

当事者団体に取り組む視覚障害者の就労支援 — 活動実績と課題 —



認定NPO法人 視覚障害者の就労を支援する会
(通称:タートル)

- 中村 太一 (タートル 理事)
- 熊懐 敬 (タートル) 副理事長)
- 山田 尚文 (タートル 運営委員)
石原 純子・梅沢 正道・大岡 義博・大橋 正彦・神田 信・
重田 雅俊・芹田 修代・町田 真紀 (タートル)

目次

1. はじめに
2. 近年の視覚障害者の就労状況
3. タートルにおける就労支援
4. 就労相談の流れ
5. 2023年度相談実績
6. 視覚障害者の就労における課題
7. おわりに

**【参考情報】 視覚障害者の就労環境における
ICT支援状況調査アンケート結果について**

1 はじめに

認定NPO 法人視覚障害者の就労を支援する会
(通称:タートル)は、視覚障害者の就労支援に
特化した当事者団体。

- 1995年発足以来、約30年にわたり活動
- 所在地: 東京都新宿区
- スタッフ:約30名、会員:約400名
- 会員、スタッフは全国に広がっており全国規模で活動
- 主な事業:就労相談、交流・研修、就労啓発・情報提供等

2

近年の視覚障害者の就労状況

デジタル化の進展で視覚障害者の就労環境は大きく変化してきているが、一般には必ずしも知られておらず、視覚障害者の雇用環境は依然として厳しい。

[環境の変化]

- デジタル化の進展で多くの事務仕事がパソコン上で完結
- スクリーンリーダーや画面拡大などの支援技術が進化

[視覚障害者の就労環境]

- 視覚障害があっても訓練を受けることで、多くの職種で就労可能
- 幅広い職種で視覚障害者が活躍している(職域の拡大)

[課題]

- 雇用主など一般には、上記の状況がほとんど知られていない
- 「あはき」(あんまマッサージ・鍼・灸)というイメージが残っている

3

ターゲットにおける就労支援

スタッフのほとんどが就労経験のある視覚障害当事者。
当事者目線で就労相談・支援をしている。
また、当事者同士で交流する場を開催し、不安の解消や
自信回復につなげている。

[ターゲットの主な活動]

- 電話やメール、Webサイトを通じての就労相談
- サロンや講演会など当事者間の交流の場の提供
- メーリングリストやSNSによる情報提供と情報交換
- 情報誌/刊行物の発行やホームページによる情報提供
- 関係団体との連携による相談対応や啓発

4

就労相談の流れ

日本眼科医会との連携相談会等、眼科医、訓練・支援機関など関係各方面と連携して対応

- 視覚障害当事者(家族などの縁者、関係者を含む)からの電話やメールでの相談
- 電話やメールでの対応、必要に応じて資料の送付
- スタッフによる個別相談(対面またはオンライン)
- 日本眼科医会、歩行訓練士との連携による相談会(オンライン)
- 支援機関、訓練施設などへの同行訪問(必要に応じ)
- 相談後のフォロー
- 交流会などのイベントの案内(適宜)

5

2023年度相談実績

相談件数： 延べ665件

相談者数： 209人

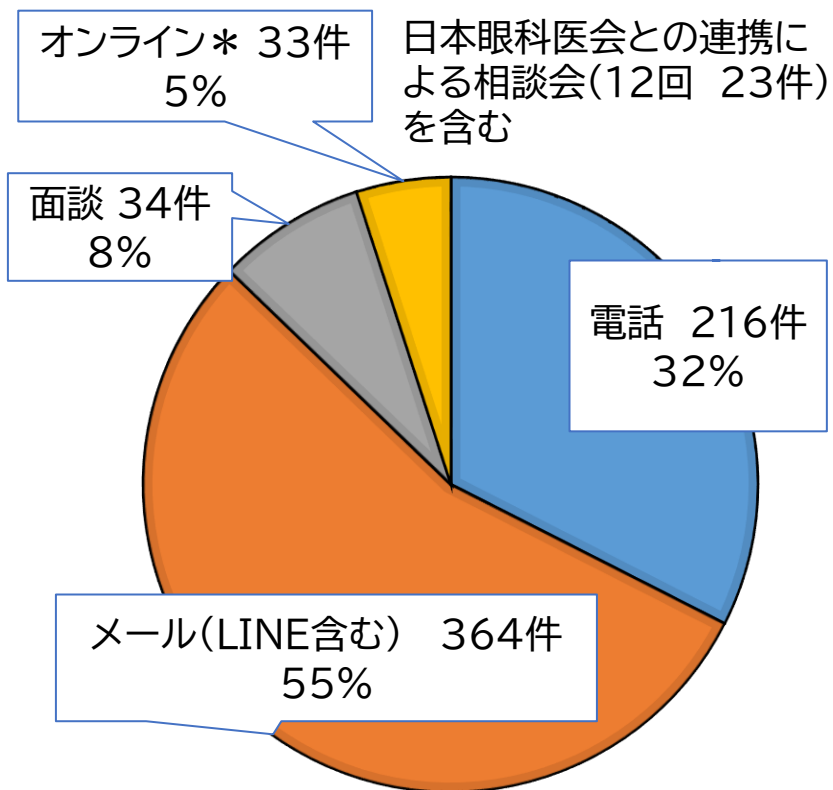


図1 手段別相談件数内訳

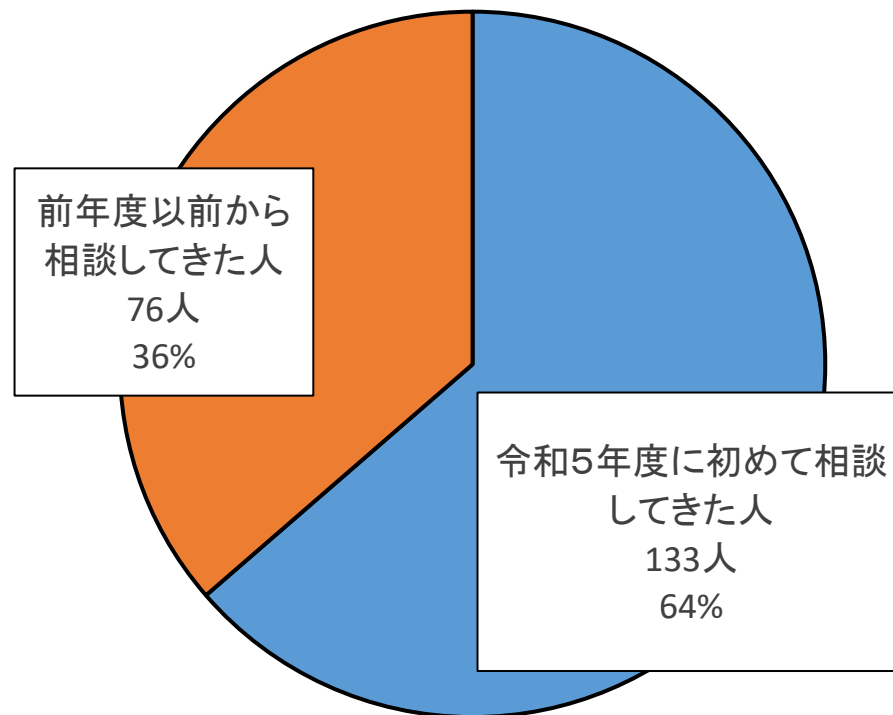


図2 相談者新規・継続内訳

相談者の居住地：

関東甲信越が(67%を占めるが、全国から相談を受けている。

相談者の年齢：

40、50歳代が約半数だが、20、30歳代も含め幅広い年代から相談がある。

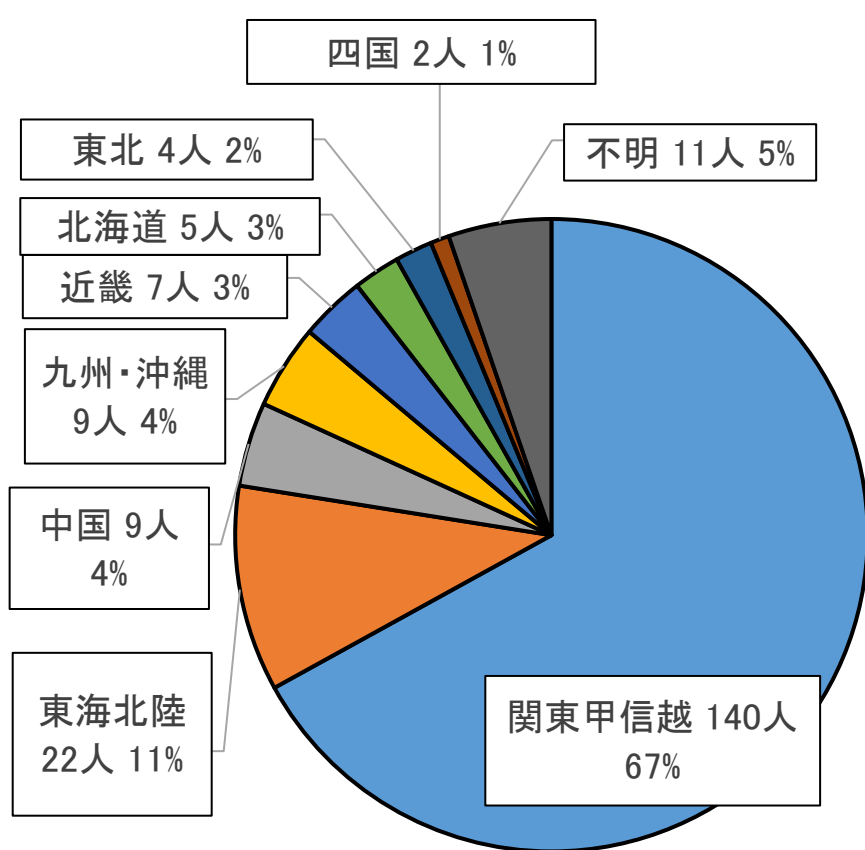


図3 相談者の居住地別内訳

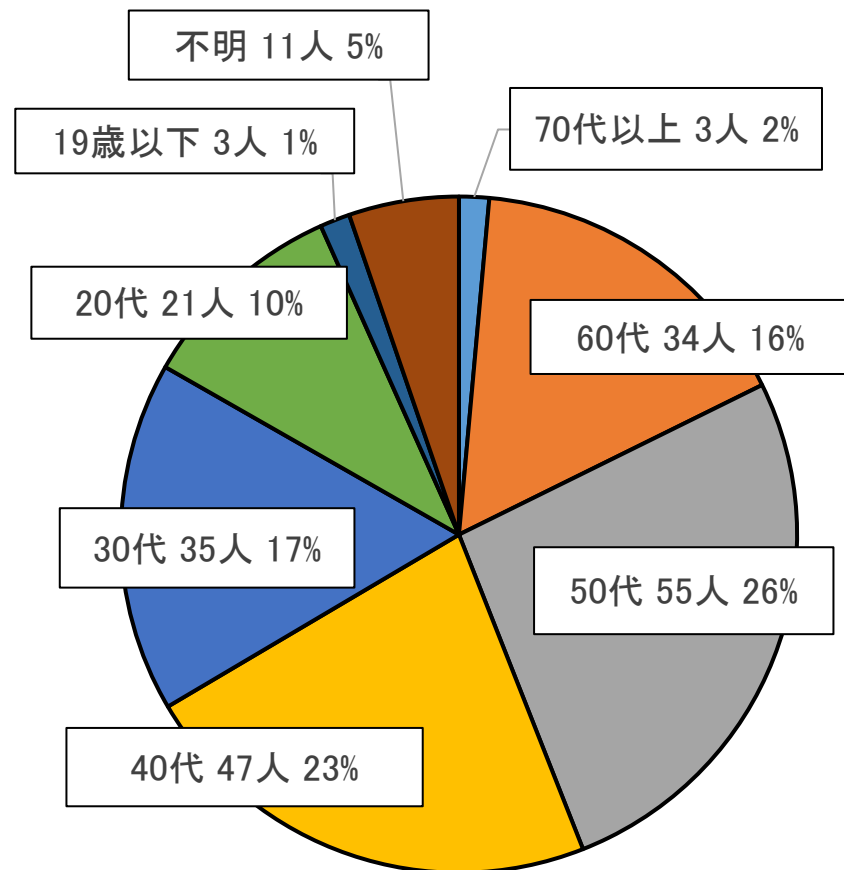


図4 相談者の年齢別内訳

相談内容別統計

相談内容は、「就労継続・復職」が相談者数(209人)の60%を占める。

- 「就労継続・復職」(60%)に続いて
「ロービジョンケア」(36%)
「新規就職・転職・再就職」(30%)
「ロービジョンケア」に関する相談は
紙の資料やPC画面が見つらなくなった
通勤で人とぶつかりやすくなったなど。
- デジタル化の進展に伴い「ICT関連」
(20%)が増加傾向。職場のICT環境に対
応できる訓練機関を紹介するなど対応
している。
- 「合理的配慮が得られない」(17%)
「不当な取り扱い・雇止め」(5%)など
職場の対応に関する相談も少なくない。
- 「障害受容」が4%あるなど、近年、精神
的不調を訴える相談も増加傾向。

表1 相談内容(相談者数209人)

相談内容	件数	%
就労継続・復職	125	60%
ロービジョンケア	75	36%
新規就職・転職・再就職	62	30%
職業訓練・自立訓練	60	29%
情報交換・交流	47	22%
ICT関連	41	20%
合理的配慮が得られない	35	17%
身障者手帳	16	8%
職場の人間関係	15	7%
障害年金	13	6%
不当な取り扱い・雇止め	10	5%
障害受容	8	4%
その他	76	36%

注: 209人からの相談内容(1人につき複数相談あり)
%は、相談者数209人に対する%

助言内容別統計

就労事例紹介やロービジョンケア、職場への合理的配慮要望方法、支援・訓練機関の紹介や制度の説明などきめ細かく助言している。

- 「事例紹介・交流のすすめ」(183件)が多いのは、相談者自身が視覚障害者の就労事例を知らないことで悩んでいるケースが多く、このような場合、事例紹介や当事者間の交流により、気持ちが前向きになることも多い。
- 「ロービジョンケア」(170件)は、視覚補助具等の紹介の他、地元のロービジョン外来の紹介等であるが、眼科主治医に意見書を書いてもらう方法等の助言を含んでいる。
- 「職場への説明・要望」(156件)や「ICT環境(アクセシビリティ」(131件) など、合理的配慮の求め方やICT環境等への助言も行っている。
- 支援機関・各種助成金等の情報提供や職業訓練・自立訓練施設の紹介等を通じて具体的な支援につなげている。

表2 助言内容内訳(相談者数209人)

助言内容	件数
事例紹介・交流のすすめ	183
ロービジョンケア	170
職場への説明・要望	156
ICT環境(アクセシビリティ)	131
支援機関・各種助成金等	127
職業訓練・自立訓練施設の紹介等	122
合理的配慮等の法的根拠	65
障害受容・メンタル回復	43
障害年金	35
効果的就職活動	33
身障者手帳	28
傷病手当・失業給付	8
視覚障害者の資格取得	3
その他(フォロー、近況聴取等)	252

注: 209人への助言内容(複数助言あり)

6

視覚障害者の就労における課題

1. 職場の理解不足と不十分な合理的配慮

視覚障害者の就労実態や支援制度が一般にはほとんど知られていないため、相談者の中には視力の低下で仕事を続けられないと悩んでいるケースも少なくない。また、雇用者もどう対応してよいかわからず、結果として十分な合理的配慮が行われていないケースが多い。タートルでは、職場に合理的配慮を求めるための文書作成マニュアルを作成して相談者に提供する等対応しているが、今後は一般への啓発活動も重要であると考えている。

2. 訓練・支援制度上の課題と地域偏在

相談者の約6割が「就労継続・復職」の相談(表1)参照)であり、在職で受けられる「在職者訓練」や「ジョブコーチ」の制度を活用している事例が多い。一方でこれらの制度の利用には地域差が大きく、公務員が対象外など制度面での課題も多い。今後、こうした課題解決のための取り組みが望まれる。

3. 職場のICT環境の課題への対応

職場環境のデジタル化に伴いICT関連の相談が増加傾向にある。タートルICTサポートプロジェクトが2020年12月に実施したアンケートでは回答者の84.6%が職場のICTで困っていると回答している。こうした課題は一朝一夕には解決しないが、タートルICTサポートプロジェクトの活動を通じて、今後も他団体や関連機関とも連携して解決策を模索していく。

7

おわりに

タートルは当事者団体として、視覚障害者の就労支援を全国規模で展開しているが、こうした支援には、地域の障害者職業センターや訓練支援機関との連携が欠かせない。今後は、こうした関連機関との連携も強化し、当事者目線での就労支援を継続していきたいと考えている。

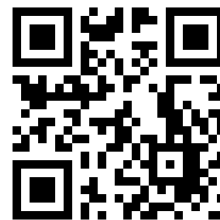
【連絡先】

認定NPO法人視覚障害者の就労を支援する会(タートル)

電話： 03-3351-3208

メール： soudan@turtle.gr.jp

URL： <https://www.turtle.gr.jp/>



参考
情報視覚障害者の就労環境におけるICT支援状況調査
アンケート結果について

タートルICTサポートプロジェクトが2023年に実施したアンケートから、専門的な訓練・支援が必ずしも十分でなく、就労におけるICTの課題解決につながっていない実態が見えてきた。

- 本調査の目的：
視覚障害者の就労環境におけるICT支援状況とニーズの把握
- 実施期間：
2023年6月25日～2023年7月31日
- 実施方法：
アンケートフォームを用意し、タートルのメーリングリストや、各視覚障害者団体へメールでアンケートの依頼を行った。
- 回答者数： 95件



視覚障害者の就労環境におけるICT支援状況調査の結果：
<https://www.turtle.gr.jp/ict/research-report/1606/>

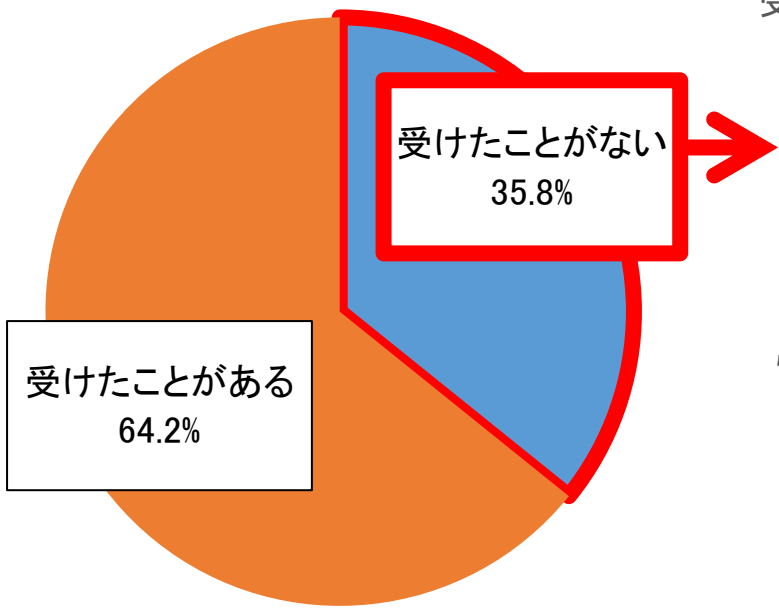


課題①

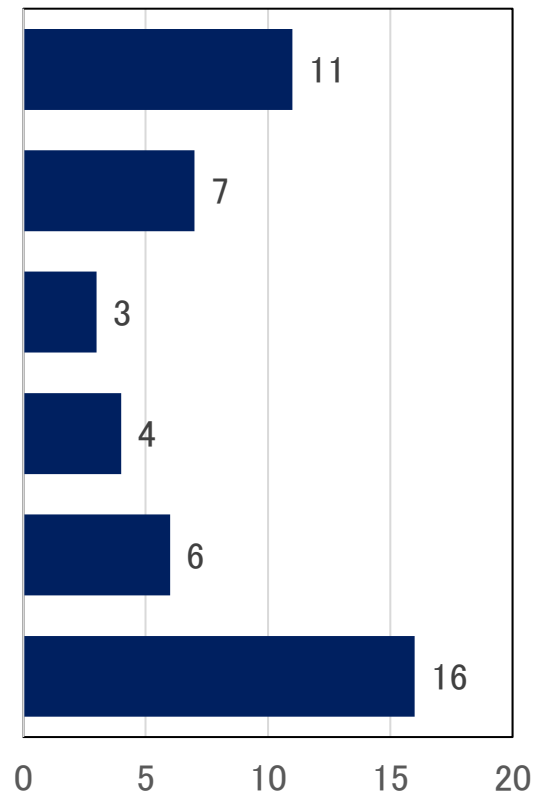
35.8%が専門機関での訓練・支援を受けたことがない！

訓練・支援を受けていない理由（回答者数:36）

専門的な訓練・支援の有無



- 訓練・支援の必要性を感じなかった。
- 受けた内容の訓練・支援がない。
- 地域や制度の制限で受けられなかった。
- 業務の都合で受けられなかった。
- 情報がなく、どこに相談すればよいかわからなかった。

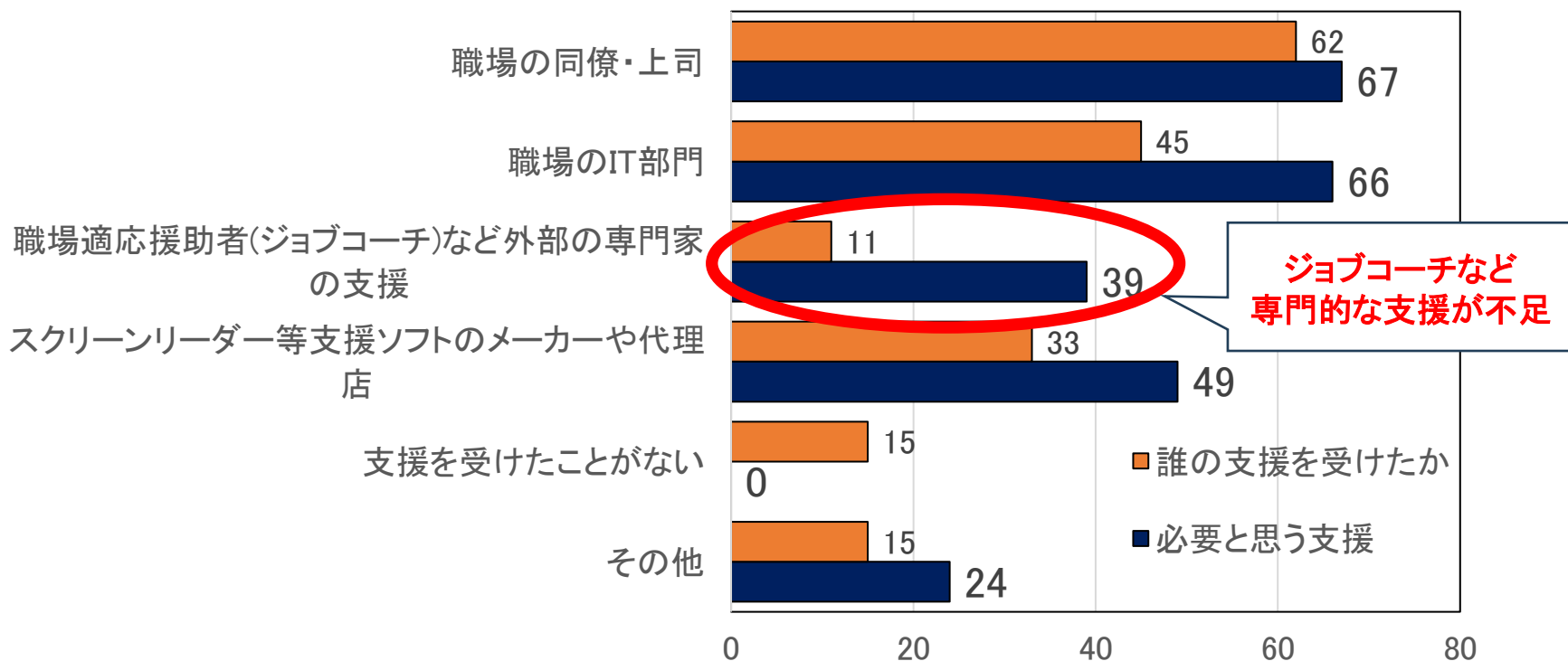


課題②

職場の環境に対応できる専門的な支援が不足している！
→視覚障害者のICT環境に精通したジョブコーチの養成が急務！

「職場のICT環境が使えないとき誰に支援を求めたか」と

「職場のICTの課題解決のために誰の支援が必要と思うか」の比較

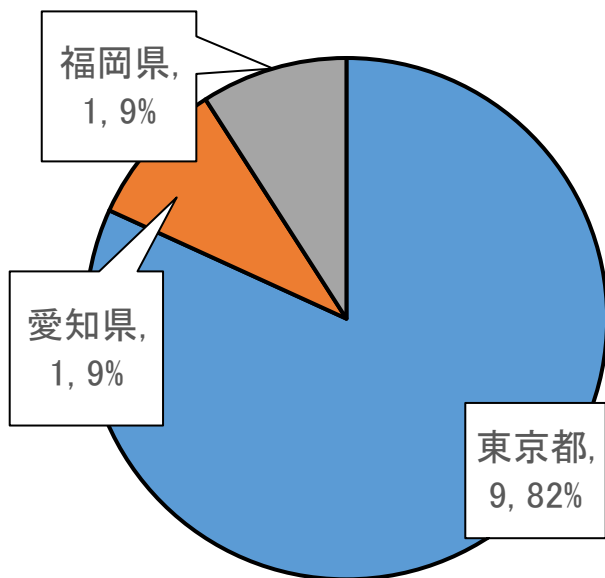


課題③

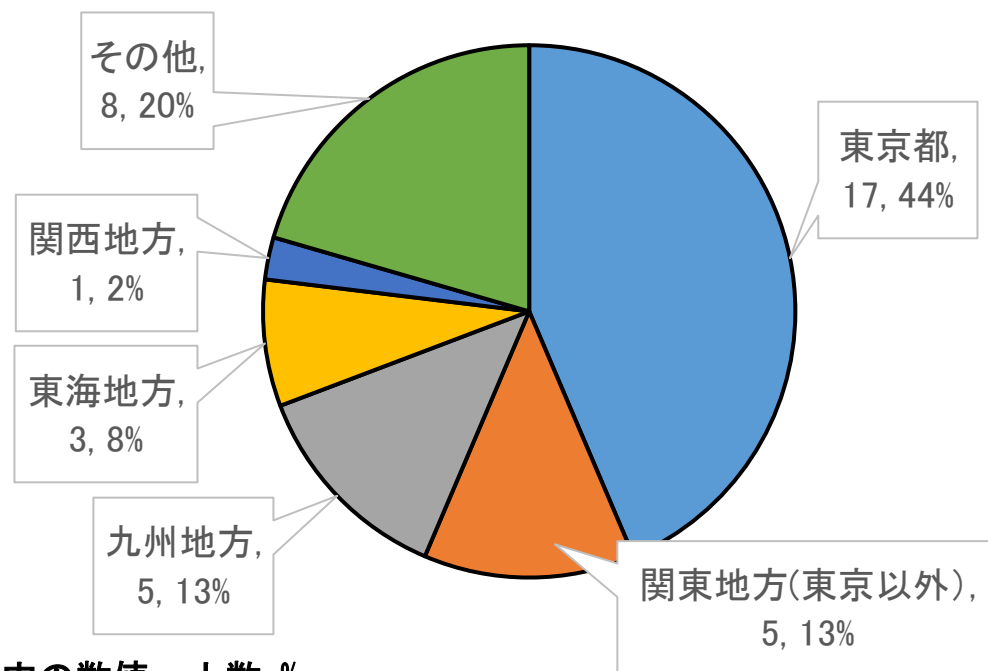
ジョブコーチなどの専門的な支援には地域差が大きい

- 支援を受けたことのある方(11人)の在勤地は、85%(9人)が東京都
- 東京以外の在勤地の方からもジョブコーチ等の支援が必要とのニーズがある

ジョブコーチ等の支援を受けたことがある方(11人)の在勤地



課題解決のためにジョブコーチ等の支援が必要と回答した方(39人)の在勤地



注 吹き出し内の数値：人数，%