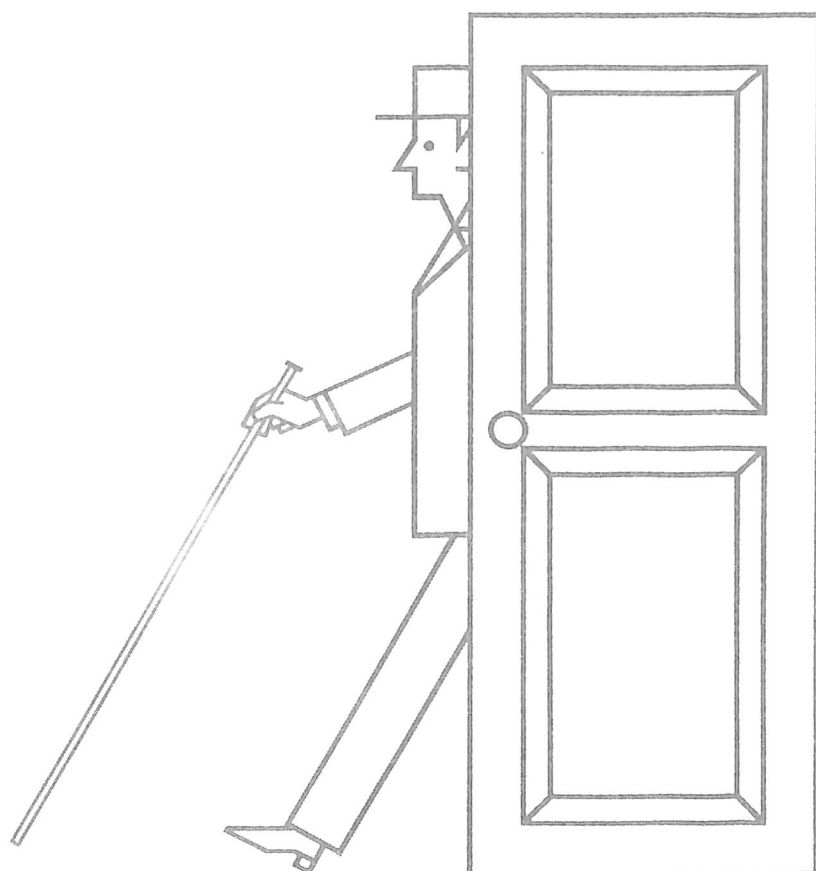


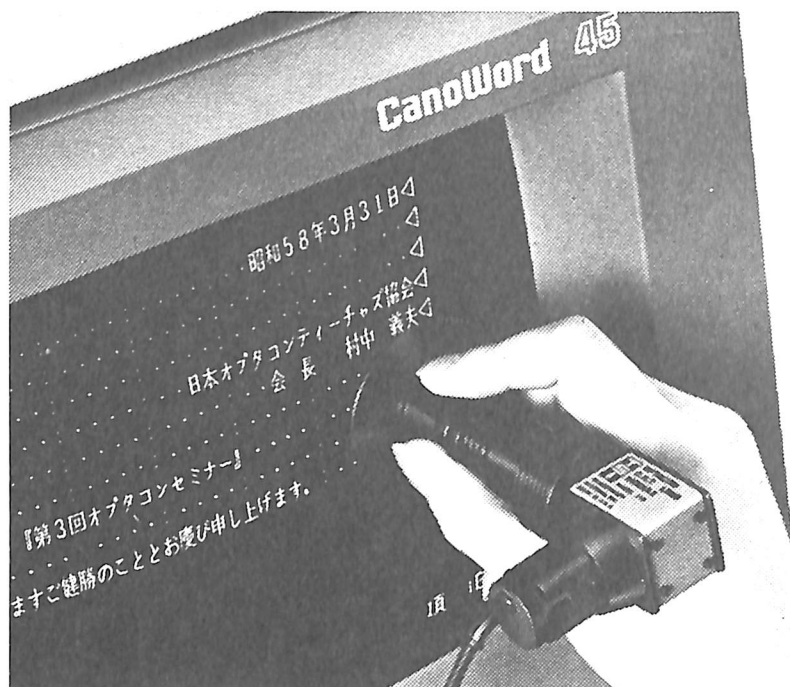
視覚障害者労働白書

1999年版

日本盲人福祉研究会



指さきの目 オプタコン

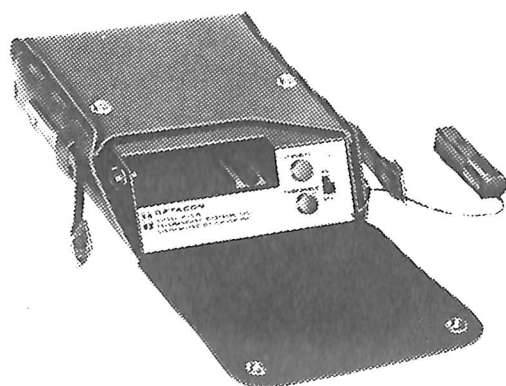


盲人用の触覚読書器です。タイプライターやワープロも読めます。使いこなすには、指導法を十分に心得たオプタコンティーチャによる訓練が必要です。

日本オプタコン委員会は、オプタコンティーチャ協会と協力して、訓練センターを全国に設置中です。

既に多くの盲人が、録音タイピスト、コンピュータプログラマー、教師、図書館員など、広範囲の職域で活躍し始めました。

仕事に、勉強に、日常生活に、自立を目指して、オプタコンの輪が広がりつつあります。



日本オプタコン委員会(葛西嘉資委員長)

〒160 東京都新宿区本塩町10-3
社会福祉法人日本盲人職能開発センター内
電話 (03) 341-0900

「日本オプタコン委員会では、オプタコン・ティーチャの養成を含め、広く、オプタコンの普及活動を展開しています。詳しいことをご存知になりたい方は、委員会までお問い合わせ下さい。」

オプタコン・カタログの御請求は

キヤノン株式会社 新宿本社 視聴覚補装具事業部

〒160 東京都新宿区西新宿2-7-1 第一生命ビル内私書箱5050
電話(大代表)03-348-2121へどうぞ。

視覚障害者労働白書

1985年版

—職業に関する資料集—

日本盲人福祉研究会

すいせんの言葉

人間にとって最も大切なことは、自分の能力にふさわしい仕事に就いて働くということであり、そしてその仕事が社会的に意義のあるものであることと、その収入が一家を支えるのに十分なものであることが望ましいのであります。

ところが、統計によりますと、日本の視覚障害者のうち職業に就いている者は、全体の26.6パーセントにすぎません。4人にひとりです。晴眼者にくらべてはもちろん、ほかの障害者にくらべてもこれは低い数字です。さらにその内容についてみますと、事実上、その大半は按摩・鍼・灸、いわゆる三療業の開業者であり、その関連の職場として、病院・診療所あるいは盲学校理療科などに勤務するものであります。その結果、三療以外の職種はたいへん少なく、盲学校の普通科教員、福祉施設の職員、箏曲の師匠、電話交換手などのほか、ごくわずかながら公務員、コンピューターのプログラマーなどがあるだけです。特に大学卒業者の就職が彼らの優秀な能力や、並々ならぬ努力にもかかわらず、はなはだ思わしくありません。これらの点は欧米諸国に比べて、なお大きく遅れております。

確かに三療業は社会的意義において視覚障害者の職業としては、世界的にみても最高水準のものと言えましょう。しかし、だからと言って生活のためとは言え、今日なお、好むと好まざるとにかかわらず、その道に進まなければならないとしたら、それはやはり悲劇であり残念なことであります。残念なことであるにもかかわらず、三療以外の職種に関する調査や研究は、決して充分ではありません。なによりもまず「視覚障害者は三療に従事していればいいではないか」という固定観念と、「なにもしない」という視覚障害者に対する無理解と偏見を打破しなければならないのであります。視覚障害者の現状をできるだけくわしく、正しく知ってもらうことが必要であります。

1983年7月に東京で開かれた当会の研修会において、『盲と目あき社会』の著者である、朝日新聞社編集委員の藤田真一氏に「視覚障害者の現状が一目でわかる資料集をつくり、社会に訴えていくべきだ」という提言を受けました。本書発行の動機は、この提言に答えたものであります。

しかし、いざ具体的な編集となると容易な技ではありません。同年10月に企画委員会をつくり、さまざまな論議をへて、資料集めの作業にかかりました。手に入る限りの資料を集めるということになりましたが、その作業のほとんどは東京都心身障害者福祉センターの谷合侑氏にお骨折りいただきました。心からの敬意と感謝をささげま

す。

本書が視覚障害者の職業問題の解決，雇用の拡大に役立てられることを期待いたします。

1985年 1 月

日本盲人福祉研究会

会長 本 間 一 夫

目 次

序文	1
第 1 章 視覚障害の実態	7
1. 視覚障害者の数	7
2. 障害原因	15
第 2 章 視覚障害児（者）のための教育	25
1. 盲学校における教育	25
(1)変遷	25
(2)現状	25
2. 幼稚園・保育園，小学校，中学校 および高等学校における教育	32
(1)統合教育の進展	32
(2)幼稚園・保育園	33
(3)小学校，中学校	33
(4)高等学校	34
3. 高等教育機関における教育	39
(1)大学・短期大学	39
(2)理療科教員養成施設	39
第 3 章 中途失明者のリハビリテーション	45
1. リハビリテーションの過程	45
(1)リハビリテーションの定義	45
(2)リハビリテーションの過程	46
2. 生活訓練の内容と諸制度	49
(1)障害によって起る不自由とそれへの対応策	49
(2)生活訓練の内容と諸方策	50
第 4 章 職業教育・訓練	60
1. 職業リハビリテーションの過程	60
(1)職業リハビリテーションの定義	60
(2)就業の場	60
(3)職業指導・訓練等	61

2. 盲学校における職業教育	62
(1)理療科	62
(2)理学療法科	65
(3)音楽科	67
(4)ピアノ調律科	67
3. 盲学校生徒の職業意識	73
4. 施設における理療師養成施設	81
(1)国立の理療師養成施設	81
(2)国立以外の理療師養成施設	82
5. 施設における理療以外の職業訓練	88
(1)国立職業リハビリテーションセンター	88
(2)日本ライトハウス	90
(3)日本盲人職能開発センター	92
6. 職能評価と能力開発	96
(1)視覚障害者に対する評価	96
(2)職能評価の問題点	96
(3)これまでの調査研究	96
(4)理療科の適性検査	97
(5)日本ライトハウスにおける職能評価	97
(6)心身障害者職業センターにおける職業評価	98
(7)視覚障害者の職能開発に関する研究	99
第5章 職業紹介と進路・就職状況	102
1. 公共職業安定所を通しての職業紹介と就職状況	102
(1)障害者に対する職業紹介体制の強化	102
(2)視覚障害者の職業紹介と就職状況	102
2. 盲学校卒業生の進路・就職状況	103
3. 理療師養成施設卒業生の進路・就職状況	105
4. 関東地区盲学校および養成施設卒業生の進路・就職状況	108
5. 京都心身障害者職業相談室による職業紹介と就職状況	112
6. 地方自治体の採用状況	113
第6章 就業状況	115
1. 全般的就業状況	115
(1)身体障害者の就業実態	115

(2)身体障害者の雇用の現状	122
(3)就業状況とその収入	125
(4)女性視覚障害者の生活実態	127
2. 分野別就業状況 A — 理療業 —	132
(1)理療業従事者の数	132
(2)理療業従事者の実態	133
3. 分野別就業状況 B — 一般企業等への就職 —	159
(1)工業的分野	159
(2)事務的・技術的分野	160
4. 分野別就業状況 C — 専門的分野 —	171
(1)大学卒業者の進路・就職状況	171
(2)職種別状況	173
(3)西欧2カ国の状況	181
5. 分野別就業状況 D — 理療業以外の自営業を中心に —	183
(1)身体障害者の自営の実態	183
(2)視覚障害者の自営業に関する実態調査	185
(3)職種別状況	187
6. 分野別就業状況 E — 授産施設等における就業 —	189
(1)授産施設	189
(2)盲人ホーム等	189
7. 中途失明者の継続雇用	194
(1)継続雇用の利点	194
(2)継続雇用の現状	194
(3)継続雇用の拡大を	194
第7章 援護・援助の諸制度	196
1. 更生援護施設	196
(1)失明者更生施設	196
(2)重度身体障害者更生援護施設	196
(3)身体障害者授産施設	196
(4)重度身体障害者授産施設	196
(5)点字図書館	197
(6)点字出版施設	197
(7)盲人ホーム	197

(8)身体障害者福祉センター	197
2. 生活への援護	197
(1)医療費の助成	197
(2)税金の控除および免除	198
(3)年金・手当	199
(4)日常生活の援助	200
3. 職業への援助	202
(1)資金の貸付	202
(2)職業訓練等への援助	203
(3)身体障害者雇用納付金制度	203
(4)援護施設就労制度	205
第8章 雇用・就労の促進	206
1. 雇用・就労の促進のための諸施策	206
(1)障害者対策に関する長期計画	206
(2)国際障害者年を契機とする心身障害者雇用対策の今後のあり方	206
(3)重度障害者特別雇用対策研究会報告	207
(4)心身障害児に係る早期教育及び後期中等教育の在り方	208
(5)第3セクター方式による重度障害者の雇用	208
2. 身体障害者雇用促進協会の活動	212
(1)協会の設立	212
(2)協会の性格	212
(3)協会の業務	212
3. 雇用・就労のための促進運動	213
(1)日本盲人会連合の運動	213
(2)視覚障害者雇用促進連絡会の運動	213
おわりに	225
巻末資料	229

序 文

身体障害者雇用促進法が改正されてすでに8年が経過した。その間国際障害者年も経験し、障害者に対する社会の理解も非常に広まったと言われる。障害者雇用は企業の社会的責任の実践であり、また実際に雇用してみると障害者も健常者に劣らない能力を示してくれる、といった非常に前向きな発言を確かに聞くことはできる。しかし視覚障害者の現実の就労に関する問題は、この間どれだけ解決されたであろうか。視覚障害者の就労の状況は、この間どれだけ改善されたであろうか。残念ながら、基本的状況が変わったとは決して言えない。職域の拡大は10年前から叫ばれつづけた課題であり、現在もやはり課題である。障害者の雇用率は徐々に上昇はしているが、視覚障害者に限ってみれば、必ずしもそうではない。このような厳しい現実を前にして、視覚障害者の就労問題にかかわる我々はいま、その問題の解決のために何を為さねばならないのだろうか。

他の障害者の就労問題が徐々に解決されつつある中で、なぜ視覚障害者が例外とならざるを得ないのか。障害者に対する社会的理解の深まりが、なぜ視覚障害者の雇用率の上昇という結果となって表われないのか。多くの関係者が視覚障害者の職域の拡大に努力しながら、なぜその職域はこの10年間拡大されていないのか。

いまこそ我々は、この「なぜ」に対する答が、視覚障害者の就労問題解決の原点であることを明確に認識しなければならないのだと思う。残念ながら、視覚障害者の就労問題を解決しようとする我々は、長い間その三つの「なぜ」を問題解決の原点ではなく、方法としてとらえていた。すなわち視覚障害者の就労問題は、他の障害者の就労問題と同様に、障害者に対する社会の理解とそれに応える本人の能力・努力によって解決されるという基本的認識を前提として、我々は視覚障害者に対する理解を社会に求めてきた。そしてその理解さえ深まれば、視覚障害者の職域は拡大されるであろう、また雇用率は高まるであろうと信じてきた。それが我々の描いた問題解決のプロセスであり、方法であった。しかし視覚障害者の就労問題をそのように解決していこうとした過程で、我々は我々自身が答え得ない社会からの一つの問いを常に抱えていた。そして社会が障害者雇用に対して一般的理解を深めれば深めるほど、その問いは我々にとってより大きな重荷となっていった。

「障害者に対する理解は企業の社会的責任でありますから、能力のある方なら障害者でもどんどん採用したいと思います。しかし視覚障害をもたれる方が、この会社の中でできる仕事がありますか。あればぜひ教えて下さい。」

我々はこの問いに対して無力であった。聴覚障害者や肢体不自由者がこの問いに対して、業務上の指示方法の配慮や建物の改造を条件とすることによって、肯定的な答を用意することが充分可能であったのに対して、視覚障害者の場合一般的には答を見つけることができなかった。

なぜそうなのか。まさしくそれは、視覚障害がその職業能力において特殊性を有しているからである。他の障害者の場合、本人が可能な仕事は企業の中にいくらかでも存在する。企業に求めなければならないのは、本人がその仕事を行う状況に至るまでの配慮であり、環境整備なのである。だが視覚障害者の場合は配慮や環境の問題ではない。本人に可能な仕事を見つけることができないという、基本的な問題が存在しているのであり、それはまさしくその職業能力の特殊性に起因しているのである。

では視覚障害者の職業能力における特殊性とは何であろうか。それは一般的職業能力の欠如である。この場合一般的職業能力とは、専門的職業能力に対置されるものである。専門的職業能力が、その職種に固有の、職務遂行に必要とされる専門的技能・技術・知識であるのに対し、一般的職業能力とは、就業に際し基本的に要求される能力であって、それは行動能力と事務能力と作業能力の三つに区分することができる。行動能力の対象となるのは通勤、社内歩行、工場内歩行、指示された目的地（他企業や会合の場所、販売先等）への到達などである。また事務能力としては、書類の整理、各種記帳、文書の作成、計数処理、郵便物の処理、面談、電話での応対、各種社内事務などが含まれる。作業能力としては、物の移動・運搬、包装、発送、組み立て、事務機操作、接客業務などがある。

このように一般的職業能力を定義した場合、視覚障害の特性は、それを構成する行動能力、事務能力、作業能力のそれぞれに関して、一定の能力の欠如が見られるという点にある。このことは、視覚障害者の職業能力が他の障害者と比較して劣っているということを意味しない。健常者よりも優れた能力を有する視覚障害者もいる。ただ一般的職業能力に限って言うならば、視覚障害者にとって程度の差こそあれ、3要素のそれぞれに一定の能力の欠如が見られることは事実である。このそれぞれに関してという点が、他の障害との顕著な差異である。現に存在するすべての職務は、その遂行に一般的職業能力を要素として含んでいると言える。それゆえ一般的職業能力のいずれかを欠く障害者の就労は一般的にむずかしい。しかし同時に一般的職業能力のうちのいずれかの能力が特に重要とされる職務も、決して少なくはない。それゆえ一般的職業能力のいずれかについて完全な能力を有する他の障害の場合は、少しの配慮さえあれば従事できる職務を見つけることが可能である。ところが一般的職業能力のすべてにその障害の影響が現われる視覚障害者の場合は、それができない。その差こそ

が、視覚障害者の職業能力の特殊性なのである。

視覚障害者の就労問題の解決のため、我々は障害者に対する理解を社会に求めてきた。そしてその障害者雇用における理解とは、障害者の能力を正しく評価し、その「能力」が雇用側にとって有効なものである限りにおいて、障害者の雇用に前向きに取り組むことであった。しかし他の障害者の場合に、社会の理解をそのようなものとしてとらえ、その要求に応えうる能力を示すことによって雇用の拡大をはかり、その結果それなりの成果がおさめられているとしても、同じ成果を視覚障害者の場合にも期待しようとするならば、その前提が同じでなければならなかったはずである。その点に関して我々は、十分な検討もないまま、視覚障害者の場合も同じであるとの前提からスタートした。障害の態様が違うだけ、せいぜいその程度が重いだけであって、要するに障害者雇用に対する社会の理解さえあれば、雇用は拡大する、職域は拡大すると信じてきた。そのような試みを10年以上もつづけ、それが問題解決のための正しい前提でも方法でもなかったことが示された現在、我々は明確に認識しなければならないと思う。視覚障害者の就労問題の解決は、視覚障害者の職業能力の特殊性を前提として考えなければならないということ。それゆえ我々が社会に求める理解とは、障害者雇用に対する単に前向きな姿勢ではなく、視覚障害者の職業能力における特殊性を含めた理解でなければならないということ。

では視覚障害者の職業能力の特殊性をふまえて、我々はその問題解決のために何を為すべきなのであろうか。もちろんその具体的な解決にはこれから多くの年月を必要とすることだと思う。ここでは、その方向性に関して三つの提言をするにとどめたい。

その第1は社会に対して、真の意味での障害者への理解を求めてゆくことである。それは社会と障害者との関係が、「受け入れられる対象」としての関係から、「構成する一員」としての関係へと変質することでもある。社会の外にあった障害者が、障害者への理解の深まりの中で、社会に受け入れられるようになった。だが現在それは社会の要求に応えうる、社会に適合できる能力をもった一部の障害者が受け入れられているにすぎない。しかし、すべての障害者が社会の真の構成員ではないのか。障害をもつ人ももたない人もいるこの社会全体が、我々のかかわらなければならない唯一の社会ではないのか。その社会を構成するすべての人一人ひとりがよりよく生きられるように最大限の努力をすることは、無条件に価値あることと言うばかりではなく、社会の当然の責任ではないのか。このような理解が、認識が広まってほしいと思う。そしてまた、ともに社会の構成員であるという共感に根ざしたこのような理解・認識が広まらない限り、障害者問題は解決しないと思うからこそ、我々は全力でもってこの

ことを社会全体に訴えてゆきたいと思うのである。

ではこのような理解・認識の広がりによって、具体的な障害者の就労問題は、あるいは視覚障害者の就労問題はどのように解決されるであろうか。

現在の企業の多くは、確かに障害者を受け入れようとする。またそのために、職務上の配慮や建物の改造が必要であるならば、それにも対応する。しかしあくまでもそれは、仕事の流れや範囲は変更しないですむ場合に限られる。そしてその仕事の流れや範囲は、あくまでも健常者が従事することを前提に、その場合にもっとも効率がよく、生産性が高められるように考えられている。しかしそのような状況の中で、一般的職業能力に制限のある障害者が能力を発揮しにくいのは当然と言える。ましてや一般的職業能力のすべてに限界を有する視覚障害者に、適した職務がないのは自明のことではあるまいか。

ある企業の職務XがA・B・C・Dの四つの業務要素から成り立っているとしよう。A・Bの二つの業務要素については視覚障害者でも十分可能であるが、C・Dは不可能だとする。その場合、C・Dが不可能であるから職務Xは視覚障害者にはできない、との結論が一般的である。なぜA・Bが可能でありC・Dができないなら、A・BだけでX'という職務とする再編成が考慮されないのだろうか。その考え方に立つなら、視覚障害者に可能な職務が、どの職場にも一つや二つはきっとあると思われる。残念ながら、それすら考慮されないのが現在の障害者雇用の限界である。さらに企業が、仕事に障害者を適用させることを考えるのではなく、障害者雇用を前提として、すべての業務についてその仕事の範囲や流れを考えるならば、視覚障害者を含めた障害者の職域は飛躍的に増加するにちがいない。そしてその場合、生産性や効率を落とすことなく実現できる可能性が十分あると思われる。

健常者を前提にした職務配置の中に、適応できる障害者だけを受け入れようとする障害者雇用の方式から、障害者の雇用を前提にして仕事の範囲や流れを考える方式への転換。これこそ視覚障害者を含む重度障害者の就労問題の解決の条件であり、それを支える力こそ、「我々が責任を持たなければならないのは、障害者が現に存在するこの社会全体なのだ」という障害者への真の理解なのである。

第2は、一人ひとりの能力に応じた働く場の確保である。現実には障害の重複化・重度化が進行している。決してすべての障害者が、一般雇用に適しているわけではない。一般雇用における社会的自立能力保持の原則は、やはり貫かれなければならない原則なのだと思う。社会的自立のための訓練が必要な人に対しては、その訓練が実施できるための働く場・生きる場が、より重度で介護が必要な人に対しては、十分な介護のもとに生活や労働が保障される場が、そして生産性が低いゆえに所得保障が必要な人

には、それが可能な働く場が、まさに一人ひとりの能力に応じた働く場、そして生きる場が確保されなければならない。すべての障害者が一般雇用されるべきであり、されうらという主張は明らかに幻想である。しかし同時に、すべての障害者が保護的に働く場を与えられるべきであるという主張は偏見に満ちている。一人ひとりの障害者の、その時の能力に応じたもっともふさわしい働く場・生きる場を確保すること、これもまた障害者に対する真の理解を前提にした社会の責任である。

第3の提言、それは社会に理解を求める上でその不可欠の条件でもある視覚障害者自身の能力を高めることの必要性である。そのためには、一般的職業能力、専門的職業能力増大のために、より有効な努力が継続されなければならない。確かに視覚障害者の場合、一般的職業能力の欠如を完全に補うことは、将来ともできないであろう。しかし明らかに、社会適応訓練の充実によってその一般的水準は非常に高められたし、オプタコンや盲人用ワード・プロセッサ、超音波メガネや音声電卓など、多くの盲人用補助具の開発とその訓練プログラムの実施によって、健常者に近い一般的職業能力を有する視覚障害者もいないわけではない。このような努力がさらに強力になされるべきである。一般的職業能力の欠如という本質的状況は克服できなくとも、そのギャップが小さければ小さいほど、雇用の拡大が容易であることは事実なのだから。

そしてまた、専門的職業能力養成のための体制が、より充実されるべきである。専門的職業能力については、それぞれごとにその内容が限定されるため、必要な補助具が特定でき、その開発が容易であるがゆえに、専門的職業能力の養成は、一般的職業能力の養成と比較して、より具体的な可能性が期待できるからである。そして高い専門的職業能力を有する場合、一般的職業能力欠如の意味合いが相対的に軽減され、本人の職業能力は全体として高い評価を受けるからである。

視覚障害者の職業能力の特殊性の認識と、社会の障害者に対する真の理解の深まり、この二つが今後視覚障害者の職業問題を解決するための条件であると我々は信ずる。現実がこの二つの課題を解決する方向へと動いているのでない限り、そしてまた我々の努力がその課題の解決のための努力でない限り、視覚障害者の職業問題は決して解決しないと言っても過言ではない。

この白書が、この問題を解決するための、我々の今後の長い努力のきっかけとなれば幸いである。

第1章 視覚障害者の実態

1. 視覚障害者の数

わが国の視覚障害者の数は、約353,000人と推定される。その内訳は、次の通りである。

(1) 18歳以上の在宅者（表1－1）	336,000人
(2) 18歳以上の社会福祉施設入所者（表1－2）	8,982人
(3) 盲学校幼児・児童・生徒（表1－3）	7,557人
(4) 弱視学級児童・生徒（表1－4）	316人
(5) 乳幼児および保育園・幼稚園の在園者	X人
合計	352,855＋X人

(1)は昭和55年2月現在、(2)は昭和54年10月現在の数で、いずれも厚生省調査（資料1－1）によるものである。(3)と(4)は昭和57年5月現在の数で、文部省調査（資料1－2）によるものである。

(ア) 身体障害者数（表1－1）をみると、もっとも多いのは肢体不自由者で57.0％、視覚障害者は17.0％で、聴覚障害者16.0％とほぼ同じ割合となっている。視覚障害者の男女別割合は、男46％、女54％で、女性の方が多い。

(イ) 社会福祉施設入所者数（表1－2）をみると、もっとも多いのは肢体不自由者で51.1％、視覚障害者は16.9％で、聴覚障害者10.9％に比べると、高い割合となっている。入所者の男女別割合は、男42％、女58％で、女性の割合が高い。

(ウ) 年次推移（表1－5・図1－1）をみると、身体障害者の総数では、前回調査時（昭和45年）の1,314,000人から1,977,000人へと、50.5％の大幅の増加となっている。このうち視覚障害者は、250,000人から336,000人へと、34.4％の増加となっている。

昭和26年からの推移をみると、各障害とも増加の一途をたどっており、そのうち視覚障害者は、昭和30年次（48％）と昭和55年次（34％）の増加率が著しく高い。

(エ) 障害の程度別の数（表1－6・図1－2）をみると、視覚障害者は、1、2級者が180,000人（53.8％）を占め、他の障害者に比べ、重度者の占める割合が、顕著に高くなっている。また重複障害者の数（表1－7）をみると、視覚障害と聴覚障害の合併が23,000人、視覚障害と肢体不自由の合併が35,000人となっている。

なお障害の程度は、身体障害者福祉法施行規則で、表1－8のように定められている。

これによると視覚障害は、視力および視野の障害程度によって、1級から6級までに区分される。これをわかりやすく示したものが、表1－9および図1－3である。また2つ以上の障害が重複する場合の障害等級は表1－10により、合計指数で認定される。視覚障害の場合、従来と異なる点は視野障害4級、視力障害3級の者は合計指数11ポイントとなり2級に認定されることになった。

(オ) 盲学校における学部別の人数（表1－3）をみると、幼稚部192人、小学部1,688人、中学

第1章 視覚障害者の実態

表1-1 性別にみた障害の種類別身体障害者数

(昭和55年2月現在)

障 害 の 種 類	推 計 数			構 成 割 合		
	総 数	男	女	総 数	男	女
	千人	千人	千人	%	%	%
総 数	1,977	1,134	843	100.0	100.0	100.0
視 覚 障 害	336	153	183	17.0	13.5	21.7
聴 覚 障 害	317	184	134	16.0	16.2	15.8
聴 覚 障 害	283	161	123	14.3	14.2	14.6
平 衡 機 能 障 害	7	5	2	0.4	0.5	0.2
音 声 ・ 言 語 機 能 障 害	27	18	9	1.3	1.6	1.1
肢 体 不 自 由	1,127	699	428	57.0	61.7	50.8
上 肢 切 断	73	61	12	3.7	5.4	1.5
上 肢 機 能 障 害	334	213	121	16.9	18.8	14.4
下 肢 切 断	48	40	8	2.4	3.5	1.0
下 肢 機 能 障 害	480	274	207	24.3	24.1	24.5
体 幹 機 能 障 害	191	111	79	9.6	9.8	9.4
内 部 障 害	197	98	98	10.0	8.7	11.7
心 臓 機 能 障 害	115	51	64	5.8	4.5	7.6
呼 吸 器 機 能 障 害	47	31	16	2.4	2.7	1.9
腎 臓 機 能 障 害	35	16	18	1.8	1.4	2.2
(再掲) 重 複 障 害	150	80	70	7.5	7.1	8.3

表1-2 性・障害の種類別にみた社会福祉施設に入所している身体障害者数

(昭和54年10月1日現在)

障 害 の 種 類	実 数			構 成 割 合		
	総 数 ^(注)	男	女	総 数	男	女
総 数	53,206	27,049	26,157	100.0	100.0	100.0
視 覚 障 害	8,982	3,797	5,185	16.9	14.0	19.8
聴 覚 障 害	5,774	2,562	3,212	10.9	9.5	12.3
肢 体 不 自 由	27,197	14,696	12,501	51.1	54.3	47.9
上 肢	3,281	1,916	1,365	6.2	7.1	5.2
下肢・体幹	23,916	12,780	11,136	44.9	47.2	42.6
内 部 障 害	1,486	845	641	2.8	3.1	2.5
重 複 障 害	9,767	5,149	4,618	18.4	19.0	17.7

資料：厚生省，昭和54年社会福祉施設調査

注：総数には18歳未満の者が311人含まれている。

立ち読み版はここまでとなっております。

続きをお読みにになりたい場合には
社会福祉法人 視覚障害者支援総合センター
までお問い合わせください。

<企画委員>

谷合 侑（東京都心身障害者福祉センター）
辻内 弘（日本ライトハウス）
池田 島（国立職業リハビリテーションセンター）
高橋 実（毎日新聞社点字毎日）
直居 鉄（日本点字図書館）
永井昌彦（京都府立盲学校）
小林一弘（筑波大学附属盲学校）
木塚泰弘（国立特殊教育総合研究所）
日比野清（日本ライトハウス職業生活訓練センター）
田中徹二（東京都心身障害者福祉センター）

視覚障害者労働白書 1985年版

——職業に関する資料集——

1985年1月15日発売

定価2000円

（送料 300円）

発行者 日本盲人福祉研究会

発売元 日本点字図書館用具部

〒160 東京都新宿区高田馬場1-23-4

電話 03(209)0241

振替 東京5-44522

印刷所 東京コロニー コロニー印刷
