

令和5年1月17日

## 第5回職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 「ジョブコーチに関する意見」

社会福祉法人日本視覚障害者団体連合

### 1. はじめに

令和4年6月1日現在における障害者雇用状況調査によると、全体としての障害者雇用数は大きく増え、民間企業に雇用されている障害者の数は613,958.0人(※ダブルカウントされた人数)であった。しかし、視覚障害者は13,697人(※実人員)となり、雇用の場では少数派となっている。また、就労に関する様々な支援制度があっても、視覚障害者については、その支援制度を支える社会資源が少ないため、支援を受けたくても受けられない状況にある。その一つがジョブコーチ(職場適応援助者)の制度である。

全国には就労の支援を求める視覚障害者(事業主を含む)は確実に存在する。特に、ジョブコーチによる支援は、視覚障害者が就労するために必要なノウハウの提供や環境整備を行うことから、全国の視覚障害者から大きな期待が寄せられている。そのため、このニーズに応えるためには、障害者の就労を推進する国が責任をもって対応することが求められる。しかし、これまで厚生労働省の研究会において、二度にわたり、視覚障害者や聴覚障害者の障害特性に対応できるジョブコーチの必要性を指摘されていたにもかかわらず、国は十分な検討ないし対応を行っていない。全国の視覚障害者はこのような状況を大変危惧している。

そこで、視覚障害者の立場から、ジョブコーチの問題点や課題を述べ、解決策を提言する。一刻も早く、実行性ある対策の実施を求める。

### 2. 視覚障害者に対するジョブコーチの実施例 【別紙1】

視覚障害者に対する訪問型ジョブコーチの実施例として、視覚障害者就労生涯学習支援センター(東京都世田谷区、代表:井上英子)を紹介する。

### **3. 課題の整理**

#### **(1) 視覚障害者のためのジョブコーチ**

まず、視覚障害者のためのジョブコーチは、他の障害者のジョブコーチと違って高度なエンジニアの資質を備え、技術的支援ができる専門家でなければならない。そのため、視覚障害者の支援に対応できるジョブコーチの数が少ないことが大きな課題となっている。また、視覚障害者の場合、基本的にマンツーマンで問題解決に当たる必要がある。したがって、それにふさわしい報酬単価にする必要がある。

なお、視覚障害者に特化したジョブコーチは少ないとされているが、全国に目を向けると、視覚障害者を支援できる優秀な人材がジョブコーチ予備群として数多く存在している。例えば、定年退職者やピアサポーター、実際に企業で働いている視覚障害者等が該当する。このようなことを踏まえると、当面は地域障害者職業センターやハローワーク等の関係機関が連携し、優秀な人材の発掘や活用も検討すべきである。

また、雇用管理サポーターは、現時点でもジョブコーチの代わりとして視覚障害者への就労支援を行っていることがある。そのため、雇用管理サポーターを活用することも求められている。しかし、雇用管理サポーターは高度なエンジニアの資質を備える必要があるものの、現状では1回当たりの報酬は2万円（交通費込み）であり、赤字を覚悟して支援を行っているのが実態である。

#### **(2) 視覚障害者へのICTに関する就労支援**

近年、就労の場においては、ICT技術革新やデジタル改革に対応した支援も求められている。ただし、視覚障害者にとっては様々な課題がある。まず、企業内のICT環境の変化として、職場におけるオンラインシステム化が問題となっている。例えば、視覚障害者はスクリーンリーダーを用いて画面の表示内容や入力内容等を音声で確認している。しかし、職場におけるオンラインシステムが音声読み上げに対応できていないことが多く、サーバー側で実行する仮想システムやシンクライアント等は音声読み上げの対応が非常に難しい。このことは視覚障害者特有の問題とはいえ、それぞれの障害によって個別の問題があることを踏まえると、このような個別の問題への対応も検討すべきである。その中で、視覚障害者に関すること、特にICTに関することは、ICTに精通している同じ視覚障害者が支援することが効果的とされている。現にICTに関する就労支援では、視覚障害の当事者が講師等で活躍していることが多い。

また、昨今は様々なデジタル分野でICT化が進み、そのICT化は常

に変化している。そのため、視覚障害者がその変化に対応することも必要となっている。厚生労働省令和2年度障害者総合福祉推進事業「視覚障害者の就労のために効果的なICT訓練の実施に向けた調査研究事業」の報告書(※1)では、この変化に対応することの必要性を示し、「ICTスキルを持った視覚障害者を継続的に支援する仕組みが必要ではないか。」との提言をまとめている。そのため、就労する視覚障害者については、雇入れ時以降も必要に応じて地域障害者職業センターによる継続的な支援等が必要と思われる。

### (3) 助成金制度

助成金については、令和2年度(2020年度)の納付金収入額は350億円で、平成26年度(2014年度)の237億円と比較すると約1.5倍の増加となっている。これに対して助成金支出額は、平成26年度は40億円であるのに対して令和2年度は3.9億円であり、平成26年度と比較して1割以下となっている(※2)。助成金制度は、納付金が助成金としてもっと活用されるように、企業のニーズだけでなく、障害者のニーズも踏まえた制度設計が必要ではないかと考える。

(※1) 厚生労働省令和2年度障害者総合福祉推進事業「視覚障害者の就労のために効果的なICT訓練の実施に向けた調査研究事業」の報告書

<http://nichimou.org/all/news/secretariat-news/210408-jimu-2/>

(※2) 第115回労働政策審議会障害者雇用分科会(令和4年3月18日)の資料より引用

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24550.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24550.html)

## 4. 取るべき対策及び提言・要望

昨今の就労環境、とりわけICT環境の変化に視覚障害者が適応していくためには、視覚障害者に特化した専門的技術支援のできるジョブコーチが切実に求められている。しかし、視覚障害者に対応できるジョブコーチの人数が少ないことは大きな課題となっている。さらに、ジョブコーチ等の専門家の育成・配置には一定の時間が必要であることを考慮すると、当面は少ない専門家でも対応できるような対策が求められる。例えば、当面は少ない専門家でも対応できるような体制を構築すること、さらには、視覚障害者に対応したジョブコーチが広域をカバーできる体制を構築すること、さらには、視覚障害者に対応したジョブコーチがいない地域でも、視覚障害者の専門家とコンビネーションを組んだ支援体制を考えること等の工夫が必要である。

これらの課題は明白であり、視覚障害者の就労に特化したジョブコーチ

の養成と確保の必要性が研究会等で度々指摘されていたにもかかわらず、就労を希望する視覚障害者への支援は実現していない。この事実を踏まえると、従来の支援対策では不十分と言わざるを得ない。そのため、次の対策の実施を強く求める。

- (1) 一人のジョブコーチが広域をカバーできるような支援体制にする。
- (2) 視覚障害者に対する支援は、視覚障害に精通した専門家とコンビネーションを組んで支援できるようにする。そのために、雇用管理サポーターを積極的に活用する。
- (3) 視覚障害の当事者が、ジョブコーチ等の専門家になることを推進する。
- (4) 助成金の活用として、専門家に対する報酬単価を見直し、適正な報酬とする。
- (5) 地域障害者職業センターにおいて、雇い入れ時以降（例えば3年目や4年目等）に、その対象者のニーズ調査を定期的に行う等のプッシュ型の支援を推進する。

## 1. 視覚障害者の現状と特別対策の必要性

我が国における障害者雇用は、障害者全体としての各種支援制度や雇用者数は年々拡大している。しかし、毎年6月1日現在における障害者雇用状況調査（61調査）は、これまで身体障害者を一括りにしてきたため、視覚障害者の状況は掴めなかった。そこで、本連合は身体の部位別状況についても明らかにするよう要望してきた。その結果、令和4年6月調査から部位別に調査され、このほどその結果が公表された。それによると、民間企業に雇用される身体障害者数の合計は249,120人（100.0%）であるのに対して、視覚障害者は13,697人（5.5%）であった。聴覚又は平衡機能障害者の32,059人（12.9%）と比べると、視覚障害者の人数はその半分以下である。なお、全体数値がカウント数値（ダブルカウント、ハーフカウント計上）であるのに対して、身体障害者の部位別雇用状況は実人員の計上であり、注釈として『「身体障害者計」欄には、種別の身体障害者について未記入の場合は含まれない』としている。このことは、一定の状況は把握できても整合性が担保できないことから、今後の政策課題把握のために数字の取り方の同一性、正確性が望まれる。

一方で、ハローワークにおける各年度の職業紹介状況では、全体の障害者就職件数は年々増加しているものの、視覚障害者については平成25年度の2,364人をピークに令和2年度では1,500人になる等、低下傾向で推移している。また、平成28年全国在宅障害児・者等実態調査における身体障害者手帳所持者数と比較してみると、身体障害者全体を100.0%とした場合、視覚障害は7.3%、聴覚・言語障害は8.0%である。このことから視覚障害者の雇用は厳しいことが窺える。

## 2. ジョブコーチに関する過去の報告書

厚生労働省は、ジョブコーチのことを取り上げた以下の報告書を公開している。

- ① 地域の就労支援の在り方に関する研究会 報告書（平成24年8月3日）
- ② 地域の就労支援の在り方に関する研究会 報告書（第2次）（平成26年3月4日）

この二つの報告書には、ジョブコーチの役割の重要性が述べられている。そこで、視覚障害者や聴覚障害者について述べている部分を以下に抜粋す

る。この報告書で最も重要なことは、視覚障害者や聴覚障害者についてジョブコーチの必要性を二度も提言したものの、実際には対応が取られなかったことである。視覚障害者や聴覚障害者の問題に対処するためには、ジョブコーチの業務指標等においても、身体障害者一括りではなく、それらに対応する指標を出すことが必要である。

## 【①地域の就労支援の在り方に関する研究会 報告書】

### 5 ジョブコーチに求められる役割

ジョブコーチの重要性は、今後ますます高まると考えられるが、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、今後は、以下の課題を踏まえ、今後のジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。

- ・ ジョブコーチの養成に当たっては、単に養成数を増やすだけではなく、質の確保に努めるとともに、研修修了者のジョブコーチとしての活動促進を図ることが必要であること。
- ・ 視覚障害者や聴覚障害者の職場適応を支援するため、手話ができるジョブコーチや視覚障害の特性に対応できるジョブコーチが必要であること。
- ・ 一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮できるようにすることが必要であること。

## 【②地域の就労支援の在り方に関する研究会 報告書（第2次）】

### （3）専門家の活用促進

また、第1次研究会において視覚障害者や聴覚障害者の障害特性に対応できるジョブコーチの必要性が指摘されたところであるが、これらの障害への対応には、精神障害者に対するものと同様に、当該障害や支援方法等についての知識を有する障害者支援機関又は専門家の活用が有効であり、具体的には視覚障害者、聴覚障害者の支援団体等に所属する専門家が、ジョブコーチとして活動することを容易にすることが求められる。

さらに、精神障害者の支援では精神障害に対する専門的な知見が、視覚障害者の支援では就労支援機器・ソフトの活用が、聴覚障害者の支援では手話通訳等の活用が必要となることが多いため、ジョブコーチがこうした知見等を取得することが望ましいものの、まずは必要なときにジョブコーチが上記のような知見を持つ専門家と協力して支援を行えることが重要であり、そのような専門家を活用できる体制を構築することが必要である。

### 3. 視覚障害者のジョブコーチに対するニーズ

地域障害者職業センターにおけるジョブコーチ支援実数については、法定公表事項である業績評価結果から調べてみると、ジョブコーチ支援対象者数とそのうち身体障害者の数は分かるものの、視覚障害者の数は分からない。ここにおいても、障害の種別毎のニーズの把握が求められる。しかし、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、J E E Dとする）の令和4年7月1日に開催した第20回評議員会において、視覚障害者または聴覚障害者に対して地域障害者職業センターが関わった支援実績の数字を初めて公表した。該当部分を以下に抜粋する。

#### 【J E E D 第20回評議員会資料より抜粋】

地域障害者職業センター利用状況

(イ) 利用者数

	令和2年度	令和3年度
総計	26,326人	27,147人
うち視覚障害	159人	157人
うち聴覚・言語障害	211人	205人

(ロ) ジョブコーチ支援開始者数

	令和2年度	令和3年度
総計	2,656人	2,746人
うち視覚障害	25人	29人
うち聴覚・言語障害	34人	35人

資料によると、ジョブコーチ支援開始者数は令和2年度は25人、令和3年度は29人となっており、非常に少ないことが分かる。ただ、視覚障害者のニーズは本当に少ないのであろうか。例えば、東京障害者職業センターの実績では、年度途中ではあるものの、令和4年度はジョブコーチ支援の3割弱を視覚障害者が占めている。

また、J E E Dでは毎年度の業務実績等報告書を発行しており、ジョブコーチ支援対象者数を掲載している。該当部分を年度別に整理したものを以下に掲載する。

#### 【J E E D 業務実績等報告書より整理した資料】

機構の第3期中期目標期間（平成25年度～平成29年度）及び第4期

中期目標期間（平成30年度～令和4年度）におけるジョブコーチ支援対象者数について

平成25年度	3,749人	うち身体障害者186人
平成26年度	3,616人	うち身体障害者199人
平成27年度	3,574人	うち身体障害者188人
平成28年度	3,574人	うち身体障害者158人
平成29年度	3,641人	うち身体障害者172人
平成30年度	3,497人	うち身体障害者158人
令和元年度	3,321人	うち身体障害者155人
令和2年度	2,656人	うち身体障害者100人
令和3年度	2,746人	うち身体障害者106人

ジョブコーチ支援対象者数を調べたところ、利用対象数は平成25年度の3,749人から減少傾向であり、コロナの影響はあるにしても、令和3年度は2,746人であり、平成25年度に比べて1,000人以上の対象者が減少している。また、身体障害者については平成26年度に199人の利用があったが、これ以後は減少傾向にあり、令和3年度は106人であったことから90人強の利用者減となっている。はたして、視覚障害者の利用実態も身体障害者一般と同様の傾向と考えてよいのだろうか。これには疑問が残る。なぜなら、視覚障害者に関しては、社内システムにおけるスクリーンリーダーの不適合問題等はここ3、4年で特に顕著となっているため、ジョブコーチ支援総体としての対象者の減少傾向とは必ずしも一致していないからである。繰り返しになるが、東京障害者職業センターの実績では、令和4年度はジョブコーチ支援の3割弱を視覚障害者が占めている。