

雇用連情報 68 号

発行 全国視覚障害者雇用促進連絡会発行責任者 乗松利幸

発行日 2025 年2月 22 日

連絡先 特定非営利活動法人 視覚障害者サポート・ゆい内

〒170-0005 東京都豊島区南大塚2-43-7サンサーラ大塚 201

TEL:03-6410-8939 FAX:03-6410-7119

E-メール koyouren@npo-jp.net

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

(当会の情報誌がダウンロードできます)

口座記号番号 00160-0-421544 番

※ 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 ～

1. まえがきに代えて
「インクルーシブ教育システムの中での視覚（盲）特別支援学校の役割」
会 長 乗松 利幸
2. 厚労省交渉報告
事務局長 伊藤 慶昭
3. 【報告】
2024 雇用連研修会 特別講演
「視覚障害者の雇用の現状と課題・今後の展望」
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長 西澤栄晃
4. 資料① 視覚障害者の職業紹介状況 令和5（2023）年度版
5. 資料② 第31回あはき師国家試験結果
6. 資料③ 第32回あはき師国家試験結果

1. まえがきに代えて

会 長 乗松 利幸

新型コロナウイルス（以下、コロナと略す）の感染拡大に伴う緊急事態宣言（2020年4月）を受けて、行動自粛等もあり、早4年が経過しました。

このコロナ禍における視覚障害者雇用状況の特徴は、あはき従事者の就職件数、就職率等の減少であります。また、ヘルスキーパー、訪問マッサージ師の自宅待機、開業者の方々の患者さんの激減であります。

視覚障害者の職業紹介状況においては、第1位は、専門的・技術的職業、

① あんま・鍼・灸・マッサージ、29.5（44.0）％。

＊2010年は60.6（73.8）％、2013年以降は減少傾向。

第2位は、運搬・清掃・包装等の職業、24.2％（18.1％）。

＊2012年は、12.4％（6.3％）、2021年は、21.0％（16.3％）と増加傾向。

第3位は、事務従事者、18.4（16.0）％。

＊2010年は10.1（6.4）％、2019年は16.4（13.9）％、2021年は19.2（16.8）％と増加傾向。

となっています。この職業紹介の変化には、いくつかの要因が考えられます。また、教育を取り巻く世界は、2007（H19）年から特別支援学校制度が発足。早、17年が経過し、視覚障害者の雇用状況も上記の通り、大きく変化しています。

2017（H29）年実施、埼玉県内の県立高等学校における「低視力生徒の在籍状況調査」結果とその分析を掲載し、まえがきに代えとする。

「インクルーシブ教育システムの中での視覚（盲）特別支援学校の役割」
～低視力生徒の在籍状況調査の分析から見たこと～

1. はじめに

近年、インクルーシブ教育が進む中で、いわゆる一般の高等学校においても、視覚に障害のある生徒が就学するケースが見られるようになった。高等学校を卒業した後、直接あるいは一定期間の就労の後、視力の低下により、自立のための技術習得を目的として、本校（埼玉盲）専攻科に入学を志願するケースが増えている現状がある。そこでこの度、県内の高等学校に在籍する、視覚に障害のある生徒に確実かつ有効に情報を提供するため、在籍状況を把握する調査を行った。その分析と「盲学校の役割」について、改めて検証することとする。

2. 我が国の特別支援教育の現状

(1) 特別支援教育の対象

特別支援教育では、これまでの特殊教育(盲・聾・養護学校、特殊学級、通級による指導)の対象となっていた幼児児童生徒に加え、学習障害(LD)・注意欠陥多動性障害(ADHD)・高機能自閉症等の幼児児童生徒が対象となる。(国立特別支援教育総合研究所・文部科学省より)

(2) 対象者数(H30年5月1日現在)

特別支援学校義務教育段階の全児童生徒数は、約980万人 減少傾向である。
対象者は、4.6%(約45万2千人) 増加傾向である。

・特別支援学校

H20年比で 1.2 倍増加 0.7%(約7万3千人)

・小学校・中学校(特別支援学級)

H20年比で 2.1 倍増加 2.6%(約25万7千人)

・通常の学級(通級による指導)

H20年比で 2.5 倍増加 1.3%(約12万3千人)

*発達障害(LD・ADHD・高機能自閉症等)の
可能性のある児童生徒：6.5%程度の在籍率

(H24 文科省調査)

3. 視覚障害教育の現状

(1) 盲学校在籍者数の推移(全国盲学校長会調査)

- 昭和60(1985)年 6,747人
- 昭和63(1988)年 6,251人
- 平成 1(1989)年 5,962人
- 平成10(1998)年 4,185人
- 平成19(2007)年 3,591人
- 平成27(2015)年 3,079人
- 平成28(2016)年 2,929人
- 平成29(2017)年 2,851人
- 平成30(2018)年 2,731人
- 令和 1(2019)年 2,616人
- 令和 2(2020)年 2,510人
- 令和 3(2021)年 2,366人
- 令和 4(2022)年 2,288人
- 令和 5(2023)年 2,186人

●令和 6（2024）年 2, 129 人

*在籍生徒数は減少傾向である。

★知っておいてほしい事実

兵庫県立淡路盲学校の存在。2009（平成 21）年 3 月廃校。
島に盲学校が存在した事実。

（2）盲学校普通学級と重複学級の割合の推移

H1（1989）年度 普通学級 75.2% 重複学級 24.8%

H29(2017) 年度 普通学級 55.1% 重複学級 44.9%

R1（2019）年度 普通学級 56.1% 重複学級 43.9%

（3）弱視特別支援学級の学級数及び在籍者数の推移

2004（H16）年度 小学校学級数 166 児童数 205

中学校学級数 47 生徒数 62

2016（H28）年度 小学校学級数 369 児童数 441

中学校学級数 101 生徒数 111

2018（H30）年度 小・中学校学級数 508 児童数 592

*増加傾向である。

（4）通級による指導（弱視）で学ぶ児児童生徒数の推移

（通級による指導実施状況調査）

1993（H 5）年度 小学校・中学校 108

2016（H28）年度 小学校・中学校 179

2018（H30）年度 小学校・中学校 200

*増加傾向である。

4. 県内高等学校における低視力生徒の在籍状況調査

（1）調査対象

埼玉県内の高等学校数は 196 校。設置者内訳は、国立 1 校、公立 147 校
（県立 139 校・市立 8 校）、私立 48 校である。（H29 年度学校基本調査）
今回、その中でも県立学校と特別支援学校に対して調査を行った。

（2）実施期間・方法

実施期間は、2017（H29）年 4 月～7 月、実施方法は、県内 4 カ所（東西南北）の養護教諭部会に出席し、趣旨説明と FAX 送信表兼アンケート用紙の配布を行った。

回答用紙には、在籍生徒の中で視力検査において、
裸眼視力が「D」（0.3 未満）と判定された生徒の人数を回答していただいた。
県立学校数、在籍生徒数は、

全日制：132 校、在籍生徒数 3 万 9,671 人

定時制：5 校、在籍生徒数 1,345 人である。

（３）調査結果

① 全体の回収率（在籍生徒数）：

一般校は、32.3%（219名）

特別支援学校は、26.8%（37名）。

② 一般校における、各地区別の回収率（在籍生徒数）

東部地区：21.4%（53名）

西部地区：27.7%（49名）

南部地区：42.3%（99名）

北部地区：38.5%（18名）

③ 特別支援学校における、各地区別の回収率（在籍生徒数）

東部地区：0%

西部地区：20.0%（3名）

南部地区：50.0%（16名）

北部地区：60.0%（18名）

（表 1. 一般校の地区及び、県の回収率と視力検査 D 判定者在籍数）

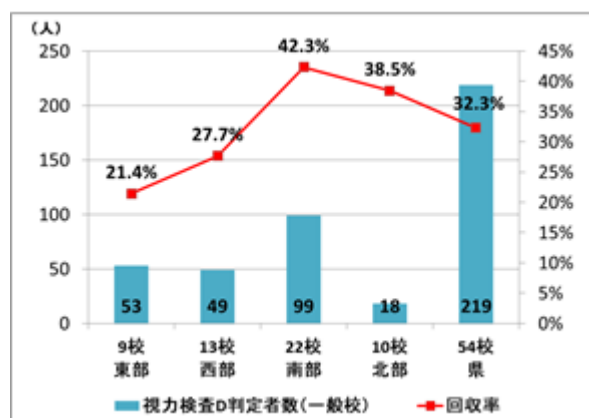


図 1.一般校の地区別回収率と視力検査 D 判定者在籍数

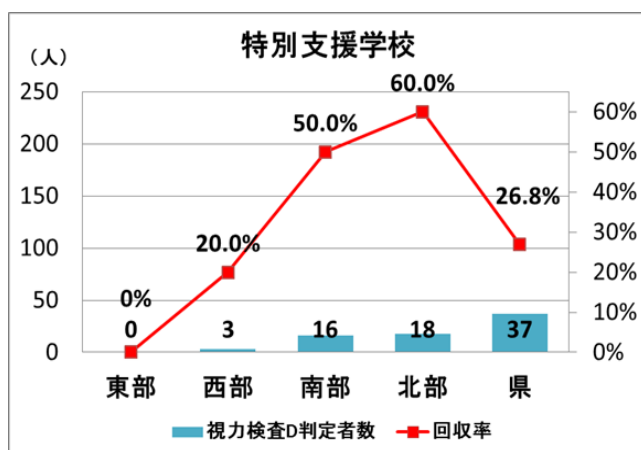


図 2. 特別支援学校の地区及び、県の回収率と 視力検査でD判定者在籍数（盲学校は除く）

（４）考察

特殊教育からインクルーシブ教育への流れから見たこと

（ア）特別支援教育の現状

2007（H19）年4月から学校教育法の一部改正によって、特殊教育から特別支援教育に変わり、全ての幼稚園・学校において、障害のある子どもの支援を充実していくことになった。特殊教育との大きな違いは、理念として「障害のある幼児・児童・生徒への教育にとどまらず、障害の有無やその他の個々の違いを認識しつつ様々な人々が生き生きと活躍できる共生社会の形成の基礎となるもの」という共生社会の実現が加わったことである。

スタートして13年目を迎えた現在、この理念が現実のものになっているかというと、まだまだ課題があると考える。課題の1つは、在籍する子どもの数の増加である。

2007（平成19）年以前も、特別支援学校、特別支援学級に在籍する子どもは増加していたが、特別支援教育になっても増加は止まっていない。学校基本調査によると、全国の特別支援学校在籍者は、2007（平成19）年の108,173人から、平成30（2018）年には143,400人と11年間で35,227人増加している。（平成20年度の約1.3倍）ただし盲学校（視覚特別支援学校）は、減少傾向である。

（イ）増加の背景の推測

（本校保護者の意見聴取を含めて）

第1に、学校教育において競争主義的な制度、人間関係（いじめ等）の中で、「居づらい」と感じる子どもたちが多くいるのではないかな。

第2に、教職員も多忙の中で、一人ひとりの子どもたちと向き合うことができ

にくくなっているという状況も考えられる。

第3に、「専門性」が強調されることで、専門の学校に任せたほうが良いという意識が広がり、特別支援学校・学級に在籍する子どもの増加に繋がっていると考えられる。

第4に、障害児を持つ保護者・家族も迷いながら、特別支援学校・学級を選択しているという現状もある。

（ウ）アンケート調査結果の考察

一般校において、全生徒に対して32.3%（219名）は、視力検査において「D」（0.3未満）判定された。生徒の人数であり、回収率は低値ではあるが、数値の背景分析が必要である。これらの生徒の中には、裸眼視力なので、矯正すれば視力が上がる生徒もいる。このことについて、各学校の養護教諭に事情を聞くと、①「要検査と判定されたが、医師に相談しないケースがある」、

②「貧困のために眼鏡が購入できないケースがある」等が聞かれた。

改めて、視覚に障害のある生徒に確実かつ有効に情報を提供する必要性を痛感した次第である。

5. 特別支援学校（視覚障害）の役割と専門性の担保

（1）盲学校の役割

視覚障害児者の発達と自立、社会参加を支える拠点となる盲学校の充実・発展に向けて力を合わせて取り組んでいくこと。視覚障害教育の専門機関としての機能を充実し、そして、視覚障害教育を支援する中核機関としての役割を担うことは、盲学校の存在意義であり、責務であると言える。盲学校の歩みに自信と誇りを持ち、幼児児童生徒の「全人的発達の保障」を中心にすえた「豊かな教育実践」の一層の充実をめざして、確信と希望のもてる「これからの盲学校のあり方」を考え、実践していくことである。

（H14 塙保己一学園「本校の将来構想」より）

（2）盲学校の5つの危機、課題

その1つは、①「特別支援教育」制度のもとでの「盲学校存続の危機」、2つめは、人事異動の影響等による ②「視覚障害教育の専門性維持の維持・継承・向上・指導的立場のできる助言者の存続の危機」、そして、3つめは、在籍児の少人数化と障害の多様化の中での ③「集団づくりの危機」である。このことは、④「交流及び共同学習の推進」が一層必要となる。さらに、職業教育としての ⑤「あはき教育を取りまく動向」である。

6. まとめに代へて

－インクルーシブ教育システムの中での教育的 ニーズ等の検討－

教育的ニーズと必要な支援の内容を整理し、本人・保護者、学校等との連携・合意形成を進めていくことが重要である。

これらを3つに整理すると、

(1) 盲学校で期待される教育効果。

視覚障害教育、教科等の指導に係る専門性、障害の重度・重複・多様化に対応できる専門性が求められる・

(2) 現在の教育資源では提供が困難な内容。

一般校においては、視覚障害に関する理解、教育的指導等是不十分である。児童・生徒への適切な情報提供・学びをデザインする力等は不可欠である・

(3) 地域の教育資源等をどのように活用できるのか。

医療、福祉、保健、労働等との関係機関との連携強化が一層求められる。

最後に、教育実践の成果を踏まえ、教育課程の見直し作業と共に、更なる実践研究を進めていきたい。

本校へ入学された生徒には新しい種をまき、成長を楽しみに、そして隠された力に期待し信じて、共に学習していく。生徒との出会い、学ぶ楽しさ、そのことにより教師自身が成長させてもらったと考える次第である。

今後も、この志（こころざし）を大切にして、「盲人が盲人を教える」文化を持つ盲学校において、専攻科・職業教育課程において「視覚障害のあるあん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師」養成等の教育実践に取り組んでいきたい。

さらに、生徒一人一人の声、将来の希望、夢を大切にして、生徒の「自己発進力」を育てる教育実践を目指していきたいと考える。

以上

2. 厚労省交渉報告事務局長 伊藤 慶昭

2024年3月15日、厚生労働省交渉が対面で行なわれました。

当局側の出席者は、人材開発統括官障害者企画係長 老健局認知症施策・地域介護推進課基準第二係、職業安定局障害者雇用対策課の雇用援助係、雇用促進研究官、社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援係、医政局医事課等が要望ごとに入れ替わり回答する形で進められました。

雇用連側の参加者は、11名でした。以下、交渉の概要を報告します。

令和6年3月15日

厚生労働大臣

武見 敬三 様

全国視覚障害者雇用促進連絡会

会 長 乗松 利幸

2024 厚生労働省への要望

（雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業）

要望1 雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業について、要望します。

1. 本事業を障害者総合支援法の自立支援給付のサービスに改めてください。
2. 本事業を自立支援給付のサービスに改められない場合には、市町村地域生活支援事業の必須事業に改めてください。
3. 本事業の通勤や職場等における車による支援は、「公共交通機関に限定されているものではなくて、市町村が支援に効果があると判断した場合には、事業者の車による支援等も認められるものである」（23年3月17日）と回答される一方、介護給付の同行援護においては、「対象障害者が都度の判断かつ指示ができないので介助業務に当たらない」（23年11月13日、手をつなごう交渉厚労省回答）と回答されています。

同事業において、実施者である市町村が車の運転による通勤や職場等における支援を行うよう、介護給付の同行援護においても車に運転による支援を行ってください。

回答：令和2年10月から地域生活支援事業として実施されている。政策的な

課題に対応する事業としてまずは計画的に実施できるようにこちらの事業が設けられている。現在利用者数、実施自治体数が伸びている。来年度から都道府県、市町村の障害福祉計画の中で重度障害者の雇用支援のニーズを把握できるよう基本指針を出している。

重度障害者の特別支援事業においては公共交通機関に限定されているものではなく、市町村が支援に効果があると判断した場合においては事業者の車による支援も認められる。重度訪問介護通勤援助助成金に関しては公共交通機関を利用する通勤支援に限り助成対象となる。

（合理的配慮の指針関係）

要望 2 雇用における合理的配慮の指針を補強するために事例集が発行されています。この事例集及びQ & Aについて、視覚障害者が環境の整備や合理的配慮によって自身の能力を発揮して生き生きと働いている好事例を多数掲載してください。

回答：合理的配慮指針に係る事例集については、民間企業による取組をまとめた、合理的配慮指針事例集第 4 版及び、地方公共団体等による取組をまとめた、公的機関における障害者への合理的配慮事例集第 6 版の他に、昨年度新たに、個々の企業や自治体における合理的配慮の取組を詳しくご紹介する、障害者への合理的配慮好事例集を作成し、厚生労働省ホームページ等で公表しているところでございます。

この事例集において、途中で視覚障害となった社員の復職を支援し、新たな職務を創出することで、20 年以上雇用継続を実現した例を掲載しており、在職中に重度の視覚障害者となった方について、日本ライトハウス等で訓練を経て復職するにあたり、会社が訓練施設と同じパソコンや拡大読書機等のほか、配慮者の配置、新たな業務創出を行うなど、ご本人の意向を踏まえつつ、合理的配慮の提供を行うことで、ますます活躍の場を広げている事例を紹介している。

今後も合理的配慮事例集や合理的配慮公事例集のほか、独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構のレファレンスサービス等において、資格障害の方に対する合理的配慮の公事例の収集に努めるとともに、事業主への周知・啓発を通じて、資格障害の方が必要な合理的配慮の提供を受けられる環境が整備されるよう取り組んで行く。

要望 3 視覚障害者である公務員について、次に掲げる合理的配慮の必要性を、関係省庁、特に総務省や人事院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

回答：国家公務員に係る差別禁止、合理的配慮の提供については、国家公務員法に基づき対応が図られるため、こちらの法律を所管する人事院及び各人事局において周知することとなる。

一方地方公務員に係る差別禁止については、地方公務員法に基づき対応が図られるため、こちらの法律を所管する総務省から地方公共団体へ周知され、地方公務員への合理的配慮の提供については、障害者雇用促進法が適用されるという観点から、障害者雇用対策課のほか、地方公共団体に対して技術的助言を行う立場である総務省において周知を行っている。

その上で、地方公務員に係る合理的配慮の提供については、総務省の協力を得て公的機関における障害者への合理的配慮事例集を作成しており、ご予防のうち職場介助者の配置または委嘱、それと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については事例を掲載して周知している。

ご要望3番目のパソコン及び周辺機器ソフト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については、障害者雇用対策課でちょっとご対応することが難しいため、ご要望を内閣人事局、人事院総務省等に対してお伝えする。

（視覚障害者の ICT）

要望 4 視覚障害者の ICT に関する要望

1. 視覚障害者がスクリーンリーダーとキーボード操作で使える業務処理システムやクラウドについて、現時点でどのようなものがあるか調査し結果を公表してください。
2. 端末のみならず、アクセシビリティに配慮したクラウド等を利用したオンラインの業務システムや業務用専用アプリの導入に対しても助成金を支給してください。

現状の説明 オンラインや専用アプリ等で提供される車内システムの多くが画像のみの情報提供をしています。また、アクセシビリティに配慮して、「見出し」「テーブル」等の適切な属性がつけられていなかったり、スケジュール表や各種申請を行う際、キーボードで操作しにくい事例が多数見受けられます。今般こうしたアプリによるコミュニケーションは従来の紙や電話、メールに代わる方法となっており、職業生活の基本的ツールとなっています。たとえば、休暇等の電子申請ができず、周囲に遠慮して必要な休暇が取得でき

ない事例があります。また、視覚障害をもつ公共図書館員が働く多くの職場では図書館の業務システムが音声対応していないために、利用者や図書の情報を閲覧することができない状況です。このようなものが使えないことは、職員として平等な情報環境の中で働くことを妨げています。このことにより、正しい判断ができず、十分な業務が割り当てられずお客さんのような扱いとなり、能力を発揮することができない事例が聞かれます。

当日は貴省のオフィスの情報環境（Web メール、スケジュール管理、Web 会議等）を例にしながら、参加者が実情をお伝えします。なお、当会が実施した学習会の中で日本盲人職能開発センターの指導員が、車内システムのアクセシビリティ確保が喫緊の課題であることを指摘していることを申し添えます。

回答：1 独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構の就労支援機器のページにおいて、就労支援機器に係る新たな情報を随時更新してホームページで公開している。

また、就労支援機器と各種業務処理システム等との互換状況については、個別性が高く、一概にどの就労支援機器であれば互換性があるのかを明確に示すことは困難だけれども、こちらの機構におきましては、就労支援機器アドバイザーのアドバイスのもと、無料で就労支援機器の貸出を行っていることから、各企業において実際の互換性を確認いただくことができる。

2 障害者雇用納付金制度に基づく助成金において、障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるよう配慮された施設、または改造等がなされた設備の設置、整備を行う場合に、その費用の一部を助成する障害者作業施設設置等助成金がある。

こちらの助成金は、当該作業施設等の設置、または整備を行わなければ、障害者の雇い入れ、または雇用の継続が困難であると認められる必要最低限のみを支給対象としている。

ご要望のような機器につきましては、その使用目的及び使用方法と支給対象となる視覚障害者が就労する上での障害特性に対する配慮措置等の関係性などから、支給対象の可否を個別に判断させていただくこととなります。

（ジョブコーチ）

要望5 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、06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。

業務システムは操作が特殊で一般的な訓練では対応できないことがあります。

2023 年回答：職場適用援助者要請研修のあり方に関する研究会というのにおいて特定の障害種別に特化したジョブコーチの要請について特定の障害種別に係る専門的なスキルを新たに学ぶよりも必要な専門的スキルを有する人材にジョブコーチのスキルを付与していく方が効率的であるという意見もあった。

このため高齢・障害・求職者雇用支援機構など関係機関から視覚障害者支援を行っている者や団体に対して受講を勧奨しジョブコーチ要請研修を受講してもらうよう改めて働きかけている。

回答：ジョブコーチの養成については独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機で行っているほか就労支援などのノウハウを有する民間機関を活用した養成研修を実施しておりその養成数も確実に増加しております。また、様々なニーズに対応できるよう障害特性に配慮した支援技術について視覚障害者への支援も含め全般的な研修を行っております。関係機関においては資格障害者支援を行っているものや団体に対して受講を干涉しジョブコーチ養成研修を受講してもらうよう改めて働きかけているところであり、今後も引き続きジョブコーチの養成に努める。さらに令和4年度から開催している職場適用援助者の育成確保に関する作業部会において、ジョブコーチ養成研修のモデルカリキュラムや職場適用援助者助成金についても見直しを進めジョブコーチ支援の活性化に向けた検討を行っております。

なおジョブコーチはIT機器の操作指導自体を行っているものではございませんで障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上の支援、また事業主や同僚などに対する職場や職場環境の改善の助言を行うことにより障害種別にかかわらず障害者の職場適用を支援している。またこちら先ほどのご回答とも重複しておりますけれども JEED の中央障害者雇用情報センターにおいて視覚障害者等に係る雇用管理に関し、具体的な助言や支援を希望する事業主に関して様々な分野の専門家が障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言を行っているほか事業主の方に対し、作業やコミュニケーションを容易にするための就労支援機器の貸出を行っている

（職業訓練）

要望6 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。またそれが難しい場合遠隔地で訓練が受けられるよう宿泊費や旅費等の助成をしてください。

2023 年回答：職業能力開発総合大学校において、平成 25 年度ごろまで、視覚障害者向け、職業訓練の指導技法に関する研修を実施していたが、受講者が集まらず、現在は実施していない。研修の実施にあたっては、ニーズや、費用対効果などを勘案して検討する必要があると考えている。関係機関と連携しながら、適宜検討していきたい。障害者職業能力開発校には寮がある。

公共職業安定所長の指示により、職業訓練を遠隔地で受講する場合などの支援として、一定額を上限とする通所手当が支給される。

回答：視覚障害者を対象とした職業訓練については、障害者職業能力開発校を中心に実施している。公共職業安定所長の指示により、職業訓練を遠隔地で受講する場合などの支援については、一定額を上限とする通所手当のほか、ハローワークの所長の指示した公共職業訓練を受講するために住居証を変更する場合に移転費が支給される。また、各障害者校では寮も整備している。このほか、各都道府県が事業の実施主体となって、企業、社会福祉法人などの訓練委託先を活用した多様な訓練を実施しているところであり、こちらでも視覚障害者の方を対象とした訓練を実施しております。

こちらの事業においては、訓練委託先との調整を行うコーディネーター向けの研修の中で、視覚障害を含めた各障害特性と支援に関する内容も含めて実施しているほか、都道府県に対して、独立行政法人 高齢障害求職者雇用支援機構が作成している視覚障害者向けの職業訓練実践マニュアルなどの周知も行っている。

（中途視覚障害者のリハビリテーション）

要望 7 障害者権利条約・障害者雇用促進法の理念に基づき、民間企業においても「国家公務員である中途障害者への通知」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。

※ 国家公務員である中途障害者への通知「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。

2023 年回答：中途障害者の方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、法により一律に定めることは望ましくないというふうに考えている。引き続き民間企業への周知・啓発を通じて、中途障害の方が必要な合理的配慮の提供を受けられる雇用環境が整備されるよう努めていく。

回答：民間の方には在職者訓練を実施しておりますのでご利用いただきたいと

思います。合理的配慮につきまして、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性質のものであること、また実現困難度や企業規模等を勘案した上で過重な負担にならない範囲内での提供するものであることという風に定めておりますので、中途障害者が職務を遂行する上で必要なりハビリテーションについて法律により一律に定めることは望ましくないと考えている。

要望 8 中途視覚障害者である公務労働者の在職者訓練について、「訓練が一定の要件を満たす場合は法制上の研修に該当し、外部の支援機関等の研修に勤務時間内に参加させることができる」と回答されましたが、「一定の要件」とは何かご説明ください。

回答：たとえば負傷または疾病により障害を有することになった職員が病気休暇や病気休職から復帰した場合に当該職員に点字訓練やパソコンの職務遂行に必要な訓練を実施することが想定されますが、この訓練が国家公務員法第70条の5で規定されている研修に該当する場合には外部の支援機関などの訓練に時間内に参加することが可能なこともあるところです。この要件につきまして内閣官房内閣人事局に確認したところこうした訓練が当該職員が現在についている官職または将来就くことが予想される官職における職務の遂行に必要な知識技能などの修得のため、またはその他その遂行に必要な当該職員的能力資質などの向上のために実施される場合には該当する可能性があるとのことでした。

（視覚障害専門官の配置）

要望 9 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：ハローワークの障害者専門窓口配置する職員については、独立行政法人労働政策研究研修校労働大学校の研修で、身体障害者の職業問題を扱う講義等の受講機会があり、これらを通じて障害者雇用の促進や職場定着等を推進する上で、必要な知識・技術の取得資質向上を図っている。

なお、この講義では、視覚障害者を含む身体障害の部位ごとの特徴、就労上の問題点、雇用管理上の配慮事項、職場定着への取り組み等を扱っている。

（視覚障害者雇用年次推移）

要望 10 視覚障害者の雇用について、年次的にその推移をお示してください。

また、障害者全体に占める視覚障害者の雇用については、減少傾向・横ばい

と言ってよいですか。年次的推移の資料提供をお願いします。

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 年度以降減少している。また、ハローワークの紹介による障害者全体の就職件数に占める視覚障害者の割合についても減少傾向にある。その理由としては視覚障害者の約 4 割が就職するあん摩マッサージ指圧師等の障害者専用求人数がちょっと減少傾向にあるということと、視覚障害者の新規求職申込みが減少傾向になり、また年齢別で見ると 50 代以上が約 6 割というふうになっており、就職を希望する視覚障害者の高齢化が進んでいることなどがあると考えられる。

（職場介助者制度）

要望 11 職場介助者制度について、実情に合わせた柔軟な運用をしてください。

1. 職場介助者の配置または委嘱助成金及び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期間を延長してください。
2. 支給対象となる職場介助業務について、車の運転等、重度視覚障害者が真に必要とする介助が受けられるように介助業務を改めてください。

介助業務：

- （1）重度視覚障害者に対する直接の介助業務（遠隔地にいる職場介助者が情報通信機器を介して支給対象障害者に対して行う業務を含みます。）

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・代読および録音図書の作成

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（文・デザイン等の創案を除きます。）、代筆およびその補助業務

ハ 書類等の整理

ニ 支給対象障害者の業務上の移動・外出の付添い（職場介助者が自動車を運転する場合を除きます。）

ホ イからニまでに掲げる業務に付随する業務

回答：介助者の車による介助は、「対象障害者が都度の判断かつ指示ができないので介助業務に当たらない。

要望 12 18 年の障害者雇用水増し問題に関連して、中央省庁における視覚障害者の雇用の実態を、数字で説明してください。

また、特に遅れていると思われる中央省庁における視覚障害者の採用を積極的に進めてください。中央省庁の障害者雇用水増し問題を受けて、数合わ

せに終わらせないことは言うまでもありません。視覚障害者に対しては、事務職、非事務職両方の面から雇用を図る必要があります。雇用継続が困難な事例も聞いています。

また、特に非事務職として民間企業では、既に実績があるヘルスキーパーを、今回の水増し問題を契機に、公務員の職場にも導入することを早急に検討し具体化することをお願いします。

以上

3. 【報告】 2024 雇用連研修会 特別講演

視覚障害者の雇用の現状と課題・今後の展望

令和6年 11 月 17 日

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長 西澤栄晃

1. 障害者雇用の現状

(令和5年の障害者雇用状況報告の全体概況)

- ・ 令和5年6月1日時点の民間企業の雇用者数 64.2 万人
(身体障害者 36.0 万人、知的障害者 15.2 万人、精神障害者 13.0 万人) 。
- ・ 視覚障害者 13,959 人 (実人数)。
- ・ 雇用障害者数は 20 年連続で過去最高を更新。
初めて実雇用率 (2.33%) が法定雇用率を上回った。

(企業規模)

- ・ 企業規模別には、1000 人以上の大企業の実雇用率が最も高く (2.55%)、法定雇用率達成割合も高い (67.5%)。
- ・ 他方で、中小企業において法定雇用率の達成割合が伸び悩んでいる。
平成 10 年代前半は、100 人未満の企業が最も達成割合が高かったが、
現在 47.2%と、全体の達成率 (50.1%) を下回っている。
- ・ この 100 人未満企業の未達成企業の多くは、障害者の雇用が 0 人。
- ・ また、0 人企業の多くは 300 人未満の企業。

(令和5年度障害者雇用実態調査)

- ・ 5年に1回の抽出による統計調査。
- ・ 従業員規模5人以上の事業所に雇用されている障害者数は110万7,000人で、前回調査に比べて25万6,000人の増加(平成30年度85万1,000人)。

内訳は、身体障害者が52万6,000人(同42万3,000人)、知的障害者が27万5,000人(同18万9,000人)、精神障害者が21万5,000人(同20万人)、発達障害者が9万1,000人(同3万9,000人)。

- ・ すべての障害種別で、勤続年数や平均賃金も伸びている。
- ・ 視覚障害者は、身体障害者の約7.5%。

(ハローワークの状況)

- ・ 令和4(2022)年度のハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は249,490件、就職件数は110,756件となり、いずれも前年度を上回った。

2. 令和4年の法改正

- ・ 令和4年の臨時国会において、「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等の一部を改正する法律」が成立。

(特定短時間労働者の雇用率算定)

- ・ 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。

他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者で多い。

こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

- ・ 週所定労働時間が特に短い(10時間以上20時間未満と規定予定)精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、特例的な取扱いとして、事業主が雇用した場合に、雇用率において算定できるようにする。

- ・ 令和6年4月施行

(調整金及び報奨金の見直し)

- ・ 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有しており、この理念のもと、事業主の共同拠出による

納付金制度を整備し、法定雇用率を上回る雇用をしている企業に調整金・報奨金を支給するほか、事業主の取組に対する助成を行っている。

- ・ 近年、調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。
- ・ このため、限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。

① 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整

② 事業主の取組支援のため、助成金を新設（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

具体的には以下のとおり。令和 6 年 4 月施行
（令和 7 年度の支給から反映）

（１）障害者雇用調整金の支給調整

支給対象人数が 10 人を超える場合には、当該超過人数分への支給額を 23,000 円（本来の額から 6,000 円を調整）とする。

（２）報奨金の支給調整

支給対象人数が 35 人を超える場合には、当該超過人数分への支給額を 16,000 円（本来の額から 5,000 円を調整）とする。

3. 障害者雇用納付金による助成金の見直し（令和 6 年度）

（基本的考え方）

・ 労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書やこれに基づく個々の企業へのヒアリングを通じて把握したニーズ等を踏まえ、納付金助成金について、

① 障害者雇用の経験・ノウハウが不足する事業主への障害者雇用に関する相談援助のほか、

② 加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続のための支援を新たに行うとともに、

③ 雇入れ時等の介助者、ジョブコーチ、専門職等による職場への定着支援の拡充等を行う。

・ その際、以下の観点に留意し、全体を見直すこととする。

① 事業主が目的に応じ助成金を適切に活用できるよう、分かりやすさ等も考慮し、助成金やそのメニューの拡充、整理を行う。

② なお、新たに加齢に伴う課題に対する支援を行うに当たっては、可能な

限り切れ目のない支援を行うこと、また分かりやすい制度設計とすることが重要であるため、既存の助成金の枠組みを活用し、その中で継続して支援を行うことができるようにする。

（視覚障害者に係る職場介助助成金の見直し）

- ・ 視覚障害者に関する見直しとしては、職場介助助成金について、

① 「事務的業務以外」の「配置」も対象とする。

助成率は 3/4 で上限額は月 15 万円とする

（事務的業務も、事務的業務以外も同一の額）

② 「委嘱」に係る「事務的業務」と「事務的業務以外」の年間の上限額を同一にする。上限額は、1 年間で 150 万円（助成率 3/4）

といった見直しを行った。

（中高年齢者への対応）

- ・ 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者

（35 歳以上の者）の雇用継続が図られるよう、事業主が行う、

① 業務の遂行に必要な施設の設置等への助成、

② 職務の遂行のための能力開発、

③ 業務の遂行に必要な者（介助者、ジョブコーチ）の配置又は委嘱への助成を行うことができるよう、各助成金を拡充。

（相談援助助成金）

- ・ 特に障害者雇用の経験のない企業に伴走的支援を行うため、相談援助助成金を創設。

・ 都道府県労働局長の認定を受けた法人が、支援の対象となる事業主に対して、害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業を行った場合に支給

- ・ 1 件 60 万円

（支援対象の事業主が中小企業又は除外率設定業種の場合 80 万円）

6 ヶ月雇用が継続した場合に加算あり。

- ・ 一定の質を担保し、障害者雇用相談援助事業が適正に行われるよう、以下の要件を設定する。

・ 都道府県労働局長の認定を受ける法人は以下の要件を満たす必要あり。本年9月末現在で認定を受けている事業者は 71 事業者であり、支援も始まっている。

① 障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助の業務又は実務の実績があること

② 事業実施責任者及び事業実施者を配置していること

事業実施責任者：下記ア又はイの業務や実務に5年以上従事した経験を有し、当該業務等に総合的な指導監督の立場で2年以上従事した経験を有する者

事業実施者：ア又はイの経験を有する者

ア 障害者の雇用に関する相談援助等を行う事業所で、障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務に3年以上従事した経験

イ 特例子会社等で、障害者の一連の雇用管理についての実務に3年以上従事した経験

- ③ 法定雇用率以上の障害者を雇用していること
- ④ 労働局又は機構が行う障害者雇用相談援助事業の実施状況等に関する調査への協力、その他適正な実施に関する要請
に応じることとしていること。
- ⑤ 個人情報適正に管理し、秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

4. 法定雇用率の引き上げ

・ 法定雇用率制度は、障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

- ・ 民間企業における雇用率は、
$$\frac{(\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数})}{(\text{常用労働者数} + \text{失業者数})}$$
といった算式を元に算定。基本的に5年を周期としている。

（雇用率の引き上げ）

- ・ 令和5年1月に決定した新たな障害者雇用率：2.7%（現行 2.3%）
ただし、計画的な雇い入れができるよう、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げ。
- ・ 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様（現行：2.6%（教育委員会は2.5%））
- ・ 除外率について、令和7年4月に10ポイント引き下げ
（今後の課題）
- ・ 今回の雇用率の決定の際の障害者雇用分科会の答申で以下の宿題あり。
「厚生労働省は、当分科会において昨年6月17日に取りまとめた「今後の障害者雇用施策の充実強化について」等を踏まえ、障害者雇用率制度に

について、次期の障害者雇用率の設定や今後の制度改正に向けて、早期に検討を開始すべきである。」

- ・ 指摘されている課題は、障害者手帳を持たない障害者、就労継続支援 A 型事業所の雇用率上の扱い、100 人以下企業の納付金、等

5. 雇用の「質」について

- ・ 令和 4 年の法改正においては、納付金助成金の拡充を図ったほか、法第 5 条の事業主の責務規定を改正し、事業主の責務として「職業能力の開発及び向上に関する措置」を追加。

(改正後の第 5 条)

第 5 条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

- ・ 審議会や国会の法律の附帯決議において指摘のあった所謂「障害者雇用ビジネス」について、ハローワークを通じて実態を把握。
- ・ 実態把握を通じて把握した課題と望ましい対応について整理し、リーフレットを作成して事業主への助言指導を実施している。
 - (1) 法定雇用率達成のためだけの雇用になっていないか
 - (2) 障害者が経済社会を構成する労働者の一員として能力を発揮する機会を与えていると言えるか
 - (3) 適切な採用や雇用管理が行われているか等
- ・ 今後の制度見直しの議論においても、質の視点は重要。

6. 最後に

以上

4 資料① 視覚障害者の職業紹介状況 令和5（2023）年度版

視覚障害者の職業紹介状況 （令和5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	4,274	2,269	9,269	5,130	1,665	900	39.0	39.7

2. 職業別就職件数

（件、％）

職 業	視覚障害者			
		構成比	重度	構成比
合 計	1,665	100.0	900	100.0
専門的・技術的職業従事者	594	35.7	455	50.6
あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師	491	29.5	396	44.0
ヘルスキーパー	43	2.6	30	3.3
福祉施設指導専門員	49	2.9	24	2.7
老人福祉施設専門指導員（機能訓練指導員を含む）	32	1.9	12	1.3
理学療法士	14	0.8	13	1.4
情報処理・通信技術者	3	0.2	1	0.1
その他	37	2.2	21	2.3
管理的職業従事者	2	0.1	2	0.2
事務従事者	307	18.4	144	16.0
販売従事者	21	1.3	8	0.9
サービス職業従事者	197	11.8	76	8.4
保安職業従事者	20	1.2	4	0.4
農林漁業従事者	23	1.4	10	1.1
生産工程従事者	82	4.9	31	3.4
輸送・機械運転従事者	6	0.4	3	0.3
建設・採掘従事者	10	0.6	4	0.4
運搬・清掃・包装等従事者	403	24.2	163	18.1

5. 資料② 第31回あはき師国家試験結果

第31回あはき師試験結果一覧（日本理療科教員連盟まとめ）									
第31回あま指師国家試験結果一覧									
種別	総数			現役			既卒		
	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
盲学校 57校	230	169	73.5	167	150	89.8	63	19	30.2
援護・技大 7校	44	33	75.0	29	28	96.6	15	5	33.3
晴眼 21校	1022	946	92.6	932	919	98.6	90	27	30.0
合計 85校	1296	1148	88.6	1128	1097	97.3	168	51	30.4
視覚障害計 64校	274	202	73.7	196	178	90.8	78	24	30.8
第31回はり師国家試験結果一覧									
種別	総数			現役			既卒		
	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
盲学校 50校	142	85	59.9	108	84	77.8	34	1	2.9
援護・技大 8校	47	23	48.9	27	22	81.5	20	1	5.0
晴眼 99校	3895	2769	71.1	3136	2691	85.8	759	78	10.3
合計 157校	4084	2877	70.4	3271	2797	85.5	813	80	9.8
視覚障害計58校	189	108	57.1	135	106	78.5	54	2	3.7
第31回きゅう師国家試験結果一覧									
種別	総数			現役			既卒		
	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
盲学校 50校	134	83	61.9	108	83	76.9	26	0	0.0
援護・技大 8校	46	20	43.5	27	20	74.1	19	0	0.0
晴眼 98校	3830	2772	72.4	3136	2706	86.3	694	66	9.5
合計 156校	4010	2875	71.7	3271	2809	85.9	739	66	8.9
視覚障害計58校	180	103	57.2	135	103	76.3	45	0	0.0
※更生援護・技大には下記の養成施設を含む 筑波技術大学 国立図書館視力障害センター 国立塩原視力障害センター 国立身体障害者リハビリテーションセンター ヘレン・ケラー学院 京都府立視力障害者福祉センター 国立神戸視力障害センター みのり聖光園 国立福岡視力障害センター									

6. 資料③ 第32回あはき師国家試験結果

第32回あま指師国家試験結果一覧									
種別	総数			現役			既卒		
	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
盲学校 53校	170	109	64.1	130	108	83.1	40	1	2.5
援護・技大 8校	34	19	55.9	22	19	86.4	12	0	0.0
晴眼 21校	905	804	88.8	849	802	94.5	56	2	3.6
合計 82校	1109	932	84.0	1001	929	92.8	108	3	2.8
視覚障害計 61校	204	128	62.7	152	127	83.6	52	1	1.9
第32回はり師国家試験結果一覧									
種別	総数			現役			既卒		
	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
盲学校 50校	122	70	57.4	87	64	73.6	35	6	17.1
援護・技大 9校	42	18	42.9	21	14	66.7	21	4	19.0
晴眼 97校	4012	2804	69.9	3105	2678	86.2	907	126	13.9
合計 156校	4176	2892	69.3	3213	2756	85.8	963	136	14.1
視覚障害計59校	164	88	53.7	108	78	72.2	56	10	17.9
第32回きゅう師国家試験結果一覧									
種別	総数			現役			既卒		
	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
盲学校 50校	117	70	59.8	87	65	74.7	30	5	16.7
援護・技大 9校	44	20	45.5	21	15	71.4	23	5	21.7
晴眼 96校	3950	2797	70.8	3105	2690	86.6	845	107	12.7
合計 155校	4111	2887	70.2	3213	2770	86.2	898	117	13.0
視覚障害計59校	161	90	55.9	108	80	74.1	53	10	18.9
※更生援護・技大には下記の養成施設を含む 筑波技術大学 国立図書館視力障害センター 国立塩原視力障害センター 国立身体障害者リハビリテーションセンター ヘレン・ケラー学院 京都府立視力障害者福祉センター 国立神戸視力障害センター みのり聖光園 国立福岡視力障害センター									

