

就 職

平成28年（2016年）6月改訂

全国高等学校長協会特別支援学校部会・全国盲学校長会大学進学支援特別委員会

目 次

はじめに	1
第1章 就職状況	2
第1節 過去3年間の就職状況	2
第2節 大学・大学院卒業生の就職先	2
第3節 それぞれの就職先について	4
第2章 就職活動	8
第1節 相談先	8
第2節 就職活動	9
第3節 経験者の声	10
第3章 就職支援体制	12
第1節 法律	12
第2節 助成金等	13
第3節 関係機関等	14
第4章 今後の課題	17
問い合わせ先	18

は じ め に

全国高等学校長会特別支援学校部会から頂いた補助によるパンフレット「シリーズ 視覚障害者の大学進学」も改訂の3巡目が終わります。平成28年4月1日から「障害を理由とする差別の解消に関する法律」が施行されるなど、状況も変化しています。本誌が、盲学校だけでなく、広く一般の高校、大学の関係者に読まれ、視覚障害者の就職に少しでも寄与することを願ってやみません。

平成28年6月23日

全国盲学校長会大学進学支援委員会委員長

澤田 晋

第 1 章 就職状況

第 1 節 過去 3 年間の就職状況

過去 3 年間の大学及び大学院卒業生の進路状況を表にまとめてあります。この数字は全国盲学校普通教育連絡協議会の実態調査をもとにまとめたものです。ただ、学校によっては卒業生の進路について追跡調査を行っていないところもありますので、数字は参考にしてくださいと思います。

表 1

	H 2 4	H 2 5	H 2 6	合 計
企 業	1 2	7	1 3	3 2
公 務 員	1	2	4	7
教 員	2	0	1	3
福 祉 関 係 等	1	9	2	1 2
	1 6	1 8	2 0	5 4

第 2 節 大学・大学院卒業生の就職先

(1) 一般企業

(平成 2 4 年度 男 墨字) (株) 町田電器
(平成 2 4 年度 男 点字) (株) N T T
(平成 2 4 年度 女 点字) (株) 朝日マーケティング
(平成 2 4 年度 男 墨字) (株) 三菱総研
(平成 2 4 年度 女 点字) (株) クレスコ
(平成 2 4 年度 女 点字) ポストンサイティフィックジャパン
(平成 2 4 年度 女 点字) アップルジャパン
(平成 2 4 年度 女 墨字) ヤマト運輸 (株)
(平成 2 4 年度 女 点字) 三菱重工業 (株) 相模原製作所
(平成 2 4 年度 男 墨字) (株) 安全 (調理補助)
(平成 2 4 年度 女 点字) (株) フレアス
(平成 2 4 年度 男 点字) 京都産業大学 (サポート職員)

(平成25年度	男	墨字)	(有) オートチャンプ
(平成25年度	男	墨字)	(株) とんでん
(平成25年度	男	墨字)	(株) NEC
(平成25年度	女	墨字)	桐朋学園大学 (事務職員)
(平成25年度	男	墨字)	コネクシオウィズ (株)
(平成25年度	女	墨字)	(株) イマジカデジタルスケープ
(平成25年度	女	点字)	アイ・ティー・シーネットワークサービス (株)
(平成26年度	女	点字)	(株) 一蓮
(平成26年度	男	点字)	(株) 東京ガス
(平成26年度	女	墨字)	(株) 積水ハウス
(平成26年度	女	墨字)	駿台予備学校
(平成26年度	男	墨字)	NEC通信システム
(平成26年度	男	墨字)	(株) カクヤス
(平成26年度	女	墨字)	タリーズコーヒージャパン (株)
(平成26年度	女	墨字)	日本郵便 (株)
(平成26年度	女	墨字)	会社事務
(平成26年度	男	墨字)	レンタルビデオ店
(平成26年度	男	墨字)	マックスバリュ
(平成26年度	男	墨字)	(株) 都ユニリース
(平成26年度	男	墨字)	まるく (株)

(2) 公 務 員

(平成24年度	女	墨字)	前橋市職員
(平成25年度	女	墨字)	新潟市職員
(平成25年度	男	墨字)	公立特別支援学校管理作業員補助
(平成26年度	男	墨字)	東京都職員
(平成26年度	男	墨字)	栃木県職員
(平成26年度	女	墨字)	秋田県職員
(平成26年度	男	墨字)	文京区職員

(3) 教 員

(平成24年度	女	点字)	東京都特別支援学校教員 (音楽科)
(平成24年度	男	墨字)	鹿児島県立特別支援学校教員 (社会科)
(平成26年度	女	墨字)	東京都特別支援学校教員 (国語科)

(4) 福祉関係等

- (平成24年度) 特別養護老人ホーム「鑑石園」(指導員)
- (平成25年度 女 墨字) 悠湯ホーム
- (平成25年度 女 点字) 日盲連
- (平成25年度 男 点字) 日本ブラインドサッカー協会事務局
- (平成25年度 女 墨字) 日本学生支援機構
- (平成25年度 女 墨字) 社会福祉法人忠如会
- (平成25年度 女 点字) 社会福祉法人ハヶ岳名水会
- (平成25年度 女 点字・墨字) N o t o カレッジ
- (平成25年度 女 墨字) 社会福祉法人湘南愛心会
- (平成25年度 男 墨字) J A おきなわ読谷ファーマーズマーケット
- (平成26年度 男 点字) N P O 法人こだま
- (平成26年度 女 点字・墨字) 社会福祉法人つわぶき

第3節 それぞれの就職先について

(1) 一般企業

就職先で最も多いのは、一般企業です。これは各企業が特例子会社を設立して雇用を進めていることによるものだと思います。特例子会社について説明をすると以下のようになります。

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保(法定雇用率＝*2.0%)は個々の事業主(企業)ごとに義務づけられています。一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしています。また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としています。平成26年5月末現在で特例子会社は391社、グループ適用の認定数は187グループになっています。(厚生労働省による。)

*法定雇用率は、民間企業については2.0%、国及び地方公共団体並びに特殊法人については2.3%、都道府県等の教育委員会については、2.2%です。

特例子会社認定の要件は次のようになっています。

① 親会社の要件

親会社が、当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。

（具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等）

② 子会社の要件

（ア） 親会社との人的関係が緊密であること。

（具体的には、親会社からの役員派遣等）

（イ） 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上で

あること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。

（ウ） 障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。

（具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等）

（エ） その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

③ 特例子会社における雇用状況

（平成20～24年 各年6月1日現在 厚生労働省調べ）

	H20	H21	H22	H23	H24
特例子会社数	242	265	283	319	349
障害者数 (重度ダブルカウント)	11,960.5	13,306.0	14,562.5	16,429.5	17,743.5
うち身体障害者	7,107	7,470	7,752	8,168.5	8,384
障害者数(実人員)	(7,679)	(8,635)	(9,516)	(10,883)	(11,892)

（２） 公務員

国家公務員については、国家公務員採用総合職試験（院卒者試験・大卒程度試験）や国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）の案内をみると、それぞれ次のように記載されています。

・国家公務員採用総合職試験（院卒者試験・大卒程度試験）

大卒程度試験「法律」区分については点字による試験を行います。（点字受験者用の受験案内を用意しています。）また、その他視覚障害の程度によって、すべての試験の区分で拡大文字による試験、解答時間の延長等の措置が講じられる場合があります。詳細については人事院にお問い合わせください。

・国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）

「行政」区分については点字による試験を行います。（点字受験者用の受験案内を用意しています。）また、その他視覚障害の程度によって、すべての試験の区分で拡大文字による試験、解答時間の延長等の措置が講じられる場合があります。詳細については人事院にお問い合わせください。

・平成24年度より、国家公務員採用試験において、点字試験でも次のような変更点がありました。

① 従来、国家公務員採用試験では、Ⅰ種試験の「行政区分」、Ⅱ種試験の「行政区分」で点字試験を実施してきましたが、平成24年度から、Ⅰ種試験、Ⅱ種試験等を廃止し、総合職試験、一般職試験等に再編するとともに、その区分の見直しを行うことに伴い、点字試験を実施する区分についても改めて定める必要がありました。各採用試験の出題方法や採用予定の規模等を考慮し、新たな採用試験における点字試験は、総合職試験（大卒程度試験）では「法律」区分で、一般職試験（大卒程度試験）では「行政」区分で実施されます。

② 点字試験の試験時間については、基礎能力試験（多肢選択式）、専門試験（多肢選択式）、専門試験（記述式）及び政策論文試験の時間延長が1.5倍となりました。また、一般職試験（大卒程度試験）の一般論文試験についても、他の試験種目と同様、一般の解答時間の1.5倍となりました。

③ 点字試験等による受験を希望する場合は、受験申込時に申込書に明記するとともに、障害の程度を証明する書類を提出し、受付期間中に必ず申込先である人事院地方事務局（所）に申し出るようになります。

・平成27年度より、総合職試験（大卒程度試験）法律区分、一般職試験（大卒程度試験）行政区分で実施している点字試験について、パソコンによる音声読み上げを補助として併用できるようになりました。点字・音声併用試験では、点字試験問題集とほぼ同一の内容（点図や表などは除きます）のテキストファイルを、パソコンの音声ソフトによって読み上げることで、試験問題の内容が確認できます。ただし、受験にあたっての条件がありますので、受験申込時に人事院人材局試験専門官室にお問い合わせください。

（３） 教員

「平成28年度教員採用等の改善に係る取り組み事例 ５．障害のある者への配慮」（平成28年1月29日文部科学省）によると、調査の対象となった都道府県・政令指定都市68箇所のうちすべての箇所で、視覚障害のある受験者に何らかの配慮を行っています。具体的な配慮の内容としては次にあげる通りです。（実際に行った配慮及び対応可能であった配慮について記載。）

点字受験	・・・	47
文字・用紙の拡大	・・・	55
ライトの使用	・・・	18
拡大鏡使用	・・・	51
試験時間延長	・・・	50
点字補助員	・・・	14
介添者	・・・	22
ワープロ等使用	・・・	22
音声回答	・・・	13
別室受験	・・・	52

その他の配慮事項例として、拡大読書器の持ち込み、受験会場の提示物を拡大し事前に送付、パソコンによる試験問題の音声読み上げ、筆答検査室での座席を前に設定、点字が読める試験監督員の配置、事前に本人との電話等による配慮事項の確認、といったことが挙げられています。文科省が毎年公表しているこれらの情報も参考にしながら、チャレンジしていただきたいと思います。

第2章 就職活動

第1節 相談先

視覚障害者ということで、就職の仕方そのものが大きく異なるわけではありませんが、就職の相談については、相談を受ける側に障害への正しい理解が伴わなければ不十分なものになってしまいます。また、一般の学生と比べると、自分の方から企業に対して相当積極的にアプローチをしなければ、情報収集さえもままならないのが実情です。学生が相談する先は、盲学校を除けば大体以下のものに集約されると思われます。

(1) 大学就職部

各大学には就職部があり、求人情報の提供及び相談、一般企業並びに公務員就職セミナーや就職ガイダンスを実施しています。大学の中には障害学生担当を置いて就職を支援している大学もありますし、全体で支援する体制を整えている大学もあります。就職部の実施するガイダンスは、一般学生向けであっても、就職に必要な文書の作成に関する知識やビジネスマナー等が学べ、全般的な動向を知る上で参考になるものも少なくないので、学生には積極的にそれらを利用する姿勢が、大学側には学生への十分な情報の提供が望まれます。障害学生のためのガイダンスを実施している大学もあります。

(2) 新卒応援ハローワーク

新卒応援ハローワークは、厚生労働省がハローワークの出先機関として、各都道府県に1箇所ずつ設置している国の機関で、大学等新卒者対象就職情報の提供と職業相談を実施しています。障害のある学生の窓口もここにあります。東京は新宿にあり、求人情報や職業相談、合同面接会、各種セミナーなどが行われています。障害のある学生には、じっくり求人情報を確認できるようにデータでの提供も行われているとのことです。

(3) 就職情報サイト・就職情報誌

(株)イフで出版している「サーナ」という雑誌は、障害者のための就職情報誌で、年に2回(3月と12月)発行されています。また、雑誌を発行するだけでなく、「ウェブ・サーナ」というサイトもあり、登録すると企業の求人情報を閲覧できたり、企業の人事に連絡をとることなども可能になります。そのほか障害者のための就職フォーラムを実施し「情報収集」・「企業研究」・「登録」を同時に行うことが可能な機会を設定したりもしています。

(株) ジェイ・ブロードで出版している情報誌「クローバー」もあります。こちらは、年3回発行されています。前者と同じように、就職に関する情報サイトを開設しているだけでなく、企業との就職フォーラムを行っています。

「サーナ」や「クローバー」で実施される企業の合同説明会に参加する際は、履歴書と身体障害者手帳の写しが必携です。さらに、履歴書と当日の面接が一次選考となることが多いため、学生は、合同説明会に行く前までに企業分析・自己分析を行い、志望理由や配慮の希望を整理し、自己PRを予め書面にまとめておくことなどがが必要です。

(4) アスリートのための就職支援制度（アスナビ）

「アスナビ」は、企業と現役トップアスリートをマッチングする、公益財団法人日本オリンピック協会（JOC）の就職支援制度です。この制度によって就職先が決定した、視覚障害のあるパラリンピックアスリートもいます。

(5) その他

近年、障害者の就職・転職を支援する会社は何社か出てきています。こういった会社に登録して求職活動をすることもあるかもしれませんが、障害への理解や、就職までのサポートが十分受けられるかどうか等を登録する前に検討する必要があるでしょう。

第2節 就職活動

(1) 問い合わせ・応募・適性検査

最近、WEBによる問い合わせや応募が増えています。また、WEBによる適性検査を課し、それによって一次選考を行うという企業も増えています。

視覚に障害のある学生の場合、WEB上での回答は一般の学生と比べて時間がかかってしまいます。また、図形の問題などは、音声では解答できません。特に点字使用の学生からは、紙媒体での受験を希望する声が上がっています。点字や口頭による受検が認められたケースもありますが、断られたというケースもあり、十分に力を発揮できる状況がまだ整えられていないといえます。

(2) 筆記試験

筆記試験受験に際して必要となる配慮には、点字問題の実施、用紙の拡大、マークシート方式の文字解答への切り替え等の措置がありますが、学生は、自分に必要な配慮事項を知り、それを申請できることが必要です。

（３）面接

視覚障害はその状況が個々によって異なります。きちんと自分の障害の状態を説明し、労働環境整備の必要性があれば、会社にそれを伝えることが、責任をもって仕事を遂行する上では大切になってきます。音声ソフトなどの仕事上必要な機器について知ってもらうために、それを実際に使っているところを見てもらうなど、理解を得るための工夫をしたという例もあります。

（４）その他

インターンシッププログラムを実施している企業があり、実際に参加してその会社に就職した例もあります。仕事上必要となるスキルを学べること、職業体験ができると同時に、障害のある学生が仕事をする様子を実際に見てもらえることなどが、メリットとして挙げられます。

第３節 経験者の声

このパンフレットの改訂にあたり、最近就職した複数の大卒者から、「視覚に障害のある後輩へのアドバイス」として経験談を寄せてもらいました。下記に紹介します。

（１）情報収集

- ・自分が就きたい職種で実際に働いている先輩の話をできるだけ多く聞いておくことよい。また、必要になった時に訓練を受けたり情報交換をしたりできる場を知っておくことも、必要と思う。
- ・視覚障害がある先輩などが身近にいたのであれば、経験を聞き、アドバイスなどをもらうとよい。
- ・障害者枠での採用を主に考えている場合であっても、大学が主催するガイダンスなどにも積極的に参加した方がよいと思う。
- ・支援機関では、パソコンの講習会もあり、就労事例を知ることもできるので、学生の時からそのようなネットワークを築いておくことよいと思う。就職後も、社内の動きを把握するように心がけたり、先輩の会話などから、仕事のヒントを得るなどの努力が大切だ。

（２）身につけておきたいこと

- ・自分の障害内容を、わかりやすく簡潔に説明する能力は必須である。
- ・学生の間にいろいろな挑戦をしておくことが、その後の糧になると思う。

- ・得意なスキルが1つでもあるとよい。(パソコンスキルや外国語など。) 社内で貢献できる可能性が広がる。キャリアアップで転職する際にも役に立つと思う。
- ・視覚障害者にとって、コミュニケーション能力はとりわけ重要であると思う。

(3) 自己アピール

- ・自分の障害内容を、わかりやすく簡潔に説明し、障害ゆえにできることとできないことをしっかり伝えられるようにすることが必須である。仕事をする上では、効率も求められる。障害ゆえに「できないこと」、「何らかの工夫をすればできること」、「支援機器があればできること」があることを、採用担当者や上司や同僚に伝えられるように、準備しておくといよい。
- ・障害の有無には関係ないと思うが、様々な経験を積むことによって、就職活動の時に自己分析がしやすく、会社が求める人材を意識して自己PRの内容を考えることができる。
- ・障害について面接で聞かれることはあるが、どのような仕事を任せられるかを探りたいという意味の質問だと思うので、正直にかつ前向きに答えるのがよいと思う。
- ・サポートの必要な場合はあるが、たとえばプレゼンテーションでは、見えないことにより、文字を追わずに内容を覚えて発表できるなど、見えないことを強みとして自己アピールすることもできる。

(4) その他

- ・最初のうちはうまくいかないことも多々あるかと思うが、何事にも相性などはあるので、うまくいかなくてもあまり落ち込まないほうがよい。
- ・何がしたいか、何ができるかを、自分なりによく考える必要がある。
- ・極力、興味のある業界を選んだほうがよい。興味のある分野であれば、縁の下での力持ちとしてこつこつがんばれるし、やりがいも持てる。
- ・当事者仲間を増やし、悩みを相談できる場を確保しておくことが必要だ。ストレスはだれでもあると思うが、視覚障害ゆえに仕事でのストレスが倍増してしまうおそれもある。視覚障害当事者の仲間、特に社会人として年上の先輩や同年代の仲間を増やしておく、悩みを乗り越えるヒントをもらえて、お互いに頑張ろうという気持ちになれる。一人で悩まず、周囲に相談することが長く働く上で大切になってくると思う。

第3章 就職支援体制

第1節 法律

1. 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）」が平成28年4月1日に施行されました。この法律では「不当な差別的取扱い」を禁止し、「合理的配慮の提供」を求めています。

（1）不当な差別的取扱い

障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービスの提供を拒否することや、サービスの提供にあたって場所や時間帯などを制限すること、障害のない人にはつけない条件をつけることなどが禁止されます。正当な理由があると判断した場合は、障害のある人にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが大切です。

（2）合理的配慮

合理的配慮は、障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられた時に、負担が重すぎない範囲で対応すること（事業者に対しては、対応に努めること）が求められるものです。重すぎる負担がある時でも、障害のある人に、なぜ負担が重すぎるのか理由を説明し、別のやり方を提案することも含め、話し合い、理解を得るよう努めることが大切です。合理的配慮の事例が内閣府のホームページに掲載されています。

2. また、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が、平成28年4月1日に施行されました。厚生労働省ホームページによるその概要は以下のような点です。

（1）障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

- ・ 障害者に対する差別の禁止
- ・ 合理的配慮の提供義務
- ・ 苦情処理・紛争解決援助

（2）法定雇用率の算定基礎の見直し（ただし施行後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引き上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることが可能）

常用雇用労働者が50人以上の一般事業主は、その「常用雇用労働者数」の2.0%以上の身体障害者又は知的障害者を雇用しなければならないこととされています。なお、国や地方公共団体では法定雇用率が2.3%、都道府県の教育委員会及び一定の市町村の教育委員会は

2.2%です。また、この法律では、事業主は原則として法定雇用障害者数に応じて1人につき50,000円の障害者雇用納付金を納付しなければならないものとしていますが、現に身体障害者や知的障害者を雇用している事業主については、その雇用数に応じてその額を減額するものとしています。従って、結果的に、障害者雇用納付金を納付しなければならないのは、障害者雇用率未達成の事業主だけとなります。

第2節 助成金等

常用雇用労働者数が100人を越える事業主で障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合に、その超えて雇用している障害者の人数に応じて1人につき27,000円の障害者雇用調整金が支給されます。また、常用雇用労働者数が100人以下の事業主で、常用雇用労働者の4%又は6人のいずれが多い数を越えて障害者を雇用している場合に、その一定数を超えて雇用している超えて雇用している障害者の人数に応じて、1人につき21,000円の報奨金が支給されます。

また、事業主が障害者を労働者として雇用するにあたっては、障害者各人の能力と適性を十分に引き出すため、施設・設備の整備や、雇用管理を図るために特別な措置を講じることが必要な場合があり、障害者雇用納付金制度に基づく助成金があります。（「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構」ホームページでも情報提供をしています。）

（1） 障害者作業施設設置等助成金

障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるよう配慮された作業設備等の設置・整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

（2） 障害者福祉施設設置等助成金

障害者を労働者として継続して雇用している事業主が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

（3） 障害者介助等助成金

重度身体障害者または就職が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類・程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

（4） 重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れる又は継続して雇用する事業主、又は重度身体障害者等を雇用

している事業主を構成員とする事業主団体が、当該障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

(5) 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者または精神障害者を、労働者として多数継続して雇用し、かつ安定した雇用を継続することができると認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成するものです。

第3節 関係機関等

1. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法」に基づき、平成15年10月1日に設立された法人です。(平成23年10月に名称変更。) 障害者等の雇用支援の業務として以下のような事業を行っています。

(ア) 障害者雇用納付金制度による雇用促進事業。

事業主から障害者雇用納付金を徴収し、その納付金を財源として障害者雇用調整金、報奨金及び各種助成金を支給しています。

(イ) 職業リハビリテーションセンターサービスの推進

(a) 障害者職業総合リハビリテーションセンター

職業リハビリテーション技術の研究・開発、情報の普及および職業リハビリテーション関係者に対する研修を実施しています。

(b) 広域センター

広域センターは、広域障害者職業センターと職業能力開発校を併せ持つ等、医療との連携により一貫した職リハサービスを提供する施設です。視覚障害者を対象としているのは国立職業リハビリテーションセンターと国立吉備高原職業リハビリテーションセンターの2カ所です。

(c) 地域障害者職業センター

公共職業安定所との連携のもと、障害者に対して就職に向けての職業相談、職業能力・適性等の評価から就職後の定着についての相談を行っています。

(d) 障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施しています。

(ウ) 事業主に対する相談・援助

(a) 事業主に対する雇用相談、指導・助言

都道府県障害者雇用促進協会に障害者雇用アドバイザー、雇用指導役等を配置し、雇用相談、事業所に対するフォローアップ、障害者職場定着推進チームの育成等を実施しています。

(b) 障害者職業生活相談員資格認定講習

「障害者の雇用促進等に関する法律」により、障害者を5人以上雇用する事業所には「障害者職業生活相談員」を置き、障害者の適職の選定、能力の開発向上、職場での人間関係など、障害者の職業生活全般に関する相談・助言等に当たらせなければならないとされています。その資格は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習会」を修了することにより得られます。

(c) 各種講習会

障害者雇用に関する理解を促し、職場における障害者の指導方法等の雇用管理に関する各種のノウハウを事業主に提供することを目的として、産業別あるいは障害種類別に各種の講習会を実施しています。

(d) 高齢・障害者雇用支援センター

各都道府県にあり、事業主等を対象として、障害者の雇用を進める際に生ずる雇用上の様々な問題などについての相談、援助情報提供を行っているほか、障害者の就労支援機器や各種資料の展示・貸し出しを行っています。

(e) 地域障害者職業センターにおける相談・援助

事業主が障害者を新たに雇い入れる際の作業施設の改善、障害者の能力に合った職務の開発等、また、受け入れ後の障害者の職場適応に関する諸問題に関して、専門的、技術的な助言、援助を行っています。

(エ) その他

障害者雇用促進運動、障害者雇用に関する啓発運動、障害者雇用に関する研究調査、国際協力・国際交流、障害者の在宅就労支援などの活動も行っています。

2. 財団法人保健福祉広報協会

福祉・医療・保健に関する広報活動・情報提供、保健・福祉関連の調査研究活動を行っています。特に、毎年開催している国際福祉機器展では、支援機器に関する最新情報が得られ、参考となります。

3. その他の訓練施設

視覚障害者就労訓練施設「チャレンジ」や、日本盲人職能開発センターに東京ワークシヨップという視覚障害者を対象にした就労継続支援B型施設・就労移行支援施設があります。またこれ以外にも各都道府県に障害者訓練校などが設置されています。また、障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係者の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施する障害者就業・生活支援センター（都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO 法人等が運営）が設置されています。

第4章 今後の課題

厚生労働省の報告（平成27年6月）による、障害者雇用状況は次のとおりです。

- ・ 民間企業の雇用状況（法定雇用率2.0%）については、実雇用率1.88%、法定雇用率達成企業割合47.2%。
- ・ 雇用者数は12年連続で過去最高を更新。
- ・ 障害者雇用は大企業が牽引。一方で、中小企業の取り組みが低調。
- ・ 今後、障害者を雇用する企業は、精神障害者・発達障害者の雇用が中心となる可能性。
- ・ 障害者本人に加え、企業に対する職場定着支援の取り組みも必要。

また、独立行政法人日本学生支援機構の「平成23年度障害のある学生の就業力の支援に関する調査結果報告書」では、概要が次のように報告されています。

・ 1202校を対象としたアンケート調査の回答校914校のうち、平成22年度卒業者に障害のある学生がいた学校は317校（34.2%）で、その就職率は、全学生の就職率60.9%に対し、11ポイント低い49.9%となっている。

・ 障害のある学生に対する就職支援・キャリア形成支援を行っている部署として最も多かった回答は「就職支援担当部署（キャリアセンター等）」であり、障害のある学生に特化した専門部署が行っている学校は少数であった。

この報告書では、既存の就職支援担当部署による全学生を対象とした就業力支援サービスの拡充という視点から、次の4つのポイントを挙げています。

- ①「障害のある学生」に対する多様性の理解
- ②全学生を対象とした就職支援サービスへの障害のある学生のアクセシビリティの担保
- ③関係部署の連携の強化
- ④啓発活動の充実：障害のニーズの理解

障害のある学生の就業についての状況は、日々変化しています。法律の制定など、改善されてきている点もありますが、就職活動で最新の動きに対応しなければならない等の問題も新たに生じており、今後も、障害のある学生の就業および就業力育成支援の充実のため、関係機関の連携や情報収集がますます重要となると考えられます。

問い合わせ先

- ・ 東京新卒応援ハローワーク

東京都新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル21階

TEL 03-5339-8609（代）

- ・ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2 高度訓練センター内

ホームページ <http://www.jeed.or.jp/>

- ・ 障がい者のための求人サイト「WebSana（ウェブ・サーナ）」

就職情報雑誌「サーナ」

株式会社イフ

〒108-0073 東京都港区三田3-7-18 ザ・イトヤマタワー5F

ホームページ <http://www.web-sana.com>

- ・ 障害者のための就職情報サイト「クローバーナビ」

就職情報雑誌「クローバー」

株式会社ジェイ・ブロード

〒104-0061 東京都中央区銀座5-9-5 田創館

TEL 03-5537-3225（クローバー事業部）

ホームページ <http://www.clover-navi.com/>

- ・ HCR国際福祉機器展 （財団法人 保健福祉広報協会）

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル5F

TEL 03-3580-3052 FAX 03-5512-9798

<http://www.hcr.or.jp/>

・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 国立職業リハビリテーションセンター
〒359-0042 埼玉県所沢市並木4-2
TEL 042-995-1711

・筑波大学附属視覚特別支援学校
〒112-0015 東京都文京区目白台3-27-6
TEL 03-3943-5423 FAX 03-3943-5410
<http://www.nsfb.tsukuba.ac.jp/>

この資料についてのご質問や、さらに詳しい情報については、下記に御連絡
ください。

全国盲学校長会大学進学支援委員会事務局

(筑波大学附属視覚特別支援学校内 TEL 03-3943-5423, FAX 03-3943-5410)

シリーズ 視覚障害者の大学進学 4

就 職

平成28年6月23日改訂

発行者 全国高等学校長協会特別支援学校部会
全国盲学校長会大学進学支援特別委員会