

視覚障害者を対象とする就労移行支援事業の活動状況に関する一考察

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

就労移行支援事業は、障害者総合支援法に基づく一般就労を目指す65歳未満の障害福祉サービス受給者証（以下、「受給者証」という）の交付を受けた障害者のための障害福祉サービスである。東京都視覚障害者生活支援センター^{*1}（以下「センター」という）は、平成22年4月より就労移行支援事業を行っている。センターの就労移行支援の対象者は、1）画面読み上げソフトとキーボード操作によりパソコンを使い、事務的職業への就職をめざす視覚障害者（以下、「事務的業務希望者」という）、2）あん摩マッサージ指圧師、きゅう師、はり師（以下、「治療師」という）の国家資格を有し、企業内マッサージ師（ヘルスキーパー）や高齢者施設での機能訓練指導員への就職をめざす視覚障害者（以下、「マッサージ業務希望者」という）、3）在職中（休職・研修を含む）で、視力低下により担当業務の遂行が困難な状況で、自治体はその状況を認め受給者証の交付を受けた視覚障害者（以下「在職者」という）である。視覚障害者を対象とした就労移行支援の事業所や職業訓練校は全国的には少なく、大都市圏に集中している状況である。東京ではセンターのほか、日本盲人職能開発センター、視覚障害者就労生涯学習支援センター、視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）が訓練を行っている。

本稿の目的は、センターにおける5年間の就労移行支援利用者の利用開始時と利用終了時の就労状況、就労後の定着支援の現状と課題を明らかにすることである。これらより、今後の視覚障害者の就労

移行支援の新たな方法を検討する基礎資料を得ることにその意義がある。

2. 研究方法

2.1 研究対象者

平成22年4月から平成27年3月までにセンターの就労移行支援の利用を終了した視覚障害者（以下「利用者」という）。

2.2 研究方法

研究方法は、1）利用者の年齢、性別、障害程度等級の基礎データ、2）利用開始6ヶ月前と利用開始時の就労・離職状況、利用目的、3）利用終了時の就労状況、4）就労後の定着状況について、利用者の状況調査のデータから必要である項目を抽出し、記述統計を用いて分析を行った。

2.3 倫理的配慮

データの取り扱いと分析については、プライバシーの保護、データの匿名化などの個人情報保護、データの保管方法などに関する事項について倫理的配慮を十分に行い実施した。

3. 結果と考察

3.1 研究対象者の概要

平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の利用終了者は73名で、性別は男性42名、女性31名であった。利用開始時の平均年齢は38.8歳、年齢階層別で見ると18歳以上20歳未満4名、20歳以上

30歳未満11名，30歳以上40歳未満19名，40歳以上50歳未満31名，50歳以上61歳未満8名であった(図1)．障害程度等級は，1級が30名(41.0%)，2級が34名(46.6%)，3級から6級までが9名(12.3%)で，障害者雇用のダブルカウントにあたる重度障害者が全体の88%であった(図2)．

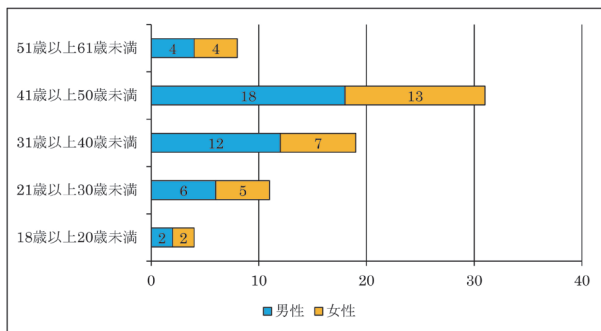


図1 性別と年齢構成

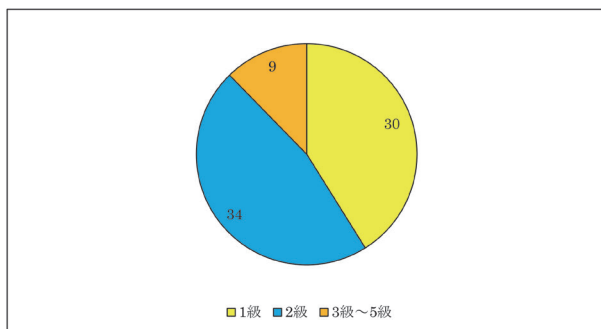


図2 障害程度等級

3.2 利用開始時の状況

利用開始6ヶ月前の状況は，就労中42名，在宅（離職者を含む）13名，学生（理療師養成学校を含む）9名，機能訓練利用9名であった．6ヶ月前に就労していた42名のうちセンター利用開始時に就労していたもの20名，離職者が22名であった(図3)．

利用開始時の利用目的は，事務的業務希望者35名(47.9%)，マッサージ業務希望者17名(23.3%)，在職者20名(27.4%)，その他1名(1.4%)であった．その他の1名は，就労継続B型事業所の利用を希望しており，その利用のためには就労移行支援での評価が必要であったための利用であった(以下，「評価対象者」という)．一方，在職者20名の利用目的は，業務でパソコンを使用しているが，視力低下によりパソコン操作が困難となり，業務継続のためには画

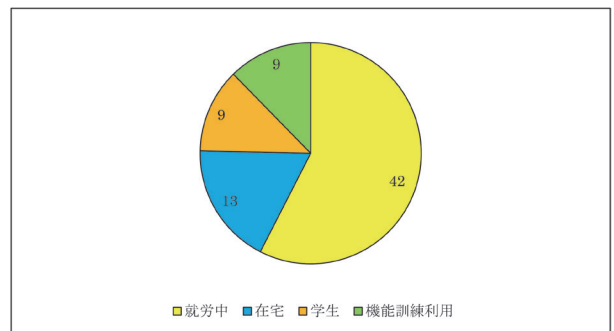


図3 利用開始6ヶ月前の状況

面読み上げソフト(スクリーンリーダー)とキーボード操作の習得，および業務切り出しの支援を必要としていることであった．

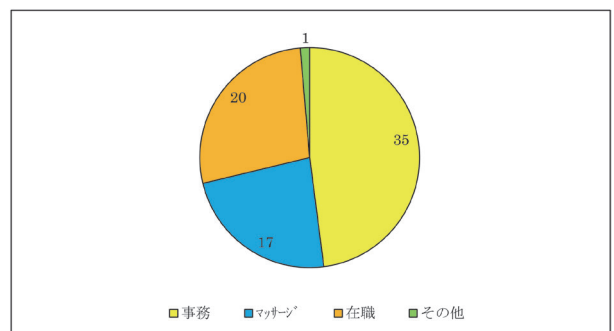


図4 利用開始時の利用目的

多くの自治体は，在職者の現状を考慮し，他に利用するサービスがないなどの理由から，その利用を認めていた．しかし，「就労移行支援は新規就職者の支援を目的としている」ということで，自治体から受給者証が交付されず利用することができなかった在職者もいた．

離職理由について，6ヶ月前に就労していた事務的業務希望者11名の場合，視覚障害により業務遂行が困難となったためが11名(100%)であった．一方，マッサージ業務希望者11名の場合，よりよい雇用条件を求めて8名(72.7%)，その他3名(27.3%)であった．事務的業務希望者の離職理由は視覚障害が要因であったのに対し，マッサージ業務希望者の離職理由は雇用条件であり，同じ視覚障害者の就労でも離職理由が異なっていることが明らかとなった(表1)．

表1 就労希望者の離職理由

離職理由	視力低下のため	雇用条件	その他
事務的業務希望者	11	0	0
マッサージ業務希望者	0	8	3

従来の視覚障害者の就労支援や職業訓練は、主に事務的業務希望者に対するものであった。センター利用者の35名（約48%）は事務的業務希望者で、従来の就労支援や職業訓練の対象者であった。一方、17名（約24%）がマッサージ業務希望者であった。これはヘルスキーパーや機能訓練などのマッサージ業務希望者に対する支援の必要性を示しているといえる。さらに、20名（約28%）が在職者であった。継続雇用のためには、業務遂行に必要なパソコン操作と業務切り出しのための支援を必要としていることも明らかとなった。

等級の状態で見ると、離職した事務的業務希望者11名のうち1級1名、2級6名、3級から5級が4名であった。一方、在職者20名の等級は1級5名、2級15名であった。これは、業務内容や職場の理解などによっては、障害の程度にかかわらず離職せざるを得ない状況を示していると考えられる。（表2）。

表2 離職者と在職者の等級

	1級	2級	3級から5級
離職者	1	6	4
在職者	5	15	0

3.3 利用終了時の就労状況

平成27年3月末時点の評価対象者1名を除く72名の利用終了時の状況を図5に示す。

事務的業務希望者35名の利用終了時の状況は、事務的職業への就労20名（57.2%）、事務的職業以外への就労2名（5.7%）、他の就労支援、または就労継続B型事業所の利用（待機を含む）7名（20.0%）、理療師養成学校への進学2名（5.7%）、その他4名（11.4%）であった。採用に至った要因としては、パソコンのスキルや人柄、支援機関のフォロー態勢が評価されたものと考えられる。一方、視覚障害者の事務的職業への就労の難しさを表しているといえる。特に前職が事務系職種ではない場合や特別支援校卒

業直後などの場合は、その傾向が顕著であった。

次に、マッサージ業務希望者17名の利用終了時の状況は、マッサージ業務への就労16名（94.1%）、盲人ホームの利用1名（5.9%）であった。マッサージ業務、特にヘルスキーパーに関しては、1）視覚障害者であることを企業側も認識していること、2）センターのプログラムに施術技術に維持向上の臨床時間があること、3）センターで画面読み上げソフトによるパソコン操作を習得していることなどが、採用に至った要因であると考えられる。

さらに、在職者20名の状況は、復職が18名（90%）、離職が2名であった。離職した2名のうち1名は、将来的なことを考え、自ら決断して理療師養成学校への進学であった。復職にあたっては、パソコンのスキルが向上したこと、担当する業務を切り出すことができたことなどが要因と考えられる。

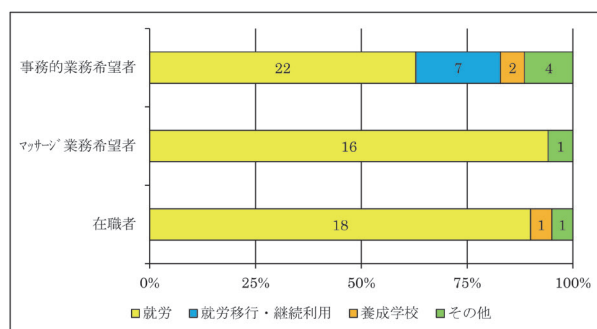


図5 利用終了時の就労状況

次に就労した38名の求人情報入手先を図6に示す。公共職業安定所（ハローワーク）の求人情報（障害者合同面接会含む）からの就労16名（42.1%）、民間職業紹介会社の求人情報からの就労15名（39.5%）、友人やセンターから就労した利用者の紹

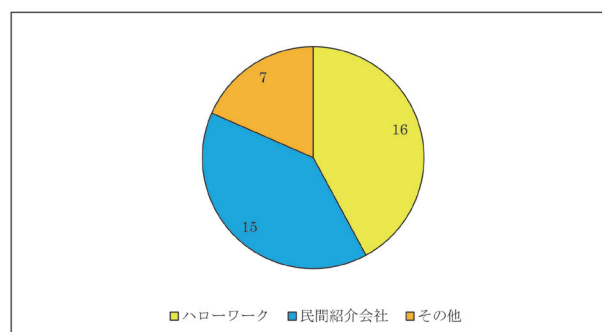


図6 求人情報入手先

介などが7名（18.4%）であった。

センターでは独自に求人開拓の活動は行っていない。そのため、ハローワークや民間職業紹介会社との連携は不可欠である。今後も連携を密に行っていく必要があると考える。

3.4 就職・復職時の定着支援の状況

就労した38名に対し、いわゆる障害者枠での就労37名、一般枠での就労1名であった。就労期間別で見ると、24ヶ月以上の就労13名、12ヶ月以上の就労12名、6ヶ月以上の就労6名、6ヶ月未満7名である。このうち、就労後1年未満での離職者が3名いた。就労者38名の1年以上の定着率は94.7%であった。

事務的業務希望者、およびマッサージ業務希望者の就労後の定着率が高いことの要因として次のことが考えられる。1点目として求人情報提供の段階から、企業側と利用者のスキルなどのミスマッチを起こさないように心がけ、その結果としてミスマッチが少なかったこと、2点目として面接試験に支援員が同席し、センターの支援態勢を直接企業担当者に話し、その後の顔が見える支援につなげたこと、3点目として利用者本人、または企業側の要望により、職場訪問を行い、問題や課題などに対して迅速に解決に取り組んだことなどが挙げられる。これらから就労移行支援に際してはきめ細やかで個人の特性を踏まえた支援と企業への理解と協力が得られるような支援の両者の支援が必要であると考えている。

就労後の定着は、本人の努力、企業側の配慮は大切であるが、就労移行支援事業所の定着支援態勢も重要である。定着支援について障害者総合支援法には、「就職後における職場への定着のために必要な相談、その他の必要な支援を行う¹⁾」と記されている。

就労した38名に対し、障害福祉サービス受給者証の支給期間内で定着支援を認めている自治体が26か所（68.4%）、認めない自治体が12か所（31.6%）で、自治体の対応のばらつきがある結果となった。

センターでは、利用者や企業担当者からの依頼に応じ、受給者証の有無にかかわらず定着支援を実施

した。具体的には、画面読み上げソフトやキーボードによる操作方法について、職場訪問や電話、メールでの対応が主な内容であった。視覚障害者の雇用継続のためには、定着支援の内容や時期、方法などを含め、就労した利用者が安心して利用できるよう、就労支援の一環としてセンター、公的機関や所属企業など様々な職種が連携体制をとりながら、点から線、線から面へと繋ぐ役割を担っていく必要がある。

4. おわりに

視覚障害者の就労移行支援に対しては、事務的業務希望者、マッサージ業務希望者、在職者の利用ニーズがあることが明らかとなった。事務的職業希望者の就労率は5割強、マッサージ業務希望者は9割強、在職者の復職率は9割と就労移行支援事業所として一定の成果を上げているといえる。しかし、事務的業務希望者に対し、就労できない利用者がいたことから、一般企業への就労の適否を含め、評価を行う時期と内容についての検討が必要であると考えられる。さらに、定着支援に関しては、実施時期や頻度、対応項目などを検討していく必要がある。

<参考文献>

1) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則第6条の9

※1 東京都視覚障害者生活支援センター

昭和58年開設、障害者総合支援法の障害福祉サービスとして自立訓練（機能訓練・視覚）と就労移行支援のサービスを提供している通所型事業所である。東京都から社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会が指定管理を受け運営。自立訓練（機能訓練・視覚）とは、主に途中で視覚障害になった方に対して、白い杖を使った単独歩行の訓練（歩行訓練）、家事動作や調理などの訓練（日常生活動作訓練）、点字の読み書きやパソコンの基礎操作、視覚障害者向け録音機器の操作訓練などを行っている。