

# 視覚障害者の就労に関する意識調査

東京都視覚障害者生活支援センター 就労支援課 石川 充英

## 1. はじめに

東京都視覚障害者生活支援センターでは、平成22年4月より「事務的職業や企業内マッサージ師（以下、ヘルスキーパー）として就職を希望する視覚障害者」（以下、視覚障害者とする）を対象とした就労移行支援事業を定員15名で実施している。就労支援プログラムとして、画面読み上げソフト（以下、スクリーンリーダー）を使用したワープロや表集計ソフトなどのパソコン操作の技術指導、ビジネスマナーなどを提供している。平成23年4月から25年3月までの2年間に、事務的職業6名、ヘルスキーパー5名が就労している。また、在職中のかたに対しても支援を実施している。

本研究は、就労移行支援事業所（以下、事業所）を利用している視覚障害者を対象に、就職するためにどのような技術習得訓練や支援を希望しているのか、就職を希望する視覚障害者が就労に対してどのような意識を持っているかを把握するためにアンケート調査を実施した。

今後、さらに就労移行支援を継続的に実施していくためには、現在提供しているプログラムの評価を行う必要がある。

## 2. 研究方法

### 2.1 研究対象者

事務的職業やヘルスキーパーとしての就職を希望

する者で、就労移行支援の事業所にてスクリーンリーダーを使用してのパソコン等の訓練を受けている視覚障害者。

### 2.2 研究方法

調査内容は、以前実施した就労している視覚障害者へのアンケート調査<sup>1,2)</sup>、および調査者の実務経験を併せ、「就労と仕事内容」や「就労が厳しい理由」などの調査項目を作成した。

調査方法は、対象者にワープロで作成したファイルをデータとして提供し、回答を直接ファイルに書き込む方法で実施した。調査は平成23年8月26日から約1週間を回答期間として実施した。

分析方法は、調査項目のうち自由記述については質的記述分析を行った。

### 2.3 倫理的配慮

対象者へのプライバシーの配慮から、個人を特定する表現は避け、データは研究以外には用いないこと、回答内容により訓練・支援上の不利益を被ることがないことなどを対象者に伝え、了解を得たうえでアンケート調査を行うなどの倫理的配慮を行った。

## 3. 結果と考察

### 3.1 研究対象者の概要

対象者総数は9名で、性別は男性5名、女性4名であった。年齢層は20歳代が2名（22.2%）、30歳

代が4名(44.4%)、40歳代が3名(33.3%)、最年少は22歳、最年長は45歳であった。対象者の居住地は8名が東京都内で、1名が千葉県であった。

障害の程度については、身体障害者手帳の障害程度等級は1級3名(33.3%)、2級5名(55.6%)、4級1名(11.1%)であった。視力の状況は、よいほうの視力で見ると0.7が1名、0.4、0.2、0.01、0がそれぞれ2名であった。視力0を除く7名は視野障害を有していた。

なお、移動の状況は、対象者9名全員が鉄道を使い、単独で事業所に通っている。

### 3.2 就労に関する状況

就労経験状況では、7名が就労経験者、2名が未経験者である。未経験者は1名が大学生、1名は学校卒業直後である。就労経験者7名の全員が現在は離職しており、うち3名はアルバイト、またはパートとして週数日程度勤務している。

就労活動状況では、職業安定所(以下、ハローワーク)への登録は7名(77.8%)、2名が未登録であった。登録している7名は、雇用保険受給のために事業所の利用開始前に登録していた。一方、障害者の人材紹介を行う会社への登録は5名(55.6%)であった。これはWebページから人材紹介会社の情報を入手して、登録する会社を選択するなど、一定の手続きが必要なため、結果としてハローワークに比べると登録率が低いと考えられる。また地域の障害者就労支援センターは、【相談など連絡を取っている】が2名(22.2%)、【存在は知っているが連絡は取っていない】が2名(22.2%)、【存在そのものを知らない】が5名(55.6%)であった。このように地域の障害者の就労支援センターの利用率が低いのは、その存在を知らないことが大きな要因であると言える。しかし、視覚障害者の就職先を地域で開拓していくためには、障害者就労支援センターの役割は大変重要であることから、就労移行支援の事業所と早期に連携がとれるような体制を整える必要があると考えられる。

### 3.3 仕事などに支障が出てから就労移行支援を利用するまでの年数

仕事に支障が出てから就労移行支援事業を利用するまでに、最も多かったのが約2年3名(33.3%)、最短で約1年1名、最長で約6年1名、未記入が2名であった。仕事に支障が出始めてから年単位で経過している。この間に、スクリーンリーダーやキーボードによる視覚に頼らないパソコンスキルを習得する機会があれば、退職まで至らなかったケースもあるのではないかと考える。在職中に視力低下などによりパソコンの利用が困難になっている人に対して、パソコンの技術指導を就労移行支援として受けられることが望まれる。

### 3.4 視覚障害者の就労と仕事内容

視覚障害者の就労については9件の回答があった。最も多かった回答は、【職種が限定されている】【就職が厳しい】が各3件、【就職している人数が他の障害と比べ少ない】【視覚障害に対する理解がない】が各1件であった。

また、就労している視覚障害者の仕事内容については、17件(複数回答を含む)の自由記述があった。最も多かった回答は、【マッサージなどの三療】【一般事務】で各5件、【選択肢が少なく厳しい】が2件であった(表1)。

厚生労働省の「平成24年度の障害者への職業紹介状況」によると、視覚障害者の新規求職申込件数5,417件に対し、就職件数は2,255件で、就職率は41.6%であった<sup>3)</sup>。さらに、全国視覚障害者雇用促進連絡会情報<sup>4)</sup>によると、平成21年度の視覚障害者の職業別就職件数では、ヘルスキーパーを含むあん摩マッサージ指圧・鍼・灸のいわゆる三療は1,024人、事務的職業は230人であった。これらから、視覚障害者は就労が厳しく、主な職種が三療と事務的

表1 視覚障害者の仕事内容

項目	件数
マッサージなどの三療	5
一般事務	5
選択肢が少ない	2

職業であるという、現状をよく認識していることが示された。

### 3.5 事務的職業で就労している視覚障害者の仕事内容

事務的職業としての仕事内容については、14件（複数回答含む）の記述があった。最も多かった回答は【データ入力・処理】【電話応対】【メールの利用や指示】が各3件、【コピー】が2件であった。一方、【イメージがない】が2件あった（表2）。

今後も仕事内容のイメージを持てずに就労支援サービスを受ける人はいると思われる。事業所は、より具体的な仕事内容をイメージすることができるように職場見学や職場実習などを行う必要があると考える。

表2 事務的職業での視覚障害者の仕事内容

項目	件数
データ入力・処理	3
電話応対	3
メールの利用や指示	3
コピー	2
イメージがない	2

### 3.6 就労している視覚障害者が意識していること

就労している視覚障害者が意識していることについては、15件（複数回答含む）の回答があった。最も多かったものは、【仕事上で努力や工夫をしている】が6件、次いで【コミュニケーションを意識している】が3件、【仕事内容を開拓すること】が2件であった。また、【晴眼者と同等、それ以上の仕事ぶり】が2件であった（表3）。

【仕事上で努力や工夫をしている】や【コミュニ

表3 就労して意識していること

項目	件数
仕事上で努力や工夫	6
コミュニケーションを意識	3
仕事内容を開拓	2
晴眼者と同等かそれ以上の仕事	2

ケーションを意識している】は、就労している視覚障害者が就労希望者へのアドバイスとしてあげている【前向きな姿勢】と【コミュニケーション力】と合致していた<sup>2)</sup>。視覚障害者が就労後、どのような点に注意しながら仕事を行っていけばいいのかを正しく理解していることが明らかとなったことから、事業所はコミュニケーション力向上のプログラム提供などの支援をしていくことが示唆された。

### 3.7 視覚障害者の就労が厳しい理由

視覚障害者の就労が厳しい理由については、14件の回答があった。【企業側の視覚障害者に対する理解不足】が最も多く4件、ついで【周囲に大きな負担が生じる】【通勤に対する不安】が3件、【就労支援機器購入の負担が大きい】が2件であった。一方、【視覚障害者自身の認識の甘さ】を指摘する回答が2件あった（表4）。

視覚障害者の就労支援を行う際、事業所でも企業や社会の視覚障害者の就労に対する理解不足を感じることが多い。事業所だけではなく、視覚障害者も【企業や社会の理解不足】をあげている。このことは、視覚障害者の就労支援は、当事者にパソコンの操作技術やコミュニケーション力を習得するプログラムだけではなく、企業や社会に対して、視覚障害者の就労に対する啓蒙活動も行っていかなければならないことを示している。

表4 視覚障害者の就労が厳しい理由

項目	件数
企業の障害理解不足	4
周囲に負担をかける	3
通勤に対する負担	3
支援機器購入の負担大	2
視覚障害者の認識の甘さ	2

### 3.8 求めている人材

企業がどのような人材を求めていると思うかについては、11件の回答があった。【協調性やコミュニケーション能力】が6件、【仕事を遂行する能力】が4件であった（表5）。

これは、就労する際には、コミュニケーション力と仕事の遂行力が重要であることを認識していることが示された。

表5 企業が求めている人材

項目	件数
協調性やコミュニケーション力	6
仕事遂行力	4

### 3.9 技術習得訓練の希望

技術習得を希望する訓練項目から複数選択可による回答の結果、【パソコンスキル】【コミュニケーション力】【ビジネスマナー】の3つの訓練は、すべての人が習得を希望していた。これは、視覚障害者が就職するためには【パソコンスキル】だけではなく、【コミュニケーション力】や【ビジネスマナー】が重要であることを認識していることを示している。

また、白い杖の使い方などの【歩行訓練】、拡大読書器やルーペなど紹介・使い方の【ロービジョン】は、各4名(44.4%)が希望していた。また、デージー図書の録音再生機の使い方などの【情報機器】は3名(33.3%)、【点字】は2名(22.2%)が希望していた。これら【歩行訓練】【点字】【ロービジョン】【情報機器】については、対象者個人の状況に依拠するよるものが大きいことから、対象者の状況と希望に応じて、訓練が提供できるような体制を整える必要がある。

一方、【日常生活動作訓練】の希望者はいなかった。これは、視覚障害者の身辺自立度の高さを示しているとも言える。しかしながら、日常生活上の評価を行うなど、訓練を実施するかを判断する必要がある。

表6 技術習得訓練の希望(複数回答)

項目	件数
パソコンスキル	9
コミュニケーションスキル	9
ビジネスマナー	9
歩行訓練	4
ロービジョンケア	4
情報機器	3
点字	2

あると考えられる(表6)。

### 3.10 就労支援に望むこと

就労移行支援に望むこととして、自由記述による回答では、【パソコンのスキル】5名、【職場見学】2名、【就職の斡旋】【就職につながるコミュニケーションスキル】【面接スキル】【ビジネスマナー】が各1名あった(表7)。この中で【職場見学】については、実際に視覚障害者がパソコンを使って一般事務職としてどのように働いているかがイメージできないためと考えられる。職場訪問や働いている人の体験談など、就労を目指す人が働いている現場をイメージすることができるような情報を提供することが不可欠である。

表7 就労移行支援に望むこと

項目	件数
パソコンスキル	5
職場見学	2
就職に繋がるコミュニケーションスキル	1
就職斡旋	1
面接スキル	1
ビジネスマナー	1

## 4. おわりに

本研究の結果をふまえ、今後の検討課題として以下の3点について論究する。

1点目は、仕事を遂行するためのパソコン力、仕事の創意工夫力、コミュニケーション力が必要であることについて明らかになった。これは、すでに就労している視覚障害者に対する調査研究で同様の結果が得られていることから<sup>1) 2)</sup>、さらに事業所のプログラム強化を実施する必要がある。特にコミュニケーション力は多岐にわたるため、各個人のニーズに応じたプログラム開発を検討する必要がある。

2点目は、今後就職するための専門的知識・技術に関する訓練プログラムの提供だけではなく、【歩行訓練】【点字】【ロービジョン】【日常生活動作訓練】など、個人のライフスタイルの基盤づくりとなる技

術も提供する必要性があることが明らかとなった。  
なお、当センターではこれらの訓練は、視覚障害者の希望と評価を実施し、訓練を実施している。

3点目は、企業側の理解不足などにより就労が難しい状況がある。その対策として、事業所や訓練校などが独自に企業への理解を深めるための取り組みを行っている。今後、効果的に理解を深めるためには、1) 複数の事業所による合同開催、2) ハローワークと連携しての開催、3) 視覚障害以外の事業所との合同開催により、視覚障害者の就労への理解を深めるためのセミナーを開催するなどのPR方法を工夫する必要がある。

#### <参考文献>

- 1) 石川充英ほか：「一般企業に就職した視覚障害者の就職後の状況調査について」, 第17回職業リハビリテーション研究発表大会, 2009
- 2) 石川充英ほか：「一般企業に就職した視覚障害者の就職後の状況調査について(2)」, 第18回職業リハビリテーション研究発表大会, 2010
- 3) 点字毎日活字版：第767号（点字版46423号対応）, 2013
- 4) 雇用連情報第56号, 全国視覚障害者雇用促進連絡会, 2010