

【調査報告】

視覚障害者に対する福祉分野の就労支援に関する再考

—国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局
函館視力障害センターの訪問調査を通して—

富田 文子

TOMITA, Fumiko

Ⅰ. 障害者雇用・就労に関する現状

障害者の支援に関する福祉サービスは、平成18年度の障害者自立支援法施行により、急速に変化を遂げている。従来は、障害の種別（身体障害・知的障害・精神障害）ごとにサービス体系や事業者が存在していたが、施行後は全ての障害のある人々が、必要とするいずれのサービスも利用可能な仕組みに一元化され、機関・事業が再編された。特に、就労支援策が抜本的に強化され、工賃収入を得る、もしくは長期的な支援を経て企業就労を目指す就労継続支援に加え、新たに、短期間の訓練による企業就労の実現を目的とする就労移行支援が創設された。結果、障害種別に関わりなく企業就労を希望する障害者への道が開かれた。しかし実際には、事業を運営する法人の理念や事業所の支援のノウハウに規定される部分が大きく、対象となる障害は限定的にならざるを得なかった。

また、同年に障害者雇用促進法が改正され、精神障害者については短時間労働（20時間以上30時間未満）の場合には0.5人分としてカウントし、各企業の障害者雇用率（実雇用率）に算定することが可能となった。加えて、職業上の重度知的障害者判定制度の活用が浸透してきたことにより、企業においては、従来にも増して、知的障害者の雇用・就労への関心が高まった。さらに、障害者職業センターや障害者就業・生活センターといった広域的な支援体制の整備が進む一方で、障害に対応できる身近で、かつ、地域に密着した支援は、障害者のみならず企業からの要望としても重視されるようになったと考えられる。こうした障害者と企業の雇用・就労ニーズの高まりが相まって、就労移行支援は知的障害者、精神障害者の福祉サービス利用者を中心とする取り組みが強化された反面、身体障害者を対象とした就労支援はやや置き去りにされてしまったように感じられる。

平成29年度の障害者雇用状況の集計結果によれば、雇用者数は、身体障害者は333,454人（対前年比1.8%増）、知的障害者は112,293.5人（同7.2%増）、精神障害者は50,047.5人（同19.1%増）と、精神障害者の伸び率が最も大きく、次いで知的障害者であった。身体障害者の雇用者数が最も多いとはいえ、他の障害と比較すると雇用者数は近年はほぼ横ばいであり、そこからは身体障害者の雇用問題は解決済みであるかのように見える。しかし、集計上は、身体障害者と一括りになっているが、その種別は視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害等、様々であり、障害ごとの

雇用者数等は報告されていない。そうすると、従来から職業的な障害が重いと認識されてきた視覚障害者は、知的障害者、精神障害者の雇用の拡大、あるいは支援対象としての重点化の中で、相対的に課題が見えにくくなっていると考えざるを得ない。

II. 視覚障害者に対する就労支援の現状

近年の視覚障害者に対する支援は、児童期から青年期にかけての若年層では、各都道府県に設置されている盲学校による教育支援が中心になっており、成人に対しては、福祉工学の発展やIT化が促進された福祉機器の使用によるサポート体制の整備という大枠の中で取れんされてしまった感がある。視覚障害者のニーズへの対応において、教育や職場における支援機器の整備は重要なことであるが、その分、職業能力開発や福祉的支援の相対的な位置づけが弱まることになり、特に、福祉サービスとしての就労支援からは置き去りにされた現状がある。

障害者自立支援法施行以前は、視覚障害者の経済面を含む自立支援は、国立障害者リハビリテーションセンターが、あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師（以下、三療師とする）の養成を中心に担ってきた。ところが、視覚障害者に対する就労支援においては、三療という限定されがちであった職種から事務系職種への拡大が実現したことや、晴眼者が三療師へ進出することによる労働市場の変化の影響を強く受けることになり、従来の養成体制の維持が困難になったと考えられる。こうした事情を背景に、制度改革に伴い、それらの養成施設は就労移行支援、日常生活に沿った支援は自立訓練（機能訓練）に再編された。また、既述の児童期から成人期の対応とは裏腹に、高齢化に伴い増加する視覚障害者に関しては、三療師を中心とした就労支援では対応しにくく、結果として介護保険サービスの対象となりやすい状況となっている。

国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局の視力障害センター（全国で4センター）は、専門性の高い支援と他機関では困難である三療師養成を行っているものの、国立以外の就労移行支援等に比べると地域密着性が弱いという点が指摘できる。例えば、国立の三療師養成施設の一つである函館視力障害センターでは、かつては100名近い利用者があったが、2017年9月現在では就労移行支援と自立訓練を合わせて13名にまで減少している結果からも如実に表れている。

III. 函館視力障害センターの訪問調査結果 — 就労支援の構造と課題 —

そこで、前述の問題意識を踏まえて、2017年9月12日に函館視力障害センターの訪問調査を行った。調査の概要は図1の通りである。

函館視力障害センターは、視覚障害の特性に対する専門性の高い支援のみならず、施設内の構造を含め、日常生活に密着した多様な訓練を行っており、いわば視覚障害に対する汎用性が高い支援を実現していた。また、他の障害種別を対象とした事業所では、気づきにくい視覚障害者に対するきめ細かい配慮が多数施されていた。

同時に、広域的な支援機関であるため、利用者が就労後や地域に戻った際の継続的な支援は非常に困難であり、地域の相談支援事業所が補完的に対応するという役割分担の構造について理解

できた。だが、企業での雇用・就労において、就労後の業務困難性の理解や職場環境等の改善ニーズに関することを、就労支援機関による支援がなく、相談支援事業所だけで担うことは困難であり、企業からのニーズを前に、利用者や支援者が優位に改善を担うことは容易ではないことが推察される。

IV. 視覚障害者に特化した就労支援機関の存続意義

函館視力障害センターでは、視覚障害に対応した専門的支援が展開されているものの、それらに享受できる利用者数が減少している点は、非常に恨事であった。

視覚障害者に対する就労支援では、移動、生活訓練、点字習得、ICTの活用を含めて、包括的な支援が求められる。また、三療師のさらなる雇用促進を目指すために、企業への直接的な職域開拓が望まれる。加えて、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援等における視覚障害登録者に対する支援技法の提供をより積極的に行うことで、地域の就労支援機関の支援力向上に寄与することも可能であると考ええる。そして、すでに函館視力障害センターでも取り組まれているが、視覚障害者の支援を担う職場の同僚、地域住民、福祉サービス事業者等に対して、視覚障害の特性に関する理解啓発活動が今後一層求められるだろう。

他の障害と同様、視覚障害も就労にあたっては、身近な居住地域での支援の必要性は高いが、専門的かつ包括的な支援方法やノウハウを地域の就労支援機関が有していることは極めて稀であり、また、職場の同僚や地域住民が視覚障害の特性に関する具体的な支援方法を知る機会は少なく、就労希望者のニーズに的確に応じられているとは言い難い。

今後は、こうした現状を踏まえて改善を行うことで、視力障害センターの支援機能の維持・向上を図り、視覚障害者のさらなる雇用・就労を促進していくことが必要である。そのためには、他の視力障害センターの調査を継続実施し、より考察を深めていきたい。

<p>主な事業内容</p> <p>①就労移行支援（養成施設）〔療養教育〕（専門課程 修業年限3年） 定員20名</p> <p>②自立訓練（機能訓練） 定員10名</p>	<p>サービスの特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> 自立訓練では、オーダー型の支援も行っている。高齢者等中途失明者といった汎用的な訓練では成果を望みにくい人が対象となる。通所ではなく、自宅訪問型訓練も可能な場合がある。 遠方在住のため通所が困難な場合には、施設入所支援も行っている。
<p>現在の利用状況</p> <p>利用者：13名（視覚障害者） （就労移行支援：10名／自立訓練：3名）</p> <ul style="list-style-type: none"> 7～8名は北海道出身。他は近隣県在住者。 中途障害が多く、卒業生の進学・就労モデル等をイメージして目的を持って利用する場合が多い。 自立訓練を利用して、復職する場合もある。 	<p>訪問調査における特徴的な発言</p> <ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりに合わせた様々な制度や福祉用具の案内等のサービス提供を実施できる。 就労支援における主な連携先は、利用者の帰所となる地域の福祉事務所、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センターである。 他のサービス利用をコーディネートできる相談支援事業所が、就労を含めた支援の中核となりやすい。
<p>訓練後の主な就労先</p> <p>治療院 病院 施設 企業 等</p>	

図1 国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局 函館視力障害センター訪問調査の結果（概要）

参考文献・資料

上田幸彦・津田彰（2005）「中途障害者の心理社会的問題と介入」『久留米大学心理学研究』第4号，pp.71-88。

厚生労働省（2007）「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」（H19.4.17付け通達）<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/34.pdf>（2018年1月31日）

厚生労働省（2017）「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」（平成29年12月12日）<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougai-koyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000187725.pdf>（2018年1月29日）