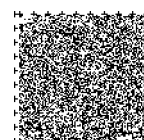
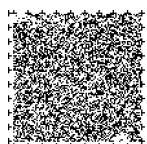


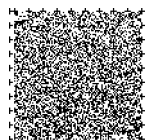
視覚障害者就労支援 調査報告書



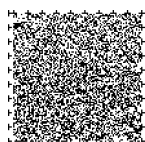


目 次

はじめに	3
第1章 視覚障害者について	4
1 WHOの定義	4
2 視覚障害とは	4
3 さまざまな分類	5
(1) 教育分野における分類	5
(2) 法における分類	5
(3) その他	6
4 ロービジョン	7
5 生活視力	7
6 視覚障害になる原因	7
7 視覚障害者の数 (平成18年身体障害児・者実態調査結果)	8
第2章 雇用・就労継続に向けての配慮	11
1 4つのバリア	11
2 歩行・移動のバリア	12
3 情報の取得とコミュニケーションのバリア	12
(1) 文字情報	12
(2) 情報の入手方法	13
第3章 雇用・就労の実例	16
①視覚障害者を雇用するようになった理由	16
②視覚障害者を雇用してみてどうだったか	17
③職場で配慮している点	18
④機材などの導入はしているか	18
⑤職場内で気をつけていることはなにか	19
⑥通勤などで気になっている点はないか	19
⑦勤務に対して心配なことはないか	19
⑧役割は持っているか	20
⑨視覚に障害がある上司への対応は	20
⑩視覚に障害のある上司と 障害のない上司との違い	21
⑪特徴的なことはなにか	21



第4章 調査に当たっての背景	2 2
1 作成までの経過と内容	2 2
(1) 作成目的	2 2
(2) 配布先	2 2
(3) 調査・協力企業等	2 2
2 背 景	2 2
(1) 雇用状況	2 2
(2) 厚生労働省調査報告	2 3
(3) 地域的格差	2 4
(4) 雇用の促進に関して	2 4
(5) 法律の改正	2 5
3 研究テーマ	2 6
第5章 調査概要	2 7
1 総 括	2 7
2 成 果	2 7
3 基礎調査	2 8
4 正規職員および非正規職員数について	2 8
5 雇用しない、雇用できない理由	2 8
6 採用試験	2 8
7 視覚障害者を雇用している場合の設問	2 8
8 各種のサポート	2 9
第6章 アンケート調査結果	3 0
第7章 まとめ	4 9
第8章 資 料	5 6
資料1 雇用調査質問票	5 6
資料2 視覚障害者雇用支援の手引き	6 3



はじめに

NPO法人神奈川県視覚障害者福祉協会では、厚生労働省から「障害者自立支援調査研究プロジェクト事業」の補助金を受けて、公的機関（市町村の行政機関）ならびに社会福祉協議会に対して、視覚障害者の雇用の実態調査を行い、本報告書をまとめました。

この「視覚障害者就労支援調査報告書」は、視覚に障害がある者で、一般企業に就職を希望する者の雇用、または、現在就労しているが、何らかの原因で視覚障害者となった者の継続雇用を推進するために作成したものです。

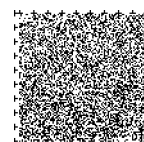
そして、企業・会社において、社員・職員と周囲の人々が、視覚に障害のある者に対する理解を深め、視覚に障害のある者が作業能力を発揮できるように、職場の環境を整えることにより、障害者の就職や就労継続が行えるようにまとめたものです。

最後に、厚生労働省をはじめ、本事業の企画および実施に携わった委員・事務企画会議のメンバー、派遣を快く引き受けていただいた所属団体、アンケートに協力いただいた関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

今後、視覚に障害のある者が就労の機会に恵まれるとともに、就労の継続が図られることに対して、本調査の成果が、少しでも寄与できれば幸いです。

平成21年3月

NPO法人神奈川県視覚障害者福祉協会
理事長 鈴木孝幸



第 1 章 視覚障害について

1 W H O の定義

W H O では、視覚障害に関する障害の定義を次のように定めている。

正常視力	0. 8 以上	視覚障害なし
準正常視力	0. 3 以上 0. 8 未満	軽度障害
中等度低視力	0. 1 2 以上 0. 3 未満	中等度障害
重度低視力	0. 0 5 以上 0. 1 2 未満	重度障害
最重度低視力	0. 0 2 以上 0. 0 5 未満	最重度障害または中等度盲
準全盲	0. 0 2 未満	準完全障害または重度盲
全盲	光覚なし	完全障害

2 視覚障害とは

以前、「盲」という言葉は、まったく見えない人を意味していた。

その後、見えにくい人も含めた言葉として「視力障害」という名称が使われるようになったが、「視力障害」という言葉は、視力という視機能の一部のみに着目しているため、使われなくなってきた。

最近では、視力以外の視野狭窄や色覚異常などを含めた総称として、「視覚障害」という名称が一般的になっている。

また、見えない者を全般的にさす「盲」に対して、軽度の視覚障害者や、視野に問題はあるが視力には問題がないなど、見えにくい人たちは「弱視」や「半盲」と言われることが多かった。

「弱視」といわれる言葉は、医学的には「眼球や視神経に顕著な障害があるわけではないが、極めて視力が弱いことであり、「視力として矯正しても 0. 1 以上視力が出ない者」と定義されている。

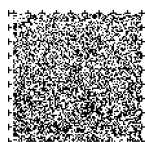
ちなみに英語圏では、見えない者を次のように呼んでいる。

B l i n d . . . 盲と訳され視覚障害全体を示す言葉としてとらえている。

T o t a l l y b l i n d . . . 全盲としてまったく見えない意味がある。

p a r t i a l l y s i g h t e d

...見えにくい者の総称としている面があり、
弱視や視野狭窄も含まれており、広い呼び
名ともいえる。



前述のとおり、「視覚」にはさまざまなものが含まれるため、視覚障害を定義する分類は指導場面や状況などで変わり、多くの分類がなされているといえる。

一言で言えば「さまざまな場面での、行動上必要な情報を視覚から得る過程に、何らかの困難や障害がある者」と定義しても問題はない。

3 さまざまな分類

(1) 教育分野における分類

盲学校における分類として、視覚障害教育の中では、全盲・準盲・弱視という区分がある。

①全 盲

文字はもちろん、まったく明かりさえ見えない者

点字教育が必要と認められ、矯正視力が両眼で0.02未満の者

②準 盲

光覚（光が見える）、色覚（色がわかる）がある者や、手動弁（目の前で手が動くのが見える）、指数弁（目の前で指の数ができる）の者

視力表による弁別（ランドル氏環）を使用して、視力がかりうじて計測できる者

視力が両眼で0.02以上0.04未満の者

③弱 視

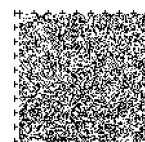
活字（視覚障害者の間では「墨字」といわれる文字のこと）が読める程度の視力がある者

視力が両眼で0.04以上の者

(2) 法における分類

視覚障害者といわれるには、身体障害者福祉法によって決められた「身体障害者手帳」を所持する必要がある、「見えない」や「見えにくい」などの視覚に障害があっても手帳を所持していない者は、法律上「身体障害者」とは認められない。

身体障害者手帳の区分は、視覚障害者の場合、1級から6級までに分けられており、等級によって福祉サービスの内容が異なる。



区分する方法は、視覚障害の原因ではなく、視力、視野の両方を加味し、以下のように等級が決められている。

重度	1 級	両眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常のある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ）の和が0. 0 1 以下のもの
	2 級	1. 両眼の視力の和が0. 0 2 以上0. 0 4 以下のもの 2. 両眼の視野がそれぞれ1 0 度以内でかつ両眼による視野について視能率による損失率が9 5 % 以上のもの
中度	3 級	1. 両眼の視力の和が0. 0 5 以上0. 0 8 以下のもの 2. 両眼の視野がそれぞれ1 0 度以内でかつ両眼による視野について視能率による損失率が9 0 % 以上のもの
	4 級	1. 両眼の視力の和が0. 0 9 以上0. 1 2 以下のもの 2. 両眼の視野がそれぞれ1 0 度以内のもの
軽度	5 級	1. 両眼の視力の和が0. 1 3 以上0. 2 以下のもの 2. 両眼による視野の2 分の1 以上が欠けているもの
	6 級	一眼の視力が0. 0 2 以下、他眼の視力が0. 0 6 以下のもので、両眼の視力の和が0. 2 を超えるもの

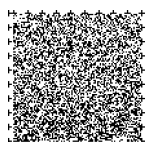
（3）その他

見え方や機能等、どのような障害に着目するかによってさまざまな分け方がある。

視野狭窄とは、見える範囲が狭まっていることであり、周りが見えない、中心が見えない、半分が見えないなどさまざまである。

視機能異常とは、このような分類の呼び名はあまりないが、この中には、「暗順応」として暗いところに入ったときに順応するスピードが極めて遅い者や、「醜明」として明るいところでのまぶしさが厳しい者、そして「色覚異常」として色に対する感覚で見えにくい者などの障害などさまざまである。

また、視覚障害と聴覚障害を併せ持つ「盲ろう児・者」が2 3, 2 0 0 人いると推定されている。



4 ロービジョン

3（2）の法的に認定された「視覚障害者」に対し、法律では身体障害者手帳は交付されないが、視覚に何らかの問題があり、日常生活や職業・学業に困難を感じる人々に対し、英語圏ではすでに用いられていた「low vision <ロービジョン>」が用いられるようになった。

日本眼科医会によると、ロービジョン者は約100万人いると云われている。

最近では、さまざまな場面、特に医学的な場面で使われることが多いが、厚生労働省の文章の中にも、ロービジョンケアなどと使われるようになってきている。

5 生活視力

そばから見てみると、一見目が悪そうだが生活にはあまり不自由をしていないように思われることがある。

視覚障害者の中には、活字を読むのに大変苦労したり、活字が読めるほどの視力はなかったりするものの、日常生活を一般の人と同じように送っている人も数多くいるのである。

このような人の状態をさして「生活視力がある」という。

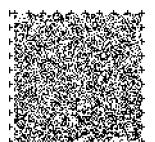
また、まったく見えていなくても、一般の人より速く歩いたり、生活の中で慣れた場所では何の不自由もないように行動する人も少なくない。

6 視覚障害になる原因

過去においては、戦後の食料事情の悪化による栄養不良や、戦争における負傷者などが多かった。また、子どもの頃に、はしかやトラコーマなどの病気にかかった後遺症によるものであったり、保育器などの管理が悪かったために起こった「未熟児網膜症」によるものなど、これら幼少期から視覚障害になるケースが比較的多かった。

最近の傾向としては、労働災害やスポーツ中の事故による障害、糖尿病等の生活習慣病や緑内障などの疾患、黄変変性症や白内障などの「加齢による疾患」によって、視覚障害になるケースが増えてきている。

これらの疾患とは別に、網膜色素変性症や視神経萎縮など原因不明の疾患による、中途からの視覚障害も多くなっている。



7 視覚障害者の数（平成18年身体障害児・者実態調査結果）

厚生労働省が5年毎に行なっている「身体障害児・者実態調査」の平成18年版の結果によると、在宅の視覚障害児・者は314,900人。年齢別に見ると60歳以上が約70%を占めている。

平成18年度身体障害児・者実態調査結果

表2 障害の種類別にみた身体障害者数

(単位:千人)			
	平成13年	平成18年	対前回比
総 数	3,245 (100.0)	3,483 (100.0)	107.30%
視覚障害	301 (9.3)	310 (8.9)	103.00%
聴覚・言語障害	346 (10.7)	343 (9.8)	99.10%
聴覚障害	305 (9.4)	276 (7.9)	90.50%
平衡機能障害	7 (0.2)	25 (0.7)	357.10%
音声・言語そしゃく機能障害	34 (1.0)	42 (1.2)	123.50%
肢体不自由	1,749 (53.9)	1,760 (50.5)	100.60%
上肢切断	98 (3.0)	82 (2.4)	83.70%
上肢機能障害	479 (14.8)	444 (12.7)	92.70%
下肢切断	49 (1.5)	60 (1.7)	122.40%
下肢機能障害	563 (17.4)	627 (18.0)	111.40%
体幹機能障害	167 (5.1)	153 (4.4)	91.60%
脳原性全身性運動機能障害	60 (1.8)	58 (1.7)	96.70%
全身性運動機能障害（多肢及び体幹）	333 (10.3)	337 (9.7)	101.20%
内部障害	849 (26.2)	1,070 (30.7)	126.00%
心臓機能障害	463 (14.3)	595 (17.1)	128.50%
呼吸器機能障害	89 (2.7)	97 (2.8)	109.00%
じん臓機能障害	202 (6.2)	234 (6.7)	115.80%
ぼうこう・直腸機能障害	91 (2.8)	135 (3.9)	148.40%
小腸機能障害	3 (0.1)	8 (0.2)	266.70%
ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害	2 (0.1)	1 (0.1)	50.00%
(再掲) 重複障害	175 (5.4)	310 (8.9)	177.10%

() 内は構成比 (%)

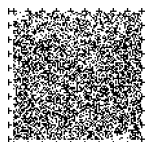


表 4 障害の種類別にみた身体障害児数

(単位：人)

	平成13年	平成18年	対前回比
総 数	81,900 (100.0)	93,100 (100.0)	113.70%
視覚障害	4,800 (5.9)	4,900 (5.3)	102.10%
聴覚・言語障害	15,200 (18.6)	17,300 (18.6)	113.80%
聴覚障害	14,700 (17.9)	15,800 (17.0)	107.50%
平衡機能障害	— (—)	— (—)	— %
音声・言語そしゃく機能障害	500 (0.6)	1,500 (1.6)	300.00%
肢体不自由	47,700 (58.2)	50,100 (53.8)	105.00%
上肢切断	1,400 (1.8)	300 (0.3)	21.40%
上肢機能障害	9,400 (11.5)	11,800 (12.7)	125.50%
下肢切断	200 (0.3)	900 (1.0)	450.00%
下肢機能障害	11,100 (13.5)	7,100 (7.6)	64.00%
体幹機能障害	8,400 (10.3)	8,400 (9.0)	100.00%
脳原性全身性運動機能障害	9,600 (11.8)	11,400 (12.2)	118.80%
全身性運動機能障害（多肢及び体幹）	7,500 (9.1)	10,200 (11.0)	136.00%
内部障害	14,200 (17.3)	20,700 (22.2)	145.80%
心臓機能障害	10,800 (13.2)	15,200 (16.3)	140.70%
呼吸器機能障害	1,000 (1.2)	1,900 (2.0)	190.00%
じん臓機能障害	500 (0.6)	1,500 (1.6)	300.00%
ぼうこう・直腸機能障害	1,700 (2.1)	1,200 (1.3)	70.60%
小腸機能障害	— (—)	600 (0.6)	— %
ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害	200 (0.3)	300 (0.3)	150.00%
（再掲）重複障害	6,000 (7.3)	15,200 (16.3)	253.30%

() 内は構成比 (%)

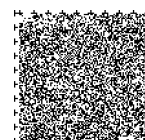


表5 障害の種類・年齢階級別にみた身体障害者数

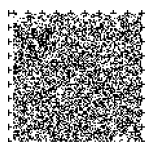
	総 数	年 齢 階 級 (歳)						
		18・19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～64	65～69
平成18年	3,483 (100.0)	12 (0.3)	65 (1.9)	114 (3.3)	182 (5.2)	470 (13.5)	394 (11.3)	436 (12.5)
平成13年	3,245 (100.0)	11 (0.3)	70 (2.2)	93 (2.9)	213 (6.6)	468 (14.4)	363 (11.2)	522 (16.1)
対前回比 (%)	107.3	109.1	92.9	122.6	85.4	100.4	108.5	83.5
平成18年内訳 視覚障害	310 (100.0)	1 (0.3)	5 (1.6)	12 (3.9)	21 (6.8)	46 (14.8)	33 (10.6)	33 (10.6)

表8 障害の種類別にみた身体障害の程度（身体障害者）

(単位：千人)

	総 数	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	不 明
平成18年	3,483 (100.0)	1,171 (33.6)	504 (14.5)	580 (16.7)	713 (20.5)	225 (6.5)	175 (5.0)	115 (3.3)
平成13年	3,245 (100.0)	850 (26.2)	614 (18.9)	602 (18.6)	660 (20.3)	260 (8.0)	216 (6.7)	45 (1.4)
対前回比 (%)	107.3	137.8	82.1	96.3	108	86.5	81	257.8
平成18年内訳 視覚障害	310 (100.0)	110 (35.5)	82 (26.5)	19 (6.1)	29 (9.4)	32 (10.3)	26 (8.4)	12 (3.9)
聴覚・言語障害	343 (100.0)	15 (4.4)	97 (28.3)	73 (21.3)	50 (14.5)	3 (0.9)	77 (22.4)	29 (8.5)
肢体不自由	1,760 (100.0)	449 (25.5)	312 (17.7)	293 (16.6)	392 (22.3)	190 (10.8)	72 (4.1)	52 (3.0)
内部障害	1,070 (100.0)	597 (55.8)	13 (1.2)	195 (18.2)	243 (22.7)	— (—)	— (—)	22 (2.1)
(再掲) 重複障害	310 (100.0)	151 (48.7)	72 (23.2)	32 (10.3)	21 (6.8)	6 (1.9)	7 (2.3)	21 (6.8)

() 内は構成比 (%)



第2章 雇用・就労継続に向けての配慮

1 4つのバリア

政府は、平成6年（1994年）に、4つのバリアを発表し、障害者の社会参加を阻むものの存在を指摘している。

平成5年（1993年）3月に「完全参加と平等」の実現に向けて「障害者対策に関する新長期計画－全員参加の社会づくりをめざして－」を策定した。その中で、障害のある人を取り巻く4つの障壁を指摘し、これらを除去し、バリアフリー社会の実現を目標として掲げている。

この、障害者を取り巻く4つの障壁を具体的に挙げれば

①物理的なバリア

歩道の段差、車いす使用者の通行を妨げる障害物、乗降口や出入口の段差等の物理的な障壁であり、視覚障害者では、歩行や移動に対して、車両・歩道・信号機などを含めて考えられる。

②法制度のバリア

障害があることを理由に、資格・免許等の付与を制限する等の制度的な障壁であり、視覚に障害のある場合の不当な条件などがこれにあたる。

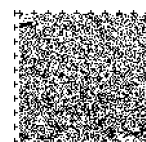
③情報とコミュニケーションのバリア

音声案内、点字、手話通訳、字幕放送、分かりやすい表示の欠如などによる文化・情報面での障壁をさし、視覚に障害のある者にとっては一番大きなバリアである。

④こころのバリア

心ない言葉や視線、障害者を擁護されるべき存在としてとらえる等の、意識上の障壁（心の壁）である。

上記、障害者を取り巻く4つのバリアのうち、視覚障害者が就職・就労継続をしていくうえで、特に大きなバリアとして考えられるものは、物理的バリアとしての歩行・移動のバリアと情報とコミュニケーションのバリアである。



2 歩行・移動のバリア

視覚障害者は、住み慣れた家の中であればまったく問題なく移動できるというてよいが、一歩外へ出れば、危険を伴うことも多い。

就労することは、基本的に通勤が伴うものであり、したがって家庭とは違うことを認識しなければならない。

視覚障害者に外出について質問したところ、「乗り物の利用が不便」や「人の混雑や車に危険を感じる」とした者が共に 32.0%であった。

歩行・移動に関して方法はいくつかあり、白杖を使用するの歩行は視覚障害者が単独歩行する上で極めて効果的である。

盲導犬は、視覚障害者が人の手を借りずに移動するための効果的な手段であるが、その世話等を視覚障害者本人が行なうことが必要となる。

環境整備としての、ブロック（点状・線状）や音響信号機は単独歩行をする上で効果を発揮する。

人による支援は、制度を利用したり、職場の仲間の支援が得られるなど、そのための職員教育が必要となる。

3 情報の取得とコミュニケーションのバリア

（1）文字情報

第1章で述べた「教育分野における分類」を使用して仕事との関連を考える。

①「全盲」

「全盲」とは、文字はもちろん、まったく明かりさえ見えない者。

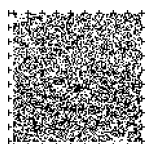
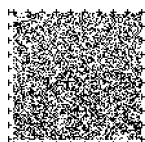
主に点字を使用する。

一般的に視覚に障害のある者、特に重度の者は点字が使えると思われがちであるが、点字が読める視覚障害者は、視覚障害者全体の1割程度と考えられる。

ある程度の努力で点字は読めるようにはなるものの、糖尿病などのように視覚障害になる原疾患によっては点字が読めない場合も多く見られる。

しかし、最近では、技術の進歩とパソコンの普及、そしてさまざまなオペレーションシステムに対応したスクリーンリーダーの開発や進歩によって、全盲でも活字が使用できるようになってきた。

特に、途中で視覚に障害を負った者は、文字を知っているためパソコンを使用した場合には、その能力を発揮することが可能であるといつてよいだろう。



②「準盲」

「準盲」とは、光覚（光が見える）、色覚（色がわかる）がある者、手動弁（目の前で手が動くのが見える）、指数弁（目の前で指の数がわかる）の者。

視力表による弁別（ランドル氏環）を使用して、視力がかりうじて計測できる者

視力が両眼で0.02以上0.04未満の者

上記の者は、全盲と同様であると考えてよい。

視力表による弁別（ランドル氏環）を使用して視力がかりうじて計測できる者は、場合によって拡大読書機を使用して活字を読むことが可能である。

③「弱視」

「弱視」とは、活字（視覚障害者の間では「墨字」といわれる文字のこと）が読める程度の視力がある者

視力が両眼で0.04以上の者

弱視（ロービジョン）の程度は、ほとんど晴眼者に近い者から光の有無がかりうじて分かる者までさまざまである。

また、眼の悪くなった時期についてもさまざまであるため、その状況はつかみにくい。

一般的に弱視と呼ばれる者は、拡大読書機やルーペ、拡大鏡などを使用して、活字を読むことができる。

弱視者の視力の程度によって、どの機材を使用するかは状況をみて決定しているのが現状である。

さらに、弱視の者も最近では、パソコンの画面を拡大するソフトや音声で読み上げるスクリーンリーダーを併用して、文書処理ができるようになっている。

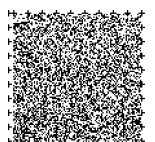
（２）情報の入手方法

高度情報化社会と言われる今日、その情報の80％は視覚情報であり、我が国に31万人といわれる視覚障害者にとって、情報を直接入手することは極めて難しいといえる。

これが視覚障害者が「情報障害者」と言われるゆえんである。

特に仕事を行なうにあたっては、これは相当強いバリアといえる。

しかし、最近では、パソコンの普及によって点字・音声・拡大文字などによる情報提供は行ないやすくなっているといえる。



さらに、印刷された文字情報をスキャナーなどに読み取り、拡大したり、音声に変換する機器などによって急速に改善されたといえる。

平成18年「身体障害児・者実態調査結果」によれば、次のような回答が得られた。

表21 障害の種類別にみたパソコン利用の状況

	総 数	利用する		利用しない		回答なし
		毎日利用する	たまに利用する	ほとんど利用しない	全く利用しない	
総 数	4,263 (100.0)	361 (8.5)	334 (7.8)	184 (4.3)	2,744 (64.4)	640 (15.0)
		(16.3)		(68.7)		
視覚障害	379 (100.0)	28 (7.4)	19 (5.0)	12 (3.2)	275 (72.6)	45 (11.9)
		(12.4)		(75.7)		
聴覚・言語障害	420 (100.0)	28 (6.7)	31 (7.4)	12 (2.9)	272 (64.8)	77 (18.3)
		(14.0)		(67.6)		
肢体不自由	2,154 (100.0)	196 (9.1)	162 (7.5)	86 (4.0)	1,397 (64.9)	313 (14.5)
		(16.6)		(68.8)		
内部障害	1,310 (100.0)	109 (8.3)	122 (9.3)	74 (5.6)	800 (61.1)	205 (15.6)
		(17.6)		(66.7)		

表18 障害程度別にみた点字習得及び点字必要性の状況

障害の程度	総 数	点字ができる	点字ができない				回答なし
			小 計	点字必要	点字必要なし	回答なし	
総 数	379 (100.0)	48 (12.7)	268 (70.7)	25 (6.6)	231 (60.9)	12 (3.2)	63 (16.6)
1級	135 (100.0)	34 (25.2)	77 (57.0)	7 (5.2)	63 (46.7)	7 (5.2)	24 (17.8)
2級	100 (100.0)	13 (13.0)	80 (80.0)	10 (10.0)	69 (69.0)	1 (1.0)	7 (7.0)
3級	23 (100.0)	— (—)	23 (100.0)	2 (8.7)	21 (91.3)	— (—)	— (—)
4級	35 (100.0)	1 (2.9)	27 (77.1)	3 (8.6)	23 (65.7)	1 (2.9)	7 (20.0)
5級	39 (100.0)	— (—)	30 (76.9)	— (—)	29 (74.4)	1 (2.6)	9 (23.1)
6級	32 (100.0)	— (—)	21 (65.6)	1 (3.1)	18 (56.3)	2 (6.3)	11 (34.4)
不 詳	15 (100.0)	— (—)	10 (66.7)	2 (13.3)	8 (53.3)	— (—)	5 (33.3)

() 内は構成比 (%)

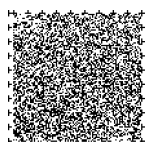


表20 障害の種類別にみた情報の入手方法（複数回答）

	総 数	視覚障害	聴覚・言語 障 害	肢体不自由	内部障害
総 数	4,263 (100.0)	379 (100.0)	420 (100.0)	2,154 (100.0)	1,310 (100.0)
一般図書・新聞・雑誌	2,605 (61.1)	102 (26.9)	280 (66.7)	1,331 (61.8)	892 (68.1)
録音・点字図書	62 (1.5)	56 (14.8)	1 (0.2)	1 (0.1)	4 (0.3)
ホームページ・電子メール	367 (8.6)	25 (6.6)	36 (8.6)	196 (9.1)	110 (8.4)
携帯電話	366 (8.6)	27 (7.1)	49 (11.7)	205 (9.5)	85 (6.5)
ファックス	173 (4.1)	8 (2.4)	65 (15.5)	56 (2.6)	44 (3.4)
テレビ（一般放送）	3,417 (80.2)	250 (66.0)	314 (74.8)	1,779 (82.6)	1,074 (82.0)
手話放送・字幕放送	77 (1.8)	4 (1.1)	66 (15.7)	5 (0.2)	2 (0.2)
ラジオ	1,188 (27.9)	187 (49.3)	35 (8.3)	589 (27.3)	377 (28.8)
自治体広報	1,189 (27.9)	52 (13.7)	96 (22.9)	620 (28.8)	421 (32.1)
家族・友人	2,187 (51.3)	211 (55.7)	226 (53.8)	1,126 (52.3)	624 (47.6)
その他	190 (4.5)	22 (5.8)	16 (3.8)	98 (4.5)	54 (4.1)

（ ）内は、障害の種類別の総数を100とした場合の割合（％）

表8にあるように、70.7％の視覚障害者が「点字ができない」と回答している。

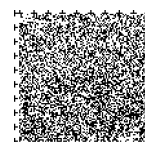
また、情報の入手方法はテレビやラジオといった音声によるものが大半である。このことから、視覚障害者は文字情報を音声情報に変換する必要性が高いことがわかる。

最近では、文字情報を音声情報に変えるためのさまざまなツールが出され、飛躍的に情報が多く入手できるようになったことは大変喜ばしいことである。

例えば、携帯電話のメールやパソコンのデータを音声に変換したり、ホームページも音声により読むことができるようになった。

このようなツールを取り入れることにより、今後、視覚障害者の雇用・就労継続が促進されることを期待する。

以上のように、視覚に障害がある者の行動については、移動や情報・コミュニケーション支援において、失明年齢やキャリアによって必要とする支援内容は異なるものといえるのである。



第3章 雇用・就労の実例

職場での実態

ここでは、実際に視覚障害者を受け入れ、さまざまな環境や人的な整備を実施している企業4社に対してインタビューを実施し、その取り組みを紹介する。

なお、この章はインタビューに対する回答をほぼそのまま原稿にしたため、語り口調になっていることを付記しておく。

協力企業名

富士通株式会社

株式会社資生堂

山王総合株式会社

社会福祉法人日本盲人会連合

①障害者を雇用するようになった理由

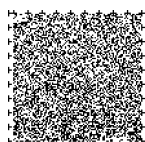
富士通が障害者を採用するに至った経緯ですが、やはり雇用率の問題がありました。また、企業におけるダイバーシティの問題であるとか CSR の問題などを企業が抱えているということが側面にあります。

そもそも、いろいろな個性を持った人たちが、社会の中できちんと活躍できることが大切であり、企業がそれを支援しなければならないというような目的が当然あります。そこで、富士通としてもその雇用率を達成するという目的だけではなく、いろいろな社員が個性をきちんと活かせるような職場環境を作って、それぞれが活躍できるフィールドを作り上げていきたいというのが、最終的な目的にはなると考えています。

今、障害者であるとか外国籍であるとか、また性別、女性であるとか、いろいろなものを差別とか区別をしてはいけないというような当然基本的なスタンスがあります。

率直に言うと、障害者だから受け入れはしづらいであるとか、活用する場所がないであるとか、健常者と同様に働いてもらえないのではないかと、というような意識を持っていた人たちもたくさんいました。

しかし、障害者だからというような偏見を企業としてはなくしていきたいですし、富士通の風土として、そういうものをきちんと活用できる意識を社員一人一人が持てるような会社を作り上げていくためには、いろいろな人たちを積極的に採用して、活用できる会社をきちんと作り上げていきたいというのが目的になります。



②視覚障害者を雇用してみてどうだったか

実際に採用してみて、ここ数年、特に多数の障害者の方に入社していただいていますけれども、おおむね順調にしているというのが感想であります。

また、職場からも比較的評価の高い社員がたくさんいますので、そういう意味ではうまくいっていると思います。

しかし、これは障害者だけに限らない問題ですが、個人個人の意識の違いが相当あるというのが実感としてあります。

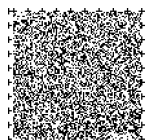
障害者ということで、ちょっと甘えてしまったりとか、過剰な配慮を求めてくるであるとか、そういう社員も中にはいるというのが実情です。

富士通の場合は、極力健常者と障害者と区別なく、過剰な配慮はしないということで採用させていただいておりますので、当然仕事の厳しい部分もありますし、ここまでやって欲しいと言われても、それは会社としてはやる必要がないと思えば、あとは自分の努力であるとか周りのサポートを積極的に求めていくというスタンスをこちらとしては想定していますので、そういうもので少し違和感を感じるような障害者の方もまだまだ多いかなあというのが一つ問題点としてはあると思っています。

それから、その職場として、いわゆるまだ障害者だからというような目で見ってしまうような職場もたくさんありますので、どうやったらみんながきちんと働ける環境を作っていけるかということ、その職場環境という意味では、まずは一人一人の意識をどうやって変えていくかというのが今後すごく大きな課題になるかなと考えます。

バリアフリーであるとか、オフィス環境の部分については、お金をかければいくらでも改善できるものなのですが、やっぱり人の気持ちの部分に関しては、お金の問題ではないので、そういうその意識教育みたいなものも富士通全体できちんと取り組んでいかなければならないと考えています。

入社していただいたのはいいけれども、結果的にきちんと活用できるような環境にはならなかったというのは、お互いに非常に不幸なことなので、そういうところは継続的にきちんと取り組んでいかなければならないといけないというところで今は課題として意識しています。



③職場で配慮している点

資生堂の社内の業務として、郵便を仕分けして各部署に頒布するという仕事をしていただいているのですが、やはり一番困るのは、誤配をしてしまうということです。

そこで、いかに誤配をしないで済むかという点から考えました。それぞれの部署の入口には部署専用のポストみたいなものがありますが、そこは同じような文字で同じような部署の名前が書いてあり、とても間違いやすいので、色分けをするということにしました。

色違いにすることで、この部署に持っていくのはこの色というような形で、封筒と仕分けするカゴ、各部署のポストの色を合わせ、誤配を無くす工夫をさせてもらいました。

また、その色を決めるとき、視覚障害当事者にどんな色が見やすいのかというのを聞いて、その見やすい色を配置するようにしました。

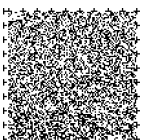
④機材などの導入はしているのか

障害者の方々と一緒に仕事をするとき、どのような機械や機材などがあったら仕事がしやすいかという研修をしました。

そのときに、活字を音声で読み上げるパソコンがあることを知りました。「そういうものがもし手元にあったらどうですか」という話をしますと、「使ってみたい」という声が出ましたので、それを購入しました。

現在、短いメモのような場合は書いて渡したりしていますが、少し長い文章になった場合は、所内のEメールで文章を送ると、その文章をパソコンが読み上げてくれるので、非常に使い勝手がいいということで重宝しています。

また、郵便物の仕分けをするときに宛先が書いてある文字が非常に小さくて、虫眼鏡で拡大して見ていたのですが、周りの同僚が「ちょっとやりにくそうだね」ということから、もう少し良いものはないのかと探しました。すると、拡大読書器というものがあることがわかりました。それを買ってみてはどうか、使ってみてはどうかということで導入を試みました。今はそれを使って間違えることなく、作業効率も上がったとみんな喜んでいます。



⑤職場内で気をつけていることはなにか

仕分け作業をする場合には、たくさんのボックスに物を分けていきます。視覚に障害のある人の場合、だいたい位置関係で場所を覚えていくことが多いので、おやみにその場所を変えてしまうと、それが間違えの元になります。そこで、そういった位置をおやみに変えないこと、レイアウトを変えたいというような場合には必ず本人に知らせて、本人もまた使いやすい場所に置き換えるというような形で配慮をしています。

また、職場の中で、共同で使う文房具などがあると思うのですが、やはりそれも置き場所をいつも同じところにして、使ったあとは必ずその場所に返すというようにしています。必ずそこに行けばその物があるというような状態にするということは、位置関係で物のあり場所を覚えている人にとっては、非常に安心感にもつながるので、周りの人たちも美化の心を持ちながら、配慮をしています。

⑥通勤などで気になっている点はなにか

通勤に当たっては、駅から現場までの距離がだいたい歩いて 20 分ぐらいかかるので、非常に心配でした。

二人採用しているのですが、二人とも全盲のため、音響信号機も点字ブロックもなく、交通量の多い道路を通っての通勤は非常に心配でした。

駅からの通勤途中、大きな五差路があり、晴眼者の職員でもなかなか歩くのに大変なところがあります。そこを渡ることもすごく心配だったのですが、何日かして一人で歩いてこられるようになり、非常に安心しております。

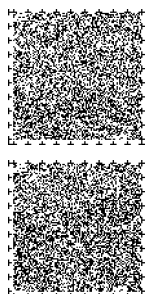
また、朝とか帰りとか、同じ職場に通う人たちが、さりげなく手を貸してくれるようになったことも、通勤で安心できる要素になっています。

⑦勤務に対して心配なことはなにか

業務ですが、ほかの職員と組んで、3 名で電話交換を行ないます。それで一人で独立してやっていけるかという心配がありました。

電話交換台を操作したり、職場でほかの職員とともにいろいろな業務をしたりするのも心配でした。しかし、何日か経ってほかの職員と一緒にやれるようになって来たので、安心をしています。

出勤状況ですが、毎日 3 名でシフトを組みますが、空けることなく欠かさず出勤しています。雨の日や風の強い日なども、めげることなく出勤しています。穴も空けることなく業務が遂行でき、すごく安心しております。



⑧役割は持っているか

ここの職場では、視覚障害者の人が二人いまして、二人とも全盲で、まったく目が見えない方です。

ここの職場は、遅番、早番、中番と勤務が3つに分かれています。中番の人はお茶を入れるなど、それぞれに仕事があるのですが、それを彼女たちにも、みんなと変わらないようにお願いしています。お茶の汲み方とか、どこに何があるかなどを一つ一つ教えて彼女たちの動きをずっと見ていたのですが、何回かやると安心して任せられました。私たちでは理解できなかったのですが、見えていなくてもお湯の量やお茶葉の量をわかっていて、普通に私たちの手元にお茶が届き、本当にびっくりしました。

ほかの当番として、中番、早番で食器洗いや洗い物がありますが、それも彼女たちをお願いをしています。彼女たちはきちんと場所も把握していて、ポットや茶こしなども間違えずにお盆に載せ、片手でお盆を持ってドアを開けて給湯室まで運んでいます。自分でお湯を出して洗い物をし、洗い物が終わったら拭いて食器棚まで元通りに戻しています。本当に、私たちがやっていることと変わりなく、彼女たちはできます。

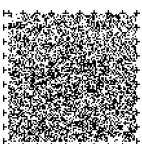
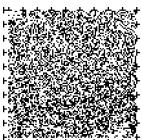
業務が終わる頃にごみ捨てがあるのですが、ごみ箱にごみが残っていないか確認し、ごみ袋にまとめて、ごみ捨て場まで一人で捨ててに行ってくれています。そして、その業務を彼女たちは忘れずにこなしてくれています。

⑨視覚に障害がある上司への対応は

文書が届いた場合などは、読み上げてお知らせをします。その際に、自分自身がまずは斜め読みをして、早く概要がわかるように訓練しておくことが必要です。

読み上げる順番としては、まず結論を読み上げます。それから表題ですとか文章の概要、本文が複数枚になる場合は本文の枚数ですとか、項目がいくつあるというようなことをお伝えします。ボリュームが多い場合は、まずその項目だけを読み上げていきます。項目を読み上げている最中に、上司から「そこをもう少し詳しく読んで欲しい」と言われた場合、そこを詳しく読み上げます。

決済をとる場合ですが、決済をとる場合も同じ要領で、結論をまずこうしたいがよろしいかと伺います。それからその結論に関連する表題ですとか項目を順に読み上げ、決済をとっていきます。



⑩視覚に障害のある上司と障害のない上司との違い

特にありません。というのは、相手は人ですから、それが視覚に障害があろうがなかろうが人として接するという意味ではまったく比較をするものではありません。

あえて配慮が必要な部分ということで言いますと、独り言に聞こえても、こちらから聞き返すということです。視覚に障害があるゆえに、晴眼者（部下）に問いかけることが多いということがありますので、それは問いかけかな、独り言かなということをまず感じながら、こちらから聞き返すということが必要です。

また、視覚に障害があるゆえに、上司が自分自身でイメージしていることと、現実とがなかなか合わなくてイライラしてしまうことがあります。それを部下の立場から見た場合、上司がイライラしてしまうことに対して、おあらかな気持ちで対応するということが必要で。

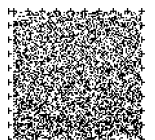
⑪特徴的なことはなにか

会場などを視察するとき、晴眼者の場合は会場のドアを開けて目でパッと見たときにすごい量の情報が入ってきますが、視覚障害の場合はまったく情報が入ってきません。

そこで、椅子が何脚入りますとか、入口から奥まで何メートル、横が何メートルですというような情報の提供が必要になります。

ただ、声の反響でだいたいこのぐらいの雰囲気だなとか、そういったことがつかめますので、あまり詳しく伝えなくても、だいたい今言ったことを伝えて、あとは必要に応じてここはどうなっているかとか、そこはどんな雰囲気かななどの話をすればいいかと思います。

あと難しいのが照明ですが、だいたい照明が「どことどこについています」ということを伝えれば、「ではどこがどんなふうに明るいね」というのもだいたい感覚でわかりますので、必要に応じて話すという配慮が必要かと思います。



第4章 調査に当たっての背景

1 作成までの経過と内容

(1) 作成目的

この報告書は、市町村の自治体や教育委員会、そして社会福祉法人である社会福祉協議会における視覚障害者の就労雇用状況を把握するとともに、障害者雇用を積極的に実施している企業の取り組みを紹介することにより、さまざまな社会資源での雇用と就労継続の促進を目的として作成した。

(2) 配布先

作成した報告書の配布先として、全国の市町村等（特別区を含む）行政機関および市町村の社会福祉協議会等に配布すると共に、関係企業に配布する。

(3) 調査・協力企業等

この事業実施に当たっては、平成20年（2008年）9月～10月に全国のアンケートとして、市町村および市町村社会福祉協議会等約6000カ所に調査を実施し、その回答を分析して結果を出したものである。

また、この報告書には、富士通株式会社・株式会社資生堂・山王総合株式会社・社会福祉法人日本盲人会連合の了承を得て、そのコメントも掲載している。

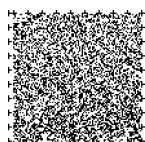
2 背景

(1) 雇用状況

厚生労働省は、障害者の雇用の促進等に関する法律により、毎年6月1日現在における障害者（身体障害者・知的障害者・精神障害者）の雇用状況について、1人以上の身体障害者または知的障害者を雇用することを義務付けている事業主等から、その雇用状況について報告を求めている。

この雇用状況の報告を集計し、平成20年11月20日に以下のとおり発表した。

- ①公的機関は民間に率先垂範して法定雇用率を達成する立場にあることから、未達成の機関に対し、労働局長等から機関のトップに対して呼び出し等による指導を徹底する



②民間企業については、その取り組み状況に応じた雇用率達成指導を厳正に実施する

上記の内容を受けて、今回、市町村（市町村の教育委員会を含む）ならびにそれに準ずる社会福祉協議会などに対して調査を実施することとした。

（２）厚生労働省調査報告

①国および地方公共団体の機関

○基本的に以下の機関は法定雇用率 2. 1 %とされている

都道府県等の教育委員会を除き、全体として法定雇用率を達成している。

I 国の機関… 2. 1 8 % （平成 1 9 年比 + 0. 0 1 %）

国の機関はすべて達成している

II 都道府県の機関… 2. 4 4 % （平成 1 9 年比 + 0. 0 2 %）

知事部局… 2. 4 5 % （平成 1 9 年比 + 0. 0 2 %）

知事部局はすべて達成している

III その他の機関… 2. 4 0 % （平成 1 9 年比 + 0. 0 4 %）

その他の機関は 1 1 3 機関中 1 0 5 機関が達成している

達成割合は 9 2. 9 %

IV 市町村の機関… 2. 3 3 % （平成 1 9 年比 + 0. 0 5 %）

市町村の機関は 2, 5 1 2 機関中 2, 1 0 7 機関が達成している

市町村の達成割合は 8 3. 9 %

○基本的に以下の機関は法定雇用率 2. 0 %とされている

V 教育委員会… 1. 6 2 % （平成 1 9 年比 + 0. 0 7 %）

・都道府県教育委員会… 1. 5 8 %

（平成 1 9 年比 + 0. 0 7 %）

都道府県教育委員会は 4 7 機関中 4 機関が達成している

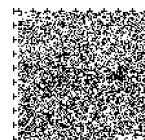
都道府県教育委員会の達成割合は 8. 5 %

・市町村教育委員会… 1. 8 3 %

（平成 1 9 年比 + 0. 0 3 %）

市町村教育委員会は 9 4 機関中 7 4 機関が達成している

市町村教育委員会の達成割合は 7 8. 7 %



② 民間企業（５６人以上規模の企業）

○障害者雇用は、着実に進展している

- I 実雇用率… １．５９％
（平成１９年比 ＋０．０４％）
- II 法定雇用率達成企業の割合… ４４．９％
（平成１９年比 ＋１．１％）
- III 雇用されている障害者の数…約３２万６千人
（平成１９年比 ＋７．６％）
全体として約２万３千人の増加
- IV 実雇用率の内訳
 - ・身体障害：１．３０％
 - ・知的障害：０．２６％
 - ・精神障害：０．０３％

* 中小企業の実雇用率は、引き続き低い水準。

特に１００人～２９９人規模の企業は、実雇用率が企業規模別で最低。
（１．３３％）

（３）地域的格差

また、障害者の雇用率を地域的に見てみると、西日本の割合が東日本に比べて高いことがわかる。

これは、厚生労働省の「障害者の雇用状況調査」において、近畿と首都圏の都府県を比べてみると、企業の雇用水準は近畿の方が総じて上回っていることが数字上明らかであった。

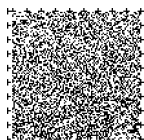
最近の景気悪化で雇用への影響も懸念されているところであるが、少しでも早い「最低ライン」のクリアが求められるのではないだろうか。

特に人口の多い首都圏では、東京の１．４６％をはじめ、千葉１．５０％、神奈川１．４５％など法定雇用率を満たしていないだけでなく、全国平均にも届いていないのが実情である。

（４）雇用の促進に関して

このところの雇用情勢の急激な悪化に伴い、一般企業で働く障害者の解雇が急増していることが明らかになった。

厚生労働省の発表では、平成２０年（２００８年）１１月は２３４人、１２月は２６５人であった。



この数字は平成19年（2007年）の月平均の2倍となる。

原因は、勤務先の中小企業の倒産や事業縮小に伴い、職を失う例が多いとみられる。

障害者の解雇者数には会社都合による希望退職なども含めて平成19年度（2007年度）は1年間で1523人となり、月127人となる。

これに比べて、平成20年度（2008年度）は、上半期ですでに787人となっており、通年では前年度を上回ることが確実と言える。

しかし、平成20年（2008年）12月のハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成19年（2007年）同月に比べてわずかであるが上回っている。

これらの現状については、障害者団体が主体となって全国的規模で、行政も含めた企業に対して、雇用促進を働きかけていかなければならない状況にあると言える。

そのことにより企業側の意識を高め、結果として数字を押し上げることにしなければならぬと感じている。

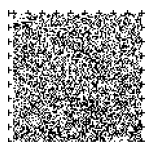
大企業の雇用率は改善してきたものの、中小企業の雇用率は低く、すでに雇っている企業でも景気悪化で継続できるか懸念されている。

（５）法律の改正

平成20年12月19日には障害者の雇用を促進するため、法律で定めた雇用率を満たしていない企業に義務付けた納付金の支払いを、中小企業にも広げることなどを盛り込んだ「改正障害者雇用促進法」が、参議院本会議で全会一致で可決・成立している。

現在、民間企業は、全従業員の1.8%以上の障害者を雇用するよう定められているが、経営環境の厳しい中小企業の多くは、達成できていないのが現状である。

改正障害者雇用促進法では、障害者の雇用を促進するため、法律で定めた雇用率を満たしていない企業に義務付けた納付金の支払いを、従業員が200人を超える中小企業にも広げる一方、障害者を雇用しやすい環境を作るため、複数の中小企業が共同で雇用する仕組みを設けたり、財政的な支援を行ったりすることが盛り込まれた。



3 研究テーマ

今まで述べてきたように、厚生労働省は数字として雇用率が上がっていることを示しているものの、障害別、特に身体障害の場合その内容を含めた数字は発表していない。

この理由は、調査を実施するときに個々の障害別の雇用状況を調査していないためであると言ってよい。

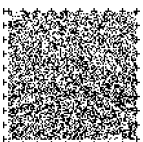
そこで、このプロジェクトでは、今まで行われていなかった、障害の内容に入り込んでの調査を実施したものである。

特に、都道府県の行政機関や都道府県の教育委員会に対する調査は行なわれているが、市町村レベルでの調査報告はあまり行なわれていないのが実態である。

さらに、3 障害の区分も特に分かれているわけではなく、「障害者」として一括で報告されるケースが多い。

そこで、今回、市町村の教育委員会を含めた行政機関ならびに市町村の社会福祉協議会における障害種別による雇用状況を調査し、障害者の中でもその障害種別ごとの就労状況について結果をとりまとめ集計を行なった。

また、視覚障害者を雇用できない・しない理由も問うことにより今後の改善点を浮き彫りにすることとした。



第 5 章 調査概要

1 総 括

この調査は、第 4 章でも述べたとおり、平成 20 年（2008 年）9 月から 10 月にかけての 2 ヶ月間で行なったものである。

実際には 11 月ごろまで調査用紙が届くことも多かった。

また、アンケートでは 7 月 1 日現在の数字を記載するようにしていたが、実際には 4 月 1 日から 10 月 1 日までの 6 ヶ月間での人数としてとらえている。これは各自治体での採用年月日やそれぞれで内部調査を行なった期間があったためこのようになったといえる。

また、6 月 1 日現在の数字をあげてきているところも多く、いわゆる 6.1 調査に準じて職員の人数を把握している状況が見られた。

調査対象は市町村（教育委員会を含む）および社会福祉協議会の 6000 カ所であったが、調査を進めているときに、市町村の教育委員会はそれぞれの市町村で一括した採用を行なうため、実際に教育委員会では市町村の職員として採用されることがわかった。

更に、区の採用に当たっても、特別区（東京 23 区）は独自の採用を行なうが、政令指定都市にある区では、全体を市で採用していることがわかった。

そこで、実際に調査の対象となるのは次のようになった。

- 1 市町村行政機関
- 2 特別区（東京 23 区）行政機関
- 3 市町村社会福祉協議会
- 4 特別区（東京 23 区）社会福祉協議会

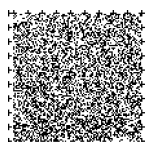
の合計 3636 カ所を対象として実施したことになる。

2 成果

現在、障害者雇用の調査は 3 障害が一括して行われている。

しかし今回、視覚障害者に焦点を当てて実施すると共に、他の障害の就労状況についても併せて調査ができたことは画期的であると言ってよいのではないだろうか。

さらに詳細項目については、視覚障害に特化したものの、アンケートの問 1 ならびに問 2 では、他の障害者の雇用についても数字が発表できることはまことにうれしい限りである。



3 基礎調査

調査では、正規雇用の職員ならびに非正規雇用の職員に分けて調査の数字を取ることとした。

さらには、委託先などの雇用については、今回、別の扱いとして調査は実施していない。

4 正規職員および非正規職員数について

問 1、問 2 では、それぞれに雇用される雇用形態別に人数を調査している。

いわゆる 3 障害（身体障害・知的障害・精神障害）に分けて、その雇用実態について調査を行なった。

また、身体障害の中でも細かく肢体不自由・視覚障害・聴覚障害、内部障害、その他の身体障害の分野でも数字を出している。

5 雇用しない、雇用できない理由

問 3、問 6 の視覚障害者の雇用についての設問では、視覚障害者の雇用が進まない原因を見るため、各機関に雇用しない理由、できない理由を聞いている。

また、今後の視覚障害者に関する雇用の予定も聞いている。

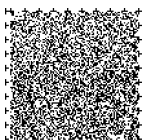
6 採用試験

問 4、問 5 では、視覚障害者にとってクリアしなければならない採用試験の状況について、具体的にどのように考えているかを質問している。

7 視覚障害者を雇用している場合の設問

問 1 5 では、視覚障害職員の障害程度について突っ込んだ質問をしている。

問 1 6 では、視覚障害職員の業務についてその職種を具体的に質問している。



8 各種のサポート

問7では、視覚障害を補うための機器の導入状況についての調査を行なっている。

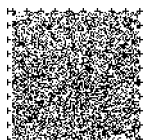
問8では、事務所の配置や用具類などの工夫や配慮についてどのような実態があるかを質問している。

問9で、各種のサポートについて聞いているのは、職場における職員間の協力体制について質問を行なっている。

問10では、ハード面での施設整備について質問し、移動などの状況を聞いている。

問11から問13までは、ハローワークなどが実施する公的支援の事業の活用状況について質問している。

問14では、中途での障害や更なる技術アップを図り、委託訓練の利用状況について質問している。



第 6 章 アンケート調査結果

1 調査の回収状況

市町村回答数 1 1 9 5 6 5 %

社会福祉協議会回答数 6 4 5 3 5 %

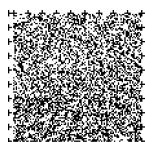
都道府県別回答数一覧（市町村、社会福祉協議会）

調査票の提出に関しては次の事が言える。

- * 市町村が教育委員会の職員も同時に採用しているため、市町村の回答は教育委員会を含むものとしている。
- * 市町村からの回答は無かったが、教育委員会独自で回答してきた数字を上げている。
- * 社会福祉協議会の場合、職員数が少ないことから提出が少ないものとする。

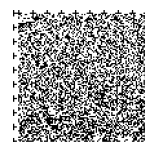
表 1－1 都道府県別回答数一覧

項目	行政機関					社会福祉協議会	
	対象数	提出数	市町村	教育委員会	%	提出数	%
全体	1, 8 1 8	1, 1 9 5	1, 0 4 5	1 5 0	6 6	6 4 5	3 5
北海道	1 8 0	1 1 6	9 4	2 2	6 4	6 7	3 7
青森県	4 0	2 4	2 1	3	6 0	1 6	4 0
岩手県	3 5	2 5	2 0	5	7 1	1 1	3 1
宮城県	3 6	2 8	2 6	2	7 8	7	1 9
秋田県	2 5	1 8	1 5	3	7 2	4	1 6
山形県	3 5	2 4	2 3	1	6 9	9	2 6
福島県	6 0	3 9	3 2	7	6 5	1 9	3 2
茨城県	4 4	2 7	2 4	3	6 1	1 4	3 2
栃木県	3 1	2 3	2 0	3	7 4	1 2	3 9
群馬県	3 8	2 9	2 3	6	7 6	1 6	4 2
埼玉県	7 0	5 8	5 2	6	8 3	2 1	3 0
千葉県	5 6	4 8	4 5	3	8 6	3 0	5 4
東京都	6 2	4 1	3 9	2	6 6	2 7	4 4
神奈川県	3 2	2 7	2 4	3	8 4	1 4	4 4
新潟県	3 9	2 2	1 9	3	5 6	1 5	3 8
富山県	1 5	1 1	9	2	7 3	6	4 0
石川県	1 9	1 2	9	3	6 3	9	4 7
福井県	1 7	1 2	1 1	1	7 1	4	2 4



項目	行政機関					社会福祉協議会	
	対象数	提出数	市町村	教育委員会	%	提出数	%
山梨県	2 8	2 2	1 8	4	7 9	5	1 8
長野県	8 1	5 5	5 2	3	6 8	3 2	4 0
岐阜県	4 2	3 3	3 0	3	7 9	1 5	3 6
静岡県	4 1	2 4	2 2	2	5 9	1 0	2 4
愛知県	6 1	4 7	4 6	1	7 7	3 1	5 1
三重県	2 9	1 8	1 4	4	6 2	1 2	4 1
滋賀県	2 6	1 6	1 5	1	6 2	0	0
京都府	2 6	1 6	1 5	1	6 2	1 3	5 0
大阪府	4 3	2 9	2 5	4	6 7	2 3	5 3
兵庫県	4 1	2 9	2 0	9	7 1	1 8	4 4
奈良県	3 9	1 8	1 6	2	4 6	9	2 3
和歌山県	3 0	1 4	1 4	0	4 7	9	3 0
鳥取県	1 9	1 2	1 2	0	6 3	5	2 6
島根県	2 1	1 4	1 4	0	6 7	6	2 9
岡山県	2 7	1 4	9	5	5 2	1 1	4 1
広島県	2 3	9	5	4	3 9	6	2 6
山口県	2 0	1 4	1 2	2	7 0	8	4 0
徳島県	2 4	1 3	1 2	1	5 4	3	1 3
香川県	1 7	8	6	2	4 7	6	3 5
愛媛県	2 0	9	6	3	4 5	9	4 5
高知県	3 4	1 5	1 5	0	4 4	8	2 4
福岡県	6 6	4 8	4 7	1	7 3	3 5	5 3
佐賀県	2 0	9	9	0	4 5	7	3 5
長崎県	2 3	2 0	1 7	3	8 7	5	2 2
熊本県	4 8	2 9	2 7	2	6 0	1 8	3 8
大分県	1 8	5	5	0	2 8	6	3 3
宮崎県	3 0	1 7	1 5	2	5 7	1 2	4 0
鹿児島県	4 6	2 9	2 2	7	6 3	1 1	2 4
沖縄県	4 1	2 5	1 9	6	6 1	1 1	2 7

- * 提出状況を地域で見ると、比較的良い地域と悪い地域とに分かれることが言える。これは、地域の特性かどうかは判明しかねる。
- * また、同じ地域であっても提出が良い行政と悪い行政があることが分かる。
- * このような調査を実施した場合、調査内容の重要性の判断が異なるため、提出数にばらつきが目立つのではないかと考える。



2 障害者の職員数について

問1の正規職員数は総職員数73万6663人に対し、障害者の職員数は9,671人で全体の1.3%を占める。(表2-3)

問2の非正規職員数は総職員数27万7470人に対し、障害者数は1,372人で全体の0.5%を占める。(表2-4)

また、障害者の職員を3障害(身体障害・知的障害・精神障害)別に見ると、身体障害者が正規職員97.2%、非正規職員81.9%と圧倒的に多い。(表2-5、表2-6)

そして、身体障害者の内訳を見ると、視覚障害者は正規職員が6.2%、非正規職員が4.0%と少ない。(表2-7、表2-8)

総職員数	一般職員数	障害者職員数	身体障害者	知的障害者	精神障害者
736,663	726,992	9,671	9,402	136	133

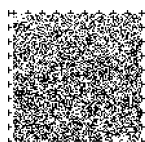
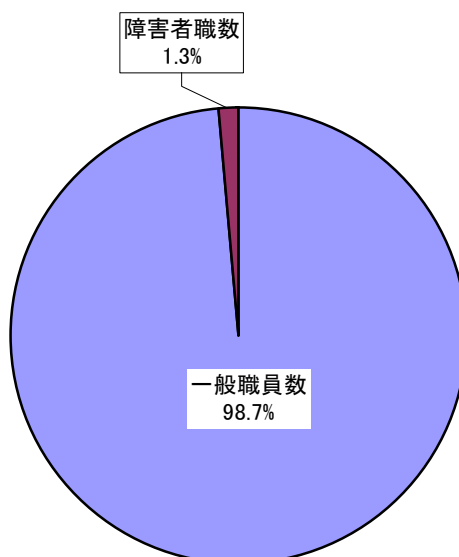
表2-1 正規職員数

総職員数	一般職員数	障害者職員数	身体障害者	知的障害者	精神障害者
277,470	276,098	1,372	1,124	206	42

表2-2 非正規職員数

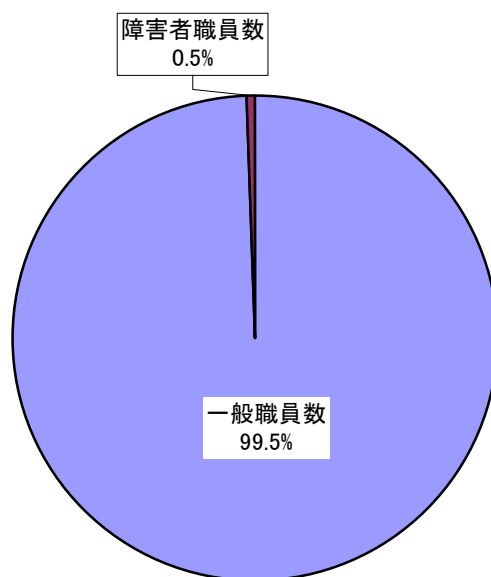
正規職員

表2-3



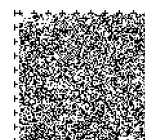
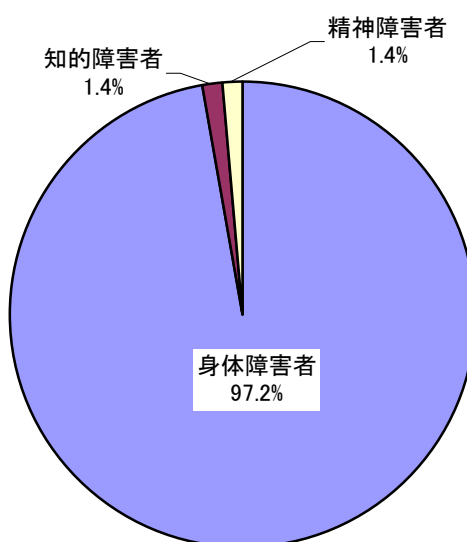
非正規職員

表2-4



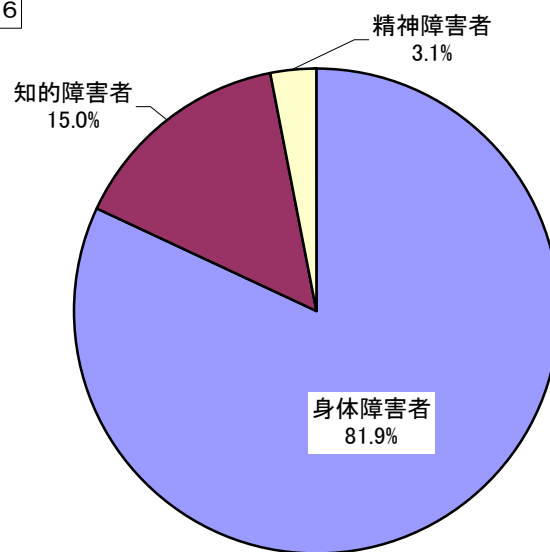
正規職員の3障害の内訳

表2-5



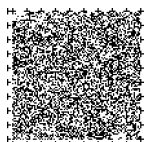
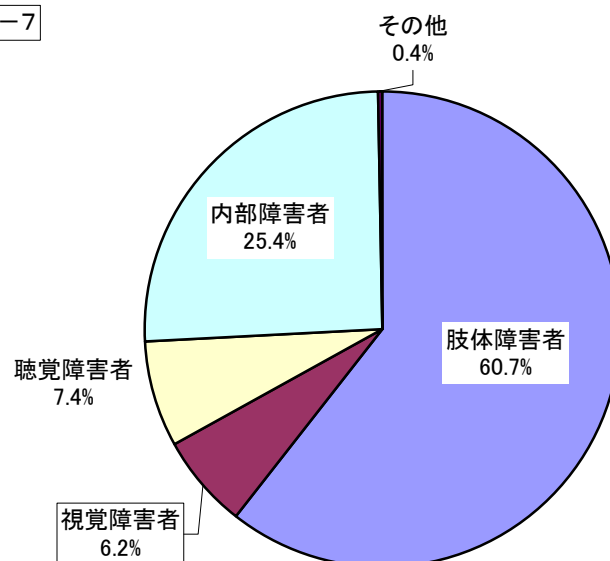
非正規職員の3障害の内訳

表2-6



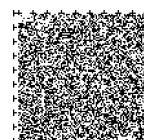
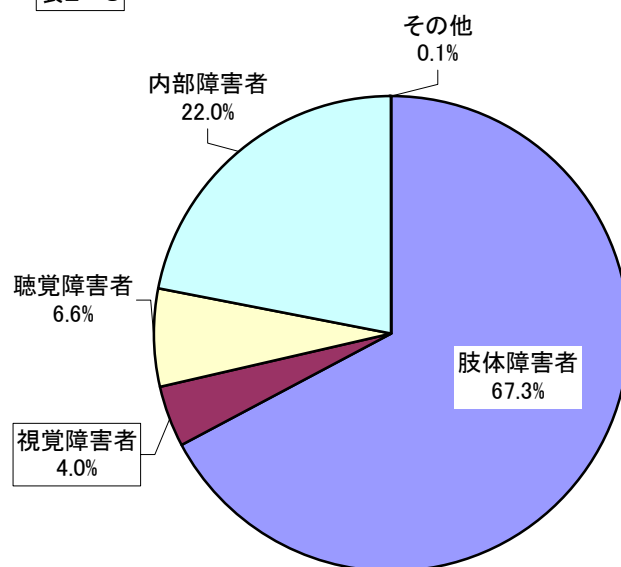
正規職員の身体障害の内訳

表2-7



非正規職員の身体障害の内訳

表2-8



3 雇用体制について

問3の今後視覚障害者を雇用する予定については、「ない」が78.2%と最も多い。「ある」「検討中」は併せても3.7%とかなり少ない。「要望があれば」が13%あるものの、「ない」「無回答」合わせて83.3%の機関において、今後の視覚障害者の雇用の門は閉ざされていると考えられる。(表3-1)

本来、問3は現在視覚障害者を雇用していない機関に対し、今後の予定を聞いたものであるが、設問にわかりづらさがあったためか、現在雇用している268カ所のうち77カ所が回答してきた。

その結果、77カ所のうち55カ所が今後雇用する予定はないと回答している。(表3-2)

視覚障害者の雇用が進まない原因をさぐるため、問6では問3で「要望があれば」「ない」と回答した1,887機関に、視覚障害者を今後雇用しない・雇用できない理由(複数回答)について聞いている。(表3-3)

「視覚障害者にできる仕事が見つからない」が69.1%と一番多い。

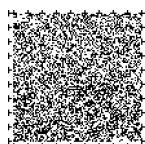
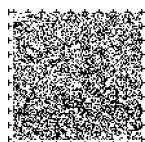
これは、上記2の障害者の職員数の結果でもわかるように身体障害者のうち、肢体不自由者と内部疾患者が86.1%を占めており、問6の結果と併せてみると、肢体不自由者と内部疾患者は事務作業上特別な配慮が少なくても、通常作業に支障がないのに対して、視覚障害者、聴覚障害者はコミュニケーション等の障害があり、通常作業での配慮の度合いが高いため雇用率も低いのではないかと考えられる。

特に視覚障害者の場合、書類の処理等に関して、大きなバリアがあることは事実であるが、各種福祉機器を使用すればある程度バリアも解消されると共に、事務所(庁舎)内の各種のICTの環境整備が必要ではないかと考える。

この問6の結果は、視覚障害者の作業能力が認められていないこと、視覚障害者に対する理解が不十分であることがわかる。

また、理由の一つとして上げられている「建物がバリアフリーになっていない」が38.2%となっている。法的に公的施設においてはエレベーターの設置や多目的トイレの設置が義務付けられているため、車椅子などの重度の肢体障害があっても、移動面の障害は解消されると言える。ここでは、建物について回答を求めているところであるが、視覚障害者の場合のバリアフリーになっていないため雇用できない理由とは、庁舎内のイントラの整備や職員間のメールの活用などとして、コミュニケーション部分のバリアとしてとらえるのが良いだろう。

いわゆる「ハード面」での整備と共に、「ソフト面」に関する基準を設けてコミュニケーションを解消することが、視覚障害や聴覚障害のある職員も働きやすくなり、雇用や就労継続が可能となるのではないかと考える。



問3 視覚障害者の雇用について伺います。
 今後視覚障害者を雇用する予定はありますか。
 ある、検討中の場合はいつ頃に予定しますか。

視覚障害を雇用していない2069件の回答

	回答数	比 率
あ る	14	0.7%
検討中	62	3.0%
要望があれば	269	13.0%
な い	1618	78.2%
無回答	106	5.1%
合 計	2069	100.0%

表3-1

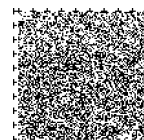
予定の時期

2008年からすでに行っている	2件
2009年1月から	2件
2009年4、5月	7件
2009年7、9月	2件
2009年末定	3件
2010年4月から	3件

現在障害者を雇用している268件のうち77件の回答

	回答数	比 率
あ る	8	10.4%
検討中	10	13.0%
要望があれば	4	5.2%
な い	55	71.4%
合 計	77	100.0%

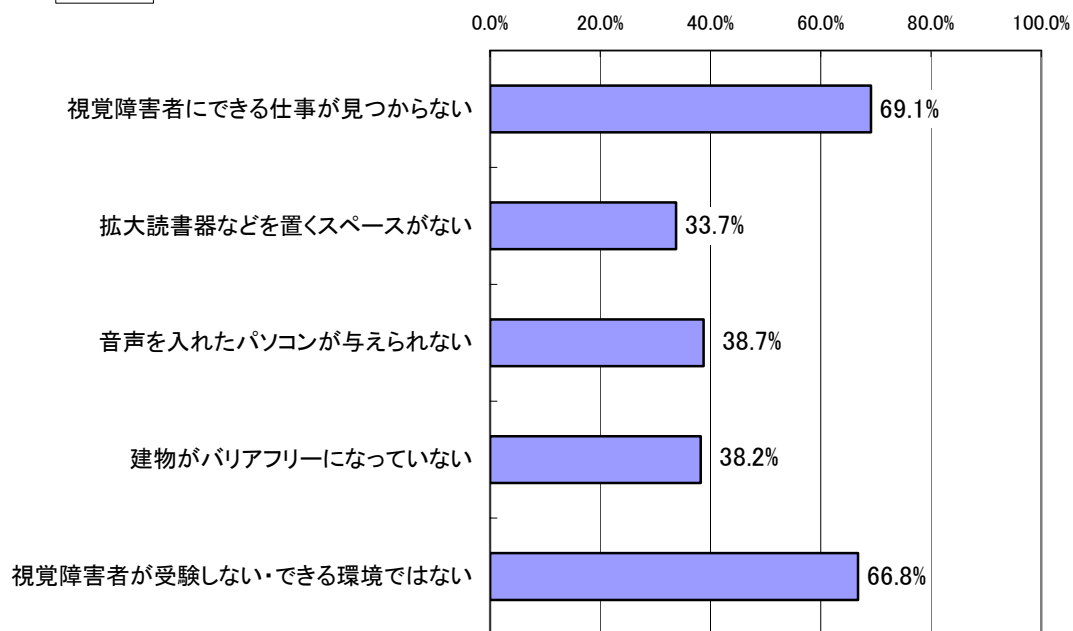
表3-2



問6 問3で「要望があれば」または「ない」と答えた場合に伺います。

視覚障害者を雇用していなく現在検討段階にない1887件の回答

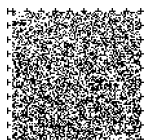
表3-3



現在障害者を雇用している268件のうち77件の回答

視覚障害者にできる仕事が見つからない	65	84.4%
拡大読書器などを置くスペースがない	29	37.7%
音声を入れたパソコンが与えられない	36	46.8%
建物がバリアフリーになっていない	39	50.6%
視覚障害者が受験しない・できる環境ではない	57	74.0%

表3-4



4 採用試験について

問4の現在行なっている採用試験方法について、8項目すべて無回答が85%以上である。(表4-1)

問5は今後の採用試験方法の予定を聞いている。問4の結果同様、7項目すべて85%が無回答であった。「ある」「検討中」「要望があれば」を併せても7項目すべて6%未満であった。(表4-3)

各市町村・社会福祉協議会の雇用担当者に回答を求めているにも関わらず、この無回答率は何を示しているのか。

特に問4は、現状を聞いているのだが、この結果は現状を理解できていないということなのか、現実を公表することは問題なのか、どちらにしても問4、問5の結果は、障害者全体の雇用率の低さと関係があると断言しても問題はない。

就職試験を突破しなければ雇用は成立しない、その採用試験ですら、この解答は視覚に障害のある者に対して門戸を閉ざしていると言えよう。

障害のある者に対して、就職の門を閉ざされている以上、雇用率は上がらないのである。

これを解消するためには、試験の部分でも何らかの措置を行うことが必要であると考ええる。

問4 採用試験について伺います。

視覚障害者を雇用している268件を含む2337件の回答

単位：件数・比率

	はい	いいえ	無回答
点字での出題により、点字で回答する試験	38 1.6%	258 11.0%	2,041 87.3%
拡大文字での試験	50 2.1%	244 10.4%	2,043 87.4%
パソコンを使用した出題・回答の試験	12 0.5%	279 11.9%	2,046 87.5%
出題をテープ・CDとして、点字回答での試験	3 0.1%	291 12.5%	2,043 87.4%
出題をテープ・CDとして、パソコンでの回答での試験	2 0.1%	290 12.4%	2,045 87.5%
出題をテープ・CDとして、口頭での回答での試験	1 0.0%	291 12.5%	2,045 87.5%
試験時間を延長している	35 1.5%	260 11.1%	2,042 87.4%
通常の試験で対応している	171 7.3%	119 5.1%	2,047 87.6%

表4-1

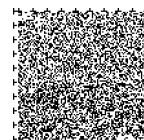
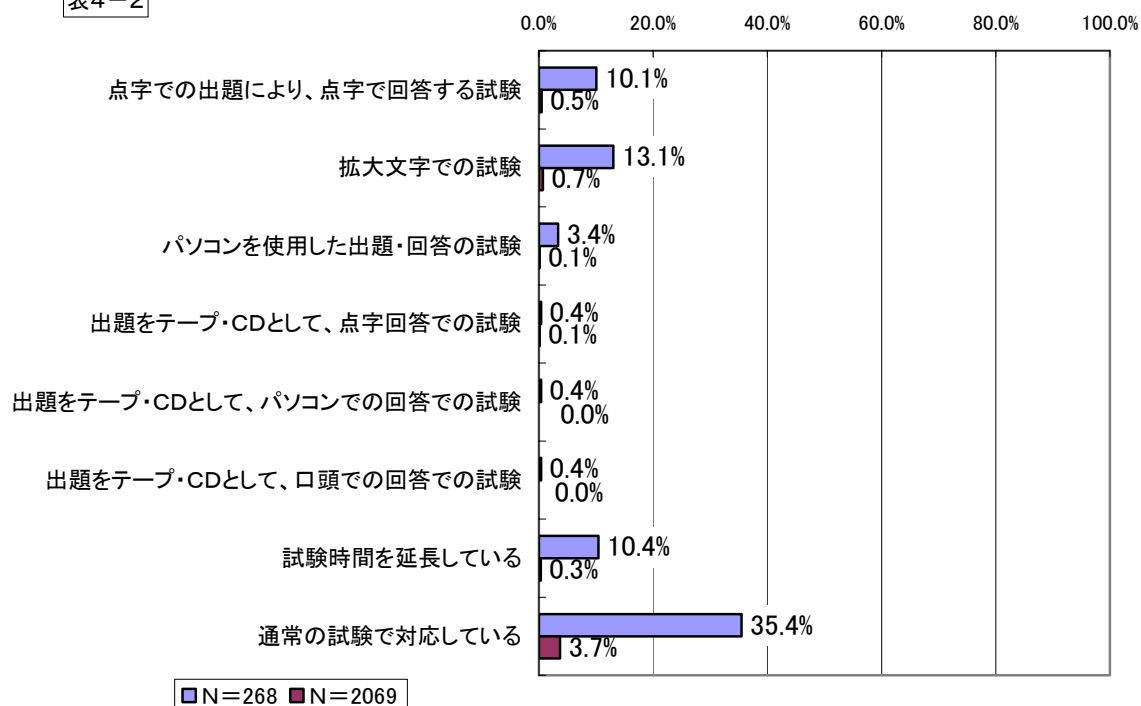


表4-2



「ある」、「検討中」、「要望があれば」の合計値

問5 今後次のような採用試験を行う予定はありますか。

視覚障害者を雇用している268件を含む2337件の回答

単位：件数・比率

	ある	検討中	要望あれば	ない	無回答
点字での出題により、点字で回答する試験	27 1.2%	39 1.7%	59 2.5%	211 9.0%	2,001 85.6%
拡大文字での試験	30 1.3%	39 1.7%	64 2.7%	200 8.6%	2,004 85.8%
パソコンを使用した出題・回答の試験	3 0.1%	38 1.6%	59 2.5%	236 10.1%	2,001 85.6%
出題をテープ・CDとして、点字回答での試験	0 0.0%	34 1.5%	58 2.5%	247 10.6%	1,998 85.5%
出題をテープ・CDとして、パソコンでの回答での試験	0 0.0%	35 1.5%	59 2.5%	244 10.4%	1,999 85.5%
出題をテープ・CDとして、口頭での回答での試験	0 0.0%	31 1.3%	62 2.7%	244 10.4%	2,000 85.6%
試験時間を延長	25 1.1%	39 1.7%	63 2.7%	209 8.9%	2,001 85.6%

表4-3

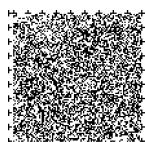
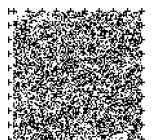
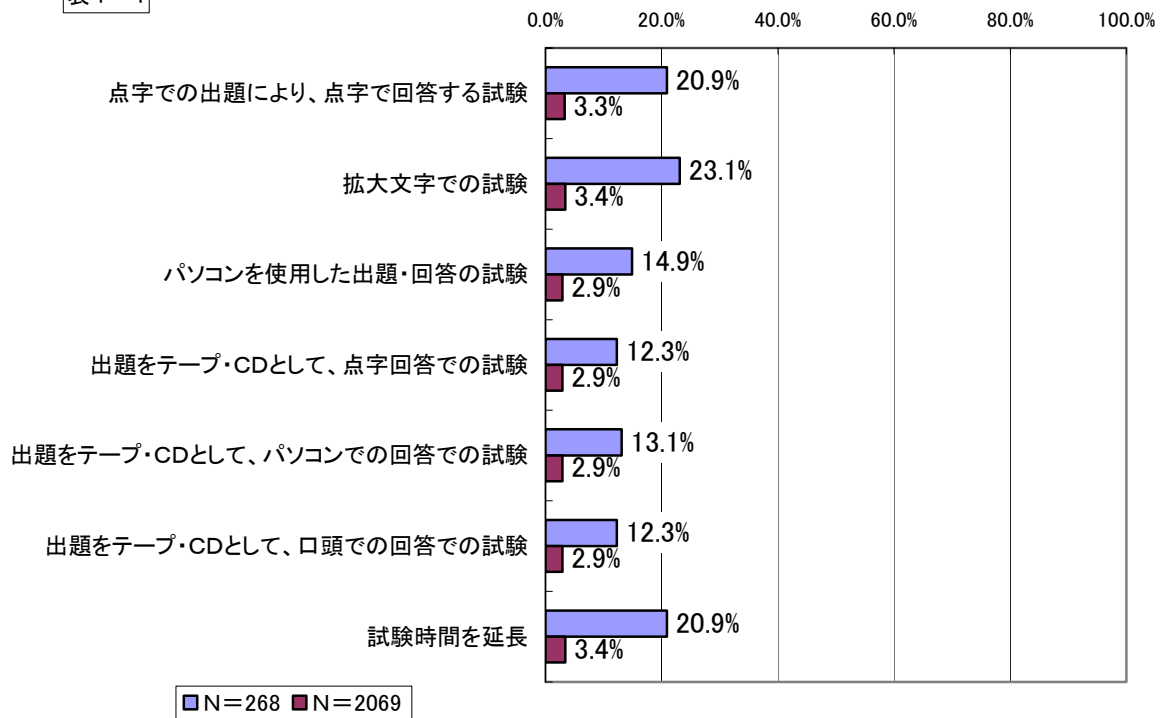


表4-4



5 各種サポート体制

問7の視覚障害を補うための機器の導入状況については、「スクリーンリーダーの使用」が10.8％と一番多く、次に「拡大読書器の使用」が9.7％であった。（表5－1）

ただし、問7の自由記載をみると、スクリーンリーダー等の機器の使用については私物を持ち込んでいるケースも見受けられた。

問8の事務所で工夫している点については、「通路に物を置かないなどの配慮を行なっている。」が41.1％と一番多く、次に「椅子を出しっぱなしにしたり、ゴミ箱等の位置を変えないよう注意している」が38.1％である。（表5－2）

問8の自由記載の中では配属部署や通勤経路を配慮しているという回答が9件あった。

自由記載を含めたこれらの配慮は、職場の中で視覚障害者の特性が理解されているといえる。

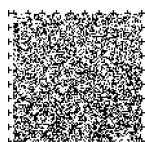
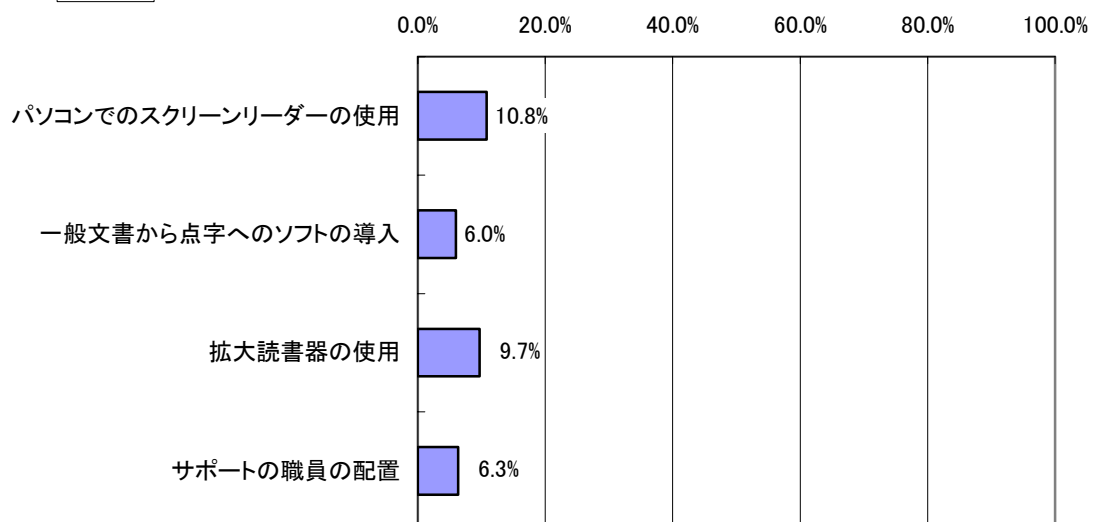
問9の各種サポートについては、「事務分担や作業分担、担当業務などを配慮している」が48.1％と一番多い。（表5－3）

問7～問9の自由記載をみると、特別な配慮はしていないと7件のところが記述しているが、軽度の人を雇用しているケースがあると思われる。

問7 視覚障害を補うための機器の導入は行っていますか。

視覚障害者を雇用している268件の回答

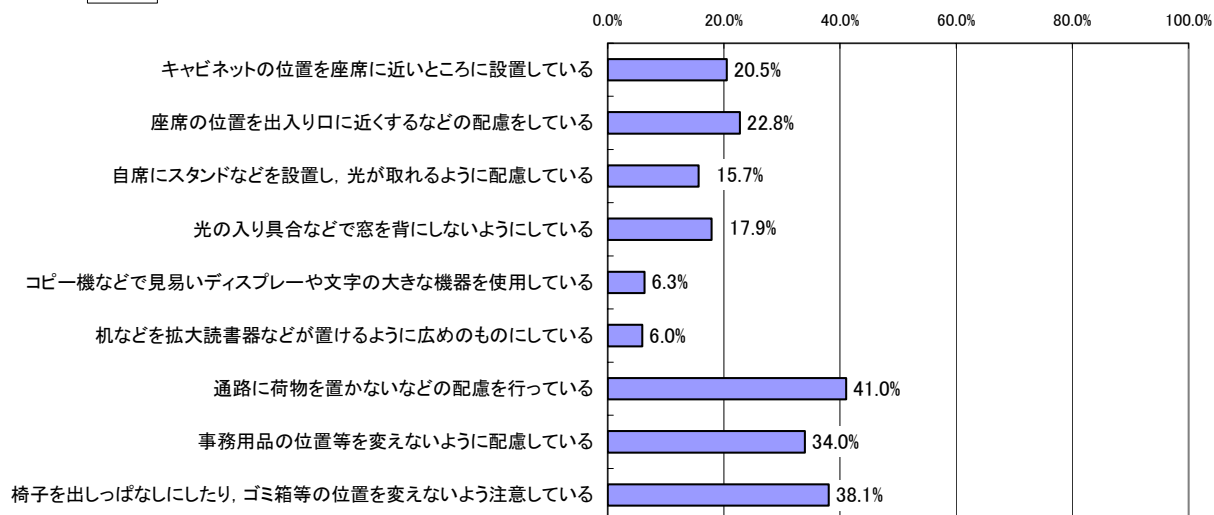
表5－1



問 8 事務所の配置や用具類などで工夫されている点を教えてください。

視覚障害者を雇用している 268 件の回答

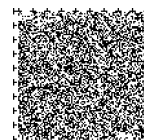
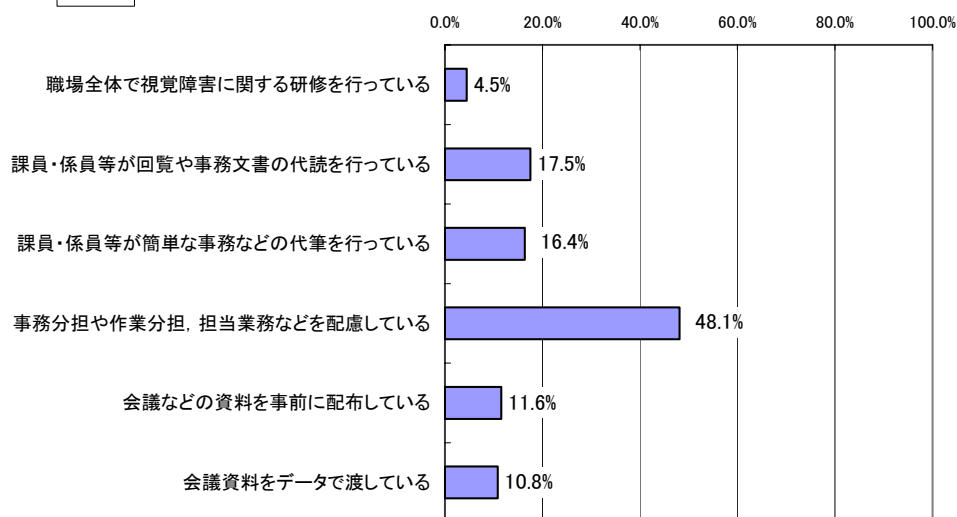
表5-2



問 9 各種のサポートについてお答えください。

視覚障害者を雇用している 268 件の回答

表5-3



6 施設設備について

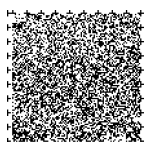
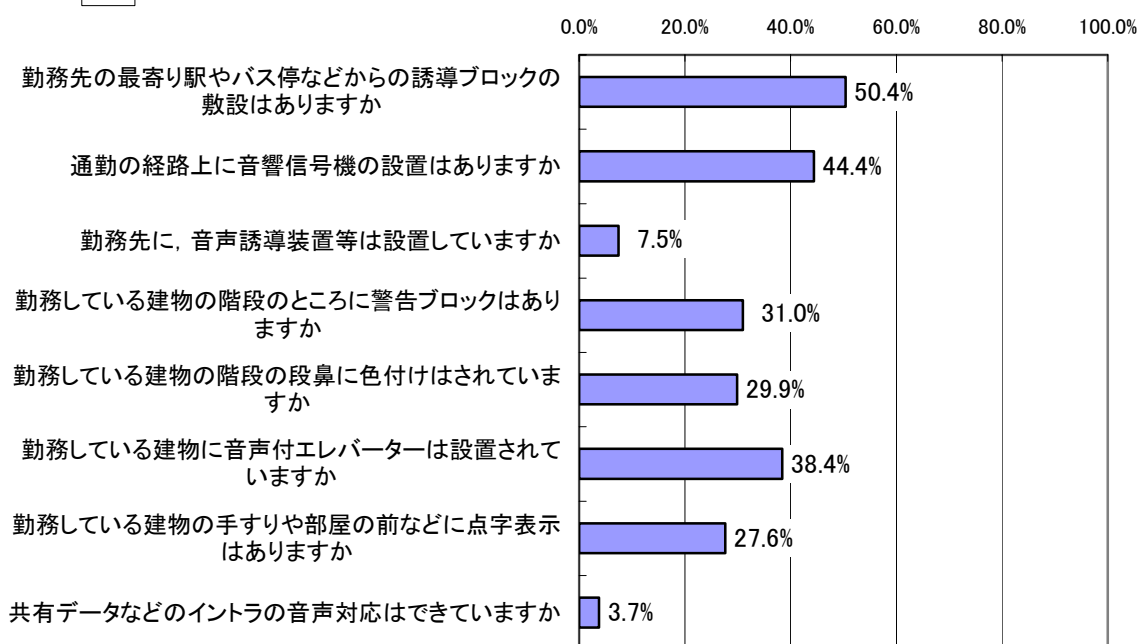
問10のハード面での配慮については、「勤務先の最寄り駅やバス停などからの誘導ブロックの敷設がありますか？」の「はい」が50.4％と一番多く、次に「通勤の経路上に音響信号機の設置がありますか？」の「はい」が44.4％であった。

少なかったのは、「共有データなどのイントラの音声対応はできていますか？」の「はい」が3.7％、「勤務先に音声誘導装置等は設置していますか？」の「はい」が7.5％であった。(表6)

問10 施設設備についてお答えください。

視覚障害者を雇用している268件の回答

表6



7 各種制度の利用について

問 1 1 の障害者雇用に関する各種制度の利用状況について、助成金 6 項目すべて「はい」は 0 であった。(表 7 - 1)

問 1 2 の障害者支援機器貸し出し制度の利用状況について「はい」は 1 %未満であった。(表 7 - 2)

問 1 3 の雇用管理サポート事業の利用状況について、「はい」はすべての項目 2 %未満であった。(表 7 - 3)

問 1 4 の委託訓練の利用状況について「はい」はすべて 0 であった。(表 7 - 4)

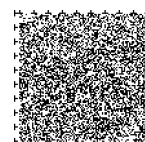
問 1 1 障害者雇用に関して次の制度を利用していますか。

視覚障害者を雇用している 2 6 8 件の回答

単位：件数・比率

	はい	いいえ	無回答
作業施設設置等助成金	0 0.0%	245 91.4%	23 8.6%
福祉施設設置等助成金	0 0.0%	245 91.4%	23 8.6%
障害者介助等助成金	0 0.0%	245 91.4%	23 8.6%
重度障害者等通勤対策助成金	0 0.0%	245 91.4%	23 8.6%
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0 0.0%	245 91.4%	23 8.6%
障害者能力開発助成金	0 0.0%	245 91.4%	23 8.6%

表 7 - 1



問 1 2 障害者支援機器貸し出しについて制度を利用していますか。

視覚障害者を雇用している 2 6 8 件の回答

単位：件数・比率

	はい	いいえ	無回答
視覚障害者向けパソコンによる支援システム	1 0.4%	245 91.4%	22 8.2%
拡大読書器, 読書支援システム	2 0.7%	244 91.0%	22 8.2%

表 7 - 2

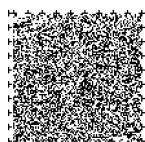
問 1 3 雇用管理サポート事業について利用していますか。

視覚障害者を雇用している 2 6 8 件の回答

単位：件数・比率

	はい	いいえ	無回答
障害者の受け入れに伴う配慮について	4 1.5%	237 88.4%	27 10.1%
障害の特性ごと雇用管理上の留意点について	3 1.1%	237 88.4%	28 10.4%
職務・配置について	7 2.6%	234 87.3%	27 10.1%
教育・能力開発について	4 1.5%	236 88.1%	28 10.4%
福利厚生・安全・健康管理について	5 1.9%	236 88.1%	27 10.1%
障害者雇用における企業内教育について	2 0.7%	239 89.2%	27 10.1%
障害者を受け入れる人的環境の整備について	3 1.1%	238 88.8%	27 10.1%
作業環境設備の改善について	5 1.9%	236 88.1%	27 10.1%
補助員の活用について	3 1.1%	238 88.8%	27 10.1%
作業手順の改善について	3 1.1%	238 88.8%	27 10.1%

表 7 - 3



問 1 4 障害者の態様に応じた委託訓練を利用していますか。

視覚障害者を雇用している 2 6 8 件の回答

単位：件数・比率

	はい	いいえ	無回答
知識・技能習得訓練コース	0 0.0%	243 90.7%	25 9.3%
実践能力習得訓練コース	0 0.0%	243 90.7%	25 9.3%

表 7 - 4

8 視覚障害者の障害程度

問 1 5 では、現在雇用されている視覚障害を持つ職員の障害程度について、重度視覚障害者（1 級、2 級）が 3 9 %、軽度視覚障害者（5 級、6 級）が 4 2 %であった。中等度（3 級、4 級）の視覚障害者が 1 9 %に比べて、重度視覚障害者の方が多い。（表 8）

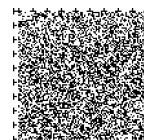
問 1 5 視覚障害職員の障害程度について伺います。

視覚障害者を雇用している 2 6 8 件の回答

単位：件数・比率

	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	合計
常勤職員	90	133	52	57	118	126	604
臨時(パート・アルバイト)職員	9	11	4	3	7	6	40
合計	99 16.1%	144 23.4%	56 9.1%	60 9.7%	125 20.3%	132 21.4%	644 100.0%

表 8



9 視覚障害者の業務内容について

問 16 では現在雇用されている視覚障害者の業務内容について「一般事務」が 344 人と一番多い。次いで、理学療法士・マッサージ師等が 78 人であった。(表 9)

理学療法士・マッサージ師等のいわゆるあはき関係に携わる職種で市立病院等で従事する者が多いと予測していたが、29.1%と意外に少なかった。

この調査では判明しづらいが、一般事務職の業務としてどのような部署に配属され、どのような事務を行なっているのか興味のあるところである。

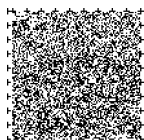
問 16 視覚に障害のある職員の業務について伺います。

視覚障害者を雇用している 268 件の回答

単位：件数・比率

	人数	比率
事務員(一般事務)	344	128.3%
事務員(点訳関連業務)	7	2.6%
事務員(議事録作成等パソコン入力業務)	3	1.1%
電話交換業務	6	2.2%
理学療法士・マッサージ師等	78	29.1%
施設等指導員	10	3.7%
ケースワーカー	9	3.4%
カウンセラー・相談員	5	1.9%
教職員	35	13.1%

表 9



第7章 まとめ

市町村の行政担当者の方々ならびに社会福祉協議会の皆様にはご多忙のところ貴重な資料をご提供していただき大変感謝もうしあげるしだいである。

この協力が無ければこの報告書は存在しないのであり、これからの障害者雇用の一助として何らかの参考になればと感じている。

今回この調査を実施し、まとめるに当たって、雇用の確保、就労継続のためには、予想していたとおり雇用環境を整えることが重要であることが再確認されたと言える。

日本も調印し、昨年5月から発効した「障害者権利条約」において「個々の状況に応じて必要な調整・変更等の配慮を提供する」といった「合理的配慮」の考え方が示されている。

これは、報告書で明らかになった、環境を整えることと同じ意味があると考えて良いだろう。

この考えが、この報告書を作成する場合の基本的な考えであることを述べておきたい。

1 目的

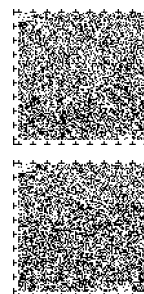
この報告書により、今後の視覚障害者の雇用対策の展開の在り方について、市町村ならびに社会福祉法人である社会福祉協議会などに広く示すとともに、雇用を進める市町村や社会福祉協議会が行うべき、雇用に関する方向性を示すことにより、視覚障害者の雇用の促進および職場定着による雇用継続を図ることを目的とするものである。

2 ねらい

視覚障害者が一般市民と同様に社会の一員として社会経済活動に参加し、働く喜びや生きがいを見いだしていくという、ノーマライゼーションの理念に沿った職場環境を実現することである。

また、視覚障害者が持つ適性と能力に応じた職業を通じて、社会参加を進めていけるよう、市町村ならびに社会福祉協議会での雇用の拡大を狙うものである。このことにより、一般企業にもその影響をおよぼし更なる雇用拡大ならびに雇用継続が図られることを期待している。

さらに、障害者自立支援法が施行され、「福祉から雇用」への移行の推進等、障害者がその能力や適性に応じて自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう支援を行うこととなっている。



このようなことから今後、施策の進展に伴い、障害者の就業ニーズは一層高まることが予想されているが、その中でも視覚障害者の職業の拡大はできていないのが現実と言える。

そこで、この報告書を参考にして、100年に一度といわれる不況の中、市町村を中心とする行政機関ならびに社会福祉法人の社会福祉協議会などが率先して雇用の拡大を図ることを狙いとしている。

3 具体的対応について

(1) 雇用・就労の効果的な実施

視覚障害者雇用の効果的な実施を図るため、視覚障害程度に応じたきめ細やかな対応の実施や就労継続に関して、視覚を失って行く段階ごとに各種の対策を講ずることが必要である。そのため以下の具体的な支援を行なうことが不可欠であると考える。

①職業指導

通常の仕事に慣れることや、職場における具体的な場面での指導の実施

②職業訓練

就労継続のために、パソコンなど仕事に必要な訓練や、新たな仕事や配置転換に伴う技術の習得に関する訓練の実施

③職業紹介

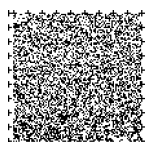
職場を辞めてしまった者に対する同じような仕事の紹介や、新たな技術を身につけた者に対しては、習得技術を生かせる職業のあっせんなど多岐に渡る。

④職場定着

仕事に就いた者が継続して就労できるような、環境や対人関係などへの配慮などの支援の実施

上記のことを行なうのであるが、技術革新や職場の人間関係などの環境が変化する中で、視覚障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要がある。

また、一般企業に就職した場合、経済的動向の変化等による雇用の不安定な状況も含めて、安定的な就労継続の必要性が求められている。



(2) 職業リハビリテーションの推進

最近では、糖尿病、緑内障や黄斑変性症、網膜色素変性症等、障害が多様化してきている中で、視覚障害者の雇用継続に結びつけ、職場に定着させるためには、医療機関や福祉関係機関などの関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害の特性および職場の状況に対応した支援が求められている。

そこで、視覚障害者に対する職業リハビリテーションやロービジョンケアの実施が雇用の拡大ならびに雇用継続には不可欠である。

これを職場・企業として受け入れ推進することが多くの視覚障害者の職場定着に寄与することは明らかである。

また、視覚障害者の場合、ITの利用・活用が働く能力を引き出し職業的自立を促す効果は大きいことから、その積極的な活用を実施することにより、専門的な視覚障害者に向けた職業リハビリテーションの活用が求められている。

(3) 採用に関しての留意事項

今回の調査の中で、障害の種類および程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図ることが重要であることから、その採用に当たってはさまざまな方法を取り入れることが求められている。

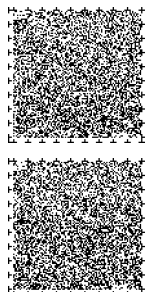
採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字の活用、試験時間の延長やパソコンを利用したの出題と回答など、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うことが不可欠と言える。

(4) 環境への適応に向けた訓練の実施

視覚障害者はその特性から、通勤や職場環境、職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合が多いことに配慮し、十分な訓練の期間を設けることが必要である。

新たな職場への就職や、配置転換による職場への通勤に関しての交通機関の利用、歩行に関する訓練や通勤時間帯の配慮なども視覚障害の特性に応じた配慮が必要である。特に途中で視覚障害になった者や新規で採用された場合などは必要と考える。

また、職場内での異動や職場での座席配置、キャビネットの位置、事務用品などの整理・整頓は、視覚障害者が「位置」や「感覚」でさまざまなことを認知していることから、周囲の人の理解と協力が必要であると言える。



(5) 職域の開発

視覚障害者の雇用に関する新たな職域として、あん摩・はり・きゅうといったあはき業における就労場面の開発が必要と考える。

現在メンタルヘルスなど職場での環境を整備する中で、この対策としてヘルスキーパー（企業内理療師）として雇用することで、周囲の職員の支援も行なえるようになることも必要と考える。

また、あはきの資格を持つ視覚障害者を特別養護老人ホームなどにおいて機能訓練指導員として雇用するなど、職域の開発を行なうことも考えなければならない。

(6) 職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であり、障害があるために生じる個々人の課題を把握し、障害に関する配慮等、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着が行なえらると思える。

調査では、視覚障害のある職員の半数は重度の障害者であることから、個々の視覚障害者に応じて職務の設計、職域の開発を行うことが求められている。

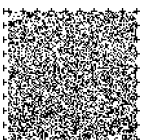
さらに、軽度の視覚障害（弱視者）に対しては、視覚障害が仕事や作業のどの部分に影響をおよぼしているかを認識し、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備が必要である。

これら視覚障害のある職員に対して、援助者の配置等職場における支援体制の整備を図ることも重要である。

(7) 視覚障害についての理解

視覚障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、共に働いている職員の、視覚障害についての理解や認識を深めることが、視覚障害者にとって働きやすい環境と言える。

視覚障害を意識せずに、日常接する中で、自然に視覚障害を理解し、視覚障害者自身が働き安い環境になることが期待される。



4 今後の対応

視覚障害者が、可能な限り一般雇用に就くことができるようにすることが基本となることから、次のことを行うよう提案するものである。

(1) 市町村の雇用率の公表

民間企業では雇用納付金などにより障害者雇用のインセンティブを高めていくことが行なわれているが、公的機関ではそのような制度が適用されていないのが実情である。

そのため公的機関の雇用率達成の度合いを具体的に公表することにより、公的機関の雇用を推進することが重要である。

一般企業における採用の模範として、都道府県はもとより都道府県の教育委員会、市町村および教育委員会、そして都道府県や市町村の社会福祉協議会が雇用率を達成していくことが重要である。

(2) 助成方法の具体化

民間企業では、雇用納付金や雇用調整金などにより障害者雇用のインセンティブを高めていくことが行なわれている。しかし、公的機関では、このような助成金制度などが無く、職員は個人の用具を使用しているケースが調査によって判明していることから、公的機関に対しても、何らかの補助金制度や助成金制度などの措置を講ずることが求められている。

(3) 障害別雇用率の発表

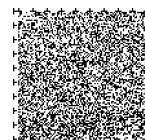
今回、各市町村の行政機関ならびに社会福祉協議会への調査を行うに当たり、いわゆる3障害だけの内容ではなく、障害の種類（肢体障害・視覚障害・聴覚障害・内部障害）に分けて実施した。

今後、国の調査も障害別に雇用率を出すことが必要になるのではないかと考える。

そのことにより、視覚障害者だけでなくどのような障害者が、どの程度就労しているかが判断される。

今回調査を実施するに当たって、いくつかの市町村から、障害者全体の雇用人数についての発表は可能であるが、障害別に雇用されている人数の発表を断られるケースがあった。

理由は、個人を特定できる可能性があるとの回答であったが、本調査の意義を理解していただけない状況であることから一部数字の誤差が生じている。



(4) 雇用率における障害程度の見直し

前述のとおり、雇用率を発表するときの障害程度をどのように扱うかによって支援の状況も変化すると言える。

重度の障害者の場合、1名を雇用していると雇用率で2名と換算される。

例えば、重度の障害者を5名、軽度の障害者を1名雇用していたとすると、雇用率の計算では11名となる。

しかし、実際は6名の雇用となるわけである。

また、車椅子の障害で上肢に障害がなければ、たとえ身体障害者手帳の1級を所持していても、仕事上事務を行なうにはあまり大きな支障がないと考える。

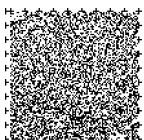
さらに、職場における生活においても、新バリアフリー法などによって、段差の解消や車椅子トイレなどの設置など、ハード面での整備が行なわれることにより、一般の職員と同じように働くことが可能となってきた。

この事実は大変喜ばしい事と考える。

また、聴覚障害の場合などは、コミュニケーションの部分で支障はあるとしても、まったく聞こえなくてもパソコンを活用したプログラムや書類の作成、生産ラインなどであれば、仕事面での問題は少ないと言えるのではないだろうか。

しかし、視覚障害者の中で軽度とされている弱視の場合でも、明るさや仕事内容によってハンディが違うと言える。重度の視覚障害の場合はその配慮される事項が多くなるのは当然と言える。

したがって、雇用率における障害程度については、今後仕事の実態と関連を持たせて考える必要があると言えよう。



5 総 括

これまでいろいろと報告を行ってきたが、視覚に障害があっても社会の一員として働くことが視覚障害者本人の希望であり、働いて納税者になりうる人が多いのである。

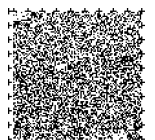
そのためにもいろいろな意味で合理的配慮をしていただき、多くの視覚障害者ならびにさまざまな障害のある人々が雇用され就労継続が図られることを希望している。

障害の程度と仕事におけるバリアの関係は、合理的配慮を行なうことで正比例しないもの考える。

視覚障害者の職場におけるバリアが多いとき、さまざまなことに配慮することで、いろいろな仕事ができるようになると考えている。

これが、権利条約の言っているように、「障害は社会が生み出すもの」と合致すると考えている。

この報告書が一人でも多くの視覚障害者ならびに他の障害者の雇用拡大と就労継続に役立つことを期待している。



第 8 章 資 料

資料 1 雇用調査質問票

視覚障害者雇用に関する設問事項

都道府県名： 市町村名：
区分： ☐行政 ☐教育委員会 ☐社会福祉協議会
記入担当部課係名：
連絡先電話： アドレス：

基礎調査

次の質問にお答えください。

在職している職員の数字は、平成 20 年 7 月 1 日現在のものをお願いします。

説明：ここでの職員とは次に掲げる職員をさします。

＊知事・市町村長部局に属する者であって、委託先は含まないものとする。

＊都道府県及び市町村の教育長部局に属する者であって、委託先は含まないものとする。

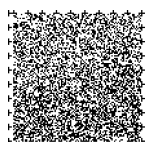
＊社会福祉協議会に属する者であって、委託先は含まないものとする。

問 1 正規職員数について

ここでは、正規雇用職員の人数を伺います。

なお、職員とは「説明」に記載してある職員とします。

職員総数（1 + 2）	人
1 一般職員数	人
2 障害者職員数（A～C）	人
A 身体障害者（①～④）	人
①肢体障害者 ②視覚障害者 ③聴覚障害者 ④内部障害者	
人 人 人 人	
B 知的障害者	人
C 精神障害者	人



問2 非正規職員数について

ここでは、非正規雇用職員の人数を伺います。

なお、職員とは「説明」に記載してある職員とします。

職員総数（1 + 2）	人
1 一般職員数	人
2 障害者職員数（A～C）	人
A 身体障害者（①～④）	人
①肢体障害者 ②視覚障害者 ③聴覚障害者 ④内部障害者	
人 人 人 人	
B 知的障害者	人
C 精神障害者	人

※視覚障害者を雇用されていない場合にお答えください。

問3 視覚障害者の雇用について伺います

今後視覚障害者を雇用する予定はありますか？

ある 検討中 要望があれば ない

*ある、検討中の場合いつごろに予定しますか？

時期を記入してください 年 月ごろ

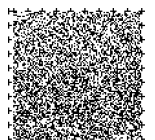
*要望があれば、ないの回答 → 問6に進む

視覚障害者雇用についてうかがいます。

問4 採用試験について伺います。

それぞれについて、該当するものに○をつけてください。（複数回答可）

- 1 点字での出題により、点字で回答する試験 はい いいえ
- 2 拡大文字での試験 はい いいえ
- 3 パソコンを使用した出題・回答の試験 はい いいえ
- 4 出題をテープ・CDとし、点字回答での試験 はい いいえ
- 5 出題をテープ・CDとし、パソコンでの回答での試験 はい いいえ
- 6 出題をテープ・CDとし、口頭での回答での試験 はい いいえ
- 7 試験時間を延長している はい いいえ



- 8 通常の試験で対応している はい いいえ
9 他に配慮している点がありましたら記入してください。

問5 今後次のような採用試験を行なう予定はありますか？

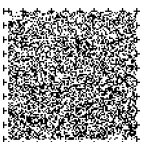
それぞれについて、該当するものに○をつけてください。(複数回答可)

- 1 点字での出題により、点字で回答する試験
ある 検討中 要望があれば ない
- 2 拡大文字での試験
ある 検討中 要望があれば ない
- 3 パソコンを使用した出題・回答の試験
ある 検討中 要望があれば ない
- 4 出題をテープ・CDとし、点字回答での試験
ある 検討中 要望があれば ない
- 5 出題をテープ・CDとし、パソコンでの回答での試験
ある 検討中 要望があれば ない
- 6 出題をテープ・CDとし、口頭での回答での試験
ある 検討中 要望があれば ない
- 7 試験時間の延長
ある 検討中 要望があれば ない

問6 「問3」で「要望があれば」または「ない」と答えた場合に伺います。

それぞれについて、該当するものに○をつけてください。

- 1 視覚障害者にできる仕事が見つからない はい いいえ
- 2 拡大読書器などを置くスペースがない はい いいえ
- 3 音声を入れたパソコンが与えられない はい いいえ
- 4 建物がバリアフリーになっていない はい いいえ
- 5 視覚障害者が受験しない・できる環境ではない はい いいえ
- 6 その他（他にございましたらご記入ください。）



ここからは視覚障害者を雇用している場合に回答をお願いします。

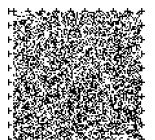
問7 視覚障害を補うための機器の導入は行なっていますか？（複数回答可）

- 1 パソコンでのスクリーンリーダーの使用 はい いいえ
- 2 一般文書から点字へのソフトの導入 はい いいえ
- 3 拡大読書器の使用 はい いいえ
- 4 サポートの職員の配置 はい いいえ
- 4 その他配慮されている事がありましたら記載してください。

問8 事務所の配置や用具類などで工夫されている点をお聞かせください。
（複数回答可）

- 1 キャビネットの位置を座席に近いところに設置している。
はい いいえ
- 2 座席の位置を出入り口に近くするなどの配慮をしている。
はい いいえ
- 3 自席にスタンドなどを設置し、光が取れるように配慮している。
はい いいえ
- 4 光の入り具合などで窓を背にしないようにしている。
はい いいえ
- 5 コピー機などで見やすいディスプレイや文字の大きな器機を使用
している。
はい いいえ
- 6 机などを拡大読書器などが置けるように広めのものにしている。
はい いいえ
- 7 通路に荷物を置かないなどの配慮を行なっている。 はい いいえ
- 8 事務用品の位置等を変えないように配慮している。 はい いいえ
- 9 椅子を出しっぱなしにしたり、ゴミ箱等の位置を変えないよう注意
している。 はい いいえ

・ その他配慮されている事項を記載してください。



問 9 各種のサポートについてお答えください。(複数回答可)

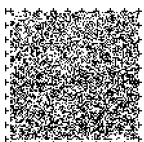
- 1 職場全体で視覚障害に関する研修を行なっている。
はい いいえ
- 2 課員・係員等が回覧や事務文書の代読を行なっている。
はい いいえ
- 3 課員・係員等が簡単な事務などの代筆を行なっている。
はい いいえ
- 4 事務分担や作業分担、担当業務などを配慮している。
はい いいえ
- 5 会議などの資料を事前に配布している。 はい いいえ
- 6 会議資料をデータで渡している。 はい いいえ

・その他配慮されている点などをお書きください。

問 10 施設整備についてお答えください。

それぞれ該当するものをお答えください。(複数回答可)

- 1 勤務先の最寄り駅やバス停などからの誘導ブロックの敷設はありますか？
はい いいえ
- 2 通勤の経路上に音響信号機の設置はありますか？
はい いいえ
- 3 勤務先に、音声誘導装置等は設置していますか？
- 4 勤務している建物の階段のところに警告ブロックはありますか？
はい いいえ
- 5 勤務している建物の階段の段鼻に色付けはされていますか？
はい いいえ
- 6 勤務している建物に音声付エレベーターは設置されていますか？
はい いいえ
- 7 勤務している建物の手すりや部屋の前などに点字表示はありますか？
はい いいえ
- 8 共有データなどのイントラの音声対応はできていますか？
はい いいえ



問 1 1 障害者雇用に関して次の制度を利用していますか？

それぞれ該当するものをお答えください。(複数回答可)

- ①作業施設設置等助成金 はい いいえ
- ②福祉施設設置等助成金 はい いいえ
- ③障害者介助等助成金 はい いいえ
- ④重度障害者等通勤対策助成金 はい いいえ
- ⑤重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 はい いいえ
- ⑥障害者能力開発助成金 はい いいえ

問 1 2 障害者支援機器貸し出しについて制度を利用していますか？

それぞれ該当するものをお答えください。(複数回答可)

- ①視覚障害者向けパソコンによる支援システム はい いいえ
- ②拡大読書器、読書支援システム はい いいえ

問 1 3 雇用管理サポート事業について利用していますか？

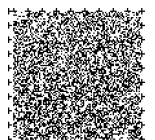
それぞれ該当するものをお答えください。(複数回答可)

- ①障害者の受け入れに伴う配慮について はい いいえ
- ②障害の特性ごと雇用管理上の留意点について はい いいえ
- ③職務・配置について はい いいえ
- ④教育・能力開発について はい いいえ
- ⑤福利厚生・安全・健康管理について はい いいえ
- ⑥障害者雇用における企業内教育について はい いいえ
- ⑦障害者を受け入れる人的環境の整備について はい いいえ
- ⑧作業環境・設備の改善について はい いいえ
- ⑨補助具の活用について はい いいえ
- ⑩作業手順の改善について はい いいえ

問 1 4 障害者の態様に応じた委託訓練を利用していますか？

それぞれ該当するものをお答えください。(複数回答可)

- ①知識・技能習得訓練コース はい いいえ
- ②実践能力習得訓練コース はい いいえ



視覚障害者職員の内容についてお答えください。

問 1 5 視覚障害職員の障害程度について伺います。

ここでは、正規雇用及び臨時（パート・アルバイトを含む）職員について伺います。

職員の障害程度をお答えください。

1	常勤職員数（1級～6級）	合計	人
	1級 2級 3級 4級 5級 6級		
	人 人 人 人 人 人		
2	臨時（パート・アルバイト）職員数（1級～6級）		
	合計	人	
	1級 2級 3級 4級 5級 6級		
	人 人 人 人 人 人		

問 1 6 視覚障害のある職員の業務について伺います。

事務職・技術職・医療職・現業職など携わっている職種をできるだけ具体的にご記入ください。

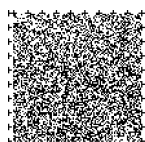
複数の業務を行なっている場合、主たる業務の人数を記入してください。

*事務員（一般事務）	人
*事務員（点訳関連業務）	人
*事務員（議事録作成等パソコン入力業務）	人
*電話交換業務	人
*理学療法士・マッサージ師等	人
*施設等指導員	人
*ケースワーカー	人
*カウンセラー・相談員	人
*教職員	人

○その他（具体的にご記入ください。）

*	人
*	人
*	人
*	人
*	人

ご協力ありがとうございました。



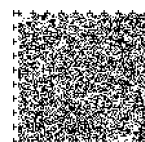
視覚障害者雇用支援の 手引き

— 雇用支援制度 —

この「視覚障害者雇用支援の手引き」は、視覚に障害がある者が一般企業に就職を希望する者の雇用、または、現在就労しているが何らかの原因で視覚障害者となった者の継続雇用を推進するために作成したものです。

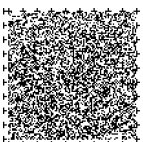
そして、企業・会社において、社員・職員と周囲の人々が視覚に障害のある者に対する理解を深め、視覚に障害のある者が作業能力を発揮できるように職場の環境を整えることにより、障害者の就職や就労継続が行えるようにまとめたものです。

この手引きを参考にして、視覚に障害のある多くの者が就職または就労継続できることを期待します。



目 次

1. 各種の助成金制度	6 5
2. 障害者支援機器の貸し出し	6 8
3. 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	7 0
4. 雇用管理サポート事業	7 2
5. 障害者の態様に応じた多様な委託訓練	7 4



1. 各種の助成金制度

(1) 助成金の目的

事業主が視覚障害者を新たに雇用する、または継続雇用するために伴う、経済的負担の軽減を図ることを目的としています。

(2) 各種助成金

助成金には、以下のような種類があります。

- ◆ 施設を整備するための助成金
- ◆ 様々な機器を整備するための助成金
- ◆ 視覚障害者の能力を開発するための助成金
- ◆ 視覚障害者の雇用を管理するための助成金

助成金は以下のように分類されます。

①作業施設設置等助成金

作業施設、作業設備の整備等を行う事業主への助成金です。

- ◆ 音声付きエレベーターの設置、誘導・警告ブロック等の敷設、音響信号機の敷設
- ◆ 視覚障害に配慮した施設の整備
- ◆ 視覚障害のある労働者のためのスクリーンリーダー、拡大読書器などの購入

②福祉施設設置等助成金

福利厚生施設の整備等を行う事業主への助成金です。

- ◆ 視覚障害のある労働者の福祉増進を図るための、福利厚生施設の整備
- ◆ 視覚に障害のある労働者やそのほかに障害のある労働者のための保健室、休養室等に付属する設備の整備

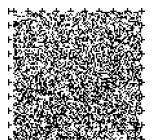
Q&A

スクリーンリーダーとは？

パソコンの画面を音声で読み上げるソフトです。

拡大読書器とは？

書籍、文献、新聞などの印刷物を大きく映し出す機器です。



③障害者介助等助成金

視覚障害のある労働者を支援する職場介助者、健康相談医師などの配置・委嘱などを行う事業主への助成金です。

- ◆ 中途視覚障害者等に対する職場適応措置の実施
- ◆ 職場介助者の配置または委嘱
- ◆ 事務的な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配置または委嘱
- ◆ 前述以外の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱
- ◆ 職場介助者の配置または委嘱の継続措置
- ◆ 健康相談医師の委嘱
(視覚障害者として身体障害者手帳を所持する者を雇用している事業主が対象となります。網膜色素変性症、糖尿病性網膜症、緑内障等に関する眼科医等の専門医が委嘱できます)
- ◆ 職業コンサルタントの配置または委嘱
- ◆ 在宅勤務コーディネーターの配置または委嘱

④重度障害者等通勤対策助成金

視覚障害のある労働者の通勤に配慮し、住宅の新築・賃借を行う事業主への助成金です。

(この助成金は、視覚障害 1～3 級の手帳所持者を雇用している事業主が対象となります)

- ◆ 重度障害者等用住宅の新築等
- ◆ 重度障害者等用住宅の賃借
- ◆ 重度障害者等用住宅の生活指導員の配置
- ◆ 住宅手当の支払い
- ◆ 通勤援助者の委嘱

Q&A

職場介助者とは？

業務遂行のために必要な介助の業務を担当する者です。

中途視覚障害者とは？

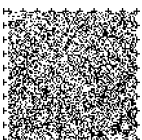
雇用されたあとに、何らかの原因により視覚障害者となった者です。

職業コンサルタントとは？

障害者の職場生活における一連の指導や相談を行う専門家です。

在宅勤務コーディネーターとは？

視覚障害のある者が在宅で円滑に仕事が行えるように支援する専門家です。



⑤ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

障害者を多数雇用していて、施設などの整備を行う事業主への助成金です。

⑥ 障害者能力開発助成金

障害者のための能力開発訓練を行う事業主や、障害者に能力開発訓練を受講させる事業主への助成金です。

- ◆ 障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練を行う場合
- ◆ 障害者の能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合
- ◆ 障害者の能力開発訓練事業を運営する場合
- ◆ 障害者に対して能力開発訓練を受講させる場合

上記の場合、その費用の一部を助成する。

- ◆ 視覚障害のある労働者が、能力開発施設において能力開発訓練を受講する場合に、その労働者の賃金の一部を助成

(3) 助成金の申請先(問い合わせ先)

各地域のハローワーク

Q&A

重度障害者等用住宅とは？

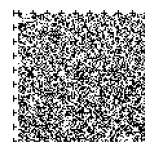
居住用住宅の手すりの取り付け、段差の解消、滑り止めの設置などがされている住宅です。

重度障害者等用住宅の生活指導員とは？

重度障害者等用住宅に入居した、視覚障害のある労働者の通勤を容易にするための指導や援助のほか、日常生活全般の指導、援助等を行う指導員です。

通勤援助者とは？

視覚障害のある労働者に公共の交通機関を利用して容易に通勤するための指導、援助等を行う者です。



2. 就労支援機器貸し出し

(1) 機器貸し出しの目的

障害者を雇用している事業主に対して、障害者の就業を助ける機器を一定期間無料で貸し出すことにより、その機器等の普及を促し障害者の雇用促進を図ることを目的としています。

(2) 対象となる事業主

貸し出した支援機器が障害者に有効な場合、同種の機器等を整備する意思を持ち、次のいずれかに該当する事業主が対象です。

- ◆ 障害者を雇用しているかまた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もの。
- ◆ 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もの。
- ◆ 機器を使用することによって、障害者の職域の拡大を行おうとするもの。
- ◆ トライアル雇用事業を利用するもの。
- ◆ 職場適応訓練を利用するもの。
- ◆ 当該事業所での雇用を目指した各種職場実習制度（例：地域障害者職業センターの行う職務試行法、障害者職業能力開発校の行う職場実習制度などを利用する場合等）を利用するもの。
- ◆ 当該事業所での雇用を目指して地域障害者職業センターにおけるジョブコーチ支援事業を利用するもの。
- ◆ 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もの。
- ◆ 天災等により障害者雇用継続に係る緊急対策が講じられた場合に、災害救助法適用地域内に事業所が存在し、かつ実際に被災したもの。

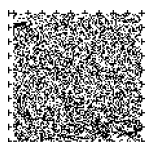
(3) 機器等の貸し出し先

機器等は下記に貸し出します。

- ◆ 障害者を雇用する事業主
- ◆ 障害者を雇用する事業主が構成する団体

(4) 貸し出し機器等の種類と台数

貸し出す機器は、障害者が行う職務に対応し、必要と認められた種類、台数となります。



(5) 貸し出し期間

原則として6ヶ月以内です。ただし、特に必要と認められた場合は、同じ障害者を対象として1回に限り最長6ヶ月の延長ができます。

(6) 貸し出し料

原則として無料です。ただし、貸し出し期間中に事業主の過失によって、機器等が損失または破損した場合には、その現状復帰に要する実費相当額を負担していただく場合もあります。

(7) 視覚障害者向け貸し出し機器一覧

①視覚障害者向けソフトウェア

- ◆ 視覚障害者の事務的職種への就労をサポートする、スクリーンリーダー（パソコン画面を音声で読み上げるソフト）や画面拡大ソフト。
- ◆ ワープロ、表計算、ブラウザが音声サポートされ、書類をスキャナーで読み取り、音声化するソフト。

ソフトウェアのみの貸し出しはしません。パソコンにインストールして、パソコンごと貸し出します。

②拡大読書器、読書支援システム

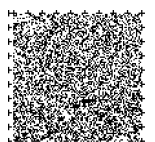
次の種類があります。

- ◆ オートフォーカスがついた据え置き型のカラー拡大読書器
- ◆ パソコンの画面と書類等を拡大した画面を、同時に一画面に表示できるカラー拡大読書器
- ◆ 据え置き型のモニター一体型カラー拡大読書器

(8) 問い合わせ・申し込み先

機器等の貸し出しの問い合わせ・申し込みは、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構情報普及課に相談してください。

機器の種類、台数、貸し出し時期等を打ち合わせのうえ、「障害者職域拡大機器等貸出申請書」を提出していただきます。



— 3. 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 —

職場適応援助者（ジョブコーチ）は下記のように分類されます。

- ◆ 配置型ジョブコーチ
- ◆ 協力機関型ジョブコーチ（第1号・第2号）

(1) 支援の目的

職場適応援助者（ジョブコーチ）が、障害者、事業主、障害者の家族に対して、障害者の職場適応についてきめ細やかな支援を行うことにより、障害者の職場適応を図り、更に障害者の雇用推進と職場定着を目的としています。

配置型ジョブコーチと協力機関型ジョブコーチが連携して支援します。

(2) 支援のポイント

- ◆ 障害者が採用される前後を通じて、障害者が職場に適応できるように、必要なタイミングでジョブコーチが職場に出向いて、直接的、専門的な支援を行います。
- ◆ 障害者自身に対する支援だけでなく、事業主や職場の従業員・職員に対しても障害者の職場適応に必要な助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案します。
- ◆ 事業所の支援体制を整備し、障害者の職場定着を図ることが目的であり、支援の主体を事業所の担当者に漸次に移行するための支援を行います。

Q&A

職場適応援助者（ジョブコーチ）とは？

障害者、事業主、障害者の家族に職場適応についての助言や支援を行う者です。

配置型ジョブコーチとは？

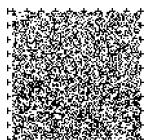
地域障害者職業センターに所属するジョブコーチです。

協力機関型ジョブコーチ（第1号）とは？

地域の社会福祉法人、特定非営利活動法人等の協力機関に所属するジョブコーチです。

協力機関型ジョブコーチ（第2号）とは？

企業に所属するジョブコーチです。



(3) 支援の対象となる事業主

ジョブコーチによる専門的、直接的な支援は、次の要件を満たしている事業主が対象です。

- ◆ 労働者災害補償保険、雇用保険、厚生年金保険に加入していること。また、これらと同様の職員共済制度を保有していること。
- ◆ 労働基準法、労働安全衛生法に規定されている安全衛生その他の作業条件が整備されていること。

(4) 支援の対象となる障害者

- ◆ ジョブコーチによる職場での支援が必要な障害者（求職者または在職者）

(5) ジョブコーチの行う支援

以下のことについて、ジョブコーチが支援します。

①事業主への支援

- ◆ 障害のことを理解し、障害に配慮した対応方法についての助言・援助
- ◆ 作業内容、作業工程、作業補助具などの設定についての助言・援助
- ◆ 効果的な指導方法についての助言・援助
- ◆ 指示、注意の仕方などについての助言・援助
- ◆ 休憩時間の障害者との交流、家庭との連絡方法などについての助言・援助

②障害者への支援

- ◆ 仕事に適応する、作業能率を上げる、作業ミスを減らすなどのための支援
- ◆ 職場でのコミュニケーションを改善するための支援

③障害者の家族への支援

- ◆ 障害者の職業生活を支えるために必要な支援方法等についての助言・援助

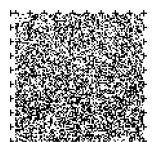
(6) 支援期間

基本的な支援期間は2～4ヶ月です。

支援終了後も必要なフォローアップを実施しています。

(7) 問い合わせ

各地域のハローワーク



4. 雇用管理サポート事業

(1) 雇用管理サポート事業とは

障害者の雇用管理について具体的、専門的な支援を必要とする事業主に対して、地域の専門家が、障害者職業センターの職業カウンセラー、駐在事務所および都道府県協会の障害者雇用アドバイザーと連携して、障害者の雇用管理を容易にするための援助を行うものです。

(2) 対象となる事業主

- ◆ すでに障害者を雇用またはその雇用を予定している事業主であって、障害者の雇用管理について具体的な課題、問題等を有し、それらについて改善を行う意思がある者

(3) 支援の内容

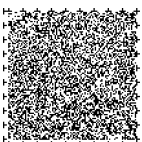
以下のことについて専門家が助言・援助を行います。

- ◆ 障害者の受け入れに伴う配慮について
- ◆ 障害の特性ごとの雇用管理上の留意点について
- ◆ 職務・配置について
- ◆ 教育・能力開発について
- ◆ 福利厚生・安全・健康管理について
- ◆ 障害者雇用における企業内教育について
- ◆ 障害者を受け入れる人的環境の整備について
- ◆ 作業環境・設備の改善について
- ◆ 補助具の活用について
- ◆ 作業手順の改善について

(4) 専門家への委嘱

次の7領域の専門家が駐在事務所に委嘱されています。

- ◆ 「障害」に対する医療・教育・心理等の専門家
- ◆ 職場環境の物理的改善の機械工学・建築工学・情報工学等の専門家
- ◆ 職場の人的環境改善の社会福祉・社会教育等の専門家
- ◆ 職業技能の向上・指導についての能力開発の専門家
- ◆ 社会保険労務士等の労務管理関係の専門家
- ◆ 障害者雇用に豊富な経験がある民間企業の人事労務担当者
- ◆ 弁護士等法律関係の専門家

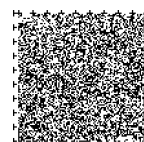


(5) 問い合わせ・申し込み

利用を希望する事業主は、地域障害者職業センター、駐在事務所および都道府県協会に相談してください。

(6) 利用料

利用料は無料です。



5. 障害者の態様に応じた多様な委託訓練

視覚障害者が受講できる訓練には以下の訓練があります。

採用している視覚障害者に以下の訓練を受講させる場合、「障害者能力開発助成金」の対象になります。

(1) 委託訓練の目的

障害者の態様に応じた多様な委託訓練（以下「委託訓練」）は、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関などの地域の多様な場を活用して、障害者の能力、適性及び地域の障害者雇用ニーズに対応した訓練を、機動的に実施することによって、障害者の雇用促進に結びつけることが目的です。

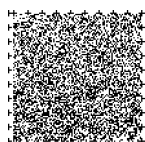
(2) 訓練コース

①知識・技能習得訓練コース

- ◆ 基礎的な知識・技能を習得するためのコースです。
- ◆ 訓練の委託先は、民間教育訓練機関、社会福祉法人、NPO法人などです。
- ◆ 訓練内容
 - 1) 基礎的なビジネスマナー
 - 2) ビジネス実務の基礎
 - 3) フォームや表計算などのパソコン技能
- ◆ 委託訓練の期間、時間は、原則として3ヶ月以内、月当たり標準で100時間（短縮した場合でも80時間以上）
- ◆ 知識・技能習得訓練のあと、必要な場合は職場実習を組み合わせることも可能です。

②実践能力習得訓練コース

- ◆ 実際の業務に即した作業実習を中心に、実践的な職業能力を習得するためのコースです。
- ◆ 企業などを委託先として、事業所現場を活用した職業訓練を行います。
- ◆ 訓練内容
 - 1) パソコンへのデータ入力
 - 2) ビジネス文書の作成
- ◆ 委託訓練の期間、時間は、原則として3ヶ月以内、月当たり標準で100時間（短縮した場合でも60時間以上）



(3) 応募資格

- ◆ 身体障害者手帳を所持している障害者、または医師の診断書等に基づき一定の機関で障害者と認定された障害者
 - ◆ 原則として、自分で通所が可能で、自分の身の周りの基本的なことができる障害者
 - ◆ 訓練を受講することにより、就労が見込まれる障害者
 - ◆ ハローワークに求職申し込みをし、ハローワークで受講あっせんを受けた障害者
- ただし、雇用が継続している中途障害者が休職期間に訓練を受講する場合は、ハローワークへの求職申し込みと受講あっせんを必要としません。

(4) 受講料

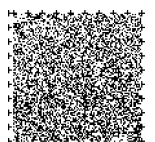
原則として受講料は無料です。

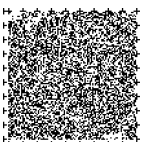
(5) 受講上の注意

- ①個人で使用する作業着などや、通所にかかる交通費、昼食代などは自己負担です。
- ②傷害・賠償責任保険に加入していただきます。(自己負担)
- ③訓練手当での支給はありません。

(6) 問い合わせ・申し込み

各地域のハローワーク、障害者担当窓口にご連絡ください。





〒228-8540
神奈川県座間市入谷3-1707-16 C-102
神奈川県視覚障害者情報センター
電話・FAX：046-205-6040
メール：jimu@npo-kanagawa.org

