

# 雇用連情報 69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 2026年3月28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](mailto: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

会 長 乗松 利幸

2. 厚労省交渉報告

3. 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構との懇談

事務局長 伊藤 慶昭

4. 【報告】

2025 雇用連研修会 シンポジウム

テーマ：視覚障害者の働く場（事務的職業）を広げるために！

—視覚障害者のアクセシビリティの障壁を考える—

5. 資料① 視覚障害者の職業紹介状況 令和6（2024）年度版

資料② 第34回あはき師国家試験結果



## 1. まえがき

会 長 乗松 利幸

雇用連情報 69 号をお届けします。

日頃より雇用連に対し、ご支援、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。  
2024 年（令和 6）障害者差別解消法（正式名：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）が改正され、2026 年現在、この改正法に基づき、行政機関だけでなく民間事業者に対しても、障害のある人への「合理的配慮の提供」が義務化されています。

また、教育界においては、インクルーシブ教育システムの進展により視覚（盲）支援学校を取り巻く状況も大きな変化を遂げています。

ハローワークにおける、令和 6 年度版視覚障害者の職業紹介状況では、第 1 位は、専門的・技術的職業従事者の中の、

① あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師が  
27.0（40.5）%。

\*2010 年は 60.6（73.8）%、2013 年以降は減少傾向。

第 2 位は、運搬・清掃・包装等従事者 22.8%（19.2%）。

\*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、21.9（18.9）%である。

\*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。

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、19 年が経過し、インクルーシブ教育システムの進展と共に視覚障害者の雇用・就労状況も上記の通り、大きく変化しています。

視覚障害者の進路・就労の選択肢が広がる現在（視覚障害者の職業紹介状況の変化から）、事務的職業分野における「視覚障害者の情報・アクセシビリティの障壁」の課題も浮き彫りになりつつあります。

このような変化の中で雇用連の存在意義、役割が問われようとしています。

## 2. 厚労省交渉報告

事務局長 伊藤 慶昭

2025年3月14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、社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援係  
國木俊伸、社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課就労支援係 係長 小松仲章、  
人材開発統括官 特別支援室 障害者企画係長 及川大樹、職業安定局 障害者  
雇用対策課 調整係 西村 優他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、7名でした。以下、交渉の概要を報告します。

令和7年3月14日

厚生労働大臣  
福岡 資慶 様

全国視覚障害者雇用促進連絡会  
会長 乗松 利幸

### 2025 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：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は、政策的な課題に対応する事業として計画的に実施できるよう、地域生活支援促進事業として実施されている。今後とも視覚障害者を含めた障害者の支援に努めるとともに、当該事業の周知に努める。

視覚障害者の方を支援する移動手段については、当該特別事業と介護給付の同行援護サービスの双方とも、公共交通機関に限定されず、事業者の車によるサービス提供も可能。

ただし、ヘルパーが運転中は道路交通法により安全運転が義務付けられ、利用者への介助はできないため、この時間は介護給付の報酬算定対象外。この考え方は特別事業にも原則適用される。

車両停車・駐車中や運転者以外のヘルパーによる介助は算定対象となる。

意見交換：利用希望があっても自治体が応じないケースがある。制度を見直し、希望する視覚障害者が受けられる仕組みに改善してほしい。

埼玉県の事例として、鶴ヶ島市では報酬単価に「福祉介護職員処遇改善加算」がついておらず、事業所が受託を断る事態が発生していると報告した。これに対して、単価設定は市町村裁量のため、理由は自治体に確認する必要があるとの回答だった。

（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。（当会の調査結果は1件のみ）

回答：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成したマニュアルについて、時代に合わなくなっている部分や中途障害者の記載が少ない点を踏まえ、来年度に改定予定である。

指導員向け研修内容についても、視覚障害に関する内容のアップデートを予定している。

意見交換：雇用連から、中途視覚障害者の職場復帰事例が非常に少ない現状を指摘した。

視覚障害者の職業訓練受講割合は全体で3.3%（37名）と低く、啓発が必要との発言もあった。

### (ジョブコーチ)

要望3 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。

また、視覚障害者専門のジョブコーチについて好事例がありましたら、ご教授ください。

回答：ジョブコーチ養成は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が実施している。

民間機関を活用した養成研修もあり、養成者数は増加傾向である。

支援技術の研修では視覚障害者支援も含め全般的に実施している。養成研修以外にもスキル向上研修を実施している。

ジョブコーチの業務はIT操作指導そのものではなく、業務遂行上のコミュニケーション支援や職場定着に関する助言などである。

JEEDの中央障害者雇用情報センターでは、事業主への雇用管理に関する助言や就労支援機器の無料貸与も行っている。

受講者数は民間のものもあるので正確には把握していない。

JEED主催のジョブコーチ養成研修受講者は令和4年度1,239人、令和5年度1,416人、平成17年からの累計約15,000人。

障害種別ごとの専門人数データはなし。

意見交換：視覚障害者対応にはICT基礎知識が必須で、一般的な研修だけでは対応困難。対応可能なジョブコーチ人数を把握してほしい。

ITを活用した情報共有方法も含め、事業主への具体的アドバイスをジョブコーチに期待して良いかとの質問に対し、「業務上必要な範囲で可能」との回答があった。

視覚障害者をサポートしているジョブコーチの数も把握していないとの回答があった。

厚労省職員の中で視覚障害のある職員の数令和6年6月時点で68名だが、詳細な報告を求めているため重度の人数は不明である。

### (職業訓練)

要望4 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。

回答：障害者職業訓練校を中心に視覚障害者向け訓練を実施している。

公共職業安定所長の指示により訓練を遠隔地で受講する場合、通所手当や住所変更時の移転費を支給している。

寮の整備もある。都道府県が実施主体となって企業や社会福祉法人等の訓練委託先を活用した多様な訓練を実施しており、こちらでも視覚障害者を対象とした訓練を実施している。こちらの訓練では、コーディネーター研修に視覚障害支援を含む内容を実施している。

また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むけの職業訓練実践マニュアル等の周知も行っている。

令和4年の統計だが、障害者職業訓練校では入所者のうち3.3%、37名が視覚障害者である。利用が多いのは精神・発達障害である。

聴覚障害者は7%。分類ごとだと視覚障害者が一番少ない訳ではない。

意見交換：

雇用連：中途視覚障害者の事務職での職場復帰事例は少なく、啓発が必要と考える。

回答：来年度マニュアルの改訂を予定しているので可能な部分はアップデートしたいと考えている。

(中途視覚障害者のリハビリテーション)

要望5 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。

回答：労働基準法は労働条件の最低基準を定める法律であり、罰則付きで企業に義務付ける形での一律制度化は困難である。

中途障害者を含む労働者の健康・生活状況を踏まえ、労使の自主的取組を基本方針とする。

民間企業への普及啓発を通じて、必要な合理的配慮が提供される環境整備に努める。

特別休暇制度の事例を厚労省ホームページ等で周知し、企業が導入しやすい土壌づくりを進める。

意見交換：現場では「見えなくなったら解雇」という事例もあり、法的対策が必要と指摘した。

厚労省側は、まずは普及啓発と企業の自主的取組が前提であるとの立場を説明した。

要望6 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：国家公務員法 70 条の 5 に基づく研修に該当する場合に勤務時間内参加が可能。

該当例：負傷や疾病により障害を有することになった職員が、職務遂行に必要な展示訓練やパソコン操作訓練を受ける場合など。

要件：内閣官房の内閣人事局に確認したところ、現在または将来つく官職に必要な知識・技能習得、その他遂行に必要な能力・資質等の向上のために実施される訓練であること。

制度所管は人事院や内閣官房内閣人事局であり、厚労省の所管外である。

意見交換：職場で上司に言いにくい場合があるとの声を伝えた。

厚労省から公務員研修制度に関する改善要望は人事院や内閣人事局への働きかけが必要との助言があった。

要望6-2 今後、法定雇用率の引き上げとともに民間企業にける障害者雇用が進む上で、厚生労働省職業安定局作成、「障害者活躍推進計画作成指針」を障害者雇用促進法等に位置付けてください。

指針の中の第5 計画における取組の内容に関する具体的な事項、

- 1 障害者の活躍を推進する体制整備
- 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理等は、視覚障害者が民間企業において雇用される上で重要と考えています。

回答：事業主の負担もあるので慎重に検討したい。

(視覚障害専門官の配置)

要望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：ハローワーク障害者専門窓口職員には、視覚障害を含む身体障害の部位

ごとの特徴や雇用管理上の配慮事項、職場定着への取組を含む研修を実施している。

研修は独立行政法人労働政策研究研修機構 労働大学校の講義等で実施。引き続き職員の資質向上に努める。

（視覚障害者雇用年次推移）

要望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：後日提供があったので別添参照。

（職場介助者制度）

要望9 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. 支給対象となる適応事例をご教授ください。また、以下の質問にお答えください。

質問

1. 支給対象となる措置および業務のうち、「障害の理由により自ら行うことができない作業部分の代行」とありますが、あはき法施行規則第26条の厚生労働省令で定める措置「常に清潔に保つこと」のために、施術者が行う清掃の代行（又は補完）は含まれますか。
2. 支給対象となる措置および業務のうち、「重度視覚障害者に対する直接の介助業務」の「直接の」とは何ですか。  
間接の介助業務というのがあるとするならば、それはどんな介助業務ですか。
3. 支給対象となる措置および業務のうち、「書類等の整理」には、「支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく」がないのは何故ですか。
4. 支給対象となる措置および業務の内、「業務上の移動・外出の付添い」において、「職場介助者が自動車を運転する場合を除く」とあるのは何故ですか。
5. 支給対象となる措置および業務の内、「イからニまでに掲げる業務に付随する業務」の付随する業務とは、どのようなものが想定されますか。
6. 支給対象とならない措置のうち、支給対象障害者であるあはき師に必要な情報の録音・テキスト化等を職場介助者に指示した後に当該業務の遂行状況を観察していれば、並行して施術を行っていても良いものと理解しても良いですか。

7. 支給対象とならない措置のうち、「支給対象障害者が事業場外労働を行う場合」には、支給対象障害者があはき師である場合の「往療」は含まれず、支給対象となる職場介助業務のうち、「業務上の移動・外出の付添い」と理解して良いですか。

8. 支給対象とならない措置のうち、「支給対象障害者が遂行する務と同時に呼応して職場介助者が同様の業務を行う場合」には、「1.」の「清掃」の場面において、職場介助者の支援を受けながら支給対象である障害者と職場介助者が同様の業務を行うことは含まれますか。

(以上、質問します。よろしくお願ひいたします。)

3. 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：（主なポイント）

助成金は原則一時的負担軽減のための制度だが、職場介助者については例外的に10年以上の支給も可能である。

令和4年12月の雇用促進法改正で加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者について雇用継続の支援等を行うこととし、職場介助者の配置や委嘱に対する助成金については、令和6年4月より最大10年追加支援を開始している。

以下の質問への回答概要：

1. 清掃代行は助成対象外。

2. 「直接の介助業務」は本人が行う作業を介助すること。障害物除去等は間接介助。

3. 書類整理も本人の指示が必要。主体的業務は対象外。
  4. 自動車運転は介助者主体となるため対象外。
  5. 「付随する業務」は準備・片付け等を意味し本人の指示が必要。
  6. 録音・テキスト化は本人が都度指示すれば対象。  
施術開始時に一括指示は対象外。
  7. 事業場外労働でも所定労働時間内で労働者の勤務時間把握があれば  
付き添いは対象。
  8. 同時作業は直接介助として対象。ただし清掃代行は除外。  
車の運転等、重度視覚障害者が真に必要なとする介助については、財政状況を  
踏まえて今後検討。
- 意見交換：録音や読み上げの指示は業務の流れ上、事前に具体指示が困難な  
場合が多いとの指摘をした。  
「清掃代行対象外」について現場実態に合わないとの意見を出した。

要望 10 2018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。  
(外務省においては、既にヘルスキーパーが導入されています。)

回答：厚労省内の視覚障害職員は令和6年6月時点で68名。  
重度の人数は把握していない。  
外務省では既にヘルスキーパーを導入済み。  
ヘルスキーパーの採用については、障害者活躍推進計画作成手引きに  
掲載している。

\*以下の要望13は、障害者雇用対策課として視覚障害者の状況を知っておい  
てください。また、この要望は、経済産業省に要望する予定です。

(視覚障害者のICT)

要望 11 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見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。

以上

### 3 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構との懇談

事務局長 伊藤 慶昭

2025年3月14日、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との懇談が対面で行なわれました。当局側の出席者は、障害者助成部調整係 山田貢治、助成審査課審査第三係長 椎木陽子、次長 長谷川智香子が質問ごとに回答する形で進められました。雇用連側の参加者は、7名でした。以下、懇談の概要を報告します。

#### 質問

1. 支給対象となる措置および業務のうち、「障害の理由により自ら行うことができない作業部分の代行」とありますが、あはき法施行規則第26条の厚生労働省令で定める措置「常に清潔に保つこと」のために、施術者が行う清掃の代行（又は補完）は含まれますか。

回答：施術者が行う清掃の代行・補完は、助成金要領の対象業務に該当せず、助成対象にはならない。

2. 支給対象となる措置および業務のうち、「重度視覚障害者に対する直接の介助業務」の「直接の」とは何ですか。

間接の介助業務というのがあるとするれば、それはどんな介助業務ですか。

回答：直接＝障害者本人が行う作業を介助すること。

間接＝資料環境確認や障害物除去など、本人作業を直接代行しない補助的行為。

3. 支給対象となる措置および業務のうち、「書類等の整理」には、「支給対象障害者の都度の判断かつ指示に基づく」がないのは何故ですか。

回答：書類整理も他業務と同様に、障害者本人の都度の判断と指示に基づく必要がある。

4. 支給対象となる措置および業務の内、「業務上の移動・外出の付添い」において、「職場介助者が自動車を運転する場合を除く」とあるのは何故ですか。

回答：助成金は障害者が主体的に行う業務の補助が対象。

運転は介助者が主体となるため対象外。

5. 支給対象となる措置および業務の内、「イからニまでに掲げる業務に付随する業務」の付随する業務とは、どのようなものが想定されますか。

回答：準備・片付けなど、対象業務を行うために必要で、障害者の判断と指示に基づく補助行為である。

6. 支給対象とならない措置のうち、支給対象障害者であるあはき師に必要な情報の録音・テキスト化等を職場介助者に指示した後に当該業務の遂行状況を観察していれば、並行して施術を行っていても良いものと理解しても良いですか。

回答：障害者が必要と判断した情報を都度指示して記録する場合は対象。介助者が独自判断で記録する場合は対象外。

7. 支給対象とならない措置のうち、「支給対象障害者が事業場外労働を行う場合」には、支給対象障害者があはき師である場合の「往療」は含まれず、支給対象となる職場介助業務のうち、「業務上の移動・外出の付添い」と理解して良いですか。

回答：事業主が始業・終業を把握していない場合は対象外。把握している場合は所定労働時間内の移動付き添いは対象となり得る。

8. 支給対象とならない措置のうち、「支給対象障害者が遂行する務と同時に呼応して職場介助者が同様の業務を行う場合」には、「1.」の「清掃」の場面において、職場介助者の支援を受けながら支給対象である障害者と職場介助者が同様の業務を行うことは含まれますか。

回答：同時作業は助成対象に含まれる。  
ただし清掃を介助者が代行・補完する場合は対象外である。

以上

意見交換：質問 1 関連：清掃業務が助成対象外である理由について

- ・施術所の清潔保持は法令上の必須要件であり、視覚障害者には困難な場合があるため、本来は支援が必要との意見が出た。

- ・しかし現行要領では清掃は対象外であり、理由説明が不十分で納得しにくいとの指摘をした。

- ・「事務職中心で制度が作られた歴史が影響しており、非事務職への拡大が追いついていない」との認識が共有された。

質問 2 関連：直接・間接解除の考え方の妥当性

- ・情報障害（視覚障害）の特性上、周囲状況が分からないため「判断の前提と

なる情報提供」が不可欠であり、これを間接扱いにする現行解釈は実態に合わないとの意見を述べた。

- ・「都度の判断」の概念自体が視覚障害者の業務特性に十分配慮されていないとの指摘をした。

質問 3 関連：書類整理の判断・指示の扱い

- ・録音図書制作など、実際には介助者が主体的に情報を読み取り提供する業務が既に例示されているため、清掃や整理業務だけが厳しく扱われる理由が不明との意見を出した。

- ・情報障害の特性を踏まえた制度設計が必要との声を伝えた。

質問 4 関連：車の運転が対象外である点

- ・地方勤務では車移動が不可欠であり、運転ができないと業務遂行自体が困難になるケースがあるとの指摘をした。

- ・運転手を別に確保できる職場ばかりではなく、現行制度では視覚障害者が担当業務を任せにくくなる懸念を示した。

質問 5 関連：付随業務の範囲の曖昧さ

- ・非事務職（特に施術業務）では、付随業務の範囲が事務職より多様であり、現行要領では十分に想定されていないとの意見を出した。

質問 6 関連：記録業務の指示と並行作業

- ・「必要な情報の判断」を視覚障害者が行うことが前提とされているが、実際には状況把握が困難で、介助者の観察が不可欠との意見を述べた。

- ・現行解釈は実務に合わず、柔軟な運用が必要との声を伝えた。

質問 7 関連：事業場外労働の扱い

- ・始業・終業の把握が条件となるが、実際の施術業務では外出が多く、制度が実態に合っていないとの指摘をした。

- ・「移動付き添いは必要だが、制度上は対象外になりやすい」という課題が共有された。

質問 8 関連：同時作業の扱い

- ・清掃など「一緒に行う作業」は助成対象とされるが、代行・補完は対象外という線引きが不明瞭との意見。

- ・特に施術所の清潔保持は業務要件であり、視覚障害者が単独で行えないため、制度の見直しが必要との声があった。

#### 4. 【報告】 2025 雇用連研修会 シンポジウム

##### テーマ

「視覚障害者の働く場（事務的職業）を広げるために！  
—視覚障害者のアクセシビリティの障壁を考える—

##### シンポジスト

###### (1) 坂尻 正次 氏

(国立大学法人 筑波技術大学保健科学部 情報システム学科教授)

演題：筑波技術大学学生の進路から見えて来る視覚障害者の  
事務的職業の可能性と課題

1. 修士課程で福祉工学、障害者職業総合センターでは視覚障害の上司のもとで  
拡大読書器やスクリーンリーダーの研究開発に関係
2. 筑波技術大学保健科学部（視覚障害が入学要件）  
定員：保健学科 20 名（鍼灸学コース、  
理学療法学コース、健康スポーツ学コースで一括）、情報システム学科 10 名、  
共生社会創成学科視覚障害コース 10 名
2. 情報システム学科の教育内容：システムエンジニア（SE）と経営系  
（事務職）の両方に対応したカリキュラム  
※新カリキュラムで、AI（人工知能）関連科目が充実。事務職でも  
AI の基礎知識は必須
3. 就職活動の準備：1 年次から開始。インターンシップ、キャリア開発、  
キャリアデザイン、就職ガイダンス、履歴書・自己紹介書・自己 PR の  
作成と指導、模擬面接の実施  
※従来は 3 年次後半から就職活動の準備をしていたが、新カリキュラムでは  
2 年次からキャリア開発の授業等を実施。インターンシップ科目も 1 年次か  
ら履修可能（従来は 3 年次）  
※今年度からの傾向：この 10 月から実質的な採用試験を開始している  
企業が散見される。
5. 就職先：SE と事務職がおおよそ半々
6. 就職における課題：全盲の学生の就職の難しさ  
（最低限、在宅勤務での就職は可能な状態）  
※ここ数年で全盲学生の就職状況がさらに改善されている。
7. データサイエンス、マクロの作成などにより事務的職種に付加価値を
8. 2022 年度から数学の教員免許取得可能に（従来は情報の免許のみ）  
※必修の数学科目の増加。統計学・多変量解析等のデータサイエンス関連  
科目の履修も強化

※昨年度、3名が初の数学の教員免許取得。1名が母校の支援学校で数学の講師に。

## 9. 盲学校等と本学との高大連携の実施

※出前授業等の実施が可能（鋭意募集中）。ゲームプログラミング体験以上

### (2) 藤縄 泰彦 氏

（社会福祉法人 日本視覚障害者職能開発センター 主任 就労支援員  
社会福祉士、職場適応援助者(ジョブコーチ)、歩行訓練士(視覚障害生活訓練指導員)

演題：日本視覚障害者職能開発センター訓練生の動向・就職先とその課題  
**視覚障害者の雇用の現状と課題・今後の展望**

#### 1. 事業所紹介

名称：社会福祉法人 日本視覚障害者職能開発センター

住所：東京都新宿区四谷本塩町2-5

電話：03-3341-0900 / Fax : 03-3341-0967

#### 2. 事業概要

日本視覚障害者職能開発センターでは以下の3つの事業を実施

東京ワークショップ 障害者総合支援法

OA実務科 職業能力開発促進法

ジョブコーチ事業 障害者雇用促進法

#### 3. 視覚障害者の雇用状況（省略）

厚生労働省 HP より 「令和5年度障害者雇用実態調査結果」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_39062.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39062.html)

雇用されている身体障害者 推計52万6千人

視覚障害 7.5%、重複障害 5.4%、不明・無回答 8.9%

#### 4.5. 視覚障害者の職業別就職件数（令和6年度）（省略）

#### 6. 障害があっても様々な職種で活躍できる！

→しかしその中でも、現在の視覚障害者の

主要な2大職域は…

- ・ マッサージ師等の国家資格を基にした職種
- ・ 事務系職

●どんな仕事に就くにもパソコンスキルが必要！

#### 7. 視覚障害者のパソコン操作

画面調整、ハイコントラスト、Windows 拡大鏡、マウスの変更など

音声ソフト(スクリーンリーダー)、PC-Talker、JAWS、NVDA など

## 8.事業概要

日本視覚障害者職能開発センター

東京ワークショップ 各自治体の福祉課へ相談

OA 実務科 ハローワークで申し込み

ジョブコーチ支援 職業センターへ相談

## 9.東京ワークショップ

就労継続支援 B 型

視覚障害者がパソコンを使い、録音された音声を文字化する作業を行います。政府の審議会をはじめ、講演会や研修会などさまざまな「音声を文字に」しています。

令和6年度 月額平均工賃額 127,196 円

## 10.音声パソコンを用いた職業訓練コース概要

事業内容 コース名 訓練の概要の順

東京ワークショップ就労移行支援事業(定員 30 名)

基礎コース 音声ソフト初心者にもタッチタイピングの基礎から段階的に Word、Excel、インターネット、メールのスキルを習得する。

応用コース スクリーンリーダー「JAWS」を使用し、PowerPoint や Outlook を含んだ、より高度な訓練を行う。

速記コース フルキー六点漢字入力方式を習得し、当センター就労継続支援 B 型事業所でテープ起こし作業を行うための速記技術を身につける。

ビジネス・ワークコース

職業訓練校に準じた豊富なカリキュラムを、科目選択的に柔軟に受講できる。

職業能力開発訓練事業(定員5名)

OA 実務科 1年間1400時間のカリキュラムの中に、幅広い学科科目と実技科目を履修する。パソコンではExcelVBA やHTML についても習得する。

## 11.訓練内容① 基礎コース

音声パソコン初心者の方にもタッチタイピングの基礎から段階的に訓練を行います。

マウスを使用せず、キーボードのみで Windows を操作する方法の基本を習得します。

頻度 週2回、1回2時間(10:00~12:00 または 13:00~15:00)

期間 8か月間(約120時間)

開始時期 奇数月上旬

使用音声ソフト PC-Talker

## 12.タッチタイピングとウィンドウズの基礎

キーボードの基本操作、タッチタイピングの練習、

ウィンドウズの基本操作 etc...

Wordの基礎：Wordの基本操作、ビジネス文書の作成 etc...

Excelの基礎：Excelの基本操作、数値の計算、データの集計・分析、  
グラフの作成、ピボットテーブル etc...

インターネットの基礎：スクリーンリーダを活用したネット検索、  
各種設定 etc...

メールの基礎：新規メールの作成、送信、受信、メールの基本操作と設定

### 13. 訓練内容② 応用コース

一般就労を目的とし、より高度なパソコンスキルを身に付ける

タッチタイピングが可能な方を対象に、短期間で就労に必要とされる技能や  
資格取得を目指します。

開始時期 4月、10月

期間 6か月間訓練 月曜日から金曜日

使用音声ソフト JAWS、PC-Talker

### 14. 基本操作等

Word：ページ設定・フォントスタイル・文字配置・タブリーダー・  
箇条書き・表の作成・レイアウト・ラベル作成等

Excel：関数を利用したデータ処理、入力規則・グラフ等

Outlook：メール・スケジュール・連絡先管理・タスク機能・メモ機能など

PowerPoint：プレゼンテーション資料の作成、テキストボックス・  
イラスト・ワードアート・図形・スマートアート・グラフ、  
アニメーション効果 など

インターネット：Google chrome 操作実習、効率的なウェブ  
ブラウズ、Webアプリケーションの基本操作等

資格取得：日商 PC 検定(文書作成・データ活用)、秘書検定

その他

ビジネスマナー、就職活動対策講座

### 15. 就労支援の流れ

技能習得、就労準備

○支援機器を用いた PC スキルの向上

○日商 PC 検定、秘書検定、コミュニケーション検定等の資格取得

○面談やグループワークによる障害受容の促進。

○日常生活用具や関連機関・当事者団体の紹介。

就職活動

- 就職活動対策講座
- 応募書類作成
- ハローワークや人材紹介会社への登録支援
- 模擬面接
- 面接会引率  
マッチング
- 企業支援 視覚障害の特性や配慮事項説明、助成金や支援機器の説明、業務の切出し助言、他社事例紹介
- 支援機器の設置や設定支援
- 就労定着支援

16.就労移行支援終了後の進路 n=498

平成23年度～令和6年度（14年間）n=612

新規就職 247、住宅 181、就労継続B型 60、  
他施設 28、復職 27、事務処理科 25、継続就労 20、  
進学（理療科） 10、進学（理療科以外） 6、就労系継続A型 3、  
死亡 3、復学 1、休職 1

17.新規就職・復職者の職種 n=326

事務職 200、ヘルスキーパー・マッサージ 43、  
テレビモニター 10、SE・プログラマー 9、  
電話オペレーター 9、福祉施設職員 6、  
軽作業 6、点字構成 6、イベント・接客 4  
介護 3、営業 3、清掃 3、教員 3、  
農業 3、パソコン指導 2、ウェブアクセシビリティ 2、  
アスリート 2、  
その他 11 マーケティング、研究、調理、翻訳、看護師、管理(店長)...

18.就労移行支援 利用者属性① 年代別在職の有無

平成23年度～令和6年度（14年間）n=640

	求職	休職	在職の順
10代	8	0	0
20代	118	2	8
30代	95	11	5
40代	161	22	6
50代	135	16	10
60代	37	2	4

19.就労移行支援 利用者属性② 手帳の有無 n=640

1級 44.4%、2級 37.2%、3級 3.4%、4級 3.9%、  
5級 9.4%、6級 0.9%、なし 0.8%

## 20.就労移行支援 利用者属性③ 居住地

都道府県 人数の順

北海道 1、宮城県 3、山形県 1、福島県 1、茨城県 6、栃木県 2、  
群馬県 2、埼玉県 112、千葉県 62、東京都 352、神奈川県 74、  
新潟県 1、石川県 1、福井県 1、長野県 1、岐阜県 1、静岡県 8、  
愛知県 1、京都府 1、香川県 1、福岡県 3、佐賀県 2、大分県 1、  
宮崎県 1、鹿児島県 1、

総計 640

## 21.相談経路 人数の順

視覚障害支援機関 141、以前から知っていた 101、  
友人知人 78、ハローワーク 57、病院（眼科）54、  
当事者団体 37、ホームページ 31、就労支援センター 29、  
不明 28、その他 24、

福祉事務所 23、役所 14、人材紹介会社 8、  
盲学校 7、家族 5、職業センター 3、

総計 640

## 22.各サービス・職業訓練の利用要件

サービス名	求職	休職	在職	公務員	リモートの順	
就労継続支援B型	○	×	×	×	△	
就労移行支援	○	○	△	○	○	
自立訓練	○	○	○	○	×	
就労定着支援		非該当	○	○	○	○
OA実務科(職業訓練校)		○	×	×	×	×
ジョブコーチ支援		非該当	非該当	○	×	△

## 23.視覚障害者の就労を取り巻く環境の変化

各種法改正

合理的配慮の義務化

障害者雇用率制度 令和8年度：2.7%

インクルーシブ教育の進展

進路選択肢の広がり

視覚障害者の就労環境は改善されつつあるが、情報アクセシビリティや  
職場での合理的配慮はまだ課題

以上

5 資料① 視覚障害者の職業紹介状況 令和6（2024）年度版

視覚障害者の職業紹介状況  
（令和6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	4,311	2,281	8,366	4,640	1,524	825	35.4	36.2

2. 職業別就職件数

（件、％）

職業	視覚障害者			
	就職件数	構成比	うち重度	うち重度構成比
合計	1,524	100.0	825	100.0
専門的・技術的職業従事者	507	33.3	389	47.2
あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師	412	27.0	334	40.5
ヘルスキーパー	47	3.1	43	5.2
福祉施設指導専門員	25	1.6	15	1.8
老人福祉施設専門指導員（機能訓練指導員を含む）	5	0.3	5	0.6
理学療法士、作業療法士	12	0.8	11	1.3
情報処理・通信技術者	10	0.7	7	0.8
その他	48	3.1	22	2.7
管理的職業従事者	4	0.3	3	0.4
事務従事者	334	21.9	156	18.9
販売従事者	28	1.8	13	1.6
サービス職業従事者	170	11.2	69	8.4
保安職業従事者	8	0.5	3	0.4
農林漁業従事者	22	1.4	4	0.5
生産工程従事者	81	5.3	23	2.8
輸送・機械運転従事者	14	0.9	3	0.4
建設・採掘従事者	9	0.6	4	0.5
運搬・清掃・包装等従事者	347	22.8	158	19.2

資料② 第34回あはき師国家試験結果（2026年2月実施）

第34回あはき師試験結果一覧（日本理療科教員連盟まとめ）

第34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	184	119	64.7	139	111	79.9	45	8	17.8
援護・技大 8校	34	22	64.7	23	21	91.3	11	1	9.1
晴眼 21校	852	769	90.3	776	753	97.0	76	16	21.1
合計 82校	1070	910	85.0	938	885	94.3	132	25	18.9
視覚障害計 61校	218	141	64.7	162	132	81.5	56	9	16.1

第34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 46校	108	54	50.0	81	53	65.4	27	1	3.7
援護・技大 9校	39	19	48.7	20	16	80.0	19	3	15.8
晴眼 94校	3773	2561	67.9	2947	2474	83.9	826	87	10.5
合計 149校	3920	2634	67.2	3048	2543	83.4	872	91	10.4
視覚障害計55校	147	73	49.7	101	69	68.3	46	4	8.7

第34回きゆ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 46校	103	61	59.2	80	60	75.0	23	1	4.3
援護・技大 9校	36	19	52.8	20	16	80.0	16	3	18.8
晴眼 93校	3719	2640	71.0	2947	2540	86.2	772	100	13.0
合計 148校	3858	2720	70.5	3047	2616	85.9	811	104	12.8
視覚障害計 55校	139	80	57.6	100	76	76.0	39	4	10.3

※更生援護・技大には下記の養成施設を含む

筑波技術大学

国立函館視力障害センター

国立身体障害者リハビリテーションセンター

塩原視力障害センター

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

