

第2章

視覚障害者の職域拡大の変遷と現状

第2章 視覚障害者の職域拡大の変遷と現状

本章では、視覚障害者が伝統的に従事してきた三療業以外に、どのようにしてその職域を広げてきたか、その変遷を踏まえながら、視覚障害者が従事している主な職種の状況についてその現状と課題をまとめることとする。

第1節 職業能力開発と職域拡大の変遷

1. 電話交換手

視覚障害者が電話交換手として就労したのは、世界的には20世紀初期である。わが国でも第2次大戦前から就労事例はあったが、本格的な訓練は、昭和40年に日本ライトハウスが生活・職業訓練センターを開設し、昭和42年に試験的に電話交換の訓練を開始してからである。昭和44年からは厚生省の委託事業として本格的に訓練が行われるようになり、昭和56年からは労働省の委託事業となった。現在、わが国で視覚障害者に対して電話交換手の訓練を行っている施設及びその訓練期間は、以下のとおりである。

- ・日本ライトハウス（大阪市鶴見区）—1年
- ・東京都心身障害者職能開発センター（東京都新宿区）—3ヵ月
- ・神奈川障害者職業能力開発校（神奈川県相模原市）—1年

各施設によって訓練期間が異なるのは、これらの設置主体に違いがあるのと、訓練内容に生活訓練等が加味されているかどうかなどによっている（訓練期間が異なっても、資格基準に違いはない）。

就職状況としては、これまで300人以上の視覚障害者が電話交換手として就職しており、しかも1・2級の重度視覚障害者が多い。国際障害者年の初年度の昭和56年から数年間は急速に増えたが、ダイヤルイン（直通番号割当）の普及、企業の合理化に伴う人員削減などにより、電話交換業務自体が廃止もしくは定数減、あるいは他の事務との兼務となり、退職を余儀なくされた例すらあることから、今後この分野の就職を進めていく上では、さらに別の技能を加味した形で取り組んでいく必要がある。

なお、国立職業リハビリテーションセンター（埼玉県所沢市）にも6ヵ月のコースがあったが、訓練科目の見直しの結果、現在では廃止されている。

2. 録音タイプ速記等

昭和43年に東京視力障害センターで盲人カナタイプの職業訓練が開始されて以来、当初はカナタイプ、

現在は視覚障害者用ワープロを使用した新たな職業分野が開発された。この職業訓練は昭和51年に設立された日本盲人職能開発センターを中心に発展し、同センターに昭和55年に設置された身体障害者通所授産施設「東京ワークショップ」でも、録音タイプ速記者の養成が行われている。また平成14年には社会福祉法人あかねが小規模通所授産施設「ワークアイ・船橋」を開設し、録音タイプの訓練を取り入れている。現在、この分野で雇用されている視覚障害者は10数人、授産関係では40数人となっている。

ところで、録音タイプ速記という職種は次の三つに分けられている。その1は「録音タイプ速記者」で、これはタイピング技能を生かして録音内容を正確に文字化する速記者である。その2は「医用トランスクリイバー」で、これは医師の所見や診断内容の口述録音をそのまま書きとって報告書を作成するものである。その3は「オーディオ・タイピスト」で、秘書的業務を行いながら、録音内容を手紙や書類として作成するものである。現在、この訓練を行っているところとその修業年限は、以下のとおりである。

- ・日本盲人職能開発センター（東京都新宿区）—1年
- ・ワークアイ・船橋（千葉県船橋市）—不定期

録音タイプの訓練は、かつてはカナタイプの訓練が中心であったが、現在では音声ワープロなど、支援技術を活用した訓練ならびに授産が行われている。

昭和50年代から顕著になった支援技術の開発・応用は、録音タイピストの仕事に革命的な変化をもたらした。第一は、オプタコン（OPTACON：触覚読書器）で、これを使うことにより、視覚障害者が自分で書いたカナ文字を直接確認できるようになった。

そして、第二の大きな変化は、音声ワープロの出現である。音声を聞きながら、視覚障害者が直接、漢字仮名混じり文を入力することができるようになったことから、カナ文字から漢字仮名混じり文への変換という、従来の工程を省略することができるようになったのである。しかも音声ワープロについても、漢字を迅速に入力できるような改良が加えられ、仕事のスピードアップが図られるようになった。

この職種は、これまで視覚障害者が漢字仮名混じり文を書くことは困難とされていたため、まだ一般社会に充分受け入れられているとは言い難いが、最近の視覚障害者用ワープロの発達と就労実績の着実な増加によって、理解が広がりつつある。

3. 機械工

機械作業に視覚障害者が従事するようになったのは、欧米でもわが国でも、戦争による視覚障害者の増加と労働力不足という背景があったからである。第2次世界大戦後には、視覚障害者を雇用する早川

特選工場が大阪に誕生し、この分野の先駆をなしたが、昭和41年に日本ライトハウスで本格的に訓練を開始して以来、プレス、ボール盤を中心とする機械作業従事者として約40人が就労した。さらに、昭和56年には労働省所管の身体障害者等能力開発訓練事業となり、昭和59年からはNC工作機械のプログラミングを中心とした訓練が開始され、以後約10人がその関連業務に就労した。

NC工作機械を扱う分野は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく各種助成金制度を活用することによって機械購入が促進できるため、雇用主にも多大なメリットがある。また、機械に要求される安全対策についても、訓練と少しの配慮により、暗眼者と変わらない（むしろ視覚障害者の方が安全でしかも高能率の場合も多い）ので、雇用が期待できる分野とされてきた。しかし近年の産業構造の変化に伴い、製造業における雇用機会が減少し、視覚障害者の機械工としての就職の機会も大幅に減少した。

こうした社会経済情勢の変化を背景に、これまで視覚障害機械工の訓練を実施してきた日本ライトハウスでは、訓練科目の見直しを行い、平成16年度をもって廃止した。

4. コンピュータ・プログラマ

1963年にアメリカのシンシナティ大学のスターリング博士が、コンピュータ・プログラマには視覚障害者の就労の可能性がある、と提唱して以来、1965年からアメリカ、イギリス、カナダで養成訓練が始められ、欧米各国に広がり、アメリカの数百人を筆頭に、多くの視覚障害者が各国で情報処理技術者として働いている。わが国の視覚障害者のコンピュータ・プログラマの養成は、こうした欧米の実績を踏まえ、昭和46年に日本ライトハウスで始まり、翌年に初のプログラマが誕生した。

現在、視覚障害者に情報処理の職業訓練又は教育を実施している施設・学校と、その訓練・教育期間は以下のとおりである。

- ・日本ライトハウス（大阪市鶴見区）— 2年
- ・国立職業リハビリテーションセンター（埼玉県所沢市）— 1年及び2年
- ・筑波技術大学（茨城県つくば市）— 4年
- ・大阪府立盲学校（大阪市住吉区）— 2年

これら二つの職業訓練施設からはこれまで計100人以上が訓練を修了し、また二つの教育機関からも計150人以上が卒業しているが、その就職先をみると、すべての者がプログラミングを主たる業務とする職場に就職しているわけではない。ある者は事務的職種で働き、またある者はコンピュータ関連機器の営業部門で働いている。中には、プログラミングを習得してから、視覚障害者の伝統的な職種である三療業に戻っていく者もいる。

視覚障害者のプログラマ養成が始められた30年前には、視覚障害者は汎用機へのアクセスの面で大きな問題があった。当時は、データの入力をパンチ・カードや紙テープを使って行っており、出力はプリンタからの印字結果を読むという方法であった。このような状況では視覚障害者が入出力を自力で確認するためにはオプタコンをモニタ画面に当てて読む以外になかったわけであるが、近年ではパソコンとネットワーク技術の発達により、視覚障害プログラマの仕事は次のように変化した。

まず、スクリーン・リーダ（画面読み上げソフト）や点字ディスプレイを使いながらパソコン上でプログラムを書き、ネットワークを介してこれを汎用機に送る。そして計算結果を再びパソコンに取り込んで、必要な修正を行う、という方法である。これにより、視覚障害者はプログラムの内容を自力で確認することができるようになり、作業能率も向上した。

しかし1990年代半ば以降、パソコンの基本ソフトが文字によるコマンド処理から画像による操作を主とするWindowsに移行するに伴って、プログラミングもWindows上で行われるようになり、視覚障害者はパソコン画面へのアクセシビリティが充分確保されない状態で操作しなければならなくなり、プログラマにとって、再び大きな壁が立ちはだかっている。

5. ピアノ調律師

ピアノ調律が文部省による新職業研究指定の一つとされ、その職業教育が開始されたのは昭和36年のことであった（他に、新職業研究として、養豚、園芸などが全国の盲学校に指定された）。これまでに約80人が卒業し、半数強が楽器店に就職し、外回りの家庭調律を主業務としている。ピアノ製造会社に就職している例も多く、工場での出荷調律や検査の仕事に従事している。この他、音楽大学の専属調律師や楽器店経営の例もある。

ピアノ調律師については、近年楽器業界の不振が続き、就職が困難になってきている。それは求人数の減少に加えて、単に調律だけでなく、簡単な修理やセールスを求められたり、車の運転ができないことなどの理由で視覚障害者は不利になっているからである。こうした社会経済情勢を背景に、これまでピアノ調律科を設置していた大阪府立盲学校でも、10年ほど前に同科を廃止している。

6. 事務系職種

コンピュータがさまざまな事務的作業で導入される以前には、視覚障害者は事務系職種で働くことはできないと考えられていた。しかし、パソコンとその周辺機器の発達により、視覚障害者もワープロの他、表計算ソフトやデータベース・ソフトを使うことができるようになった。最近では、国立職業リハビリテーションセンターや日本ライトハウスの訓練においても、情報処理コース以外に、一般事務コースやビジネスコースで視覚障害者が訓練を受ける例が増えている。また日本盲人職能開発センターでは、

平成9年4月から、東京障害者職業能力開発校の委託を受けてOA実務科を開設し、視覚障害者の事務系職種への就職に向けた訓練と雇用支援に取り組んでいる。

第2節 国家・地方公務員への就職の現状

1. 背景

大学に進学した重度視覚障害者にとって、その職業的可能性を追求する場合、自らの能力を公的に認証する制度を活用していくことが職業的自立を進める上で重要となる。このような制度には、専門職に就くための免許や、各種資格試験に合格することによる登録などが必要となるが、視覚障害を理由として、その付与や試験受験が認められないという問題がある。

三療業や理学療法など、多くの視覚障害者が従事してきた職業分野では、免許交付や資格試験の受験に伴うこのような問題は比較的表面化しなかったが、昭和40年代後半から急増した視覚障害者の大学進学に伴い、新たな職業分野への進出が求められるようになると、この問題が大きくクローズアップされるようになった。

資格試験の中で、まず取り上げられたのは、司法試験、地方公務員試験、そして教員採用試験である。昭和47年頃から、こうした資格試験の点字受験を求める視覚障害学生の働きかけが始まり、後述のようにそれぞれの試験について、点字受験、あるいは拡大文字による試験などが実施されるようになった。またそれに伴い、試験時間の延長など受験条件の整備が進むとともに、就職後の職務遂行、職場環境の整備などについても当事者だけでなく、地方自治体など採用者側においてもさまざまな取組みが行われるようになってきている。

2. 地方公務員

地方公務員については、東京都が、国に先行して昭和49年から、福祉職にC枠を設けて視覚障害者に対する点字試験を実施したのを皮切りに、ほぼ毎年1人ずつ重度視覚障害者を採用している。また神奈川県では、一般職のすべての級と障害者特別採用枠について点字試験を実施しており、一般職上級、中級の合格者の他、福祉専門職、電話交換業務などの技術職などにも多数の視覚障害者が雇用されている。

地方公務員採用試験における主な課題は、①点字試験など視覚障害を考慮した試験の実施、②一般職の他に障害者特別枠を設けている場合の視覚障害者の受験の可否などがある。

視覚障害者に対する地方公務員の採用試験の実施状況と採用後の状況については、日本盲人福祉研究

会及び視覚障害者支援総合センターが実施した二つの調査がある。『広げよう公務員への道』（1993年）は、平成4年12月に都道府県政令指定都市59自治体を対象に調査したものであり、『なぜ広がらない!? 公務員への道』（1998年）は平成9年4月に、都道府県政令指定都市の59自治体に加えて、全国664の市及び東京都23区を対象に調査したものである。これら二つの調査では、調査項目が同一であり、経年変化を見ることができる（表2-2-1）。

また、平成17年度における都道府県の公務員採用試験の実施状況については、各自治体のホームページで公表されているデータを検索した結果、表2-2-2で示すとおり、計23都府県で視覚障害者に対して点字試験又は拡大文字による試験が実施されている。

この表で注目されるのは、昭和49年に初めて福祉職で点字受験を実施した東京都が、現在ではI類の他の職種及びII類にも点字試験の範囲を拡大していることである。

表2-2-1 採用試験の実施状況（都道府県政令指定都市）

	1992（1991年度）	1997（1996年度）
1.身体障害者に対して採用試験を実施した	1都1道2府12県9市計25	1都1道2府26県7市計37
2.身体障害者の中に視覚障害者は含まれていた	1都1道2府9県8市計21	1都1道2府18県7市計29
3.点字試験を実施した	1都1道2府3県1市計8	1道1府7県1市計10
4.弱視者に対して特別な配慮をした	1都1道2府9県1市計14	1都1道1府8県2市計13
5.身体障害者に対して特別枠採用試験を実施した	1都1道2府21県8市計33	1都1道2府25県9市計38
6.特別枠採用試験に視覚障害者は含まれていた	1都1道2府15県8市計27	1都1道2府20県9市計33
7.特別枠採用試験で点字試験を実施した	1道2府1県3市計7	1道2府4県6市計13
8.特別枠採用試験で弱視者に対して特別な配慮をした	1都2府14県6市計23	1都1道2府17県9市計30
9.身体障害者に対して、一般の教員採用試験を実施した	1都1道2府10県1市計15	1都2府21県4市計28
10.身体障害者の中に視覚障害者は含まれていた	1都2府8県計11	1都1府14県2市計18
11.点字試験を実施した	1道2府2県計5	1都1府8県2市計12
12.弱視者に対して特別な配慮をした	1都1府4県1市計7	1都1府5県計7

注1.1～8の回答者は、都道府県特別政令都市の人事課である。また、9～12の回答者は、教育委員会の人事担当である。

注2.実際の都道府県市名は、資料に掲載されているので参照されたい。

（出典：谷合侑（2005）『視覚障害者の教育・職業・福祉—その歴史と現状—』p.86）

表2-2-2 視覚障害者に対する都府県職員採用試験の状況（平成17年度）

都府県 募集区分 採用予定人数	青森県（身体障害者採用選考） 一般事務・1名程度	岩手県（身体障害者採用選考） 一般事務・若干名	宮城県（身体障害者採用選考） 事務（大卒程度）・若干名 事務（高卒程度）・若干名 学校事務（高卒程度）・若干名 郵送
受付方法	郵送	郵送	郵送
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：18歳～29歳（S51.04.02.～S63.04.01.） 身体障害者手帳の交付 日本国籍あり 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 点字による受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：18歳～29歳（S51.04.02.～S63.04.01.） 身体障害者手帳の交付 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 拡大文字、点字による受験可能 ルーペ、拡大読書器、補聴器、車椅子など使用可能 	<ul style="list-style-type: none"> 事務（大卒程度） 年齢：～29歳（S51.04.02.～） 学校教育法に基づく大学（短期大学を除く）を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの者、および同等以上の経歴があると認められる者 点字、拡大文字での受験可能
倍率	平成16年度：受験者14、合格1、倍率14.0	平成17年度：受験者12、合格3、倍率4.0	平成16年度：受験者1858、合格40、倍率46.5 平成15年度：受験者1988、合格134、倍率14.8 平成14年度：受験者2356、合格126、倍率18.7
都府県 募集区分 採用予定人数	栃木県（身体障害者採用選考） 行政・4名程度	群馬県（身体障害者を対象とした非常勤嘱託職員採用選考） 事務・2名程度	埼玉県（職員採用上級試験） 一般行政・27名
受付方法	インターネット・郵送・持参	郵送	インターネット・郵送・持参
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：18歳～29歳（S51.04.02.～S63.04.01.） 身体障害者手帳の交付（1級～4級） 日本国籍あり 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 活字印刷による出題に対応できる者 福祉機器の使用により対応できる者を含む。福祉機器の使用については、持ち込み可能なものであって、かつ採用後職場で使用するにあたり公務能率維持の観点から支障のないものとして許可を受けたものに限る。 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：18歳～（～S63.04.01.） 身体障害者手帳の交付（1級～4級） 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 群馬県内に居住 車椅子、補聴器、ルーペ、その他補装具の持ち込み使用可能 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：22歳～28歳（S52.04.02.～S59.04.01.） 身体障害者手帳の交付 点字または拡大文字での受験可能
倍率	平成17年度：受験者18、合格4、倍率4.5		

都府県	千葉県 (身体障害者採用選考)	東京都 (東京都職員 I 類採用選考)	東京都 (東京都職員 I 類採用選考)
募集区分	図書編集・1名	事務・260名程度 土木・35名程度	建築・10名程度 機械・10名程度
採用予定人数			
受付方法	郵送・持参	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：18歳～30歳 (S50.04.02.-S63.04.01.) 身体障害者手帳の交付 (視覚障害1級または2級) 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 千葉県内に居住 点字での出題に対応のできる者 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：22歳～27歳 (S53.04.02.-S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法に基づく大学 (短期大学を除く) を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人 (人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) 日本国籍あり 身体障害者手帳を持っていれば拡大文字での受験可能 I 類事務では点字、パソコン、ワープロでの受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：22歳～27歳 (S53.04.02.-S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法に基づく大学 (短期大学を除く) を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人 (人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) 日本国籍あり 身体障害者手帳を持っていれば拡大文字での受験可能 I 類事務では点字、パソコン、ワープロでの受験可能
倍率		<p>事務</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度：受験者4070、合格者354、倍率11.5 <p>土木</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度：受験者392、合格者63、倍率6.2 	<p>建築</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度：受験者113、合格者13、倍率8.7 <p>機械</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度：受験者67、合格者15、倍率4.5

都府県	東京都 (東京都職員 I 類採用選考)	東京都 (東京都職員 I 類採用選考)	東京都 (東京都職員 I 類採用選考)
募集区分	電気・10名程度	化学・6名程度 林業・1名程度	水質検査・科学・4名程度
採用予定人数			
受付方法	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：22歳～27歳 (S53.04.02.-S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法に基づく大学 (短期大学を除く) を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人 (人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) 日本国籍あり 身体障害者手帳を持っていれば拡大文字での受験可能 I 類事務では点字、パソコン、ワープロでの受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：22歳～29歳 (S51.04.02.-S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法に基づく大学 (短期大学を除く) を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人 (人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) 日本国籍あり 身体障害者手帳を持っていれば拡大文字での受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：22歳～29歳 (S51.04.02.-S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法に基づく大学 (短期大学を除く) を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人 (人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) 日本国籍あり 身体障害者手帳を持っていれば拡大文字での受験可能
倍率		<p>化学</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度：受験者169、合格者10、倍率16.9 <p>林業</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度：受験者46、合格者2、倍率23.0 	<p>平成17年度：受験者61、合格者5、倍率12.2</p>

都府県	東京都 (東京都職員Ⅰ類採用選考)	東京都 (東京都職員Ⅰ類採用選考)	東京都 (東京都職員Ⅱ類採用選考)
募集区	福祉A・8名程度 福祉C・1名	看護師・40名程度	事務・60名程度 栄養士・24名程度
採用予定人数			
受付方法	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：22歳～29歳 (S51.04.02.～S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法に基づき大学(短期大学を除く)を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人(人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) 次のいずれかの資格保持または取得見込み(社会福祉士・介護福祉士・保育士・児童指導員・児童自立支援専門員) 身体障害者手帳を持っていれば拡大文字での受験可能 福祉Cは点字による出題に対応できる者 外国籍の人も受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：22歳～29歳 (S51.04.02.～S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法に基づき大学(短期大学を除く)を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人(人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) 看護師の免許保持または取得見込み 身体障害者手帳を持っていれば拡大文字での受験可能 外国籍の人も受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：20歳～26歳 (S55.04.02.～S61.04.01.) 身体障害者手帳を持っていれば拡大文字での受験可能 点字、パソコン、ワープロでの受験可能 栄養士 年齢：20歳～26歳 (S55.04.02.～S61.04.01.) 栄養士の免許保持または取得見込み 身体障害者手帳を持っていれば拡大文字での受験可能 外国籍の人も受験可能
倍率	I類試験(福祉A) ・平成17年度：受験者147、合格者10、倍率14.7 I類試験(福祉C) ・平成17年度：受験者1、合格者0	平成17年度：受験者95、合格者47、倍率2.0	事務 ・平成17年度：受験者2292、合格者91、倍率25.2 栄養士 ・平成17年度：受験者396、合格者28、倍率14.1
都府県	東京都 (身体障害者を対象とする東京都職員Ⅱ類採用選考)	神奈川県 (神奈川県職員採用Ⅰ種試験)	神奈川県 (神奈川県職員採用Ⅲ種試験)
募集区	事務・10名程度	行政・104名程度	行政事務・12名程度
採用予定人数		公立小中学校等事務職員・4名程度	公立小中学校等事務職員・5名程度
受付方法	インターネット・郵送・持参	郵送	郵送
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：18歳～27歳 (S53.04.02.～S63.04.01.) 学歴不問 身体障害者手帳の交付 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 日本国籍あり 活字印刷による出題に対応できる者 拡大文字、ワープロでの受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：22歳～30歳 (S50.04.02.～S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法に基づき大学(短期大学を除く)を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人(人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) 外国籍の人も受験可能 身体障害者手帳を持っていれば、点字、拡大文字、ワープロでの受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：18歳～22歳 (S59.04.02.～S63.04.01.) 外国籍の人も受験可能 身体障害者手帳を持っていれば、点字、拡大文字、ワープロでの受験可能
倍率	平成17年度：受験者53、合格10、倍率5.3	行政 ・平成16年度：受験者1188、最終合格108、倍率11.0 公立小中学校等事務職員 ・平成16年度：受験者106、最終合格6、倍率17.7	行政事務 ・平成16年度：受験者157、最終合格16、倍率9.8 公立小中学校等事務職員 ・平成16年度：受験者88、最終合格9、倍率9.8

都府県	神奈川県 (神奈川県職員採用 I 種試験)	神奈川県 (身体障害者採用選考)	新潟県 (身体障害者採用選考)
募集区分	免許資格職員 (短大卒程度：栄養士) ・ 6 名程度	行政事務 ・ 2 名程度	一般事務 ・ 2 名程度
採用予定人数			
受付方法	郵送	郵送・持参 (身体障害者採用選考)	郵送・持参
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢：18歳～22歳 (S59.04.02.ーS63.04.01.) ・ 外国籍の人も受験可能 ・ 身体障害者手帳を持っていれば、点字、拡大文字、ワープロでの受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢：18歳～30歳 (S50.04.02.ーS63.04.01.) ・ 身体障害者手帳の交付 ・ 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・ 神奈川県内に居住 ・ 外国籍の人も受験可能 ・ 点字、拡大文字、ワープロでの受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢：18歳～29歳 (S51.04.02.ーS63.04.01.) ・ 身体障害者手帳の交付 (1 級～4 級) ・ 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・ 新潟県内に居住 ・ 日本国籍あり ・ 活字印刷による出題に対応できる者 ・ 拡大文字による受験可能 ・ ワープロやその他の補装具を使用可能
倍率	・ 平成16年度：受験者115、合格3、倍率38.3	・ 平成17年度：受験者23、合格2、倍率11.5	平成17年度：受験者16、合格3 平成16年度：受験者17、合格4

都府県	静岡県 (身体障害者採用選考)	京都府 (身体障害者を対象とした京都府職員採用選考試験)	京都府 (身体障害者を対象とした京都府職員採用選考試験)
募集区分	事務 ・ 5 名程度	事務職A ・ 若干名	事務職B ・ 若干名
採用予定人数			
受付方法	インターネット・郵送・持参	郵送	郵送
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢：18歳～35歳 (S45.04.02.ーS63.04.01.) ・ 身体障害者手帳の交付 ・ 日本国籍あり ・ 点字による受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢：～30歳 (S50.04.02.～) ・ 学校教育法に基づき大学 (短期大学を除く) を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人 (人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) ・ 身体障害者手帳の交付 (1 級～6 級) ・ 自力通勤介護者なしで職務遂行 ・ 京都府内に居住 ・ 日本国籍あり ・ 点字による受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢：18～30 (S50.04.02ーS63.04.01.) ・ 身体障害者手帳の交付 (1 級～6 級) ・ 自力通勤介護者なしで職務遂行 ・ 京都府内に居住 ・ 日本国籍あり ・ 点字による受験可能
倍率	平成17年度：受験者35、合格4、倍率8.8	平成16年度：受験者14、合格1、倍率14.0 平成15年度：受験者26、合格1、倍率26.0 平成14年度：受験者39、合格2、倍率19.5	平成16年度：受験者14、合格1、倍率14.0 平成15年度：受験者26、合格1、倍率26.0 平成14年度：受験者39、合格2、倍率19.5

※事務職Aと合わせた値

※事務職Bと合わせた値

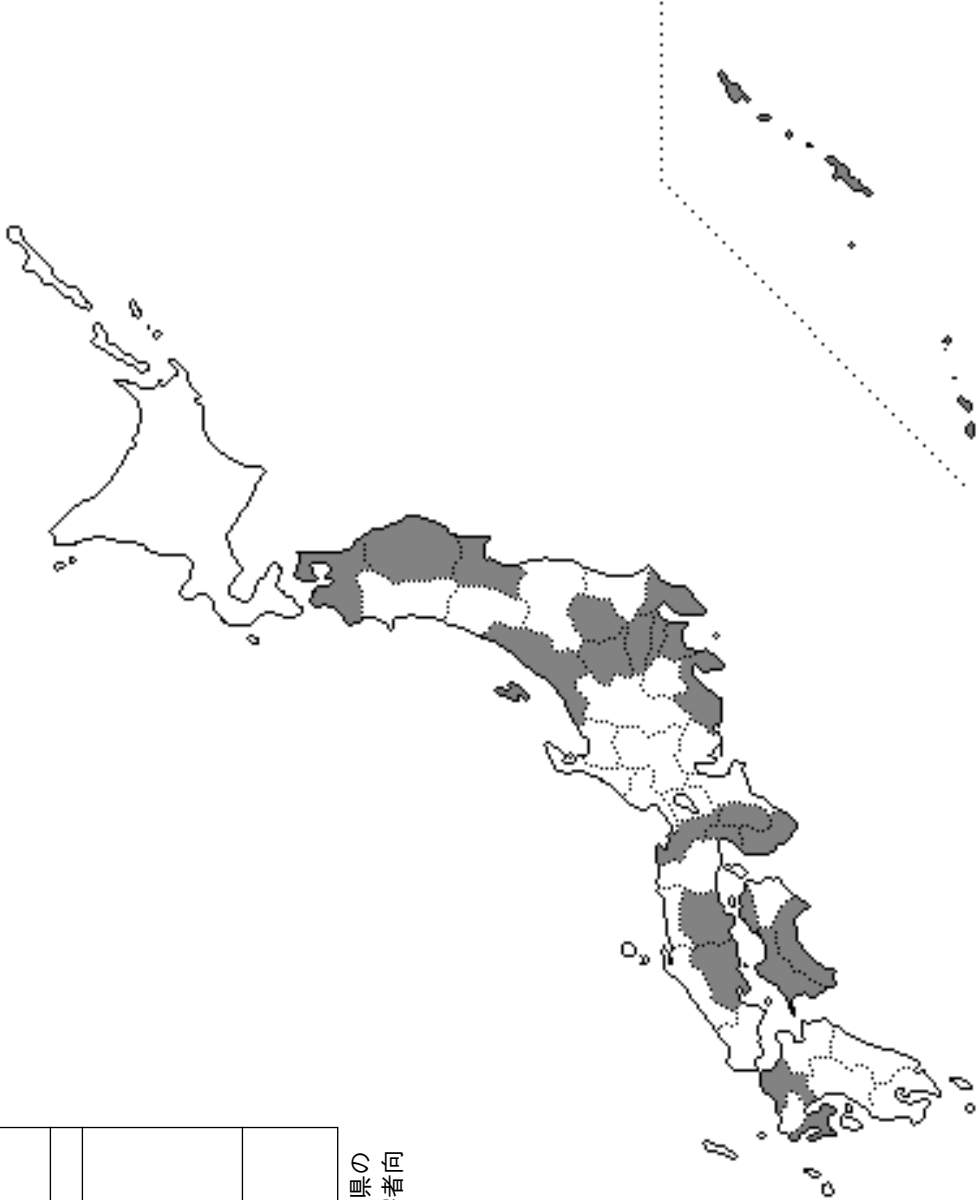
都府	大阪府	大阪府	大阪府	大阪府	大阪府	大阪府
募集	行政A (大卒程度) ・ 40名程度	行政A (大卒程度) ・ 40名程度	行政A (高卒程度) ・ 10名程度	行政A (高卒程度) ・ 10名程度	電話交換手 (身体障害者採用選考) ・ 若干名	電話交換手 (身体障害者採用選考) ・ 若干名
採用	行政B (大卒程度) ・ 40名程度	行政B (大卒程度) ・ 40名程度	行政B (高卒程度) ・ 25名程度	行政B (高卒程度) ・ 25名程度	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参
受付	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送・持参
受験	・ 年齢：22歳～29歳 (S51.04.02.～S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法に基づき大学 (短期大学を除く) を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人 (人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) ・ 点字、拡大文字での受験や車椅子を使用している受験が可能 ・ 行政Aは外国籍の人も受験可能	・ 年齢：22歳～29歳 (S51.04.02.～S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた人で、学校教育法に基づき大学 (短期大学を除く) を卒業または平成18年3月までに卒業見込みの人 (人事委員会が同等の資格があると認める人を含む) ・ 点字、拡大文字での受験や車椅子を使用している受験が可能 ・ 行政Aは外国籍の人も受験可能	・ 年齢：18歳～22歳 (S59.04.02.～S63.04.01.) ・ 点字、拡大文字での受験や車椅子を使用している受験が可能 ・ 行政Aは外国籍の人も受験可能	・ 年齢：18歳～22歳 (S59.04.02.～S63.04.01.) ・ 点字、拡大文字での受験や車椅子を使用している受験が可能 ・ 行政Aは外国籍の人も受験可能	・ 年齢：15歳～40歳 (S40.04.02.～H3.04.01.) ・ 学歴不問 ・ 視覚障害者 ・ 身体障害者手帳の交付 ・ 外国籍の人も受験可能 ・ 大阪府内に居住	・ 年齢：15歳～40歳 (S40.04.02.～H3.04.01.) ・ 学歴不問 ・ 視覚障害者 ・ 身体障害者手帳の交付 ・ 外国籍の人も受験可能 ・ 大阪府内に居住
倍	行政A (大卒程度) ・ 平成17年度：受験者1168、最終合格57、倍率20.5 行政B (大卒程度) ・ 平成17年度：受験者1083、最終合格72、倍率11.2	行政A (大卒程度) ・ 平成17年度：受験者1168、最終合格57、倍率20.5 行政B (大卒程度) ・ 平成17年度：受験者1083、最終合格72、倍率11.2	行政A (高卒程度) ・ 平成17年度：受験者262、最終合格15、倍率12.6 行政B (高卒程度) ・ 平成17年度：受験者508、最終合格35、倍率10.7	行政A (高卒程度) ・ 平成17年度：受験者262、最終合格15、倍率12.6 行政B (高卒程度) ・ 平成17年度：受験者508、最終合格35、倍率10.7	・ 平成17年度：受験者14、合格1、倍率14.0	・ 平成17年度：受験者14、合格1、倍率14.0
都府	奈良県	和歌山県	和歌山県	和歌山県	岡山県	岡山県
募集	一般事務職・1名程度	一般行政職・22名程度	一般行政職・22名程度	一般行政職・22名程度	事務・1名	事務・1名
採用	インターネット・郵送	郵送・持参	郵送・持参	郵送・持参	インターネット・郵送	インターネット・郵送
受験	・ 年齢：18歳～29歳 (S51.04.02.～S63.04.01.) ・ 身体障害者手帳の交付 (1級～4級) ・ 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・ 奈良県内に居住 ・ 活字印刷による出題に対応できる者 ・ 手話通訳、車椅子、拡大文字、ワープロ (日常生活用具の給付対象者に限る)、ルーベ、拡大読書機の使用可	・ 年齢：22歳～29歳 (S51.04.02.～S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法に基づき大学 (短期大学を除く) を卒業、または平成18年3月までに卒業見込みの者。人事委員会が同等の資格があると認める人を含む。 ・ 日本国籍あり ・ 点字受験可能	・ 年齢：22歳～29歳 (S51.04.02.～S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法に基づき大学 (短期大学を除く) を卒業、または平成18年3月までに卒業見込みの者。人事委員会が同等の資格があると認める人を含む。 ・ 日本国籍あり ・ 点字受験可能	・ 年齢：22歳～29歳 (S51.04.02.～S59.04.01.) 昭和59年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法に基づき大学 (短期大学を除く) を卒業、または平成18年3月までに卒業見込みの者。人事委員会が同等の資格があると認める人を含む。 ・ 日本国籍あり ・ 点字受験可能	・ 年齢：18歳～30歳 (S50.04.02.～S63.04.01.) ・ 身体障害者手帳の交付 (1級～4級) ・ 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・ 日本国籍あり ・ 活字印刷による出題に対応できる者 ・ 拡大文字による受験可能	・ 年齢：18歳～30歳 (S50.04.02.～S63.04.01.) ・ 身体障害者手帳の交付 (1級～4級) ・ 介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・ 日本国籍あり ・ 活字印刷による出題に対応できる者 ・ 拡大文字による受験可能
倍	平成17年度：受験者14、合格1、倍率14.0 平成16年度：受験者23、合格1、倍率23.0 平成15年度：受験者18、合格2、倍率9.0	平成17年度：受験者470、合格22、倍率21.4 平成16年度：受験者565、合格43、倍率13.1	平成17年度：受験者470、合格22、倍率21.4 平成16年度：受験者565、合格43、倍率13.1	平成17年度：受験者470、合格22、倍率21.4 平成16年度：受験者565、合格43、倍率13.1	平成16年度：受験者23、合格1、倍率23.0	平成16年度：受験者23、合格1、倍率23.0

都府県	広島県（身体障害者採用選考）	香川県（身体障害者採用選考）	愛媛県（身体障害者を対象とした愛媛県臨時職員採用試験） 臨時職員（地方公務員法第22条第2項の臨時職員）・2名
募集区分	警察事務・1名程度	一般事務・1名	
採用予定人数			
受付方法	郵送・持参	郵送・持参	郵送
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢：18歳～30歳（S50.04.02.～S63.04.01.） ・身体障害者手帳の交付（1級～4級） ・介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・日本国籍あり ・活字印刷による出題に対応できる者 ・拡大文字による受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢：18歳～34歳（S46.04.02.～S63.04.01.） ・身体障害者手帳の交付 ・介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・日本国籍あり ・活字印刷による出題に対応できる者 ・拡大文字による受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢：19歳～30歳（S50.04.02.～S62.04.01.） ・身体障害者手帳の交付（1級～4級） ・介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・活字印刷による出題に対応できる者 ・口頭による面接試験に対応できる者 ・拡大文字による受験可能
倍率	<p>平成16年度：受験者11、合格2、倍率5.5</p> <p>平成15年度：受験者42、合格4、倍率10.5</p> <p>平成14年度：受験者53、合格4、倍率13.3</p>		

都府県	高知県（身体障害者採用選考）	福岡県（身体障害者採用選考）	長崎県（身体障害者採用選考）
募集区分	警察事務・1名	一般事務・2名	一般事務・1名 教育事務・1名
採用予定人数			
受付方法	インターネット・郵送・持参	インターネット・郵送	インターネット・郵送・持参
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢：18歳～29歳（S51.04.02.～S63.04.01.） ・身体障害者手帳の交付 ・介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・日本国籍あり ・活字印刷による出題に対応できる者 ・拡大文字での受験や車椅子を使用しての受験が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢：18歳～29歳（S51.04.02.～S63.04.01.） ・身体障害者手帳の交付（1級～4級） ・介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・福岡県内在住 ・日本国籍あり ・点字、拡大文字による受験可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢：18歳～29歳（S51.04.02.～S63.04.01.） ・身体障害者手帳の交付 ・介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・日本国籍あり ・一般事務については、点字または拡大文字による受験が可能
倍率		<p>平成16年度：受験者50、合格2、倍率25.0</p> <p>平成15年度：受験者61、合格2、倍率30.5</p> <p>平成14年度：受験者64、合格2、倍率32.0</p>	<p>一般事務</p> <p>平成16年度：受験者21、合格1、倍率21.0</p> <p>教育事務</p> <p>平成16年度：受験者15、合格1、倍率15.0</p>

都府県	沖縄県 (身体障害者採用選考)
募集区分	一般事務・若干名
採用予定人数	
受付方法	郵送・持参
受験資格	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢：18歳～32歳 (S48.04.02.-S63.04.01.) ・身体障害者手帳の交付 (1級～4級) ・介護者なしで通勤、職務遂行が可能 ・沖縄県内在住 ・点字による受験可能
倍率	平成17年度：受験者36、合格1、倍率36.0 平成16年度：受験者44、合格2、倍率22.0 平成15年度：受験者51、合格2、倍率25.5

*本表は、平成17年11月から平成18年1月にかけて、各都道府県のWebサイトに掲載されている職員採用試験情報より視覚障害者向けの受験情報を抜粋して作成したものである。



Webサイトに視覚障害者向けの受験情報の記載があった都道府県

3. 国家公務員

国家公務員については、従来国立視力障害センターなどの理療科教員としての採用事例がみられたが、一般職については採用試験（国家公務員試験）の点字受験が認められていなかったこともあって、中途視覚障害者の復職事例が昭和40年代末から若干みられる程度であった。

国家公務員試験の点字受験の最大の障壁は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第78条第2号に定められている「心身の故障」のため職務の遂行に支障がある場合や職務遂行に堪えられない場合には、本人の意思に反して降任又は免職とすることができるという規定であった。この規定の存在は、単に中途視覚障害者の継続雇用の上で問題となるだけでなく、新たに公務員になろうとする若年の重度視覚障害者にとっても大きな壁となってきた。

国家公務員試験の点字受験を目指して活動してきた全国視覚障害者雇用促進連絡会などの資料によれば、一般職国家公務員の仕事は「文書を通じた業務が多く、強度の視力障害者は無理」（人事院任用局企画課）として、当初、国は点字試験の実施に否定的であった。国は、従前通り、障害者に適した職種がある場合にだけ、競争試験でなく、選考採用するとの方針を維持しようとしていたようである。

しかし、視覚障害者用音声ワープロの開発と普及が進み、視覚障害者が一般の文書を扱えるようになってきたこと、官庁におけるOA化が進んだことなど、時代とともに技術革新が進み、職場環境が大きく変化した。こうした状況変化を的確にとらえた視覚障害当事者団体の陳情や、それを受けて国会がこの問題について審議したことを通じて、平成3年から国家公務員試験Ⅰ種及びⅡ種の一部（行政のみ）について点字試験が実施されるようになり、平成8年にⅡ種試験に1人合格し、翌年から地方の労働行政機関で働いている。

第3節 教職への職域開拓とその現状

1. 背景

教職は、視覚障害者にとって適職の一つと考えられ、視覚障害の大学生の進路として最も希望が多い職種である。全盲であっても、訓練と工夫によって他の教員と遜色なく授業を進めることができ、一方では障害を克服して働いている姿そのものが、教育的効果を高めると考えられるからである。

ところで、盲学校、国立視力障害センター、視覚障害者更生施設などには、視覚障害者の最も代表的な職種としての三療業につくための教育・訓練コースが設けられている。その直接の教育・訓練には、筑波大学理療科教員養成施設を修了した視覚障害教員があたっており、その数は約700人に達し、視覚

障害者の重要な職種となっている。

このように、盲学校等で三療を教える理療科教員については、教育委員会が実施する競争的採用試験はないが、普通中学校及び高等学校（盲学校中学部、高等部を含む）については、都道府県教育委員会の実施する教員採用試験に合格しなければならない。

以下、理療科教員以外の教職分野を中心に職域開拓とその現状について概観する。

2. 教員採用試験の実施状況

教員採用試験については、昭和47年に大阪市が初めて点字試験を実施し、その後東京都、埼玉県、大阪府、神戸市と続き、次第に普通学校で視覚障害者が教員として採用される事例がみられるようになった。また試験方法についても、点字だけでなく、拡大文字による試験が実施されるようになるなど、視覚障害者に対する受験上の配慮も行われるようになった。

とりわけ、平成8年に国が行政監察結果を公表し、全国の教育委員会に対して、障害教職員の採用に積極的に取り組むよう勧告したことから、点字試験の実施件数も、また盲学校や普通学校における視覚障害者の教員採用の事例も増えつつある。

なお、表2-3-1は、平成17年度における視覚障害者に対する教員採用試験における配慮状況を示しているが、その時点で、40の都道府県が点字試験を実施していることがわかる。

表 2-3-1 教員採用試験（筆記試験）時における視覚障害者に対する配慮の実施状況

都道府県市	点字受験	拡大文字や問題用紙の 拡大による受験	照明や拡大鏡などの 使用による受験	1.5倍程度の 試験時間の延長	点字の読める 補助員を配置
北海道	○	○	○	○	○
青森県	○	○		○	
岩手県	○				
宮城県	○	○	○	○	
秋田県	○	○		○	
山形県	○	○	○		
福島県		○	○		
茨城県	○	○	○	○	
栃木県	○	○		○	○
埼玉県	○	○	○	○	○
千葉県			○		
東京都	○	○	○	○	
神奈川県	○	○	○	○	○
新潟県	○	○	○	○	○
富山県			○		
石川県	○			○	
山梨県	○				
長野県	○	○	○	○	
岐阜県	○	○	○	○	○
静岡県	○	○		○	
愛知県	○	○	○	○	
三重県	○		○	○	
滋賀県	○	○	○	○	
京都府	○	○	○	○	○
大阪府	○	○	○	○	○
兵庫県	○	○	○	○	
奈良県	○	○	○	○	
和歌山県	○	○			
鳥取県		○			
岡山県	○	○		○	
広島県	○	○	○	○	
山口県	○	○	○	○	
徳島県	○	○	○	○	
香川県	○	○	○		
愛媛県	○				
高知県	○	○	○	○	○
福岡県	○	○	○	○	○
佐賀県	○				
長崎県	○	○		○	
熊本県	○	○	○	○	
大分県	○		○		
宮崎県	○	○		○	
鹿児島県	○	○	○	○	○
沖縄県	○			○	
札幌市	○	○	○	○	○
仙台市	○	○	○	○	
さいたま市		○	○	○	
千葉市			○		
横浜市	○			○	
名古屋市	○				
京都市	○			○	○
大阪市	○	○	○	○	○
神戸市	○			○	
広島市	○	○	○	○	
合計 (前年度数)	48 (47)	39 (36)	35 (33)	40 (39)	14 (12)

(注) ○印は配慮を行った実績のある都道府県市を示す。

(資料出所) 平成17年度教員採用等の改善に係る取組事例(文部科学省)

3. 盲学校及び普通学校における視覚障害教師の状況

盲学校には、前述のように、高等部段階で行われる理療科教育を担当する視覚障害教師が全国で約600人いるが、これと比べると、普通科を担当する視覚障害教師は極めて少ない。平成16年度現在、点字による採用試験に合格して就職した者が約15人、普通校で中途失明してから盲学校に異動した者が数人いる程度である。

普通学校についてみると、現在、地方自治体が実施する教員採用試験に合格した7人をはじめ、教員になった後に中途失明した10数人が、職場復帰して教職を継続している。

なお、平成2年以降に教員採用試験に合格した重度視覚障害者が新任教員として赴任した学校種別をみると、盲学校7人、普通学校4人というように、視覚障害者に対する理解と支援が実現しやすい環境を考慮に入れた採用ないし勤務校の決定が行われていることがうかがわれる。

盲学校及び普通学校で教師として働く場合、さまざまな事務処理、生徒の生活指導や安全指導などの校務分掌も受けもつことになる。視覚障害教員の場合には、他の教員と業務を適宜分担したり、複数担任制や、教材作成のための助手の配置などの具体的な支援策を講じている学校もあるが、その具体的な状況についてまとまった調査はみられない。

4. 大学教員

大学卒業後の視覚障害者の中には、大学院に進学してさらに研究を続ける者も多数おり、そうした視覚障害者の就職先として考えられるのが大学等の高等教育機関の教員である。

平成16年度現在、国立・公立・私立の大学及び短期大学には、常勤教員として働く重度視覚障害者が20人、非常勤講師として教鞭をとっている重度視覚障害者が10人ほどいる。専門領域は教育学、文学、社会学、法学、社会福祉学、自然科学、情報処理など多岐にわたる。

かつては、大学教員になってから失明して教職を継続する例がわずかにみられただけであるが、昭和50年代以降、とりわけ、パソコンや視覚障害者用ワープロなどの支援機器の開発と普及が始まった昭和60年代以降は、大学院に進学した重度視覚障害者が大学教員として就職する例が多くみられるようになった。

なお、表2-3-2に大学教員の採用事例を示す。

表 2-3-2 大学教員の採用事例

法人データ	<p>①学校数 6 校【大学／短期大学各 1 校 中学校・高等学校 4 校】</p> <p>②学生数 大学：2,795人・短期大学：1,150人・高等学校：2,419人・中学校：1,283人</p> <p>③常用労働者数：457人</p> <table border="1" data-bbox="545 405 1077 555"> <thead> <tr> <th></th> <th>教員</th> <th>事務</th> <th>現業</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大学</td> <td>100</td> <td>88</td> <td>2</td> <td>190</td> </tr> <tr> <td>短期大学</td> <td>45</td> <td>31</td> <td>0</td> <td>76</td> </tr> <tr> <td>中学校・高等学校</td> <td>162</td> <td>29</td> <td>0</td> <td>191</td> </tr> </tbody> </table> <p>*学校部門全 6 校が雇用対象。</p> <p>④雇用障害者数：11人（うち重度障害者数 4 人）</p> <p>大学 5 人 教員：視覚障害 1 人（正職員）／肢体不自由 3 人（正職員） 内部障害 1 人（正職員）</p> <p>短期大学 3 人 教員：肢体不自由 2 人（正職員）／内部障害 1 人（正職員）</p> <p>中学校・高等学校 3 人 教員：内部障害 2 人（正職員 1 人 非常勤 1 人） 事務：内部障害 1 人（臨時職員）</p>			教員	事務	現業	合計	大学	100	88	2	190	短期大学	45	31	0	76	中学校・高等学校	162	29	0	191
	教員	事務	現業	合計																		
大学	100	88	2	190																		
短期大学	45	31	0	76																		
中学校・高等学校	162	29	0	191																		
障害者雇用への取組み	<p>教職員の雇用実績は職務能力に基づき採用した結果である。</p> <p>仏教系の宗教法人を母体とした学校であり、関連法人に福祉法人もあるため、障害者に対する特別な意識はまったくない。応募者が障害者であっても、業務上の職務能力に基づき採用を決定しているため、いつの時代もごく自然に教職員への障害者雇用を実践している。</p> <p>この 2 年間に 5 名の新規の障害者採用があったのは、昨年度大学院の新設に伴い採用された教官の中に、障害者が多数含まれていたという結果にすぎない。今日に至るまで障害者枠を設定して募集したことは一度もないが、今後は状況に応じて考慮する必要があると考えている。</p> <p>現在雇用している障害者のうち、採用時に障害があった人は 8 名で、採用後に障害者になった人は 3 名である（すべて内部障害）。採用後に障害者になった人について、配置転換の例はない。そのため、勤続年数も 10 数年、あるいは 20 年以上となっている。要するに職務を遂行する能力があれば、障害の有無は問題にならないということである。</p>																					
課題への取組み	<p>仏教を基本とした学校の方針の第一が、優しさや思いやりのある心を育む人間教育であり、今後も障害の有無にかかわらず、能力を有している人は積極的に採用していくことを考えている。また、法人として今後も、法定雇用率が維持できるよう方策を検討し、かつシステムとしてこれを確立していくことが、法人全体で取り組むべき重要な課題だと考えている。</p>																					
採用・雇用管理データ	2 年間で採用した 5 名はすべて大学関係の職員	<p>採用について</p> <p>現状としては、障害者に特定した雇用は行っていない。職務能力があれば、障害の有無は問わない。採用は、健常者、障害者を問わず法人の経営会議で決定している。</p> <p>この 2 年間に採用した 5 名はすべて大学院、大学及び短期大学の教官で、全盲者が 1 名、軽度の下肢障害者が 4 名。</p>																				

採用・雇用管理データ	雇用管理	<p>雇用形態は、9名が正職員で、1名は非常勤講師、1名は非常勤の臨時職員で高校の英語の授業の補助をしている。賃金に関しては、健常者、障害者の区別はない。嘱託及び非常勤などの非正規の職員については、勤務内容で賃金を決定している。</p> <p>施設整備としては、6年前に大学及び短期大学の新しい建物、古い建物のすべてをバリアフリー化した。新しく建てたものの他に、古い建物も補修。キャンパスを一般公開する機会が増えたことも、バリアフリー化のきっかけである。駐車場はキャンパスの外周にあるが、歩行が不自由な障害者に対しては、教職員、学生を問わずキャンパス内に駐車スペースを提供している。</p> <p>定年は、学校・職種を問わず原則として65歳、ただし大学と短期大学の現業職に関しては60歳である。定年後も、必要であれば再雇用をしている。健常者、障害者の区別はない。</p>
	採用障害者	<p>視覚障害50歳代男性／大学教員（正職員）</p> <p>勤務年数は1年。大学教授として学生の指導に携わる。採用時より障害があり、全盲のため本人の希望で付添人の同行を許可している以外、特別な配慮を必要としていない。研究熱心で、授業は板書の代わりに、点字表記のある掲示物を準備し、貼付するなど工夫している。学生募集のため高校訪問などの臨時業務についても協力し、健常者と同様の勤務状態である。</p>
人事担当者から	<p>正しい心と正しい行い、いつの時代においても人の気持ちを理解できる教育を行ってきており、障害者雇用に関しても、それを実践することが大切だと考えている。</p> <p>そうした心がけのひとつとして、新しく改修工事をしている渡り通路に点字鋏を設置したり、障害の状況に応じ、学内車両乗り入れや付添人を許可するなどの配慮が挙げられる。また、専門講師によるノートテイクの養成講座を、平成17年4月から予定している。聴覚障害のある学生に「今、何が話されているのか」をリアルタイムで伝える「文字による同時通訳」であり、現在すでに、在学生の数名がノートテイクとして活躍している。</p>	

(出典：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（2005）『学校教育分野における障害者雇用事例』（障害者雇用マニュアル95）)

5. 中途視覚障害者の復職

小学校・中学校・高等学校などで教員として働いていた者が中途失明した場合、盲学校や養護学校などに転勤して英語や数学、社会科など普通教科を教える例は古くからみられる。しかし最近では、現職の教員が中途失明し、リハビリテーション訓練を受けた後、さまざまな支援活動に支えられて、職場復帰する場合も増えつつあり、普通学校で教鞭をとる視覚障害者も約20人に達する。

しかし、中途視覚障害者の教職への復帰事例をよくみると、それらの事例は公立学校の場合が多い。平成10年代に入ってから、重度視覚障害者の教職への職場復帰が裁判で争われている事例が二つあるが、それらはいずれも私立学校の場合である。公立と私立との間におけるこのような差がなぜ生じるのかについて、今後詳しい調査が必要になるところである。

第4節 図書館職員への就職とその現状

1. 公共図書館職員

全国には1,700以上の公共図書館がある。戦後の「開かれた図書館運動」によって、現在ではほとんどの公共図書館が「誰でも利用できるみんなの図書館」となっている。当然障害者も重要な利用者であり、障害者サービスを行う図書館が増え、現在では日本図書館協会にも、障害者サービス委員会が設けられるまでになっている。

公共図書館では、現在のコンピュータ等の技術を駆使すれば、レファレンスへの対応も含めて、視覚障害者も充分業務をこなせる可能性がある。また障害者サービスは、当事者である障害者が従事することのメリットが大きいことも重要である。しかし視覚障害者向けのサービス業務を実施している図書館が全国で150館を超しているにもかかわらず、雇用されている視覚障害者は約20人にすぎない。障害者関係のサービスとしては、視覚障害者向けの図書の貸出やレファレンスの他、墨字本の点訳あるいは録音、そして点訳者や音訳者を対象とする講習会などの業務もあることから、視覚障害者職員の活用が期待される。今後、全国の公共図書館などで、視覚障害者の雇用機会が拡大することが期待される。公共図書館における視覚障害者職員の採用状況を以下に示す。

公共図書館における視覚障害者職員の採用状況

平成14年10月1日現在

* 調査対象：公共図書館で働く視覚障害職員の会「なごや会」会員22人

* 調査期間：平成14年7月～9月

① 性別

男性 14名 女性 8名

② 年齢別内訳

20代 2名 30代 12名

40代 4名 50代 2名

③ 自治体数 18

いわき市、宇都宮市、埼玉県（2名）、千葉県（3名）、千葉市、東京都、豊島区、日野市、横浜市（2名）、長野県、名古屋市、四日市市、京都府、枚方市、豊中市、大阪府、大阪市、尼崎市

④ 視力の程度（手動弁・指動弁・光覚は、全盲に含めた）

弱視 7名 全盲 15名

⑤ 使用文字

墨字 6名 点字 16名

⑥ 雇用形態

常勤 21名 非常勤 1名

⑦ 職種

司書職採用 3名 事務職採用 18名
福祉職採用 1名

⑧ 現在の仕事についての状況

新採用 16名 異動 6名

⑨ 図書館における勤務年数

1年未満	1名
1年～5年	5名
6年～10年	6名
11年～15年	6名
16年～20年	2名
20年～25年	1名
26年～30年	1名

⑩ 司書資格の有無

資格を有している者 10名 有していない者 12名

（『公共図書館で働く視覚障害職員の会「なごや会」会報第17号』（平成15年1月）掲載データより作成）

2. 点字図書館職員

わが国には約90の点字図書館があり、そこで多くの視覚障害者が働いている。ここでは、点字図書館のほとんどが加盟している全国視覚障害者情報提供施設協会の調査結果から、点字図書館で働く視覚障害者の状況をみることにする。

平成15年度の調査では、表2-4-1に掲げるとおり、86の点字図書館（視覚障害者情報提供施設）が回答している。有効回答84施設の職員総数は736人（1施設平均8.8人）、で、視覚障害職員数は89人（前回調査は87人）であった。前年に比べて視覚障害職員が増加した施設は4施設、減少した施設は5施設であった。また視覚障害職員が0人の施設は36施設であった。

雇用形態でみると、正規職員専任は40施設56人、正規職員兼任は10施設11人、非常勤は16施設22人であった。前回調査と比較すると、正規専任職員が3人増加、正規職員兼任も1人増加している。

視覚障害者のうち、点字使用者は40施設72人で、前回調査より1人減少している。

また、同調査の結果、明らかになった点字図書館における職務とその従事人数の状況は、表2-4-2に示すとおりである。

表2-4-1 点字図書館における視覚障害職員の状況(平成15年度)

施設名(所在地)	1. 職員数			2. 視覚障害者職員			3. 点字 使用者人数	4. 司書(補) 資格	5. 補助 対象者
	正規職員 専任	正規職員 兼任	非常勤 職員	正規職員 専任	正規職員 兼任	非常勤 職員			
札幌市視覚障害者福祉センター	8	1	2	5	1	1	4	0	5
日本赤十字社北海道支部点字図書センター(札幌市)	4	1	1	1	0	0	1	1	4
函館点字図書館(函館市)	1	0	3	0	0	1	1	0	0
小樽市総合福祉センター点字図書館	4	0	0	0	0	0	0	0	4
旭川点字図書館(旭川市)	5	0	0	0	0	0	0	1	5
北海点字図書館(帯広市)	6	0	1	0	0	0	0	1	6
釧路市点字図書館	0	4	0	0	0	0	0	1	4
苫小牧市中心障害者福祉センター盲人図書室	0	1	0	0	0	0	0	0	0
青森県視覚障害者情報センター(青森市)	6	0	0	2	0	0	2	1	6
岩手県立点字図書館(盛岡市)	6	0	2	1	0	0	1	0	6
宮城県点字図書館(仙台市)	7	1	1	0	0	0	0	1	5
秋田県点字図書館(秋田市)	3	0	5	0	0	0	0	0	3
山形県立点字図書館(山形市)	5	0	3	0	0	0	0	1	6
福島県点字図書館(福島市)	5	0	4	1	0	0	0	0	9
新潟県点字図書館(中蒲原郡亀田町)	5	0	0	1	0	0	0	0	5
茨城県立点字図書館(水戸市)	0	6	5	0	0	0	0	1	9
とちぎ視覚障害者情報センター(宇都宮市)	3	1	2	1	0	0	1	1	6
群馬県立点字図書館(前橋市)	5	0	3	0	0	0	0	1	8
桐生市立点字図書館	3	0	0	0	0	0	0	0	2
埼玉県盲人福祉ホーム埼玉点字図書館(さいたま市)	5	0	4	1	0	0	1	2	5
埼玉県立熊谷点字図書館(熊谷市)	6	0	1	0	0	0	0	1	6
視覚障害者総合支援センターちば(四街道市)	7	2	5	1	1	1	3	3	10
口ゴス点字図書館(東京都江東区)	5	1	3	3	1	0	3	2	5
大田区声の図書室	6	0	0	0	0	0	0	0	5
日本点字図書館(東京都新宿区)	62	0	74	4	0	7	11	18	14
日本盲人会連合点字図書館(東京都新宿区)	5	1	2	0	1	1	2	1	8
東京ヘレン・ケラー協会点字図書館(東京都新宿区)	4	2	1	0	1	0	1	1	6

施設名(所在地)	1. 職員数			2. 視覚障害者職員			3. 点字使用者人数	4. 司書(補)資格	5. 補助対象者
	正規職員専任	正規職員兼任	非常勤職員	正規職員専任	正規職員兼任	非常勤職員			
豊島区立中央図書館ひかり文庫	6	0	4	1	0	1	2	1	5
神奈川県ライオセンター(横浜市)	9	1	6	1	0	0	1	1	5
川崎市盲人図書館	7	1	3	1	0	0	1	0	4
横須賀市点字図書館	3	1	4	1	0	0	1	1	3
藤沢市点字図書館	5	0	0	0	0	0	0	2	5
保健と福祉のライブラリー(相模原市)	0	1	8	0	0	0	0	0	8
山梨ライオハウス盲人福祉センター(甲府市)	7	0	2	1	0	1	2	0	7
富山県視覚障害者福祉センター(富山市)	4	1	0	0	0	0	0	1	5
石川県視覚障害者情報文化センター(金沢市)	6	2	0	2	1	0	2	1	6
福井県視覚障害者福祉協会情報提供センター(福井市)	5	0	0	0	0	0	0	1	5
長野県上田点字図書館(上田市)	3	1	3	0	0	0	0	0	5
視覚障害者生活情報センターぎふ(岐阜市)	10	0	2	1	0	0	1	1	7
静岡県点字図書館(静岡市)	2	1	4	0	0	0	0	1	5
静岡県改革派キリスト教盲人伝道センター(静岡市)	2	0	3	0	0	0	0	0	0
名古屋盲人情報文化センター(名古屋)	12	3	7	3	1	1	4	2	11
名古屋市鶴舞中央図書館点字文庫	3	0	0	1	0	0	1	2	0
点字図書館「明生会館」(豊橋市)	0	6	0	0	0	0	0	2	6
三重県点字図書館(津市)	4	0	3	1	0	0	1	1	6
四日市市立図書館	2	0	1	1	0	0	1	2	0
上野市立図書館(上野市)	6	0	2	0	0	1	1	1	6
滋賀県立視覚障害者センター(彦根市)	7	0	0	0	0	0	0	2	7
京都ライオハウス情報ステーション(京都市)	7	0	5	1	0	1	2	2	7
丹後視覚障害者福祉センター(京丹後市)	5	0	2	0	0	0	0	0	6
日本ライオハウス盲人情報文化センター(大阪市)	14	0	9	2	0	1	3	5	12
大阪市立早川福祉会館(大阪市)	4	3	3	1	0	0	1	0	6
大阪府盲人福祉センター点字図書館(大阪市)	5	0	2	0	0	0	0	1	6
堺市立点字図書館	0	0	5	0	0	1	1	0	0
兵庫県点字図書館(神戸市)	4	1	1	1	0	1	1	2	6

施設名(所在地)	1. 職員数			2. 視覚障害者職員			3. 点字 使用者人数	4. 司書(補) 資格 職員数	5. 補助 対象者 職員数
	正規職員 専任	正規職員 兼任	非常勤 職員	正規職員 専任	正規職員 兼任	非常勤 職員			
神戸市立点字図書館	6	0	1	1	0	0	1	0	5
西宮市視覚障害者図書館	1	1	1	1	0	0	1	2	0
奈良県視覚障害者福祉センター(橿原市)	4	0	1	1	0	0	1	1	4
天理教点字文庫(天理市)	9	2	0	2	2	0	3	0	0
和歌山点字図書館(和歌山市)	6	0	0	1	0	0	0	1	5
鳥取県ライトハウス点字図書館(米子市)	5	0	0	0	0	0	0	1	5
ライトハウスライブラリー(松江市)	7	0	0	0	0	0	0	3	7
島根県西部視覚障害者情報センター(浜田市)	3	1	0	0	0	0	0	1	4
岡山県視覚障害者福祉センター(岡山市)	6	0	1	2	0	0	1	1	6
金光図書館(浅口郡金光町)	0	2	0	0	0	0	0	0	0
広島県立点字図書館(広島市)	4	0	1	0	0	1	0	0	5
山口県点字図書館(山口市)	0	4	1	0	0	0	0	3	5
山口県盲人福祉協会点字図書館(下関市)	0	5	0	0	1	0	1	2	5
徳山点字図書館(周南市)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
徳島県立盲人福祉センター(徳島市)	3	1	3	0	0	0	0	1	4
香川県視覚障害者福祉センター点字図書館(高松市)	5	0	3	0	0	0	0	0	5
愛媛県視覚福祉センター(松山市)	2	0	4	0	0	0	0	0	5
高知点字図書館(高知市)	5	0	2	1	0	0	0	0	5
福岡市立点字図書館	4	1	2	1	0	0	0	1	7
福岡点字図書館(春日市)	5	0	0	0	0	0	0	4	5
北九州市立点字図書館	0	2	4	0	0	1	1	0	0
佐賀県立点字図書館(佐賀市)	5	0	0	1	0	0	1	3	5
長崎県立点字図書館(長崎市)	6	0	0	1	0	0	1	1	6
声の奉仕会 マリア文庫(長崎市)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
熊本県点字図書館(熊本市)	5	0	2	1	0	0	0	3	5
大分県点字図書館(大分市)	5	0	0	0	0	0	0	0	5
宮崎県立視覚障害者センター(宮崎市)	5	0	2	1	0	0	0	2	0
都城市立点字図書館	2	1	3	0	0	0	0	0	2

施設名(所在地)	1. 職員数			2. 視覚障害者職員			3. 点字使用者人数	4. 司書(補)資格	5. 補助対象者
	正規職員専任	正規職員兼任	非常勤職員	正規職員専任	正規職員兼任	非常勤職員			
延岡ライトハウス点字図書館(延岡市)	4	1	1	1	1	0	2	2	4
鹿児島県視覚障害者情報センター(鹿児島市)	3	2	0	0	0	0	0	3	5
沖縄点字図書館(那覇市)	6	0	3	1	0	1	2	2	6
合計	434	66	236	56	11	22	72	107	421
回答	74	35	57	40	10	16	40	56	73
平均	5.86	1.89	4.14	1.40	1.10	1.38	1.80	1.91	5.77

(出典：全国視覚障害者情報提供施設協会(2004)『日本の点字図書館20』)

表 2-4-2 職種別任用別視覚障害職員数（平成 9 年度）

（単位＝人）

職 種	正規専任	正規兼任	非常勤	計（比率）
館 長	9	2	3	14人（16.3）
貸 出 閱 覧 員	5	0	1	6（7.0）
司 書	1	1	1	3（3.5）
点 字 指 導 員	14	1	1	16（18.6）
点 字 校 正 員	20	4	11	35（40.7）
音 訳 指 導 員	1	0	0	1（1.2）
録 音 校 正 員	1	0	0	1（1.2）
事 務	2	1	0	3（3.4）
そ の 他	3	2	2	7（8.1）
計	56	11	19	86（100.0）

（出典：全国視覚障害者情報提供施設協会（1999）『日本の点字図書館16』）

点字図書館では、視覚障害者への貸出しやレファレンスなどの業務のほか、点訳・音訳して点字図書やテープ図書を製作することも主要な業務である。これは視覚障害者に向いている仕事と考えられるが、現在の点字図書館は職員が極端に少なく、視覚障害者が雇用されていない図書館もまだ数多く存在する。今後、多様な形態で視覚障害者への情報サービスに努めなければならない点字図書館にとって、視覚障害職員は是非とも必要な存在である。

また点字図書館と対をなす点字出版所についてみると、その経営主体もさまざまであり、決して安定した職場とはいえない施設もある。しかし点字出版の仕事は、視覚障害者の能力を活かすことができる場であり、周囲の理解も得やすい職場といえる。点字図書の触読校正の仕事は、視覚障害者の適職というよりは、むしろ視覚障害者が必ずかかわらなければならない分野といってもよいであろう。

なお、パソコン点訳の普及とボランティアによるデータ製作のシステム化によって、従来の方式の点字出版事業そのものが縮小せざるをえない状況も生まれつつあるが、これまで視覚障害者の安定した雇用でもあったことから、新しい情勢に対応して質的転換を図る必要がある。

第 5 節 福祉職への就職とその現状

1. 福祉専門職公務員

昭和49年に東京都が福祉職Cを設けて、点字による採用試験を初めて実施して以来、ほぼ毎年この試験を受けて視覚障害者が福祉分野の公務員として就職するようになった。しかしこの場合、福祉職で採用された者が必ずしも福祉専門の現場で働いているわけではない。福祉分野の仕事も多様であり、他の

部局での採用が相応しい場合もあるからである。例えば、都立図書館において視覚障害者サービスを実施するにあたり、視覚障害があり、点字の読める職員として、福祉職で採用された視覚障害者が長年勤務している例などがその一例である。

このように、東京都の例をみるだけでも、老人福祉施設指導員、医療ケースワーカー、児童福祉施設指導員、療育施設指導員、精神保健福祉センターケースワーカー、福祉センター相団員、都立図書館障害者サービス担当などの職場で、視覚障害者が働き、ごく一部の例外を除いて、3年～5年のサイクルで転職を経験しながら、公務員としてのキャリアを形成している。

2. 民間福祉施設

視覚障害者支援総合センターの調べでは、平成7年～11年の6年間に、民間福祉施設等に就職した視覚障害者は30人で、そのうち点字使用者が27人、墨字使用者が3人となっている。福祉施設の中でも、視覚障害関係の施設が多いこともあって、点字使用者の多いことが特徴として上げられる。

また、これを採用施設毎にみた場合、視覚障害者支援総合センター（東京）、京都ライトハウスが各3人、日本点字図書館（東京）、名古屋ライトハウスが各2人というように、これら4施設が複数人の採用を実現している。

この6年間で新しく採用に踏み切った施設・団体は、次の通りである。

宇都宮YMCA・日本盲人会連合・視覚障害者支援総合センター・郡山広域社会福祉協議会・自治労・大阪市社会福祉協議会・兵庫県盲人福祉協会・特別養護老人ホーム白寿園・京都府視覚障害者福祉協会・岡山県視聴覚障害者福祉センター・天理よろず相談所・税務協会（東京）の12施設・団体であった。

以上からもわかるとおり、ここでいう民間福祉施設には、前節でみた点字図書館などの視覚障害関係施設が多く含まれており、前述の福祉専門公務員のように、老人福祉、児童福祉という分野に従事している者はごく少数といえる。

この他、盲老人ホームなどの経営者として、視覚障害者が敏腕をふるっている例がみられるが、反面、同様の民間施設で働く視覚障害者はごく少数である。業務の中に視覚を必要とする仕事が多く含まれている可能性もあるが、大規模な施設であれば、入所者と同じ障害のある者として、カウンセリングやケースワークのスタッフとして働くことも充分可能性があるといえる。

第6節 民間企業への就職の現状と課題

1. 概要

民間企業における視覚障害者雇用は、職業能力開発訓練を通じて視覚障害者の職業的スキルを高めることによって進められてきた。その概要については、本章第1節において紹介したが、ここでは、これら職業能力開発訓練のうち、特に、IT（情報技術）を活用して民間企業に就職した視覚障害者の状況についてみることにする。

表2-6-1は、平成11年1月から同15年12月までの5年間に、3つの職業能力開発施設と、2つの学校教育機関で、それぞれ情報処理、経理事務など、パソコンを中心とするITの利用スキルを身につけた視覚障害者の就職状況を示したものである。

この5年間で75人が就職しているが、職業能力開発施設に比して、筑波技術短期大学（現、筑波技術大学）の情報処理学科からの就職者が28人と多くみられる。これは、各施設の定員や訓練期間の相違が大きく影響しているものと考えられるが、その他の要因としては、就職者の障害程度の違いなども考えられる。訓練プログラム、教材提供、就職支援など、就職率を上げるためには、さまざまな面で工夫と努力が必要であるが、それと同時に、就職後の職場定着の面も考慮して、中長期的な視点から就職率向上の課題に取り組むことが求められている。

表2-6-1 情報処理系職業能力開発訓練・教育機関修了者の就職状況（平成11年～15年）

平成11年・・・11人
◆日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター
男 21歳 1級 点字・墨字併用 大阪市環境保健局（大阪府） 事務
◆筑波技術短期大学
男 34歳 2級 墨字 有限会社ラビット（東京都）
女 22歳 2級 墨字 物産サービス株式会社（東京都）
女 21歳 1級 点字 ジャスコ株式会社（千葉県）
男 21歳 5級 墨字 三菱スペース・ソフトウェア株式会社（茨城県）
男 21歳 1級 点字 有限会社化成フロンティアサービス（福岡県）
男 21歳 4級 墨字 日設エンジニアリング株式会社（千葉県）
◆大阪府立盲学校専攻科情報処理科
男 点字使用 公務員
女 墨字使用 民間大手
女 墨字使用 民間大手
女 点字・墨字併用 民間大手

平成12年・・・18人

◆日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター

男 29歳 3級 墨字使用 税理士事務所（大阪府） PCアドバイザー

◆国立職業リハビリテーションセンター

男 30歳 3級 墨字 アパレル関連（東京都） 経理事務

男 37歳 1級 点墨併用 証券会社（東京都） 端末機オペレーター

男 20歳 2級 墨字 ソフトウェア会社（東京都） プログラマー

男 24歳 1級 点墨併用 電子機器製造（埼玉県） 営業補助

◆日本盲人職能開発センター

女 43歳 2級 製造業（東京都） 一般事務

女 26歳 2級 業務用厨房製造業（東京都） 経理事務

男 32歳 2級 コンピュータ関連製造業（東京都） 経理事務

◆筑波技術短期大学

男 墨字 ソフトウェア会社（東京都）

男 点字 ソフトウェア会社（東京都）

女 墨字 保険会社（東京都）

男 墨字 保険会社（東京都）

男 墨字 ソフトウェア会社（東京都）

男 墨字 製造業（千葉県）

男 墨字 ソフトウェア会社（東京都）

男 墨字 ソフトウェア会社（東京都）

男 墨字 ソフトウェア会社（東京都）

男 墨字 製造業（東京都）

平成13年・・・14人

◆日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター

男 36歳 3級 NPO法人（大阪府） パソコン指導

◆国立職業リハビリテーションセンター

男 37歳 4級 製造業（東京都） 事務

男 26歳 4級 システム開発（神奈川県） SE

男 33歳 1級 システム開発（岩手県） SE

男 42歳 2級 建設業（東京都） 事務

◆日本盲人職能開発センター

女 36歳 2級 住宅建築（東京都） 事務

男 40歳 2級 不動産（東京都） 事務

女 26歳 2級 コンピュータ関連（東京都） ヘルスキーパー

男 24歳 3級 保健用品製造（東京都） 事務

男 27歳 1級 保健サービス（東京都） ヘルスキーパー

◆筑波技術短期大学

男 弱視 墨字 アパレル関連（東京都） 事務

男 弱視 墨字 医療機器製造（東京都） プログラマー
男 弱視 墨字 鉄鋼業（東京都） 事務
男 弱視 墨字 デパート（東京都） 事務

平成14年・・・19人

◆日本ライトハウス

男 24歳 2級 墨字 普通校教員（大阪府） 教員
男 41歳 2級 墨字 小売業（兵庫県） 事務職（復職）

◆国立職業リハビリテーションセンター

男 29歳 2級 墨字 システム開発（東京都） システムエンジニア
男 21歳 2級 墨字 製菓業（東京都） 一般事務
男 22歳 5級 墨字 電気機械器具製造業（東京都） 総務・経理事務
女 37歳 1級 墨字 人材派遣業（東京都） 一般事務

◆日本盲人職能開発センター

女 20歳代 2級 墨字 製造業（東京都） 事務職（新規）
男 20歳代 2級 点字 保健・医療業（東京都） ヘルスキーパー（再就職）
女 20歳代 1級 点字 建築関連（東京都） 事務職（再就職）
女 30歳代 2級 点字 建築関連（東京都） 事務職（再就職）
男 30歳代 1級 点字 ファーストフードチェーン（東京都） 事務職（再雇用）
男 40歳代 1級 音声 食品業（東京都） 事務職（復職）
男 50歳代 2級 墨字 特殊法人（東京都） 事務職（復職）

◆筑波技術短期大学

女 24歳 1級 点字 情報関連（東京都） 一般職
男 25歳 墨字 システム開発（東京都） システム開発
男 21歳 3級 墨字 コンピュータ関連（東京都） SE
男 22歳 1級 点字 情報関連（福岡県） 一般職
男 22歳 3級 墨字 旅行業（東京都） 一般職
男 24歳 2級 墨字 小売業（東京都） 営業

平成15年・・・13人

◆国立職業リハビリテーションセンター

男 30歳 3級 墨字 カメラ製造（東京都） プログラマ（新規、正社員）
女 32歳 2級 墨字 情報サービス（東京都） 事務職（新規、正社員）

◆日本ライトハウス

女 25歳 2級 墨字 紳士服販売（広島県） 事務職（嘱託契約）
女 32歳 2級 墨字 旅行業（大阪府） 事務職（嘱託契約）
男 38歳 2級 墨字 旅行業（大阪府） 事務職（嘱託契約）
男 25歳 2級 墨字 ガス供給（大阪府） 事務職（嘱託契約）

◆日本盲人職能開発センター

女 28歳 4級 墨字 ビール製造（東京都） 事務職（新規、正社員）
女 35歳 2級 点墨併用 情報サービス（東京都） 事務職（新規、正社員）

男 22歳 1級 点字 楽器販売（東京都） 事務職（新規、正社員）
女 25歳 2級 墨字 監査法人（東京都） 事務職（新規、正社員）
男 50歳代 2級 墨字 公益法人（東京都） 事務職（再就職、トライアル）

◆筑波技術短期大学

男 21歳 2級 墨字 情報サービス（東京都） システム・エンジニア（新規）
男 22歳 1級 点字 医療機器販売（東京都） システム・エンジニア（新規）

（出典）木塚・長岡・指田他（2000）「視覚障害情報処理技術（1999年）」『視覚障害』No.166,pp.42-48
木塚・長岡・指田他（2001）「視覚障害情報処理技術（2000年）」『視覚障害』No.172,pp.32-39
長岡・指田・藤芳他（2002）「視覚障害情報処理技術の動向（2001年）」『視覚障害』No.178,pp.21-55
長岡・指田・藤芳他（2003）「視覚障害情報処理技術の最新動向（2002年）」『視覚障害』No.184,pp.27-54
長岡・指田・藤芳他（2004）「視覚障害情報処理技術の最新動向（2003年）」『視覚障害』No.190,pp.29-54

2. 民間企業で働く視覚障害者の状況

ここでは、平成15年に日本盲人社会福祉施設協議会（日盲社協）の在宅視覚障害者のIT化に伴う情報アクセシビリティに関する調査研究事業委員会が実施した「在宅視覚障害者のIT化に伴う情報アクセシビリティに関する調査」の結果の中から、民間企業で働く視覚障害者の状況の一端をみることにする。

- ① 調査方法と回収状況：この調査では、まず最初に視覚障害者の会員数の多い3つのメーリングリストで呼びかけて一般企業に勤める視覚障害者の中から協力者を募集し、30件の回答を得ている。

メーリングリストを通じて得た30件の回答はそのほとんどが民間企業に勤める視覚障害者（企業勤務者）からのものであり、加盟施設を通じて得た55件はそのほとんどが視覚障害者施設に勤める視覚障害者（施設勤務者）からのものであった。

- ② 回答者のプロフィール

回答者85人のうち、男64人、女21人であった。また視力別で見ると、「全盲」と回答した方が42人で全体の約半数、それを含めて視力0.05以下と記載した方が71人に上り、重度の視覚障害者の割合が極めて高い。

勤務年数を見ると、10年以上の方が45人と半数を超えている。このうち、施設勤務者55人のうちで10年以上と答えた者が32人に上り、日盲社協加盟施設に勤める視覚障害者の勤務年数の長さが目立った。

- ③ 職業訓練の内容

回答者が受けた職業訓練の内容は以下のとおりであるが、三療の勉強を職業訓練ととらえた者と、そうでない者とがあった。実際には三療の勉強をしている者はこれよりも多いものと推測される（表2-6-2）。

表 2-6-2 職業訓練の内容

訓練内容	人数 (人)
三療	12
プログラミング	7
電話交換	4
文書作成	4
表計算	4
簿記	2
データベース	2
インターネット	1
金属加工	1
点字校正	1

④ ITの訓練内容

回答者が受けたITに関する訓練内容は次のとおりであった（表 2-6-3）。

上記の数値から、ITに関しては、文書作成の訓練が圧倒的に多く、続いてインターネットを利用するための訓練が多いことがわかった。

表 2-6-3 ITに関する職業訓練の内容

訓練内容	人数 (人)
文書作成	25
インターネット	11
表計算	6
プログラミング	4
Windows	2
UNIX	1

⑤ 就職の経緯

現在の勤務先に就職した経緯については、表 2-6-4 のとおりである。

表 2-6-4 就職した経緯

就職した経緯	人数 (人)
公共職業安定所の紹介	9
求人誌	1
合同面接	4
リハビリテーションセンターからの紹介	10
知り合いの紹介	31
学校からの紹介	19

表2-6-4では、知り合いの紹介が非常に多いが、企業勤務者と施設勤務者を比較すると、施設勤務者の場合が27人、企業勤務者の場合が4人となっており、視覚障害関連施設に就職する際には、人脈が非常に有効に機能していることがよくわかる。

⑥ 就職活動におけるIT活用技能のアピール方法

面接時に口頭でアピールしたという者が22人ともっとも多く、履歴書を自分で作成してそのことをアピールしたという者も10人いた。また、実際に目の前でパソコンを操作してアピールした者も8人に上る。

⑦ コミュニケーション方法

日常の情報交換手段としては、口頭が53人ともっとも多いが、電子メールの利用も20人を超えている。

職場の同僚から本人への伝達手段としては、電子メールが27人、口頭が23人、印刷文書が22人と続く。また、フロッピー9人、点字文書9人、拡大文字による文書5人という点が注目される。

他方、視覚障害者から目の見える同僚への文書伝達手段は、印刷文書が35人、電子メールが29人であり、この2つの手段が圧倒的に多い。このことから判るように、視覚障害者は文書を書いて印刷して提出することにはあまり苦を感じていない。

会議資料についてみると、会社側から本人への会議資料の提示の仕方は、印刷文書40人、電子メール19人、点字文書14人、口頭8人、拡大文書5人、フロッピー5人となっている。このうち、会議中に直接視覚障害者自身が資料を参照しながら参加できるのは、点字文書と拡大文書のみである。

さらに細かくみると、点字文書と回答した14人のうちの13人及び拡大文書と回答した5人のうちの3人が施設勤務者からの回答である。つまり、企業勤務者の30人の回答の中には、点字文書は1人、拡大文書は2人しかない。現に、「その方法はあなたにとって適切ですか」という質問に対しては、企業勤務者30人のうちの14人が「いいえ」と答えている。

他方、視覚障害者が会議資料を作成する場合の方法では、印刷文書40人、電子メール15人、口頭12人、点字文書8人、フロッピー8人、社内掲示板3人、拡大文書が1人となっている。

⑧ IT機器の利用状況

表 2 - 6 - 5 利用IT機器

利用IT機器	人数 (人)
パソコン	72
点字ディスプレイ	15
スキャナ	12
点字プリンタ	7
墨字プリンタ	7
点字メモ機	7
録音機	5
MS-DOS音声装置	4
拡大読書機	3
サーバー機	2
UNIX端末	1
点図ディスプレイ	1
オプタコン	1

・ 回答者が利用しているIT機器は表 2 - 6 - 5 のとおりである。

パソコンは圧倒的に多いが、有効回答すべてではなかった。有効回答がすべて電子的なデータ、つまりメールかフロッピーに収めたテキストファイルで回答があったことから、パソコンは操作できるけれども、職場では使っていないという者がわずかにいることがうかがえる。なお、企業勤務者30人のうちのパソコン利用数は28人であった。

・ 利用しているソフトウェア

回答者が仕事で利用しているソフトウェアに関しては以下の回答があった (表 2 - 6 - 6)。

表 2-6-6 利用ソフトウェア

利用ソフトウェア	人数 (人)
スクリーンリーダー	66
ワープロソフト	54
ホームページブラウザ	39
表計算ソフト	36
電子メールソフト	28
点訳ソフト	21
OCRソフト	18
データベースソフト	12
画面拡大ソフト	4
LAN関連	4
コンパイラ	3
住所管理ソフト	3
UNIX関連	3
ホームページ作成ソフト	2
プレゼンテーションソフト	1
地図ソフト	1
時刻表	1

上記のうち、66人のスクリーンリーダーは視覚障害者がパソコンを利用する上で必須のソフトウェアであると同時に、一般の従業員は使わない。一方、それに続くワープロ、ブラウザ、表計算、電子メールなどのソフトウェアは、いまやオフィスワークにおいて必須のソフトウェアであり、事務所で働く人達のほとんどが利用するものである。これらのソフトウェアが使えてはじめて、視覚障害者も事務処理ができるということになる。

21人の点訳ソフトは、点字のデータを作成するためのソフトである。21人のうち、施設勤務者の利用が14人であり、職種のところで「点字録音図書貸し出し製作」が16人となっており、直接の専門業務で用いていると考えられる。また、企業勤務者で点訳ソフトを利用している者が7人いるが、そのうちの5人がソフトウェア開発に携わっており、情報を正確に捉える上での点字の有用性が認められる。

18人と比較的利用率が高いOCRソフトは、印刷物を直接読み上げたりあるいは内容をデータ化して自分の読みやすい形で保存しておくために利用されている。

⑨ 就労にとってのITの必要性

「不可欠だと強く思う」が57人、「まあまあ思う」が16人であり、圧倒的に多数をしめる。さらに、企業勤務者の回答では、「強く思う」が24人、「まあまあ思う」が5人で、残りの1人は無回答であった。

このように、視覚障害者の就労にとってITが不可欠であることはアンケート結果からもきわめて明確である。

3. 視覚障害者を採用した事業所の状況

ここでは、前項でもみた平成15年に日盲社協の在宅視覚障害者のIT化に伴う情報アクセシビリティに関する調査研究事業委員会が実施した「在宅視覚障害者のIT化に伴う情報アクセシビリティに関する調査」の結果の中から、視覚障害者を採用した事業所の状況の一端をみることにする。なお、以下質問項目の後にある（ ）内の記載は、後掲の表2-6-8における番号である。

① 調査方法

平成15年9月27日付けで同委員会で抽出した195社の人事担当者又は視覚障害者従業員の所属する部署宛てに調査票を送付し、10月31日までに41社の回答を得ている。

② 回答社の分類

回答のあった41社のうち、31社が障害者を雇用しており、そのうち26社が視覚障害者を雇用していた（うち24社は重度視覚障害者を雇用）。

また、企業規模別に見ると、100人未満24社、100人以上300人未満5社、300人以上千人未満4社、千人以上1万人未満6社、1万人以上2社であった。

なお、回答企業に雇用されている視覚障害者総数は82人、そのうち53人が重度であった。

③ 雇用の経緯

・雇用の理由（2-1）

「業務に対して適任の人が見つかった」という回答が18社とトップで、「法定雇用率を達成するため」が11社と続く。また、「障害者と仕事をするにより、周りへのプラス効果を考えている」も6社と案外多い。

この回答から、障害者法定雇用率もやはり企業が障害者を雇用するに当たってかなり大きな動機となっていることがうかがえる。

・視覚障害者の雇用で重視すること（2-2）

「専門的知識・能力」という回答が21社ともっとも多い。次に「研究心・向上心」が16社と続く。今後の成長に期待しているのだろう。また、「単独歩行」という回答も15社と大変多い。企業が視覚障害者の通勤を心配していることがよくわかる。

・懸念されること（2-3）

「単独での業務遂行能力が不明」という回答が15社ともっとも多い、視覚障害者を雇用している企業でも、その単独業務遂行能力を把握できていない現実があらわになった。また、「通勤途上の事故など不測の事態」という回答も14社と大変多く、上記の結果と同様、通勤を心配している職場が多い。なお、ちなみに、この通勤途上の不測の事態を心配しているのは、視覚障害者を雇用していない10社の中でも3社あり、このテーマは視覚障害者の雇用促進に当たって大きな課題であることが確認された。

・リクルート方法（2-4）

職安からの紹介が12社と際だっており、合同面接会7社、学校からの紹介6社、リハビリセンター又は職業訓練センターからの紹介5社、そして知人からの紹介4社と続く。

視覚障害者側へのアンケートでは知人からの紹介が多かったが、これは特に施設関係への就職のときに多いようである。民間企業の場合には、やはり、職安や合同面接などの公的な雇用斡旋サービスによるところが大きいといえる。

・IT習得度合度合いの影響（2-5）

視覚障害者本人のITに関する習得度合いが採用決定に影響したかについては、影響したという回答が15社で、影響しなかったという8社を上回った。

・復職の場合の業務内容（2-6）

復職に際して、どのように業務内容を決めたのかについては、「同じ部署内で新たな仕事を創出した」という回答が3社で、「今までの仕事にITを活用して従事している」の1社を上回った。

・ITの習得度合いの判断（2-7）

就職または復職希望者のIT習得度合いの判断については、面接によって判断したという回答が20社と圧倒的である。以下、履歴書によってという回答が4社あり、推薦者からの説明によってという回答が3社と続く。

ここで、職安からの説明によって判断したという回答が0社であったことが注目される。

④ 雇用助成金の利用状況

・住宅に関する助成金（3-1）

「利用している」という回答が7社、「利用していない」が15社、「制度を知らない」という回答が2社あった。

・機器購入や設備に関する助成金（3-2）

これについては、「利用している」が19社、「利用していない」が7社で、利用率が高い。

・職場介助者（3-3）

「利用している」が6社、「利用していない」が18社、「制度を知らない」が2社であった。利用していない企業がかなり多い。

・IT初期投資（3-4）

助成金を利用しているか否かにかかわらず、視覚障害者雇用の際のIT環境を整えるための初期投資額については、「50万円以上」が11社、「20万円以上・50万円未満」が6社、「20万円未満」が3社、「支出なし」が4社であった。

この数値からも判るように、視覚障害者を雇用するに当たって最初に必要なIT環境整備費は2社に1社は50万円未満となっており、必ずしも会社の負担が大きいわけではない。

健常者の従業員を新規採用する場合でも、デスクにパソコンを1台そろえようとすれば10万から20万円程度を必要とするのである。

・IT継続投資（3-5）

雇用継続のためにIT環境を整備するための追加費用については、「更新または追加をしている」が11社、「していない」が14社であった。

IT技術の進歩は日進月歩である。視覚障害従業員の作業効率を常にハイレベルな状態で保つためにも、ソフトウェアのバージョンアップなどの少額なIT環境の更新や追加には常に気を配る必要がある。

⑤ 給与明細と勤怠管理

人事管理上必須の給与明細と勤怠管理をどのようにしているかについては、以下のとおりである。

・給与明細（５－１）

通常の印刷された明細が16社で圧倒的に多く、そのほかの方法として、「電子メール」が5社、「フロッピーディスク」が2社、「点字印刷または拡大印刷」が2社あった。

・勤怠届（５－２）

視覚障害従業員がどのようにして勤怠届を提出しているかについては、「グループウェア等に直接入力」が9社、「タイムカード」が7社、「所定の用紙に記入」が5社であった。

グループウェアへの入力が多いのは、いかに働く視覚障害者がITを利用しているかを如実に表した結果だと言える。

⑥ コミュニケーション方法

・日常の情報交換手段（６－１）

「口頭」という回答が25社と最も多いのはきわめて自然だが、「電子メール」が21社、「HP又は社内LANの掲示板」が7社と続くのは、以下にITが職場で自然に用いられているかを物語っている。

・文書のやり取り（６－２）

「電子メール」が20社と最も多く、「口述」が14社と続く。「HPまたは社内LANの掲示板」が7社、「フロッピーディスク」が7社、「印刷」が7社と、3種類の方法が同数となっている。

現在は、この3種類のいずれの方法でもITを駆使すれば視覚障害者側で対応可能だが、やはり「印刷」はOCRソフトによる読み取りを必要とするので、視覚障害者側にとってもっとも負担の大きい方法である。

・会議資料（６－３）

「電子メールにて前もって送付」が12社と最も多く、「通常の活字資料のみ」の11社を上回った。活字資料の場合には、かなり前もって手渡されていればOCRソフトなどで読み取って内容をあらかじめ把握して会議に参加できるが、会議の場でいきなり手渡されたのではどうにも対処できない。

これに比べて、「電子メールにて前もって送付」の場合には、もちろん会議の前に送られていなければならないが、印刷資料よりも視覚障害者自身が短時間のうちに処理できるので、会議資料の提示の仕方としては妥当な方法と言える。

なお、設備として点字プリンタ及び自動点訳ソフトウェアが備えられていれば、電子メールにて前もって送付された資料を視覚障害者本人が点字で出力して、それを持参して会議に参加すること

も可能である。この場合には、会議中に参照する必要がある内容についても対応できる。

⑦ 業務内容とIT機器との関係

・業務内容（7-1）

視覚障害者が行っている業務は、表2-6-7のとおりであった。

表2-6-7 視覚障害者の業務内容

業務内容	会社数(社)
ソフトウェア開発	9
ホームページ作成	5
電話交換	4
サポート・苦情対応	4
企画立案	4
システム・サーバー管理	3
点字文書編集・作成	3
受託調査	2
人事	2
経理	2
ヘルスキーパー	2
コール・センター	1

上記の回答から、業務内容自体にIT技術を必要とするものが比較的多いことが注目される。

・IT機器がなかった場合の想定（7-2）

「雇用しなかった」という回答が12社もあり、視覚障害者の雇用を考える上で、いかにITが重要であるかがうかがえる。

・ネットワークへの接続（7-3）

「通常と同じようにネットワークに接続している」という回答が23社と圧倒的で、ほとんどの会社が極めてリーズナブルな判断をしており、その点では評価できると思われる。

ただ、少ないと言えども「ネットワークへの接続は認めていない」という回答が1社あったことに注目しておきたい。

⑧ 仕事振りの評価

・ITを利用した業務遂行に対する評価（8-1）

「期待通りである」との回答が16社と最も多く、「障害を考慮に入ればよく頑張っている」が8社と続く。また、「期待以上である」と「期待以下である」が4社ずつとなっている。

どの選択肢を選ぶかは、回答者の感性によるところも大きい。よって、「期待以下である」という回答と「障害を考慮に入ればよく頑張っている」という回答とは、どちらが視覚障害者本人にとって好意的なのか、判断することは難しい。

・ 健常者従業員との比較（8－2）

「まあまあ満足である」が10社、「どちらとも言えない」が9社と続き、「大変満足である」は4社しかない。やはり、健常者の従業員と比較すれば、なかなか高い評価を与えにくいようである。

なお、「大変不満である」という回答も2社あった。

・ 関係機関からのアドバイス（8－3）

雇用後に、視覚障害者関係機関からアドバイスを受けているかどうかについては、「アドバイスは受けていない」というのが18社で、多数だった。

この辺りは、関係機関側からの積極的なアプローチも必要ではないだろうか。

⑨ 今後について

・ 今後の雇用方針（9－1）

視覚障害者の雇用について、「現状維持」が17社とトップで、「積極的に取り組んでいきたい」の5社を大幅に上回った。

・ 在宅就労（9－2）

視覚障害者の在宅就労が可能かどうかについては、「どちらとも言えない」が9社と結論を保留する回答がもっとも多く、「不可能である」の6社が「可能である」の5社を上回った。

また、「一般的に在宅就労を積極的には考えていない」という回答が6社あり、単に可能かどうかという判断ではなく、会社として在宅勤務を積極的に進めていくのかどうかという要件がまず先に存在していることが理解できた。

なお、この質問に対して「可能である」と回答した企業は、次の質問で「在宅就労は視覚障害者の雇用拡大につながると思う」と回答している。

表 2-6-8 働く視覚障害者と IT に関するアンケート調査
事業所対象・集計結果 195社中 41社より回答

- 1 貴事業所の概要についてお尋ねします
- 1-1 業種・業態について (簡単に記述下さい)
- 1-2 従業員数 雇用形態についてお尋ねします
- 1-2-1 全従業員数 (名)
集計 100人未満:24社、300人未満:5社、500人未満:1社、1,000人未満:3社、5千人未満:3社、1万未満:3社、1万以上:2社
- 1-2-2 雇用されている障害者は視覚障害者を含め(名)
集計 41社中31社が障害者を雇用 (31社計 1,183名)
- 1-2-3 その内 視覚障害者は (名)
集計 31社中26社が視覚障害者を雇用 (26社計 82名)
- 1-2-4 その内 重度の視覚障害者は (名)
集計 26社中24社が重度の視覚障害者を雇用 (24社計 53名)
- 1-2-5 その雇用形態は 常時雇用 (名)、臨時雇用 (名)、嘱託雇用 (名)、短時間雇用 (名)、その他 (名)
集計 常時:47名、臨時:1名、嘱託:0名、短時間:2名、雇用形態不明:3名
- 1-2-6 雇用されている視覚障害者の就業年数は(年 名)、(年 名)、(年 名)、(年 名)、(平均 年)
集計 20年以上:3名、15年以上:2名、10年以上:8名、5年以上:16名、5年未満:24名
- 1-3 資本金 (万円)
1億円以上:19社、5千万以上:1社、2千万以上:8社、1千万以上:11社
- 1-4 設立年月 (年 月)
設立50年以上:9社、30年以上:10社、10年以上:12社、10年未満:10社

視覚障害者 雇用 26 社 の 回 答	視覚障害者 未雇用15社 の 回 答	41社計
---------------------------	--------------------------	------

- 2 視覚障害者雇用の経緯についてお尋ねします
- 2-1 視覚障害者を雇用している理由 (複数回答可・該当の項目に○印をつけてください)
- 2-1-1 業務に対して適任の人が見つかった
- 2-1-2 キャパシティーが高く、複数の業務をこなせそうな人が見つかった

18 (69%)	—	18 (69%)
4 (15%)	—	4 (15%)

	視覚障害者 雇用 26 社 の 回 答	視覚障害者 未雇用15社 の 回 答	41社計
2-1-3 法定雇用率を達成するため	11 (42%)	—	11 (42%)
2-1-4 雇用助成金が受けられたため 給与のコストパフォーマンスが高い	0 (0%)	—	0 (0%)
2-1-5 強制的に退職させる訳にはいかない	2 (8%)	—	2 (8%)
2-1-6 障害者と仕事をすることにより、周りへのプラス効果を 考えている	6 (23%)	—	6 (23%)
2-1-7 その他	6 (23%)	—	6 (23%)
2-2 視覚障害者の雇用で重視されることは (複数回答可)			
2-2-1 学歴	1 (4%)	0 (0%)	1 (2%)
2-2-2 専門的知識・能力	21 (81%)	4 (27%)	25 (61%)
2-2-3 責任感	13 (50%)	3 (20%)	16 (39%)
2-2-4 研究心・向上心	16 (62%)	4 (27%)	20 (49%)
2-2-5 単独歩行	15 (58%)	2 (13%)	17 (41%)
2-2-6 明朗闊達な性格	10 (38%)	2 (13%)	12 (29%)
2-2-7 常識・マナー	12 (46%)	1 (7%)	13 (32%)
2-2-8 その他	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
2-3 視覚障害者の雇用で懸念されることは (複数回答可)	7 (27%)	4 (27%)	11 (27%)
2-3-1 適した仕事が見つからない	7 (27%)	1 (7%)	8 (20%)
2-3-2 コストパフォーマンスが上げられるか不安	0 (0%)	1 (7%)	1 (2%)
2-3-3 社屋・設備を物理的に改造するための経費負担	2 (8%)	0 (0%)	2 (5%)
2-3-4 社内融和	14 (54%)	3 (20%)	17 (41%)
2-3-5 通勤途上の事故など不測の事態	15 (58%)	0 (0%)	15 (37%)
2-3-6 単独での業務遂行能力が不明	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
2-3-7 とにかく手間がかかりそう	2 (8%)	0 (0%)	2 (5%)
2-3-8 その他			
2-4 視覚障害者を雇用された経緯は (複数回答可)			
2-4-1 学校からの紹介	6 (23%)	—	6 (23%)
2-4-2 職安から紹介を受けた	12 (46%)	—	12 (46%)
2-4-3 求人誌での募集に応募してきた	2 (8%)	—	2 (8%)
2-4-4 合同面接会で出会った	7 (27%)	—	7 (27%)
2-4-5 リハビリテーションセンター又は職業訓練センターから 紹介を受けた	5 (19%)	—	5 (19%)
2-4-6 知り合い又は取引先から紹介された	4 (15%)	—	4 (15%)

	視覚障害者 雇用26社 の回答	視覚障害者 未雇用15社 の回答	41社計
2-4-7 復職	1 (4%)	—	1 (4%)
2-4-8 その他	6 (23%)	—	6 (23%)
2-5 就職希望者又は復職希望者のITに関する知識の習得度合いが 視覚障害者の雇用の意思決定に 何がしかの影響はありましたか (コメントあれば記入ください)			
2-5-1 影響した ()	15 (58%)	—	15 (58%)
2-5-2 影響しなかった ()	8 (31%)	—	8 (31%)
2-5-3 その他	1 (4%)	—	1 (4%)
2-6 復職の場合の仕事についてお尋ねします (コメントあれば記入ください)			
2-6-1 今までの仕事をITを活用して従事している	1 (4%)	—	1 (4%)
2-6-2 復職に当たり 同じ部署内で新たな仕事を創出した	3 (12%)	—	3 (12%)
2-6-3 ITを活用して仕事が可能な部署への配置転換を行なった	0 (0%)	—	0 (0%)
2-6-4 その他	3 (12%)	—	3 (12%)
2-7 就職希望者又は復職希望者の ITに関する知識の習得度合いの判断は どのように行いましたか			
2-7-1 面接によって	20 (77%)	—	20 (77%)
2-7-2 履歴書によって	4 (15%)	—	4 (15%)
2-7-3 職業安定所からの説明によって	0 (0%)	—	0 (0%)
2-7-4 推薦者からの説明によって	3 (12%)	—	3 (12%)
2-7-5 試験によって	1 (4%)	—	1 (4%)
2-7-6 その他	5 (19%)	—	5 (19%)
3 助成金制度の利用についてお尋ねします			
3-1 障害者の住宅に関する助成金			
3-1-1 利用している	7 (27%)	0 (0%)	7 (17%)
3-1-2 利用していない	15 (58%)	2 (13%)	17 (41%)
3-1-3 制度を知らない	2 (8%)	3 (20%)	5 (12%)
3-1-4 その他	2 (8%)	0 (0%)	2 (5%)
3-2 障害者用の機器購入・設備等に関する助成金			
3-2-1 利用している	19 (73%)	0 (0%)	19 (46%)
3-2-2 利用していない	7 (27%)	0 (0%)	7 (17%)

	視覚障害者 雇用 26 社 の 回 答	視覚障害者 未雇用15社 の 回 答	41社計
3-2-3 制度を知らない	0 (0%)	1 (7%)	1 (2%)
3-2-4 その他 ()	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
3-3 ヒューマンアシスタント (職場介助者) の利用			
3-3-1 利用している	6 (23%)	0 (0%)	6 (15%)
3-3-2 利用していない	18 (69%)	0 (0%)	18 (44%)
3-3-3 制度を知らない	2 (8%)	2 (13%)	4 (10%)
3-3-4 その他	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
3-4 視覚障害者雇用にあたりIT環境を整える初期費用の総額は			
3-4-1 50万円以上	11 (42%)	—	11 (42%)
3-4-2 20万円以上50万円未満	6 (23%)	—	6 (23%)
3-4-3 20万円未満	3 (12%)	—	3 (12%)
3-4-4 初期費用支出なし	4 (15%)	—	4 (15%)
3-4-5 その他	1 (4%)	—	1 (4%)
3-5 視覚障害者の雇用継続のためIT環境設備の更新、追加は ありましたか			
3-5-1 更新・追加あり (概略費用 円)	11 (42%)	—	11 (42%)
3-5-2 更新・追加はしていない	14 (54%)	—	14 (54%)
3-5-3 その他	0 (0%)	—	0 (0%)
4 視覚障害に関する啓蒙についてお尋ねします			
4-1 従業員に対し視覚障害を理解するための啓蒙を行いましたか			
4-1-1 行った	9 (35%)	—	9 (35%)
4-1-2 行っていない	13 (50%)	—	13 (50%)
4-1-3 検討している	0 (0%)	—	0 (0%)
4-1-4 その他	3 (12%)	—	3 (12%)
4-2 啓蒙を行った方にお尋ねします どのような内容で行い ましたか (複数回答可)			
4-2-1 ビデオを見せた	1 (4%)	—	1 (4%)
4-2-2 書籍を見せた	0 (0%)	—	0 (0%)
4-2-3 関係機関の専門家による講習会を開いた	0 (0%)	—	0 (0%)
4-2-4 当事者による講習会を開いた	5 (19%)	—	5 (19%)
4-2-5 その他	6 (23%)	—	6 (23%)

	視覚障害者 雇用26社 の回答	視覚障害者 未雇用15社 の回答	41社計
5 人事関係の情報コミュニケーションについてお尋ねします			
5-1 視覚障害者への給与明細はどのような様式ですか			
5-1-1 一般と同じ印刷された明細	16 (62%)	—	16 (62%)
5-1-2 点字印刷又は拡大印刷	2 (8%)	—	2 (8%)
5-1-3 E-mail	5 (19%)	—	5 (19%)
5-1-4 フロッピーディスク	2 (8%)	—	2 (8%)
5-1-5 その他	4 (15%)	—	4 (15%)
5-2 勤怠の届けの提出方法は			
5-2-1 タイムカード	7 (27%)	—	7 (27%)
5-2-2 グループウェアなどに直接入力	9 (35%)	—	9 (35%)
5-2-3 所定の用紙に記入	5 (19%)	—	5 (19%)
5-2-4 視覚障害者のみ別な方法で受け付け、後で修正をする	0 (0%)	—	0 (0%)
5-2-5 その他	5 (19%)	—	5 (19%)
6 業務上のコミュニケーション方法についてお尋ねします			
6-1 日常の情報交換手段はどのように (複数回答可)			
6-1-1 口頭	25 (96%)	—	25 (96%)
6-1-2 手書きのメモ	2 (8%)	—	2 (8%)
6-1-3 点字のメモ	2 (8%)	—	2 (8%)
6-1-4 E-mail	21 (81%)	—	21 (81%)
6-1-5 HP又は社内LANの掲示板	7 (27%)	—	7 (27%)
6-1-6 文書ファイルをフロッピーでやり取り	3 (12%)	—	3 (12%)
6-1-7 その他	1 (4%)	—	1 (4%)
6-2 文書のやり取りはどのように (複数回答可)			
6-2-1 口述	14 (54%)	—	14 (54%)
6-2-2 印刷	7 (27%)	—	7 (27%)
6-2-3 点字印刷	2 (8%)	—	2 (8%)
6-2-4 E-mail	20 (77%)	—	20 (77%)
6-2-5 HP又は社内LANの掲示板	7 (27%)	—	7 (27%)
6-2-6 文書ファイルをフロッピーでやり取り	7 (27%)	—	7 (27%)
6-2-7 その他	1 (4%)	—	1 (4%)
6-3 会議資料はどのように (複数回答可)			
6-3-1 通常の活字資料のみ	11 (42%)	—	11 (42%)

	視覚障害者 雇用 26 社 の 回 答	視覚障害者 未雇用15社 の 回 答	41社計
6-3-2 拡大印刷	2 (8%)	—	2 (8%)
6-3-3 点字印刷	1 (4%)	—	1 (4%)
6-3-4 E-mailにて前もって送付	12 (46%)	—	12 (46%)
6-3-5 HP又は社内LANの掲示板に予め掲載	2 (8%)	—	2 (8%)
6-3-6 文書ファイルをフロッピーで提供	5 (19%)	—	5 (19%)
6-3-7 その他	2 (8%)	—	2 (8%)
7 業務内容とIT機器との関係についてお尋ねします			
7-1 視覚障害者はどのような業務に従事していますか (業務内容を余白にできるだけ詳しく記入ください)			
7-1-1 企画立案	4 (15%)	—	4 (15%)
7-1-2 受託調査	2 (8%)	—	2 (8%)
7-1-3 人事	2 (8%)	—	2 (8%)
7-1-4 経理	2 (8%)	—	2 (8%)
7-1-5 点字文書編集・作成	3 (12%)	—	3 (12%)
7-1-6 ソフトウェア開発	9 (35%)	—	9 (35%)
7-1-7 ホームページ作成	5 (19%)	—	5 (19%)
7-1-8 システム・サーバー管理	3 (12%)	—	3 (12%)
7-1-9 ヘルプキーパー	2 (8%)	—	2 (8%)
7-1-10 電話交換	4 (15%)	—	4 (15%)
7-1-11 コール・センター	1 (4%)	—	1 (4%)
7-1-12 サポート・苦情対応	4 (15%)	—	4 (15%)
7-1-13 秘書	0 (0%)	—	0 (0%)
7-1-14 その他の業務	14 (54%)	—	14 (54%)
7-2 IT機器がなかった場合の想定について			
7-2-1 雇用しなかった	12 (46%)	—	12 (46%)
7-2-2 解雇していた	2 (8%)	—	2 (8%)
7-2-3 現在とは全く別の職種に配置していた	3 (12%)	—	3 (12%)
7-2-4 現在と同じ職務を与えていた	7 (27%)	—	7 (27%)
7-2-5 その他	3 (12%)	—	3 (12%)
7-3 ネットワークへの接続 (視覚障害者がIT機器を使用する場合 通常の社員と異なるソフトを入れる必要がありますが どのような配慮をされていますか)			
7-3-1 通常と同じようにネットワークに接続している	23 (88%)	—	23 (88%)

	視覚障害者 雇用26社 の回答	視覚障害者 未雇用15社 の回答	41社計
7-3-2 ネットワークへの接続は認めていない	1 (4%)	—	1 (4%)
7-3-3 ダイヤルアップなど間接的な方法で接続している	2 (8%)	—	2 (8%)
7-3-4 その他	1 (4%)	—	1 (4%)
8 現状の評価についてお尋ねします			
8-1 視覚障害者のIT使用による業務遂行について雇用時または復職時の期待度と比較してどのように評価していますか			
8-1-1 期待以上である	4 (15%)	—	4 (15%)
8-1-2 期待通りである	16 (62%)	—	16 (62%)
8-1-3 期待以下である	4 (15%)	—	4 (15%)
8-1-4 雇用助成金を考慮すれば、一般の健常者従業員と同等又はそれ以上のコストパフォーマンスを実現している	0 (0%)	—	0 (0%)
8-1-5 障害を考慮に入ればよく頑張っている	8 (31%)	—	8 (31%)
8-1-6 その他	1 (4%)	—	1 (4%)
8-2 視覚障害者のIT使用による業務遂行は、同一部署の健常者の従業員と比較して、どのように評価されていますか			
8-2-1 たいへん満足である	4 (15%)	—	4 (15%)
8-2-2 まあまあ満足である	10 (38%)	—	10 (38%)
8-2-3 どちらともいえない	9 (35%)	—	9 (35%)
8-2-4 少し不満である	0 (0%)	—	0 (0%)
8-2-5 たいへん不満である	2 (8%)	—	2 (8%)
8-2-6 その他	3 (12%)	—	3 (12%)
8-3 雇用後 視覚障害の関係機関からのアドバイスについてお尋ねします			
8-3-1 関係機関には定期的に連絡をしアドバイスを受けている	1 (4%)	—	1 (4%)
8-3-2 関係機関からのアドバイスは受けていない	18 (69%)	—	18 (69%)
8-3-3 必要に応じて関係機関を探し出しアドバイスを受けている	3 (12%)	—	3 (12%)
8-3-4 そのような機関があれば、相談してみたい	2 (8%)	—	2 (8%)
8-3-5 その他	1 (4%)	—	1 (4%)
8-4 関係機関から受けたアドバイスの内容について記述ください	5 (19%)	—	5 (19%)

	視覚障害者 雇 用 26 社 の 回 答	視覚障害者 未雇用15社 の 回 答	41社計
9 今後の課題についてお尋ねします			
9-1 貴事業所では今後の視覚障害者の雇用をどのように考えていますか			
9-1-1 積極的に 取り組んでいきたい	5 (19%)	1 (7%)	6 (15%)
9-1-2 現状維持で行く	17 (65%)	1 (7%)	18 (44%)
9-1-3 減員を考えている	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
9-1-4 その他	4 (15%)	5 (33%)	9 (22%)
9-2 貴事業所の業務で視覚障害者のIT使用による在宅就労は可能だと思われませんか			
9-2-1 可能である	5 (19%)	0 (0%)	5 (12%)
9-2-2 どちらともいえない	9 (35%)	8 (53%)	17 (41%)
9-2-3 不可能である	6 (23%)	1 (7%)	7 (17%)
9-2-4 一般的に在宅就労を積極的には考えていない	6 (23%)	3 (20%)	9 (22%)
9-2-5 その他	0 (0%)	2 (13%)	2 (5%)
9-3 在宅就労が可能であると回答された方にお尋ねします 在宅就労は視覚障害者の雇用拡大につながると思われますか			
9-3-1 思う	5 (19%)	1 (7%)	6 (15%)
9-3-2 どちらともいえない	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
9-3-3 思わない	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
9-3-4 その他	1 (4%)	0 (0%)	1 (2%)
視覚障害者の雇用について、また、その促進について、 ご意見、ご感想をお書きください。	7 (27%)	8 (53%)	15 (37%)

(注) 視覚障害者雇用企業に限定した質問については41社計の欄のカッコ内の数字は26社に占める割合となっている。

第7節 専門的職業に従事する視覚障害者の現状と課題

1. 弁護士

司法試験については、昭和48年から点字受験が実施されるようになり、毎年5、6人の点字受験者がある。昭和54年に拡大読書器使用と拡大鏡使用の強度の弱視者が試験時間の延長等の配慮のもとで2人合格し、昭和56年に点字使用者1人が初めて合格、平成3年にも点字使用者1人が合格している。

点字試験の実施条件については、昭和52年の試験から試験時間の延長（1.5倍）、論文式試験における参照用「司法試験用論文」点字版の提供などがほぼ定着し、その後は大きな変化はみられなかった。しかし、司法試験改革、法科大学院の導入など、一連の制度改革に伴って司法試験における出題形式が変化し、視覚障害者が（点字問題を）触読で読み取って解答する場合、従来の条件では公平が保てないのではないか、との問題が関係者から提起されるにいたった。

そこで、点字使用の受験者6人が連名で、平成15年2月、司法試験管理委員会に対して、試験時間の延長幅の見直しを含む試験実施条件の抜本的な見直しを求める上申書を提出した。触覚を用いることによる読み取り速度の低下、解答に至るまでに要求される点字による作業効率の悪さ、受験者の体力的限界など、点字の特性や点字受験に伴う諸々の困難を考慮して、実質的に公平を確保できる条件設定を要望したのである。そして翌年、受験者が再度同じ趣旨の陳情を行った結果、平成16年の短答式試験（60問の5肢選択問題）において、晴眼受験者の2倍（7時間）の試験時間の延長が認められるにいたった。

また試験の実施方法についても、法科大学院の新設と司法制度改革の結果、技術革新の成果を活用してパソコンや電子辞書を用いた試験の導入が検討されていることから、視覚障害者の受験についても、従来の点字出題・点字解答の方式以外にも、晴眼受験者と同様のパソコンを利用した試験の実施が検討されている。

司法試験に合格した者は、司法研修所において一定期間の研修を受けた後、弁護士開業の他、裁判官、検察官になる資格を有するが、日本ではまだ裁判官、検察官になった視覚障害者はいない。ただごくわずかではあるが、裁判官として活動した者が中途視覚障害によりその職を辞して弁護士として開業する例がみられる。

2. 医師、その他医療関係職

欠格条項の改正の結果、平成13年に改正された医師法のもとで、厚生労働省は重度視覚障害者等の医

師国家試験の受験条件について平成14年に検討結果を公表した。そして平成15年3月には、医学部在学中に失明した3人の重度視覚障害者が第97回医師国家試験を受験し、うち1人が合格し、同年8月に医師免許を付与されている。

また平成17年3月には、大学卒業時点で強度弱視のため拡大読書器で医師国家試験を受験した経験のある視覚障害者が、その後さらに重度の視覚障害者となって点字を使用する状態になったが、欠格条項改正を機に、再度医師国家試験に挑戦し、3回目の受験で合格している。このケースの場合には、平成17年9月に医師免許が付与され、同年12月から研修医として大学病院で勤務している。

視覚障害医師が従事可能な専門分野についてみると、国内外の事例をみる限り、視覚障害者の場合、精神科の分野ならば、医師として働くことは可能と思われる。米国では、全盲の視覚障害者を医学部の1学年から受け入れ、精神科医師になった事例の他、中途視覚障害の精神科医師、リハビリテーション専門医も存在する。また、わが国の制度とは異なるにしても、米国には、医師資格を取得して心理療法、精神科医、中毒専門医、カイロプラクティック療法、呼吸療法などの分野で働く視覚障害医師が31人もいるといわれている

欠格条項の改正は、医師法のみならず、看護師、薬剤師など他の医療関係職についても行われているが、それらについても視覚障害者が従事しうる可能性は高い。あんまマッサージ指圧師、はり師、きゅう師は視覚障害者の伝統的職業ともいわれているが、これらを除いた他の職種についても従事しうる可能性はあると思われる。現に、中途視覚障害者で、かなり視力が衰えるまで放射線技師、看護師として働いていた例が散見される。

3. その他の専門的資格試験

欠格条項が改正された結果、視覚障害者は基本的にはすべての資格を取得しうる可能性があり、そのための試験もすべて点字や音声など視覚障害者が利用可能な手段によって受験できるようになる必要があるが、現実には、前もってこのような配慮が検討されている場合は少なく、視覚障害者が受験を希望してはじめてそのための対応策が検討されるのが一般である。

司法試験や各地の教員採用試験について、視覚障害者が点字試験の実施を求めて積極的な働き掛けを行い始めたのは昭和40年代後半に入ってからである。当初はいずれの試験実施機関もこれに否定的な態度であった。点字試験の実施方法についての情報不足と、試験条件の公平性の確保についての不安、その資格に基づく当該職種の遂行可能性に対する懸念等がその主な理由であった。このような否定的な態度に対して、受験希望者本人やその周囲の支援団体が、点字試験の実施方法や当該職種で働く内外の視覚障害者の事例等について情報提供しながら粘り強く交渉した結果、昭和48年からは司法試験が、それ

と相前後して、各地の教員採用試験が点字で受験できるようになった。また前述のように、地方公務員試験や国家公務員試験の点字試験に続いて、情報処理技術者、社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員など福祉関係の国家試験の他、社会保険労務士、国内旅行業務取扱主任者、英語検定、ワープロ検定等の免許・資格試験についても点字や音声による試験が実施されるようになり、福祉関係の資格試験では、かなり多数の視覚障害者が合格している。

〈参考文献〉

- 朝日新聞（1986）「大学は出たけれど…盲学生に狭い就職の門」（1986年4月16日夕刊）,p.10.
- 神奈川県視覚障害者の雇用を進める会（1997）『雇用運動20年のあゆみ』
- 公共図書館で働く視覚障害職員の会「なごや会」（2003）『会報第17号』
- 公共図書館で働く視覚障害職員の会「なごや会」（2004）『出版物のアクセシビリティを考えるセミナー』（資料集）,pp.4-10
- 指田忠司（1994）「重度視覚障害者の職場におけるコンピュータの活用事例」『職リハネットワーク』No23,pp.22-24
- 指田忠司（1996）「中途視覚障害者の職場復帰とその援助」『職リハネットワーク』No32,pp.18-20
- 指田忠司（2000）「障害者に係る欠格条項の見直しの動向と今後の課題—雇用促進・職域拡大の視点から—」『第8回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集』,pp.288-291
- 指田忠司（2003）「障害を理由とする欠格条項の見直しと重度視覚障害者の医療関係職従事の可能性—国家試験受験から医師免許交付までの過程における当事者に対する情報提供活動を通して—」『第11回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集』,pp.107-110
- 指田忠司（2005）「新たな職業開拓に専心した人生」『盲人福祉の新しい時代—松井新二郎の戦後50年』富山房インターナショナル,pp.151-171
- 指田忠司（2005）「医療分野における欠格条項の撤廃と視覚障害者の職域拡大の可能性—医師国家試験に合格した重度視覚障害者の事例から—」『第33回日本職業リハビリテーション学会研究大会論文集』,pp.152-155
- 視覚障害者支援総合センター（1998）『なぜ広がらない!?公務員への道』
- 全国視覚障害教師の会（1997）『目は見えなくとも教師はできる—視覚障害教師たちは、いま—』
- 全国視覚障害者雇用促進連絡会編(1999)『全国視覚障害者雇用促進連絡会20周年記念誌—ここまで来た視覚障害者の雇用・就労—』全国視覚障害者雇用促進連絡会
- 中途視覚障害者の復職を考える会（1997）『中途失明—それでも朝はくる—』まほろば書房
- 中途視覚障害者の復職を考える会（2003）『中途失明2—陽はまた昇る—』大活字
- 日本盲人福祉委員会編（2004）『日本の視覚障害者』
- 日本盲人福祉研究会（1991）『点字による国家公務員試験が実現するまで（視覚障害者と大学シリーズ3）』盲学生情報センター
- 日本盲人福祉研究会（1993）『広げよう公務員への道—全国点字試験実態調査と視覚障害公務員10人の事例集（平成5年度版）』盲学生情報センター
- 藤芳衛（2004）「法科大学院適性試験のユニバーサル・デザイン—デジタル音声試験と点字試験の設計—」『大学入試研究ジャーナル』No14,pp.15-24

