

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会  
関係者からのヒアリング（様式）

団体名：社会福祉法人日本盲人会連合

1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えているか。

- ・視覚障害者の雇用が促進されるよう、障害者の範囲を適正に決めていただきたい。
- ・障害者手帳を交付されていない難病者についても、障害者雇用促進制度における障害者の範囲としていただきたい。

2. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えているか。

- ・一般職での雇用が困難な視覚障害者は、国や自治体等公共団体が積極的、優先的に視覚障害あはき師（鍼灸マッサージ指圧師）を雇用するとともに、福祉施設や介護施設、一般企業においても視覚障害あはき師の雇用を推進するよう働きかける等、見直していただくことで、視覚障害者の雇用が増えると考えます。
- ・障害者職業センターをはじめ、視覚障害者の就労については、視覚障害者の専門性を理解したジョブコーチを配置するように見直していただきたい。視覚障害の特性を理解していただくことで、視覚障害者の就労が促進されると考える。

3. 雇用率制度における障害者の範囲（雇用義務の対象範囲）についてどのように考えているか。

・一般就労が困難な視覚障害者の就労促進のため、雇用率を障害別に公表していただきたい。障害別に公表することで、就労困難な視覚障害者のための新たな仕事などが考えられ、視覚障害者の雇用率も上がると考えられる。

4. 雇用率制度におけるダブルカウントや特例子会社の取扱いなどについてどのように考えているか。

・ダブルカウントについては、重度障害者の雇用を促進する利点があるものの、障害当事者からすると、半人前に扱われているように感じるという意見がある。

・雇用者側からすると、重度障害者1名を雇うより、軽度の障害者2名を雇う方が利点があると考えられる雇用者も多く、重度障害者の雇用を促進するダブルカウントの矛盾が生じていることも考えられる。

5. その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。(見直すべき点など)

・視覚障害の特性について知識のある人が少ない。視覚障害について専門的知識を有する人をジョブコーチとして配置するようにしていただきたい。

・視覚障害者は一般職での雇用が難しいため、雇用率の公表は、障害別にしていただきたい。

・視覚障害者の就労促進のため、すべての官公庁や民間企業において、点字や音声や拡大文字による採用試験を実施していただくとともに、採用後は、視覚障害者が十分に働くことができるよう、視覚に障害があっても可能な専門職をつくっていただきたい。

・雇用促進法に自営業は現状では含まれないが、視覚障害者は障害の特性から、鍼灸マッサージ治療院を開業している人が多いため、視覚障害者はき師への雇用促進法に匹敵するものを制度化していただきたい。