～29歳	1		7		5		2			15
30～39歳	1		7	1	5		1			15
40～49歳	2	1	6	1	3	1	2			16
50～59歳		1	4				2		1	8
60歳以上			6					1		7
計	4	2	32	2	20	1	7	1	1	70

2 障害者手帳所有状況

〈1〉身体障害者手帳

等級	視覚障害	聴覚障害	肢体不自由	内部障害	その他	不明	計
1級	3		19	1	1	1	25
2級	1	1	7	1			10
3級			2				2
4級			2				2
5級			1				1
6級							0
等級不明			1				1
手帳なし		1					1
計	4	2	32	2	1	1	42

〈2〉療育手帳

重度	1
重度以外	19
計	20

〈3〉精神障害者保健福祉手帳

1級	1
2級	5（うち1人は発達障害）
3級	2
計	8

3 極度の障害者の利用状況

視覚障害	白杖+移動支援・同行援護 白杖	3 1
聴覚障害	移動支援・同行援護 その他の移動支援サービス	1 1
肢体不自由	補助杖 補助杖+電動車いす+手動車いす 電動車いす+手動車いす+移動支援・同行援護+その他の移動支援サービス 電動車いす+手動車いす+移動支援・同行援護 電動車いす+手動車いす+その他の移動支援サービス 電動車いす+移動支援・同行援護+その他の移動支援サービス 電動車いす+手動車いす 電動車いす 手動車いす+移動支援・同行援護 手動車いす+その他の移動支援サービス 手動車いす 移動支援・同行援護+その他の移動支援サービス (なし)	9 1 1 1 2 1 2 1 1 1 1 1 1 1 7 1 4
内部障害	(なし)	2
知的障害	移動支援・同行援護 (なし)	1 19
発達障害	(なし)	1
精神障害	その他の移動支援サービス (なし)	1 6
その他	(なし)	1
不明	(なし)	1

4 就労の状況

〈1〉 就労状態

障害種類	就業	福祉的就労	無業	計
視覚障害	2	1	1	4
聴覚障害			2	2
肢体不自由	13	4	15	32
内部障害			2	2
知的障害	4	4	12	20
精神障害	3	2	2	7
発達障害		1		1
その他			1	1
不明			1	1
計	22	12	36	70

〈2〉 業種

障害種類	医療福祉	製造	学術研究	教育学習	建設	不動産	その他	自営業
視覚障害	1		1					
肢体不自由	8	1		1	1	1		1
知的障害	1	1	1				1	
精神障害	1	1						1
計	11	3	2	1	1	1	1	2

〈3〉 職種

障害種類	専門技術	事務	管理	サービス	生産工程	運搬清掃	その他
視覚障害	2						
肢体不自由	1	6	1	3			1
知的障害					1	2	1
精神障害		1					1
計	3	7	1	3	1	2	3

5 通勤や就労の場における移動について勤務先から受けている配慮・支援

性別	年齢階級	障害種別	通勤支援	通勤支援の内容	移動支援	移動支援の内容
男	50～59歳	肢体不自由	あり	車での送迎	あり	車での送迎
男	40～49歳	肢体不自由	あり	帰りに最寄り駅まで車で送ってくれるところがある。	なし	
女	50～59歳	精神障害	あり	送迎バス、電車の通勤費	なし	
男	50～59歳	肢体不自由	あり	事務所の鍵の解錠及び施錠	なし	
男	30～39歳	肢体不自由	あり	出勤、退勤時間の調整。在宅勤務との併用。介護タクシーの利用。	あり	ドアの開閉や車椅子を押してもらう等のサポート。
男	30～39歳	肢体不自由	あり	通勤はせずに、在宅ワーク	なし	
男	20～29歳	肢体不自由	あり	車の乗り降りを健常者が手伝っていただいている。車椅子が入る福祉車両が社用車としてあるため長距離の移動もできる。		
女	60歳以上	肢体不自由	あり	職場の敷地内に駐車場を提供してもらっている。	なし	
女	40～49歳	肢体不自由	あり	交通費支給	なし	

6 通勤就労と在宅就労の別

通勤により就労	通勤と在宅の両方	在宅就労	現在無業だが就労希望	無回答
24	5	4	34	3

7 通勤の際の支障及び支障が解消されれば能力を発揮できる分野

性別	年齢階級	障害種別	就労形態	支障の有無	支障の内容	能力が発揮できる分野
男	30～39歳	肢体不自由	就労希望	あり	車イスなので近くにちゅう車場がほしい	
女	60歳以上	肢体不自由	就労希望		車通勤なので、駐車場と会社等の入り口の近くを希望したい。（歩行困難のため）	事務、受付、手作業
男	60歳以上	肢体不自由	就労希望	あり	就職先に4R駐車場が必要です。	一般的屋内業務
男	30～39歳	肢体不自由	就労希望	あり	バリアフリーを考慮してほしい	ほとんどの職務で
男	20～29歳	肢体不自由	就労希望	あり	・福祉バスの車いすが乗る場所を増やしてほしい ・車いすの固定方法を学んでほしい ・福祉バスが通らない場所などがあるので福祉バスでなくても乗れるようにしてほしい。（1度乗車拒否されました）	バス会社
女	19歳以下	肢体不自由	就労希望	あり	歩いて通勤する人や車イスで通勤する人のために道のかいぜんをしたほうがいいともいます。そして「しょうがいしゃ」が働きやすいかんきょうをつくること。	働きやすい環境をつくれば、就労率も上がると思います。
女	30～39歳	肢体不自由	在宅	あり	電車、バスなど公共交通機関乗り降り。道の段差。車イスの高さから切符などを購入しづらい。田舎で近くに公共交通機関がないので、駅まで行くにも車が必要。	事務職。パソコンを使っての事務職。デザイナー、プログラマーなど。
男	30～39歳	知的障害	就労希望	あり	公共交通機関（電車とコミュニティバス）の本数が少ない	
男	30～39歳	知的障害	就労希望	あり	障がいの為、普通免許取得が難しい為、公共交通機関が主となる。しかし、田舎の為バスの利便が悪く、通勤できない為、企業から求人があつても応募できない状況がある。	通勤さえできれば、色々なことに従事できると思われる。
女	50～59歳	精神障害	就労希望	あり	バスを利用していますが、1日の運行本数が少ないので、困っています。	一般事務、調理補助
男	30～39歳	肢体不自由	通勤	あり	就労のための通勤では移動支援制度が利用できず、悪天候（天災・猛暑日や極寒日も含む）でも公共交通機関で通勤することがある。実費で通勤すれば良いと言えどそれまでだが、福祉車両（介護タクシー等）の利用料金は高額なため気軽に利用できない。通勤時の支援制度（サービス業の福祉車両の利用が可能になったり、在宅か通勤か日によって選択が可能であつたりすればありがたい。）	可能性はどのような業務・分野もあると考える。
男	40～49歳	肢体不自由	両方	あり	通勤の際に車イスを押すヘルパーを使いたいため、通勤時にも重度訪問介護を使えるようにして欲しい。	以前より大学や専門学校で非常勤講師として働いている。障害が重度化したため通勤に車イスを使うが、それがクリアできれば以前と同等に働く。
女	20～29歳	肢体不自由	在宅	あり	外出の際は常時介助者がいないと外に出ることができません。しかし現在の法律では通勤時は介助派遣が受けられることになっているので非常に困っています。プライベートな外出は介助派遣が受けられて仕事となると派遣が受けられない。障害者雇用を促進しましょうと国は掲げながら実際に働き始めると法律の制限だけで矛盾が多いなと感じます。	私は肢体不自由ですが手先はまだ自由に動くためデスクワークや電話対応は問題なくできます。現在は在宅勤務ですが勤務先の会社はバリアフリーで車椅子用トイレも完備と環境は整えてくれているのに、肝心の私自身がその場に一人では行けないというのが非常に残念なことです。理解のある会社に勤められているからこそ毎日は難しくても介助派遣を認めて頂きせめて年に数回だけでもいいので会社に行きたいです。

7 通勤の際の支障及び支障が解消されれば能力を発揮できる分野（続き）

性別	年齢階級	障害種別	就労形態	支障の有無	支障の内容	能力が発揮できる分野
男	20～29歳	肢体不自由	通勤	あり	私の職場ではヘルパーを入れて生活している人が多いが、口をそろえて通勤にヘルパーが使えたならと発言している。	単純に当事者の社会参加の場面が増えるのではないかと思います。また、企業は通勤に対し配慮すべき点が削減されるので障害者の雇用がしやすくなると考えられます。
男	19歳以下	肢体不自由	通勤	あり	職場への通勤の移動サービスがあるとよいと思う。（往復）	
女	20～29歳	肢体不自由	両方	あり	バスに乗る際など介助してもらえるが嫌そうな表情をされることがある。	事務職
女	20～29歳	肢体不自由	通勤	あり	電車通勤のため、駅員さんの案内（スロープを出してもらうこと）が必要です。そのためか、出発の駅～到着の駅まで駅員さん同士がやり取りをし、その後電車に乗ると言うかたちなので、電車を数本見送ることは当たり前ですし、乗りたい電車の15分前にはいないと案内をしては、もらえません。なので、健常者の人の通勤と、比較したときに3倍は確実にかかるています。なので、この時間が少しでも短縮されれば、就業時間も伸ばせるし、待ち時間が長くなくて助かります。	みなさんが、片道30分で行けるところを私の場合は1時間半かけなければ、たどり着くことができません。なので、この時間が少しでも短縮されれば、就業時間も伸ばせるし、待ち時間が長くなくて助かります。
男	30～39歳	肢体不自由	両方	あり	バスの運転手が女性の時、力がないためか断られる場合もある。	
女	40～49歳	内部障害	就労希望	あり	公共交通費機関を利用して通勤しますが、ヘルプマークをつけていても優先席には座れず本当に大変です。私鉄などは、優先席を譲る放送もしてくれません。以前、都内まで通勤してましたが、通勤だけでクタクタです。パラリンピックがあるのにマナーが周知されてなく困ります。	毎日、座って移動できたらもっと仕事を頑張れたと思う。
男	30～39歳	内部障害	就労希望	あり	電車、バスなど公共の交通機関での立位が困難だが、気付いてもらえない。	通勤の範囲が広げられるため、就職の視野を広げる事ができる
男	30～39歳	精神障害	両方	あり	精神障害者は目に見える障害ではないので、車内で急に体調が悪化した際のフォローが欲しい。無人駅ではエスカレーターがないので、身体障害の通勤はハードルが高いと思う。	通勤の負担が軽減されれば、基本的に全ての業種、職種でパフォーマンスは向上すると思う。
女	19歳以下	知的障害	就労希望	あり	初めての場所になるので、迷ったり、分からなくなるのが不安なので初めのほうは行き方など教えてほしいです。	
男	30～39歳	知的障害	就労希望	あり	通勤に慣れるまで支援をしてほしい。	仕事をする時間が増える。
男	20～29歳	精神障害	通勤	あり	感覚過敏によって、混雑する電車・バスに乗車できない。臭いで吐きそうになり、人と触れ合ふとゴキブリが体を張っているような嫌な気分になる。混雑を避けるために高額のグリーン車を利用しようとしたが、普通列車グリーン券は当日1回限りの為、往復利用はできない。今は家族に車で送迎もらっているが、自分は運転できないので、家族が無理な時はタクシーで高額な運賃（片道2000円以上）がかかる。	親に通勤の手助けをしてもらえないくなったら、歩くや自転車では無理な距離なので、転職しなければならない。通勤時に何らかの移動支援を受けられたら、今の会社を継続できるし、転職するにしても、自分の不得意分野（窓口や営業）以外なら、どんな仕事でもチャレンジできると思う。
女	40～49歳	視覚障害	通勤	あり	通勤の電車のダイヤが乱れたとき	
男	60歳以上	肢体不自由	通勤	あり	天候によっての休み、早退等	
男	20～29歳	精神障害	通勤	あり	通勤代の支援	
男	50～59歳	肢体不自由	通勤	あり	現状と同じように送迎があればよい。	パソコンを使って、ブログなどを通じて、啓発活動の仕事を今以上に進めて行きたい。
男	40～49歳	肢体不自由	通勤	あり	今は親の送り迎え	今は体のふらつきがあるとの理由で休職中ですが間もなく退職させられます
男	40～49歳	肢体不自由	就労希望	あり	通勤の時自家用車での通勤	満員電車に車椅子で乗るストレス

8 就労の場での移動についての支障及び支障が解消されれば能力を発揮できる分野

性別	年齢階級	障害種別	支障の有無	支障の内容	能力が発揮できる分野
男	40～49歳	視覚障害	あり	出来れば、出張先への他の職員の同行	調査・情報収集
女	40～49歳	視覚障害	あり	研修先までの移動と、研修先での移動のサポート	研修に多く参加して、自身のスキルアップや、生活に便利な情報を伝えたい。
男	30～39歳	視覚障害	あり	会議や出張の際に支援が必要となる。	相談業務など。
男	20～29歳	肢体不自由	あり	移動できるスペースがほしい。多目的トイレをふやしてほしい。	小規模会社
女	20～29歳	肢体不自由	あり	トイレが自力ではいけないので何かしらの策を講じてほしい。	事務職
女	20～29歳	肢体不自由	あり	仕事以外の介助です。例えばお手洗い介助や体位調整、食事介助など。	車椅子でも能力さえあればデスクワークで力を発揮出来ると思います。実際に私達が事務作業を全面的に請け負うことで営業に専念できる社員が増え、尚かつ残業時間が減りメリットが多いと社内でも評価されています。
女	40～49歳	肢体不自由	あり	勤務中のトイレや必要物品の出し入れなどや記録物の記入など様々	事務職全般、クリエイターなど
男	40～49歳	肢体不自由	あり	段差 多目的トイレ	PCワーク
男	30～39歳	肢体不自由	あり	段差やトレイなどがあれば車イスには便利です	一般事務
女	30～39歳	肢体不自由	あり	会社においての段差。物、資料の持ち運び。	事務職。
男	30～39歳	肢体不自由	あり	階段や段差のあるところ。バリアフリーを考慮してほしい	ほとんどの職務で
男	60歳以上	肢体不自由	あり	業務上、徒歩での移動が有る場合、床面等に段差や斜めになっている所があると危険を感じる。	
男	30～39歳	肢体不自由	あり	職場の2階で研修や講習会を行うとき参加しづらい。	
男	30～39歳	肢体不自由	あり	車いすが移動できる動線と十分な幅員の確保、当事者の努力と周りの方々の理解。	可能性はどのような業務・分野にもあると考える。
男	40～49歳	肢体不自由	あり	通路が狭いため なれない人がみると 不安に思われます 歩行も不安定な所があるため少し手を貸していただけると良いと思います	移動が少なく座って出来る仕事
女	60歳以上	肢体不自由	あり	必要作業等の移動なしの場	
女	60歳以上	肢体不自由	あり	両杖を使用しての就労だと事務等に関して書類を持って移動する事が発生するが、そのときに申し訳ないが支援が必要感じる。	データ入力、電話応対

8 就労の場での移動についての支障及び支障が解消されれば能力を発揮できる分野（続き）

性別	年齢階級	障害種別	支障の有無	支障の内容	能力が発揮できる分野
男	50～59歳	肢体不自由	あり	仕事で必要な移動の場合、現状のように支援があればよい。	啓発の仕事が広がる。
男	40～49歳	肢体不自由	あり	現在は非常勤講師なので講師控室と教室との往復だけだが、常勤になれば研究室や会議室の場所など、配慮すべき事案が発生すると思われる。	
男	20～29歳	肢体不自由	あり	長い距離をみんなと同じ速さで移動をするとなった場合誰かに車椅子を押してもらいそこそこの距離の移動は一人で可能	
女	60歳以上	肢体不自由	あり	会場設営などの作業は厳しい。お願いすれば当然助けていただけるが、やはり気兼ねしてしまう。	支援をお願いすれば解決することで、思考転換し自己解決することです。今の仕事が困難となれば在宅就労を探すことになります。
男	40～49歳	肢体不自由	あり	移動については送迎がある職場がベストだと思う。配慮としては通勤ラッシュをさけられるようにお願いしたい。	時間に余ゆうのもてる仕事など。私の場合では確認など必要な事務など
女	40～49歳	内部障害	あり	節電とかでエレベーターの利用を制限されたりします。	
男	30～39歳	精神障害	あり	目に障害を持っている方や、聴覚障害の方に配慮しなければいけないと思う。目や聴覚に障害を持っている方専用の通路や作業室があったほうが業務は向上すると思う。精神障害者はそのような方たちへの配慮で疲れてしまう場合があると思うので、作業をする部屋を分けたほうがよいとおもう。	事務作業全般
男	20～29歳	精神障害	あり	研修先が、電車で1時間以上かかる場所（市外）だった。電車移動ができないので、前日に親に車で送ってもらい、最寄りのホテルに数日間宿泊して、研修終了後に親に車で迎えに来もらつた。研修が、市内の就労支援機関でもできる内容なら、移動が困難な障害者には、最寄りの機関で実施してもらいたい。電車に乗れないのは我儘と思わず、このような場合は宿泊費の補助を出してもらいたい。	研修先の移動も、誰かが手助けしてくれるなら、もっとレベルの高い技術を習得することができ、職務の分野が広がると思う。
女	50～59歳	精神障害	あり	車の免許はありますが、運転ができないため、不便に感じています。	一般事務、調理補助

9 在宅就労に際しての支障及び支障が解消されれば能力を発揮できる分野

性別	年齢階級	障害種別	就労形態	支障の有無	支障の内容	能力が発揮できる分野
男	20～29歳	精神障害	通勤	あり	電車に乗れないでの、在宅就労はどんどん進めもらいたい。ただ、在宅就労であっても、まず仕事を覚えるための研修や、スキルアップの研修は必要であり、研修先までの移動はどうするのか、検討する必要がある。(自宅に講師が来てくれて、教えてくれるわけではないだろうし)	PC入力やデータ管理の分野は、在宅であっても十分できる仕事だと思う。
男	40～49歳	肢体不自由	就労希望	あり	自宅での勤務だと慣れている場所なので仕事がはかどる。わからない事をチャットなどでフォローして欲しい。	PCワーク
女	20～29歳	肢体不自由	在宅	あり	実際に在宅勤務をしておりますが通勤がなく、自分の障害に合わせた環境で仕事ができるのでとてもありがとうございます。しかしその反面、毎日一人でパソコンに向かっての仕事で外部とのやりとりはメールか電話のみです。会社には籍をおいているのでせめて年に数回社員が集まる機会があるときは介助派遣を受けて会社に行きたいです。	直接会社に足を運び、顔を合わせて会話がしたいです。出歩けない身体ならまだしも、プライベートでは色々な場所に出掛けているので、そこに矛盾を感じます。そこが認められてしてみたいこと、例えば不動産会社に勤めているので障害者の立場を活かして現場に行きバリアフリー化の提案やコーディネーターがしてみたいです。
男	20～29歳	肢体不自由	通勤	あり	たださえ引きこもりがちで閉鎖的な当事者にとって在宅を職場にすることが適切とは思えない。気持ちが滅入るなどの支障もあり、人とコミュニケーションを取りながら仕事に取り組む方が理想的なように感じられる。そのため、可能な方は在宅ではなく、通勤などを行い就労していく支援が必要だと感じる。	
女	50～59歳	聴覚障害		あり	会社との連絡方法が電話のみに限られているとき。	ファックス、メール使用での連絡を可能にしてもらう。
女	30～39歳	肢体不自由	在宅	あり	お互いの連絡を円滑にすること。	事務職 デザイナー プログラマ
男	30～39歳	知的障害	就労希望	あり	社員とのやりとり。	
男	20～29歳	肢体不自由	就労希望	あり	分からぬことが出た時に誰かに相談したい	
男	50～59歳	肢体不自由	通勤	あり	現在、在宅就労はしていないが、在宅就労をした場合、仕事をしている間は、ヘルパー制度が活用できない仕組みになっているため、お手洗い介助や、食事介助が必要な重度障害者が在宅で働くことが、現在は困難である。ヘルパー制度の見直しが必要だと感じる。	パソコンを使った業務。
女	20～29歳	肢体不自由	通勤	あり	在宅の場合、就業している時間は、介助が受けられないため、震災が起った場合、逃げることもできないため、在宅の場合、移動時間なく、就業できるが、一人でいる恐怖がある。	就業中も介助が受けられれば、仕事での出張などにも顔が出せるなど仕事の幅が広がる。
男	30～39歳	精神障害	両方	あり	在宅就労では自分の健康管理は自分で行わなければいけないので、体調が悪い時に遠慮せずに休める環境がよいと思う。特に精神障害者の方は無理をして仕事をする人が多いので、会社の上司がきちんとフォローする必要がある。同じ精神障害者を上司にしたほうが、精神障害者は仕事がやりやすい場合もあると思う。	事務作業全般
女	40～49歳	肢体不自由	在宅	あり	必要物品の出し入れや記録物への記入など様々	事務職、クリエイターなど
女	60歳以上	肢体不自由	就労希望	あり	スペース、用具等の確保	手作業、組立
男	40～49歳	肢体不自由		あり	インターネットなど整えるまでの費用など	パソコンが家で使えば幅広い職種に対応できると思います
男	30～39歳	知的障害	就労希望	あり	パソコンができるわけでもなく、自宅で出来ることは少ない	

10 就労先を探す上での支障

性別	年齢階級	障害種別	支障の有無	支障の内容
女	50～59歳	聴覚障害	あり	近い場所で障害者の募集が少なく、作業所しかみつけられなかつた。子育てし、収入もそれなりに得る必要があるので、資格の取れる職業訓練校に通っているが、交通の便が良くない。収入のある就職先を近いところで探すのも苦労する。 障碍者を受け入れられる会社が田舎にはそろっていない。
男	40～49歳	肢体不自由	あり	自宅を中心に戦場を探すこと
男	40～49歳	肢体不自由	あり	在宅ワークや通勤での車通勤
男	30～39歳	知的障害	あり	通勤方法、本数
女	19歳以下	知的障害	あり	・グループホームを探すこと ・企業への連絡 ・求人への応募方法 ・志望動機の書き方 ・就労支援者を探すこと 企業への行き方の手順
男	19歳以下	知的障害	あり	しほうどうきときぎょうへ連絡と行き方の配慮、支援がほしいです。
男	30～39歳	肢体不自由	あり	車いすでの移動で不可能でできる職種がかぎられる。
男	20～29歳	肢体不自由	あり	・移動スペース ・多目的トイレ ・上記の2つは、身体に障害がある方には、必要不可欠なので出来るだけ多くの企業にあってほしい。
女	30～39歳	肢体不自由	あり	就職先、会社が田舎にない。田舎の会社は障がい者に理解がない。
女	60歳以上	肢体不自由	あり	体が不自由で無ければ、沢山の仕事から選ぶ事が出来るのに体が動けないと限られて来る。
女	20～29歳	肢体不自由	あり	自身の能力を判断してもらうために会社の方と直接お会いしたいが、書類応募などの場合、履歴書ではじかれてしまう。その為、支援者から連絡を入れてもらうと話しがスムーズに進む気がしている。
女	50～59歳	精神障害	あり	コンビニやファミレスなどに置いてある求人情報誌に障害者求人も載せてほしいです。
男	40～49歳	聴覚障害	あり	手話通訳が必要な時もある
男	20～29歳	知的障害	あり	車の免許が必要な求人が多い。
女	19歳以下	知的障害	あり	先生と一緒に探しています。
男	19歳以下	知的障害	あり	・求人への応募方法 ・グループホームを探すこと ・就労支援者を探すこと ・企業への連絡
女	19歳以下	知的障害	あり	・グループホームを探すこと ・志望動機の書き方 ・企業への連絡
男	19歳以下	知的障害	あり	求人への応募方法
男	19歳以下	知的障害	あり	・求人への応募方法 ・グループホームを探すこと ・就労支援者を探すこと ・企業への連絡
女	20～29歳	知的障害	あり	勤務時間を相談をしたい。
男	30～39歳	知的障害	あり	仕事を探すのに一人では難しいので、自分に合った仕事を探す支援をしてほしい。
男	50～59歳	不明	あり	どこの支えんを受けたらいいのか、わからない。
男	20～29歳	知的障害	あり	ぜんそくがあるので、ほこりっぽい所や、空気の冷たい場所での、仕事はむずかしい。
男	60歳以上	肢体不自由	あり	求人あんないで年齢不問でも求人票に年齢制限60才、65才が記入されていて、就労受験先が探しにくい。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.or.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。(著作権法第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに、下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときもご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No.102

就労に必要な移動等に困難がある障害者の実状等に関する調査

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

〒261-0014

千葉市美浜区若葉3-1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日 2019年4月

印刷・製本 社会福祉法人東京コロニー東京都大田福祉工場



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。