

## 精神障害者及び発達障害者の雇用における 職務創出支援に関する研究

(調査研究報告書No.133) サマリー

### 【キーワード】

職務創出 職務再設計 環境調整 能力開発 キャリア形成 事業主支援  
合理的配慮 切り出し・再構成モデル 積み上げモデル 特化モデル

### 【活用のポイント】

障害者の担当職務の選定、さらなる能力発揮の支援、キャリア形成の支援について、職務創出支援モデルとその考え方、27の職務創出支援事例を提供する資料として、障害者雇用を検討している企業、障害者を雇用している企業、就労支援機関において活用されたい。

2017年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## 1 執筆担当（執筆順）

岩佐 美樹（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）

宮澤 史穂（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）

## 2 研究期間

平成 27 年度～平成 28 年度

## 3 報告書の構成

第1章 研究のねらい

第2章 地域障害者職業センター調査

第3章 事例

第4章 まとめ

資料

## 4 調査研究の背景と目的

企業が障害者の雇用を進める上で、担当職務をどのようにするかは大きな課題である。この課題を解決するための方策の1つに職務再設計がある。職務再設計とは既に存在している職務を、個人が抱える問題や適性に合わせて改善を図る試みのことである。

障害者の職務再設計のモデルとして、知的障害者の雇用を契機に考えられたものがある。製造業のライン作業等、分業化が進んでいる職場においては、判断要素が少ない定型反復作業が多くあり、このモデルは、その職場に存在する定型反復作業を探し出した上で、これを切り出し、再構成することによって、障害者が従事する職務を創出するといったものである（図1）。

このモデル（本研究では、「切り出し・再構成モデル」とした。）は、知的障害者以外

の障害者にも幅広く有効なものである。しかしながら、障害特性が多様であり、これに対する十分な配慮が必要である精神障害者及び発達障害者を対象とする場合、これ以外のモデルについても検討する必要がある。

このため、本研究は、「障害者が担当する職務を創出する」ことを目的とする全ての支援を総称して「職務創出支援」と定義し、精神障害者や発達障害者の職務創出の実態や地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）等による職務創出支援の現状の把握を通じて、精神障害者や発達障害者を対象とした職務創出支援モデルを提案することを目的とした。

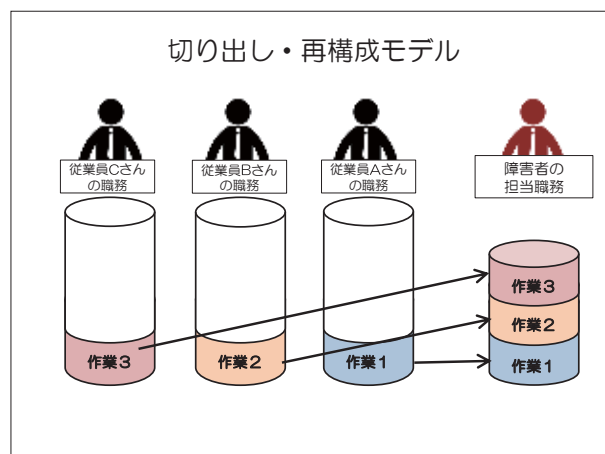


図1 切り出し・再構成モデル

## 5 調査研究の方法

- (1) 文献等調査
- (2) 地域センターを対象としたアンケート調査
- (3) 事業所を対象としたヒアリングによる事例調査

## 6 調査研究の内容

### (1) 文献等調査

各種調査研究からは、精神障害者及び発達障害者の雇用において、次の課題が確認された。

精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を対象とした調査では、精神障害者は他の障害者に比べて、離職率が高く、離職理由として「仕事内容が合わない」が多く挙げられていた。

企業への改善要望としては、「能力に応じた評価、昇進、昇格」が最も多く、「能力が発揮できる仕事への配置」も上位に挙げられていた。

発達障害者に対する調査においても、職場定着は大きな課題となっていること、職場定着の促進においては、本人の能力を引き出すための適切なジョブマッチングが重要であることが挙げられていた。

これらのことから、精神障害者及び発達障害者の職場定着を促進する上では、能力特性等に  
応じた担当職務の選定が必要であるといえる。

企業を対象とした調査からは、障害者を雇用するに当たっての課題として、全ての障害者に  
共通して、「会社内に適当な仕事があるか」が最も多く挙げられており、障害者の担当職務をど  
うするかということは、企業にとって大きな課題であることが指摘された。

以上のことから、精神障害及び発達障害のある者にとっても、企業にとっても、障害者の担  
当職務の創出は大きな課題となっており、そのような障害者及び企業に対して職務創出支援を  
行うことは極めて重要であるといえる。

「職務 (job)」と、「職業 (occupation)」、「職位 (position)」及び「課業 (task)」の関係は、職  
業、職務等に関する定義<sup>※</sup>（西澤，2012）や、職務、職位、課業（作業）の構成により職業は  
定義されるという考え方（近藤，1980）を踏まえ、図2のように整理した。

この整理に従うと、職場における職務の創出の中心は、「障害者が従事できる課業（作業）」、  
「従事できるように作業内容、支援等が調整された課業（作業）」及び「責任」を割り当てて、  
当該障害者のための職位を設けることにある。こうした支援を行うことで、障害者は、既存の  
職務や新たな職務に従事することができるようになる。

このようにして、個人が抱える問題や適性に合わせて職務内容すなわち職位や課業（作業）  
の改善を図る試みは、職務再設計と呼ばれ、高齢者や障害者の職務を創り出すために広く用い  
られてきた。

※ 職業安定法第15条において厚生労働省は、職業紹介事業、労働者の募集及び労働者供給事業に共通して使用されるべき標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成し、並びにそれらの普及に努めるものとされている。職業分類表の作成に当たっては、職業、職務、職位、課業の定義を明確にし、その上で職業の分類が行われている。

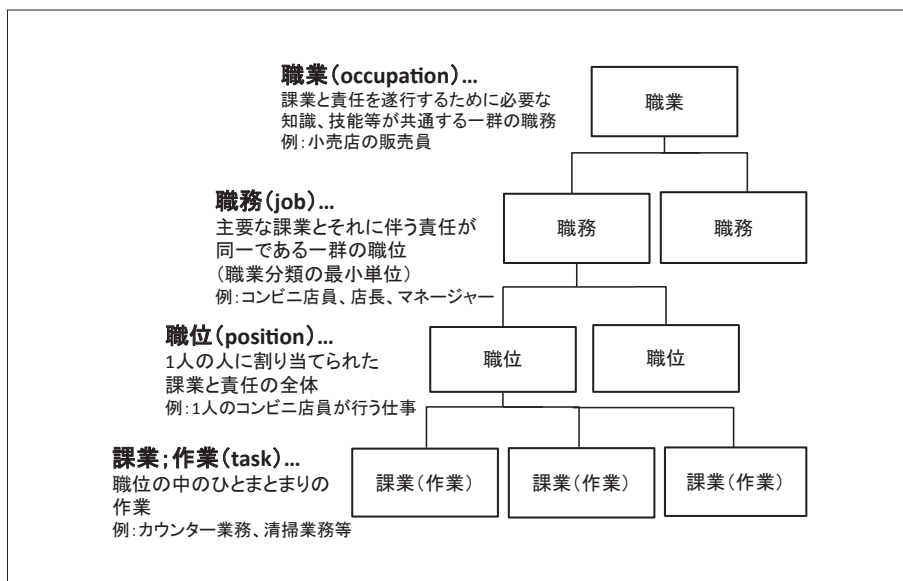


図2 職務と職業・職位・課業（作業）の関係

一方、障害者の職務創出のためには、例えば、下肢障害者にとっては事業所内の段差の解消、発達障害者にとっては静かな休憩場所の確保やノイズキャンセラの使用、精神障害者にとっては通院時間や短時間勤務の配慮等、必ずしも課業（作業）や責任の変更を伴わない環境調整も考えられるところである。

このような支援は職務再設計には該当しないが、職務再設計による支援と同様に、障害者がその職務に従事できるようにするための大変重要な支援であるので、本研究では、職務再設計、環境調整を含め、障害者が担当する職務を創出することを目的とする全ての支援を総称して「職務創出支援」と定義することとした。

## (2) 地域センターを対象としたアンケート調査

地域センターで実施されている職業準備支援の終了者に対する職場開拓から就職後の定着支援までの過程における職務創出支援について、障害別に把握することを目的としたアンケート調査を実施した。対象は、職業準備支援を実施している地域センター48所で職業準備支援及び事業主支援を担当する者とし、平成27年12月から平成28年1月の間に、メールにて実施した。調査票の内容は、主に、職業準備支援終了者を対象とした職務創出支援の実施状況及び事例に関する質問で構成した。

本調査より得られた主な知見は以下のとおりである。

### ア 実習・就職の開始前に行う支援

職場開拓は、障害ごとに手法が異なると考える地域センターが半数以上であった。また、よく利用する情報は総じてハローワークの障害者求人とする割合が高かった。

求人内容の調整については、難治性疾患、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、知的障害、身体障害の順で、必要性が高いと考えられていた。求人内容の調整を必要とした事項では、「仕事の内容」が全ての障害で80%以上の高い割合で選択されており、精神障害以外の全ての障

害で最も高い割合であった。精神障害では、「1日当たりの就業時間の軽減」が最も高い割合で選択された。

事業所に対しては多くの地域センターで配慮を求めることがあり、精神障害では、多様な配慮を求める必要があることが示唆された。

### イ 就職後の支援

事業所に対する就職後のアドバイスについては、難治性疾患、高次脳機能障害、精神障害、発達障害、知的障害、身体障害の順で必要性が高いと考えられていた。アドバイスを要することが多い事項は、全ての障害で「仕事の内容」が高い割合で選択されていた。精神障害、難治性疾患、発達障害ではアドバイスを要する事項が多岐にわたることが示唆された。

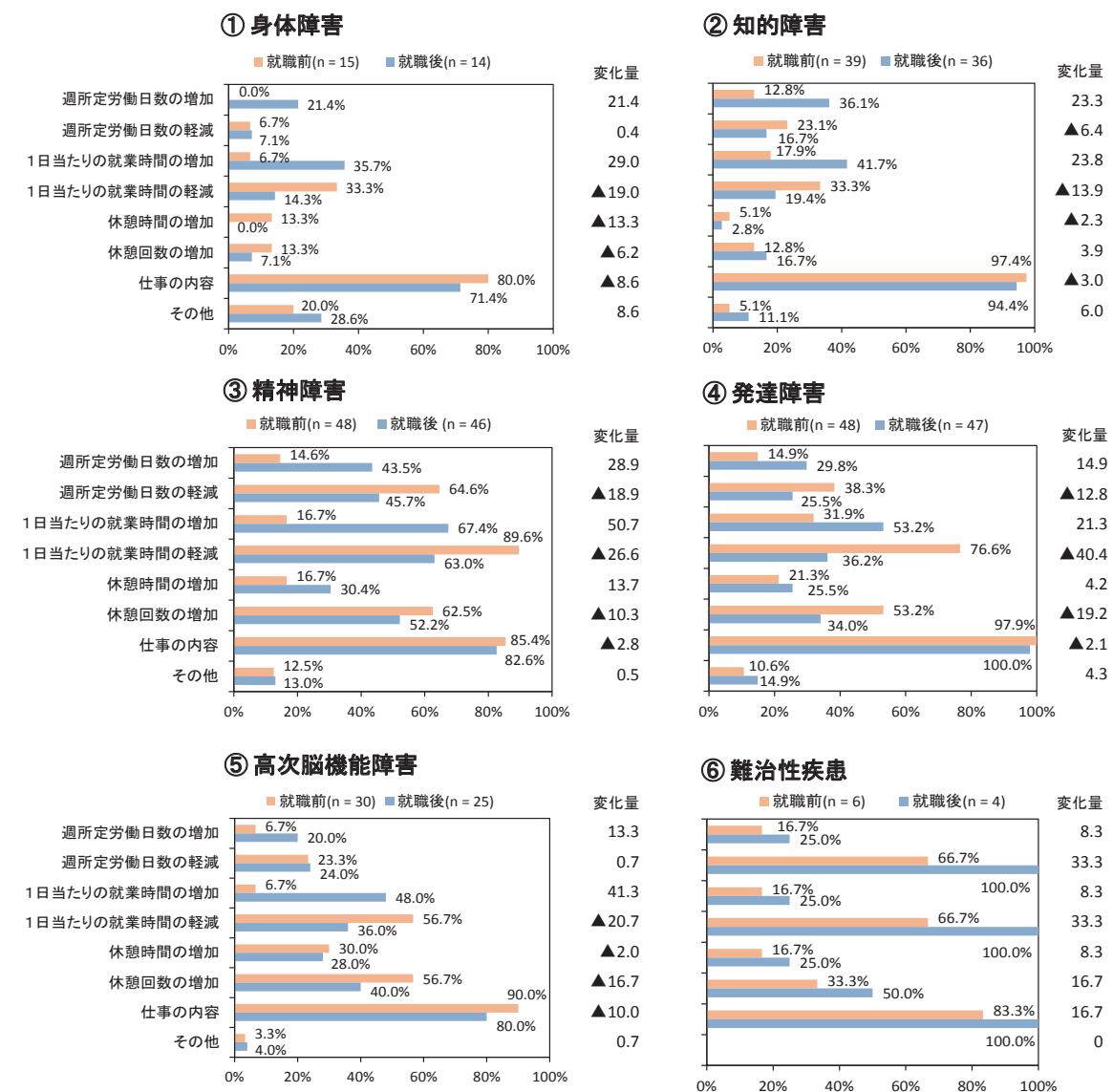


図3 就労前後の支援の比較

## ウ 精神障害者と発達障害者の特徴

精神障害と発達障害では、求人内容の調整事項、事業所に求める配慮事項、就職後にアドバイスを要する事項の全てにおいて、多くの地域センターで必要性が高いと考えられていた。また、比較的多くの種類の事項について支援の必要性が高いとされる傾向がみられ、多様な支援が必要と考えられていることが示唆された。

就職前後の支援を比較すると、「週所定労働日数の増加」、「1日当たりの就業時間の増加」の2つの「増やす」支援の増加ポイント数は精神障害が最も高く（図3）、就労前の支援との違いが他の障害と比べて大きいことが示された。しかし、就職後において「週所定労働日数の軽減」、「1日当たりの就業時間の軽減」の支援を必要とする割合も、これらの「増加」を必要とする割合と同程度に高い。第1章で述べたように、精神障害は、身体障害や知的障害と比較して離職率が高く、職場定着が課題となっていることが指摘されており、就職後も対象者の状況に応じ、就労日数や時間の増減を始め、支援内容を注意深く調整していくことで、仕事に対する満足度を高め、定着につなげていくことが重要であると考えられる。

### (3) 事業所を対象としたヒアリングによる事例調査

本調査については、精神障害者及び発達障害者に対する職務創出支援に係る情報を把握し、それを分類・整理することにより、新たな職務創出支援モデルを提案することを目的とした。対象事業所については、本機構のリファレンスサービス、各自治体の障害者雇用事例集、地域センターのアンケート結果等をもとに選定した。

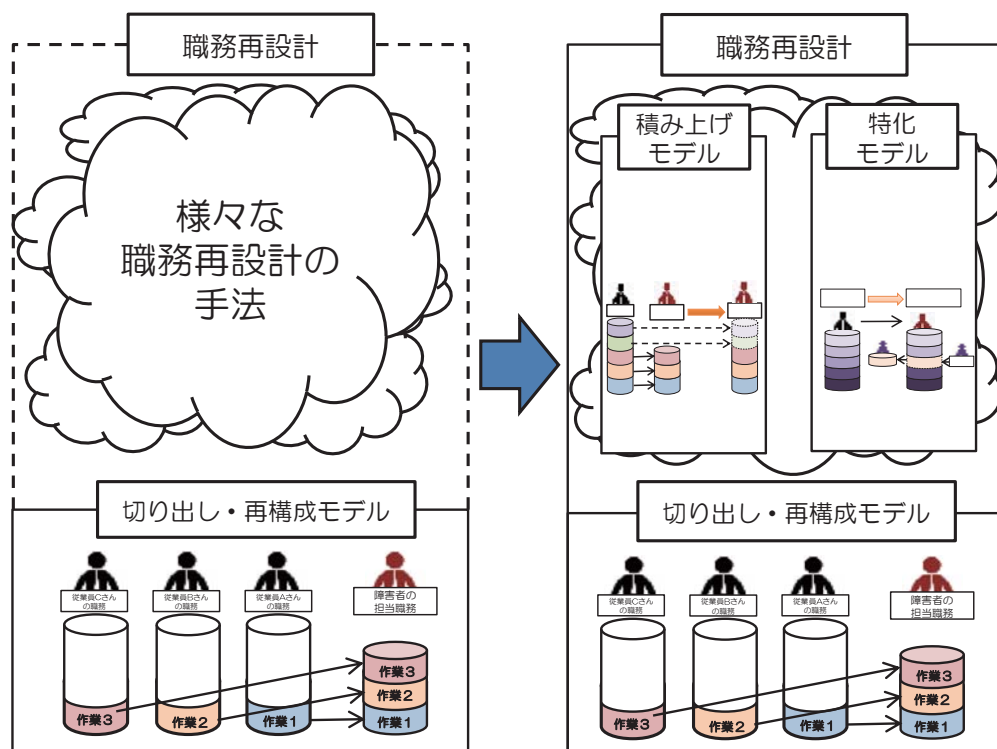


図4 職務再設計における従来のモデルと本研究で提案するモデル

27の事例の職務創出支援の特徴を、職務再設計、環境調整等の観点から整理し、職務再設計の観点からは支援の特徴を2つのタイプに分類し、それぞれ「積み上げモデル」、「特化モデル」と命名し、新たな職務創出支援モデルとして提案した。

新たな職務創出支援モデルの前提として、職務再設計のベースを、障害者が従事することのできる課業（作業）を切り出し、組み合わせる「切り出し・再構成モデル」とした（図4）。

障害者が従事することのできる課業（作業）及び従事することのできるように作業内容、支援等が調整された課業（作業）を組み合わせ、職務を再構成するという基本的な手法は、3つのモデルに共通する。そのうち、これまで広く活用されてきた「切り出し・再構成モデル」は、知的発達の遅れが主たる障害特性である知的障害者への支援を契機として考え出されたものである。障害者が従事する職務を限定的なものにせず能力に応じて様々な職務に従事できるようにしていくためには、ある時点の障害者の能力に応じて従事しやすい課業（作業）を切り出し、再構成するという考え方に、さらなる視点を加えていくことが必要であると考えられる。

そこで、本研究においては、一定の時間をかけて課業（作業）を積み上げていく支援、障害者の強みに特に着目した選択した職務について一部の不得手な課業（作業）の除去や調整を行う支援により、例えば、専門的な仕事やマネジメントを内容とする職務等様々な職務に従事できるようにすることを積極的に目指す2つの新たなモデルを提案した。

「積み上げモデル」(図5)では、職業リハビリテーションや能力の向上に必要な時間の要素を考慮して、一定の時間をかけて次第に職務の内容や責任の幅を広げるなどにより、十分に能力を発揮していくことができるようにすることを重視する。雇用開始時点では、既存の職務の中から課業（作業）を切り出し、再構成された限定的な職務を担当するが、目標として設定する既存の職務や再構成された新たな職務に向けて、課業（作業）等を次第に積み上げていく職務創出支援の方法を提案した。

「特化モデル」(図6)では、個々の障害者によって異なる得意分野に着目し、その分野における専門性の高い職務を担当できるようにするなどにより、最大限能

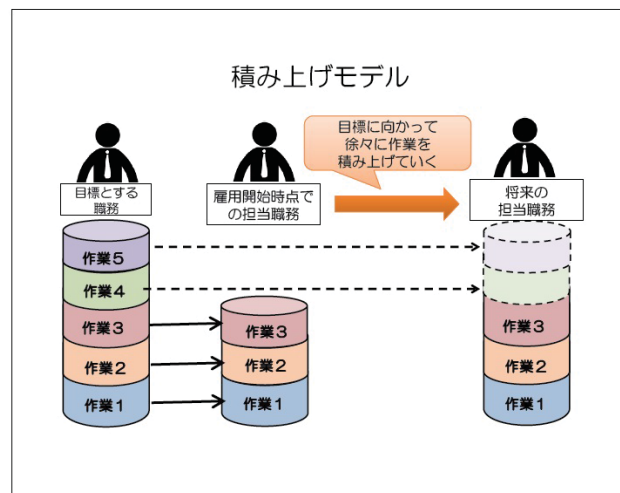


図5 積み上げモデル

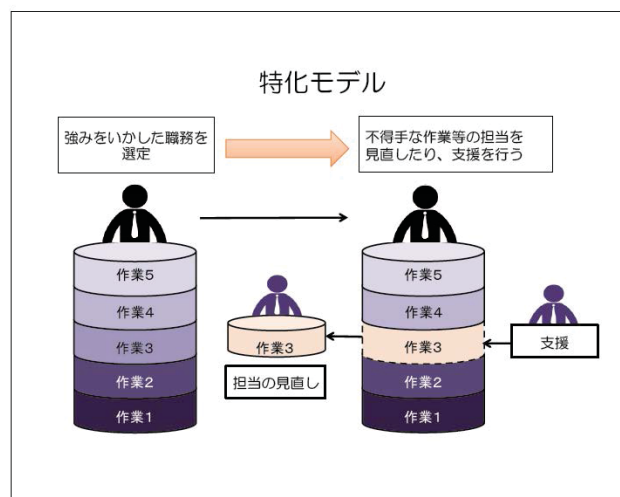


図6 特化モデル

力を発揮していくことができるようにすることを重視する。障害者の強みをいかす既存の職務や再構成された新たな職務を選び出し、その職務における一部の不得手な作業等を、担当の見直しや支援の対象とすることで、障害者が得意とする分野に専念・特化できるようにする職務創出支援の方法を提案した。

どちらのモデルにおいても、目標としていた職務や特化した職務をこなすことができるようになった後は、さらなる能力の発揮を目指し、職務の内容を継続的に見直していくことも期待される。また、従前の切り出し・再構成モデルと比較して、より障害者の能力が発揮できるようになると考えられる。

また、切り出し・再構成モデルを含めたこの3つのモデルは独立したものではない。職業リハビリテーションの過程において、この3つのモデルを必要に応じて選択し、組み合わせて活用することにより、障害者のさらなる能力発揮に寄与し、ひいては障害者によるキャリア形成の促進をも見通した支援を展開できるメリットがあると期待される。

一方、事例調査では、多様な職務において障害者が働く事例を得ることができた。そこでは、障害の種類、疾病等の個々の特徴を踏まえ、職務再設計と環境調整の双方の視点から様々な工夫や配慮が行われていた。これらの工夫や配慮は合理的配慮に該当するものでもある。合理的配慮は、個々の障害の種類や特性、職場の状況に応じて提供されるものであり、多様性と個性が高いものであるが、これらの事例が合理的配慮を提供しようとする企業や事業所にとって参考になるものと考えられる。

また、調査を通じて得られた事例の特徴として、職務創出支援が、その取組を行う企業・事業所に対し、障害者雇用の促進・定着以外にも効果を及ぼしていることも把握できた。その効果としては、障害者の能力の発揮が業務の発展に貢献した、職場全体の働く環境改善に波及した、職場の業務改善のきっかけになったなどの例が紹介されている。

今後、職務再設計と環境調整を軸とした職務創出支援が、新たなモデルである「積み上げモデル」と「特化モデル」を活用しながら積極的に展開されるとともに、障害者の職務創出をきっかけとして誰もが働きやすい職場作りが進み、障害者の雇用の促進、能力の発揮、キャリア形成の促進につながることを期待したい。