

視覚障害者に対する 的確な雇用支援の実施のために

ハローワークが行う視覚障害者雇用支援のポイント

※ タートルの会企画・編集「視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル」に基づき、厚生労働省障害者雇用対策課において作成。

タートルの会 Tel 03-3351-3208 Email mail@turtle.gr.jp

< 視覚障害 >

視覚障害とは、ある限度を超えた「見えない、見えにくい」という状態が永続するか、さらに悪化することです。しかも、**見え方（視力）、見える範囲・部分（視野）、色の識別（色覚）など一人ひとり異なります。一様でなく多様です。**

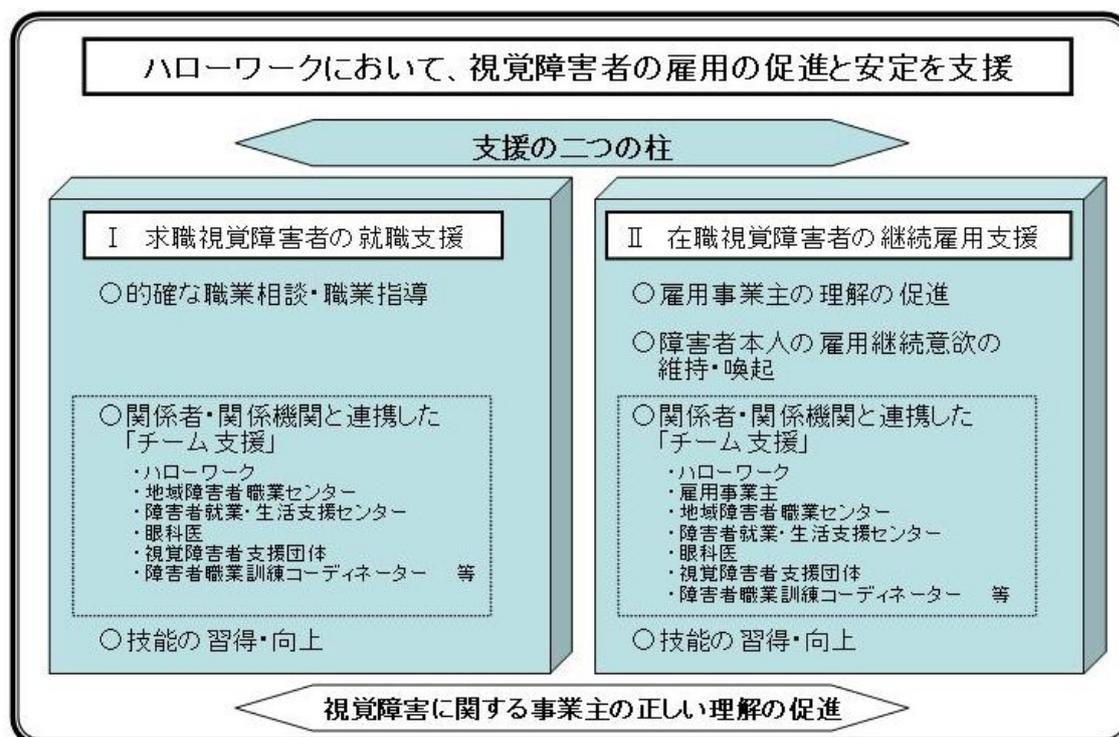
「見えない、見えにくい」者が安全に通勤し、**パソコンを活用して文字処理業務等**を行うなど、いろいろな職域で働いています。「**見えない者は働けない**」というのは間違いです。このことをしっかり押さえてください。

< 中途視覚障害 >

途中で視覚障害になると、今までできていたことができなくなる事柄が数多く出てきます。しかし、この大部分は、**ロービジョン訓練(*1)、生活訓練(*2)や職業訓練などの訓練**によってできるようになります。

*1 視覚的に日常生活に困難を来した患者に対して生活や就労のアドバイスを行い、問題のトータルな解決を図る包括的視覚リハビリテーション
(参考) 日本ロービジョン学会HP <http://www.jslrr.org/>

*2 「見えづらくなった、見えなくなった」ためにできなくなったことをできるようにする日常生活動作訓練、コミュニケーション訓練、歩行訓練
(参考) 生活訓練施設一覧：(社福)日本ライトハウスHP <http://www.lighthouse.or.jp/educate/H19riha-y.pdf>



※ ハローワークだけで問題を抱え込まず、支援団体や関係機関等と連携・協力して、チームによる支援を行うことが重要です。

※ 「百聞は一見に如かず」です。自信を持って支援するためにも、視覚障害者の就労現場、訓練現場を見学し、音声パソコンなど支援機器を体験してみてください。

就労支援機関用チェックリスト
＜職業安定行政等・その職員によるチェックリスト＞

1) 職員が本人との対応に当たってのチェック

- あなたの目が不自由になったのはいつごろですか。
- 今でも通院されていますか。通院の頻度はどのくらいですか。
- 障害者手帳は取得されましたか。いつごろ取得されましたか。
- 手帳の等級は何級ですか。
- 視力はどのくらいですか。
- 視野はどのくらいで、見える部分はどこですか
- ルーペは使用していますか。
例：単眼鏡、拡大読書器など
- 点字はできますか。
- 生活・歩行訓練等は受けましたか。
- 職業訓練や職業リハビリテーションを受けたことがありますか。
- 三療（あんま、鍼、灸）の資格はありますか。
- パソコンは Word、Excel はできますか。
- 音声パソコンですか。

＜失業した人に対して＞

- 雇用保険(失業給付等)の手続きはしましたか。どのような説明を受けましたか。
(不満・疑問に対しては再度説明をし、納得できるようにする。)
- 今までどんな仕事をしてきましたか。
- 今までの職業経験を生かして、同じ職業に就かれますか。それとも職種を変えられますか。
- 職種はどんなものがあるか知っていますか。

コメント：

三療だけでなく、他にもデスクワーク（事務職）などもあります。

- 生活訓練、職業リハビリテーションなどの施設を知っていますか。
- 各施設の入所手続や科目、卒業後の就職状況を知っていますか。
- 仕事を探す場合、求人情報検索システムがありますが、自分で検索できますか。
- 求人情報は必要ですか。
- あなたのセールスポイントは何ですか。
- 面接場所まで、最寄りの駅・道順を教えれば、一人で行けますか。ガイドヘルパーは必要ですか。
- 今後、求人情報や面接会情報などを希望しますか。

<継続就労の人に対して>

- 社内の上司、あるいは人事と相談しましたか。
- 相談の結果はどうでしたか。
- 労働組合はありますか。
- 相談しましたか。
- その結果はどうでしたか。
- 困っていることは何ですか。
- 私どもにどのような援助を希望しますか。
- 今までどんな仕事をしてきましたか。
- 今までの知識・経験を生かして、同じ業務を希望しますか。それとも別な業務を希望しますか。
- 生活訓練、職業リハビリテーションなどの必要性を感じていますか。
- 視覚障害者の就労支援団体を知っていますか。

2) 職員が事業主との対応に当たってのチェック

- 困っていることや不安なことは何ですか。
- 視覚に障害があってもいろいろな仕事をしている事例を知っていますか。
- 視覚障害者が訓練を受けている現場や実際に働いている現場を見学したことはありますか。
- 生活訓練を受ければ安全歩行ができ、職業訓練を受ければパソコン技能を習得できる施設があることを知っていますか。
- 訓練を受けさせる手続きなどを知っていますか。
- 拡大読書器や音声パソコンなど IT 機器を駆使すれば、文字の読み書きができることを知っていますか。
- 機器の貸出制度を知っていますか。
- 機器の購入や職場介助者の配置などに対する助成制度を知っていますか。
- 職場適応援助者(ジョブコーチ)、雇用管理サポートの制度を知っていますか。
- 障害者雇用率制度、納付金制度を知っていますか。

チェックリスト活用にあたって

このチェックリストは、ハローワークを始めとする就労支援機関において、個別具体的な視覚障害者支援を的確に実施するためのツールとして作成されました。

これを活用することにより、支援対象者である視覚障害者の障害の状況等を正しく理解できるだけでなく、視覚障害者自身も自らの現状を再認識できるとともに、各関係者が支援のための連携のポイントを認識できるようになっています。

この他に、連携・協力して視覚障害者の雇用支援に当たる「医療機関」「訓練施設」「事業主」用のチェックリストが「視覚障害者の雇用継続支援実用マニュアル」に掲載されていますので、是非、これら他のチェックリストにも目を通してみてください。

連携・協力におけるハローワークの役割

事業主に対して

① 視覚障害者が働くことに関する正しい理解

「見えない＝何もできない」という誤った固定観念を払拭し、中途視覚障害者が働くことをイメージできるようにし、事業主の不安感や負担感を軽減する。

併せて、音声パソコンを使用した事務的職務の就労事例を紹介し、視覚障害者の職域拡大に対する正しい理解を図るとともに、雇用継続に向けた努力への協力と支援を働きかける。

② 現場見学など、具体的な情報提供

訓練施設、福祉制度、助成金制度、復職(職場復帰)事例などの情報を提供する。訓練施設、復職事例の見学には、本人とともに同行するようにする。

眼科医に対して

① 眼科医等自身の理解の促進

ハローワークが在職中の中途視覚障害者の雇用継続支援を行うことを眼科医等に理解してもらう。

② 患者に対する専門的助言・指導の依頼

患者である当該視覚障害者に対して、本人の保有視機能の活用と必要な視覚補助具等について専門的助言・指導を行い、就労(継続)の可能性のあることを理解させるようにしてもらう。

③ 「健康相談医師の委嘱」に関する情報提供

眼科医等及び当該事業主に対して、重度障害者介助等助成金の「健康相談医師の委嘱」に関する情報を提供する。

④ 診断書等の記載についての助言

復職等に際して事業主が診断書等を求めた場合の記載内容について、「就労は可能であること」が読みとれるものとする、また、療養が必要な場合は「療養(歩行、点字、音声パソコン等のリハビリテーションを含む)を要する」のように、療養の中身がリハビリテーションを含むことを明記するよう助言する。

視覚障害当事者に対して

① 本人のニーズの的確な把握

現在の具体的な困難、これまでの職務経歴、職場環境の現状(職場の人間関係、特に、職場におけるキーパースンの存在など)について確認する。

② 雇用不安の軽減

現在の雇用を継続することを第一に支援を行っていくことを明示して、就労継続意欲の維持・喚起を図る。

併せて、支援団体、ロービジョンケア、生活訓練、職業訓練等の必要な情報を提供する。

産業医に対して

① ロービジョンケアに関する情報提供

視覚障害を有する社員の眼科的問題、在職中の中途視覚障害者の雇用継続の問題について産業医から相談を受けたときは、ロービジョンケアのできる眼科医をはじめ視覚障害者の職業訓練施設などの専門機関の意見を参考にしながら判断をするよう助言する。

② 復職・雇用継続事例の提供

産業医が具体的な復職事例を知りたいと望んでいる場合は、中途視覚障害者の復職を考える会(タートルの会)が多数の事例を把握している旨、情報提供をする。

訓練施設に対して

① 訓練成果の確認と訓練内容の調整

訓練による技能向上の状況を確認する。その際、職場の関係者に対するデモンストラーションを行うことが有意義。

また、訓練施設側と職場の関係者の具体的な情報交換、意見交換の機会を確保し、実際の職場環境に合わせて訓練内容を調整し、適合させる。

② 訓練機会の確保

その地域に訓練施設がない場合、視覚障害者支援団体などとも相談し、他の方法を検討する。