



視覚障害者の就労における早期支援と 介入のあり方に関する調査研究

実施：公益社団法人 NEXT VISION 助成：日本財団

2018年3月

目 次

はじめに 目的と背景	1
第1章 視覚障害者の就労	
第1節 視覚障害者の就労の歴史	4
第2節 視覚障害者の就労の変化	5
第3節 障害者雇用の実態	6
第2章 先行調査研究から見た視覚障害者の就労	
第1節 視覚障害者雇用の実態	8
第2節 先行研究の結果と考察	9
第3章 意識調査に見る視覚障害・視覚障害者の就労の現状	
第1節 調査の目的と方法	11
第2節 調査結果と考察	13
第3節 調査結果のまとめ	34
第4章 次世代型就労支援システムの構築と提言	
第1節 変化する視覚障害者の就労	35
第2節 就労支援システム・神戸モデルの構築をめざして	36
まとめ 今後の展望と課題	38

はじめに 目的と背景

視覚には視力ばかりではなく、視野、色覚等の要素がある。視力はものを見分ける能力、視野はものが見える範囲、色覚は色を見分ける能力である。一般的に視覚障害というと視力低下が問題になるが通常、片眼だけの障害は視覚障害には入らない。また、あまり知られていないのは、眼科領域でいう視力とは裸眼視力ではなく矯正視力をいうことである。

また、視覚障害の定義は世界的に良い方の眼の矯正視力が基準となる。WHO の定義では矯正視力の 0.05 未満を「失明」、0.05 以上 0.3 未満を「ロービジョン」と定義している。しかし、この場合の「失明」は社会的失明であり、全く見えない状態を表す医学的失明とは違う。日本眼科医会によると日本の視覚障害者は 164 万人、うち全盲は 18.8 万人、145 万人が「ロービジョン（低視力）」と言われており、視覚障害による社会的損失は日本で年間 8.8 兆円と試算されている (1)。しかし、その社会的損失を補填する方法があることは一般にはあまり知られていないのが現状であり、その方法や社会資源を周知する必要がある。

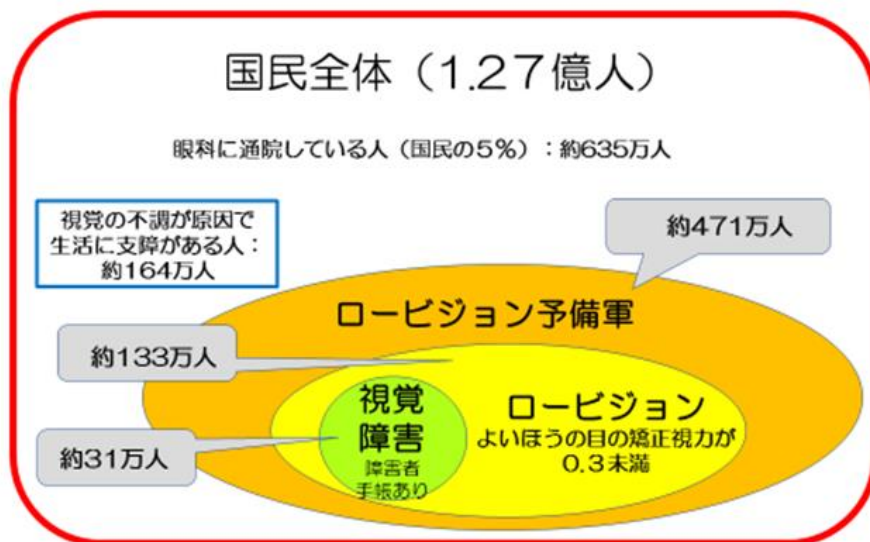
日本の眼科領域においては世界に先駆けて、2013 年より iPS 細胞を使った再生医療の臨床研究がスタートしており、将来的には再生医療による治療が本格化すると考えられる。また、治療技術の向上、医療器具の開発、効果の高い医薬品開発や検査法の確立などにより、これまで難しいと言われてきた眼病の治療が加速することも考えられる。それらの要因から治療による視機能の改善・向上により、「失明」や「全盲」ではなく「ロービジョン」の患者が増加することが見込まれる。

我が国においては総人口に占める 65 歳以上の高齢者の割合が過去最高の 26.7% となり、国内における 80 歳以上の高齢者の人口が 1 千万人を超え、超高齢化社会に突入した (2)。長命による一般的な老化現象でも「ロービジョン」が増えることが容易に想像できることから日本における視覚障害者は 2030 年には 200 万人に達すると予想されている (1)。

しかし一般的に視覚障害者と言われる人だけでなく、激しいまぶしさを訴える「羞明」やものが重なって見える「複視」などは視力や視野の検査ではわかりにくい見えづらさであり、これらの症状を持つ人を加えるとさらに増加する可能性がある。

厚生労働省の調査によると眼科通院患者は国民の 5% となっており (3)、約 635 万人が何らかの眼の病気や不調を訴えていると言える。このことから、何らかの原因で見えづらさや不調を抱える人は約 471 万人いると考えられる。また、生産年齢と言われる 15 歳から 64 歳の人口は全体の 60% (約 381 万) であることから推測すると約 217 万人が何らかの原因で眼の不調を抱えているということになる (図 1)。これらのグループを「ロービジョン予

備軍」と位置づけると「視覚障害者」ではないために、さまざまな社会保障を受けることができず、必要な支援やサービスを楽しむ環境がなく、社会生活・活動を制限されている可能性があると考えられる。



（図1）日本の視覚障害者数

これまで、社会一般の理解としては「視覚障害者」イコール「全盲」と思われてきたが、これからは見えにくい「ロービジョン」もまた見え方のひとつとして理解され、「見えない人」だけでなく「見えにくい人」が活躍できる社会になることが望まれる。

「ロービジョン」となった人が保有する視機能を有効に活用し、ロービジョンケアにより生活の質の改善・向上のみならず、就学やさらに就労へとつなぐ支援システムが必要になるのは必至である。補助具や便利グッズを使用すること、有用な情報や知識を得ること、周辺環境の整備や社会資源の活用、さらに心のケアなど様々なロービジョンケアを駆使することで、保有する視機能を最大限に引き出し、活用することが可能になるのだ。

眼の使い方の工夫ひとつで、これまで難しいと考えられてきた視覚障害者の就労が可能になることは一般的にあまり知られていない。しかし、日本では訓練施設や支援機関などが整備されており、視覚障害者を受け入れる体制がある。それにも関わらず視覚障害者が必要な訓練や支援を受けられないことが多い理由のひとつとして情報不足（情報障害）が考えられる。

本研究では、

- ① 就労を継続するために必要な方法や社会資源についての情報が適切な時期に提供されることの重要性
- ② 日常生活・職業訓練を受けることで視覚障害者の就労及び雇用の拡大につながるメリット
- ③ 結果として福祉の負担軽減につながる

という点に着目し、医療・福祉・労働等各分野の有識者の協力を得ながら、実際に当事者や市民が視覚障害や視覚障害者の「就労」についてどのような知識を持ち、どう考えているかを知ること、就労支援システムのモデル化を検討するものである。

また、視覚障害者の就労を困難にしている原因を明らかにすることで、社会の中における労使関係、環境、視覚障害者の位置づけや役割などを理解し、問題点を改善・軽減する方法について考察を行うことが可能となると考える。

第1章 視覚障害者の就労

第1節 視覚障害者の就労の歴史

我が国では江戸時代に職業訓練を目的として盲人の仲間たちが集まる集団「当道座（とうどうざ）」が成立した。当道座は上下で73もの階級があり、最高位にあたる「検校（けんぎょう）」という身分の人は、大名に匹敵するほどの待遇を受けていた。しかし、江戸幕府の終焉と共に盲人は特権を失うことになり、身に付けた技術である「あはき（あんま・鍼・灸）」や三味線などの音楽の分野で自立を目指すことになったのである。

また、「瞽女（ごぜ）」は「盲御前（めくらごぜん）」という敬称に由来する女性の盲人芸能者であり近世までほぼ全国的に活躍し、新潟県を中心に北陸地方などを転々としながら三味線や胡弓を弾き唄う旅芸人として就労していた。

就労に向けた職業訓練のためには1683年に幕府公認の「鍼治講習所」という鍼灸の教育機関が開設されている。触れて生体の反応を観察するという刺鍼技術は視覚障害者に可能な治療技術となっていたが、徳川幕府の5代綱吉將軍の鍼侍医であった杉山和一は視覚障害者でありながら鍼の名人であったとされ、徳川幕府は杉山和一の業績を高く評価し、鍼灸の教育機関を開設させたのである。「鍼治講習所」は、1871年に明治政府が閉鎖するまでの約200年間、視覚に障害のある人と障害のない人をも含めて、鍼灸、あん摩の教育を行ったのである。

1784年に設立された世界最初の盲学校と言われるパリ訓盲院で障害者に職業教育を行うより100年も早いだけでなく、視覚に障害のある人もない人も受け入れていたというのはノーマライゼーションの実践事例として特筆すべきで事実である。

この「鍼治講習所」における視覚障害者に対する鍼灸、あん摩の教育の実績と伝統が、今日まで我が国の視覚障害者教育に影響を与えており、1880年代に開校された盲学校で職業教育として鍼灸、あん摩の課程が設置された。それが今日の視覚障害者の職業自立の礎となったのである。世界で日本のみが視覚障害者の鍼灸業を可能にしたのは杉山和一による鍼術の技術革新による日本の鍼の特徴と「鍼治講習所」における教育の実績と伝統が大きな影響を与えていると言える。

また、1878年に京都で創立された京都盲啞院が最初の近代的な視覚障害教育及び聴覚障害教育の機関とされている。京都に次いで東京では、1880年に楽善会訓盲啞院が開校し、これが後に官立東京盲学校・東京教育大学教育学部附属盲学校を経て、現在は筑波大学附属

視覚特別支援学校になっている。一方、京都盲啞院は 1931 年に京都府立盲学校となり現在に至っている。

盲学校・特別支援学校（視覚特別支援学校）と名称が変化した今も職業訓練校としての役割を果たしており、一部の盲学校には盲人の伝統的な職業である箏曲の演奏家等を養成する音楽科、理学療法士を養成する理学療法科が設置されているところがある。

第 2 節 視覚障害者の就労の変化

昭和 25 年に成立した「あん摩師等法」では昭和 31 年 1 月 1 日から第 19 条が追加され、「当分の間、視覚障害を持ったあはき師の生活が著しく困難にならないようにするために、あはき師の視覚障害者の割合・学生の視覚障害の割合に制限をかけてよい」となっている。しかし、一方では憲法 22 条「公共の福祉に反しない限り、住居・職業選択の自由がある」ことから、「あはき（あんま、鍼、灸）」という業務に健常者だけでなく、視覚障害以外の障害者が「あはき」をひとつの職業として選択する機会が増加する傾向が見られる。

全国あはき施術所実態調査（2016 年）によると、平均年収（平成 27 年分税込）は、視覚障害者の 128 万円に対して晴眼者は 400 万円となっており、視覚障害者の 42%が 100 万円以下であったことが報告されている。同じ業務を行っていても両者の給与格差は明白であり、視覚障害者保護に晴眼者制限は必要ではないかという議論が現在も行われている。

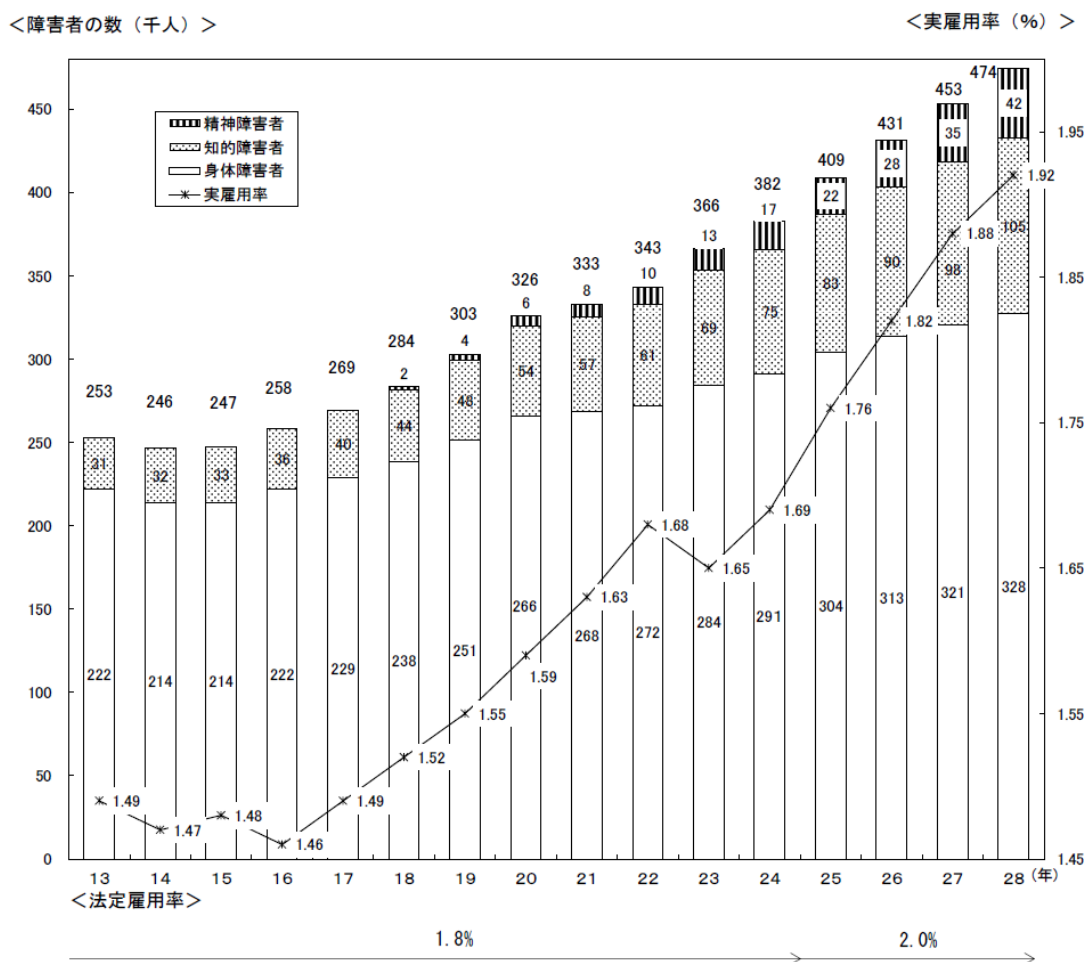
しかし、視覚障害者の職域は「あはき」業にとどまらず、急速に進化・普及した IT が職域を広げると共に、就労環境も激変している。十数年前であれば、視覚障害者が就労可能な職種は「あはき」業のほかに電話交換手や図書館司書といったものに限られていた。ところが、現在では文字の拡大・縮小、画面や文字色を変えること、音声化などでパソコンや携帯端末などの IT 機器の活用が可能になっている。また、メールやデータのやり取りなどでペーパーレス化を図る企業や団体が増えていることから、視覚のみに頼らない業務に変化してきている。このように業務形態の変化により視覚障害者が従事できる就労は事務職やサービス業だけでなく、製造業などにも拡大している。

また、平成 28 年 4 月に施行された「障害者差別解消法（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）」により、職場だけでなく教育現場においてもすべての人の障害を理由とした差別が解消され、合理的配慮を求められることになり、障害者の雇用推進を後押しするものになっていると言える。

第3節 障害者雇用の実態

身体に障害のある人または知的障害のある人を1人以上雇用する義務がある民間企業(常用雇用労働者数50人以上)について、毎年6月1日時点の障害者雇用の状況報告がされている。平成28年6月1日現在の障害のある人の雇用者数は474,374人(前年比4.7%増加)となっており、13年連続で過去最高を更新している(4)(図2)。

しかし、法定雇用率が2.0%であることに対して、実質雇用率は1.92%で法定雇用率を達成している企業の割合は48.8%と半数にも満たず、数値目標に対して達成が困難であるのが実情であると言える。さらに、実雇用率を企業規模別に割合を見ると、50~100人未満規模で1.55%、100~300人未満規模で1.74%、300~500人未満規模で1.82%、500~1,000人未満規模で1.93%、1,000人以上規模で2.12%という結果になっている。法定雇用率を達成した企業は1,000人以上規模のみということからも企業側の受入れ体制や業務内容の見直しなど課題があることが示唆される。



(図2) 厚生労働省 平成28年度障害者 民間企業における障害者の雇用状況

また、障害種別ごとの雇用状況を見ると、身体障害のある人の雇用者数は 327,600 人（前年比 2.1%増加）、知的障害のある人の雇用者数は 104,746 人（前年比 7.2%増加）、精神障害のある人の雇用者数は 42,028 人（前年比 21.3%増加）と三障害とも前年より増加していることがわかる。しかし、全体的に増加傾向にあるとはいえ、身体障害の雇用が伸びず、精神障害者の雇用率が伸びていることは近年、精神障害者への雇用対策が進んでいることが理由の一つと考えられる（表 1）。

また、身体障害と言っても視覚障害の他に聴覚・言語障害、肢体不自由、内部障害などがあり、さらにその中に重度という区分があるなど、現在厚労省が実施している集計調査ではその区別がされていないのが残念な点である。

単位：人

	重度	重度 (短時間)	重度以外	重度以外 (短時間)	合計	うち新規 雇用
身体障害者	184,116	10,460	125,633	7,391	327,600	26735.5
知的障害者	35,414	3,823	58,231	7,278	104,746	12,236
精神障害者	0	0	34,700	7,328	42,028	10,359

（表 1）障害種別雇用状況

なお、この集計で注意すべきはカウント方法で、雇用しているのが実際には「1人」であっても障害が重度の場合は「2人」とダブルカウントされ、重度以外で短時間雇用の場合は「0.5人」とカウントされる点である。それによって障害者雇用の場合、実際の雇用人数とは違ってくるのである。

また、障害種別ごとに特徴があり、身体障害者は重度の割合が多くなり、知的障害になると約半分、精神障害ではいなくなることから、重度であっても身体障害は雇用が進めやすいと考えられる。また、短時間雇用については障害種別に関係なく、重度・重度以外ともにほぼ同数程度雇用されていることから、労働者側の働きやすさだけでなく、雇用する側にとっても負担が少なく、雇用へつなぐ役割を果たしているのではないかと考えられる。

第2章 先行調査研究から見た視覚障害者の就労

第1節 視覚障害者雇用の実態

前節で述べたように身体障害者全体で見ると雇用者数は増加傾向にあるが視覚障害など細分された障害ごとの雇用者数が出ていないため、それを比較するために現状ではハローワークを通じた就職者数をみることになる(5)。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は8年連続で増加しており、就職件数は全体で93,229件(前年度比3.4%増)となっている。その内訳は身体障害者が26,940件(前年度比3.8%減)、知的障害者が20,342件(前年度比1.8%増)、精神障害者が41,367件(前年度比7.7%増)、その他の障害者が4,580件(前年度比19.5%増)となっており、合計93,229件(前年度比3.4%増)となっている(表2)。

	就職件数	対前年度比
身体障害者	26,940件	1,063件減(3.8%減)
知的障害者	20,342件	384件増(1.9%増)
精神障害者	41,367件	2,971件増(7.7%増)
その他の障害者	4,580件	746件増(19.5%増)
合計	93,229件	3,038件増(3.4%増)

(表2) 平成28年度 ハローワークを通じた障害者の就職状況

就職件数を見た場合、身体障害者が26,940件(約29%)となっているが、対前年度比を見ると0.6%減から3.8%減となっており、減少傾向に向かっている(表3)。

	就職件数	うち重度
肢体不自由	14,426件	3,387件
内部障害	6,192件	3,986件
聴覚・言語障害	4,193件	2,355件
視覚障害	2,129件	1,289件
合計	26,940件	11,017件

(表3) 身体障害者の部位別職業紹介状況(就職件数のみ抜粋)

また、障害の部位別就職件数をみるとその内訳は、肢体不自由が14,426件(約54%)、内部障害6,192件(約23%)、聴覚・言語障害4,193件(約16%)、視覚障害2,129件(約8%)と視覚障害が最も少ないことがわかる。

この結果を見る限り、一般的に視覚障害者の就労が困難であり、企業側も受け入れ態勢が整っていないなどの課題があるのではないかと推察することができる。

第2節 先行研究の結果と考察

障害者職業総合センターによって実施された調査研究で2,000件程度の有効回答の結果、約8割の事業所が採用困難な障害として視覚障害を選択している(6)。他にも採用にあたり事業所が困難と考える障害として視覚障害が約7割と内部障害や肢体不自由を大きく上回る結果であると報告している(7)。このように企業側は視覚障害者の受入れに対して何らかの問題や不安を感じていることが推測でき、これらの結果は前節のハローワークを通じた視覚障害者の就職件数とも合致すると言える。

また、少し古いデータになるが、5年ごとに実施されている「身体障害児・者の実態調査」の2006年調査実施結果(8)によると、視覚障害者の就業率は21.4%で、そのうち、29.6%が「三療(あんま・マッサージ・指圧、鍼灸)」に従事している。一方では、IT技術の進歩・普及により視覚障害者がITを活用した事務職に就いている事例が増え、2008年4月、「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」という厚生労働省通知が各都道府県労働局に対して出され、視覚障害者に対しての支援が加速するかと期待されたが大きな変化はなく現在に至っているようにも見える。

その原因として、下記の就労に必要な条件の未成熟があげられている(2)。

- ① 当事者本人の就職・復職への強い意志と努力
- ② 職場の不安の解消
- ③ 文字処理能力
- ④ 移動技術
- ⑤ 職場環境の改善(コミュニケーション技術を含む)

特に、移動技術については視覚障害者の通勤において生死に関わる問題となることから当事者の歩行訓練による歩行技術の習得だけでなく、交通機関におけるホームドア設置や移動支援など安全性担保のためのシステム導入が求められる。また、社会全体の理解がなければ、当事者の努力・工夫だけでは対応できないこともあり、今後の啓発活動と職業訓練・復職支援などの社会資源の充実が望まれる。

しかしながら、視覚障害者の雇用が進まないのは前述の就労に必要な条件が達成できていない未成熟さだけが原因と言えるか疑問が残る。

例えば、視覚障害者の雇用・就労に関して具体的にどのような仕事ができるのか、どのような支援をすればいいのかといった労使双方の情報不足が考えられる。「適切な時期」に提供される「必要な情報」は、当事者本人の就職・復職への強い意志と努力を促し、後押しするものであると同時に、企業にとっても職場内での不安の解消するものとなる。それがまた、職場内での環境整備につながり、良好なコミュニケーションにつながることになる。

現在、視覚障害者の就職・復職の具体的事例の報告が少なく、特に社会一般に浸透しているとは言いがたい。そういった意味でも視覚障害者を取り巻く社会環境、地域格差もまた視覚障害者の就労・復職への壁になっていると考えられる。

視覚障害者の就労支援に必要となるのが「職業リハビリテーション」、「日常生活リハビリテーション」であり、就労・復職に適切な「ロービジョンケア」があることが一般的に知られていない現状では、視覚障害者の就労・復職の障壁となるものを明らかにして、障壁を取り除いていく必要があると考える。

第3章 意識調査に見る視覚障害・視覚障害者の就労の現状

第1節 調査の目的と方法

視覚障害者の就労・復職に関わる障壁を明らかにするために本調査では視覚障害者だけでなく、視覚障害者を支援する団体や訓練施設、行政機関、教育機関、企業など視覚障害者を取り巻く社会全体の情報を整理することにした。

まず、問題点を洗い出すために、視覚障害や視覚障害者についてどのような知識や情報を持っているか、考えているかを知るための意識調査を実施した。それによって得られたデータを集積し、結果から不足している情報・知識を発見し、改善・軽減するための方法を検討することにした。

【調査方法】

(1) 調査対象者

調査エリアは神戸市と限定し、対象は在住、在勤、在学、神戸市内で活動している人に限定した。調査対象は4つのグループに分け、各100名のデータを収集した。

- ① 医療関係者（医師、看護師、視能訓練士、薬剤師、検査技師、クラークなど）
- ② 企業・一般
- ③ 行政関連（神戸市職員、兵庫県職員、ハローワーク、学校、福祉施設、支援機関など）
- ④ 当事者（障害者手帳取得有無は問わない）

(2) 回答者の募集方法

ホームページ・掲示板、患者団体や支援機関のメーリングリスト、学会等のメーリングリスト、医師会などを中心に募集を行った。

(3) 調査期間：2017年9月21日～10月16日

期間内であっても各グループ100名に達した時点で順次募集を締切り、合計400名分の回答収集を行った。

(4) 回答の手順

ホームページやメーリングリストを見た協力者から回答方法を聞き、質問紙による回答希望者には質問紙を郵送し、電話での聞き取りの場合は都合のよい日時を聞き、後日改め

て回答を聞いた（聞き取りに必要な所用時間は約 30 分）。なお、回答をデータ化する段階では回答内容と回答者の名前など個人情報が結びつかない連結不可能方式を採用した。

（５）回答方法

視覚障害者だけでなく高齢者も調査に参加することが予想されたため、下記の通り回答法を準備した。

- ① ウェブサイトでの回答
- ② 質問紙に回答した用紙を郵送
- ③ 質問紙に回答した用紙をファックス
- ④ 回答内容を電子データで送付
- ⑤ 電話での聞き取り及び代筆

（６）説明同意書

調査参加者ははじめに説明文書を読み、同意する場合のみ質問に回答するため、署名はもらっていない。※別添資料①説明同意書参照

（７）調査（質問）内容

- ① 年齢層
- ② 性別
- ③ 職業
- ④ 視機能（回答者本人の視力など見え方）
- ⑤ 視覚障害に対する知識
- ⑥ 視覚障害者の就労、業務内容についてのイメージ
- ⑦ 回答者本人の就労に対する理想
- ⑧ 障害者の就労に対するイメージ

・・・など。 ※別添資料②質問紙参照

第2節 調査結果と考察

ホームページやメールリストなどで協力を要請したため、呼びかけた人数は最終的に確定できないが、約1か月で4グループ各100人、合計400人分の回答を得た。

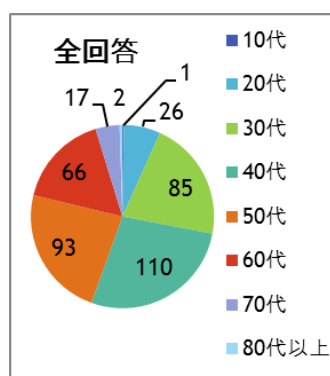
回答方法		視覚障害者	医療関係者	行政関係者	企業・一般	合計
ウェブサイト		58	91	75	92	316
メール	Excel	1	0	0	0	1
	PDF	0	1	0	3	4
	Word	3	3	5	2	13
	本文	6	0	0	2	8
聞き取り	電話	9	0	0	0	9
	対面	14	0	0	0	14
郵送		1	0	0	0	1
FAX		0	0	1	0	1
手渡し	回答紙	8	5	19	1	33
合計		100	100	100	100	400

(表4) 回答方法集計

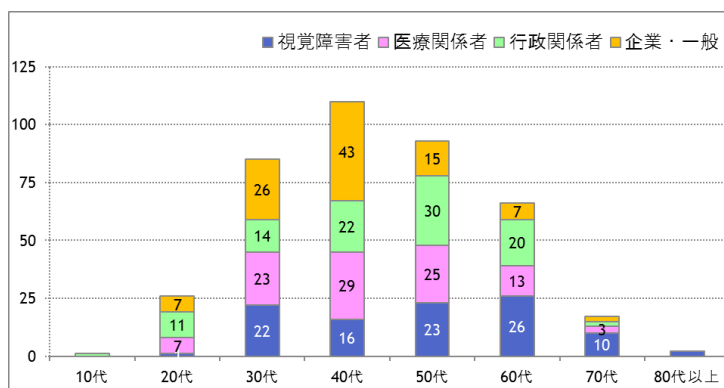
回答はウェブサイトからの回答が316人、メールでの送付が26人だった(表4)。電話での聞き取りがもっと増えると予想していたが23人で、盲ろう(難聴含む)の重複障害の人については支援機関職員の協力を得た。回答方法については視覚障害者の方もウェブサイトやメールでの回答を希望する人が多く、情報伝達手段としてパソコンやスマートフォンを使っている人が多いことがわかった。

(1) 年齢層 (問1-1)

全体としては40代が最も多く110人、次いで50代が93人、30代が85人となっており(図3)、グループ間においても大きな差は見られなかった(図4)。



(図3) 回答者年齢層

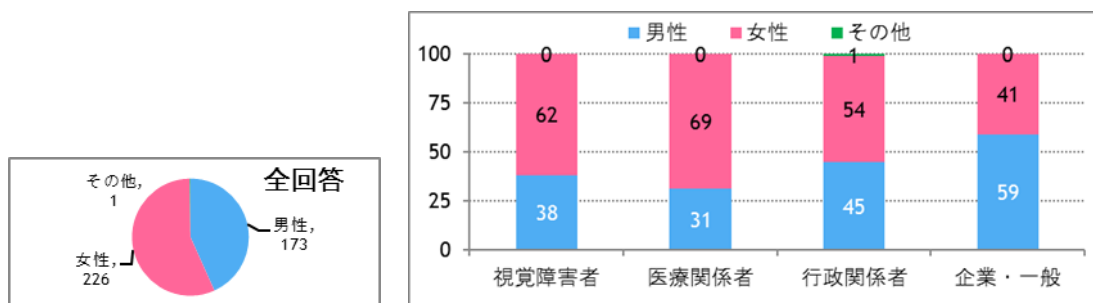


(図4) 回答者の年齢分布

(2) 性別 (問 1-2)

全体としては男性 173 人、女性 226 人 (図 5)、その他 1 人となった。男女比が逆転したのは企業・一般グループで男性 59 名に対して女性 41 名となっている (図 6)。

また、その他 1 人という回答は無記名だからこそこの回答結果であったかもしれないが世相を反映した結果とも言え興味深い。

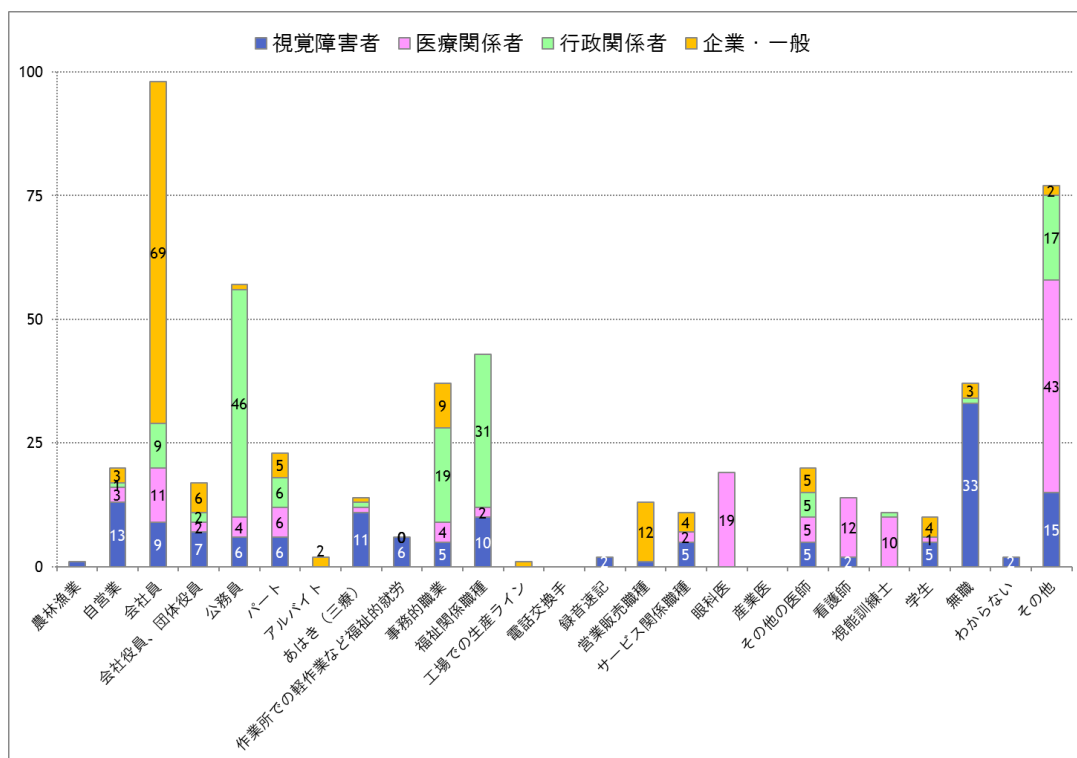


(図 5) 回答者の性別

(図 6) 回答者の性別 (グループ別)

(3) 職業 (問 1-3)

複数回答形式の設問だったため、回答数は全体で 515 となっており、職種としては会社員がいちばん多く 98 人、次いで福祉関係職種が 43 人となっている (図 7)。



(図 7) 回答者の職業

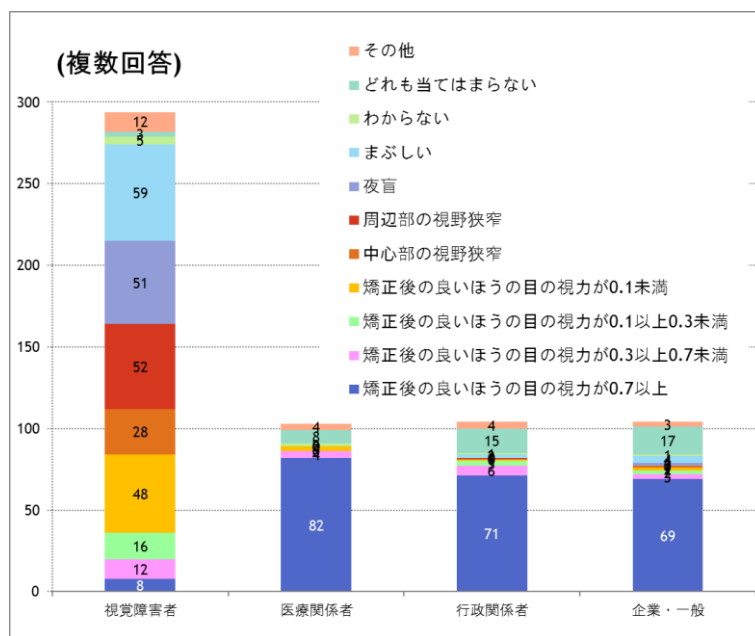
また、その他の記載が多かったのが医療関係者における薬剤師、企業・一般では主婦、行政関係者ではボランティアが多かった。また、民生委員、遺伝カウンセラーなどもあった。医療関係者のその他医師は放射線科、小児科、心臓血管外科、外科、産婦人科が各1名であった。

(4) 視機能 (問 1-4)

回答者本人の視力、見え方についても複数回答形式だったため、のべ582の回答があった。全体を見るといちばん多いのは良いほうの目の矯正視力0.7以上であるが、視力だけでなく視野狭窄や夜盲、まぶしさなどの訴えがあることがわかった(図8)。

視覚障害者の中では、視力の低下だけでなく視野欠損など重複した見えにくさの自覚が190件あり、重複選択があることから見え方の質に影響していることが考えられる。

また、視覚障害者グループの中にどれも当てはまらないという回答が3件あり、視機能に問題がなくても病名の「確定診断」を受けたことで自分は視覚障害者だと認識しているのではないかと考えられ、医師による確定診断が自称「視覚障害者」を生み出す可能性があることに気づいた。

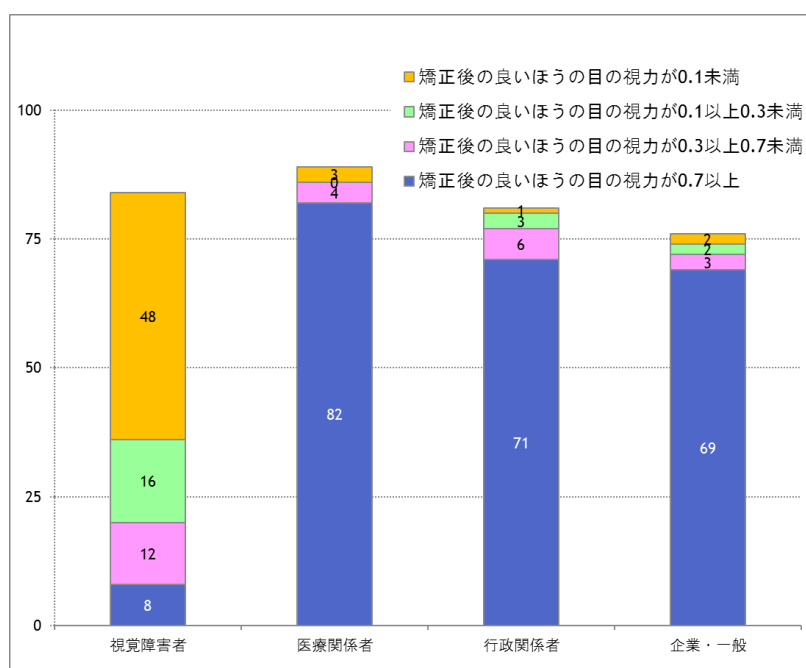


(図8) 回答者の視機能

視覚障害者以外のグループでも良いほうの目の矯正視力が0.3未満と答えた人が11人(約3.7%)、矯正視力が0.3以上0.7未満の人数は13人(約4.3%)おり、彼らは何ら

かの原因によって見えにくさを感じていることがわかる（図9）。また、視力以外にも夜盲が2人、まぶしさを感じる「羞明」が2人となっており、「ロービジョン予備軍」が健常者の中に潜んでいることが示唆された。

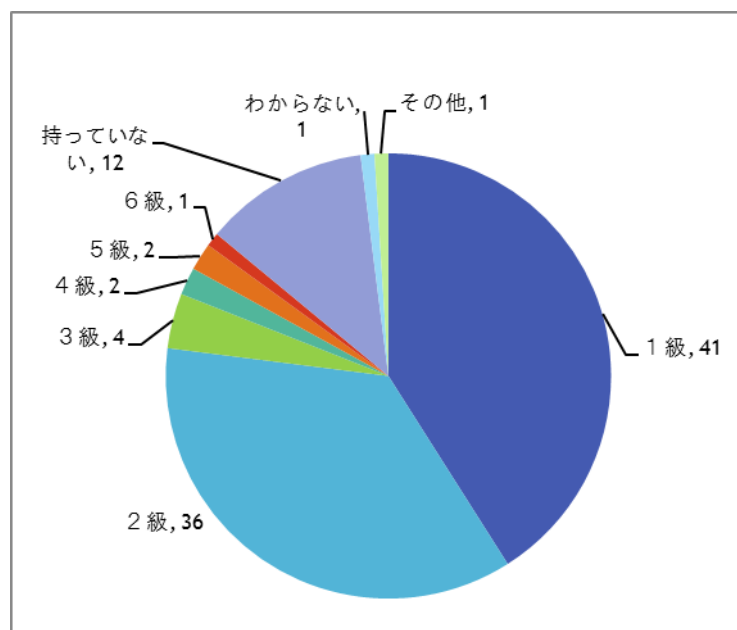
また、本調査における視覚障害者以外の3グループで10代から50代の253人に絞った場合、見えにくさを感じている人は19人（7.5%）であった。このことから生産年齢層と言われる15歳から64歳の人口約7,620人に当てはめると、約571万人が「ロービジョン予備軍」ということになるのではないかと考えられる。



（図9）回答者の視機能（視力のみ）

（5）身体障害者取得状況・視覚障害者回答（問1-5）

いちばん多いのは1級で42人（重複障害による1級を含む）、次いで2級が36人となっており、1級と2級だけで全体の78%を占めている（図10）。障害者手帳を取得していない人も12人いるが、視機能を見ると手帳を取得できる可能性があることから、視機能により身体障害者手帳が取得できないのではなく、あえて取得しないもしくは取得できることを知らない可能性が考えられ、障害者手帳についての必要な情報が正しく伝わっていないのではないかと考えられる。

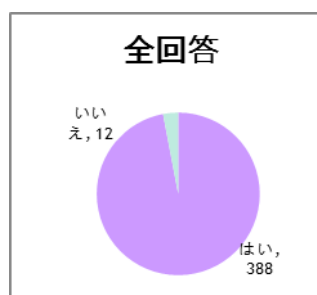


(図 10) 視覚障害者グループの障害者手帳取得状況

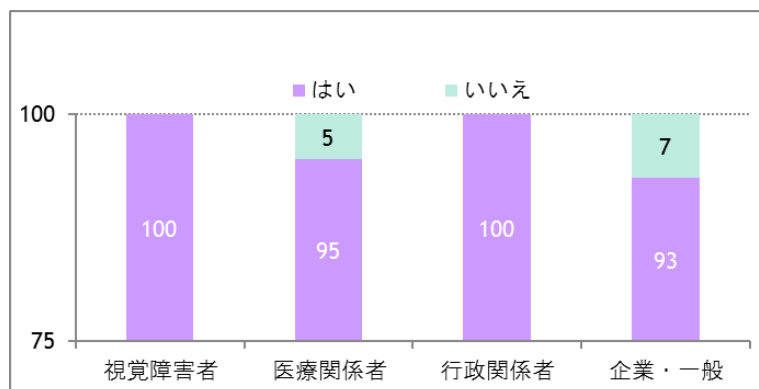
(6) 視覚障害についての知識・全盲とロービジョン (問 2-1、2-2)

視覚障害者の中には見えない「全盲」だけでなく、見えにくい「ロービジョン」の人がいることを知っているかどうかを問う設問では、「視覚障害者」イコール「全盲」というイメージが一般的だと考えていたが、全体で「全盲」を知らない人が 12 人いたことは「全盲」が当たり前の情報ではなく、必要な情報として知らせるべきことだと認識できた (図 11)。

特に医療関係者で「全盲」を知らなかった人が 5 人いたことから、「全盲」だけでなく、「失明」には社会的失明と医学的失明の定義があることを含めて情報提供したいと考える (図 12)。

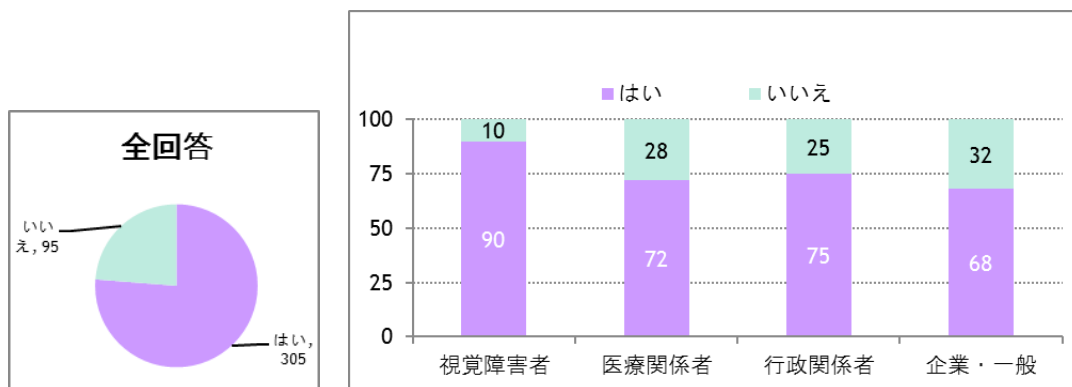


(図 11) 全盲についての知識



(図 12) 全盲についての知識 (グループ別)

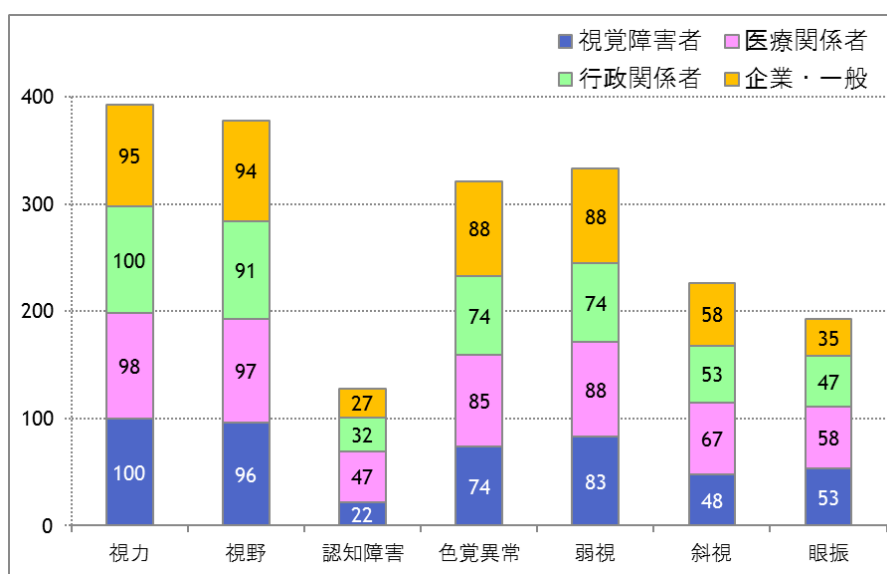
また、ロービジョンを知らない人は95人と全体の24%を占めた(図13)。知らなかった人の内訳は医療関係者28人、行政関係者25人、企業・一般32人で視覚障害者の中でも10人が知らないという結果になった。「視覚障害者」イコール「全盲」というイメージが強く、ロービジョンはあまり知られていないかと考えていたが逆に4人に3人は知っているという結果から比較的知られているということがわかった(図14)。



(図13) ロービジョンについての知識 (図14) ロービジョンについての知識(グループ別)

(7) 視覚障害についての知識・視覚障害に関係があるもの(問2-3)

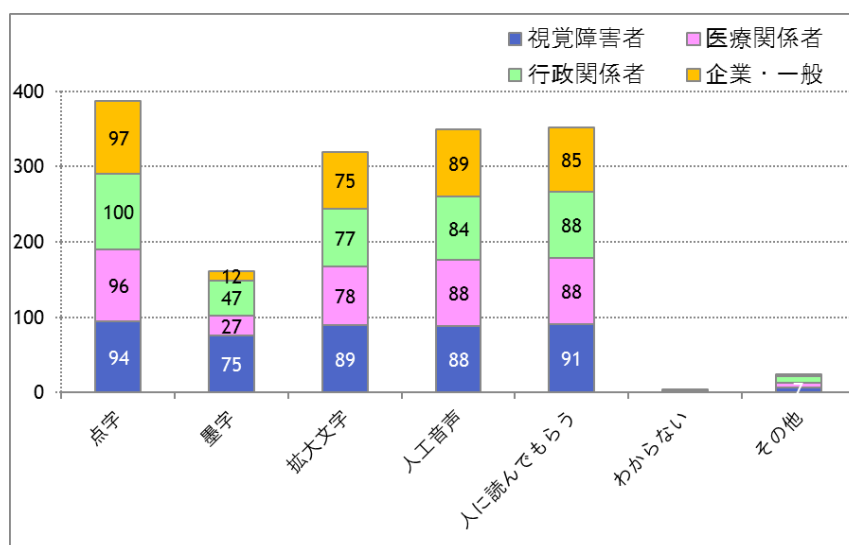
複数回答形式でのべ1,972の回答があった(図15)。グループ間で大きな差はなく、視覚障害に関係があるものとして視力・視野といったものから色覚異常や弱視といったものを中心に幅広く選択されている。特に、視機能と直接関わりがなさそうに見える認知障害を選択した人も128人となっており、比較的理解が進んでいる結果と言える。



(図15) 視覚障害についての知識

(8) 視覚障害者に対する知識・情報収集 (問 2-4)

複数回答形式のため、のべ1,956となったが、点字が387人と最も多く、人に読んでもらう352人、人工音声349人と「音声」を使用しているという認識だということがわかった。また、その反面で拡大文字や墨字といった自分で読むことができるという回答も多く、「視覚障害者」イコール「点字」ではなく、さまざまな形態で情報を得ていることが知られていることがわかった (図 16)。



(図 16) 情報取得方法

グループ別に見た場合、視覚障害者とそれ以外のグループで大きく違う点は視覚障害者の75人が墨字を選択しているのに対してその他は少ないことである。

点字の識字率は視覚障害者の約10%と言われており、特に途中で視覚障害を持った人の点字の習得は難しく、あまり普及していないのが現状である。それにも関わらず点字が利用されていると考える視覚障害者が94人いることは興味深く、自分自身は点字を使用していなくても他の人は使用しているという印象があり、やはり情報源として点字が必要であると認識しているのかもしれない。

ただし、点字の識字率が低いと言っても、点字は見なくても読める便利な文字であることに変わりはなく、今後は健常者にとっても文字のひとつとして学ぶ機会があれば点字の普及につながるのではないかと考える。

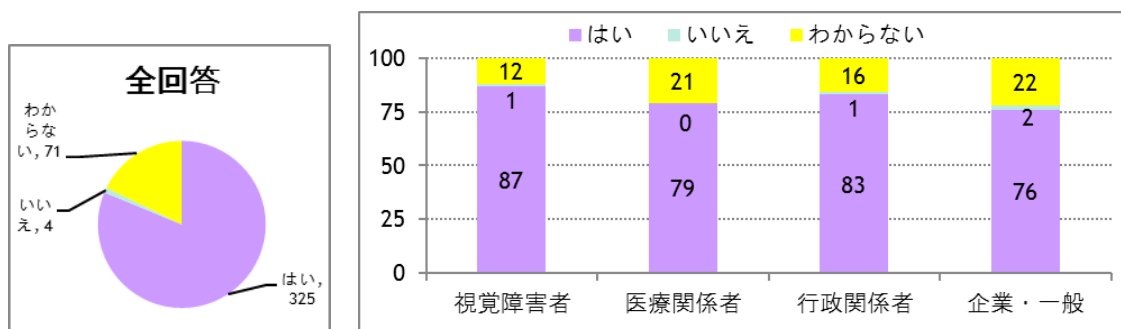
また、「その他」の回答にあがったデバイスとしてタブレット、スマートフォン、パソ

コン、テレビ、ラジオ、白黒反転のできるコピー機などの電子機器があげられており、さまざまな機器を選んで使いこなしていると思われる。さらに、カセットテープという媒体が今も活用されていることがわかった。また、盲ろう者では、触手話、接近手話、弱視手話、指点字があげられた。

(9) 視覚障害者（全盲）の就労について（問 3-1）

全盲の人が「就労できる」と回答した人は 325 人で全体の 81%となっており、「できない」4人、「わからない」71人を大きく上回っている（図 17）。これは、先行調査の結果にある視覚障害者が雇用されにくい障害だと思われる結果とは相反する結果となっている。どのグループにおいても「就労できる」と回答している人が多いのであれば実際の雇用も増加するはずであるが、実際に雇用されるかどうかは別問題と言える。

また、視覚障害者グループで「就労できない」と回答した人は1人だけで、他のグループと比べて「できる」と回答した人がいちばん多いことは必要な情報を知っていることや身近に就労している人がいるからかもしれない（図 18）。



(図 17) 全盲の就労

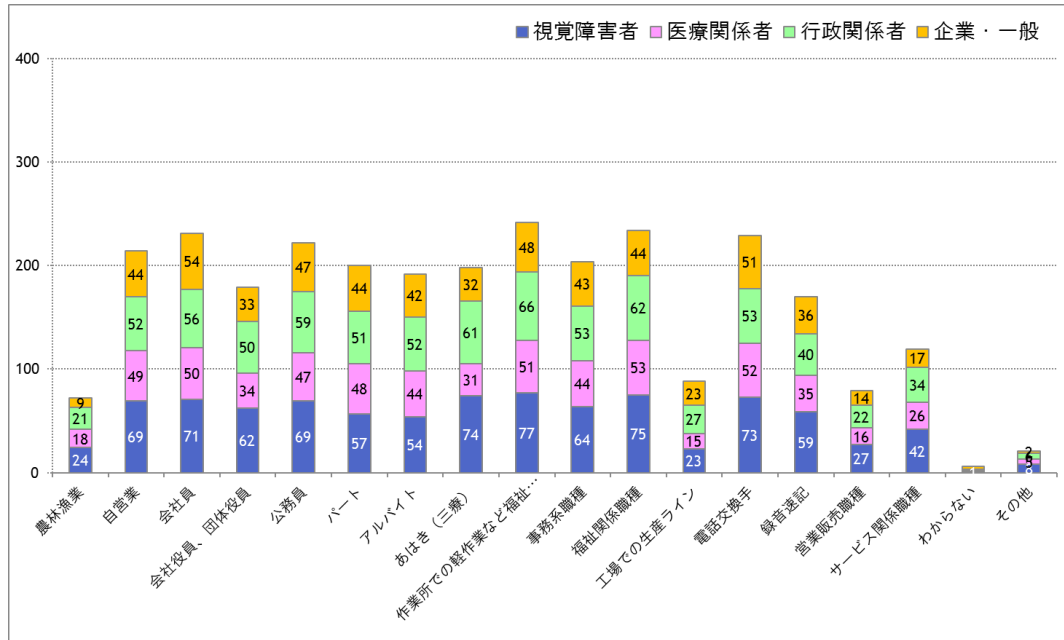
(図 18) 全盲の就労（グループ別）

(10) 視覚障害者（全盲）の就労（問 3-2）

全盲でも「就労できる」と答えた人に、就労できる職種について複数回答形式で回答を得た。いちばん多かったのは「作業所での軽作業など福祉的就労」で 242 人、次いで「福祉関係職種」234 人、「電話交換手」229 人、「会社員」231 人、「公務員」222 人であった（図 19）。

上位 3 つの業種は視覚障害者の仕事として一般的に知られているものであり、福祉的な色合いがあるように感じられるが企業等の電話受付がダイヤルイン主流になっている現代においても「電話交換手」という職業が選択されるのはやはりイメージが先行しているよ

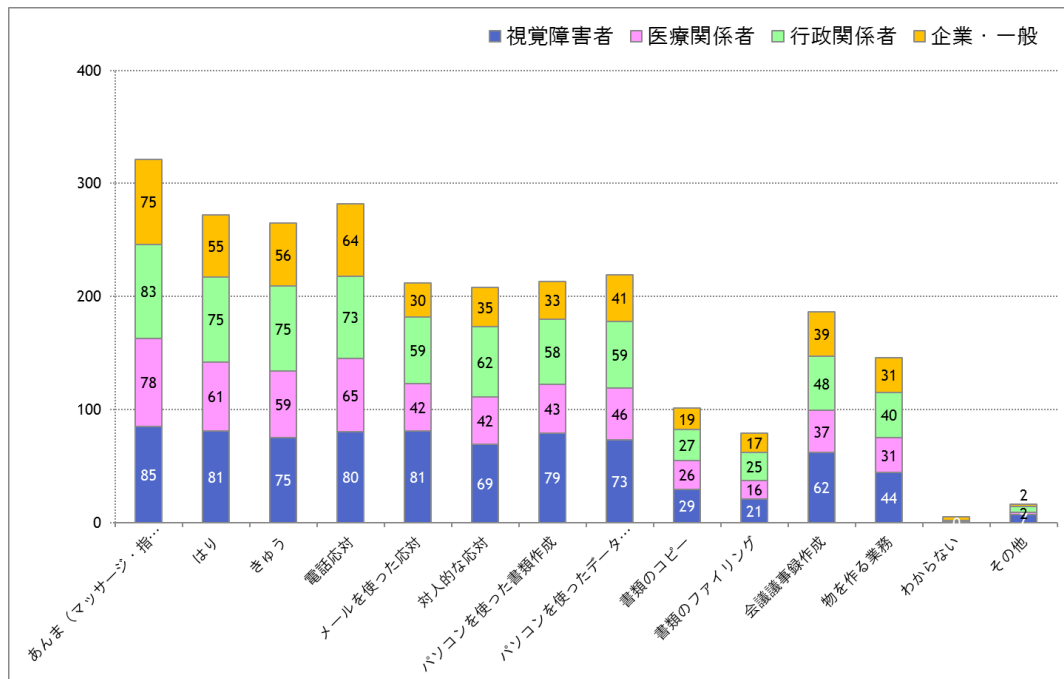
うにも思われる。また、「サービス関係職種」119人や「農林漁業」72人と一見すると視覚障害者には難しいと思われるような就労が選択されていることは興味深い。



(図 19) 全盲の人ができると思う就労

(11) 視覚障害者(全盲)の就労・業務内容(問3-3)

全盲の人ができる業務内容について回答を得たところ、のべ2,525の回答があった。

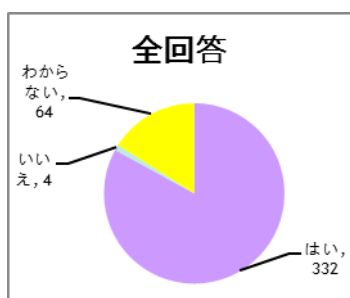


(図 20) 全盲の人ができると思う業務内容

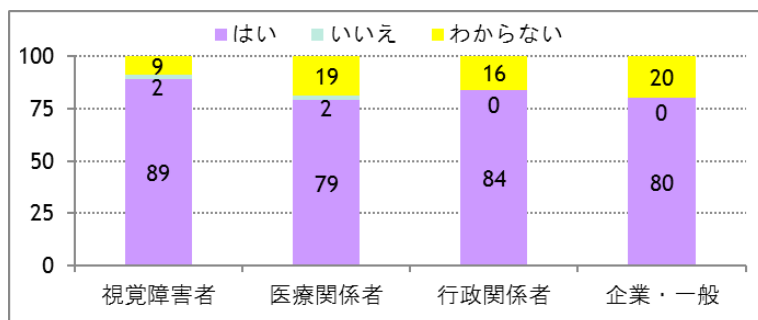
多いのは「あんま・鍼・灸」で 858 件となり、全体の 34%を占めた。見えないと難しいと感じられている業務が「書類のコピー」101 件、「書類のファイリング」79 件となっている（図 20）。「その他の業務」として相談員、点字制作、翻訳・通訳、弁護士、研究、教育、ヨガ講師などの回答があり、これまでの一般常識に縛られない職域の新規開拓に可能性を感じる結果となった。

(12) 視覚障害者（ロービジョン）の就労について（問 3-4）

ロービジョンの人が「就労できる」と回答した人は全盲での回答よりも 7 人増えて 332 人であった。「できない」4 人、「わからない」64 人であり、「ロービジョン」のほうが「全盲」と比べて就労できると考えた人が多かった（図 21、22）。しかし、「就労できない」と回答した人が全盲と同じく 4 人という結果から、見え方に「見えない」と「見えにくい」違いに関係なく、視覚障害者の就労が難しいと考えるのではないかと思った。



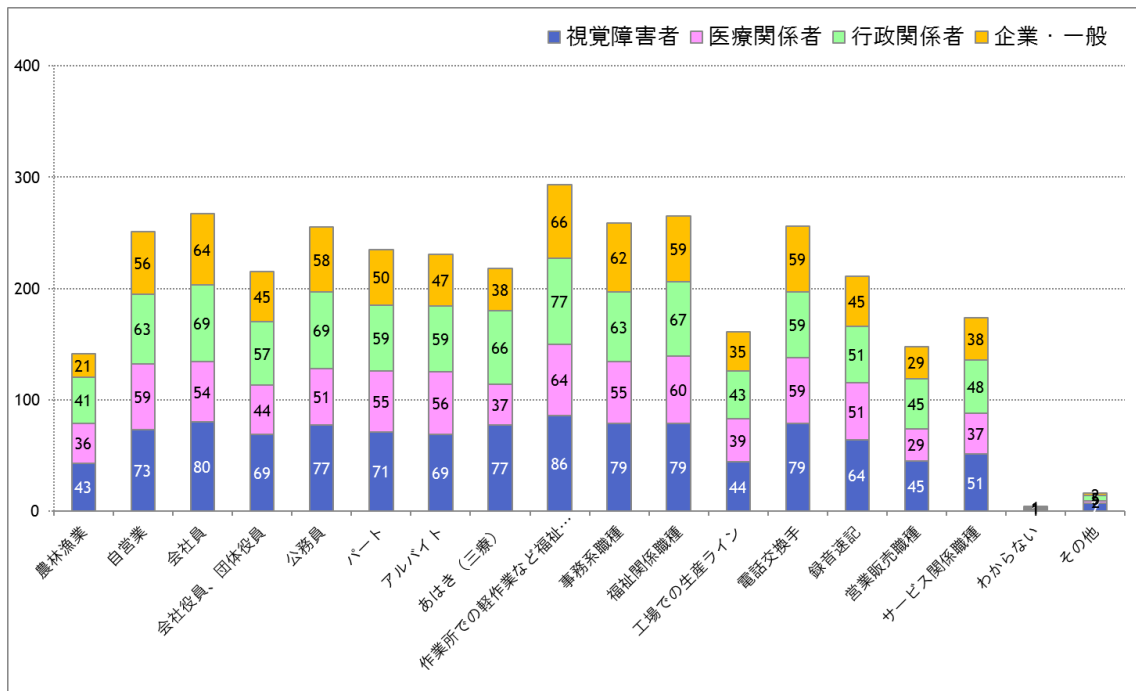
(図 21) ロービジョンの就労



(図 22) ロービジョンの就労（グループ別）

(13) 視覚障害者（ロービジョン）の就労（問 3-5）

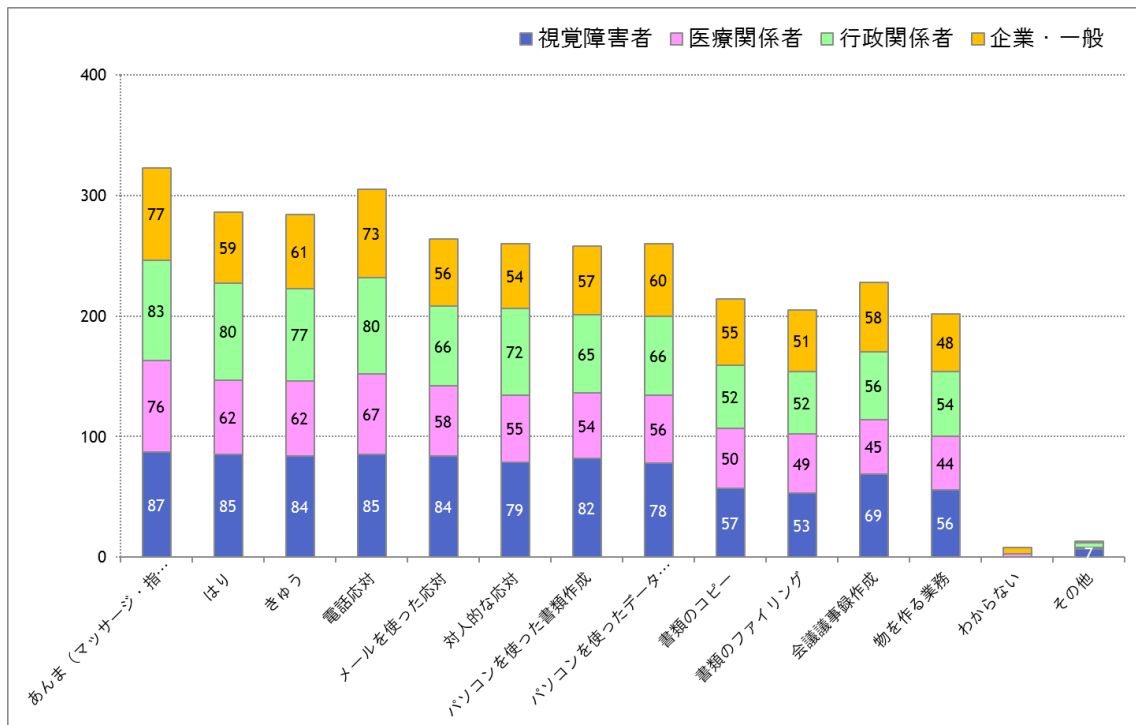
ロービジョンの人の就労については複数選択形式で述べ 3,600 件の回答があり、全盲と比べると 1.25 倍となっている（図 23）。全体的に増えている中で「農林漁業」、「営業販売職種」、「工場での生産ライン」など一般的に視覚障害者には難しいと思われる就労については約 2 倍に増加しており、全盲とロービジョンの見え方の違いを理解して回答しているように考えられる。



(図 23) ロービジョンの人ができると思う就労

(14) 視覚障害者（ロービジョン）の就労・業務内容（問 3-6）

ロービジョンの人ができる業務内容について複数選択でのべ 3,110 件の回答があった。

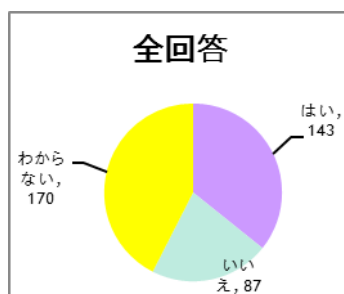


(図 24) ロービジョンの業務内容

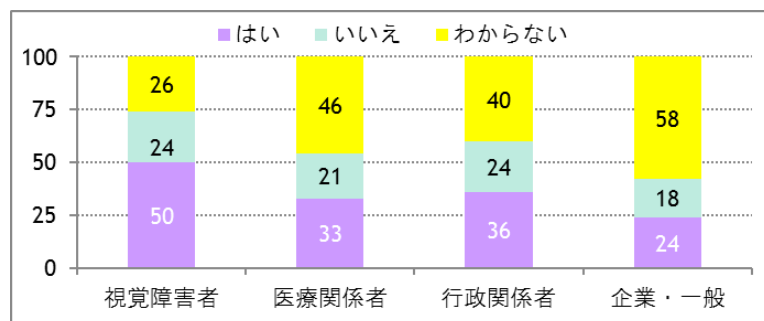
「全盲」と比べると業務内容数は1.23倍となっている（図24）。全体的に増えている中で書類のコピーやファイリングといった一般的に視覚障害者には難しいと思われるような業務について約2倍に増加している。これも全盲とロービジョンの見え方の違いを理解して回答している結果と考え、「ロービジョン」であれば就労できる業務が増えることが示された結果と言える。

(15) 回答者本人の意識・全盲について（問4-1）

全盲になっても「就労できる」と回答した人は143人で全体の約36%となり、視覚障害者は50人で50%、医療関係者33人、行政関係者36人、企業・一般24人で視覚障害者以外のグループで平均すると31%となる（図25、26）。これは一般的な意見として「全盲になったら就労できる」と回答した81%と比較すると45%減少する。また、「わからない」という回答は71人（18%）から170人（43%）に増加しており、この結果から一般的には「全盲」であっても就労ができると思っけていても、自分自身が突然あるいは将来的に全盲になった場合、「仕事できない」あるいは「できないのではないか」という不安があるからではないかと考えられる。



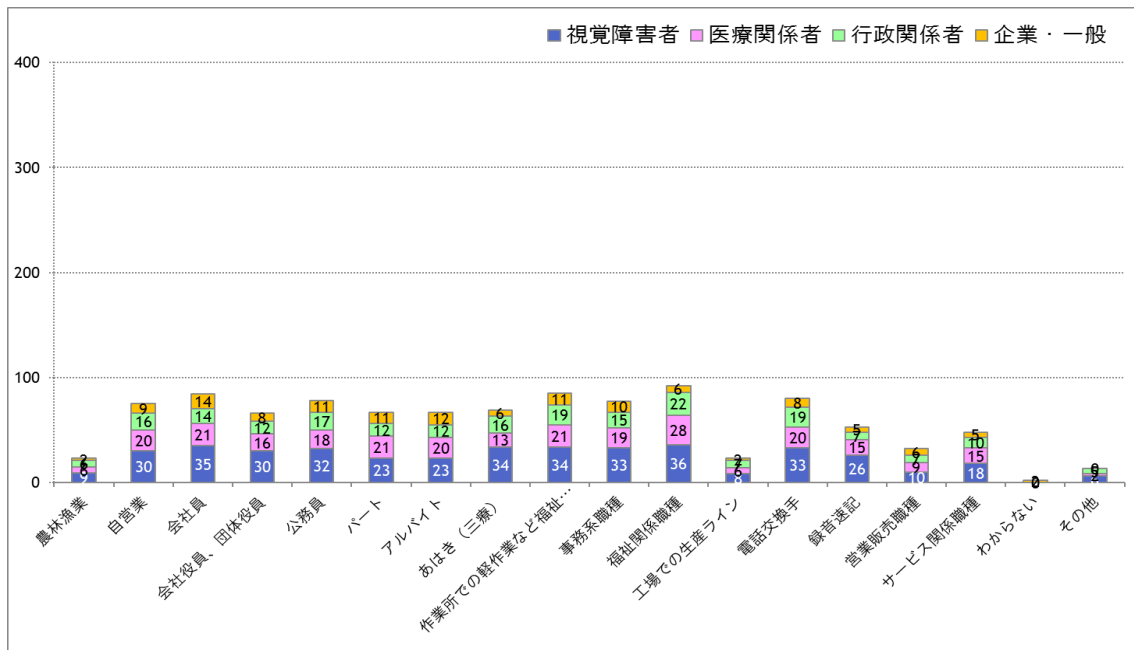
(図25) 全盲の就労



(図26) 全盲の就労

(16) 回答者本人の意識・全盲になった場合の就労について（問4-2）

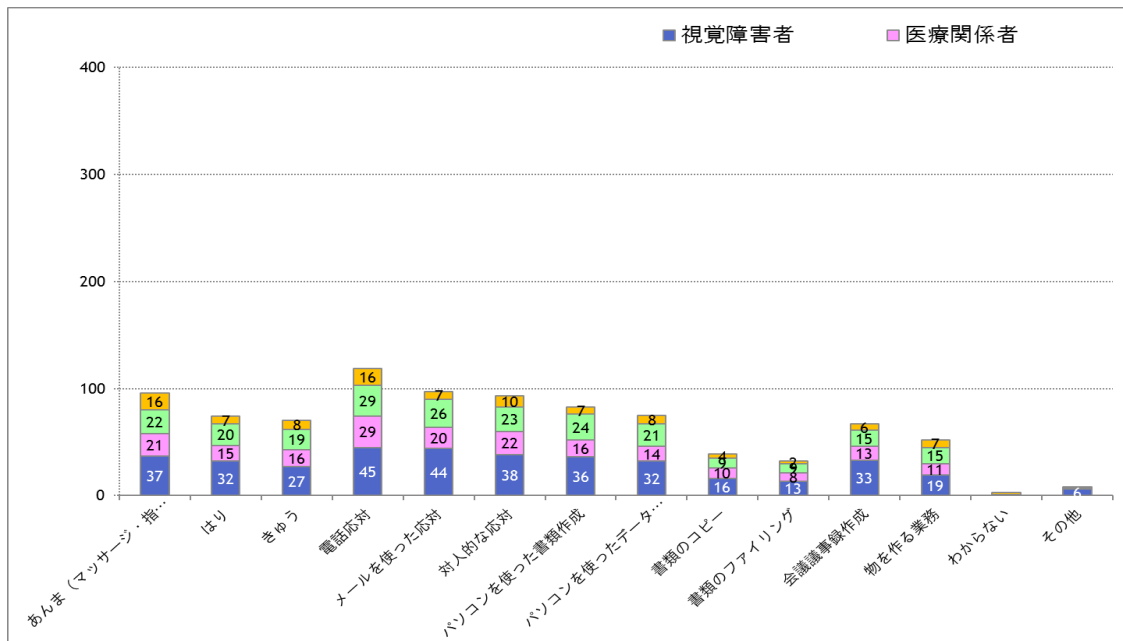
この回答についても一般的な全盲の就労に対してはのべ2,901件の回答があったが、自分自身が全盲になった場合についてはのべ1,034件と約3分の1に減っている。1,034件の回答のうち、427件（41.2%）が視覚障害者グループの回答となっている（図27）。



(図 27) 自分が全盲になったらできると思う就労

(17) 回答者本人の意識・全盲になった場合の業務内容（問 4-3）

業務内容についても視覚障害者の業務内容としてはのべ 2,525 件の回答があったが、自分自身が行う業務と考えた場合は 908 件と 3 分の 1 程度に減っている（図 28）。



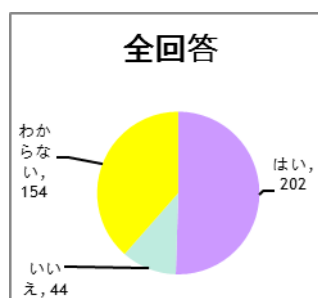
(図 28) 自分が全盲になったらできると思う業務内容

また、908 件中視覚障害者のグループの回答が 381 件と全体の 42%を占めている。

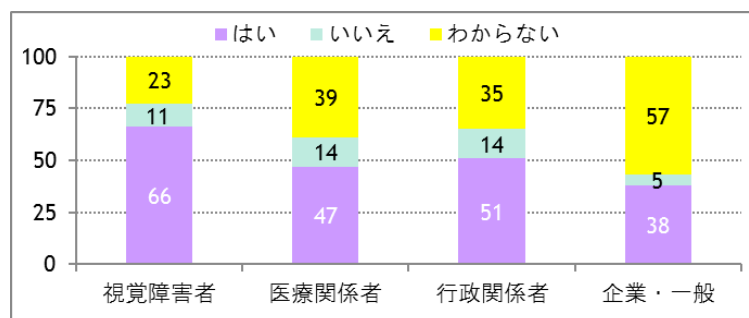
「あはき」という業務は一般的に視覚障害者に適職だと考えられるが、視覚障害者の中でも選択されたのは3分の1程度であり、メールを使った業務やパソコンを使用する業務がほぼ同数選択されていることから、今や「あはき」が視覚障害者にとって必ずしも適職だということではなく、選択肢のひとつになっていると言える。

(18) 回答者本人の意識・ロービジョンになった場合の就労について (問 4-4)

ロービジョンになった場合に「就労できる」と回答した人は202人で、全盲になった時の143人と比較すると全体で77%増となっている(図29)。また、グループ間に差はなく、どのグループも同様に増加しており、「就労できない」、「わからない」が減少していることがわかる(図30)。



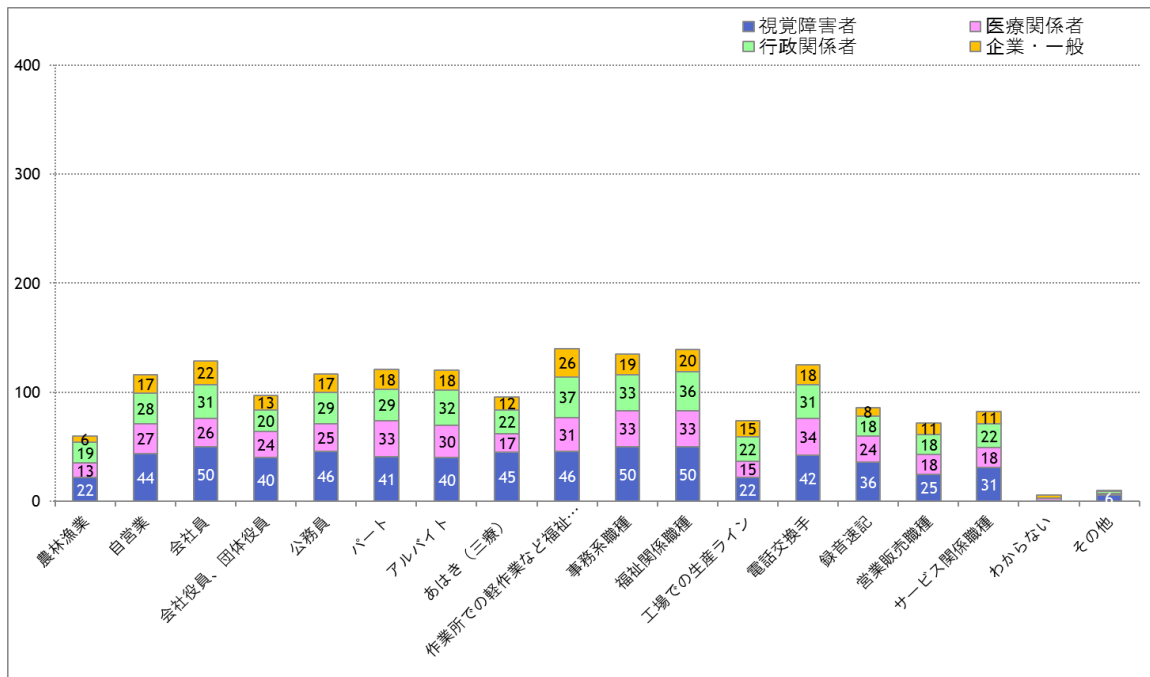
(図29) ロービジョンの就労



(図30) ロービジョンの就労

(19) 回答者本人の意識・ロービジョンになった場合の就労 (問 4-5)

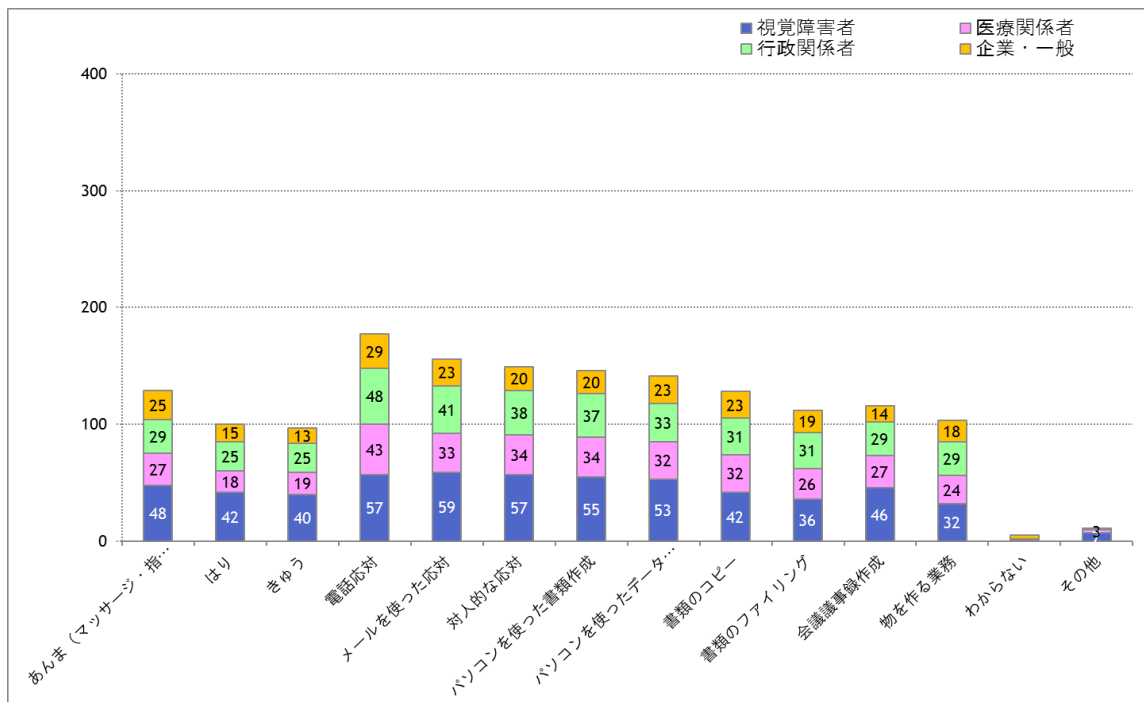
この回答については、回答者自身が全盲になった場合の1,034件から1,725件と約1.7倍に増加しているが、一般的に「ロービジョンの人ができる業務内容」の回答3,110件と比較すると55%減となっている(図31)。ここでも一般論としてではなく、自分自身に置き換えると就労は困難と考える傾向があった。全体として就労の内容は作業所での福祉的就労、事務、福祉関係職種が多い。



(図 31) 自分がロービジョンになったらできると思う就労

(20) 回答者本人の意識・ロービジョンになった場合の業務内容 (問 4-6)

業務内容については自分自身が全盲になった場合の 908 件から 1,570 件と約 1.7 倍に増加している (図 32)。

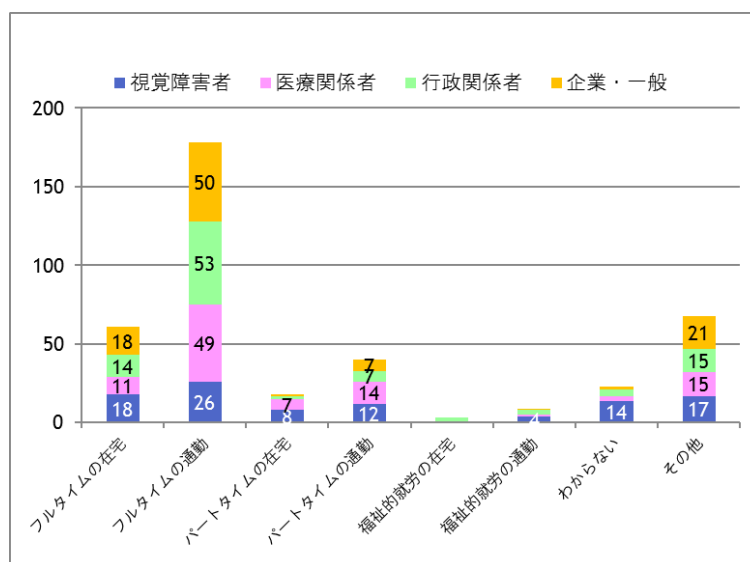


(図 32) 自分がロービジョンになったらできると思う業務内容

しかし、一般的に「ロービジョンの人ができる業務内容」の3,110件と比較すると約半分に減少していることがわかる。

(21) 回答者本人の意識・理想の勤務形態（問 4-7）

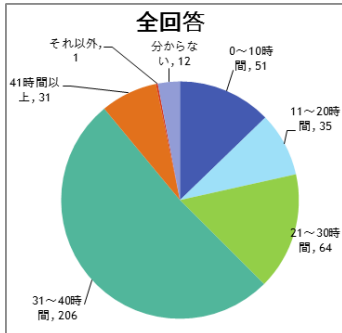
理想の勤務形態をひとつ選択する設問であったが、回答者の理想として在宅と通勤の組み合わせ、また、フレックス制や時間短縮の自由など、さまざまな要望があげられ結果的に複数回答となった（図 33）。働き方はひとつではなく、自由な組み合わせが求められており、多様な働き方の形態が障害者だけでなく、健常者にとっても働きやすい理想の環境になるのではないかと気づく結果となった。



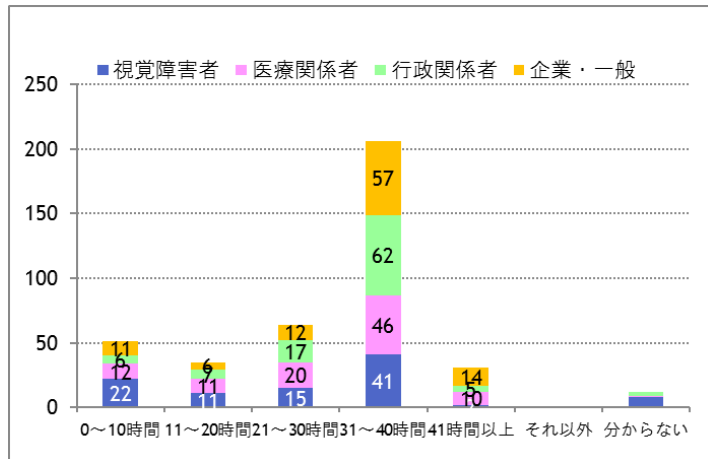
(図 33) 理想の勤務形態

(22) 回答者本人の意識・理想の勤務時間（問 4-8）

最も多かった回答が 31～40 時間で 206 人であり、全体の約 52%を占めた。次いで 21～30 時間が 64 人（約 24%）、0～10 時間が 51 人（約 13%）となった（図 34）。週 40 時間という時間は残業を行わない勤務時間数と言え、長時間労働や超過勤務は望まれていないことが理解できる。また、グループ別に見ても同様の結果と言える（図 35）。



(図 34) 理想の勤務時間

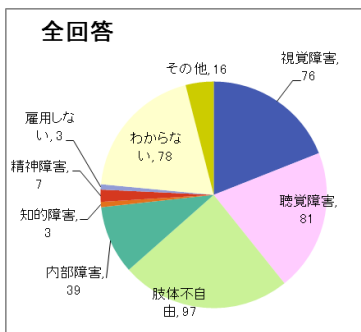


(図 35) 理想の勤務時間 (1週間・グループ別)

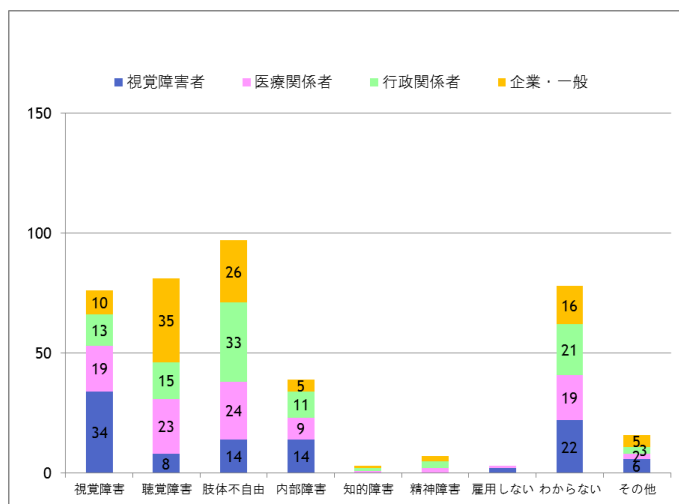
(23) 雇用主としての意識・雇用する障害種別 (問 5-1)

「肢体不自由」97人、「聴覚障害」81人、「視覚障害」76人と上位の3障害はあまり大きな差がなかった。しかし、「内部障害」は約半分の39人となり、さらに「精神障害」7人、「知的障害」3人と激減している(図 36、37)。

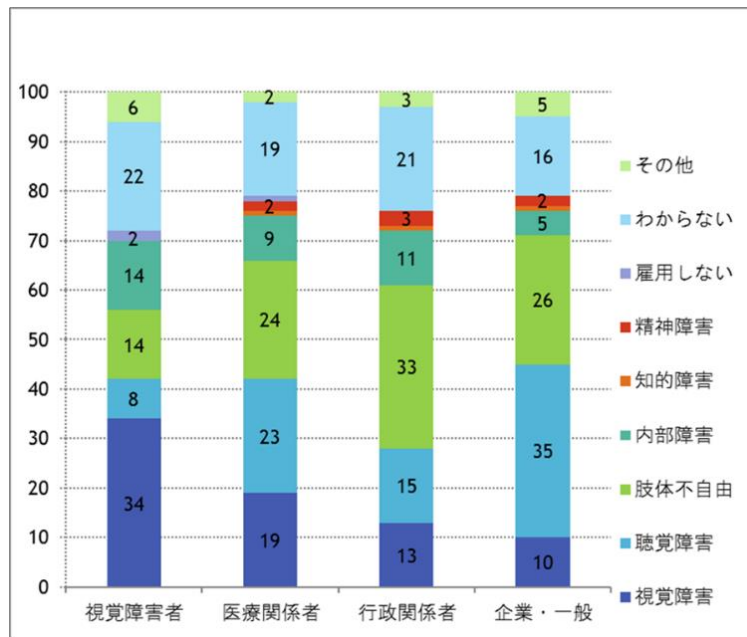
法定雇用率を達成するための雇用であっても「雇用しない」、「わからない」が合計81人となり、障害者雇用の難しさが浮き彫りになった結果と言える。



(図 36) 雇用する障害種別 (全体)



(図 37) 優先的に雇用する障害種別



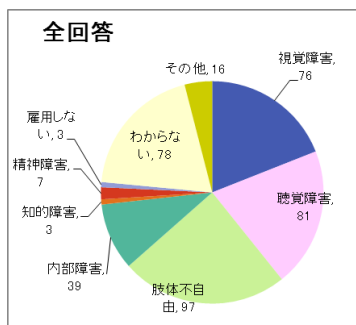
(図 38) 優先的に雇用する障害種別 (グループ別)

また、グループごとに見るとばらつきがあるものの視覚障害者のグループであっても「視覚障害」と回答したのは 34 人で、「その他の障害」を選択している人が合計で 36 人となっている (図 38)。さらに「雇用しない」、「わからない」が 24 人となっており、自分と同じ視覚障害を持つ立場であっても困難さを感じている結果と言える。

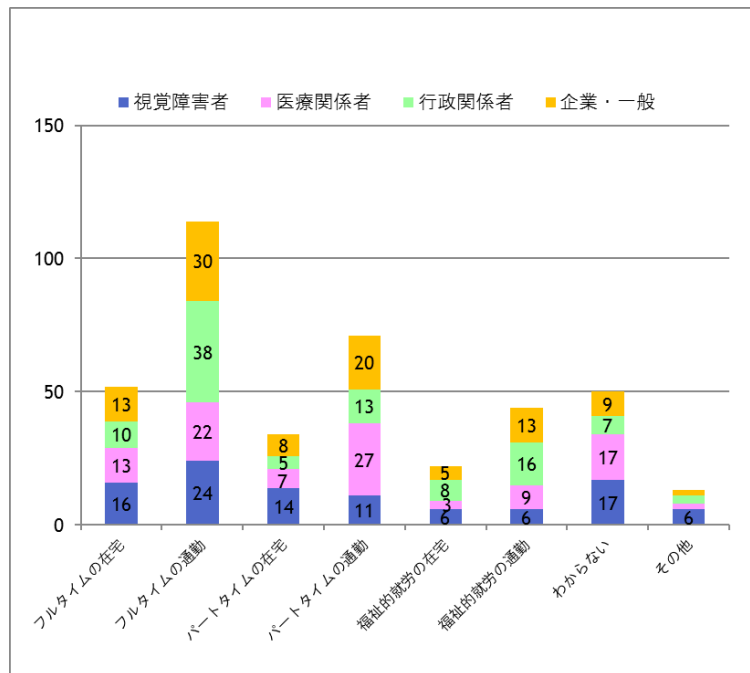
また、障害種ではなく人柄による、業務内容によるといった意見もあり、「障害」という視点だけではない別の採用基準を考えていることがわかった。

(24) 雇用主としての意識・理想の雇用形態 (問 5-2)

勤務形態については「フルタイムの通勤」が 114 人と最も多く、次いで「パートタイムの通勤」が 71 人といずれも雇用するのであれば通勤が理想であるということがわかった (図 39、40)。



(図 39) 理想の雇用形態 (障害種別)

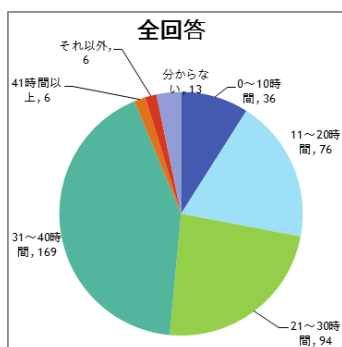


(図 40) 障害者を雇用する場合の理想の雇用形態

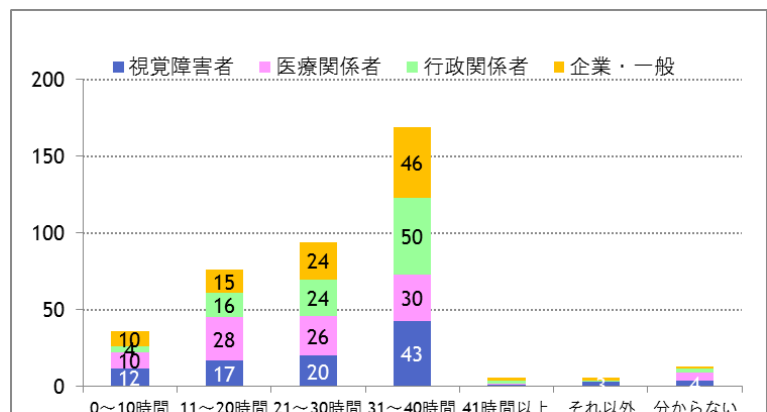
(25) 雇用主としての意識・理想の雇用時間 (問 5-3)

最も多かった回答が 31 時間～40 時間で 169 人は全体の約 42%となり、回答者本人の結果より 10%低い結果となった。次いで多いのが 21～30 時間で 94 人 (約 24%) となり、回答者本人の理想の勤務時間と一致する結果となった (図 41、42)。

全体的に見ても、40 時間までが約 94%を占めており、雇用主としても労働者の長時間労働を望んでいないことがわかった。



(図 41) 理想の雇用時間

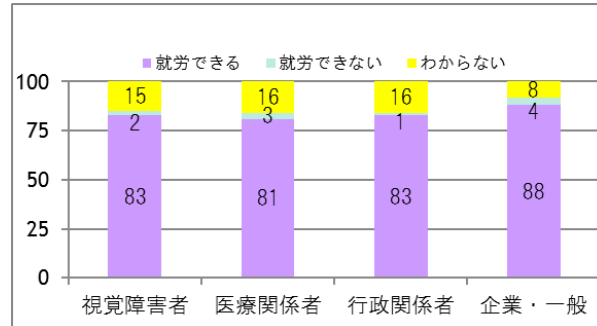


(図 42) 理想の雇用時間 (1 週間・グループ別)

(26) 回答者本人の意識・視覚障害の就労について (問 6-1)

問 3-1 (全盲)、3-4 (ロービジョン) で行った質問と重ねての質問になると言える

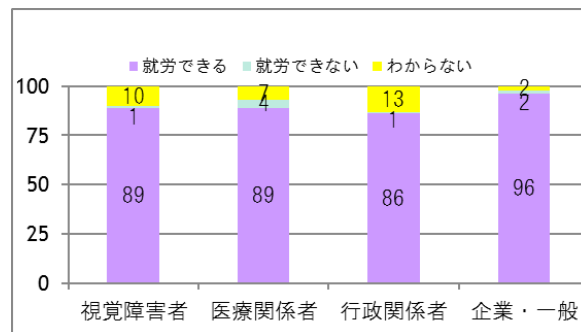
が、結果的には全体で 335 人が「就労できる」と回答し、「わからない」は減少した (図 43)。



(図 43) 視覚障害の就労

(27) 回答者本人の意識・聴覚障害の就労について (問 6-2)

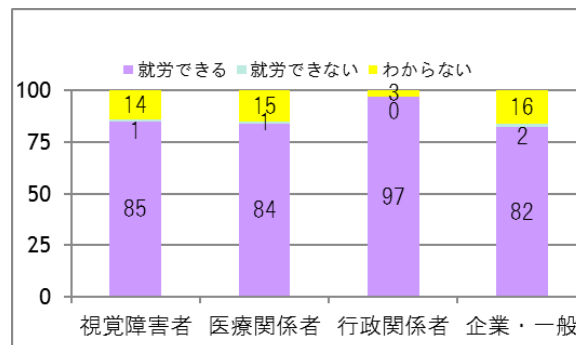
回答者自身が雇用主の場合に雇用すると回答した結果と合致している (図 44)。



(図 44) 聴覚障害の就労

(28) 回答者本人の意識・肢体不自由の就労について (問 6-3)

回答者自身が雇用主の場合に雇用すると回答した結果と合致している (図 45)。

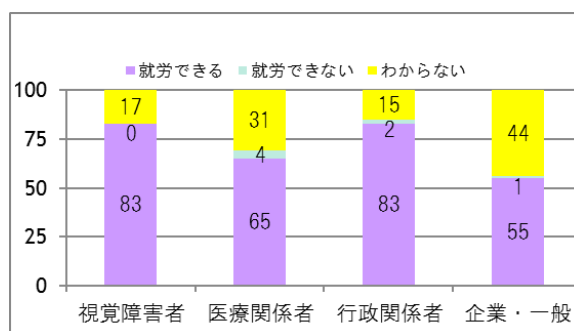


(図 45) 肢体不自由の就労

(29) 回答者本人の意識・内部障害の就労について (問 6-4)

回答者自身が雇用主の場合に「雇用する」と回答した 39 人と比較すると、雇用の

優先順位としては高くないが「就労できる」と回答した人が 286 人となっている。一方で「わからない」と回答した人が 107 人にのぼっていることから、障害の内容がわかりにくかったのかもしれないと考えられる（図 46）。

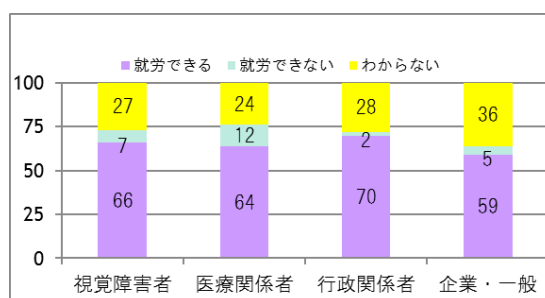


（図 46）内部障害の就労

（30）回答者本人の意識・知的障害の就労について（問 6-5）

回答者自身が雇用主の場合に「雇用する」と回答した 3 人と比較すると、「就労できる」と回答した人が 259 人となっていることから雇用の優先順位は高くないが「就労できる」と考えていることがわかる（図 47）。

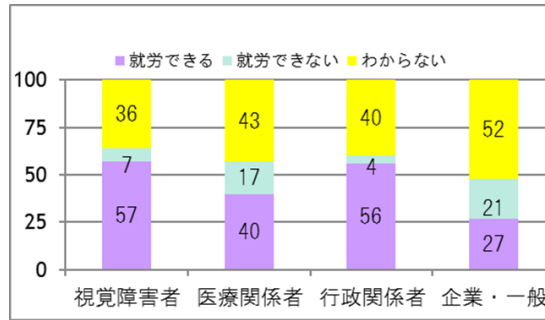
また、「わからない」が 115 人にのぼっていることから、障害の内容や程度によって就労の可否が変わるとい点が理解されにくいのではないかと考える。



（図 47）知的障害の就労

（31）回答者本人の意識・精神障害の就労について（問 6-6）

回答者自身が雇用主の場合に「雇用する」と回答した 7 人と比較すると、「就労できる」と回答した人が 180 人になっていることから雇用の優先順位は高くないが「就労できる」と考えられていることがわかる（図 48）。また、「わからない」は 171 人となっており、「就労できる」とほぼ同数となっている。



(図 48) 精神障害の就労

第3節 調査結果のまとめ

今回の調査結果から、次のように考えられる。

- ① 調査結果 (9) および (12) より、一般的には視覚障害者は就労できると認識されているが、調査結果 (15) および (18) にあるように自分自身が視覚障害者になった場合には就労が困難だと感じる背景には、視覚障害に対する正しい知識や情報が不足しており、不安や誤認があるからではないかと考えられる。
- ② 視覚障害者の雇用が進まないと言われる背景には前述のように知識・情報不足が原因としてあげられるが、視覚障害者に特有の原因として次のような原因が考えられる。
調査結果 (21) 本人の理想の勤務形態と調査結果 (24) 雇用主の場合の理想の雇用形態をみると、ともに「フルタイムの通勤」が多くなっている。そのため、視覚障害者が通勤するために十分な安全が担保されない場合は不安に思う雇用主がいるのではないかと考えられる。
- ③ 調査結果 (23) にあるように、法定雇用率を達成するために優先的に雇用する障害として「視覚障害」と回答した人が全体では 78 名 (19%) となっている。そのうち、視覚障害者のグループで選択したのは 34 人で、必ずしも少ないとは言えないが同じ障害を持つ視覚障害者であれば障害に対する理解が進んでいるので、もっと多くなるのではないかと想定していた。結果的には約 3 分の 1 の人が選択したことで、そこに新たな問題点があると感じる結果となり、視覚障害者が自信を持って雇用したいと考えられるような雇用制度や法律の整備などが必要なのではないかと考える。

第4章 次世代型就労支援システムの構築と提言

第1節 変化する視覚障害者の就労

第3章における調査結果からもわかるように視覚障害者の就労は、実際の職業や「できると思う就労」は、いちばん適していると思われてきた「三療（あはき）」以外にさまざまな分野に広がっており、その業務も多岐に渡ることがわかる。これは、視覚に障害があると言っても、その程度は人によって違い、さまざまな障害を受け入れるという社会全体の理解が進んでいる段階にきているからかもしれない。全体評価として視覚障害者は「就労できる」、視覚障害者を「雇用する」という意識があることは明確であり、むしろ、社会が障害者を受け入れないのではなく、受け入れられないあるいは受け入れにくい雇用のシステムにこそ問題があるのかもしれない。

現在、厚生労働省の管轄下で視覚障害者の職業リハビリテーションを行っているのは全国に8カ所（所沢、宮城、東京（日本盲人職能開発センター）、神奈川、岡山、大阪（日本ライトハウス）、広島、福岡）あるが、必ずしも訓練を必要とする人ならびに希望する人が職業リハビリテーションを受けやすい環境にあるとは言いにくい。

実際に就労している人が仕事を続けながら、仕事に必要なスキルを学びたい、訓練したいと思っても障害者手帳を持っていることが条件となる。施設まで遠くて行けない、また、所在地近隣に居住している場合であっても対象は民間企業に勤務する人が休職する場合（公務員は対象外）か退職後の求職者に限られ、支援を受けられない場合も多い。

しかし、社会は少しずつ変わり始めている。厚生労働省は当事者団体からの質問に答える形ではあるものの平成29年3月31日付の通知により、これまで対象外となっていた休職中の人、大学4年生の学生など就職に必要と市町村が認めた場合に限り、職業リハビリテーションが受けられるようになったのである。もちろん、これですべての問題が解決するわけではなく、実際に休職ができるか、訓練後に復職は叶うのか、休職前と同等の業務や給与が得られるかなど不安は尽きない。また、訓練施設に入所するために一定期間、自宅を離れる必要がある場合などは本人だけでなく、家族の負担も相当なものになる。

これらの課題をクリアするためには、既存の法律やルールに則るだけでなく、ある程度の柔軟な解釈と対応が必要となる。国が進めている「働き方改革」では働く人の視点に立ち、企業文化、ライフスタイル、働き方を抜本的に変革させるとある。障害を持った人が働き続けるために必要な訓練やリハビリテーションをいつ、どこにいても受けることができ、働く

場所や時間を選択できるようなシステムが求められていることは今回実施した意識調査からも理解できる点である。

第2節 就労支援システム・神戸モデルの構築をめざして

現代社会において ICT の活用は必要不可欠であり、すべての業務に欠かせない存在となっている。特に視覚障害者の就労においては ICT の活用により、視覚情報に頼らずとも業務を遂行できる可能性があり、ICT を活用した就職・復職のニーズが高まっている。

そのために必要となる訓練やリハビリテーションに ICT を活用することは時間的、距離的、人的問題（支援・指導者不足）を解決すると考える。そこで、ICT を活用した遠隔による就労支援・相談システムでは、当事者とロービジョンケアやリハビリテーションを実施する指導者や支援者が連携することにより、相談や訓練の実施が可能となる。遠隔リハビリテーションの実現は、訓練施設への通所・入所の困難や限定されている入所時期の問題も軽減でき、リハビリテーションの必要な時期に適時開始が可能となる。

また、視覚障害者への支援・サービスだけでなく、社会の中にシステムの一部を組み込むことで障害者雇用を特別なものとして位置づけるのではなく、一般的な就労と捉えることが可能となる。今回の調査でわかったように働き方の自由度を求めているのは障害者だけではない。そのため、「障害」を中心にしたシステムを考えるのではなく、選択型の「働き方」を実現するシステムの構築が必要であると考ええる。

神戸市ではすでに 2017 年 4 月より市職員の副業を認める新しい働き方が導入されており、このシステムを企業にも広げることで労働者は業務内容や働く場所、時間を自分の裁量で決定することができるのである。また、選択型の働き方として、すでに川崎市で実施されている「超短時間雇用」もある。

このようにひとつの会社で雇用されるだけでなく、自分が得意とする分野や業務を行える複数の企業と契約することで、時間と場所を選択できる。いわゆる仕事のかけもちだが、トータルするとフルタイムの雇用と同等の給与、労働時間になる。もちろん、自分の裁量によって休日の増減も可能となり、子育てや介護、生涯教育（スキルアップ）といったライフスタイルに合わせた就労が可能になるはずだ。

この働き方は、労使双方にとってメリットが大きく、業務を細分化することで、これまで得意・不得意関係なく一人の労働者に任せていた業務を複数の「専門家」に任せることで効率よく仕事を消化できるのである。また、障害の有無を関係なく行えることも特長で、特に

障害者雇用に二の足を踏んでいる企業にとって、最初からフルタイム雇用するのは不安があるかもしれないが短時間から始めることができる。さらに、労働者の得意とする業務がわかっているのでその部分のみを任せることが可能になる。業務内容によっては在宅での作業も可能であり、企業内でのワークスペースの削減、通勤時間の短縮、交通費の削減などのメリットもある。

労働者にとって空いた時間を自分への再教育や趣味・スポーツに活かすことで経済効果がアップする可能性もあり、強制的に実施される「プレミアムフライデー」とは違い、自主选择・決定・責任において実施されるので労働者本人の達成感や満足にもつながる。

ただし、自由度が高いからこそ、システムとしての管理が必要となることもあり、テレワークなどにも含まれるが在宅勤務によるネット環境の不通による業務停止や情報の漏えいなどトラブルや事故を防ぐための方策は必須となる。

また、ICT をフルに活用すると言っても、まだ人が対面で行うべき業務もあり当面は通勤と在宅の組み合わせが必要であろう。障害の有無・程度の考慮および必要な配慮、業務内容の細分化、時短勤務による障害者の雇用率算定方法など検討すべき事項は多いが、働き方改革成功のヒントがここにあると考えられ、すでに神戸市が取り組んでいる公務員の副業制度を企業に紹介し、広がる地盤ができていることから、就労システムの神戸モデル構築を目指したいと考える。

<就労支援システム神戸モデル構築のポイント>

- ① ICT を活用した職業訓練・リハビリテーションの実施
- ② 超短時間雇用制度の周知
- ③ 導入企業・労働者へのアドバイス
 - ・業務の細分化と専門・得意分野の選定
 - ・ライフスタイル見直し（自己実現）
- ④ 企業と労働者のマッチングシステム構築

まとめ 今後の展望と課題

本研究では下記の3点について着目し、実施した意識調査から次の結論を導いた。

- ① 就労を継続するために必要な方法や社会資源についての情報が適切な時期に提供されることの重要性…「適切な時期」については病気になったとき、見えにくくなったとき、仕事に支障が出たときなどを想定していた。しかし、これはいずれも眼が悪くなってからでありそれでは遅い。今回の調査では、視覚障害者・健常者ともに自分にはできない、難しいという回答が多かった。これは、知識や情報がないため、他の人にはできても自分には無理と言う漠然としたイメージでの回答になったためではないかと考える。視力が低下したときにメガネをかけることを知っているのと同様に、すべての人が一般的な知識として社会資源やロービジョンケアがあることを知っておくことが望ましく、それによって、視覚障害者・晴眼者の区別なく、見えなくなることに対する不安を軽減することが可能となる。
- ② 日常生活・職業訓練を受けることで視覚障害者の就労及び雇用の拡大につながるメリット…今回の調査結果では、視覚障害者は就労でき、一般的にさまざまな業務ができると回答する人が多く、視覚障害者グループでもほぼ同様の回答結果であった。それにも関わらず、視覚障害者本人が自分のことになると消極的な回答となる。これもまた、生活訓練や職業訓練の有用性が理解されていないためであり、これらの情報が視覚障害者だけでなく健常者に広がることを望まれる。就労に必要となるスキルを習得するための日常生活訓練や職業リハビリテーションを受けることが職域の開拓につながり、ひいては求職と雇用の拡大に影響すると考えられる。
- ③ 結果として福祉の負担軽減につながる…これまで、生活保護や障害年金にのみ頼っていた人が自分で働くことは社会資源の削減になるばかりではなく納税による収入が増加することになる。

もちろん、いいことばかりではなく課題も残る。職業訓練・リハビリテーションを厚生労働省の管轄下で受ける際には身体障害手帳が必要であること、あるいは難病指定が必要であることから、身体障害者手帳取得に該当する一歩手前の視機能の人や難病ではないが高度の視機能障害にある人がその支援対象から漏れてしまうことである。

ロービジョンケアや職業リハビリテーションは、少しでも良い視機能が残っている間に始めることが当事者の精神的、経済的、肉体的負担を軽減することにつながり、当事者本人だけでなく、年金支給や生活保護といった社会保障費の削減につながることから、制度の見

直しもしくは緩和を提言したい。

また、障害者の雇用率算出根拠となる調査において、現行では身体障害者の中で障害種別の項目がなく、実際の視覚障害者の雇用率がわからない。毎年、行っている基礎調査であり、回答する企業側の負担としても障害種別を記入するだけであればそれほど大きな負担ではないと思われることから調査内容の変更をお願いしたいものである。

今回の意識調査では自分自身が視覚障害を持った時には就労できないと考える人が多いという結果が出たが、これは視覚障害に対する正しい知識や情報が伝わっていないことが大きな要因であると考えられる。視覚障害者への情報提供はもちろんだが、視覚障害者になる前の段階で、病気の有無に関係なく、すべての国民に眼が見えなくなっても「就労できる」という情報を行き渡らせる必要があると考える。冒頭で述べたように「ロービジョン予備軍」の人だけでなく、国民全員が正しい情報を得ることで「視覚障害」や「視覚障害者」に対するマイナスのイメージや固定観念が払拭できる。また、その情報の周知が障害者の雇用を促進し、結果的には障害者だけでなく、労働者全体の雇用率を引き上げることにもつながる。今、視覚障害になったら就労できないと考えている人の意識の変化が「視覚障害者」というマイナスイメージのレッテルをはがすことになるのである。

本調査研究を実施したことで意識調査の結果を就労支援システムの構築に反映でき、また、社会全体の障害に対する意識改革（啓発活動）を行うことで障害者雇用の考え方に一石を投じる可能性がある。これまで、法定雇用率を満たすことを目的に障害者を雇用していた企業が、雇用率という数値「量」でなく、企業にとって優秀な人材の確保という「質」を求める雇用につながり、さらに労働者自身が生きがいややりがいを実感できる「質」の高い就労が可能になると考える。

「量」から「質」への転換は日本の障害者の就労状況・形態の改善に必要不可欠であることは想像に難くなく、現政権が提案する一億総活躍社会、働き方改革の実現に向けた一歩となる。単なる一政策にどどまることなく、国民ひとりひとりの「個」を尊重したオーダーメイド型の就労支援施策につながることを期待される。

今後も本研究で得られた調査結果を掘り下げ、そこに潜んでいる問題点や課題に気づくことが必要だと考えている。さらに研究を継続実施することは日本の雇用システムの問題・仕組みを変え、障害者だけでなく国民全体の生活の質の向上に貢献できるのではないかと考えており、今後は視覚障害者だけでなくすべての障害者の就労支援のモデルとなる「就労支援神戸モデル」の実現を目指し、就労に対する「介入」の検討を行っていききたい。

< 注 >

はじめに

- (1) 日本眼科医会研究班, 2008, 『2006～2008年 日本における視覚障害の社会的コスト 日本の眼科』日本眼科医会.
- (2) 総務省統計局, 平成27年統計.
- (3) 厚生労働省, 平成28年国民生活基礎調査の概況.

第1章

- (4) 厚生労働省, 2016, 『平成28年 障害者雇用状況の集計結果』.

第2章

- (5) 厚生労働省, 2017, 『平成28年度・障害者の職業紹介等』.
- (6) 沖山稚子編, 2009, 『視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究 調査研究報告書 No. 91』, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター.
- (7) 沖山稚子, 2009, 「中高年齢障害者の雇用安定と雇用促進の現状と課題」第17回職業リハビリテーション研究発表会報告原稿.
- (8) 厚生労働省, 2008, 『平成18年身体障害児・者実態調査結果』, 厚生労働省援護局障害保健福祉部企画課.

< 付 記 >

本研究における意識調査については公益社団法人 NEXT VISION の協力および日本財団からの資金援助を受け実施した。そのため、集積したデータは今後公開するものとする。

< 資料・参考文献 >

Chris B ed., 2010, “*Economic Cost of Visual Impairment in Japan,*”
Arch Ophthalmol, 128(6):766-771.

若生里奈編, 1996, 「日本における視覚障害の原因と現状」『日眼会誌』 118(6)495-501.

RAND, 1996, 『視機能についてのアンケート (NEIVFQ-25 日本語版 v1.4)』.

吉田重子, 1997, 「視覚障害者の就労の現状と課題」北星学園大学文学研究科社会福祉専攻
1997年度論文.

河内清彦, 2001, 「視覚障害学生及び聴覚障害学生に対し大学生が想起するイメージの意味
構造・性及び専攻学科との関連-」『教育心理学研究』 49:81-90.

- 引地泰一編,2002,「視覚障害認定患者の実態調査-網膜硝子体外科医の立場からの検討」『臨眼』56(3):341-344.
- 広瀬浩二郎,2005,「バリアフリーからフリーバリアへ-近代日本を照射する視覚障害者たちの“見果てぬ夢”」『文化人類学』70(3):379-398.
- 高橋広編,2008,「柳川リハビリテーション病院におけるロービジョンケア」『臨眼』62(6):903-909.
- 日本労働研究雑誌編集委員会,2008,「障害者雇用の現状と就業支援」『日本労働研究雑誌』578:2-11.
- 吉田岳史,2008,「障害者雇用・就労を支える仕組みとインクルージョンの理念」『平成20年度青年社会活動コアリーダー育成プログラム ニュージーランド派遣報告』.
- 鈴木靖之編,2008,「日本緑内障学会多治見疫学調査（多治見スタディ）総括報告」『日本緑内障学会』July:1039-1058.
- 佐藤珠巳編,2008,『地域における雇用と医療等との連携による障害者の職業生活支援ネットワークの形成に関する総合的研究 調査研究報告書 No.84』,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.
- 長崎龍樹編,2009,「視覚特別支援学校（盲学校）における就労支援の現状」『職業リハビリテーション』23(2):2-8.
- 柏倉秀克,2009,「スウェーデンにおける視覚障害者支援-ストックホルム県視察報告」『桜花学園大学人文学部研究紀要』11:9-19.
- 沖山稚子編,2009,「中高年齢障害者の雇用安定と雇用促進の現状と課題」第17回職業リハビリテーション研究発表会報告原稿.
- 畑野容子編,2011,「復職に向けた支援：復職に至らなかったBさんのケース報告」『視覚リハ研究』1(2):132-133.
- 生杉謙吾編,2011,「40歳未満の視覚障害者の原因疾患」『あたらしい眼科』28(5)743-746.
- 高橋広,2012,「視覚障害者の50年と新しい課題」『総合リハ』40(9):1165-1171.
- 柏倉秀克編,2012,「視覚障害者の心理と支援-中途障害を中心に」『総合リハ』40(9):1179-1184.
- 指田忠司,2012,「視覚障害者の就労支援の現状と職域拡大の課題」『総合リハ』40(9):1193-1199.

白神豊,2012,「生活保護の制度設計が就労行動に与える影響-生活保護に関する公的統計データ一覧による実証分析」一橋大学経済学部 2012 年度学士論文.

西脇友紀編,2012,「ロービジョンケアおよび視覚リハビリテーション実施状況調査と中間型アウトリーチ支援に関する意向調査」『視覚リハ研究』 2(2): 75-81.

鶴岡三恵子,2013,「就労期のロービジョンケア」『あたらしい眼科』 30(4)443-449.

奈良井理恵,2013,「産業医からの事例報告:ある自動車製造業における中途視覚障害者の就労支援」『日職災医誌』 61:27-32.

西田朋美編,2014,「ロービジョン検査判断料に対する眼科医の意識調査」『臨眼』68(3)321-327.

三宅琢, 2014,「視覚障害者の就労におけるタブレット型 PC 活用」『あたらしい眼科』 31(2)237-238.

松谷直美,2015,「盲ろう者の就労支援に関する研究」『視覚リハ研究』 5(1):31-42.

指田忠司編,2015,『視覚障害者のキャリア形成に向けた事業主の支援のあり方に関する研究』調査研究報告書 No.127,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.

神戸市,2015,『第 4 期神戸市障がい福祉計画』.

神戸市,2016,『神戸市障がい者保険福祉計画 2020』.

厚生労働省,2016,『第 72 回労働政策審議会説明資料』.

厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課,2016,『平成 27 年度・障害者の職業紹介状況等』.

厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課,2016,『平成 28 年障害者雇用状況の集計結果』.

厚生労働省,2016,『平成 28 年度版 厚生労働白書』.

厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課,2017,『平成 28 年度・障害者の職業紹介状況等』.

厚生労働省,2017,『第 73 回厚生労働審議会説明資料』.