

雇用連情報第61号

発行 全国視覚障害者雇用促進連絡会

発行責任者 伊藤慶昭

発行日 2015年10月1日

連絡先 田中章治(事務局長)

〒334-0071 埼玉県川口市安行慈林 645-4

電話 048-285-9935

電子メール koyouren@npo-jp.net

URL <http://www.koyouren.npo-jp.net>

(ここから本誌のバックナンバーがダウンロードできます)

郵便振替 00150-4-67809

(加入者名) 全国視覚障害者雇用促進連絡会

※ この情報誌は活字版（標準サイズ）、点字版、テキストデータ版、電子メール版（雇用連メーリングリストで配信）で製作されています。必要な方はご連絡ください。なお、都合により録音版については現在製作を中止しておりますが、必要な場合は検討します。）

～ も く じ ～

まえがき	会長 伊藤慶昭
厚生労働省交渉報告	
（職場レポート）全盲医師としての現状と課題	大里晃弘
身障手帳等級の改善を求める運動について	事務局長 田中章治
（事例）職場における合理的配慮について	赤堀浩敬
全日本視覚障害者協議会から職場介助者制度についてのアピール	東郷 進
（情報コーナー）	
1 差別禁止指針、合理的配慮指針が告示されました	工藤正一
2 指針の解釈通知、指針のQ & A、 合理的配慮指針の具体的な事例集について	工藤正一
3 NPO法人ターゲットが20周年記念誌 『中途失明Ⅲ～未来を信じて～』を発売	工藤正一

ま え が き

会長 伊藤慶昭

雇用連情報 61 号をお届けします。改正障害者雇用促進法が来年 4 月に施行されるということで、いろいろな動きがあります。今回は予算面もありややボリュームが少ないのですが、資料として活用していただければ幸いです。

また、職場の現状をお伝えするレポートも掲載しましたので、硬い文章に疲れたときにお読みください。

厚生労働省交渉報告

本年 3 月 18 日、厚生労働省交渉が中央合同庁舎 5 号館内の会議室において行なわれました。当局側の出席者は、職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課の横田亮平雇用指導係長、川口雄大専門官、職業能力開発局能力開発課の吉泉豊晴職業能力開発指導官、労働基準局労働条件政策課の勝見達也設定改善係長、老健局老人保健課の逢坂悟郎医療・介護連携推進指導官、でした。雇用連側の参加者は、8 名でした。なお、保険局医療課は不在でした。

以下、交渉の概要を簡単に報告します。

平成 27 年 3 月 13 日

厚生労働大臣

塩崎 恭久様

全国視覚障害者雇用促進連絡会

会長 伊藤慶昭

厚生労働省への要求

〈合理的配慮の指針関係〉

要求 1 間もなく策定される雇用における合理的配慮の指針を補強するために、職場介助者に関する内容を盛り込んだ事例集を作成してください。

回答：平成 28 年 4 月改正障害者雇用促進法施行に向けてパンフレットや事例集を作成したり全国で説明会を開催する。現在事例を収集している。

要求 2 視覚障害のある国家公務員及び地方公務員について次に掲げる合理的配慮の必要性を関係省庁に周知してください。

- (1) 職場介助者の配置または委嘱（文字処理及び出張に対応）
- (2) 視覚障害を補う意味でのパソコン及び周辺機器・ソフトの配置
- (3) 上記のメンテナンス及びこれを使いこなすための研修の実施
- (4) 歩行訓練の保障及び盲導犬切り替え時の配慮

回答： 事前に回答なしの通知。

〈法改正が及ぼす視覚障害者雇用への影響〉

要求 3 先の障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正によって、視覚障害者の雇用が促進されたかどうかお示してください。また、この改正を効果的にするため何らかの施策を実施したかどうか教えてください。

回答： （要求 1 の事例集やパンフレットを作成している等、改正法施行に向けた取り組みを説明するに留まった。）

〈雇用情勢と障害者雇用〉

要求 4 雇用情勢は相変わらず厳しいものがありますが、障害者雇用にどのように影響しているか実情を示してください。

回答： 平成 26 年 6 月 1 日現在民間全体の雇用障害者数は 438,000 人で 11 年連続で過去最高を更新している。ハローワークを通じた障害者の就職件数は平成 25 年度で過去最高 77,883 件、対前年度比 4 パーセント増になっている。平成 26 年度も 1 月末時点のデータで対前年度比 9.1 パーセント増となっている。障害者雇用は着実に進展しているものとする。

〈再就職支援〉

要求 5 病院マッサージ師や電話交換手などを解雇された視覚障害者に対する雇用対策を立て、再就職支援の他、ヘルスキーパーや事務的職種など新たな職域を開拓し、再就職のための支援を行ってください。

回答： 事業主から解雇の届け出があったときには、その人に適した求人開拓、職業指導等を積極的に行い早期の再就職を支援することとしている。

要求 6 短時間労働者でも障害者の法定雇用率としてカウントされることを理由にして、非正規労働者として安易に障害者を雇用することがないように事業主を指導してください。

回答： 障害者雇用率制度における短時間労働への対応については、障害者のニーズを踏まえ、雇用促進を目的として行ったもの。このため雇用率としてカウントされるために事業主が短時間労働者を募集することについて、一律に事業主に指導することは困難だが、障害者の職業生活の自立を図るためにはフルタイムで雇用されることが必要と考えるので、求人企業の状況を踏まえ、必要に応じてフルタイム雇用による募集を働きかけていきたい。雇用促進法 80 条で、事業主に対しては、短時間労働者がフルタイム雇用されることが可能となった場合における、フルタイム雇用以降の努力義務が課せられており、障害者雇用が短時間雇用に偏ることがないように事業主に対する指導を実施していきたい。

〈視覚障害専門官の配置〉

要求 7 視覚障害者の職場定着・安定のために、特定の職業安定所に視覚障害者のことをよく理解した専門の担当相談員を配置してください。

回答： 障害者専門の窓口配置する職員については、研修の中に視覚障害のみの時間を入れており、障害特性や雇用管理上の研修を行い、その資質の向上をはかっている。

〈視覚障害者雇用年次推移〉

要求 8 視覚障害者の雇用について、年次的にその推移をお示しください。

回答： ハローワークの紹介による視覚障害者の就職件数は、平成 25 年度は 2,364 件、うち重度の方は 1,390 件となっている。身体障害者の就職件数に占める視覚障害者の割合は 8.4 パーセント、重度障害者については 12.6 パーセント。平成 24 年度は 2,255 件、23 年度は 2,108 件となっていて増加傾向にある。

〈特定身体障害者雇用率制度〉

要求 9 国・地方公共団体は、特定身体障害者（視覚障害 3 級以下に適用される特定職種、あん摩マッサージ指圧師）、特定身体障害者雇用率 100 分の 70 を達成するため、法に基づく採用計画を作成し、すみやかに達成するようにしてください。また、同雇用率の達成が努力義務となっている民間企業に対しては、達成のための指導を強化し、必要に応じて雇い入れに関する計画の作成を命じてください。

回答： 特定職種に従事する特定身体障害者の雇用状況は毎年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況報告に併せて報告をさせている。雇用率未達成の公的機関に対しては採用計画を作成させるなど雇用率達成に向けて指導することとしている。都道府県労働局に対して、公的機関が雇用率未達成の場合原則採用計画を提出させるよう促している。民間企業に対しては報告の対象となる特定職種が 5 人以上在職している企業の把握に努

め、当該企業からの雇用状況報告が得られるよう努めることを指示している。

〈職場介助者制度〉

要求 10 医療機関及び介護保険施設において、視覚障害者が働きやすいように職場介助者制度（非事務職）について、次の改善をはかってください。

- (ア) 医療機関及び介護保険施設においては、本制度を知らないことが多く、また、視覚障害者が職場介助者の委嘱を希望しても事業主が消極的な事例があるので、周知徹底をはかってください。
- (イ) 職場介助者制度（非事務職）に、配置を加えてください。
- (ウ) 職場介助者制度（非事務職）において、同一職場内に介助を受ける視覚障害者が複数いる場合に、一人の職場介助者が介助ができるようにしてください。
- (エ) 全雇用期間に対して、職場介助者を適用してください。
- (オ) 民間に模範を示す意味からも公務員である視覚障害者への職場介助者制度を創設するよう、人事院に強くはたらきかけてください。
- (カ) 介助者の委嘱日数を職場の実情に合わせて柔軟にできるような運用をしてください。なお、1日あたりの介助時間は短くてもかまいません。
- (キ) 障害者の職域拡大、欠格条項の見直しにより、これまでのような三療業以外の職種に従事する人が出てきました（たとえば医師など）。このような職種について、1日の業務に占める事務の割合（事務率）をどのように算定しているか教えてください。その上で実情に合った職場介助者の委嘱ができるような運用を検討してください。

回答： 雇用支援機構やハローワークで制度の周知をしている。またマニュアル等を事業主、雇用支援機関、障害者団体等に配布している。助成金は、障害者雇用による一時的な負担が余儀なくされる場合に助成金によって障害者雇用を容易にし雇用を推進するものだ。また、事業主が助成金を受給している間に障害者雇用の定着をはかるもので、一定期間経過後は事業主が（障害者への配慮に関する）経費を負担するという考え方だ。全雇用期間の助成は他の助成金との均衡をはかる意味から困難。委嘱日数に制限はなく限度額の範囲内で支給している。事務的業務の範囲は雇用支援機構のホームページに掲載されており、業務に占める事務の割合で決めているのではない。

〈助成金等申請事務〉

要求 11 障害者雇用助成金及び障害者雇用継続助成金に基づく助成金について申請手続を簡素化してください。並びに、都道府県協会において、申請手続を熟知するよう指導し、申請に係る手続を丁寧に助言するようにしてください。また、申請から給付までの時間を大幅に短縮してください。

回答： 不正受給防止の観点に配慮しつつ、より一層の簡素化が図られないか雇用支援機構に

検討させてまいりたい。高齢・障害者雇用支援センターに対しては通達及び事務連絡を发出して事業主に対して丁寧に説明するようにしている。申請から支給までの期間が平成 19 年度末には 44.9 日だったのが 25 年度末には 23.5 日となった。

〈ジョブコーチ〉

要求 1 2 以前から要望している視覚障害者が働く職場に訪問してのパソコン等の IT 機器の操作指導について、2006 年度の回答の中で、「ジョブコーチが有効」との見解をうかがいました。これを実のあるものにするため、パソコンサポートの技術のある視覚障害者専門のジョブコーチを増やしてください。

回答： 視覚障害者に特化したジョブコーチが増えているという状況ではない。地域職業カウンセラーが相談を行うとき地域の IT 指導などの専門家に同行していただいている。

〈(職業能力開発局あて)職業訓練〉

要求 1 3 視覚障害者が全国どこでも、地元で職業訓練を受けられるよう、指導員を養成してください。

回答： 指導員養成のための視覚障害者の訓練技法の研修について、平成 20 年度から毎年職業能力開発総合大学校で、重度視覚障害者の職域拡大などにかかわる指導員研修を行っている。ただ平成 26 年度については前年度の応募者が少なかったために実施していない。来年度は実施する予定で、積極的に受講するよう推奨していきたい。これとは別に、指導員が経験の共有ができるよう、厚労省と支援機構共催で、障害者職業訓練推進交流プラザを毎年実施している。その中で視覚障害者の訓練についても事例発表していただいたり、グループに分かれての意見交換の中に視覚障害者に特化したグループを設けている。

〈中途視覚障害者のリハビリテーション〉

要求 1 4 「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて」(平成 19 年 1 月 29 日、人事院通知)により、国家公務員である中途障害者が職務を遂行するために必要なリハビリテーションについては、病気休暇や研修制度の中で受けることが可能となりました。障害者権利条約の理念に基づき、民間企業においてもこれに準じた取り扱いがされるよう、労働基準法関係の法令で制度化をしてください。

回答： 労働時間等設定改善法で、労働時間等見直しガイドラインを定めており、これの周知啓発を図っていく。このガイドラインでは、事業主が努めるべき事項として、特に配慮を必要とする労働者について、事業主が講ずべき措置という項目があり、その中で事業主は労働者の意見を聴きつつ、特に配慮を必要とする労働者がいる場合その者に

かかる労働時間等の設定に配慮するとされている。これを受けて厚労省では病気休暇やボランティア休暇など労働者の健康や生活に特に配慮するための休暇制度の普及促進を企図して、平成 19 年度から事例集を作成したりセミナーを開催したりする等、各種広報活動を行っている。26 年度は病気休暇に特化したリーフレットを新たに作成した。

〈機能訓練指導員〉

要求 1 5 福祉施設における「視覚障害者の雇用促進のための雇用マニュアルナンバー92」を個別機能訓練加算制度の改定を載せ改訂してください

回答： 古い記載があるので対応するよう機構に伝えたい。

要求 1 6 2007 年 4 月より介護老人福祉施設において個別機能訓練加算となり、個別機能訓練計画書が義務づけられました。現在の各施設の個別機能訓練計画書では視覚障害者が使用できず、働き続けることが困難な状況になっています。個別機能訓練計画書を視覚障害者が使えるような書式や音声対応にしてください。

回答： 事務負担の軽減を図る観点から、介護支援専門員が作成する施設サービス計画書に機能訓練に関する事項を記載することで、個別機能訓練計画の作成に替えることができるとされている。個別機能訓練計画は厚労省が様式を指定しておらず、施設においてほかの職種と共同して実情に合ったかたちで協力しながら実践していくことは可能と考えている。

要求 1 7 柔道整復師が行う個別機能訓練について

柔道整復師の業務は、骨折、脱臼、打撲及び捻挫並びにこれらの後療法に業務範囲が限られているので、その業務範囲を超えてマッサージ等の行為を行い個別機能訓練を実施することのないよう関係者に周知してください。

回答： 厚労省として機能訓練指導員がどんな行為をしていて、どんな技術をもっていて、どんな効果をあげているか把握していない。来年度は実態把握をしたい。その中で柔道整復師で機能訓練指導員が何をしているのかが明確になっていく。そこからがみなさんとの議論になる。

要求 1 8 はり師・きゅう師である機能訓練指導員の新たな参入については、個別機能訓練の目的及び視覚障害者の雇用の確保という両面から、参入させないでください。また、はり師・きゅう師が参入した場合は「前揉捏・後揉捏」と称し、マッサージ類の無資格マッサージ行為が助長される恐れがあります。

回答： はり師・きゅう師の機能訓練指導員として新たな参入については、考えていない。関係団体からの要望は受けている。

また、特徴的な意見交換として、精神科医として勤務する医師に対する事務補助の必要性和、十分サポートが受けられていない実情について、体験談を提出した。

以上

〈資料1〉

視覚障害者の職業紹介状況 (平成25年度)

1. 概況

(件、人、%)

	新規求職申込件数		有効求職者数		就職件数		就職率	
		うち重度		うち重度		うち重度		うち重度
計	5,302	3,109	6,778	3,868	2,364	1,390	44.6	44.7

2. 職業別就職件数

(件、%)

職業	視覚障害者			
	件数	構成比	重度	構成比
合計	2,364	100.0	1,390	100.0
専門的・技術的職業	1,295	54.8	1,025	73.7
あんま・鍼・灸・マッサージ	1,127	47.7	926	66.6
ヘルスキーパー	48	2.0	40	2.9
機能訓練指導員	54	2.3	34	2.4
理学療法士	27	1.1	15	1.1
ケアマネージャー	4	0.2	2	0.1
情報処理技術者	6	0.3	2	0.1
管理的職業	2	0.1	0	0.0
事務的職業	308	13.0	128	9.2
販売の職業	55	2.3	14	1.0
サービスの職業	176	7.4	61	4.4
保安の職業	32	1.4	2	0.1
農林漁業の職業	33	1.4	6	0.4
生産工程の職業	73	3.1	29	2.1
転送・機械運転の職業	7	0.3	1	0.1
建設・採掘の職業	13	0.5	4	0.3
運搬・清掃等の職業	370	15.7	120	8.6

※ 24年度集計時より職業分類が変更となったため、23年度以前と一部項目が異なる。

〈資料2〉特定身体障害者の雇用状況

特定身体障害者の雇用状況（平成25年）					
	対象機関数 又は 事業所数	特定職種 常用労働者 総数	特定身体 障害者数	実雇用率 （％）	雇用率 達成割合 （％）
国及び 地方公共団体	23	135	96	71.1	82.6
民間企業	135	2,114	751	35.5	65.2



（職場レポート） 全盲医師としての現状と課題

大 里 晃 弘

（大原神経科病院 精神科医）

はじめに

私は現在、全盲の精神科医として、茨城県日立市にある民間の精神科病院に勤務している。

私は今から30年以上前、1978年（23歳）から視力低下が始まり、大学医学部を何とか卒業したものの、その後全盲となった。国立職業リハセンターを経て一般就労歴もある。さらに、盲学校に入学し、「あはき」（あんまマッサージ指圧、はり、きゅう）の資格を取り、その仕事で生計を立てていた。

やがて、2001年の医師法改正により、欠格条項が見直された。「目が見えないこと」が絶対的欠格事由から相対的欠格事由に変更され、全盲者にも医師への道が開かれることになった。

医師国家試験が「特例受験」として点字や音訳での対応をすることになり、2003年3月の試験からそれが実施された。私も卒業後20年以上経っていたが、医学の勉強を再開することにした。すでに47歳になろうとしていた。

特例受験3回目の挑戦で、2005年3月に合格した。同年9月に医師免許を取得。12月に筑波大学附属病院の精神科で研修を約半年間受けた。それと並行しながら、2006年から、大原神経科病院に勤務を始め、現在に至っている。

大学病院で研修を受ける

視覚障害者は必ず、二つの問題、歩行と読み書きの問題を抱えている。

2005年12月から筑波大学附属病院精神科で研修を始めた。大学病院の敷地は広大であり、到底、単独での移動はできない。そこで大学医局に対してガイドヘルパーを依頼したところ、予算をつけてくれた。ヘルパーと一緒に病院内を移動することになった。

しかし、このヘルパーは医療従事者ではなかったもので、診察室や入院病棟に入ることができない。その時には、研修担当者（ドクター）からサポートを受けることが多かった。

問題は、実際の臨床の現場で、カルテその他の文字情報の読み書きである。すでに大学病院では電子カルテと一般カルテが並用されていたが、いずれも私には読めない。研修担当者が部分的に読んでくれたが、自分が必要とする情報のごく一部しか理解できないことを実感した。

こうして大学病院での半年間の研修生活は、消化不良のまま終了を告げた。大規模な病院では、自分が活動できる体制づくりが困難であった。

職場の現状

現在の職場で常勤医になってから9年間が過ぎた。この間、自分ができることとできないことを明らかにし、サポートの方法を一緒に考えながら仕事を進めてきた。

私の勤務は週に5日間、その内、2日間の外来、3日間の入院病棟の担当である。仕事そのものは、患者さん一人一人の診察であり、診断と治療である。治療は薬物療法が中心であり、精神療法を行なうことはほとんどできない。

現在の仕事の概要を記すと

- ① 診察で視覚情報をどうするか…自分で可能なのは聴覚と触覚情報であり、視覚情報をサポートしてもらっている。診察では、患者の外見、表情、服装、清潔、動作、態度、行動など多くの面で情報を必要とする。
- ② 一般的な検査…血液検査その他の検査の指示は、口頭でスタッフに指示する。結果の数値は読み上げてもらい、必要なものは自分でメモする。私は工作中は点字メモ装置（ブレイルメモ）を携帯し、それに書き取っている。
- ③ 画像診断…X線写真、CT、心電図、脳波などの検査は多い。いずれも、同僚の医師に読影をお願いしている。
- ④ カルテ、処方箋などの文書作成…外来では、カルテ記載は、PC入力としている。現在は、外来ナースにデータ入力を全面的にお願いしている。外来の処方箋は、外来では口頭で伝えて代筆してもらっている。
- ⑤ 診断書、意見書、紹介状など対外的な文書作成…障害年金の診断書の作成が最もやっかいだが、こうした外部に提出する書類は、医療事務の職員と一緒に作成している。私は口頭で伝え、代筆してもらっている。他の病院への情報提供書（紹介状）は、自分のPCで作成することになっている。

職場の課題、そしてサポート体制

個人的な努力には限界がある。周囲の職員全体にサポートしてもらおうのか、それとも、サポート専門に職場介助者（ヒューマン・アシスタント）の整備が望ましいのか。議論は分かれるだろう。そして、現在の自分の仕事を支えているのは、前者である。

仕事の課題をまとめると、

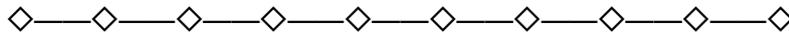
- ① 新しい情報や論文などの文献をどのように読んでいくか…ボランティアに点訳やテキ

スト化の作業を依頼してきたが、今後はどうするか。

- ② 電子カルテ…大規模な病院だけではなく、最近はクリニックでも導入していることが多い。現在の勤務している病院では、電子カルテを採用していないが、転職した時にどうなるのか。
- ③ 精神保健指定医…精神科医としては、取得すべき資格ではあるが、現在の勤務病院では難しい。他の病院への転勤を考えたこともあるが、実現できていない。

最後に、病院勤務医である私にとって、何らかの形でのサポートが幅広く必要であることは疑いない。それが、職場介助者制度で解決するのかどうか。少なくとも、その制度が活用できれば、サポート内容が質と量において向上することが期待できる。

現在、医師を含め、医療従事者全体がこの制度の対象から外れている。この制度の早急な改革が必要であると考えている。



身障手帳等級の改善を求める運動について

事務局長 田中章治

※ この記事は 2015 年 8 月 4 日現在の状況です。

雇用連は、下記要求を掲げて、国会請願運動に集中的に取り組んでいます。

- 「両眼の視力の和」によって身体障害者手帳の等級が決まる現行制度を、「優位眼」すなわち、「良い方の眼」を基礎に決める制度に改めさせます。

この間、雇用連は、全視協などのメンバーとともに、2014 年 6 月 10 日（通算第 2 次）と、2015 年 3 月 10 日（通算第 3 次）、2011 年に私たちが集めた署名約 1 万筆（点字を含む）を持って、国会請願行動に取り組みました。当日は、衆・参の厚生労働委員会の委員 70 名（衆議院 45 名、参議院 25 名）を議員会館に訪ねました。各委員には、署名の趣旨の説明と、請願採択に向けて、紹介議員になってくださるようお願いをしました。

その結果、1 回目は、衆議院 5 名、参議院 6 名の委員から賛同が得られましたが、全会派からの賛同が得られず、請願は審議未了となってしまいました。2 回目については、現在開会中の第 189 通常国会に提出しており、各委員にその可否を検討していただいているところです。

ところで、今年 2 月に開催された手をつなごう集会の厚労省交渉の席上、厚労省側から「昨年の厚労委員会で大臣よりこの要望について検証すると答弁したところである。眼科関係学会

の意見を聞きながら、検証していきたい。法改正になるので目途は来年以降になるだろう。」との回答が得られました。

私たちとしては、これら政府の動きを注意深く見守っていく必要があります。



(事例) 職場における合理的配慮について

赤堀浩敬

※ この記事は、認定NPO法人タートル会員が、自らの体験を簡潔にまとめ、本紙に投稿したものです。

赤堀浩敬 男性、54歳、網膜剥離と白内障、視覚障害2級
所属 K社総務人事部（大阪市）

☆会社からの提案

社長から会社清算をするに当たり、今の部署（不動産管理業務）は、子会社に譲渡することになったため、一旦会社を退職してもらい、契約社員とし、次のような身分変更を行うとの提案がありました。

- ・退職金と早期退職割増を支払う。
- ・3年目に今の年収から4割カットの年収とする。（段階的に下げる）
- ・賞与はなし。
- ・総務関係の仕事になる。

☆赤堀の提案

会社からの提案に対して赤堀は、次のような要望を行った。

- ・退職金と年収のアップ。
- ・60歳まで雇用の確保。
- ・総務の仕事をするに当たり、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター並びに視覚障がい専門就労支援センター（ジョブトレーニングセンター大阪）にて訓練を受講させてほしい。
- ・訓練は、業務の一環として扱ってほしい。

◆会社からの回答

- ・退職金を少し割増する。
- ・研修については、職場配置後に業務確認のうえ、検討する。

・人事部長がNPO法人タートル（下堂 薫氏）とPCスキルアップに関し面談。

この場において、タートル側は、「国立吉備高原職業リハビリテーションセンター」（岡山県）が実績があること、系統立てて学べるとして推薦した。ジョブトレーニングセンター大阪については、「その後のフォローに利用できる位置づけでいいのではないか」との助言。

☆決定した「訓練場所」と「訓練期間」等

訓練は、全額会社負担による研修扱い並びに期間中の給与を補償する。

・国立吉備高原職業リハビリテーションセンター

2014年7月中から8月末（この期間中の2週間）

・ジョブトレーニングセンター大阪

2014年12月15日から2015年12月14日（12か月間、9時から12時までの就業時間内）

☆社内環境整備

・PC音声ソフト、拡大読書器、液晶ディスプレイ、キーボードが整備された。



全日本視覚障害者協議会から職場介助者制度についてのアピール

全日本視覚障害者協議会

理事 東 郷 進

一般社団法人全日本視覚障害者協議会（全視協）は、2015年5月29日から31日まで、さいたま新都心のラフレさいたまにおいて、第32回大会を開催しました。この第6回定時社員総会において、2年間の運動方針の重点となる「一丸となって取り組む要求」（一丸）に、「職場介助者の配置または委嘱助成金」の「事務的業務以外の業務に従事する重度視覚障害者」にも、事務職同様、支給限度額、配置月15万円、委嘱1回1万円（年150万円まで）が適用できるように運動します。」が新設されました。

全国視覚障害者雇用促進連絡会（雇用連）のみなさんに、この運動へのご理解・ご支援をいただきたく、以下の文書を書きました。

1 職場介助者制度の沿革

職場介助者制度は、1989年に制度化されたもので、全国視覚障害者雇用促進連絡会（雇用連）の運動によるものです。雇用連は、日本盲人福祉研究会（文月会）と全日本視覚障害者協議会（当時）の共同組織で、国家公務員点字採用試験の実施と、障害者雇用におけるヒューマンアシスタントの制度化を2枚看板として活動しました。2枚看板が実現し、文月会が解散し

たので、雇用連を解散しようという一部の意見もありましたが、個人加入の雇用連に再編し、雇用の促進・安定をすすめる運動体として今日に至っています。

職場介助者制度は制度発足時、支給対象障害者は重度視覚障害者だけでしたが、その後、重度四肢機能障害者にも拡大しました。支給期間は、雇用連の主導の下に、発足時の3年を10年に延長させ、さらに、10年を超える事例には、「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」を新設することにより、最長15年までの支給を実現しました。

2 「一丸」が問題視する職場介助者制度

職場介助者制度について今回、全視協が問題視するのは、第1に、重度視覚障害者が「事務的業務」か「非事務的業務」に従事するかの相違によって、支給額において差異があることであり、第2に、差異の解消が視覚障害者の雇用の促進・安定にとって不可欠であるからに他なりません。

第1に、「事務的業務」と「非事務的業務」の差異について説明します。

事務的業務に従事する重度視覚障害者又は重度四肢機能障害者1人当たりの助成額は、職場介助者の配置（雇用）である場合、支給対象費用（職場介助者の月給）の4分の3で、支給限度額月15万円です。職場介助者の委嘱（契約）である場合、支給対象費用の4分の3で、支給限度額は委嘱1回当たり1万円（月150万円まで）です。

一方、非事務的業務に従事する重度視覚障害者1人当たりの助成額は、委嘱1回当たり1万円（年24万円まで）です。なおこれは、制度発足後に、全国病院マッサージ問題連絡会（病マ連）が、「非事務的業務においても事務的業務が一定割合含まれる」と主張し、非事務的業務への制度適用を求めたことが受け止められ実現したものです。

この差異について、合理的な説明がつきません。同じ職場介助者制度の「重度四肢機能障害者」には、この「事務的業務」と「非事務的業務」の差異はありません。

さらに、制度発足当時単独であった職場介助者制度が再編され、「障害者介助等助成金」の下に、「重度中途障害者等職場適応助成金」「職場介助者の配置または委嘱助成金」「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」「手話通訳担当者の委嘱助成金」「健康相談医師の委嘱助成金」「職業コンサルタントの配置または委嘱助成金」が配置されました。しかしこのいずれの助成金においても、「事務的業務」と「非事務的業務」の差異はないものと思われます。今日では、「障害者介助等助成金」の多くが廃止され、「職場介助者の配置または委嘱助成金」「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」と「手話通訳担当者の委嘱助成金」を残すのみとなっています。

第2に、「事務的業務」「非事務的業務」の差別解消が、視覚障害者の雇用の促進・安定に不可欠であるということを説明します。

視覚障害者の雇用・就労状況は、「ハローワークにおける視覚障害者の職業紹介状況」（厚生労働省）、身体障害児・者実態調査「障害の種類別にみた職業別の従事状況」をみると、事務的業務が少なく、非事務的業務が多いことがわかります。助成金の支給において、非事務的業務を区別することは、視覚障害者の雇用の促進・安定の妨げになります。

「ハローワークにおける視覚障害者の職業紹介状況」では、全就職件数に占める、「あんま、マッサージ、はり、きゅう」の雇用割合は6割(重度視覚障害者で7割)であり、身体障害者児・者実態調査「障害の種類別にみた職業別の従事状況」では、「あんま、マッサージ、はり、きゅう」の就労割合は29.6%であり、「事務」は7.4%と少ない。

視覚障害のため雇用または就労が妨げられている理由は、事務的業務の困難だけではありえません。外部環境の認識を含む移動の困難がつかまといいます。

高齢・障害・求職者雇用支援機構の説明書による「職場介助業務」について、

「(1) 重度視覚障害者に対する直接の介助業務

- イ 支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく事務処理に必要な文書の朗読と録音テープの作成、
- ロ 支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく文書の作成とその補助業務、
- ハ 支給対象障害者の業務上外出の付添い(営業活動等において、介助者が運転する場合を除きます。)、
- ニ イからハまでの業務に付随する業務」とあり、

「留意事項 イ 支給対象となる職場介助業務には、上記に記載する介助業務のほか、次の(イ)及び(ロ)の介助業務が含まれます。

- (イ) 食事に係る介助、
- (ロ) トイレの使用に係る介助」とあります。

「職場介助業務」に、「業務上の外出の付添」とあるものの、「営業活動等において、介助者が運転する場合を除きます」と視覚障害者の実態にそぐわない内容になっています。

3 職場介助者制度についての要求(案)

以下に、要求案を示しますので、ご意見をいただきたいと思います。

職場介助者制度において、「一丸」の中で要求し達成すべきものは次のものです。

(1) 「職場介助者の配置または委嘱助成金」「職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金」の支給額において、「事務的業務」と「事務的業務以外の業務」の差異をなくすこと。

(2) 同助成金の「職場介助業務」に、視覚障害者の外部環境の認識を含む移動の困難を軽減するための介助業務を加えること。「ハ 支給対象障害者の業務上外出の付添い(営業活動等において、介助者が運転する場合を除きます。)」のうち、括弧書きを除くこと。

※ 「障害者介助等助成金」は、障害者雇用納付金制度に基づくものです。「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は、その「常時雇用している労働者数」の2.0%以上の障害者を雇用しなければなりません。

障害者を雇用するには、障害のない人の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うこともあり、「障害者雇用率制度」に基づく雇用義務を守っている企業とそうでない企業とでは、経済的負担のアンバランスが生じます。障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観

点から、この経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため、事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」が設けられています。高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業主から障害者雇用納付金を徴収するとともに、その納付金を財源として障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給を行っています。この各種助成金のなかに「障害者介助等助成金」があります。



(情報コーナー)

1 差別禁止指針、合理的配慮指針が告示されました

平成 27 年 3 月 25 日付けの官報で、雇用の分野における「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」が告示され、平成 28 年 4 月 1 日から両指針が施行されます。

(告示日：平成 27 年 3 月 25 日)

「障害者差別禁止指針」(平成 27 年厚生労働省告示第 116 号)

「合理的配慮指針」(平成 27 年厚生労働省告示第 117 号)

なお、告示とともに、同日、厚労省障害者雇用対策課から報道発表され、以下の URL にその資料が掲載されています。画面下部にそれぞれ PDF ファイルへのリンクが載っています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000078980.html>

【報道発表資料より引用】

厚生労働省は、このたび、改正障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(障害者差別禁止指針)と、「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」(合理的配慮指針)を策定し、本日告示しましたので、お知らせします。

障害者差別禁止指針では、すべての事業主を対象に、募集や採用に関して障害者であることを理由とする差別を禁止することなどを定めています。

合理的配慮指針では、すべての事業主を対象に、募集や採用時には障害者が応募しやすいような配慮を、採用後は仕事をしやすいような配慮をすることなどを定めています。

■両指針のポイント

【障害者差別禁止指針】

- ・すべての事業主が対象
- ・障害者であることを理由とする差別を禁止
- ・事業主や同じ職場で働く人が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要
- ・募集または採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの項目で障害者に対する差別を禁止
例：募集または採用
 - * 障害者であることを理由として、障害者を募集または採用の対象から排除すること。
 - * 募集または採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - * 採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること。

【合理的配慮指針】

- ・すべての事業主が対象
- ・合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの
例：募集・採用時、採用後 ※合理的配慮指針の別表より
 - * 募集内容について、音声などで提供すること。（視覚障害）
 - * 面接を筆談などにより行うこと。（聴覚・言語障害）
 - * 机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと。（肢体不自由）
 - * 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。（知的障害）
 - * 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。（精神障害ほか）

（文責：NPO法人タートル 工藤正一）



2 指針の解釈通知、指針のQ&A、合理的配慮指針の具体的な事例集について

厚労省は平成27年6月、職業安定局長から各都道府県労働局長に対し、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」（平成27年6月16日付、職発0616第1号）を発出し、改正法の趣旨、内容及び取扱いについて指示し、両指針の円滑な実施を図るよう通知している。

また、厚労省は指針のQ&A、合理的配慮指針の具体的な事例集を作成し、平成28年4月の施行に向けて準備を進め、周知・啓発に努めている。

以下の URL に指針の解釈通知、指針の Q&A、合理的配慮指針の具体的な事例集が掲載されています。画面下部にそれぞれ PDF ファイルへのリンクが載っています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai-shakoyou/shougai-sha_h25/index.html

コメント 1:

合理的配慮指針事例集は、【第一版】とあるように、今回は、全国の都道府県労働局・ハローワークを通じて、現在、事業主が取り組んでいる事例を収集したものであるため、今後事例は追加補強されていくものと思われます。例えば、タートルの相談事例の中には、障害の態様に応じた多様な委託訓練の中の、在職者訓練を活用した事例が少なくありません。眼科医と産業医の連携が図られたり、在職者訓練とジョブコーチ制度、雇用管理サポートの連携が図られたりした結果、雇用継続が実現したという事例もあります。しかし、これらはハローワークの窓口では把握できないケースであることを考えると、今後この事例集がバージョンアップされる際には、ハローワーク以外からも事例を収集するなどして、好事例の充実強化に期待したいと思います。

コメント 2:

職場復帰事例がほとんど事例集の中には見当たりませんが、これもハローワークでは把握できにくい事例です。さらに、地方公務員の事例についても、民間とは区別して把握する必要があるように思います。何れも今後のバージョンアップに期待したいと思います。

(文責：NPO法人タートル 工藤正一)



3 NPO法人タートルが20周年記念誌『中途失明Ⅲ～未来を信じて～』を発刊
合理的配慮の義務化に合わせた提言と53人の就労事例を掲載

NPO法人タートル 副理事長
工藤正一

認定NPO法人タートル（中途視覚障害者の復職を考える会）は、2015年6月、創立20周年を迎えました。1995年6月の設立当初から一貫して就労相談を行い、眼科医、産業医を始め、ハローワークや地域障害者職業センターなど、関係諸機関との連携の強化に努めてきました。

昨年2月、日本郵便株式会社の平成25年度年賀寄附金助成事業の助成を受けて、『GUIDE BOOK～視覚障害者の「働く」を支える人々のために～』を作成しましたが、平成27年度も同助成を受けて、20周年記念誌『中途失明Ⅲ～未来を信じて～』を発刊しました。

1997年の『中途失明～それでも朝はくる～』、2003年の『中途失明Ⅱ～陽はまた昇る～』に続く第3段です。中途視覚障害者の葛藤と再起の記録を示した第1弾、IT機器の普及に伴い活躍の場を広げた姿を紹介する第2弾、そして今回の第3段は、単なる記念誌に留まらず、53人の体験と意見を収録し、就労事例集としても活用できるようにするとともに、この間の経験を生かした提言も盛り込みました。

提言は、「中途視覚障害者が安心して働き続けるために」として、

1. ロービジョンケアと産業保健医との連携、
2. 職業訓練の保障、
3. 視覚障害者に対応できるジョブコーチ等専門家の養成、
4. 視覚障害の正しい理解と合理的配慮の提供、
5. 人事院通知（2007年1月「障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて」）の活用一の五つです。

2016年4月に施行される改正障害者雇用促進法で事業主の義務として定められた「合理的配慮」は個々の事例により判断されることになることから、タートルのこれまでの活動に裏付けられた経験と事例が役立ってほしいと願っています。

(問い合わせ先)

電話 03-3351-3208 (NPO法人タートル)

タートルの連絡用メール mail@turtle.gr.jp

NPO法人タートルURL <http://www.turtle.gr.jp/>

