

中途視覚障害者の継続雇用のために ～産業医と眼科医の協力～

工藤 正一

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

(平成24年9月4日受付)

要旨：視覚障害者の雇用支援について、国は、求職視覚障害者の「就職支援」と在職視覚障害者の「継続雇用支援」の二本柱を明確にしている。視覚障害者の雇用の継続に対する国の考え方と対応について紹介する。

視覚障害者が職業リハビリテーションを受けて職場復帰する時、産業医が復職・継続雇用の可否について医学的な判断を事業主に対して助言する。この際、視覚障害者の適正配置について経験の少ない産業医では、視覚障害者が不当に扱われたと感じるケースがみられる。そのようなことがないようにするために、産業医がロービジョンケア（視覚リハビリテーション）のできる眼科専門医と連携することを提案する。

(日職災医誌, 61:8-12, 2013)

キーワード

中途視覚障害者, ロービジョンケア, 継続雇用

はじめに

私は労働省（現厚生労働省）在職中にベータレット病を発病して失明したが、自立訓練と職業訓練を受け、職場の理解・協力・支援の下、原職復帰した。復職後、ハローワーク（公共職業安定所）では、障害者に対する職業相談、職業指導、職業紹介業務を行った。その傍ら、当事者から雇用継続の相談を受け、眼科医や産業医との連携の重要性を実感した。

近年、障害者の就業意欲が高まると共に、企業においても、CSR（Corporate Social Responsibility/企業の社会的責任）への関心の高まりを背景に積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加し、障害者雇用は着実に進展している。しかし、視覚障害者については、他の障害と比べると職域が限られているなどの課題も多く、一層の雇用の促進が求められている。特に、中途視覚障害者については、継続雇用を図るの必要があり、そのためには産業医が視覚障害を正しく理解していなければならない。そこで、中途視覚障害者の雇用の継続に対する国の考え方と対応を紹介し、産業医とロービジョンケアのできる眼科専門医との連携を提案する。

1. 求職視覚障害者の状況

障害者の雇用・就業の状況を把握する参考となる資料

として、ハローワークの窓口における求職視覚障害者の状況やそのニーズについて調査した「視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究」¹⁾の結果の概略を紹介し、視覚障害者の雇用・就業の現状について概観する。

1) ハローワークを訪れた求職視覚障害者464人に対して調査協力依頼を行い、そのうち了解が得られた者に対して電話によるアンケート調査を実施し、実際に回答が得られた173人について、求職者の年齢をみると、50歳以上が48.0%と最も多く、以下40歳代21.4%、30歳代16.8%、20歳代12.7%、20歳未満1.2%であった。

2) 障害等級は1～2級の重度が65.9%となっており、取得資格については、「三療（あん摩マッサージ指圧、鍼灸）資格のみ」37.6%、「三療以外資格のみ」30.1%、「三療とそれ以外の資格」7.5%、「資格のない者」24.9%であった。また、移動は、「単独歩行」と「自転車も利用」を合わせると63.6%、「白杖や盲導犬を利用」は24.3%、「介助者の付き添い」が必要は11.0%であった。

3) 希望の職種（第1希望）は、「三療業として治療院や病院に勤務」が26.6%、「ヘルスキーパーや機能訓練指導員等三療資格を活かした職種」が13.9%、「事務系職種」9.8%となっており、とくに事務系職種については20歳代では18.2%と高かった。

4) 就職支援のニーズは次のとおりであった。

(1) 「どのような支援があれば就職しやすくなると思

うか]については、「視覚障害者の働く事例などの情報提供」83.2%、「企業に対する視覚障害者の雇用の啓発」79.8%であった。

(2)「就職時にどのような配慮や改善を求めるか」については、「職場における情報保障」71.1%、「仕事の効率を良くするための人的支援」68.2%、「仕事の効率を良くするための支援機器の配備」67.1%であった。

II. 中途視覚障害者の継続雇用に対する国の考え方と対応

けがや病気で障害を有することとなった労働者が、復職するにあたっては、職業リハビリテーションが不可欠である。職業リハビリテーションとは、障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）第2条に定める「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。事業主と障害のある当事者間において、相互協力関係の下、職業訓練等が行われれば、障害者の雇用は改善され、安定雇用につながると思われる。しかし、視覚障害の場合、眼科におけるロービジョンケアをするところが非常に少ないため、自立訓練や職業訓練にスムーズに繋がらないという問題があり、繋がった時にはすでに退職を余儀なくされていたということが少なくない。また、職業リハビリテーションの必要性が、雇用主や障害者、医療関係者等の間で認識されていなかったり、制度が実行されていなかったりしたケースが当事者や支援関係者から報告されている。その原因として、職業リハビリテーションを受講させようとした時、根拠や具体的な手順等が定められていなかったことが指摘されていた。このような中、以下の二つの通知（人事院通知及び厚生労働省通知）が国から発出された。在職中の中途視覚障害者の雇用継続の重要性を強く打ち出し、視覚障害者の離職を防ぎ復職を実現するため、職業リハビリテーションの機会の確保と、障害者が自らリハビリテーションにより職業能力の開発・向上に努力している場合、事業主は、その努力への必要な支援を行うことが求められている。

1) 障害を有する職員が受けるリハビリテーションの運用改善（人事院通知）

人事院は平成19年1月29日付けで職員福祉課長と研修調整課長連名の通知「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」（職職-35、人研調-115）を、各省等人事担当課長宛（都道府県等は総務省経由）に出している。通知のポイントは、(1)けがや病気が治る見込みがなくても医療行為として行われるリハビリテーションは病気休暇の対象となり得ること、(2)点字訓練や音声ソフトを用いたパソコン操作など復職に必要な技術を修得する訓練は人事院規則に基づく研修に含まれるというもの。中途視覚障害者の中にはリハビリテーシ

ョンの機会さえ与えられないまま、休職期間満了をもって不本意ながら自己都合退職する者も多かったが、この通知は、病気休暇の運用及び研修の運用について、職業リハビリテーションの受講を可能にするもので、障害者雇用の継続を促進する画期的な制度の改善である。実際にこの通知に基づいて研修扱いで自立訓練を受けたという地方公務員の複数の事例を確認した。また、民間企業がこれにならって研修扱いで職業リハビリテーションを認めたという事例もあった。

2) 視覚障害者の継続雇用支援への具体的対策（厚生労働省通知）

厚生労働省は、「視覚障害者に対する的確な雇用支援の実施について」（平成19年4月17日付け職高障発第0417004号 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課長通知）を発出した。この通知では、求職視覚障害者の「就職支援」と在職視覚障害者の「継続雇用支援」の2本柱を明確に打ち出した。中でも、在職中に視覚障害となった者の雇用の継続が大きな課題となっていることを明確にし、ハローワークに雇用継続支援を具体的に指示している。この中で、「在職中に視覚障害を受障した者については、その雇用を継続させ、離職を防ぐことが最も重要である。」とした上で、「在職視覚障害者の雇用の継続には、当該者を雇用する事業主の視覚障害に関する正しい理解と本人の雇用継続に向けた努力への支援、そして、雇用継続の決定が不可欠である。特に、視覚障害者の職域は確実に拡大していることについて、事業主の正しい理解を促進することが重要である。」として、事業主が障害に対する正しい理解をすること、障害者本人の努力への支援をすることが重要不可欠であると明確に指摘している。

3) 障害者雇用対策基本方針

「障害者雇用対策基本方針」（平成21年厚生労働省告示第55号）は、今後の障害者雇用対策の展開の在り方を事業主、労働組合、障害者その他 国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示している。この中において、障害の種類別の配慮事項などを定め、中途障害者については、「円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。」と述べている。

III. 働く視覚障害者への支援と産業医の役割

中途視覚障害者となった労働者の就労継続や職場復帰の可否については、産業医の事業主への医学的助言が当該労働者の雇用継続に決定的な影響をもつ。視覚障害はなかなか理解されにくい障害だけに、正しく理解した上で

職 職一 35
人研調一 115
平成19年1月29日

各府省等人事担当課長 殿

人事院職員福祉局職員福祉課長
人事院人材局研修調整課長

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（通知）

標記について、病気休暇（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律【以下「勤務時間法」という】第18条）の運用及び研修（人事院規則10-3【職員の研修】）の運用に当たっては、下記の事項に留意して取り扱ってください。

1 病気休暇の運用について

職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成6年7月27日 職職一328）では、勤務時間法第18条（病気休暇）の「療養する」場合には、「負傷又は疾病が治った後に社会復帰のためリハビリテーションを受ける場合等が含まれるものとする」と定めている。すなわち、社会復帰のためのリハビリテーションであってもそれが医療行為として行われるものであれば、病気休暇の対象となり得るものであること。なお、負傷又は疾病が治る見込みがない場合であっても、医療行為として行われる限り同様であること。

2 研修の運用について

負傷又は疾病のため障害を有することとなった職員が病気休暇の期間の満了により再び勤務することとなった場合又は病気休職から復職した場合において、当該職員に現在就いている官職又は将来就くことが予想される官職の職務と責任の遂行に必要な知識、技能等を修得させ、その他その遂行に必要な当該職員の能力、資質等を向上させることを目的として実施される、点字訓練、音声ソフトを用いたパソコン操作の訓練その他これらに準ずるものは、人事院規則10-3（職員の研修）の研修に含まれるものであること。

参考資料 人事院通知全文

（人事院通知：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）

適切な判断と指導をし、中途視覚障害となった労働者が職業生活を維持・向上できるようにしなければならない。中途視覚障害のため就労に困難を生じるのは40歳代から50歳代にかけてが多く、社内では仕事の経験や知識も豊かで相当の貢献もあり、家庭経済面でも重責を担っていることが多い。いったん退職すると、再就職は困難で、最終的には福祉を頼らざるを得なくなる。それゆえに、継続雇用の意義は大きい。ところが、産業医が視覚障害について理解しているとはいいがたい事例に遭遇する。したがって、産業医は積極的にロービジョンケアのできる眼科専門医と連携することが必要である。

その一つの方法として、障害者雇用納付金制度に基づく健康相談医師の委嘱助成金制度がある。これは、障害者介助等助成金の中の一つで、支給対象となる障害者の健康管理・雇用継続のために必要な医師を委嘱するとき活用できる。視覚障害に関しては、網膜色素変性症、糖尿病性網膜症、緑内障などによる障害等級表に掲げる6級以上の視覚障害がある労働者（重度身体障害者は短

時間労働者を含む）が対象となる。厚生労働省は2012年4月からロービジョンケアに関する診療報酬化を新しい医療技術と認めた（ロービジョン検査判断料：平成24年厚生労働省告示第76号）ことから、今後、ロービジョンケアのできる眼科専門医が増え、この制度が活用されることが望まれる。

産業保健の目的は「作業を人に、また、人をその仕事に適合させること」とあるように、ロービジョンケアも人と仕事の間に入り、適合させるための手段である。つまり、ロービジョンケアは産業保健で行う適正配置の一部であり、産業保健の目的と重なる部分が多い²⁾。このような認識から、高橋広らは、学会等の場を通じて産業医に対してもロービジョンケアの重要性を訴えてきた^{2)~7)}。その結果、産業医から直接眼科医に繋がってくるケースも増えてきたが、一般的には、患者の訴えがきっかけで眼科医側から産業医（事業主）に働きかけるケースが多い。どちらの方向にしる、重要なことは、ロービジョンケアのできる眼科専門医に繋がることである。そうすれ

ば、「情報提供書」等を用いて保有視機能の状態や必要な配慮事項等の情報を共有でき、適切な支援を行うことができる。ちなみに、雇用継続のためには、在職中に医療→労働→福祉（労働で繋ぎ止めながら必要に応じて福祉に繋ぐ）という流れが、失職を防げる点でも望ましい。

おわりに

職場復帰には、本人の意欲と事業主の理解など、いくつか重要なポイントがある。本人はもとより、眼科医をはじめ支援関係者は「見えないことイコール仕事はできない」という固定観念にとらわれることなく、基本的には「仕事はできる」ことに確信をもつ必要がある。また、在職中に途中で視覚障害者となった労働者の対応には、その視覚障害の特性から、他の疾病や障害とは違った困難性があり、周囲の関係者は対処法がわからないため困惑し、何もできないことが多い。企業全体では視覚障害をもつ労働者が一人や二人はいるはずで、当該労働者の適正配置を行う事業主に医学的な立場から助言が出来るのは産業医である。産業医がロービジョンケアを知っているかいないかで、当該労働者の職業生活を左右するといってもよい。ちなみに、今後、障害者権利条約（2006年採択、2007年日本署名）の批准に向けた対応として、職場における合理的配慮の提供を確保することなどが求められる。合理的配慮については今まさに関係者で検討中であり、十分に意識しておく必要がある。いずれにしても、産業医が適切な助言をするためにも、ロービジョンケアのできる眼科専門医との連携が重要である。

文 献

- 1) 障害者職業総合センター：視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究。調査研究報告書。2009, pp 91.
- 2) 佐々木直子：ロービジョンケアと産業保健。労働の科学 65：484—487, 2010.
- 3) 高橋 広：「ロービジョンケア」を知っていますか。働く視覚障害者への支援 ロービジョンケア。労働の科学 65：38—43, 2010.
- 4) 高橋 広：今後の課題と展望。労働の科学 65：680—685, 2010.
- 5) 吉田雅子：産業医と眼科医との連携～産業医との連携が可能にしたロービジョンケア～。労働の科学 65：540—544, 2010.
- 6) 奈良井理恵：中途視覚障害者雇用継続のために。労働の科学 64：682—685, 2009.
- 7) 工藤正一：視覚障害者雇用継続支援セミナー報告～中途

視覚障害者の復職・雇用継続支援のための効果的な連携～。日本ロービジョン学会誌 10：S8—S12, 2010.

- 8) 工藤正一：国の視覚障害者に対する雇用支援施策と制度紹介。働く視覚障害者への支援 ロービジョンケア。労働の科学 65：164—168, 2010.
- 9) 沖山稚子：視覚障害者の就業問題。働く視覚障害者への支援 ロービジョンケア。労働の科学 65：292—297, 2010.
- 10) 井上英子：視覚障害者が就労するために必要なパソコン技能～文字処理能力～。働く視覚障害者への支援 ロービジョンケア。労働の科学 65：417—421, 2010.
- 11) 工藤正一：俯瞰 障害者就労支援の展望～視覚障害者を中心に～。労働の科学 66：513, 2011.
- 12) 工藤正一：在職中のロービジョンケアで職場復帰を果たした1例 支援団体からみた支援のあり方。眼紀 57：884—889, 2006.
- 13) 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[関係機関毎のチェックリスト付]～連携と協力、的確なコーディネートのために～。日本盲人社会福祉施設協議会、2007.
- 14) NPO 法人タートル：視覚障害者の就労の基盤となる事務処理技術及び医療・福祉・就労機関の連携による相談支援の在り方に関する研究報告。平成20年度障害者保険福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）。2009.

参考 URL

- 1) 障害者雇用対策の概要 | 厚生労働省（障害別の支援施策のところで視覚障害者関係情報を掲載）<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/>
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（視覚障害者の雇用事例集をはじめ就労支援機器、各種助成金制度、ジョブコーチ制度などの情報を掲載）<http://www.jeed.or.jp/>
- 3) 調査研究報告書91 視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究 | 障害者職業総合センター <http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku91.html>
- 4) 職業安定局 | 厚生労働省（労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会における合理的配慮の検討状況を知ることができる）<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000ajmk.html#shingi6>

別刷請求先 〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2
合同庁舎5号館
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課
工藤 正一

Reprint request:

Shoichi Kudou
Disabled Workers' Affairs Division, Employment Security Bureau, Health, Labour and Welfare Ministry, 1-2-2, Kasumigaseki, Chiyoda-ku, Tokyo, 100-8916, Japan

**For Continued Employment of the Newly Blind:
Cooperation between Occupational Physicians and Ophthalmologists**

Shoichi Kudou

Disabled Workers' Affairs Division, Employment Security Bureau, Health, Labour and Welfare Ministry

The Japanese government has set up two pillars of the employment support for people with visual disabilities: “employment support” for job seekers and “continuous employment support” for working people. We must examine carefully the government’s concept and support for continued employment of those with visual disabilities.

When persons with visual disabilities return to work after receiving vocational rehabilitation, an occupational physician offers the business owner medical judgment on their returning to work and their extended employment.

It is reported, however, that persons with visual disabilities often feel treated unfairly especially when their occupational physician lacks sufficient experience in arranging appropriately of the visually disabled. In order to prevent such cases, it is necessary for occupational physicians to cooperate with ophthalmologists who can provide low-vision care (rehabilitation for visually impaired people).

(JJOMT, 61: 8—12, 2013)