NIVR

調査研究報告書
No.97

# 高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究
## ―中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために―

2010年4月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

# ま　え　が　き

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

本研究報告書は、当センター事業主支援部門による「高齢化社会における障害者雇用に関する調査研究---中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために---（平成 20 年度～平成 21 年度）」の結果をまとめたものです。中高年齢障害者の就業意欲が高いことは各種の調査結果から明らかになっていますが、彼らの職場参入や就業継続には種々の課題があり、必ずしも雇用促進、雇用安定は進んでいません。そこで、本研究では障害のある中高年齢従業員の実態について事業所の意識や取り組みを把握・分析し、今後の雇用拡大の糸口について検討しました。

本書が関係者の方々の参考となり、わが国における中高年齢障害者の職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

郵送調査の実施に際しては、宮城、東京、愛知、兵庫、広島、福岡の雇用開発協会の会員事業所の協力を得ることができ、聴き取り調査の実施には、関係機関および広域・地域の障害者職業センターの紹介により多くの事業所関係者、障害のある従業員等の方々の協力を得ることができました。本書をとりまとめることができましたのも、これら多くの方々の多大なご協力によるものです。ここに厚く感謝申し上げます。

2010 年４月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹　　上村　俊一

# 執筆担当　（執筆順）

| | | |
|---|---|---|
| 佐渡　賢一 | 障害者職業総合センター 統括研究員 | 第１章 |
| | | 第３章　第２節 |
| | | 第４章 |
| | | 第５章 |
| | | 第６章 |
| 沖山　稚子 | 障害者職業総合センター 主任研究員 | 第２章 |
| | | 第３章　第１節 |
| | | 第４章 |
| | | 第６章 |
| | | 巻末資料（第４章関連） |
| 澤山　正貴 | 障害者職業総合センター 研究協力員 | 第５章 |
| | | 巻末資料（第５章関連） |
| 高倉　義憲 | 西武文理大学　教授 | 巻末資料（第４章関連：事例 13、14） |

今野　圭　　障害者職業総合センター 研究協力員　第３章１節　調査結果の集計・分析（平成 20 年度）

澤山　正貴　障害者職業総合センター 研究協力員　第３章１節　調査結果の集計・分析（平成 21 年度）

# 目　　次

第１章　研究の背景、目的と方法
１．背景…… 1
２．目的…… 3
３．方法…… 3

第２章　中高年齢障害者の雇用に関する先行研究
１．はじめに…… 9
２．中高年齢障害者の雇用に関する先行研究…… 9
３．先行研究および啓発資料の活用…… 29

第３章　事業所に対するアンケート調査
第１節 中高年齢障害者の雇用に関する事業所の意識と実態…… 31
１．目的…… 31
２．方法…… 31
３．結果…… 31
第２節　事業所における中高年齢障害者の雇用実態…… 54
１．目的…… 54
２．方法…… 54
３．結果…… 54
第３節　小括…… 68

第４章　中高年齢障害者の就業等の実態に関する聴き取り調査
第１節　概要…… 69
１．目的…… 69
２．方法…… 69
第２節　結果…… 71
１．中高年齢障害者の概況…… 71
２．障害のある中高年齢従業員の就業を支える配慮や工夫…… 76
３．障害のある中高年齢従業員の状況…… 89
４．中高年齢障害者を雇用する事業所の状況…… 96
５．就業支援機関の担当者、その他の事業所担当者からの聴き取り…… 96
第３節　小括…… 98
１．調査結果の小括…… 98
２．聴き取り調査における工夫と課題…… 99
３．職業リハビリテーションの分野における国際生活機能分類（ICF)の活用……100

第５章　専門家ヒアリング
第１節　概要……103

１．目的……103
２．方法……103
第２節　講義を通した考察……104
１．中高年齢障害者の新規採用について……104
２．中高年齢障害者の就業生活の安定における勤続年数の重要性……105
３．長期の雇用継続による障害者特有の問題 −二次障害の事例を通して……106
４．中高年齢障害者に対する職種選択の配慮とその困難性……108
５．障害のある従業員と他の従業員との関わりについて……109
６．障害のある従業員の余暇活動について……110
７．長期にわたって障害者を雇う特例子会社の事例から……112
８．中高年齢障害者の職業生活の終了について……112
第３節　小括……114

第６章　高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定等を巡る課題
１．事業所開拓の戦略……115
２．安定就業を支える要素……117
３．職業生活からの円滑な移行……119
４．今後の課題……121
５．おわりに……121

巻末資料
（付属資料１）……123
中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査（１回目調査）……123
６都県別の単純集計……123
１回目調査　自由記述……144
１回目調査　調査票……151
２回目調査　自由記述……156
２回目調査　調査票……157
東京都労働研究所「中高年障害者の就労と生活に関する調査」……161
調査票……161
（付属資料２）……171
中高年齢障害者の就業等の実態に関する聴き取り調査結果……172
（付属資料３）……240
専門家ヒアリング……240

# 概要

本報告書は、「高齢化社会における障害者の雇用に関する調査研究」の研究成果を取りまとめたもので、６章で構成されている。各章の概要は次のとおりである。

第１章は、研究の背景、目的と方法について述べた。

既存の統計数値を援用しつつ「中高年齢障害者の強い就業意欲」「厳しい雇用情勢」「事業所の課題」「中高年齢障害者の多様性」を確認したうえで、本研究の視点を示した。

第２章は、「中高年齢障害者の雇用問題」に関連する先行の調査研究等を、傾向別に次の５区分に沿って整理した。

１．障害者の雇用事業所における雇用姿勢に関する調査

２．知的障害者の加齢現象に関する研究

３．障害者の加齢と疲労に関する研究

４．ハローワーク来所者の求職活動に関する調査研究

５．その他の調査研究

第３章は、事業所に対して実施した２回のアンケート調査（郵送調査）の結果を一通り述べ、さらに、東京都で実施された同様の調査結果との対比により、20 年間を挟んだ時点間で比較を行った結果を述べた。主な内容を中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定をめぐる項目に分けて整理すると次のとおりである。

１．中高年齢障害者の雇用促進を巡る項目

（１）障害者の採用に関する事業所の意識

・雇用が難しいと思われる障害の種類として「視覚障害」「精神障害」「知的障害」をあげる事業所が多く、その割合は順に 79.9％、70.9％、58.7％であった。

・障害者を採用する際に年齢を考慮すると回答し、かつ何歳くらいなら採用するかという問いに「45 歳くらいまで」と回答した事業所は全回答事業所の約３割であり、障害者・中高年齢障害者の雇用の有無によって差異がある。

（２）雇用促進に必要なこと

・ 中高年齢障害者の雇用を進めるために必要と考えることとについては規模間で違いがみられ、301 人以上の事業所では「雇用率上の優遇措置」が、55 人以下では「助成金制度の手続きの簡略化」が上位を占めていた。

（３）中高年齢障害者を雇用する時の懸念

・中高年齢障害者を採用する場合に気になることとして約７割の事業所が「体力・健康面が心配である」ことをあげた。

２．中高年齢障害者の雇用安定を巡る項目

（1）障害者の安定就業を支える要素

・中高年齢障害者が安定的に働きつづけるために必要と考えることとして約７割が「同僚の理解・協力」をあげ、他に「本人の努力」「企業トップの理解」に多くの企業が「もっともあてはまる」あるいは「次にあてはまる」と回答した。

（2）障害従業員/従業員全般の中高年齢化に伴う問題

中高年齢化することにより生じている問題に関し、従業員全般と障害者で次のような回答傾向の違いがみられた。

・「体力が低下する」「賃金に見合った作業の処理ができない」では従業員全般のほうが障害者についての回答を上回り約 10 ポイントの差が生じている。

・「作業中の事故やケガが心配である」や「通勤途上の事故やケガが心配である」では障害者が従業員全般を約 10 ポイント上回っている。

（3）中高年齢障害従業員/中高年齢従業員に対する配慮、工夫

従業員が中高年齢化していくことに対する配慮や対策について「とくに配慮していない」とする回答は従業員全般については 31.4%、障害のある従業員については 26.4%であった。配慮の内容については「体力を要する作業をへらす」「通院時間を保障する」「作業施設や設備を改善する」はいずれも障害者の方が高かった。

３．東京都における時点間比較

20 年間を挟んだ時点間比較については、次のような事項をはじめとする変化が確認できた。

・雇用が可能な障害の種類として「内部障害」をあげる事業所割合に顕著な増加がみられた。

・雇用が難しい障害の種類として「精神障害」をあげる事業所割合が 82.0%から 60.8%へと低下した。

・「採用可能な年齢」を 45 歳までとする割合は 67.0%から 34.1%に低下した。

第４章は、中高年齢障害者の就業等の実態に関する聴き取り調査の結果について記述した。聴き取り結果のメモをもとに、とくに次の点に注目して問題を取り出し検討を加えた。

１．就業上の支障と事業所が行う配慮や工夫の関係について

２．事業所における障害のある従業員への配慮と工夫の実態

３．配慮の集積による就業上の支障の軽減

４．障害特性別にみた安定就業に関わる事情

その結果、実際の事業所現場で生じるさまざまな障害従業員の就業上の支障に対しては、意識・無意識を問わずさまざまな組み合わせで複合的に配慮や工夫が事業所内外で展開され、そのことで問題が解消または軽減ができていることなどが確認できた。

聴き取り調査で得られた種々の実態の分析にあたっては、本報告書で使用する「配慮」という用語の意

味を整理したのち、「就業上の支障と配慮」「配慮の集積による就業上の支障の軽減」の把握とその解釈に工夫を凝らした。試みのうちの一つがICFの視点による関連図を用いたことで、「軽微な配慮の数々が複合的に促進要因として作用し、就業が成立している事例」と「二次障害を併発し就業（「参加」と「活動」）に影響が生じた事例」について、錯綜しがちな相互作用を明示した。

第５章は、８名の専門家による専門家ヒアリングを援用しつついくつかのテーマについて考察を深めた。「中高年齢障害者を積極的に採用する事業所の存在とその理由」、「高齢化、勤務の継続がもたらす職業能力の変化と就業継続への影響」、「中高年齢障害者の他の従業員との関係と、職場における配慮・工夫」等についてはそれぞれの事業所や特例子会社で障害従業員の指導や援助にあたった経験に拠る問題意識に基づく講義を受け、就業生活に関連する項目のうち「脳性マヒ者の二次障害の併発と就業継続」「知的障害者の余暇活動と職業生活」に関しても、それぞれの事例をもとにした講義を受けた。これらを本研究の問題意識に沿った考察に反映しつつ「障害者雇用、中高年齢障害者雇用、障害従業員の中高年齢化に伴う問題」について記述した。

第６章は、本報告書のまとめとして、研究の背景、先行研究、本研究で行った２回の郵送調査、聴き取り調査、専門家によるテーマ別の講義等から得られた事実把握をもとに考察し、中高年齢障害者の就業支援にあたり留意することを「事業所開拓の戦略」、「安定就業を支える要素」、「職業生活の円滑な終了」等の着眼点に即して記述した。

今後の課題として特に重要な２点、「障害のある中高年齢求職者の実態把握」と「モデル的な事業所における障害従業員の中高年齢化に対する取り組みの詳細把握」をあげた。

# 第１章

# 研究の背景、目的と方法

# 第1章　研究の背景、目的と方法

## 1. 背景

少子・高齢化の進展に伴い、働く障害者や仕事を求める障害者の高齢化が目を惹く状況となっている。しかし中高年齢障害者の就業には、就職・働き方・退職などそれぞれの段階で種々の問題が伴っており、その実態についても充分に明らかとなっているとはいえない。

いくつかの統計的把握も用いてその一端を確認してみよう。

### (1)中高年齢障害者の高い就業意欲

内閣府「障害者施策総合調査（「雇用・就業に関する調査」）」（2006 年）によると、調査時点で働いている（福祉的就労を含む）障害者に何歳位まで働きたいかをたずねたところ、年齢階級を特定した回答（「分からない」「無回答」が 23%を占める）中 84%が「60 歳以上まで」あるいはそれ以上となっている。働いた経験がある障害者も同じ質問に回答しているが、傾向は変わらず、同様の割合が 94%に達している。

この例が示すように、「少なくとも 60 歳までは働いていたい」という意欲は、働いているあるいはその経験のある障害者にとって、共通して強い。

### (2)厳しい雇用情勢

しかし、そうした意欲の実現は決して容易な状況ではない。障害がある場合、就職に際し障害のない場合に比べ大きな困難に直面することはいうまでもなく、中高年齢者の場合その困難は年齢による不利も重なり一層大きくなる。周知であることを承知で、中高年齢者（障害の有無を問わない全体）の雇用失業状況について一点だけ企業の姿勢が示されている点を再確認すると、45 歳以上の完全失業者 98 万人（2008 平均、以下同じ）中仕事につけない理由として 33 万人（34%）が「求人の年齢と自分の年齢があわない」ことをあげている（総務省「労働力調査」）。

障害者であることが定年期の雇用継続を難しくしていることを示唆する資料も存在する。企業の高齢者の雇用や採用の取り組み状況を把握するため労働政策研究・研修機構が実施した調査によって継続雇用制度の対象者の基準をみると、９割の企業が「健康上支障がないこと」を基準に数えている。こうした企業の姿勢を反映して、障害のある中高年齢求職者の就職は若い年齢層より難しく、当センターの研究[1)]で実施したハローワーク求職者の再集計によると、障害のある新規求職者の就職率は 44 歳以下の 47%に対し、45 歳以上では 36%にとどまっている。

---

[1)] 障害者職業総合センター：職業的困難度からみた障害程度の評価等に関する研究（成果物は資料シリーズ No.43(2008)として公開）

### (3)事業所側の課題

一方で、雇用する事業所の側においても、中高年齢障害者の雇用、雇用継続についてとまどいや悩みを抱く場合がある。勤続の長期化に伴いこれまでのような作業が出来なくなったが離職を受け入れる気配がなく悩んだ事例や、高齢化に伴い身寄りがなくなった障害のある従業員を終生雇用する結果となった事例など[2)]、中高年齢障害者の雇用をためらわせるような能力低下や負担に対する懸念を生む素地も存在する。

### (4)中高年齢障害者の多様性(高齢者の多様性、3障害の差異、受障時期の差異)

中高年齢障害者に関しては、その多様性が課題の絞り込みを困難にしたり、全体像の把握を見失わせたりしがちであることにも注意を要する。

表 1-1 では、障害者の人口千人当たり割合（いわゆる千人率）を年齢階級別に示しているが、まず身体障害者をみると、年齢が高くなるにつれてこの割合が上昇している。このことは、年齢が進むにつれて、新たに障害を持つに至った層が増加してくることを意味しており、中高年齢身体障害者については一様な対処にとどまらないきめ細かさが必要となることを示唆している。

さらに付言すれば、このような傾向が障害の種類を問わず一様に見られるわけではない。例えば同じ表で知的障害者の傾向をみると、このような年齢に応じた割合の増加はみられない。前述の身体障害者についても、より細かく見てゆくと、こうした年齢別の傾向に違いがみられることが考えられる。

表 1-1　年齢階級別にみた障害者の割合（人口千人に対する人数）

(%)

| | 0～9 歳 | 10～19 | 20～29 | 30～39 | 40～49 | 50～59 | 60～64 | 65 歳～ | 計 | 40 歳以上割合(%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 身体障害 | 3.6 | 5.2 | 4.1 | 6.1 | 11.6 | 24.4 | 48.9 | 84.4 | 28.0 | 85.4 |
| うち視覚障害 | 0.2 | 0.3 | 0.3 | 0.6 | 1.3 | 2.4 | 4.1 | 7.1 | 2.5 | 85.5 |
| うち聴覚障害 | 0.7 | 0.9 | 0.4 | 1.0 | 1.3 | 1.2 | 4.1 | 8.9 | 2.8 | 75.5 |
| うち肢体不自由 | 1.9 | 2.9 | 2.8 | 3.3 | 6.4 | 13.3 | 24.4 | 41.1 | 14.2 | 83.8 |
| うち内部障害 | 0.8 | 1.2 | 0.5 | 1.1 | 2.5 | 7.5 | 16.1 | 27.4 | 8.6 | 91.8 |
| 知的障害 | 4.8 | 6.6 | 5.2 | 4.6 | 2.8 | 1.7 | 1.1 | 0.6 | 3.2 | 33.5 |
| 精神障害 | 5.4 | 8.0 | 17.4 | 25.6 | 25.7 | 21.1 | 21.5 | 29.7 | 20.9 | 57.1 |

（注）１．厚生労働省「身体障害児・者実態調査（2006)」、「知的障害児（者）基礎調査（2005)」、「患者調査（2005)」総務省統計局「人口推計」により執筆者作成。なお具体的な算出方法等に関しては、本章末に注記した。
２．40 歳以上割合は 20～64 歳（いわゆる生産年齢人口を想定）に対する 40～64 歳の割合。なお人口についてこの割合を算出すると 56%（2005 年）となる。

このように、中高年齢障害者においては障害者の数というごく基礎的な概念においても多様性がみら

[2)]いずれも、本研究担当者が就業支援業務に従事していた時期に見聞した体験による。

れる。さらに立ち入れば、教育の内容（特別支援学校等障害者）、職歴、家族構成等、さまざまな面における多様な属性を持つ。これまでの経験の積み重ねが反映していることを考えると、ある意味当然ではあるが、平均的あるいは典型的な取り扱いで済まない難しさを持つことを念頭に置いて臨む必要があろう。

以上のように、就業意欲のある中高年齢障害者は多いが、事業所の受け入れ姿勢は厳しい。中高年齢障害者は複雑・多様であり、事業所では雇用前には不安が、雇用後には戸惑いが生じることが予想される。マクロデータを援用しつつ中高年齢障害者が置かれている状況を概観したが、中高年齢障害者の雇用問題を検討するための資料が充分に整理された形で提供されているとは言い難い。

こうした背景から我が国の超高齢社会がますます進展することを考え、本研究では主に事業所の雇用姿勢と障害のある中高年齢従業員の就業状況に的を絞り実態把握を試みることとした。

## 2. 目的

中高年齢障害者の採用や雇用継続に不安を感じている事業所と障害者に将来展望を示すことを目的とした。

## 3. 方法

具体的な研究の方法については以下のとおりである。

### (1)研究委員会の設置

本研究推進のために研究委員会を設置した。

研究委員会においては、既に述べた研究の視点に関すること、研究内容の具体化を初め、研究において実施した調査の設計、結果の解釈等について常に助言を求めるなど、本研究の推進の上で種々の支援を得た。ただし、本報告書の内容についてはすべて執筆者の責任によるものである。

表 1-2「高齢化社会における障害者の雇用安定と雇用促進に関する調査研究委員会」名簿

50音順、敬称略

| 氏　　名 | 所　　属 |
|---|---|
| 工藤　正 | 東海学園大学　教授 |
| 高倉　義憲 | 西武文理大学　教授 |
| 原田　勝弘 | 明治学院大学　名誉教授 |
| 森　隆男(座長) | 中京学院大学　教授 |

(注)本研究委員会のオブザーバーとして　金崎幸子(当機構情報研究部)が参加した。

### (2)文献調査

「中高年齢障害者の雇用問題」に関連すると思われた調査研究等を確認し、問題意識を整理するための参考とした。

### (3)事業所に対するアンケート調査

上で述べてきた研究の視点に沿って、主たる活動として行ったものはまず事業所に対するアンケート調査[3)]を２回実施した。

### (4)事業所訪問による聴き取り調査

アンケート調査結果のとりまとめから類推される課題と対応策について、調査から読み取れない実情や背景を検討するために、聴き取り調査[4)]を実施した。

### (5)専門家によるテーマ別の講義

特定のテーマに専門的知見を有する事業所担当者、障害者などの専門家から講義を受けた。

### (6)結果のとりまとめ

本報告書の主要部は以上の諸調査の結果に基づく。「中高年齢障害者の雇用問題」に関連する文献調査については第２章において「障害者雇用事業所における雇用姿勢に関する調査」、「知的障害者の加齢現象に関する研究」「障害者の加齢と疲労に関する研究」「ハローワーク来所者の求職活動に関する調査研究」「その他の調査研究」に大別して概説した。

また、アンケート調査結果は第３章で、聴き取り調査結果は第４章で詳説し、専門家による特定のテーマ別の講義は第５章で示した。第６章ではこれらの作業のまとめとして以上を踏まえた総括的な考察を行っている。

---

[3)] 調査票による郵送調査を総称してアンケート調査をいう。方法が郵送以外による場合はその旨を付記する。文中では「郵送調査」と表す場合もある。

[4)] 他の研究における同様の調査を紹介するときに「ヒアリング調査」「事例調査」と表すものと同種のものである。

本研究で実施した調査等の概要は表１－３のとおりである。

**表 1-3 本研究で実施した調査等の一覧**

| 調査方法<br>調査の名称 | **アンケート調査（第１回）**：３章１節で記述<br>中高年齢障害者の雇用に関する事業所の意識と実態調査 | **アンケート調査（第２回）**：３章２節で記述<br>中高年齢障害者の雇用に関する実態調査（個別従業員調査） |
|---|---|---|
| 実施日 | 2008（平成 20）年９月 | 2009（平成 21）年３月 |
| 対象 | 宮城、東京、愛知、兵庫、広島、福岡の雇用開発協会会員事業所 7,120 社 | 第１回調査で「訪問に応じてもよい」と回答し連絡先を明示した 607 社 |
| 有効回答数 | 2,178 社(回収率 30.6%) | 407 社（67.0%） |
| 対象者抽出方法<br>調査内容 | ・障害者雇用の状況（規模別、業種別）<br>・雇用可能性のある障害種類と雇用が難しいと思われる障害種類<br>・採用時の年齢考慮とその年齢制限<br>・中高年齢障害者の採用を懸念する理由<br>・従業員の中高年齢化による問題、配慮 | 回収したアンケートを参考に選定<br>・雇用されている中高年齢障害者（個別）の就業実態<br>・性別、年齢、障害種類、受障の時期<br>・生活状況（家族）、通勤方法、通勤時間<br>・仕事内容、就業時間数、勤続年数、勤務形態<br>・収入、その他の収入の有無<br>・職業生活に対する配慮や工夫 |
| 調査方法 | **聴き取り調査**：４章で記述 | **専門家ヒアリング**：５章で記述 |
| 実施日 | 2008（平成 20）年 12 月～2009 年 10 月 | 2009（平成 21）年６月～10 月 |
| 対象 | 42 件 | ８名 |
| 協力者等 | 中高年齢障害の者 31 名<br>雇用事業所の担当者 32 名<br>（うち事業所担当者と従業員同席による聴き取りは 25 例、事業所担当者のみ９例、障害者のみ５例、家族から１例）<br>就業支援機関の担当者２名 | （株）伊藤忠ユニダス萩原能成氏<br>（株）横浜高島屋大橋恵子氏<br>（株）九段パルス桐山真一氏<br>（株）着物ブレイン岡元眞弓氏<br>ATARIMAE プロジェクト畠山千蔭氏<br>K氏 57 歳：千葉市在住<br>日本社会事業大学佐藤久夫氏<br>楽団「あぶあぶあ」山本みどり氏　（実施順） |
| 対象者抽出方法<br><br>調査内容 | 聴き取り訪問可とした事業所に加え、関係機関や当機構職業センターからの紹介による。<br>・性別、年齢、障害種類、受障の時期<br>・生活状況（家族）、通勤方法、通勤時間<br>・仕事内容、就業時間数、勤続年数、勤務形態<br>・収入、その他の収入の有無<br>・職業生活に対する配慮や工夫<br>・事業所担当者の評価 | ・障害者の勤続年数と加齢現象<br>・単調繰り返し作業の防止とローテーション<br>・親の超高齢化と就業継続の危機<br>・中高年齢障害者を雇用する事情と理由<br>・中高年齢障害者の退職問題<br>・二次障害の併発と就業継続<br>・特例子会社における障害者の加齢問題<br>・ICF の視点による中高年齢障害者の就業問題の整理<br>・余暇活動と就業継続の両立 |

【章末注】表 1-1 の算出方法について

表 1-1「年齢階級別にみた障害者の割合」に示した障害者数の年齢別数値に関する情報は既存の文献にもしばしば現れる、例えば内閣府「障害者白書」では身体障害者、知的障害者、精神障害者数の推移が年齢別に図示されている（最新の平成 21 年度版では p. 227～228)。

しかし、上の説明でも列挙する形で紹介したとおり、これらの情報はいわゆる 3 障害別個に示されており、表によっては年齢階級の設定に他との不一致もみられる。これは原資料となった調査の実施時期にずれがあり集計方法にも違いがあることからくるものであるが、加えて、同白書をはじめ現存の同種の資料は本章当該箇所の問題意識に合致したものではなかったため、原資料と照合しつつ一部推計を行って表 1-1 を得た。

この過程で得られた既存資料における算出方法の詳細は、障害者に関する基礎的情報の理解に資すると考え、項を改めて同表の算出方法につき説明する。

まず、身体障害者と知的障害者は厚生労働省が実施する「身体障害児・者実態調査」、「知的障害児（者）基礎調査」結果による（最新の調査結果はそれぞれ 2006 年 7 月 1 日、2005 年 11 月 1 日)。この調査はいずれも直近の国勢調査により設定された調査区から、無作為抽出された地区を調査対象とし、その地区に住む身体障害者あるいは知的障害者について調査を行っている。調査結果は調査時点の推計人口に復元される結果と、復元されないままの結果とが混在しているが、年齢別身体障害者数あるいは知的障害者数は復元された数値が公表されている。従って、年齢階級別の身体障害者、知的障害者の割合は復元されている実数をその月の年齢別推計人口(総務省統計局)に対する割合に換算することで得られる。

なお、この時期の推計人口は 2005 年国勢調査の実施による改訂を施されているが、機械的に改定後の系列によることは必ずしも適切とはいえない。復元の対象が改訂前の推計人口である場合は、割合の分母と分子が異なるベースの推計値となってしまうからである。この点を留意して、割合の対象となる推計人口は改訂前のものを用いている。

次に、精神障害者であるが、こちらは上記のような実態調査が行われていないことを理由に、伝統的に厚生労働省「患者調査」の結果からの推計値が用いられている。患者調査は入院患者数と外来患者数が調査されるが、障害者白書等では外来患者数が在宅障害者数として扱われる。

障害者白書で用いられる在宅の精神障害者数は厚生労働省社会・援護局障害者福祉部の作成とされているが、各種資料から確認した患者調査からの推計の過程を、精神障害者に含める疾病の範囲、調査期間における外来患者数をもとに外来患者総数を推計する方法に分けて説明する。

まず精神障害者に含める疾病の範囲は、患者調査で用いられる傷病分類（ICD-国際疾病分類をベースとしている）をもとにしている。中心は大分類の「精神及び行動の障害」であるが、一部の加除により再編成されている。「精神及び行動の障害」中で除かれるのは「精神遅滞」で、一方他の大分類である「神経系の疾患」からは「アルツハイマー病」及び「てんかん」が加えられている。

在宅障害者とみなされる「総外来患者数」の推計はやや複雑となる。この調査において把握される外来患者は特定の一日のものであり、これから「総外来患者数」を求めるには、その日以外に再来する患者を加える必要がある。外来患者数については「初診」と「再来」別に人数が集計され、更に「平均診療間隔」が調査されているが、これらから総患者数を求める式として次式が示されている。

総患者数＝入院患者数＋初診外来患者数＋再来外来患者数×平均診療間隔×調整係数（６/７）

（この中で調整係数は休院日を勘案したものと思われる）

この推計においては平均診療間隔としてどの細分化レベルのものを用いるかで推計値が異なる。そこで、数種類の設定によって推計値を算出し、実際に障害者白書に示されている数値と照合した。その結果、平均診療間隔としては傷病小分類×男女別×年齢階級（５歳間隔）別に細分化されたものを用い、更に上式の右辺から入院患者及び初診外来患者も除いた結果が、最も公表値に近いことを確認したので、表に掲載した数値の算出もこれによっている。

以上の算出方法については必ずしも十分周知されておらず、その解釈ひいては妥当性等についても考察の余地があると考え、今般の検討の結果の一環として以上の説明を設けることとした。

なお、表 1-1 の本研究への示唆につきその周辺も視野に入れた説明のため、本項の趣旨からは離れるが３障害発症時期の特徴と本研究への示唆について、以下を付記する。

発症時期に目を向けると「身体障害」の場合、受障時期は出生時からの場合や疾病、事故、怪我によるいわゆる中途障害まで様々で、さらに障害の種類別にみても視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害の障害特性はそれぞれ異なり、多様かつ複雑である。

一方、「知的障害」や「精神障害」の状況は少し異なる。前者は「18 歳より前に現れる障害」とされる障害であり、後者の中で比率の高い統合失調症の発症は若年が多いとされている。

本研究で注意を向けている中高年齢障害者については、本文でも記したように種々の要素が関連してくるのがその一つである発症時期についても念頭に置き、課題や対策についてもそのことを念頭に置いた整理が必要である。

また、別の視点からであるが、知的障害や精神障害について、身体障害に比して手帳制度の導入の遅れ（療育手帳：1973 年厚生省の通知、精神障害者保健福祉手帳：1995 年精神保健福祉法）や雇用率の算定対象となるのが遅れたことが中高年齢比率の差異に影響している可能性も留意の対象となろう。

# 第２章

# 中高年齢障害者の雇用に関する先行研究

# 第2章　中高年齢障害者の雇用に関する先行研究

## 1. はじめに

わが国は超高齢社会になり「高齢者の雇用問題」の議論が旺盛である。「障害者の雇用問題」についても「就労・就業支援」のステージを中心に障害別に議論され、最近ではとくに「精神障害」「発達障害」「高次脳機能障害」「難病」の障害種類についての専門的な深まりがみられている。

前述した両者つまり「高齢者」と「障害者」が重なる部分の雇用問題、つまり「中高年齢障害者の雇用問題」への関心も拡がりつつあり、障害者の加齢現象の視点から知的障害者を中心に調査した研究が複数見られる。

こうした既存の成果は本研究にどのように活かすことができるだろうか。この研究では、障害者雇用の重要な当事者として事業所を視野に入れている。つまり中高年齢障害者の高い就業意欲に事業所はどのように応えているのか、事業所は中高年齢障害者の採用や雇用継続にどのような意識や不安をいだいているのかといったことを問題意識の中心としている。

文献調査では「中高年齢障害者の雇用問題」に関連すると思われた調査研究等に広く目を通し、それらが上述のような問題意識にどのように応えているかを検討した。その作業の中から本研究で採るべきアプローチを定め、具体的な調査対象や調査項目を固めていった。

以下では、その過程の中で検討した中高年齢障害者の雇用問題に関連する調査・研究を本研究の問題意識との関係に留意しつつ紹介する。

## 2. 中高年齢障害者の雇用に関する先行研究

先行研究を５つに大別して紹介する。

### (1)障害者雇用事業所における雇用姿勢に関する調査

#### ア　東京都立労働研究所：「中高年障害者の就労と生活に関する調査」、1990

東京都立労働研究所[1)]が、身体障害者の高齢化の状況や問題点を明らかにするため 1988（昭和 63 年）に実施した調査研究で､同年 10～11 月に就労者自身と障害者雇用事業所の双方に実施した二つの調査からなる。20 年前とやや古く、東京都に限定した資料であるが、障害者雇用に関する当時の回答事業所から、「雇用に向く障害種類/向かない障害種類」「採用時の限度年齢」「中高年障害者を採用しない理由」などの結果が鮮明に顕れていて、本研究の推進にあたり有力な先行研究となった。調査の概要を示したものが表 2-1-1 である。

1) 1978 年に創設され、2001 年に廃止された。

表 2-1-1 中高年障害者の就労と生活に関する調査

| 調査名 | 中高年障害者の就労と生活に関する調査 | |
|---|---|---|
| 調査実施者 | 東京都労働研究所 | 同左 |
| 方法<br>実施日 | アンケート調査<br>1988（昭和 63）年 10～11 月 | 同左 |
| 対象 | 東京都心身障害者雇用促進協会の会員事業所 2,100 社 | 障害者（肢体不自由、内部障害、聴覚・言語障害）1,930 名 |
| 社数（有効回答数） | 823 社(回収率 39.2%) | 854 名（44.2%） |
| 対象者抽出方法<br><br><br><br>調査内容 | <br><br><br><br>・障害者雇用の考え方（雇用理由、採用時のに考慮する点等） | 障害者の関係施設、関係団体、養護学校等の協力により、各団体の会員、卒業生から抽出した<br>・障害状況、就労経験・転職経験、生活状況、就労実態 |

事業所調査は、東京都心身障害者雇用促進協会[1)]の会員事業所 2,100 社を対象に実施され、有効回答 823 票（39.2%）を得た。主な調査項目は、障害者雇用の考え方（雇用理由、採用時に考慮する点、雇用に向く障害種類、雇用に向かない障害種類、求人・採用の上限年齢、中高年障害者の忌避理由)、中高年障害者の処遇（一般従業員との比較・評価など）や配慮についてである。

時期や地域ともに制約のある資料であるが、本研究も担当者が就業支援の現場体験において感じた印象に合致する結果がいくつかあった。例えば、「雇用に向く障害種類」に関する設問に対し、多い順に「下肢障害」（56.4%）「上肢障害」（36.3%）「聴覚障害」（36.2%）と回答が得られた一方、「雇用に向かない障害種類」についても設問があり、「精神障害」（82.0%）「視覚障害」（78.4%）「精神薄弱（原文のまま、現在は知的障害が用いられる)」（66.2%）という回答が得られている。（表 2-1-2～3）

表 2-1-2 雇用に向く障害種類

| 合計 | 下肢障害 | 上肢障害 | 体幹障害 | 内部障害 | 視覚障害 |
|---|---|---|---|---|---|
| 823<br>100 | 464<br>56.4 | 299<br>36.3 | 154<br>18.7 | 216<br>26.2 | 51<br>6.2 |
| **聴覚障害** | **言語障害** | **精神薄弱（注）** | **精神障害** | **その他** | **回答なし** |
| 298<br>36.2 | 235<br>28.6 | 103<br>12.5 | 12<br>1.5 | 30<br>3.6 | 54<br>6.6 |

（注）MA 上段社、下段%

表 2-1-3 雇用に向かない障害種類

| 合計 | 下肢障害 | 上肢障害 | 体幹障害 | 内部障害 | 視覚障害 |
|---|---|---|---|---|---|
| 823<br>100 | 226<br>27.5 | 330<br>40.1 | 344<br>41.8 | 276<br>33.5 | 645<br>78.4 |
| **聴覚障害** | **言語障害** | **精神薄弱（注）** | **精神障害** | **その他** | **回答なし** |
| 350<br>42.5 | 351<br>42.6 | 545<br>66.2 | 675<br>82.0 | 458<br>55.7 | 27<br>3.3 |

（注） MA 上段社、下段%

また、採用する時の限度年齢についても明快な回答で、67%が 40 歳までと回答していた。（表 2-1-4）

1)現在は（社）東京都雇用開発協会と改称。

表 2-1-4 障害者を採用する時の限度年齢

| 合計 | 20 歳位まで | 30 歳位まで | 40 歳位まで | 50 歳位まで | 50 歳以上 |
|---|---|---|---|---|---|
| 823 | 38 | 291 | 222 | 119 | 137 |
| 100 | 4.6 | 35.4 | 27.0 | 14.5 | 16.6 |

（注）上段人、下段％

中高年障害者を採用しない理由についての回答は表 2-1-5 のとおりで、「体力・健康面が心配」(52.2％)、「40 歳以上は採用しない」(39.9％)、「覚えるのに時間がかかる」(38.4％)、「作業能率が悪い」(29.8％)などが多数を占めている。

表 2-1-5 中高年障害者を採用しない理由

| 合計 | 40 歳以上は採用しない | 人間関係がよくない | 覚えるのに時間がかかる | 精神的に問題がある | 賃金が高い |
|---|---|---|---|---|---|
| 823 | 328 | 143 | 316 | 107 | 185 |
| 100 | 39.9 | 17.4 | 38.4 | 13.0 | 22.5 |
| 作業能率が悪い | 長く勤めてもらえない | 体力・健康面が心配 | 使用経験がない | とくに理由なし | 回答なし・その他 |
| 245 | 139 | 430 | 108 | 68 | 43 |
| 29.8 | 16.9 | 52.2 | 13.1 | 8.3 | 5.2 |

（注） MA 上段社、下段％

障害者調査の対象は、都内および近県に在住する 20 歳以上の障害男子（障害種類は肢体不自由、内部障害、聴覚・言語障害）で、障害者の関係施設、関係団体、養護学校等の協力により、各団体の会員、卒業生から抽出した 1,930 名を対象に実施され、854 の有効回答（回収率 44.2％）を得た。

主な調査項目は、障害状況、就労経験・転職経験、生活状況、就労実態などであり、就労の内訳として一般就業、福祉作業所、第３セクター方式の会社、自営、家業、内職を含んでいる。肢体不自由と内部障害については、40 歳ごろから障害や健康の悪化を感じる者の割合が高くなると指摘しているが、聴覚・言語は回答者の年齢構成で 40 歳代以上の層が少なく、中高年化に関する課題は見いだせていない。

前述のとおり調査実施から 20 年を経過しているが、そのことは、同様の設問に対する事業主の現時点における意識が把握できれば、これまでの 20 年間でどのように変化しているかが明らかとなり、中高年齢障害者の雇用促進や雇用安定を進める戦略を考える上で有効な資料となることを意味する。本研究における事業所調査では、その点を意識して設計に臨んだ。

### イ．日本経営者団体連盟：「大企業における障害者雇用促進に関するアンケート調査」、2000

この調査は日本経営者団体連盟[3)]「障害者雇用相談室」[4)]が加盟企業 1,755 社を対象に実施したもので、437 社（24.9%）の有効回答を得た。

主な調査項目は、障害者雇用の現状と障害者雇用に対する考え方に関する事項（障害者雇用担当者の配置の有無、障害者雇用を進めにくくする要因、特例子会社制度について、これまでに経験した問題点、採用の現状、採用経路、採用が難しいと考える障害、在宅勤務、「障害者緊急雇用安定プロジェクト」について、雇用を推進する環境整備について）である（表 2-1-6)。

中高年齢障害者に直接焦点を当てているわけではないが、経営者サイドが実施した調査を通して障害者雇用に対する大企業の考え方を確認することは、本研究の問題意識にも示唆を与えてくれる。

**表 2-1-6 大企業における障害者雇用促進に関するアンケート調査**

| | |
|---|---|
| 調査名 | 大企業における障害者雇用促進に関するアンケート調査 |
| 調査実施者 | 日経連「障害者雇用相談室」 |
| 方法<br>実施日 | アンケート調査<br>2000（平成 12）年２月 |
| 対象 | 加盟企業　1,755 社 |
| 社数（有効回答数） | 437 社　（24.9%） |
| 調査内容 | 障害者雇用の現状と障害者雇用に対する考え方<br>障害者雇用を進めにくい要因、障害者採用の現状 |

回答企業の半数以上（57.7%）が、従業員 1,000 人以上で、資本金規模は 10 億円以上の企業が全体の 67.6%を占めた。業種別に見ると、障害者の雇用数が多いのは「電気機械」「電気・ガス・熱供給・水道業」で、雇用率が高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」「繊維・衣服」であった。

障害者雇用を進めにくい要因（複数回答）については、「全体として採用を抑制しているので新たな採用が難しい」（53%）「障害者に適する仕事がない」（52%）といった回答が多数を占めた。採用が難しいと考える障害（複数回答）は、多い順に「精神障害」（73%)、「視覚障害・全盲」（68%)、「知的障害」（62%）で、前述した東京都労働研究所の調査結果と類似の傾向を示した。

障害者雇用の進展と障害者雇用に対する考え方の関係に注目すると、1.8%の法定雇用率を達成した企

---

3）2002 年 5 月 28 日に、経済団体連合会（経団連）と日本経営者団体連盟（日経連）が統合し、新たな総合経済団体として日本経済団体連合会（日本経団連）が発足。

4）「障害者雇用相談室」は、1997 年から企業向けに障害者雇用に関する相談・援助の業務を開始した。これは、1998 年 7 月から障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、知的障害者の雇用が障害者雇用率の算定基礎に加えられ、民間企業での雇用率が 1.6%から 1.8%に引き上げられたことなどから、企業の負担が増大すると予想されたためである。

業と未達成の企業では、「障害者雇用率の達成を目標とする」との回答に差異が顕著に顕れた。しかし、雇用率が２％を超えている企業でも、障害者雇用を進めにくい要因として、「障害者に適する仕事がない」とする回答が 42%あったのは見過ごせない。

自由記述では、「障害者の中高年齢化」に関連するものとして、「進行性の疾病による能力低下に対して配置転換した」例、「視覚障害者の状態が重度化し継続雇用が困難になった場合、社外にて訓練し、現場の協力・理解を得て職場復帰した」例、「障害者が高齢化した場合、体力、精神面の低下に応じて、職務の変更をする必要が生じるが、その際の職務設計が難しい」との記載などがあった。

### （2） 知的障害者の加齢現象に関する研究

### ア　日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター：調査研究報告書№31「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書」、1998

この研究では当センターが（独）高齢障害者雇用支援機構の前身である日本障害者雇用促進協会[5)]に属していた時期に、高齢化する知的障害者の職業能力はどのように変化し、各年齢段階で職務遂行能力に無理のない健康な職業生活を継続させるための作業管理、健康管理等はどのようにあるべきか、求められる支援・助成等の対策は何かが検討された。（表 2-2-1）

**表 2-2-1　障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書**

| | 障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書（No.31）当機構研究部門 | | |
|---|---|---|---|
| 方法 | アンケート調査 | アンケート調査 | ヒアリング調査 |
| 実施日 | 1996（平成 8）年 3 月 | | 1997（平成 9）年 2 月、<br>1998（平成 10）年 2 月～3 月 |
| 対象 | 30 歳以上の障害者を雇用している事業所(7073 社)の雇用管理者 | 調査対象事業所に雇用されている 35 歳以上の障害を持つ従業員(6 名以内) | アンケート結果に基づいて抽出した 28 社のうち 8 社 |
| 社数（有効回答数） | 4107 社(回収率 58.1%) | 14354 名(回収率 33.8%) | 8 社 |
| 調査内容 | ・雇用管理者から見た加齢による問題がある障害特性<br>・職場環境<br>・配慮事項等の実態 | ・加齢に伴う各種能力の変化<br>・職場環境<br>・疲労の自覚症状<br>・希望する配慮事項 | ・知的障害者が担当している作業の概要<br>・労務管理の状況<br>・40 歳以上の障害者の特徴と今後の雇用継続の見通しについて |
| | ☆以下は、事業所・個人調査の共通項目<br>・普通に働ける年齢<br>・職業能力の低下の原因<br>・配慮事項 | | |

同報告書は当センター特性研究部門において平成７年度から５年計画で取り組んでいた特別研究「障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究」の一環として平成８年３月に実施した「障害者の加齢（＝年をとること）に伴う職業能力の変化に関する実態調査」の基本集計結果および事業所訪問調査の結果をまとめたものである。

---

5) 2003 年に（独）高齢・障害者雇用支援機構（以下「当機構」という）に改編された。以下「日本障害者雇用促進協会」は同様に読み替える。

大規模の事業所調査の回収率は 58.1%を呈し、調査対象事業所に雇用されている障害従業員に対する個人調査 14,354 名（回収率 33.8%）の結果や、さらに回答事業所から一定の方法で抽出した８社に面接調査を行った結果から得られた知見の主なものを紹介する。

まず、事業所調査の結果で、中高年障害者を雇用していても加齢に伴い作業能力の低下がみられない事業所が多数あった（問題なし群：67.0%）ことをあげたい。同研究の今後の課題の一つとして「このような事業所の取り組みを加齢問題のある事業所へ情報提供していく必要がある」があげられている。

障害従業員に対する個人調査 14,354 票の個人票から 35 歳未満を除く 13,933 票の障害種類[6)]別内訳は、視覚障害（7.0%）、聴覚・平衡・音声（18.3%）、上肢障害（14.7%）、下肢障害（22.4%）、体幹機能障害（3.6%）、脳性マヒ（1.2%）、内部障害（15.3%）、知的障害（7.8%）、精神障害（0.7%）、無回答（8.9%）であった。本人が調査票に記入した割合は、知的障害者（13.8%）と精神障害者（16.3%）が低く、次いで視覚障害者（38.0%）となっていた。知的障害者、精神障害回復者等が「普通に働ける」と考えている年齢は、障害者全体の平均より４歳程度低いことが分かった。

事業所面接調査は、「加齢に伴う作業能力の低下がみられる知的障害者の有無別」にそれぞれ４社を訪問し、定着困難の要因、高齢期の問題、生活を支える制度や機関の利用などを聴き取り、「知的障害者の加齢による作業能力の低下の問題」を検討する際には、「労働意欲の維持と関連が深い」という点に留意すべきとした。それらは「個人差が大きい」こと、作業工程との関連で検討すべきことが明らかとなったとした。

今後の研究課題については、①加齢に伴う心身機能の変化と職業能力との関連の解明、②障害者を取り巻く環境条件（職場環境、社会環境）の改善、③障害者の労働意欲の維持と雇用管理の改善、④障害者の加齢問題に対する支援策の具体的検討に続き、５番目の課題として 知的障害者の加齢に関する課題があげられ、事業主からの問題指摘が多い等の理由から優先的な研究課題として取り組むべきであるとしている。

最後に、巻末資料の豊富な「自由記述」についても特記したい。54 ページにわたり事業所 346 件と障害者個人 908 件の回答がそのまま掲載されている。本文の p105～111 で「自由記述の概要」として整理され、「事業所票も個人票も自由記述欄への回答数が多く、加齢問題への関心の高さをうかがわせた」と述べられている。

巻末資料の個人票をさらに詳しく見ると、障害別には、視覚 59、聴覚 124、平行機能４、音声言語 11、上肢 111、下肢 259、体幹 51、脳性マヒ上肢 14、脳性マヒ移動７、内部障害合計 169（内訳：心臓 93、腎臓 64、膀胱直腸 12）、知的 31、精神４、未記入 64 となっている。下肢、内部障害、聴覚の回答の多さが目を

6） 同調査では障害種類を次の 17 区分としていたが、ここでは上記のように括った。視覚障害、聴覚障害、平衡機能障害、音声言語障害、上肢障害、下肢障害、体幹機能障害、脳病変上肢、脳病変移動、心臓機能障害、腎臓機能障害、呼吸器機能障害、膀胱直腸機能障害、小腸機能障害、知的障害（ダウン症）、知的障害（ダウン症以外）、精神障害回復者等

惹く。

知的障害は本人記入の回答が 13%程度と少ないとあり、記述式の回答にさほど支障のない障害者が回答した結果であることをふまえても、「匿名回答」ゆえに本音が記されたものとして価値がある。本研究では障害従業員対象のアンケート調査を実施していないが、そのため生じる「加齢に伴う問題」について当事者の意見の不足を補う意味も、これら自由記述にはあるといえる。

本研究の事業所調査では、雇用されている障害種類が多い順に下肢・上肢障害、内部障害であることが明らかとなった（後出）が、特にそれらの障害のある従業員が日頃抱えている不安を反映するような記述もみられる。具体的には以下に示したような障害のない部位への負担に関するものの他、内部障害者からは合併症の発症への不安等が記されている。(ただし報告書本文にこうした言及はなく、巻末資料に収録されている。)

**「障害部位とは違う身体部位が悪くなっていく」**

**「年とともに良い方の左手が二次障害を起こしている」**

**「障害以外のところに無理がかかる」**

**「右腕一本で仕事をしているので、作業が多いときは肩から指先までむくみ痛む、就業の限界を感じる」**

**「左手だけで仕事をするので、その左手がしびれる」**

**「良い方の足に力が入り早く疲れる」**

**「良い方の足を使いすぎて、常に筋肉痛になっている」**

**「私は右足が悪い、そのため左足に体重がかかり、最近左足首が痛み困っている」**

### イ　国立精神・神経センター精神保健研究所　知的障害部：「知的障害児・者の機能退行の要因分析と予防体系開発に関する研究」、2007

知的障害者の加齢現象に関する多くの知見があるが、客観的な評価に基づく検討は多くないとされている。ここでは国際生活機能分類（以下、「ICF」と略す）の観点から当初詳細調査に利用した項目（159 項目からなる網羅的 ICF 評価項目リスト３桁レベル）をもとに構成し客観的に評価できる指標を用いて知的障害児・者の機能退行を検討した次の研究[7)]を示す。(表 2-2-2)

7) 国立精神・神経センター精神保健研究所の「知的障害児・者の機能退行の要因分析と予防体系開発に関する研究」班が知的障害児・者における「機能退行」の実態を明らかにし、退行から回復までの出現抑制、要望方策を明らかにすることを目的としておこなった研究である。国際生活機能分類 ICF の考え方を採用し、平成 16 年度から開始し、初年度には分担研究者が関係する施設で ICF 159 項目による精密な評価を行い、次年度は発達障害医療の専門医師に対し知的障害児・者の退行の経験を調査し、最終年度は ICF の心身機能 13 項目と活動性低下 12 項目を選択し、全国の知的障害関連 1,005 施設と 13 施設の利用する同一者に関し施設と保護者に対する調査を実施した。同研究では、「機能退行」を①できていたことができなくなる、②身体症状や活動性低下が新たに出現する、③もともと持っていた症状が経過中に悪化すると定義している。

**表 2-2-2 知的障害児･者の機能退行の要因分析と予防体系開発に関する研究**

| 研究名<br>研究実施者 | 知的障害児・者の機能退行の要因分析と予防体系開発に関する研究（平成 16～18 年）<br>国立精神・神経センター精神保健研究所　知的障害部 | |
|---|---|---|
| 調査方法<br>調査の名称 | アンケート調査<br>全国知的障害者関連施設における機能退行の実態調査 | アンケート調査<br>知的障害児・者の機能退行に関する研究<br>：保護者からみた知的障害者の機能退行 |
| 実施日 | 2006（成 18）年 10 月～２ヶ月間 | 2006（成 18）年 10 月～２ヶ月間 |
| 対象 | 全国 1,005（入所 454、通所 551）施設 | ①C 県西部 I 市の知的障害者関連 13 施設<br>（通所更生３，通所授産１，小規模作業所９）<br>②その施設利用者 341 名全員の保護者 |
| 有効回答数 | 364 施設　回収率：36.2%<br>入所施設 454 中 190(入所更生 167､入所授産 23)41.9%<br>通所施設 551 中 174(通所更生 48､通所授産 126)31.6% | ①全施設から回答を得た<br>②167 名（49.0%） |
| 対象者抽出方法<br><br>調査内容 | 全国の 3780 知的障害関連施設のうち､分場や小規模作業所を除いた 1,005 施設を無作為抽出<br>Ⅰ　施設の属性<br>Ⅱ　施設利用者の健康状態の変化<br>*下記参照：ICF の心身機能 13 項目、<br>活動制限 12 項目<br>Ⅲ　回答者の属性 | <br><br>「施設からみた機能退行」<br>「保護者からみた機能退行」<br>*下記参照：ICF の心身機能 13 項目、<br>活動制限 12 項目 |

この研究は３年間にわたり取り組まれ、その成果物の一つとして「知的障害のあるひとの機能退行を防ぐために」（国立精神・神経センター精神保健研究所知的障害部、2007 年）と題する啓発用資料を作成した。概要は次のとおりである。

本資料では、知的障害を自閉症、ダウン症、知的障害（執筆者注：自閉症、ダウン症ではない知的障害と理解できる）に分け、施設の性格別に分け、施設職員と保護者の考え方に違いがあるかを明らかにしている。

これまでは知的障害当事者の自覚症状や回答に依存し、知的障害を一括りにした形で、漠然と「知的障害は加齢が早い」とする意見が散見している状況がないとはいえなかったが、これを補うとともに就労・就業へ影響を予測するときに障害者とその家族、事業所、医療、教育、福祉、職業など多分野の関係者が共通分類で確認できる点にも意味がある。ICF が提唱する「生活機能モデルを、共通の考え方として、さまざまな専門分野や異なった立場の人々が共有し、共通理解に役立てる」ことの具体的活用例ともいえる。

全国の知的障害関連入所施設や通所施設 364 ヶ所における知的障害者の機能退行の症状について生活機能評価（①心身機能低下：身体症状 13 項目②活動性低下：12 項目　計 25 項目）を行い、知的障害者における機能退行は一概に言えないことを示した。回答施設別の知的障害の障害種類内訳は次のとおりである。（表 2-2-3）報告書から作成した。

表 2-2-3　施設の種類別、知的障害者の種類別の分布

| 施設の種類 | 退行事例の数 | 障害の種類別 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 知的障害 | ダウン症 | 自閉症 |
| 入所更生 | 1019 | 854(83.8%) | 118(11.6%) | 47(4.6%) |
| 通所授産 | 416 | 317(76.2%) | 72(17.3%) | 27(6.5%) |
| 通所更生 | 181 | 145(80.1%) | 28(15.5%) | 8(4.4%) |
| 入所授産 | 63 | 54(85.7%) | 9(14.3%) | 0(0%) |
| 合計 | 1679 | 1370(81.6%) | 227(13.5%) | 82(4.9%) |

退行の出現頻度は入所施設より通所施設の方が、授産施設より更生施設の方が高い、退行現象が多く顕れるのはダウン症、知的障害、自閉症の順であり、退行が始まった年齢は自閉症、ダウン症、知的障害の順であるとして、啓発資料では次のように示されている。

●退行の出現頻度は･･･**通所施設**＞入所施設、**更生施設**＞授産施設　の方が高い
●1 人あたりの退行は･･･**ダウン症**＞知的障害＞自閉症　の順で多い
●退行が始まった年齢は･･･**自閉症**＞ダウン症＞知的障害　の順で早く、
30 歳前後からの注意が必要

退行について、「数ヶ月単位で急激に進行するものから、ゆるやかに 10 年単位で進行するものがあります」「さまざまな合併症をもって生まれたダウン症の方も、きめ細かい継続治療により、健康状態が飛躍的に向上しています」と述べ、さらに機能退行を生じる要因についても、知的障害者自身の問題と知的障害者を支える家族の問題に分けて視点を示し、さらに具体的な要望策を施設ができることと家族ができることに分けて示し、施設と家族が連携して取り組むことを提唱している。

知的障害者の就業支援にあたり、作業遂行能力や作業への適応に注目するのと同様に「機能退行」への目配りも大事と考えるので、この資料に注目した。同研究が選択した機能退行の症状を評価する時の項目（①心身機能低下：身体症状 13 項目②活動性低下：12 項目　計 25 項目）は次のとおりである。(表 2-2-4)

表 2-2-4 ICFの視点に基づく機能退行の症状評価項目

| ①心身機能低下（身体症状） 13項目 |
|---|
| a. 目の症状 （視力低下・白内障・緑内障等） |
| b. 耳の症状（最近，大きな声にしか反応しなくなった・中耳炎等） |
| c. 口腔内の症状（歯槽膿漏・未治療の虫歯の増加等） |
| d. 嚥下障害（飲み込みにくくなった等） |
| e. 呼吸器障害（咳や痰の増加・喘息・肺炎等） |
| f. 消化器症状（嘔吐・腹痛等） |
| g. 循環器症状（高血圧・動悸・息切れ等） |
| h. 内科疾患（がん・糖尿病・高脂血症・痛風・肝機能障害等） |
| i . 尿失禁・便失禁 |
| j . 生理不順・生理がない・更年期症状（いらいら・のぼせ等） |
| k. 体重変動（1年に3kg以上） |
| l . 皮膚症状（水虫・湿疹・かゆみ等） |
| m. 骨・関節症状（関節痛・骨折・骨粗鬆症等） |
| |
| ②活動性低下 12項目 |
| n. 歩行不安定 |
| o. 動作緩慢・不活発（意欲，体力や気力の低下・うつ等） |
| p. 問題行動（激しい行動の変化等） |
| q. 性格変化（がんこ・怒りっぽい等） |
| r. 集中力低下（日課や作業の遂行の低下等） |
| s. 記憶力低下（忘れっぽい・痴呆等） |
| t. 知能低下（読み書き計算能力の低下等） |
| u. 身辺自立の低下（食餌摂取・更衣・入浴ができなくなった等） |
| v. コミュニケーション・対人関係を維持する能力の低下（発声・会話の減少等） |
| w. 物品購入・金銭管理の能力低下 |
| x. 家庭生活能力（調理・掃除等）の低下 |
| y. 社会参加能力の低下（地域や社会の活動に参加できなくなった等） |

### （3） 障害者の加齢と疲労に関する研究

障害従業員が加齢するに伴い、疲労が増して作業遂行に何らかの影響がでるのではないかという仮説のもとに取り組まれた研究としては、脳性マヒに焦点を絞った研究２例と、疲労を取り上げた研究２例を検討した。

前者は主に脳性マヒに焦点を絞っており、二次障害の発生に至る経緯について、障害が軽度であるから就職できた、だから無理をしたということが二次障害の発生を助長したのではないかといった示唆が得られる。本研究では脳性マヒの方々を対象とした聴き取り調査も実施したが、その際には上記のような知見も前提にして臨んだ。

後者は、主に「疲労」に焦点を当てて整理された資料であり、それぞれ障害従業員の疲労、障害のある従業員の高齢化に伴う疲労、障害のある従業員の労働負担をテーマとして扱っている。

#### ア 肢体障害者二次障害検討会：「二次障害ハンドブック」、文理閣、2007

このハンドブックは、障害者が直面する健康問題を二次障害という視点からまとめたものである。５

名の障害者（脳性マヒ３名、頸椎損傷１名、ポリオ１名）の手記、二次障害に関わる脳性マヒ者３名の座談会、２つの調査結果等から構成されている。

手記や座談会における発言を通して、二次障害の症状や発生前後の状況が示されている。就業している場合は、「(肩・首・腰が痛くなりだしているが）手を抜くのは悪いことだから頑張る、‥身体が動かなくなって休みっぱなしになったら、‥たぶん首切られるから・・」と解雇へのおそれを訴えている[8)]。作業所に通所する脳性マヒ者からは「配慮せずに働くと、結局、二次障害になる。二次障害になって病院にかかると、医療費で国の予算が膨らむ、就労を進めるだけでなく障害者が働きやすい環境を整えることが大事」といた発言もみられる。

２つの調査とは、大阪府が 2005 年に実施した「障害者地域医療に関する現況調査」と肢体障害者二次障害検討会が 1998 年に実施した「肢体障害者二次障害実態調査」で、40 歳代に二次障害を感じている者は前者では 61%、後者では 71%を占め、自覚症状の上位には「体力の低下」「肩のこり」「緊張が強くなった」「姿勢の悪化」などがあげられている。

**イ　日本障害者雇用促進協会：「脳性麻痺による障害者の雇用上の問題点と健康管理に関する研究調査報告」、1996**

日本障害者雇用促進協会雇用開発推進部が「脳性麻痺者労働医療・職業リハビリテーション研究会」に委託して行った研究である。(表 2-3-1)

同研究会はこの研究に先立ち、1991 年度に「脳性麻痺者の二次障害に関する実態調査」、1992 年度に同第２次調査を独自に実施し、重度の障害者、とくに脳性麻痺者の「障害程度と重複障害、労働・生活実態、日常生活の自立度、障害の程度の変化、疲労や痛みのなどの感覚障害等」の把握を行ったが、それらの調査対象は福祉的就労に所属する者であった。

委託された研究では、一般事業所における脳性麻痺者の就労実態を把握し、健康的に働き続けるための方策を検討課題とした。上田敏氏を代表者とする調査研究委員 21 人は、障害者の作業施設責任者、医師などから構成されていて、福祉就労と一般就業について医療的な視点をふまえた検討がなされた。

結果の概要は次のとおりである。

（ア）事業所調査

脳性麻痺者を雇用している 357 社には、815 人が働いていて、中小零細企業に雇用されている割合が高く、100 人未満の事業所に 64.7%が雇用されていた。

事業所として「配慮している点」（２項目選択）は「作業配置に気を使っている」が最も多く 347 社（68.1%)、次いで「階段に手すりをつけるなど職場の物理的環境を改善した」が 84 社（24.1%)、「特定の作業援助者を配置している」が 41 社（11.8%）であり、「とりたてて何も配慮していない」事業所

8)上記の発言から、発生する症状や手術の種類など機微に触れる項目の情報収集を予定する場合は、体調不良を事業所に知られたくないだろうという当事者の懸念を慮り、事業所担当者のいない場所での聴き取りが適当と判断するに至った。

は 87 社（25.0%）であった。

脳性麻痺者の仕事ぶりについて（２項目選択）は、「一生懸命仕事をしている」が 242 社（69.9%）、「仕事上では何ら問題を感じない」が 122 社（35.3%）と、全体的に積極的な評価をされている。

（イ）就業中の脳性麻痺者

392 人の脳性麻痺者の男女比は概ね３対１で、年齢階層では、30～50 歳が 204 人（52.0%）、50 歳以上が 46 人（11.7%）であった。職種では、「技能工・製造等の仕事」125 人（31.9%）と「専門的・技術的な仕事」115 人（29.3%）の職種を合わせると全体の半数以上を占めた。

移動能力では、「手放し独歩」が 312 人(79.6%)、食事能力でも、「１人で食べられる」が 350 人(89.3%)と、移動と食事の ADL（注）では、圧倒的に軽度群の障害者であった。(注) Activities of Daily Living（日常生活動作）の略

動作機能の低下では、「低下している」との回答が 143 人（36.5%)、「こり、しびれ、冷え、痛み」を「感じる」人が 196 人（50.0%）であった。

「疲れるが一晩寝れば回復する」人が 199 人（50.8%）と半数を占め、「特に疲れを感じない」人は 81 人（20.7%）となっていた。

多変量解析を行った結果として、機能低下出現には「こり・しびれ・痛み」、疲労回復度、長時間同一姿勢、日常生活自立度、年齢、働きがいが高い関連性があることが読み取れ、これらの項目を用いた機能低下出現の判別的中率は 76.2%、相関比は 0.58 であることを示した。

**表 2-3-1　脳性麻痺による障害者の雇用上の問題点と健康管理に関する研究調査**

| | | |
|---|---|---|
| 調査名 | 脳性麻痺による障害者の雇用上の問題点と健康管理に関する研究調査報告（No.191） | |
| 調査者 | 脳性麻痺者労働医療・職業リハビリテーション研究会（代表者:上田敏） | |
| 方法、実施日 | アンケート調査、1993（平成５年）10 月～1994（平成６年）１月 | 同左 |
| 対象 | 法定雇用率達成事業所 2,121 社 | 357 カ所の事業所で働く 815 名の脳性マヒ者 |
| 人数（有効回答数） | 1,326 社(回収率 62.5%) | 392 名（回収率：48.1%） |
| 対象者抽出方法<br>調査方法<br>調査内容 | ・雇用状況、雇用の経緯、脳性麻痺者に対する配慮事項、脳性麻痺者の「仕事ぶり」に対する事業主の感想 | ・事業所調査の結果、脳性麻痺者が雇用されていることが判明した 357 カ所<br>・性別・年齢、職種と作業内容、移動能力と食事能力、動作機能低下の状況と低下の程度、「こり、しびれ、冷え、痛み」と疲労の状況、病気の種類、働きがい |

**ウ　日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター：資料シリーズ№7「障害者の高齢化と疲労に関する基礎研究」、1993**

この研究の構成は次のとおりである。

１章：疲労の概念、２章：疲労研究の変遷、３章：疲労の指標、　４章：疲労と体力

５章：疲労と加齢、　６章：今後の課題

これらからも分かるように主に「疲労」を扱った研究であり、その記述に目を通すと標題から期待されるような障害者の疲労や高齢化に焦点を当て、掘り下げた分析には至っていないことが分かる。

障害者に関連する記述があるのは、障害者数を示している序章と、精神薄弱者（原文のまま）の体格

と体力にごく一部触れている「疲労と加齢」の５章のみにとどまり、障害者の高齢化に関連した記述はほとんど見あたらなかった。

「今後の課題」としては、３つの問題を指摘している。筆者の記述から抜粋して引用すると「第一に、加齢変化の研究には縦断的な研究が重要だが、追跡の困難さ、障害種類の違い、障害程度の違い、個人差の問題等があり、地道な縦断研究が重要である。第二に、加齢に対する説明変数の選択が研究の目的によって的確に組み合わされて使用することが重要である。第三に、疲労研究は疲労の要因や状態等が主であったが、今後は疲労回復の研究も重要である。」

**エ　日本障害者雇用促進協会：研究調査報告書№74「障害者の作業と疲労」、1982**

日本障害者雇用促進協会雇用開発推進部が（財）労働科学研究所に委託して行った研究である。

重度障害者多数雇用事業所の 5 事業所に就労する従業員に対して、①機能検査（フリッカー検査)、②疲労感調べ（自覚症状調べ)、③蓄積的疲労徴候調査、④生活状況アンケートの疲労調査を実施し、これと併行して、睡眠時間等の生活の状況に関する調査を実施した。

①②の検査対象としたのは、３事業所に働く障害者 31 名と健常者[9)]16 名で、③についてはこれに２事業所に働く障害者 12 名と健常者 109 名を加えた５事業所の従業員を対象とした。

また、①から③の調査に平行して④の生活状況アンケートを合計で男子 206 名（障害者 63 名、健常者 143 名)、女子 187 名（障害者 22 名、健常者 165 名）に対して実施したとある。アンケート対象者をどこから得たかについて記載がないが、重度障害者多数雇用事業所等から得たものと類推される。

健常者と障害者の比較を通して、身体障害者の労働負担の実情を捉えようとしたものだが、いずれの項目でも障害者と健常者の間にはっきりした差を見いだす結果とはなっておらず、むしろ障害者の方が疲労の訴えが低い項目もあった。

「1941 年に疲労検査法として提唱されて以来、疲労判定のための、中枢神経検査法として広範に利用されてきた。(報告書 p. 20)」とされるフリッカー検査の結果は、３事業所ともに、健常者、障害者いずれの従業員においても、１日に５回測定した結果にほとんど差異がみられていない。

フリッカーテストの結果について報告書では、「勤務前と勤務後にかけての変動パターンはフラットである。疲労の徴候と判定される機能変動（低下の方向）はなさそうである。･･･（中略）･･･変動パターンにおける障害者と健常者の差異は、はっきりしたものはない。ほぼ同様の傾向とみられる。」と記述されている。

この研究は、中間報告だけで終わり、本報告まで至らなかった。

**（4） ハローワーク来所者の求職活動に関する調査研究**

ハローワーク（公共職業安定所のことをいう）を利用する求職者に注目した調査研究として、視覚障

---

9)健常者:最近ではこの用語に不快感を示す者があり、使用には留意を要するが、同研究における用語であるので、ここでは 28 年前の表現をそのまま使用する。以下では聴き取りや講義にて話者が使用した場合はそのままこの用語を使用した。

害のある中高年齢求職者に関する調査と、ハローワークを利用する長期失業者に関する２例の調査に注目した。

前者は、必ずしも中高年齢の障害求職者に焦点を当てていないが、集計された結果をみると、約７割が 40 歳以上の視覚障害のある中高年齢求職者で占めている。技術的な制約を勘案して本研究では同種の調査を実施しなかったが、その一端である中高年齢の視覚障害求職者の厳しい実態はこの調査結果から把握できる。

後者の２点は、障害のある求職者に焦点を当てているわけではないが、身体障害手帳、療育手帳、精神保健福祉手帳が発給されていない「その他」に区分されるような「職業的に困難な求職者」が、ハローワークの一般窓口を利用していることもあり、本研究の対象領域とも一定の関連をもつ。「障害のある高齢求職者調査」を実施した場合期待される情報、例えば採用における年齢制限の実態等はこの資料からうかがうことができる

**ア　高齢・障害者雇用支援機構：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」、2009**

この研究では、視覚障害者の雇用拡大のために多面的に実態把握を試み、その一端としてハローワークを利用して求職する視覚障害者の実態を調査している。

**表 2-4-3 視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究**

| | 視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究（No.91）当機構研究部門 | | |
|---|---|---|---|
| 調査方法 | アンケート調査（郵送） | アンケート調査（電話） | ヒアリング調査 |
| 実施日 | 2007（平成 19）年 10～11 月 | | 2008（平成 20）年８～11 月 |
| 対象 | 教育・訓練施設に在籍する視覚障害者　1,085 人 | ハローワークを訪れた求職視覚障害者 464 人 | 関係機関、広域障害者職業センター等からの紹介による |
| 人数（有効回答数） | 470 人(回収率 43.3%) | 173 人(実施率 37.3%) | 10 社 |
| 調査内容 | ・プロフィール<br>・生活状況<br>・教育・訓練の実施状況<br>・就職への希望 | ・プロフィール<br>・生活状況<br>・ハローワークの利用状況<br>・就職への希望 | ・属性<br>・障害の状況<br>・職業生活、通勤方法、所要時間<br>・給与、勤務時間、勤続年数<br>・日常生活の状況 |

調査は、全国のハローワークの協力により実施した 173 人の求職視覚障害者に対する電話を使った聴き取り[10)]によるが、その調査の結果から、約７割が 40 歳以上の中高年齢者であること、ほとんどが過去に職歴があること、生活視力が保たれ移動能力が自立している者が比較的多いこと、教育・訓練施設に在籍する求職者に比して就業の条件（賃金、職種、勤務形態など）を切り下げて就職活動しているに

10) 全国のハローワークを訪れた求職視覚障害者に対しては、ハローワーク担当者から協力依頼を行い、承諾が得られた求職者の連絡先に研究担当者から説明をして聴き取りに協力が得られた者は 173 人であった。電話による聴き取り調査には平均 20～30 分を要した。464 人中、173 人に対して実施し、働きかけた人数に対する実施者数の実施率は 37.3%であった。聴き取り期間は、2008（平成 20）年４月１日～５月中旬とした。電話調査には執筆者を含む４名の研究員が臨んだ。

もかかわらず就職に至らないという実態が明らかになった。

時期も実施時点も異なる３つの調査（本研究、東京都労働研究所、日経連）結果において、採用時に逡巡される障害の種類の中に視覚障害があげられたことから、一定の示唆を得られる資料と考えられる。

（ア）年齢別、男女別構成

図 2-4-1 は年齢分布を別途調査した教育・訓練施設に入所中の視覚障害者の分布と対比させたものである。

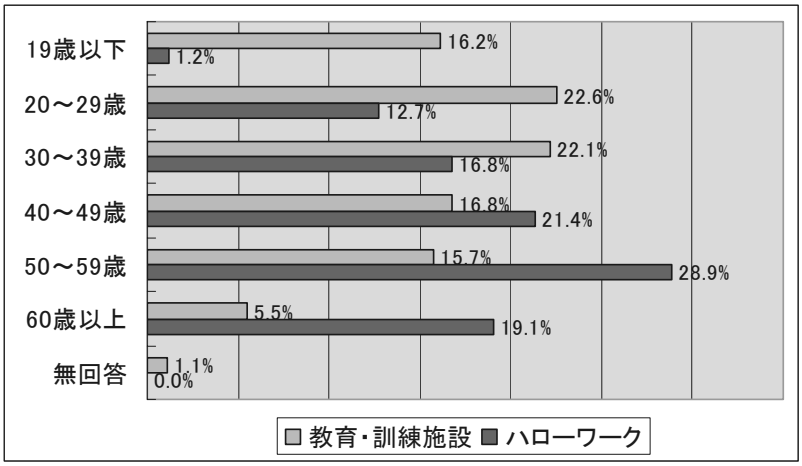



**図 2-4-1 視覚障害者の年齢分布**

ハローワークで求職中の視覚障害者は、50～59 歳が 28.9%、40～49 歳が 21.4%、60 歳以上が 19.1%で、前述のとおり 40 歳以上が 69%と 7 割近くに達している。（最年少は 19 歳、最高齢は 68 歳であった。）男女比は概ね 7:3 であった。

（イ）移動方法、文字情報処理等

移動方法は「白杖・盲導犬や介助者なしで単独歩行」（41.6%）、「白杖や盲導犬を利用」（24.3%）が多く、次いで「単独歩行の他に自転車も利用」（22.0%）と、多くが介助なしの移動を行っている（「介助者の付き添い」は 11.0%）。

文字情報処理については墨字（ルーペ使用を含む）（72.8%）、拡大文字（35.8%）など墨字対応がほとんどであった。

（ウ）障害年金・生活保護

賃金以外の公的収入、例えば障害年金や生活保護等の受給については、「受けている」が 55.5%、「受けていない」が 44.5%であった。（表 2-4-1）

**表 2-4-1 障害年金・生活保護の受給状況**

| 障害年金･生活保護 | 人数 | 割合 |
|---|---|---|
| 受けている | 96 | 55.5% |
| 受けていない | 77 | 44.5% |
| 無回答 | 0 | 0.0% |
| 計 | 173 | 100.0% |

（エ）給与の希望金額、求職の状況

給与の希望金額をやはり教育・訓練施設に入所中の視覚障害者と比較するとハローワーク利用者の給与の希望金額が低く、約７割が 20 万円未満と回答した（図 2-4-2)。

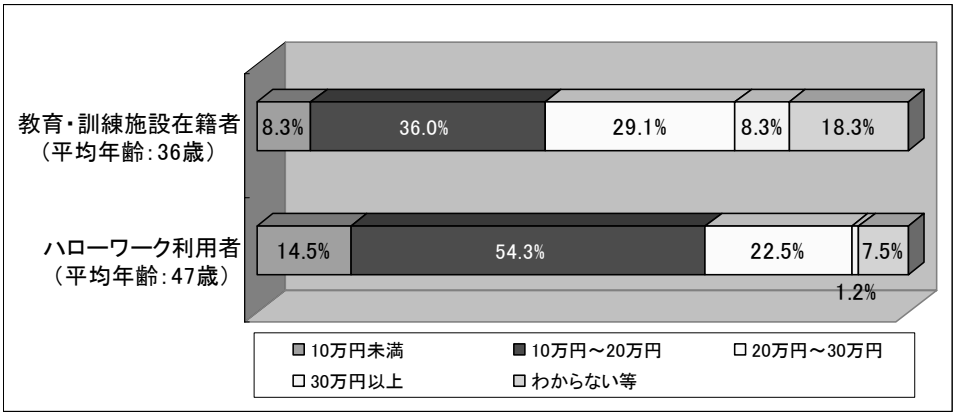



図 2-4-2　給与の希望金額

求職登録機関は「１年未満」が半数を超えている（53.2%）一方で、「3 年以上」も 30.6%を占めている。

（オ）事業所の紹介件数：

紹介件数は８割近くが５件以下であり、紹介件数が 10 件を超える求職者約７％であった（最も多い紹介件数は 150 件)。(表 2-4-2)

表 2-4-2 事業所紹介件数

| 事業所紹介件数 | 件数 | 割合 |
|---|---|---|
| 0件 | 64 | 37.0% |
| 1～5件 | 74 | 42.8% |
| 6～10件 | 21 | 12.1% |
| 11～20件 | 7 | 4.0% |
| 21件以上 | 5 | 2.9% |
| 不明 | 2 | 1.2% |
| 計 | 173 | 100.0% |

**イ　労働政策研究・研修機構：№22「長期失業者の求職活動と就業意識」、2006**

ハローワーク新宿、大森、品川を利用する長期失業者 534 名の意識調査の結果から、彼らの年齢構成は 40 歳以上が 67.1％であり、求職活動において大変だったことは、「年齢制限が厳しかったこと」（62.0％）と「希望する職種や仕事の求人が少なかったこと」(59.3％）の２項目が、非常に高い回答率

を示しており、50 歳代では「年齢制限が厳しかったこと」と回答したものは 82.9%に達していると報告書は述べている。

さらに、長期失業者の離職理由として「肉体的、精神的に健康を損ねた」(19.8%)、「解雇された、退職を強要された」(21.3%)、「人間関係がつらかった」(20.6%) を多数があげていることを示した。

**表 2-4-4 長期失業者の求職活動と就業意識**

| | 長期失業者の求職活動と就業意識(Jilpt 調査シリーズ No.22) | |
|---|---|---|
| 調査実施者 | 労働政策研究・研修機構 | |
| 方法<br>実施日 | アンケート調査<br>2004（平成 16）年 12 月<br>～2005（平成 16）年 3 月 | ヒアリング調査<br>2004（平成 16）年 7 月～8 月 |
| 対象 | ハローワーク新宿、大森、品川に来所した長期失業者 1923 名 | 長期失業経験者（男女、年齢、職種に偏りが生じない配慮により選定） |
| 人数（有効回答数） | 534 名(有効回収率 27.8%) | 15 名 |
| 対象者抽出方法<br><br><br>調査内容 | ・ハローワーク新宿及び同大森に来所した長期失業者にアンケートを手渡し、後日郵送で回収<br>・離職理由、求職活動の状況、職業経歴、失業中の生活 | ・調査の調査票の設計・分析に役立てるためのヒアリング調査<br><br>・失業に絡んだ職業・生活実態の聴き取り |

**ウ　労働政策研究・研修機構：№39「ハローワーク来所者の求職行動に関する調査」、2007**

ハローワーク新宿、池袋、墨田、大森、足立を利用する長期失業者の意識調査の結果（表 2-4-5）から、彼らの年齢構成は 40 歳以上が 59%であり、求職活動における障害としては、「希望する職種や仕事の求人が少ない」(52.3%)、次いで「年齢制限の厳しさ」(46.9%) をあげる回答が多数であった。50 歳代では「年齢制限が厳しい」と回答したものは 68.0%と高い回答率を示した。以上はあくまでも求職者の側からの認識であるが、報告書では「求人情報に年齢制限を設けることは法律によって規制されているが、採用選考の現場では相変わらず年齢制限がまかり通っているようである。」との指摘を行っている。

**表 2-4-5　ハローワーク来所者の求職行動に関する調査**

| | ハローワーク来所者の求職行動に関する調査(Jilpt 調査シリーズ No.47) |
|---|---|
| 調査実施者 | 労働政策研究・研修機構 |
| 方法<br>実施日 | アンケート調査<br>2005（平成 16）年 12 月～2006（平成 17）年 4 月 |
| 対象 | 新宿、池袋、墨田、大森、足立のハローワークの来所者 |
| 人数（有効回答数） | 1174 名 |
| 対象者抽出方法<br>調査内容 | ・ハローワークに来所した方が任意で回答するという方法<br>・離職理由、求職活動の状況、これまでの職業経歴、現在の生活 |

ハローワークで求職活動する長期失業者の年齢構成は大半が中高年であることや、離職理由に健康問題（「肉体的、精神的に健康を損ねた」との回答が 21.3%あった）があること、年齢制限を不採用の理由と認識している例が多いことが、これら２つの調査結果から明らかになった。障害のある求職者を特定しない調査結果でもこのように採用にあたり年齢制限が強く認識されていることから、障害のある中高年者の就職や雇用継続の難しさが示唆される。

### （5） その他の調査研究

その他、当機構雇用開発推進部が、他機関に委託して行った研究調査の中には、タイトルで必ずしも銘打っていないながらも、中高年齢障害者の雇用問題を検討する際参考にできる知見がみられるものがある。最近の主要なものを示すと次のとおりである。

初めに紹介する調査は、研究を委託された機関傘下の会員事業所が調査対象であることから高い回収率となっている。3 調査ともに 10 数例の事業所ヒアリングを実施したが、対象事業所の多くは主として知的障害者を雇用している。

**ア　高齢・障害者雇用支援機構：研究調査報告書№263「重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査」、2007**

（社）全国重度障害者雇用事業所協会が委託された研究の概要は表 2-5-1 のとおりで、同協会の会員事業所を対象としたアンケート調査の結果から､40 歳以上の障害従業員が 47.5％も占めていることが分かる。また、12 例のヒアリング調査において、高齢障害者の雇用例が示されている。３事業所は身体障害者を中心に雇用しているが、他の９事業所では主に知的障害者が雇用されている。

この研究がアンケートで明らかにしようとしたのは、①障害者自立支援法の本格的実施後における地域レベルでの関係機関・団体等の連携状況、②職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用状況、③在宅就業支援制度の活用状況である。回答事業所を雇用している障害者の構成比により類型化して次の７群に分けた。（類型）・身体単一型事業所、・知的単一型事業所、・身体中心型事業所、・知的中心型事業所
・精神単一・中心型事業所、・身体/知的複合型事業所、・混合型事業所

なお、事業所類型別にジョブコーチ活用経験をみた結果からはで、身体単一型事業所での活用経験は 7.1％と、他の群（概ね３割前後）に比して低くなっている。

**表 2-5-1　重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査**

| | 重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査（No.263） | |
|---|---|---|
| 調査実施者 | （社）全国重度障害者雇用事業所協会 | |
| 方法<br>実施日 | アンケート調査<br>2005（平成 17）年 11 月～18 年 10 月 | 事例調査（訪問によるヒアリング）<br>2007（平成 19）年 1 月～2 月 |
| 対象 | 全重協会員事業所 280 社 | 全重協会員事業所 |
| 社数（有効回答数） | 260 社(回収率 92.9%) | 12 社 |
| 対象者抽出方法<br>調査内容 | <br>・障害者雇用の現状<br>・障害者の採用・退職<br>・経営動向と障害者雇用の見通し<br>・地域レベルにおける「ネットワークシステム」の整備<br>・ジョブコーチの活用<br>・在宅就業支援制度の活用 | 回収したアンケートを参考に選定<br>・過去 1 年間の障害者の採用・退職状況<br>・経営動向と障害者雇用の見通し<br>・今後の障害者採用方針<br>・地域の関係機関との連携<br>・ジョブコーチの活用<br>・第 2 号職場適応援助者助成金の活用<br>・在宅就業支援制度の活用 |

### イ　高齢・障害者雇用支援機構：研究調査報告書№266「中小企業における障害者の雇用の促進及び安定支援に関する研究調査」、2008

全国中小企業団体中央会が委託された研究で、その概要は表 2-5-2 のとおりである。300 人以下の企業 5,000 社に対するアンケート調査の結果から、雇用されている障害者 1,980 人の内訳は、身体障害者 74.3%（1,471 人）、知的障害者 24.5%（485 人）、精神障害者 1.5%（29 人）であり、40 歳以上の障害者が 62.1%を占めることが明らかになった。300 人以下の事業所に相当数の中高年齢の障害従業員が就業していることは、本研究の関心が向くところである。ヒアリングにおける９事業所の雇用例と３カ所の中小企業組合による協同雇用例には、主に知的障害者が雇用されている状況が示され、若い時に就職した従業員が長期定着し、中高年齢に達している状況が述べられている。

ヒアリングの結果からは、障害者雇用の課題に「担当業務の選定」「作業の効率性」をあげる理由として、「健常者と比べて、加齢に伴う労働能力の低下傾向が早く現れる」「応用が不得手な傾向があり、配置転換が難しい」等が示されたと述べている。ヒアリングは主に知的障害者を雇用している事業所に対して行ったものであることをふまえて内容を見る必要がある。「まとめ」の章で障害者向けの配慮について触れ、「ヒアリング調査からは、意外な一面もみられた。例えば、障害者向けに特別な施設改善や雇用管理の配慮は行わず、既存の業務で、フルタイムで雇用し続けている。その理由は、障害者が十分な戦力になることを実感しているためであろう。しかし特別な配慮は必要ないというのは、“全従業員に共通して思いやりがある”企業として、障害を区別した対応をしていないというのが真実だろう。」としている。

**表 2-5-2　中小企業における障害者の雇用の促進及び安定支援に関する研究調査**

| | 中小企業における障害者の雇用の促進及び安定支援に関する研究調査（No.266） | |
|---|---|---|
| 調査実施者 | 全国中小企業団体中央会 | |
| 方法<br>実施日 | アンケート調査<br>2006（平成 18）年 9 月中旬から約 2 週間 | 事例調査（訪問によるヒアリング）<br>2007（平成 19）年 9 月～11 月 |
| 対象 | 従業員 1 名以上 300 名以下の企業 5000 社 | 他社の参考となる取り組みを行っている中小企業 |
| 社数（有効回答数） | 1305 社(回収率 26．1%) | 個別企業 6 社、事業協同組合による協同雇用 3 組合 |
| 対象者抽出方法<br>調査内容 | ・企業規模を 4 区分(55 名以下、56～100、101～200、201～300)し、5000 社を抽出<br>・法定雇用率の充足状況<br>・現在の障害者雇用の状況<br>・今後の障害者の雇入れ意向<br>・採用経路<br>・障害者雇用の課題等 | ・回収したアンケートを参考に実施<br>・中小企業が抱える障害者雇用の阻害要因<br>・障害者の雇用の促進等に関する法律の認知度<br>・公的支援策の認知度・活用状況<br>・中小企業において障害者雇用を拡大するための手がかりの探索 |

**ウ　高齢・障害者雇用支援機構：研究調査報告書№267「重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査」、2008**

（社）全国重度障害者雇用事業所協会が委託された研究で、同協会の会員事業所に加えて7都道府県の障害者雇用事業所、特例子会社、計2,000社を対象にアンケート調査を実施、この結果、10年以上勤続している障害者がいる事業所は全回答の80%を超えることが分かった。10年以上勤続している障害者がいる事業所11社（うち1社のみが身体障害者を中心に雇用しており、他は知的障害者を主に雇用している事業所）のヒアリング調査の記述では、「障害者の定着率は非常に高く、離職者がいた場合は、病気、体力の減退、家庭の事情等、やむを得ない事情による退職のみであった。」としている。

その理由としてあげた7点の1つには「知的障害者の場合、高齢になると作業能率が低下し、重いものを扱う作業を避けたり、作業スピードが落ちたり、人間関係が円滑にいかなくなる場合があるので、障害者職業相談員が親身になって相談・指導する。また、家庭の果たす役割が大きいので、家庭の支えが弱くならないように連携する。」と述べており、とくに知的障害者の高齢化に対するヒアリング事業所の意識が窺えた。

さらに関係機関の活用については「求人・採用に関してはハローワーク、職業評価や判定に関しては地域障害者職業センター、障害の判定や障害者手帳の更新に関しては福祉事務所、職場実習に関しては特別支援学校や福祉施設、病気・健康診断に関しては医療機関と、それぞれ利用する以外、職場適応上の問題でこれらの機関を活用している例はほとんどみられなかった。」としている。

**表 2-5-3　重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査**

| | 重度障害者雇用事業所における障害者雇用状況に関する調査(No.267) | |
|---|---|---|
| 調査実施者 | （社）全国重度障害者雇用事業所協会 | |
| 方法<br>実施日 | アンケート調査<br>2007（平成19）年11月 | 事例調査（訪問によるヒアリング）<br>2008（平成20）年1月～2月 |
| 対象 | 7都道府県の障害者雇用事業所、特例子会社、全国重度障害者雇用事業所協会会員事業所2000社 | アンケート調査を回答した事業所 |
| 有効回答数 | 595社(有効回答率29.8%) | 11社 |
| 対象者抽出方法<br>調査内容 | ・障害の種類別、勤続年数別障害者数<br>・雇用継続に係わる雇用管理上の配慮事項に対する考え方<br>・雇用継続をサポートする人的サポートシステムの現状<br>・職場適応を測るための関係機関の活用状況 | ・ アンケート調査の結果等に基づいて選定<br>・ 事業所の概要<br>・ 障害者の雇用継続に係わる雇用管理上の課題及び配慮事項<br>・ 障害者職場定着推進チームの活用<br>・ 障害者職業生活相談員の活用<br>・ ジョブコーチの活用<br>・ 障害者の職場適応を測るための関係機関等の活用 |

## 3. 先行研究および啓発資料の活用

この章で示した先行研究は､必ずしもすべてが本研究の問題意識に沿った話題を扱ったものではなく、また実施時期や対象地域などでその活用が制約されるものもあるが、これらを通して、いくつかのアプローチから高齢者と障害者の交錯する領域の解明を試みた調査研究が存在することを確認できた。

直接中高年齢障害者を対象としていないものの中からも、本研究を進めるにあたり有益な示唆を得られることも明らかとなった。これまで取り上げた文献は、本研究を進める上で、いずれも何らかの形で参考とした。

例えば２(1)で取り上げた障害者の雇用事業所における雇用姿勢に関する調査の視点は、本研究の事業所調査の設計にも活用した。

また、本研究では行わなかった障害のある中高年齢求職者への接近に関しては２(4)ハローワーク来所者の求職活動に関する調査の項で述べたように、一定の示唆を得られる成果も存在する。

３(2)で紹介した「知的障害児・者の機能退行」に関する啓発資料は就業中の知的障害者の加齢現象、機能退行を遅らせたり予防したりするという観点から知的障害児・者の関連施設はもとより、就業支援関係者や事業所関係者が共通の指標で活用できるものと思われた。

# 第３章

# 事業所に対するアンケート調査

# 第3章　事業所に対するアンケート調査

## 第1節　　中高年齢障害者の雇用に関する事業所の意識と実態

### 1. 目的

事業所に対する調査票による調査を行い、障害者全般及び中高年齢障害者の雇用実態と従業員の中高年齢化について事業所は何を配慮し、要望しているのかを把握することを目的とした。

### 2. 方法

#### （1） 方法、時期

調査票による郵送調査（無記名式）により、2008 年 9 月に実施した。

#### （2） 調査対象事業所

宮城、東京、愛知、兵庫、広島、福岡の雇用開発協会の会員事業所 7,120 社を対象とした。

#### （3） 「中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査」の主な調査項目（調査票は巻末資料）

設問の総数は 16 問で内容は以下のとおりである。

- 事業所の規模別、業種別、障害者雇用の経験の有無
- 雇用されている障害者の性別、年齢、障害種類、採用経路、仕事内容、勤務形態
- 雇用可能性のある障害種類と雇用困難な障害種類
- 採用時の年齢考慮、考慮する場合の年齢制限
- 中高年齢障害者の採用を懸念する理由
- 従業員の中高年齢化による問題、配慮
- 中高年齢障害者の雇用安定、雇用促進に対して必要なこと

#### （4） 回収状況

2,178 社からの回答を得、回収率は 30.6％であった。

#### （5） 集計結果の公開

本調査の集計結果（中間集計）は、2008 年 10 月初旬に上記の 6 都県雇用開発協会に送付し、併せて同結果に対する意見等の提供を求め、把握した意見は、適宜結果の解釈に反映した。

### 3. 結果

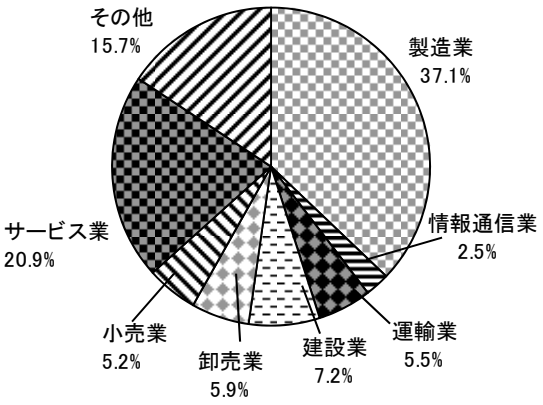
全国を網羅した調査ではなかったが、対象となった都県は各地域に分布しており、多くの事業所から

回答を得ることができた。また、東京都労働研究所が 1990 年に行った調査も対象事業所が同様であり、この点を活かして重要な事項に関する事業主の意識の変化を把握できるよう、設問等を設計している。以下では今回の調査の結果を述べるとともに、1990 年調査結果との比較も行う。

## (1) 調査結果

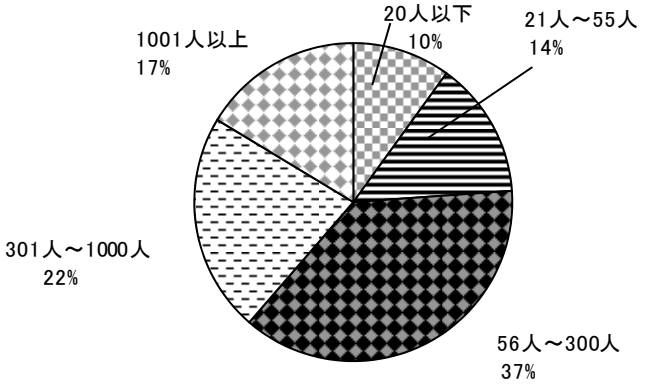
### ア　事業所の属性等

回答事業所の産業・業種、従業員規模別構成は図 3-1-1、図 3-1-2 のとおりである。




事業所の業種

図 3-1-1 回答事業所の業種別構成




事業所の総従業員数

図 3-1-2 回答事業所の規模別構成

### イ　障害者雇用の状況

（ア）雇用されている障害者数

回答事業所における障害者雇用の状況をみると、約８割の事業所が障害者を雇用しており、そのうち 1,457 社（全体の 66.9%）の事業所で中高年齢（45 歳以上）の障害のある従業員が雇用されている。規模別にみると、規模が大きい事業所ほど中高年齢障害者を雇用する割合が高く、逆に障害者を雇用しない事業所割合は小規模で高い（表 3-1-1)。以下では随時この分類による集計結果を「障害者雇用の類型別」として表示し、障害者雇用、特に中高年齢障害者雇用の有無による回答傾向の違いを確認する。

表 3-1-1 障害者雇用の類型別にみた回答事業所数

（%）

| | 中高年齢障害者を雇用する事業所 | 45歳未満の障害者のみを雇用する事業所 | 障害者を雇用しない事業所 | 計 |
|---|---|---|---|---|
| ＜規模別＞ | | | | |
| ～55人 | 37.1 | 16.1 | 46.8 | 100.0( 498) |
| 56～300人 | 66.1 | 16.0 | 17.9 | 100.0( 782) |
| 301人～ | 87.7 | 8.8 | 3.5 | 100.0( 806) |
| ＜業種別＞ | | | | |
| 製造業 | 69.9 | 16.1 | 13.9 | 100.0( 762) |
| 情報通信業 | 66.7 | 23.5 | 9.8 | 100.0( 51) |
| 運輸業 | 67.9 | 1.8 | 30.4 | 100.0( 112) |
| 建設業 | 54.1 | 7.4 | 38.5 | 100.0( 148) |
| 卸売業 | 61.2 | 14.9 | 24.0 | 100.0( 121) |
| 小売業 | 71.0 | 13.1 | 15.9 | 100.0( 107) |
| サービス業 | 64.9 | 13.5 | 21.6 | 100.0( 430) |
| その他 | 70.8 | 9.3 | 19.9 | 100.0( 322) |
| 計 | 66.9 | 13.1 | 20.0 | 100.0(2,178) |
| | (1457) | (285) | (436) | |

（注）計欄の（ ）内の数値は該当する回答事業所数（実数）である。

（イ）雇用されている障害種類

障害の種類別に雇用事業所の割合をみると、割合が高い順に下肢障害（56.2%）、内部障害（47.0%）、上肢障害（39.3%）、知的障害（35.4%）、聴覚障害（30.2%）であった（図 3-1-3）。

（ウ）雇用されている障害者の勤務形態と採用経路

勤務形態別に雇用の有無をたずねると、約８割の事業所が正社員として雇用しており、パート・契約社員として雇用している事業所は 37.7%であった。

採用経路については公共職業安定所からの採用が最も多く事業所割合は約６割、次いで学校が約３割であった（図 3-1-4～5）。

（エ）障害者が従事している仕事

障害者が従事している仕事については、雇用事業所割合が高い順に「一般事務」(43.0%)、「軽作業」(37.0%)、「専門的・技術的業務」(35.2%)、「生産工程の作業」(31.1%）となっている（図 3-1-6）。

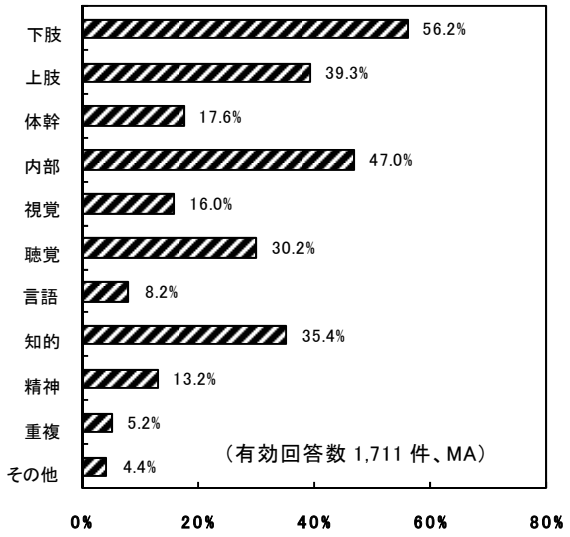



図 3-1-3 雇用されている障害種類

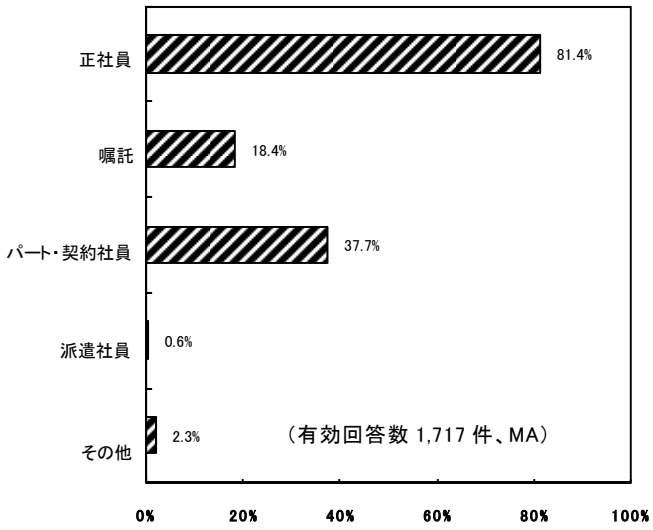



図 3-1-4 雇用されている障害者の勤務形態

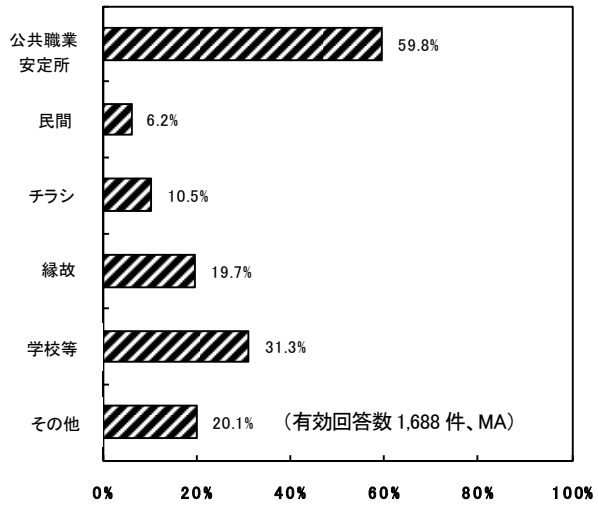



図 3-1-5 雇用されている障害者の採用経路

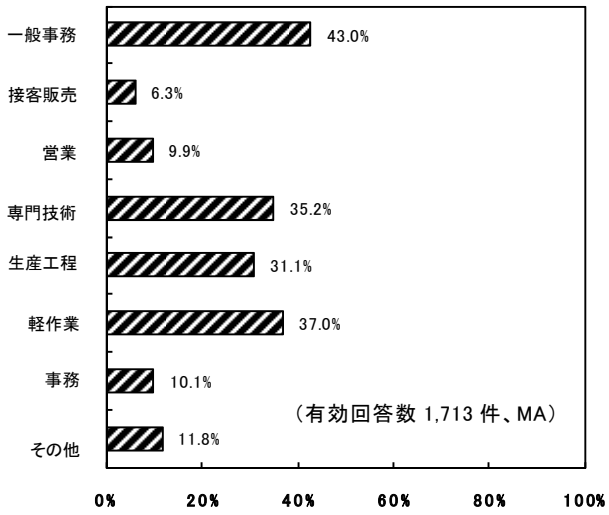



図 3-1-6 雇用されている障害者が従事する仕事

（オ）雇用が可能と思われる障害の種類

調査対象事業所の職務を前提にした場合に雇用が可能と思われる障害の種類をたずねたところ、「あてはまる」とした割合が高い順に下肢障害、内部障害、上肢障害、聴覚障害、知的障害であった。これは、実際に雇用されている障害種類とほぼ同様の比率であった（図 3-1-7）。

図 3-1-8 は同じ設問に対する回答を障害者雇用の類型別に比較したものである。非雇用事業所は総じて雇用が可能とする事業所割合が低く、「雇用できる障害の種類は無い」とする割合が高い。(図 3-1-8)。

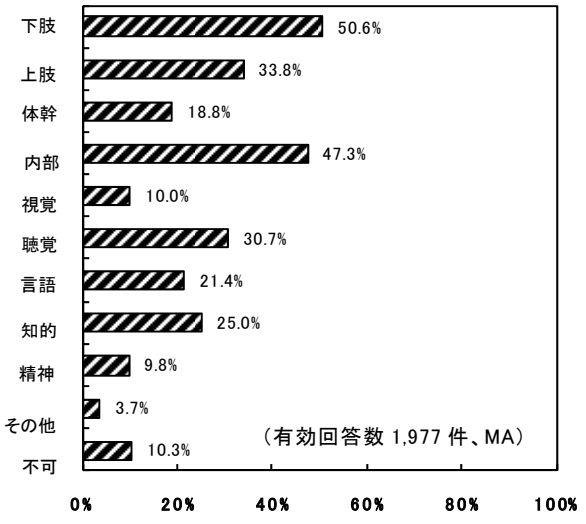



図 3-1-7 雇用が可能とされる障害種類

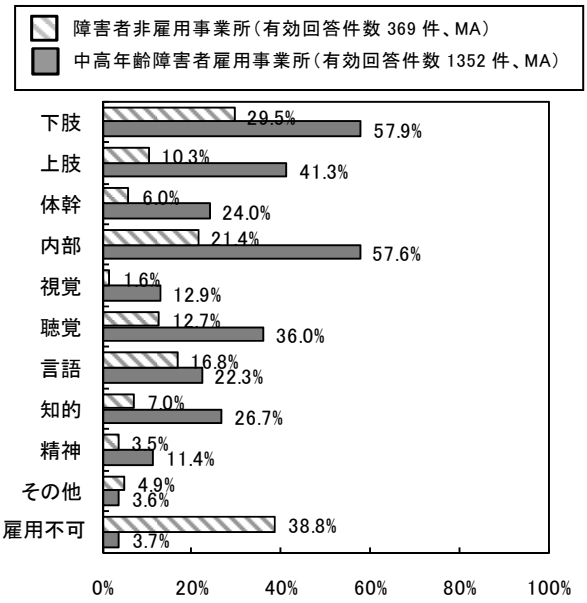



図 3-1-8 雇用が可能とされる障害種類

（カ）雇用が困難と思われる障害の種類

調査対象事業所の職務を前提にした場合に雇用が難しいと思われる障害の種類については、回答事業所割合が高い順に視覚障害（79.9%）、精神障害（70.9%）、知的障害（58.7%）となっており、とくに視覚障害、精神障害を難しいとする割合は他の障害種類を大きく上まわった（図 3-1-9）。

図 3-1-10 は同じ設問に対する回答を障害者雇用の類型別に比較したものである。どちらも視覚障害、精神障害、知的障害を困難とする割合が高い傾向を示しているが、障害者を雇用していない事業所において「難しい」とする割合が高い。特に「内部障害」で両者の差異が大きかった。

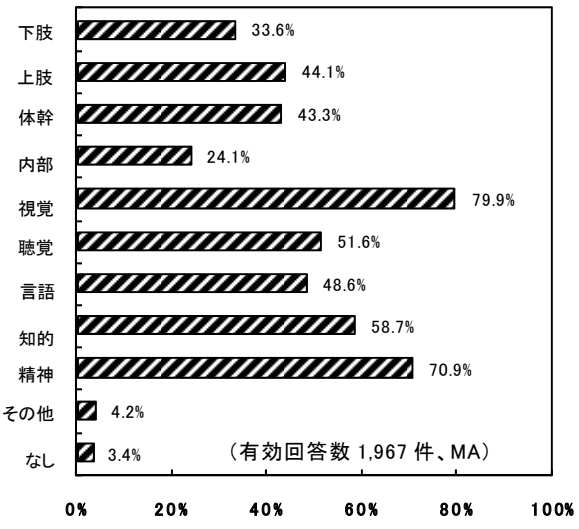



図 3-1-9 雇用が難しいと思われる障害種類

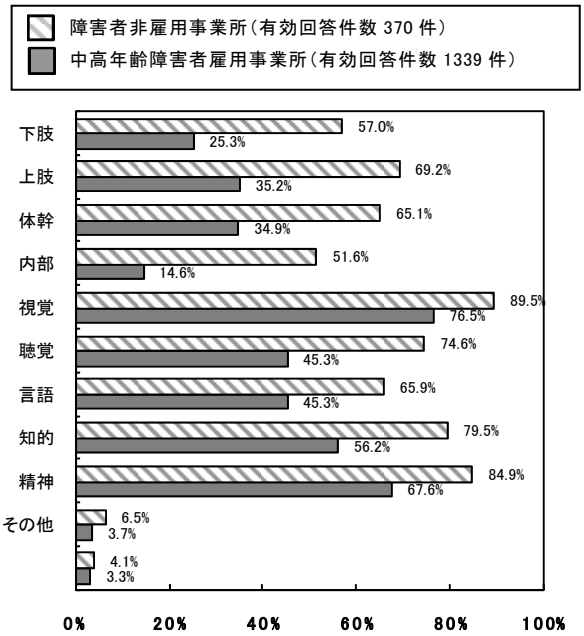



図 3-1-10 雇用が難しいと思われる障害種類

ウ　中高年齢障害者雇用の状況

（ア）雇用されている中高年齢障害者の障害の種類

障害の種類別に中高年齢障害者が雇用されている事業所の割合を示したのが表 3-1-2 と図 3-1-11 である。

多い順に下肢障害（53.5%）、内部障害（47.8%）、上肢障害（34.3%）、聴覚障害（22.3%）であった。これを、障害者全般で雇用されている障害の種類別の割合と比較すると、下肢障害、内部障害、上肢障害についてはほぼ同様の傾向だが、知的障害（35.0%→14.2%）、聴覚障害（30.0%→22.3%）では、中高年齢者における割合が低かった。

表 3-1-2 雇用されている中高年齢障害者の障害種類

| 障害種類 | 回答数 | 割合 |
|---|---|---|
| 下肢 | 739 | 53.5% |
| 内部 | 660 | 47.8% |
| 上肢 | 479 | 34.7% |
| 聴覚 | 308 | 22.3% |
| 知的 | 196 | 14.2% |
| 体幹 | 188 | 13.6% |
| 視覚 | 169 | 12.2% |
| 精神 | 89 | 6.4% |
| 言語 | 85 | 6.2% |
| その他 | 47 | 3.4% |
| 重複 | 43 | 3.1% |
| 無回答 | 76 | |
| 無回答を除く有効回答 | 1381 | |

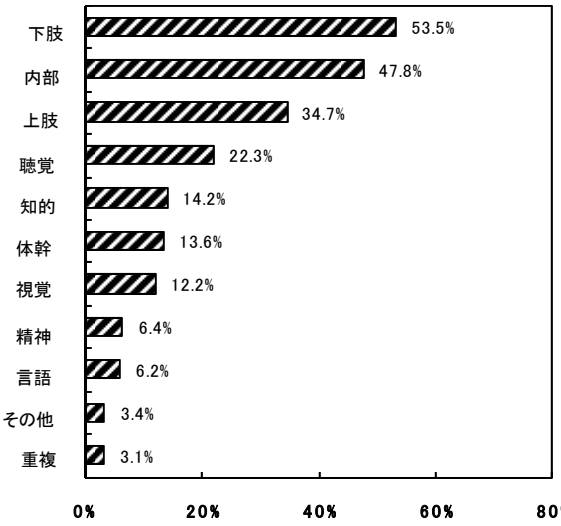



図 3-1-11 雇用されている中高年齢障害者の障害種類（多い順に配列）

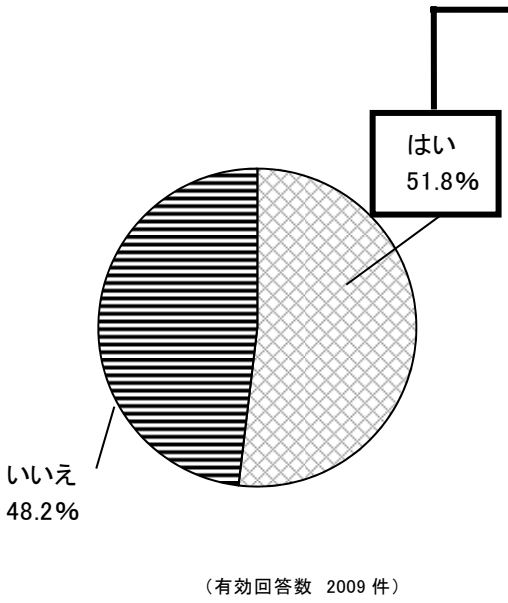
（イ）採用時における年齢の考慮

約半数の事業所が障害者を採用する場合に「年齢を考慮する」と回答した。年齢を考慮すると回答した場合に、何歳くらいまでの障害者なら採用するか（以下「採用可能とする年齢」と略称する）をたず

ねたところ、「45 歳くらいまで」あるいはさらに低い年齢とする回答が 67.3%あり、これは全回答事業所の 34.9%にあたる（図 3-1-12～3-1-13）。

（ウ）年齢を考慮すると回答した場合に、採用可能とする年齢（障害者雇用の状況による事業所類型別）

障害者雇用の有無、さらに中高年齢障害者雇用の有無に注目してみたものが表 3-1-3 である。年齢を考慮すると回答した場合に、採用可能とする年齢を「45 歳くらいまで」とする比率は、「中高年齢障害者雇用有り」62.1%、「若年（45 歳未満）障害雇用有り」88.0%、「障害者雇用なし」69.2%となっていて障害者雇用の類型別で年齢への意識に差異があることが確認された。




（有効回答数 2009 件）

図 3-1-12 採用時の年齢考慮

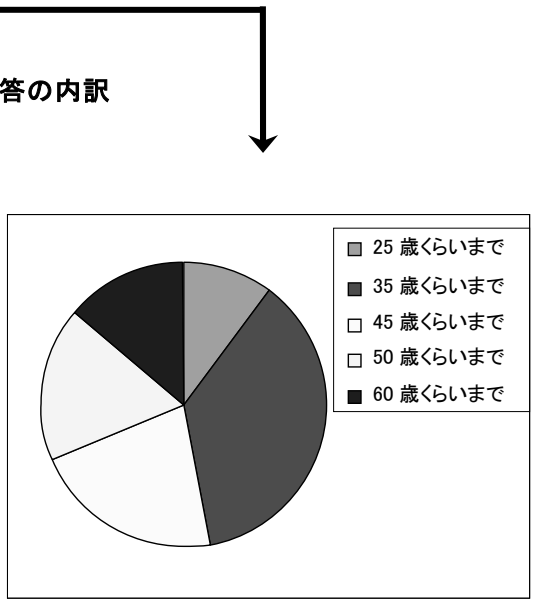



図 3-1-13 考慮する年齢

表 3-1-3 採用可能とする年齢（事業所の類型別）

| 事業所の類型 / 年齢を考慮する場合、採用可能とする年齢 | 全事業所 | 中高年齢障害者雇用事業所 | 若年（45 歳未満）障害者雇用事業所 | 障害者雇用無しの事業所 |
|---|---|---|---|---|
| | 有効回答数 2,009<br>年齢を考慮する<br>1,040 | 有効回答数 1,365<br>年齢を考慮する<br>685 | 有効回答数 264<br>年齢を考慮する<br>150 | 有効回答数 368<br>年齢を考慮する<br>198 |
| 25 歳くらいまで | 105 (10.1%) | 62 (9.1%) | 25 (16.7%) | 17 (8.6%) |
| 35 歳くらいまで | 373 (35.9%) | 221 (32.3%) | 62 (41.3%) | 85 (42.9%) |
| 45 歳くらいまで | 222 (21.3%) | 142 (20.7%) | 45 (30.0%) | 35 (17.7%) |
| 50 歳くらいまで | 171 (16.4%) | 133 (19.4%) | 10 (6.7%) | 28 (14.1%) |
| 60 歳くらいまで | 126 (12.1%) | 106 (14.6%) | 5 (3.3%) | 20 (10.1%) |
| **年齢は無回答** | 43 (4.1%) | 27 (3.9%) | 3 (2.0%) | 13 (6.6%) |

### エ　中高年齢障害者雇用の問題と対策

（ア）中高年齢障害者を採用する場合に、懸念すること

中高年齢障害者を採用する場合に気になることがあるかをたずねた質問に対し、「最もあてはまるもの」と「次にあてはまるもの」を合わせると、約７割の事業所が「体力・健康面が心配である」ことをあげた（図 3-1-14)。

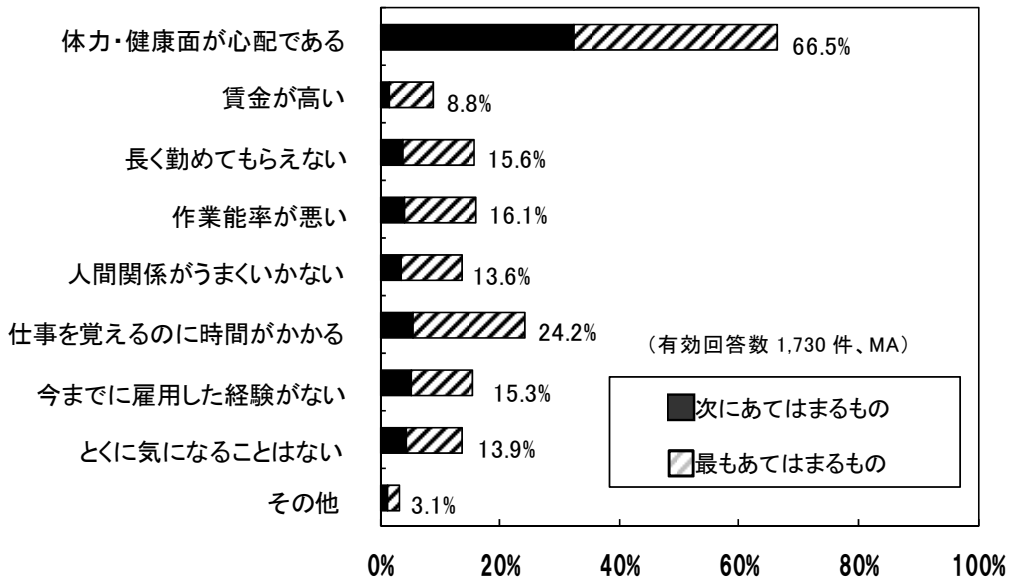



図 3-1-14 中高年齢障害者の問題と対策

（イ）最近１年間における中高年齢障害者の雇用の有無

最近の１年間（19 年 6 月 1 日～20 年６月１日）に採用した中高年齢障害者がいるかをたずねたところ、「雇用あり」の事業所は全回答者(2,178 社)の 13.1%（286 社）あり、事業所規模では「301 人以上」が大半を占め、業種は多い順に「サービス業」「製造業」「卸売・小売業」であった（図 3-1-15)。

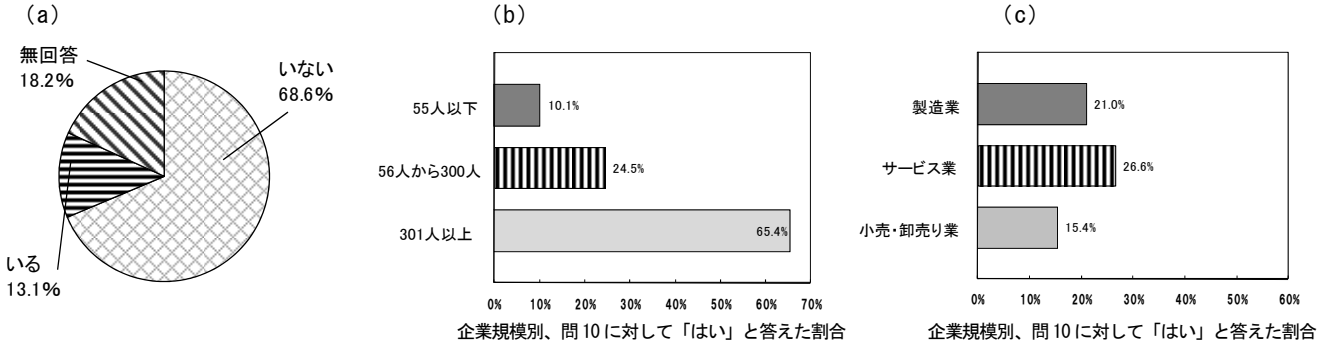
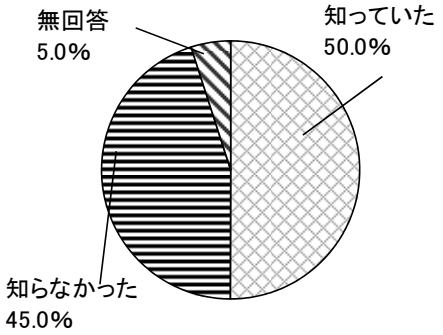



図 3-1-15　最近1年間における中高年齢障害者の雇用の有無

（ウ）「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金)」周知と活用の状況

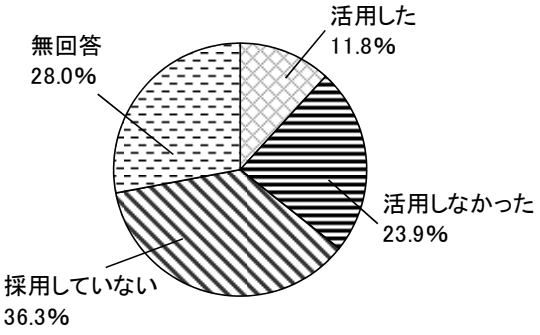
「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金)」について「知っていた」と回答し

た事業所は約半数で、そのうち、同助成金を活用した事業所は 257 社で、割合は 11.8%であった。中高年齢障害者を雇用している事業所では、「知っていた」割合（57.2%）、「活用した」割合（30.2%）ともに障害者非雇用事業所をやや上回っていた（図 3-1-16～17）。




（有効回答数 2178 件）

図 3-1-16 特定求職者雇用開発助成金の周知




（有効回答数 2178 件）

図 3-1-17 特定求職者雇用開発助成金の活用

（エ）中高年齢障害者が従事している仕事

図 3-1-18 は従事する仕事別に中高年齢障害者を雇用している事業所割合を示したもので、図 3-1-19 で示した「障害者が従事している仕事」とほぼ類似の割合である。グラフに付した数字（%）はそれぞれの有効回答数 1387 件、1725 件に対する割合である。

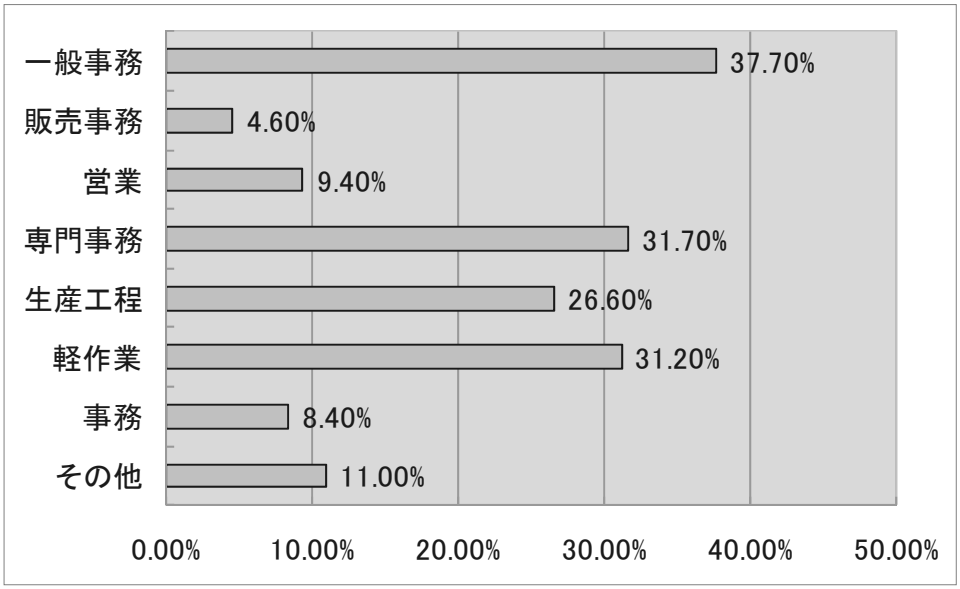



図 3-1-18 中高年齢障害者が従事している仕事

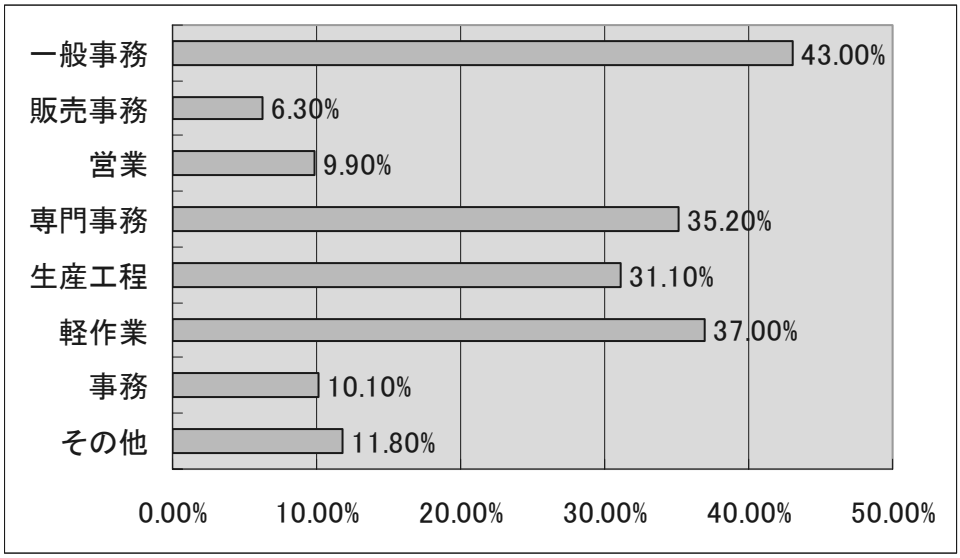



**図 3-1-19 障害者が従事している仕事**

（オ）従業員の中高年齢化に伴い生じている問題[1)]

従業員が中高年齢化することにより生じている問題は従業員全般と障害者で異なるのだろうか。この点について比較したのが図 3-1-20 で、両者ともに約８割強が何らかの項目（「特に問題は生じていない」を除く）を「あてはまる」としており、項目別にみると「体力が低下する」「作業中の事故やケガが心配である」が上位であった。さらに従業員全般と障害者の間の回答傾向の違いをみると、「体力が低下する」や「賃金に見合った作業の処理ができない」では、従業員全般の方が「あてはまる」とする事業所割合が高く、前者は従業員全般（45.7%）と障害者（35.9%）で約 10 ポイントの差が生じている。一方、「作業中の事故やケガが心配である」は、障害者について「あてはまる」とする割合（38.2%）と従業員全般（25.8%）とで 13 ポイントの差が生じており、「通勤途上の事故やケガが心配である」でも、障害者についての割合（14.6%）が従業員全般（5.0%）を約 10 ポイント上回った。なお、「障害が進行する」は、項目の性格上従業員全般では 1.0%にとどまり、一方障害者においては 14.4%が「あてはまる」とした。

1)問 13「従業員が中高年齢化することにより生じる問題」の回答は「もっとも当てはまる◎」「次に当てはまる○」ものを 1 つずつ選択するように設定したが、◎と○のいずれも複数回答する例が多く「もっとも（◎）」と「次に（○）」を区別せず複数回答として処理をした。さらに「とくに･･･なし」と回答しつつ、生じた問題や配慮の内容を選択している回答事業所の件数を「とくに･･･なし」の総数から除いて集計した。問 14 についても同様の集計をした。

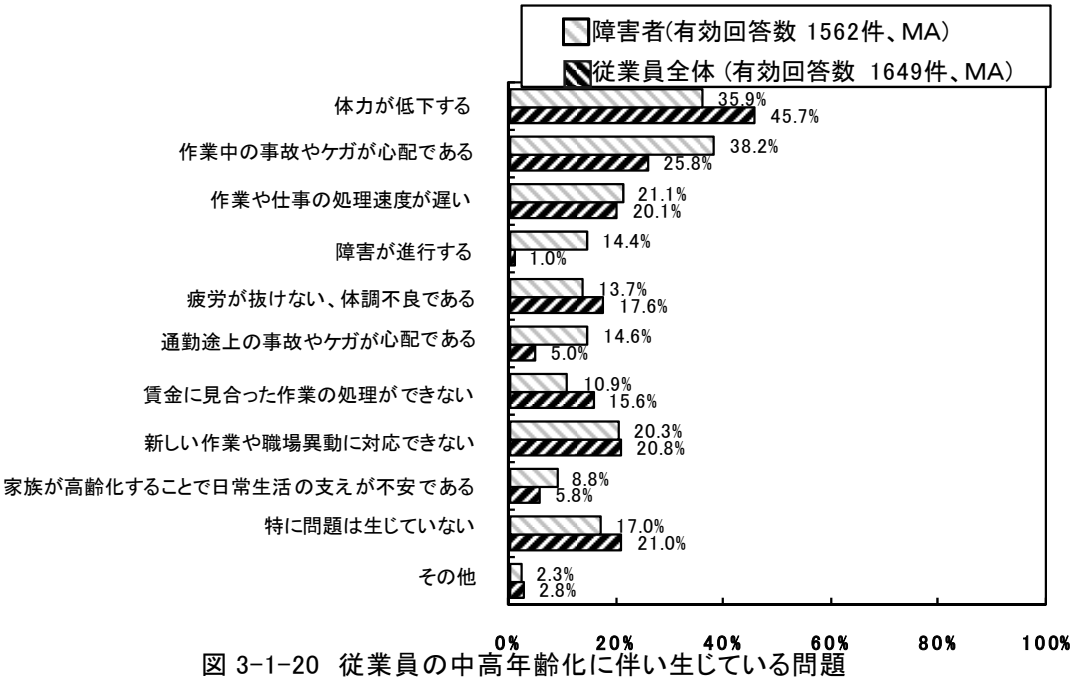



図 3-1-20 従業員の中高年齢化に伴い生じている問題

（カ）中高年齢障害者を雇用するときの懸念と中高年齢化により生じる問題

中高年齢障害者を採用する場合に気になることとして多くの事業所が「体力・健康面の心配」をあげたことを前述したが、これを障害者が中高年齢化することで生じる問題と比較したものが図 3-1-21 である。実際に雇用されている中高年齢障害者について体力が低下することを問題として「あてはまる」とする回答は約３割であるが、採用する場合の気になることとして「体力・健康面が心配である」をあげた割合（66.5%）をかなり下回った。

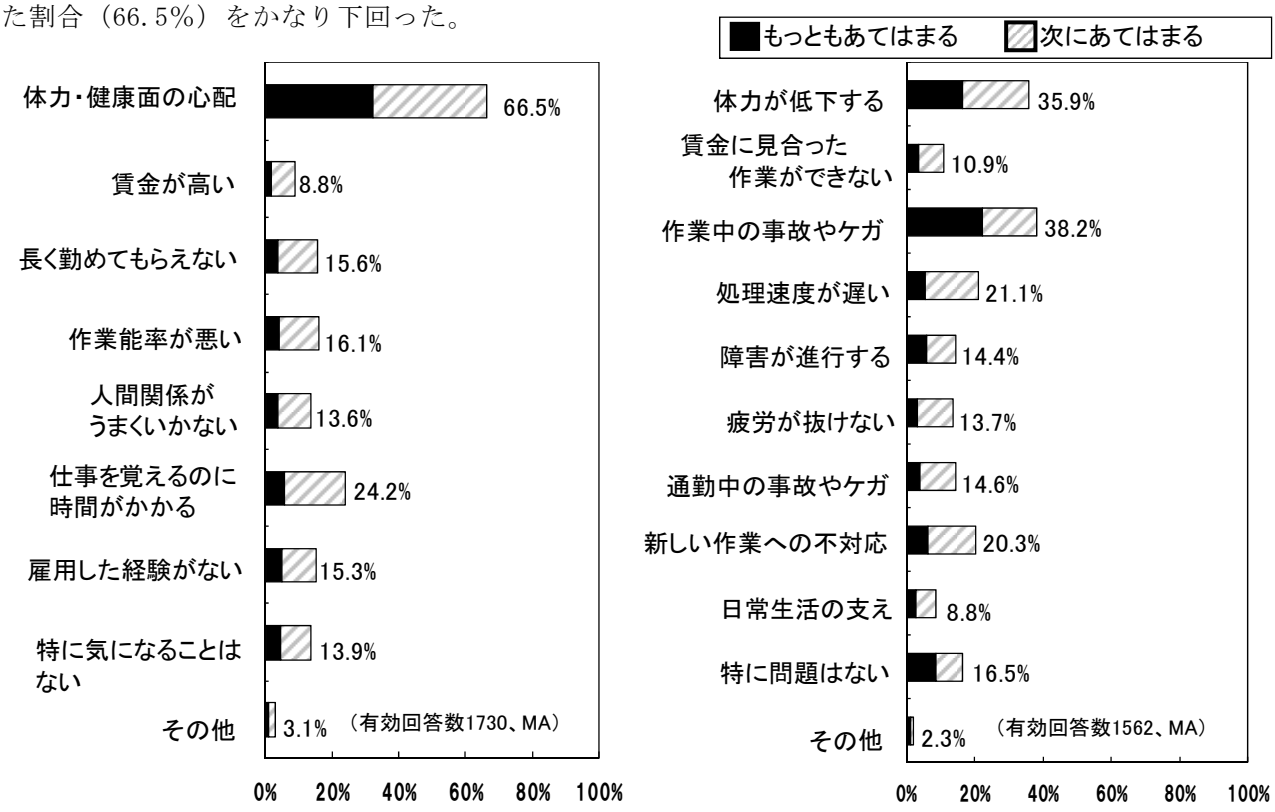



図 3-1-21 雇用する時の懸念と中高年齢化による問題

障害のある従業員が中高年齢化することにより生じる問題に関して、回答を障害者雇用の類型別に比較したのが表 3-1-4 である。いずれにおいても、８割強の事業所が何らかの問題点に「あてはまる」と回答していることが分かる。45 歳未満の障害者のみを雇用している事業所の場合、「とくに問題は生じていない」の割合が 9.6%と他にくらべて低く、他方「作業や仕事の処理速度が遅い」「新しい作業や職場異動に対応できない」「家族の高齢化で日常生活の支えが不安」を「あてはまる」とする割合が他に比べ高い。

表 3-1-4 中高年齢化により生じる問題

| 回答事業所の類型別 / 対象従業員別の問題 | 中高年齢障害者を雇用する事業所の回答 1457 有効回答数 1344 | | 若年障害者を雇用する事業所の回答 285 有効回答数 177 | | 全体の回答 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 対象とする従業員別（障害従業員・従業員全般） | 障害従業員 実数 | % | 障害従業員 実数 | % | 有効回答数 1562 障害従業員% | 有効回答数 1649 従業員全般% |
| 体力が低下する | 480 | 35.7% | 73 | 41.2% | 35.9% | 45.7% |
| 作業中の事故やケガが心配 | 504 | 37.5% | 73 | 41.2% | 38.2% | 25.8% |
| 作業や仕事の処理速度が遅い | 267 | 19.9% | 48 | 27.1% | 21.1% | 20.1% |
| 障害が進行する | 204 | 15.2% | 18 | 10.1% | 14.4% | 1.0% |
| 疲労が抜けない、体調不良である | 184 | 13.7% | 24 | 13.6% | 13.7% | 17.6% |
| 通勤途上の事故やケガが心配 | 198 | 14.7% | 21 | 11.9% | 14.6% | 5.0% |
| 賃金に見合った作業の処理ができない | 135 | 10.0% | 26 | 14.7% | 10.9% | 15.6% |
| 新しい作業や職場異動に対応できない | 259 | 19.3% | 43 | 24.3% | 20.3% | 20.8% |
| 家族の高齢化で日常生活の支えが不安 | 108 | 8.0% | 27 | 15.3% | 8.8% | 5.8% |
| とくに問題は生じていない | 241 | 17.9% | 17 | 9.6% | 16.5% | 20.9% |
| その他 | 29 | 2.2% | 5 | 2.8% | 2.3% | 2.8% |
| 無回答 % | 113 | 8.4% | 108 | 37.9% | 616 28.3% | 529 24.3% |

（キ）障害のある従業員の中高年齢化に対する配慮事項

従業員が中高年齢化していくことに対する配慮や対策について「とくに配慮していない」とする回答は従業員全般については 31.4%、障害のある従業員については 26.4%であった。約 7 割が何らかの配慮をしていることとなるが、その内容をみると、「体力を要する作業をへらす」、「通院時間を保障する」「作業施設や設備を改善する」はいずれも障害者の方が高く、従業員全般に比べそれぞれ６～９ポイントの差がある（図 3-1-22)。

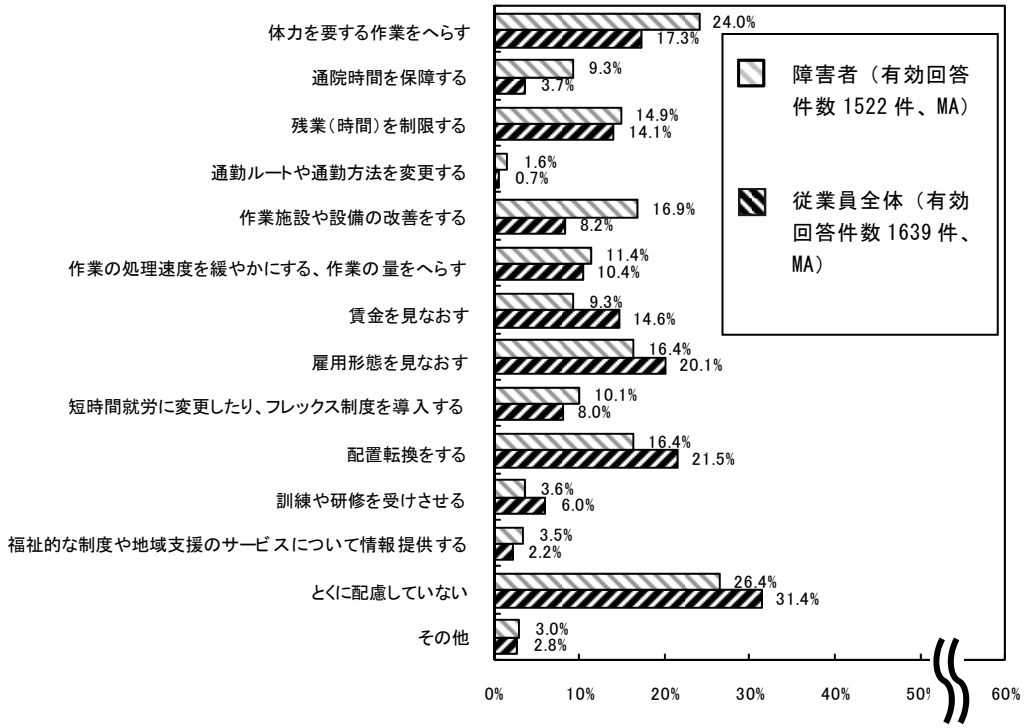



図 3-1-22 従業員の中高年齢化に対する配慮事項

グラフで示していないが、中高年齢障害者を雇用する事業所と 45 歳未満のみを雇用する事業所で比較すると、「体力を要する作業をへらす」「作業施設や設備を改善する」「配置転換をする」についてはいずれも前者が５ポイント程度高かった。

中高年齢化に伴う就業上の配慮事項を事業所の規模別と業種別に比較したのが表 3-1-5 と図 3-1-23～24 である。「とくに配慮していない」に目を向けると 56～300 人規模の事業所が 21.9%と最も少ないが、他はどの規模も 25～30%前後である。

配慮の内容を規模別にみると、「賃金を見直す」「雇用形態を見直す」「配置転換をする」で差異がみられた。300 人以下の事業所では「賃金を見直す」「雇用形態を見直す」を「あてはまる」とする割合が高く、56 人以上では「配置転換をする」が「賃金を見直す」「雇用形態を見直す」を上回った。規模が小さい事業所では配置転換の自由度に限りがあり、賃金と雇用形態を見直すことで雇用継続を図る傾向が強いことが示唆される。

つぎに、業種の違いに注目すると、「作業施設や設備の改善をする」「賃金を見直す」などに差異がみられた。製造業の事業所では「作業施設や設備の改善をする」が、製造業、サービス業では「賃金を見直す」が、サービス業、卸売小売業で「短時間就労にする」を「あてはまる」とする割合が高くなった。「配置転換をする」は業種間では事業所規模間のような差異がみられなかった。

表 3-1-5 障害のある従業員の中高年齢化に対する配慮事項

| | 計 | 製造業 | 卸売小売業 | サービス業 | ～ 55 人 | 56 ～ 300 | 301 人～ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 体力を要する作業をへらす | 24.0 | 27.0 | 24.7 | 18.2 | 21.1 | 24.1 | 24.8 |
| 通院時間を保証する | 9.3 | 8.5 | 10.2 | 9.4 | 14.5 | 9.0 | 7.9 |
| 残業（時間）を制限する | 14.9 | 16.7 | 19.9 | 13.6 | 18.9 | 16.3 | 12.7 |
| 通勤ルート・通勤方法を工夫する | 1.6 | 1.1 | 1.8 | 1.4 | 1.3 | 1.8 | 1.5 |
| 作業施設や設備を改善する | 16.9 | 16.9 | 22.3 | 15.0 | 16.2 | 16.6 | 17.2 |
| 作業の処理速度を緩やかにする作業量をへらす | 11.4 | 16.2 | 7.8 | 8.7 | 11.8 | 13.0 | 10.4 |
| 賃金を見直す | 9.3 | 10.1 | 5.4 | 11.5 | 13.6 | 12.6 | 5.1 |
| 雇用形態を見直す | 16.4 | 14.0 | 16.3 | 21.3 | 20.6 | 19.2 | 12.8 |
| 短時間就労、フレックスタイムを導入する | 10.1 | 7.8 | 15.1 | 11.9 | 12.3 | 10.6 | 9.0 |
| 配置転換をする | 16.4 | 19.7 | 16.9 | 16.1 | 10.5 | 17.0 | 17.7 |
| 訓練・研修を受けさせる | 3.6 | 2.1 | 2.4 | 7.3 | 3.5 | 3.7 | 3.4 |
| 福祉的な制度やサービスに関し情報提供 | 3.5 | 2.1 | 1.8 | 6.3 | 5.3 | 4.2 | 2.5 |
| とくに配慮していない | 26.4 | 24.3 | 26.5 | 25.9 | 28.5 | 21.9 | 31.3 |
| その他 | 3.0 | 0.2 | 1.8 | 1.4 | 2.2 | 2.0 | 3.9 |
| 無回答（実数） | 656 | 199 | 62 | 144 | 270 | 171 | 96 |
| 有効回答（実数） | 1522 | 563 | 166 | 286 | 228 | 547 | 710 |

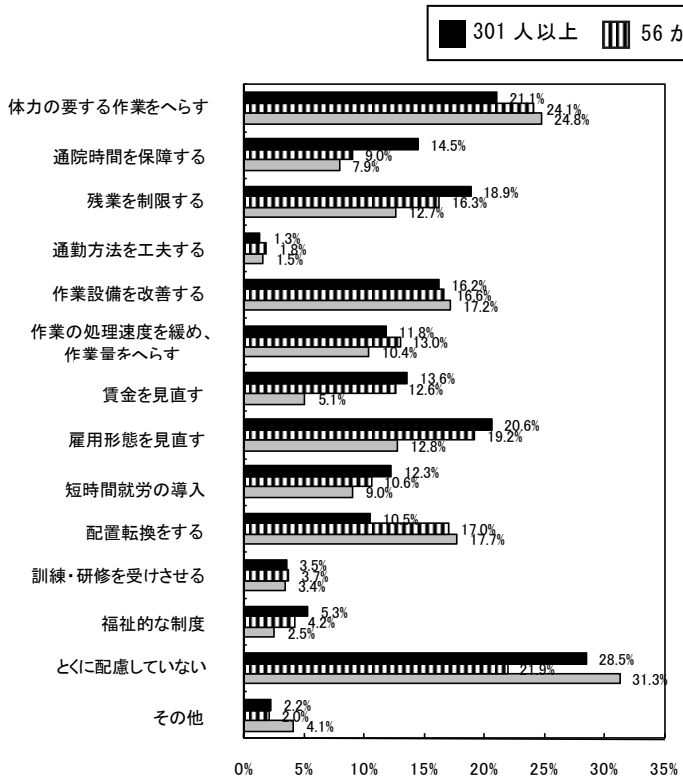



図 3-1-23 事業所規模別の配慮事項

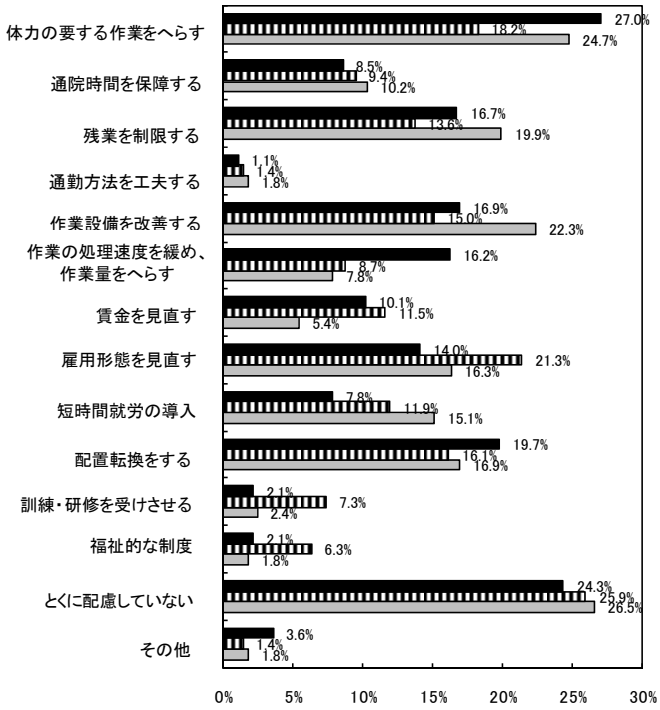



図 3-1-24 事業所業種別の配慮事項

（ク）中高年齢障害者が安定して働きつづけるために

中高年齢障害者が安定的に働きつづけるために必要と考えることとして「もっともあてはまる」あるいは「次にあてはまる」と回答した事業所の割合をみると、多い順に「同僚の理解・協力」(69.9%)、「本人の努力」(38.9%)、「企業トップの理解」(38.5%) となっている (図 3-1-25)。

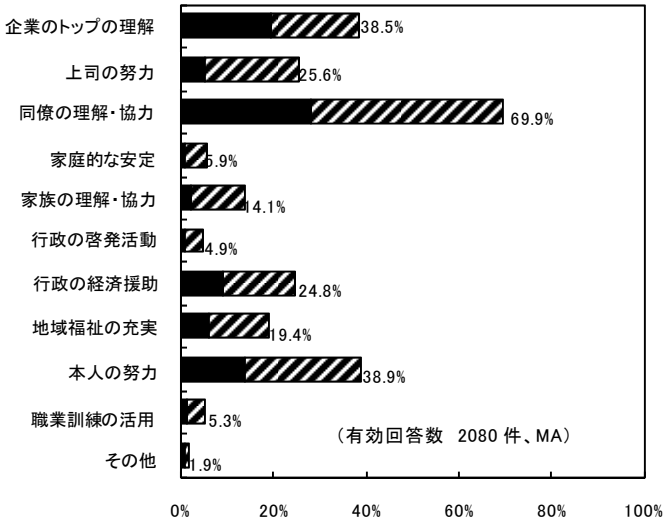



図 3-1-25 安定した雇用のために必要なこと

（ケ）中高年齢障害者の雇用を進めるために

中高年齢障害者の雇用を進めるために必要と考えることとして「もっともあてはまる」と「次にあてはまる」を合わせた回答事業所割合をみると、多い順に「雇用率上の優遇措置」「採用時の助成金の増額」「制度の手続きの簡素化」であった（図 3-1-26）。

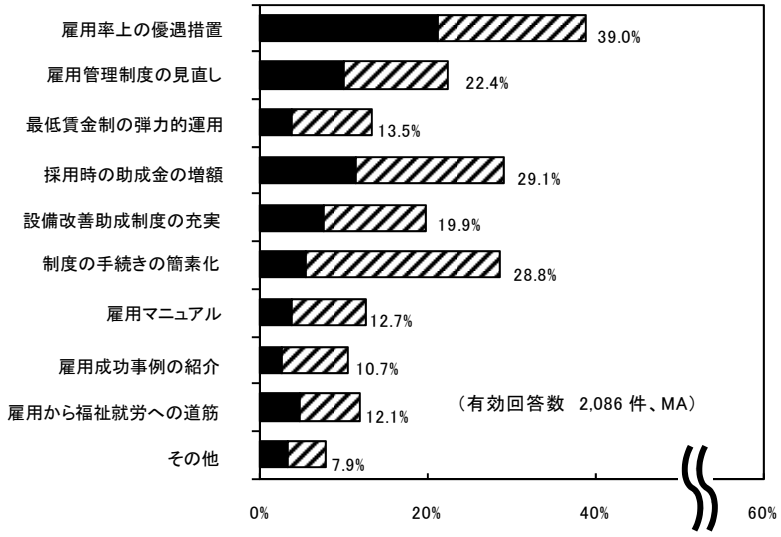



**図 3-1-26 中高年齢障害者の雇用促進のために必要なこと**

規模別には、301 人以上の事業所では「雇用率上の優遇措置」[2)]との回答が多く、55 人以下の事業所では「助成金の増額」「助成金制度の手続きの簡素化」とする回答が上位を占めた（図 3-1-27）。

[2)] 具体的には、例えば障害者職業総合センター「障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書」（調査研究報告書№31、1998）に次のような提言がある。「一定年齢に達した重度障害者を雇用している場合にダブルカウントする制度や生産性の低下に対して最低賃金との差額を助成する制度等諸外国の制度の我が国への導入可能性について検討することも必要であろう。」（p.117）

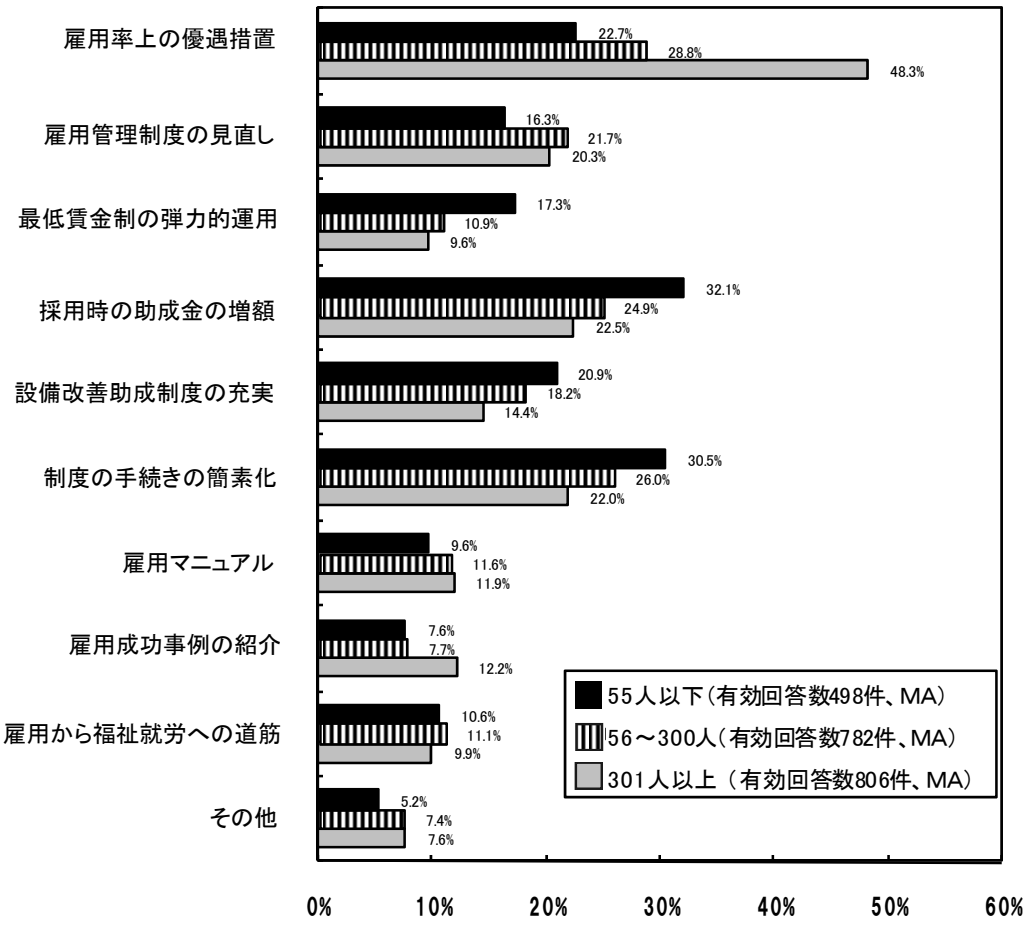



図 3-1-27 企業規模別、「雇用促進」のために必要なこと

### （2）1990 年との時点間比較（東京都）

本研究の設計に際しては 1990 年に行なわれた「中高年障害者の就労と生活に関する調査」（東京都労働研究所）における事業所調査の結果と比較が行えることを念頭に置いた。そこで今回の調査中 1990 年調査と地域を同じくする東京都雇用開発協会会員事業所の結果を用いて、比較が可能な項目について時点間の比較を試みた。

なお、東京都労働研究所 1990 年に関する図は、「中高年障害者の雇用に関する調査」報告書にあるデータをもとにして作成したものである。

２つの事業所調査の概要は次のとおりである。以下では、本研究を[2008 年調査]、東京都労働研究所調査を 1990 年調査と称する。

**[本研究の調査 2008 年]**

・方法、時期　　：調査票による郵送調査（無記名式）、2008 年 9 月

・調査対象事業所：東京都の雇用開発協会の会員事業所 1,648 社を対象に実施

386 社（回収率 23.4%）

・「中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査」の調査項目：巻末資料参照

**東京都労働研究所 1990 年**

・方法、時期　　:調査票による郵送調査（無記名式）、1988 年 10～11 月

・調査対象事業所：東京都の雇用開発協会の会員事業所 2,100 社を対象に実施

823 社（回収率 39.2%）

・「中高年障害者の雇用に関する調査」の調査項目：巻末資料参照

ア　回答事業所の属性

回答事業所の属性は図 3-1-28～29 のとおりである。

[2008 年調査](従業員数 381　業種 360)

回答事業所の業種は、20 年前と比して製造業の割合が低くなった。(56%→35.0%) 事業所規模は区分が異なるものの、301 人以上の割合はほぼ同様であった。

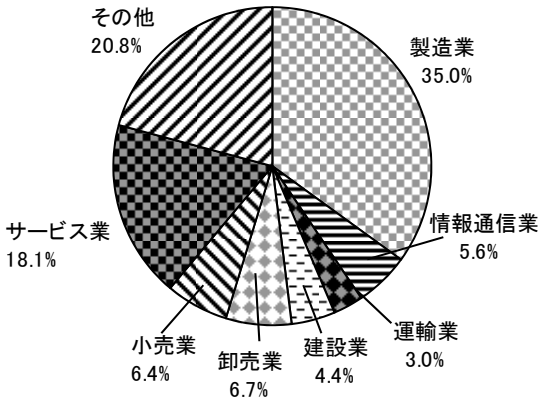



図 3-1-28　事業所業種(2008 年)

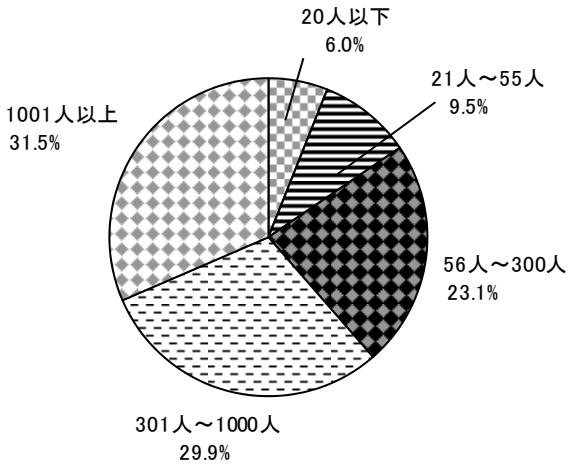



図 3-1-29　事業所規模(2008 年)

1990 年調査（有効回答数 823）

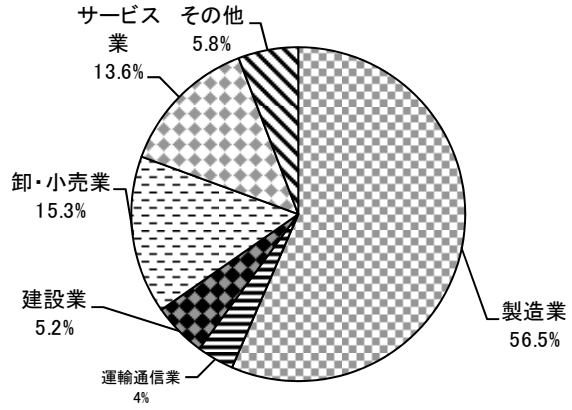



図 3-1-30 事業所業種(1990 年)

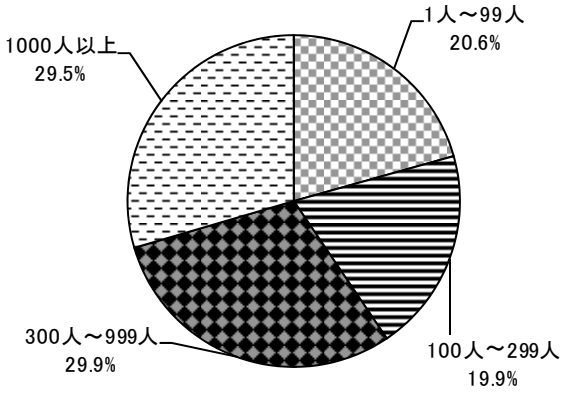



図 3-1-31 事業所規模(1990 年)

### イ　雇用されている障害者の障害種類

障害の種類別に雇用事業所割合を比較すると雇用されている障害種類は、20 年前と比してどの種類においても増加したが、とくに内部障害[3)]（31.8%→60.8%）、精神障害（2.2%→21.7%）における雇用割合の増加は他の障害の種類に比して顕著である（図 3-1-32～33）。この状況は手帳所持者により確認できた３障害の増加と合致する（表 3-1-6）

表 3-1-6 雇用されている障害者の障害種類別の手帳所持者数

| 障害種類 / 年度 | 身体障害総数 単位　件 | 視覚障害 | 聴覚・平衡機能障害 | 音声・言語・そしゃく機能障害 | 肢体不自由 | 内部障害 | 知的障害 | 精神障害 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1990 年度末 | 267,701 | 31,260 | 30,774 | 4,157 | 158,431 | 43,079 | 35,036 | |
| 1996 年度末 | | | | | | | | 6,784 |
| 2008 年度末 | 439,500 | 38,548 | 42,618 | 6,605 | 241,119 | 110,613 | 64,700 | 45,112 |
| 上段との比較 | 1.64 倍 | 1.23 倍 | 1.38 倍 | 1.59 倍 | 1.52 倍 | 2.57 倍 | 1.85 倍 | 6.65 倍 |

平成 20 年度「福祉・衛生統計年報」（東京都福祉保健局）をもとに作成

3) 内部障害の増加の背景の１つとして、1990 年から今回調査までに期間における身体障害者として認定される範囲が順次拡大されてきたことが考えられる。具体的には以下のとおり。

1967 年　心臓機能障害、呼吸器機能障害
1972 年　腎臓機能障害
1984 年　膀胱又は直腸機能障害
1986 年　小腸機能障害
1998 年　ヒト免疫不全ｳｲﾙｽによる免疫の機能障害
2009 年　肝臓機能障害

この結果、東京都における 1990 年から 2008 年における身体障害者手帳保持者数の増加は全体で 1.64 倍であるのに対し、内部障害は 2.57 倍となっている（東京都福祉保健局）。

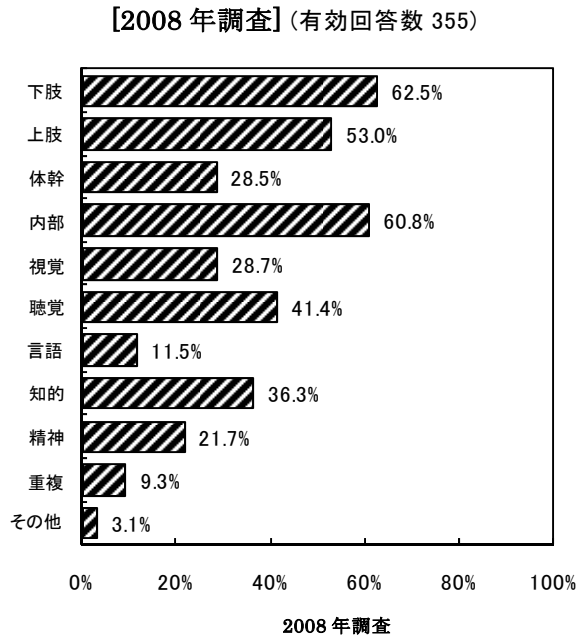



図 3-1-32　雇用されている障害者の障害種類

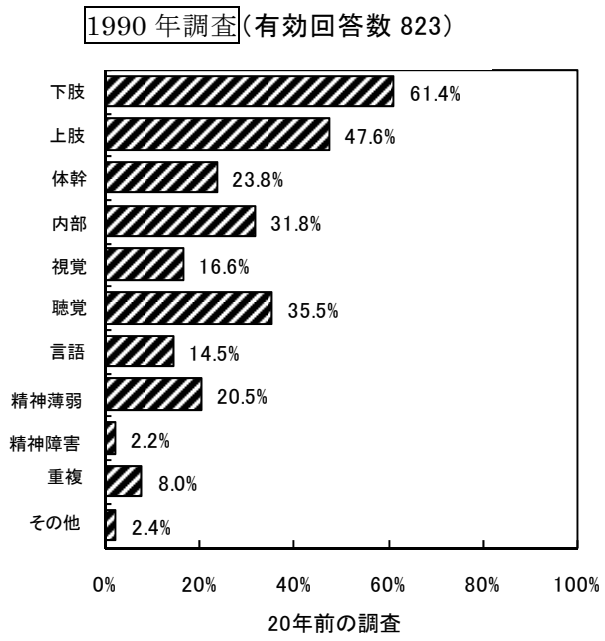



図 3-1-33　雇用されている障害者の障害種類

### ウ　雇用が可能な障害の種類

２調査の回答を合わせて比較した図 3-1-34 をみると、内部障害の顕著な増加が確認できる。(26.2%→65.0%）また、精神障害については 20 年前に雇用可能とする割合は 1.5%にとどまっていたが、今回は 17.0%となっている。

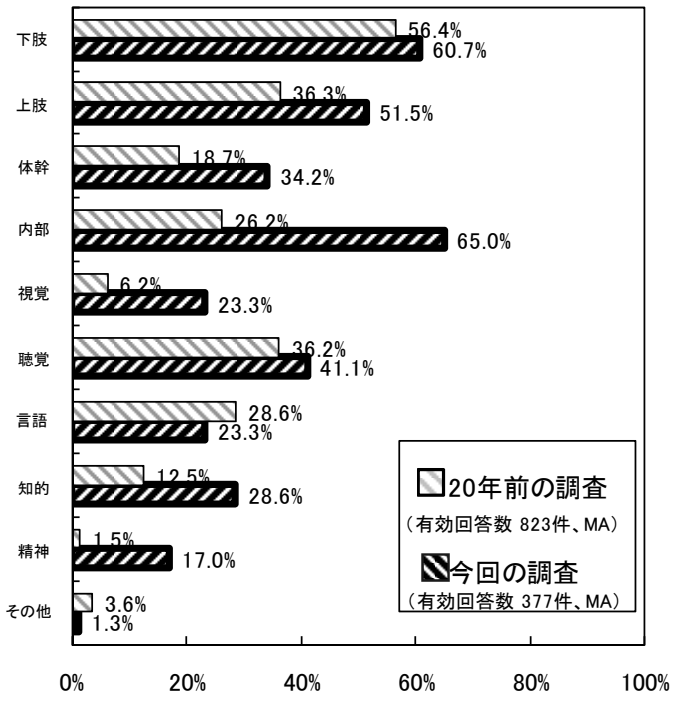



図 3-1-34　雇用可能な障害種類の継時比較

### エ　雇用が困難な障害の種類

雇用が難しいと思われるとする事業所の割合が高い障害の種類は精神障害、視覚障害、知的障害であったが、1990 年との比較でもこれらの種類の障害で高い傾向がみられていた。その中で精神障害については 1990 年の 82.0%から今回は 60.8%へと変化がみられる（図 3-1-35)。

それぞれの有効回答数は、[2008 年調査](有効回答数 355)、1990 年調査（有効回答数 823）である。

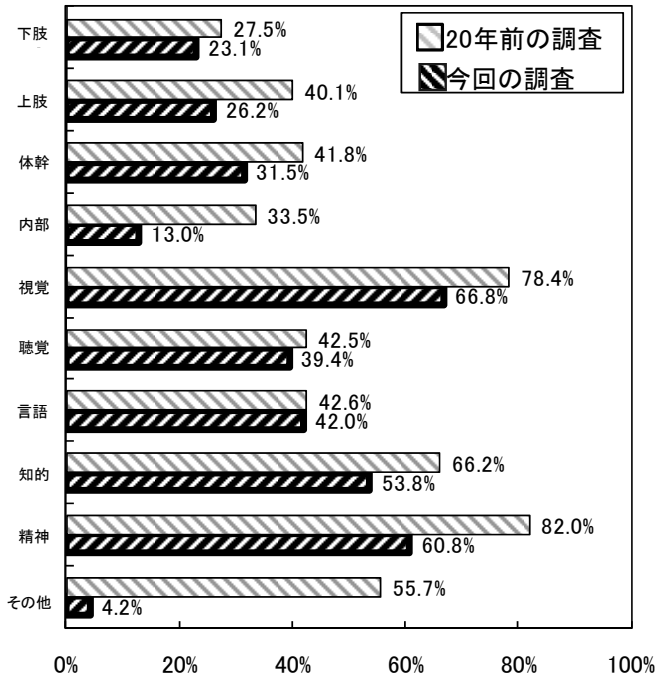



図 3-1-35　雇用困難な障害種類の継時比較

### オ　採用時の年齢考慮について

採用時の年齢を 45 歳までとする割合は 1990 年の 67.0%から 34.9%に減少した。（図 3-1-36～38）

[2008 年調査](有効回答数 372)

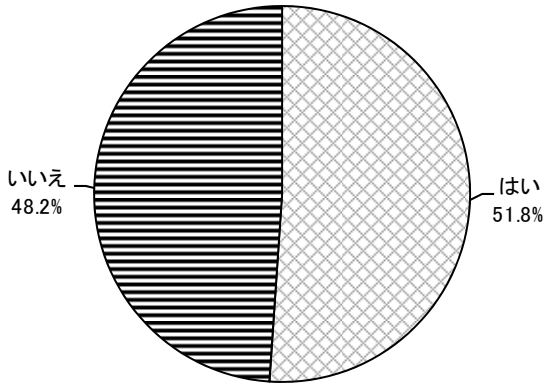



図 3-1-36　採用時の年齢考慮（2008 年）

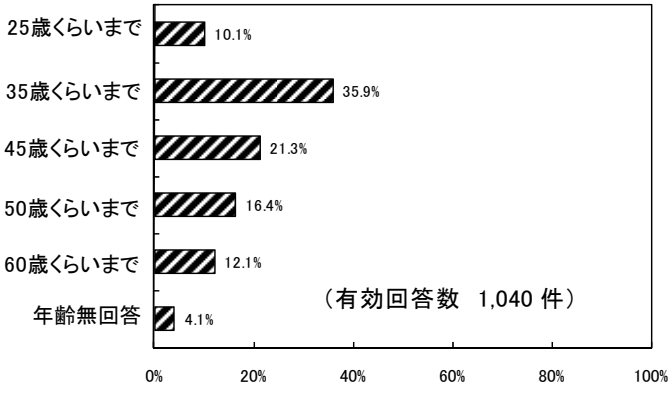



図 3-1-37　年齢の上限（2008 年）

1990 年調査(有効回答数 823)

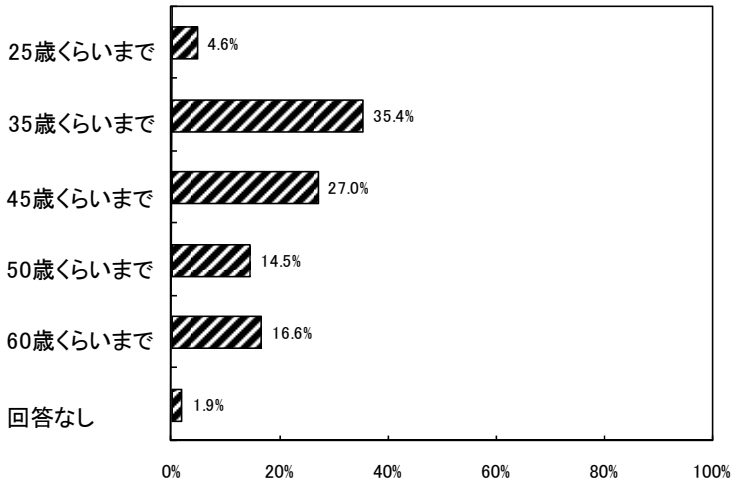



図 3-1-38　年齢の上限（1990 年）

### カ　中高年齢障害者を採用する場合の懸念事項

中高年齢障害者を採用する場合ときに気にかかる事項について 2008 年（図 3-1-39）と 1990 年（図 3-1-40）で比較すると、いずれも「体力・健康面への心配」とする回答が最も多かった（1990 年は 52.2%、今回 65.1%）。「賃金が高い」（1990 年 22.5%、今回 2.3%）、「仕事学習に難がある」（1990 年 38.4%、今回 17.6%）は 20 年前に比して減少した。また、20 年前の回答では「障害者に限らず 40 歳以上は採用しない」が約４割あった。

[2008 年調査] (有効回答数 347)

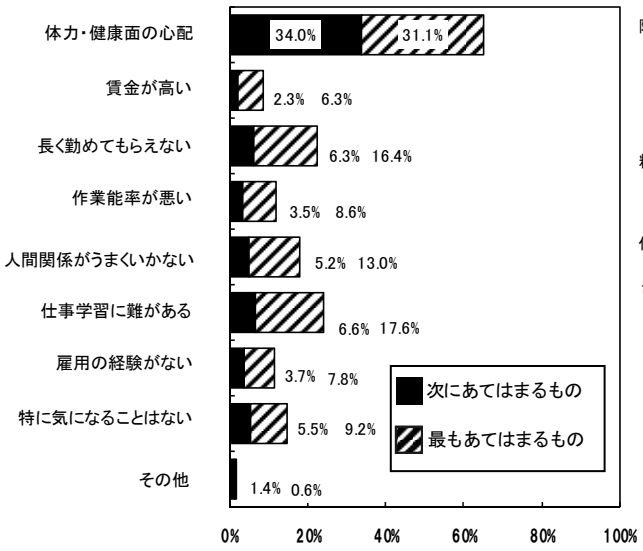



図 3-1-39 中高年齢障害者を採用する際の懸念

1990 年調査 (有効回答数 823)

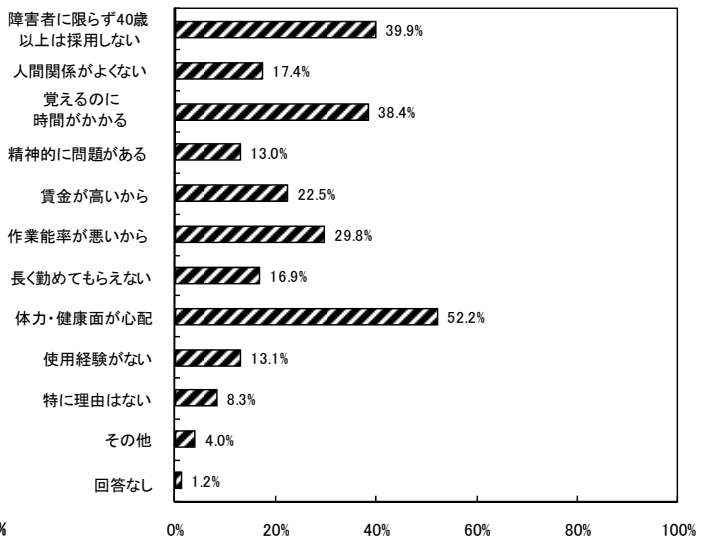



図 3-1-40 高齢障害者を採用しない理由(20 年前)

# 第2節　事業所における中高年齢障害者の雇用実態

## 1. 目的

第１節で示した「中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査」ので「訪問に応じてもよい」と回答し連絡先を明示した 607 事業所に対して、訪問調査に代えて、「中高年齢障害者の雇用実態に関する事業所調査」の結果に関する事業所の意見・感想を収集すること、雇用されている中高年齢障害者の就業実態（個別）を把握することを目的とした。

## 2. 方法

### （1） 方法、時期

調査票による郵送調査（無記名式）により、2009 年３月に実施した。

### （2） 調査対象事業所

第１回の調査で「訪問に応じてもよい」と回答し連絡先を明示した６都県（宮城、東京、愛知、兵庫、広島、福岡）の雇用開発協会会員の 607 事業所を対象とした。

### (3)主な調査項目(調査票は巻末資料)

回答者の負担を配慮し、設問の総数は 12 問とした。

調査１：「中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査」の結果に対する感想

調査２：中高年齢障害者の雇用実態（個別）の把握

・受障の時期（採用前、採用後）

・性別、年齢、障害種類、生活状況（家族）

・採用経路、仕事内容、勤続年数、勤務形態

・就業時間数、収入、その他の収入の有無、通勤方法、通勤に要する時間

・職業生活に対する配慮や工夫

### （4） 回収状況

407 社からの回答を得、回収率は 67.1％であった。

### (5)倫理面の配慮

回答事業所名は無記名とし、さらに調査票に記載された情報から対象の障害従業員は特定できず、個人情報に抵触しない状態で集計・分析を行った。

### (6)集計結果の公開

本調査の集計の結果（中間集計）は 2009 年９月に上記の６都県雇用開発協会に送付し、併せて同結果に対する意見等の提供を求め、把握した意見は集計、適宜結果の解釈に反映した。

## 3. 結果

### （1）「中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査」結果に関する感想

第１回目の調査の主要な結果（採用時の年齢考慮及び障害種類間の差異や、中高年齢化への配慮）に

関し感想をたずねた。その結果は次のとおりである。

「採用における年齢の考慮について」は 45 歳までとすることについて理解するとの感想が多く（約7割）を占めた。

表 3-2-1 「年齢を考慮する」について

| 感想をたずねた調査結果 | 多いと思う | 少ないと思う | 理解できる | わからない |
|---|---|---|---|---|
| 障害者を採用する場合に約半数の事業所が、「年齢を考慮する」と回答していること | 17.3% | 0.6% | 72% | 6.5% |

表 3-2-2 「45 歳くらいまで」について

| 感想をたずねた調査結果 | 厳しい思う | ゆるやかだと思う | 理解できる | わからない |
|---|---|---|---|---|
| 「年齢を考慮する」と回答した事業所の約 7 割が「45 歳くらいまで」と回答していること | 19.3% | 8.3% | 65.4% | 8.8% |

「雇用可能とされる障害種類・困難とされる障害種類について」は、全く理解できない、および不明とする感想はほとんど無かった。

表 3-2-3 「雇用可能とされる障害種類・困難とされる障害種類」について

| 感想をたずねた調査結果 | よく理解できる | 一部理解できる | 全く理解できない | 不明 |
|---|---|---|---|---|
| 雇用可能とされる障害種類として「下肢障害」「内部障害」「上肢障害」、雇用困難とされる障害種類として「視覚障害」「精神障害」「知的障害」と回答している事業所が比較的多いこと | 41.7% | 55.1% | 2.7% | 2.5% |

従業員や障害のある従業員が中高年齢化していくことに対して「とくに配慮していない」と回答している事業所が比較的多いことに対する感想では、「中高年齢の従業員や障害従業員が業務を支障なく処理できているからだろう」が 38.2%、「多くの配慮を必要とする者は雇用されていないからだろう」が 28.4%ととくに配慮していないことを前提とした選択肢を半数以上の事業所が選択していた。一方「配慮が日常化しているため、とくに「配慮」として意識されていないからだろう」を選択した事業所も 22.9%みられた。

表 3-2-4 「従業員の中高年齢化に対しとくに配慮なしの理由」について

| 感想をたずねた調査結果 | |
|---|---|
| 中高年齢の従業員や障害従業員が業務を支障なく処理できているからだろう | 38.2% |
| 多くの配慮を必要とする者は雇用されていないからだろう | 28.4% |
| 現場では配慮しているかもしれないが、回答者が知らなかっただけかもしれない | 4.5% |
| 配慮が日常化しているため、とくに「配慮」として意識されていないからだろう | 22.9% |
| 不明 | 6.1% |

（注）従業員や障害のある障害従業員が中高年齢化していくことに対して「とくに配慮していない」と回答している事業所が比較的多いことへの感想をたずねた質問への回答である

### (2)障害のある中高年齢従業員の実態

本調査では、前述のとおり調査対象事業所で雇用している障害のある中高年齢従業員（１事業所あたり１名）について属性や就業状況につきたずねている。その結果の概要は以下のとおりである。

#### ア．回答事業所の構成

まず、これら質問に対する有効な回答を得た事業所を業種・従業員規模別に見ると表 3-2-5 とおりである。

表 3-2-5　業種・規模別集計対象数

| | 製造業 | 情報通信業 | 運輸業 | 建設業 | 卸売業 | 小売業 | サービス業 | その他 | 無回答 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 55 人以下 | 15 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 10 | 13 | 0 | 43 |
| 56～300 人 | 41 | 2 | 11 | 6 | 7 | 3 | 30 | 18 | 1 | 119 |
| 301 人以上 | 41 | 1 | 11 | 1 | 6 | 15 | 27 | 27 | 1 | 130 |
| 無回答 | － | － | － | － | － | － | － | － | 19 | 19 |
| 合　計 | 97 | 3 | 23 | 7 | 16 | 19 | 67 | 58 | 21 | 311 |

（注）業種欄に２つの番号を記載している回答は業種その他として集計した

回答事業所数を産業別にみると、製造業 33.4%（第１回調査では 37.1%）サービス業 23.1%（同 20.9%）、卸売・小売業 12.1%（同 11.1%）と、第１回調査とほぼ同様の構成を示している。従業員規模別については、1001 人以上 14%（第１回調査では 17%）301～1000 人 31%（同 22%）、56～300 人 41%（同 37%）、55 人以下 15%（同 24%）で、第１回調査との違いは数ポイントにとどまり、こちらもほぼ同様の傾向といえる（図 3-2-5, 3-2-6）。

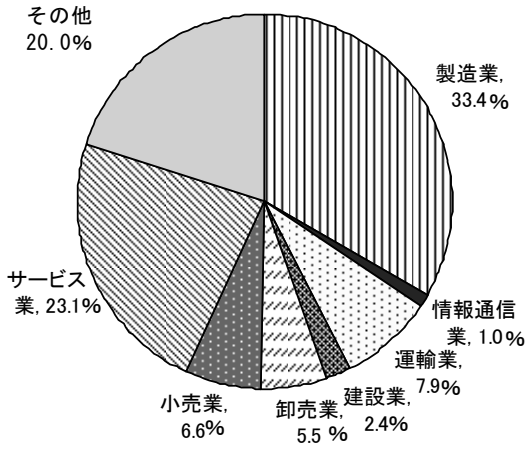



図 3-2-1　集計対象の業種別構成

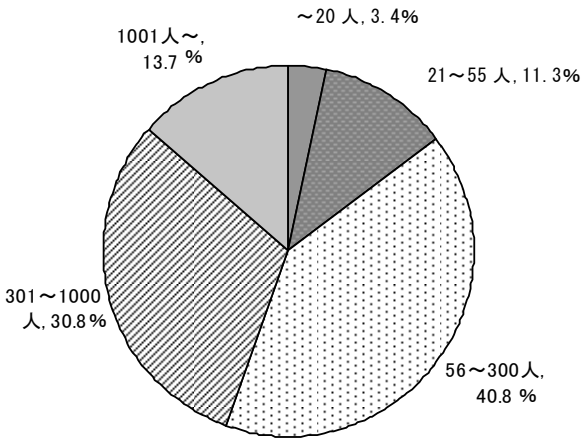



図 3-2-2　集計対象の規模別構成

### イ　中高年齢従業員の属性

次に回答を得た障害のある従業員の基本的な属性についてみると、男女別では男性が 78%（240 件）を占め、女性は 22%（66 件）であった。年齢は下限としている 45 歳前後から 78 歳まで分布しており（表 3-2-6）、平均年齢は 54.8 歳であった。

表 3-2-6　男女別、年齢階級別集計対象数

| | 男 | 女 | 無回答 | 計 |
|---|---|---|---|---|
| ～49 歳 | 53 | 18 | ― | 71 |
| 50～54 | 58 | 18 | ― | 76 |
| 55～59 | 70 | 22 | 1 | 93 |
| 60～64 | 38 | 4 | ― | 42 |
| 65～69 | 10 | 1 | ― | 11 |
| 70 歳～ | 7 | 2 | ― | 9 |
| 無回答等 | 4 | 1 | 4 | 9 |
| 計 | 240 | 66 | 5 | 311 |

（注）本表までは無回答の件数も表示したが、以降は有効回答のみを示し。構成比も有効回答に対して算出する。

障害の種類別の構成を表 3-2-7 でみると、表に沿った分類では有効回答 301 人のうち内部障害が 71 人（23%）、下肢障害が 64 人（21%）と多く、聴覚障害、上肢障害、知的障害がこれに次いでいる。また重複障害は 30 人（10%）となっている。規模別にみると、内部障害、下肢障害、上肢障害は規模が大きい事業所での割合が高く、視覚障害、知的障害は規模の小さい事業所での割合が高い。

表 3-2-7　規模別にみた障害の種類別構成比

| | 下肢 | 上肢 | 体幹 | 内部 | 視覚 | 聴覚 | 言語 | 知的 | 精神 | 重複 | その他 | 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ～55 人 | 14.0 | 7.0 | － | 14.0 | 14.0 | 4.7 | － | 27.9 | 4.7 | 11.6 | 2.3 | 100.0 |
| | 6 | 3 | － | 6 | 6 | 2 | | 12 | 2 | 5 | 1 | 43 |
| 56～300 人 | 17.4 | 8.7 | 4.3 | 26.1 | 7.0 | 10.4 | 0.9 | 14.8 | 0.0 | 8.7 | 1.7 | 100.0 |
| | 20 | 10 | 5 | 30 | 8 | 12 | 1 | 17 | － | 10 | 2 | 115 |
| 301 人～ | 24.0 | 12.4 | 1.6 | 25.6 | 3.9 | 15.5 | 1.6 | 2.3 | 0.8 | 10.9 | 1.6 | 100.0 |
| | 31 | 16 | 2 | 33 | 5 | 20 | 2 | 3 | － | 14 | 2 | 129 |
| 計 | 21.1 | 9.6 | 2.6 | 23.4 | 6.6 | 12.2 | 1.3 | 10.6 | 1.0 | 9.9 | 1.7 | 100.0 |
| | 64 | 29 | 8 | 71 | 20 | 37 | 4 | 32 | 3 | 30 | 5 | 303 |

(注)規模計には規模不詳を含む

### ウ　採用前後の状況

障害を受けた時期と採用時の関係をみると、採用前障害者が 65%、採用後障害者が 21%を占めている（14%は受障時期が不明と回答）（表 3-2-8)。規模別では規模が大きくなると採用後障害者の割合が高い。

表 3-2-8　規模別にみた障害の発生時期別構成

| | 採用前 | 採用後 | 不明 | 計 |
|---|---|---|---|---|
| 55 人以下 | 79.1 | 11.6 | 9.3 | 100.0( 43) |
| 56～300 人 | 67.0 | 19.1 | 13.9 | 100.0(115) |
| 301 人以上 | 57.9 | 26.4 | 15.7 | 100.0(121) |
| 計 | 64.6 | 21.2 | 14.1 | 100.0(297) |

（注）計欄の（　）内は有効回答数である。また、規模計の構成比は規模不詳のものを含んだ有効回答から算出している（いずれも以下同様)。

採用経路は公共職業安定所が 43%を占め、他には縁故、学校がそれぞれ 20%弱となっている。この構成は障害の発生時期で違いがあり、採用前障害者で公共職業安定所が 51%を占めているのに対し、採用後障害者では 12%にとどまっている。逆に採用前障害者で 14%の学校は採用後障害者で 37%に達している（表 3-2-9)。

表 3-2-9　障害の発生時期別にみた採用経路別構成

| | 公共職業安定所 | 民間 | チラシ | 縁故 | 学校 | その他 | 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 採用前 | 50.8 | 1.6 | 6.5 | 20.0 | 14.1 | 7.0 | 100.0(185) |
| 採用後 | 11.5 | 0.0 | 5.8 | 25.0 | 36.5 | 21.2 | 100.0( 52) |
| 不明 | 50.0 | 2.6 | 7.9 | 5.3 | 15.8 | 18.4 | 100.0( 38) |
| 計 | 43.1 | 1.4 | 6.4 | 19.1 | 18.4 | 11.7 | 100.0(283) |

（注）障害の発生時期計には同設問に記入がなかった回答も含む

### エ　勤務の状況

勤続年数別の構成を５年刻みの階級別にみると、５年未満が最も高いが、その割合は 25%弱にとどまり、長期に勤続している従業員も少なくない。その結果、平均勤続年数は 17.0 年である。いくつかの区分により勤続年数の違いをみると、まず業種別には、製造業での勤続年数が長く（平均 22.8 年）、サービス業では 10 年に満たない（平均 9.2 年）など、業種間でかなり大きな違いが認められる。一方規模別にみると平均勤続年数はいずれの規模でも 16～17 年に分布しており、業種別のような大きな違いはみられない（表 3-2-10）。他には、採用前障害者と採用後障害者間で勤続年数の違いが大きく、採用前障害者の平均 13.1 年に対し採用後障害者の平均勤続年数は 28.2 年に達している。年齢別にみると採用後障害者においては年齢が高まるにつれて勤続年数が長くなる傾向が鮮明にみられる（表 3-2-11）。

表 3-2-10　業種・規模別に見た勤続年数別構成

| | －4 | 5-9 | 10-14 | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40 年- | 計 | 平均(年) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ＜業種＞ | | | | | | | | | | | |
| 製造業 | 13.7 | 8.4 | 5.3 | 10.5 | 14.7 | 11.6 | 15.8 | 8.4 | 11.6 | 100( 95) | 22.8 |
| 卸売・小売 | 18.2 | 21.2 | 12.1 | 6.1 | 9.1 | 9.1 | 12.1 | 9.1 | 3.0 | 100( 33) | 17.5 |
| サービス業 | 44.4 | 15.9 | 17.5 | 6.3 | 7.9 | 3.2 | 3.2 | 1.6 | 0.0 | 100( 64) | 9.2 |
| ＜規模＞ | | | | | | | | | | | |
| ～55 人 | 22.5 | 12.5 | 12.5 | 10.0 | 12.5 | 15.0 | 7.5 | 5.0 | 2.5 | 100( 40) | 16.5 |
| 56～300 | 22.5 | 19.8 | 8.1 | 10.8 | 9.9 | 6.3 | 10.8 | 4.5 | 7.2 | 100(111) | 16.6 |
| 301 人～ | 29.7 | 10.9 | 8.6 | 7.0 | 9.4 | 9.4 | 14.1 | 7.8 | 3.1 | 100(128) | 17.1 |
| | | | | | | | | | | | |
| 計 | 24.1 | 14.3 | 9.9 | 9.5 | 9.9 | 9.9 | 11.6 | 6.1 | 4.8 | 100(298) | 17.0 |

表 3-2-11　年齢・障害発生時期別平均勤続年数

（年）

| | 採用前 | 採用後 | 不明 | 計 |
|---|---|---|---|---|
| 45～49 歳 | 12.2 | 25.6 | 8.4 | 14.1 |
| 50～54 | 12.5 | 24.0 | 17.6 | 15.8 |
| 55～59 | 15.2 | 29.0 | 21.9 | 19.8 |
| 60～64 | 12.4 | 32.6 | 21.6 | 18.5 |
| 65～69 | 10.0 | 29.8 | 8.0 | 15.2 |
| 70 歳～ | 12.1 | 40.0 | 15.3 | 16.3 |
| 計 | 13.1 | 28.2 | 16.5 | 17.0 |

勤務形態別には正社員が 62%、パート・契約社員は 24%である。障害の種類別にみると下肢障害、上肢障害、内部障害では正社員が 60%を越えているのに対し、聴覚障害、知的障害では 50%を下回り、かわってパート・契約社員の割合が 40%を越えている。採用時期との関係では採用前障害者では正社員 53%、パート・契約社員 33%とパート・契約社員が３割を超えているのに対し、採用後障害では正社員が 85%を占め、パート・契約社員は 5%にとどまっている（表 3-2-12)。

表 3-2-12　障害の種類、障害発生時期別にみた勤務形態別構成

| | 正社員 | 嘱託 | パート・契約社員 | 派遣社員 | その他 | 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ＜障害の種類＞ | | | | | | |
| 下肢障害 | 68.3 | 9.5 | 20.6 | 0.0 | 1.6 | 100.0( 63) |
| 上肢障害 | 65.5 | 10.3 | 24.1 | 0.0 | 0.0 | 100.0( 29) |
| 内部障害 | 66.2 | 15.5 | 14.1 | 1.4 | 2.8 | 100.0( 71) |
| 聴覚障害 | 45.9 | 13.5 | 40.5 | 0.0 | 0.0 | 100.0( 37) |
| 知的障害 | 43.8 | 6.3 | 43.8 | 0.0 | 6.3 | 100.0( 32) |
| ＜採用時期＞ | | | | | | |
| 採用前 | 53.1 | 9.9 | 33.3 | 0.5 | 3.1 | 100.0(192) |
| 採用後 | 85.5 | 8.1 | 4.8 | 1.6 | 0.0 | 100.0( 62) |
| 不明 | 67.5 | 15.0 | 17.5 | 0.0 | 0.0 | 100.0( 40) |
| 計 | 62.5 | 10.2 | 24.7 | 0.7 | 2.0 | 100.0(304) |

従事している仕事の内容は、一般事務、専門技術、生産工程、軽作業の割合が高く、それぞれ 15%～20%前後を占めている（表 3-2-13)。

表 3-2-13　障害の種類別にみた仕事の種類別構成

| | 一般事務 | 接客・販売 | 営業 | 専門的・技術的業務 | 生産工程作業 | 軽作業・単純な労務 | 単純な事務 | その他 | 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 下肢障害 | 27.4 | 1.6 | 3.2 | 21.0 | 14.5 | 11.3 | 1.6 | 19.4 | 100.0( 62) |
| 上肢障害 | 31.0 | 0.0 | 0.0 | 34.5 | 10.3 | 10.3 | 3.4 | 10.3 | 100.0( 29) |
| 内部障害 | 28.4 | 3.0 | 7.5 | 20.9 | 16.4 | 9.0 | 1.5 | 13.4 | 100.0( 67) |
| 聴覚障害 | 5.4 | 0.0 | 0.0 | 10.8 | 48.6 | 24.3 | 2.7 | 8.1 | 100.0( 37) |
| 知的障害 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 34.4 | 53.1 | 3.1 | 9.4 | 100.0( 32) |
| 計 | 19.7 | 2.0 | 3.1 | 21.1 | 19.4 | 18.0 | 3.4 | 13.3 | 100.0(294) |

これにつき、障害の種類別の状況をみると、下肢障害、内部障害では一般事務、専門技術の割合が生

産工程、軽作業を上回っているのに対し、知的障害では生産工程と軽作業の割合が高く、この２職種で80%以上を占めている。

年収（税込みの額面年収）をたずねたところ、200 万円未満が 28%、200～400 万円未満が 34%、400 万円以上が 37%を占めていた。区分別の状況を 400 万円以上の割合でみると、障害の種類別（割合が高い下肢障害、上肢障害、内部障害、聴覚障害、知的障害を取り上げる）では下肢障害が 45%、内部障害が 47%と平均（前述のとおり 37%）を上回っているのに対し、知的障害では 400 万円以上への該当はなく、200 万円以下が 84%を占めている。

採用前後別にみると採用前障害者（400 万円以上の割合 25%）と採用後障害者（同 69%）との間に明瞭な違いが認められる（表 3-2-14)。

表 3-2-14　障害の種類別、障害発生時期別にみた年収別構成

| | ～99 万 | 100～199 | 200～399 | 400～699 | 700 万～ | 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ＜障害の種類＞ | | | | | | |
| 下肢障害 | 1.7 | 12.1 | 41.4 | 32.8 | 12.1 | 100.0( 58) |
| 上肢障害 | 3.6 | 14.3 | 25.0 | 46.4 | 10.7 | 100.0( 28) |
| 内部障害 | 1.5 | 14.7 | 36.8 | 29.4 | 17.6 | 100.0( 68) |
| 聴覚障害 | 8.8 | 20.6 | 41.2 | 23.5 | 5.9 | 100.0( 34) |
| 知的障害 | 35.5 | 48.4 | 16.1 | 0.0 | 0.0 | 100.0( 31) |
| ＜受障の時期＞ | | | | | | |
| 採用前障害者 | 10.6 | 27.9 | 36.9 | 18.4 | 6.1 | 100.0(179) |
| 採用後障害者 | 1.7 | 6.8 | 22.0 | 54.2 | 15.3 | 100.0( 59) |
| 不明 | 2.6 | 12.8 | 41.0 | 33.3 | 10.3 | 100.0( 39) |
| 計 | 7.6 | 20.6 | 34.4 | 28.2 | 9.3 | 100.0(291) |

勤続年数との関係を 400 万円以上の占める割合でみると、勤続年数が長くなるほどこの割合は高くなり、勤続年数が収入に影響していることがうかがえる。またこの傾向は採用前障害者についてもみることができ、両者の収入の違いには既に確認した勤続年数の違いも反映していることが示唆される（表 3-2-15)。

表 3-2-15　障害発生時期・勤続年数別にみた 400 万円以上の割合（%）

| | 計 | うち採用前 | うち採用後 |
|---|---|---|---|
| ～4 | 7.0 | 6.7 | － |
| 5～9 | 15.0 | 13.8 | 25.0 |
| 10～14 | 20.8 | 17.6 | － |
| 15～19 | 44.0 | 41.2 | 50.0 |
| 20～24 | 57.1 | 47.4 | 75.0 |
| 25～29 | 69.2 | 60.0 | 84.6 |
| 30～34 | 78.8 | 69.2 | 75.0 |
| 35～39 | 82.4 | 50.0 | 100.0 |
| 40 年～ | 50.0 | 0.0 | 62.5 |

（注）該当する件数が少ない場合は算出していない。

勤務形態、仕事の種類別に年収構成をみたものが表 3-2-16 である。

表 3-2-16　勤務形態別、仕事の種類別にみた年収構成

| | ～199 | 200～400 | 400 万円以上 | 計 |
|---|---|---|---|---|
| ＜勤務形態＞ | | | | |
| 正社員 | 11.1 | 32.8 | 56.1 | 100.0(180) |
| 嘱託 | 34.5 | 51.7 | 13.8 | 100.0( 29) |
| パート・契約社員 | 66.2 | 29.4 | 4.4 | 100.0( 68) |
| ＜職種＞ | | | | |
| 一般事務 | 17.9 | 30.4 | 51.8 | 100.0( 56) |
| 専門技術 | 5.0 | 31.7 | 63.3 | 100.0( 60) |
| 生産工程 | 27.5 | 43.1 | 29.4 | 100.0( 51) |
| 軽作業 | 64.0 | 32.0 | 4.0 | 100.0( 50) |

週あたりの就業時間は 30～40 時間とする回答が 57%を占め、30 時間未満は 13%、40 時間以上は 29%であった。勤務形態別にみると、正社員（58%）、パート・契約社員（52%）ともに半数以上が 30～40 時間と回答している。ただし周辺の区分では違いが生じており、これを 30 時間未満の割合で確認すると、正社員では 4%にとどまるのに対し、パート・契約社員では 36%を占めている。同じ割合を障害の種類別にみると、知的障害では 30 時間未満が 34%を占めている（表 3-2-17）。

表 3-2-17 勤務形態別、障害の種類別にみた就業時間別構成

| | ～29 | 30～39 | 40 時間～ | 計 |
|---|---|---|---|---|
| ＜勤務形態＞ | | | | |
| 正社員 | 3.9 | 58.1 | 38.0 | 100.0(179) |
| 嘱託 | 16.1 | 64.5 | 19.4 | 100.0( 31) |
| パート・契約社員 | 36.2 | 52.2 | 11.6 | 100.0( 69) |
| ＜障害の種類＞ | | | | |
| 下肢障害 | 6.8 | 52.5 | 40.7 | 100.0( 59) |
| 上肢障害 | 6.9 | 58.6 | 34.5 | 100.0( 29) |
| 内部障害 | 8.8 | 66.2 | 25.0 | 100.0( 68) |
| 聴覚障害 | 11.8 | 55.9 | 32.4 | 100.0( 34) |
| 知的障害 | 34.4 | 46.9 | 18.8 | 100.0( 32) |
| 計 | 13.3 | 57.3 | 29.4 | 100.0(293) |

（出典）「平成 20 年分 民間給与実態統計調査 －調査結果報告
平成 21 年 9 月 国税庁 長官官房 企画課」から主要な点を抜粋

○ 給与所得者数：4,587 万人、その平均給与は 430 万円
男女別（男女比：6:4）：男性の平均給与は 533 万円、女性の平均給与は 271 万円
○給与階級別分布：男性は 300 万円超 400 万円以下（構成比 18.0%）、
女性は 100 万円超 200 万円以下構成比 27.0%）が最も多い。
○事業所規模別：従事員が 100～499 人の事業所が 21.4%で最も多く、
給与所得者の 48.8%が 100 人未満の事業所に属している。
○平均年齢：44.4 歳（男性 44.5 歳、女性 44.3 歳）
○平均勤続年数：11.5 年(男性 12.9 年、女性 9.4 年)

### オ　その他の収入、通勤状況

その他の収入の有無をたずねた設問に 31%が「その他の収入がある」と回答し、28%が「その他の収入がない」と回答した（41%が「不明」と回答)。障害の種類別にみると視覚障害、知的障害等で「その他の収入がある」の回答が平均を上回り、下肢障害、上肢障害等では逆に平均を下回っている。(有効回答数 285)

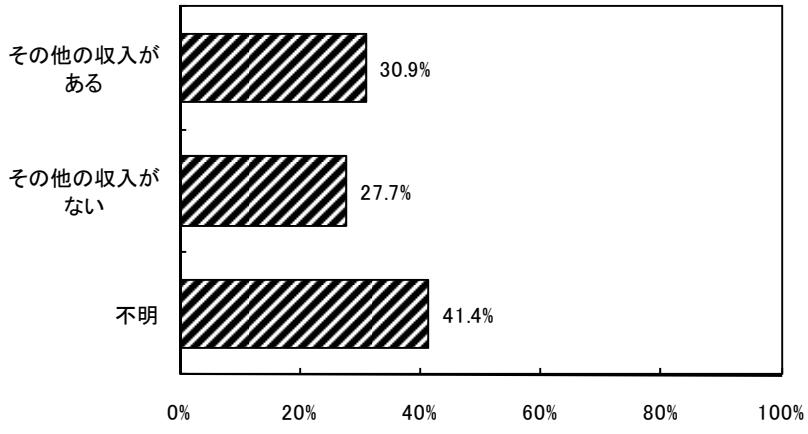



図 3-2-3 その他の収入

通勤時間は 30 分未満が 55%、30 分以上が 45%と、30 分を中心に分布している。この傾向はいくつかの区分によって分割しても大きくは変化していない。次に通勤経路では自家用車が 48%、公共路線が 37%を占めている。障害の種類別にみると、自家用車による通勤は下肢障害（66%）、内部障害（62%）などで高い。一方、知的障害では自家用車による通勤者はおらず、公共路線が 60%を占めるとともに、自転車の利用も 23%と全体での割合（８%）を大きく上回っている（表 3-2-18）。

表 3-2-18　障害の種類別にみた通勤時間、通勤方法別構成

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ～10分 | 10～29 | 30～59 | 60～100 分 | 公共路線 | 自家用車 | 自転車 | 徒歩 | その他 | 計 |
| 下肢障害 | 10.9 | 40.0 | 41.8 | 7.3 | 24.1 | 65.5 | 5.2 | 3.4 | 1.7 | 100.0( 58) |
| 上肢障害 | 0.0 | 51.7 | 41.4 | 6.9 | 44.8 | 48.3 | 3.4 | 0.0 | 3.4 | 100.0( 29) |
| 内部障害 | 19.1 | 30.9 | 39.7 | 10.3 | 28.8 | 62.1 | 4.5 | 4.5 | 0.0 | 100.0( 66) |
| 聴覚障害 | 2.9 | 52.9 | 32.4 | 11.8 | 44.1 | 41.2 | 8.8 | 2.9 | 2.9 | 100.0( 34) |
| 知的障害 | 16.1 | 32.3 | 41.9 | 9.7 | 60.0 | 0.0 | 23.3 | 3.3 | 13.3 | 100.0( 30) |
| 計 | 12.5 | 42.0 | 38.2 | 7.3 | 36.6 | 47.7 | 8.0 | 4.5 | 3.1 | 100.0(287) |

（注）計欄の（　）内は通勤方法に関しての有効回答数

**参考**

**平成 13 年社会生活基本調査　統計表　（総務省）から計算**

・男（有業者）の平均通勤時間 0.506 時間（30.4 分）

・女（有業者）の平均通勤時間 0.28 時間（16.8 分）

・週に 35 時間以上就業する人の平均通勤時間　0.53 分（31.8 分）

生活状況については、84%が家族と同居しており、単身生活が 12%、通勤寮が４%を占めている。障害の種類別にみると、知的障害において単身、通勤寮の割合が高くなっている（表 3-2-19）。

表 3-2-19　障害の種類別にみた生活状況別構成

| | 家族と同居 | 単身生活 | 通勤寮 | 知人と同居 | その他 | 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 下肢障害 | 84.1 | 14.3 | 1.6 | 0.0 | 0.0 | 100.0( 63) |
| 上肢障害 | 89.7 | 10.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0( 71) |
| 内部障害 | 87.3 | 12.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0( 29) |
| 聴覚障害 | 91.9 | 8.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0( 71) |
| 知的障害 | 50.0 | 15.6 | 28.1 | 0.0 | 6.3 | 100.0( 37) |
| 計 | 83.6 | 11.8 | 3.9 | 0.0 | 0.7 | 100.0(304) |

（注）計欄の（　）内は有効回答数。以下同様。

### カ 中高年齢障害者雇用に対する配慮、工夫

同様の問を第１回目の調査でも行っており、一般的にどういう配慮をしているかが明らかになったが、ここで示した第２回目の結果は、調査において特定された障害のある中高年齢従業員に関して具体的にどういう配慮をしているかを択一式によりたずねたものである。回答が多かった事項は「体力を要する作業をへらす」（15%）、「残業（時間）を制限する」（12%）などで、一方「とくに配慮していない」とした回答が 35%を占めた。

業種別にみると、多くの項目で回答割合の計との相違が数ポイントにとどまっている。「とくに配慮していない」とする回答割合は卸売・小売業で計を 10 ポイント下回っている。なお、表には示していないが、運輸業、建設業では「とくに配慮していない」とする割合が高い（合算すると 29 回答中 16 で 55%）。規模別でも、割合の違いはおおむね数ポイントであるが、「作業施設や設備を改善する」「訓練や研修を受けさせる」の回答割合が若干ではあるが 55 人以下の規模で高くなっている。「とくに配慮していない」とする割合も規模が小さい程低くなっている（表 3-2-20）。

表 3-2-20　中高年齢障害者雇用に対する配慮・工夫（その１）

| | | 業種 | | | 規模 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 計 | 製造業 | 卸売小売 | サービス業 | ～55人 | 56～300 | 301人～ |
| 体力を要する作業をへらす | 15.2 | 17.5 | 15.0 | 14.8 | 14.0 | 12.5 | 17.5 |
| 通院時間を保障する | 7.8 | 6.2 | 9.8 | 9.9 | 9.1 | 8.4 | 6.3 |
| 残業（時間）を制限する | 12.1 | 12.2 | 15.7 | 10.1 | 6.8 | 16.2 | 10.3 |
| 通勤ルート・通勤方法を工夫する | 2.3 | 1.4 | 4.3 | 4.0 | 4.7 | 1.0 | 2.7 |
| 作業施設や設備を改善する | 5.1 | 6.2 | 2.9 | 3.2 | 9.5 | 3.0 | 5.7 |
| 作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす | 8.5 | 7.9 | 9.3 | 10.5 | 10.7 | 9.3 | 7.1 |
| 賃金を見直す | 0.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.1 | 0.0 |
| 雇用形態を見直す | 0.8 | 0.3 | 0.7 | 2.2 | 0.0 | 1.0 | 1.0 |
| 短時間就労、フレックスタイムを導入する | 1.6 | 0.9 | 1.4 | 2.2 | 1.9 | 2.3 | 1.0 |
| 配置転換をする | 2.9 | 3.6 | 8.8 | 2.2 | 1.6 | 4.4 | 2.0 |
| 訓練・研修を受けさせる | 1.8 | 2.1 | 3.6 | 2.2 | 7.0 | 1.1 | 0.8 |
| とくに配慮していない | 34.7 | 32.0 | 25.7 | 35.3 | 27.9 | 32.2 | 39.5 |
| その他 | 6.7 | 9.8 | 2.9 | 3.4 | 7.0 | 7.5 | 6.2 |
| 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| （実数） | (294) | ( 97) | ( 35) | ( 68) | ( 43) | (118) | (129) |

障害種類別の状況を他の表と同様に下肢障害、内部障害、知的障害についてみると、「体力を要する作業をへらす」は下肢障害、内部障害で15%を越えているが、知的障害では11%とやや少なく、一方「作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす」は知的障害者での割合が24%と他を大きく上回っている。「内部障害」では、「通院時間を保障する」が、23%と他（全体で８%）より割合が高い。また、「とくに配慮していない」とする回答は下肢障害で全体を上回って41%と４割を越え、一方で知的障害では16%と少なくなっている。また、障害の発生時期別には、採用前障害者において「作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす」とする割合が高く、採用後障害者では「通院時間を保障する」の割合が高い。計で３%にとどまる「配置転換をする」も採用後障害者では７%とやや高い（表3-2-21)。

表3-2-21　中高年齢障害者雇用に対する配慮・工夫（その２）

| | | 障害の種類 | | | 障害発生時期 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 計 | 下肢障害 | 内部障害 | 知的障害 | 採用前 | 採用後 |
| 体力を要する作業をへらす | 15.2 | 16.7 | 17.6 | 11.5 | 14.1 | 16.4 |
| 通院時間を保障する | 7.8 | 4.7 | 23.0 | 2.4 | 5.9 | 13.3 |
| 残業（時間）を制限する | 12.1 | 10.7 | 15.2 | 14.4 | 11.8 | 12.9 |
| 通勤ルート・通勤方法を工夫する | 2.3 | 3.8 | 1.2 | 5.3 | 2.2 | 2.3 |
| 作業施設や設備を改善する | 5.1 | 6.4 | 0.5 | 1.4 | 6.5 | 2.3 |
| 作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす | 8.5 | 5.2 | 3.4 | 24.3 | 11.8 | 4.9 |
| 賃金を見直す | 0.5 | 0.6 | 0.0 | 3.1 | 0.7 | 0.0 |
| 雇用形態を見直す | 0.8 | 0.6 | 0.5 | 0.0 | 1.2 | 0.4 |
| 短時間就労、フレックスタイムを導入する | 1.6 | 0.6 | 2.7 | 1.0 | 1.5 | 1.7 |
| 配置転換をする | 2.9 | 6.0 | 2.0 | 2.1 | 1.5 | 6.9 |
| 訓練・研修を受けさせる | 1.8 | 1.7 | 0.0 | 3.1 | 2.1 | 1.7 |
| とくに配慮していない | 34.7 | 41.4 | 30.9 | 15.6 | 32.6 | 32.2 |
| その他 | 6.7 | 1.7 | 2.9 | 15.6 | 8.2 | 5.1 |
| 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| （実数） | (294) | ( 58) | ( 68) | ( 32) | (181) | ( 80) |

(注)障害発生時期不明は省略した。

勤務形態別にみると、パート・契約社員では「残業（時間）を制限する」、「作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす」とする回答が多く、逆に「とくに配慮していない」とする回答は正社員に比べ少ない。職種別には、「体力を要する作業をへらす」とする回答は一般事務、専門的・技術的業務において多く「残業（時間）を制限する」は生産工程作業、軽作業・単純な労務で多い。更に「作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす」とする回答は軽作業・単純な労務で18%と他をかなり上回っている。パート・契約社員として採用したり、担当業務を軽作業としたりすることは、従業員の持つ障害を考慮した結果ともいえ、そうした考慮が反映した結果上記のような配慮の割合が高まっていると考えることができる（表3-2-22)。

表3-2-22　中高年齢障害者雇用に対する配慮・工夫（その３）

| | 勤務 | 形態 | 仕事の内容 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 正社員 | パート・契約社員 | 一般事務 | 専門的・技術的 | 生産工程作業 | 軽作業・単純な労務 |
| 体力を要する作業をへらす | 13.5 | 14.1 | 20.6 | 15.3 | 10.6 | 5.2 |
| 通院時間を保障する | 9.3 | 3.4 | 13.8 | 7.6 | 2.9 | 6.9 |
| 残業（時間）を制限する | 9.5 | 18.3 | 5.7 | 9.3 | 17.6 | 14.1 |
| 通勤ルート・通勤方法を工夫する | 2.2 | 3.2 | 5.7 | 1.7 | 1.0 | 0.4 |
| 作業施設や設備を改善する | 5.5 | 5.9 | 2.7 | 8.5 | 7.7 | 5.6 |
| 作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす | 6.4 | 15.7 | 9.8 | 1.7 | 6.4 | 18.0 |
| 賃金を見直す | 0.2 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.0 |
| 雇用形態を見直す | 0.3 | 2.7 | 0.0 | 0.0 | 0.6 | 2.9 |
| 短時間就労、フレックスタイムを導入する | 1.0 | 2.0 | 1.8 | 2.5 | 0.0 | 2.3 |
| 配置転換をする | 3.1 | 1.5 | 0.6 | 0.0 | 4.2 | 2.6 |
| 訓練・研修を受けさせる | 1.9 | 1.8 | 0.0 | 2.5 | 1.9 | 2.0 |
| とくに配慮していない | 39.4 | 22.1 | 39.3 | 42.4 | 34.6 | 31.4 |
| その他 | 7.5 | 7.8 | 0.0 | 8.5 | 12.5 | 6.5 |
| 計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| （実数） | (180) | ( 68) | ( 56) | ( 59) | ( 52) | ( 51) |

## 第3節　小括

第３章では、６都県の雇用開発協会の会員事業所に対し行った２回の郵送調査について述べた。

１回目の調査では、主に全体像と構造を把握するために、障害者雇用に関する事業所の意識、姿勢および雇用されている中高年齢障害者の就業状況を明らかにした。さらにこの結果の一部については、20年前の東京都雇用開発協会会員事業所を対象として実施した調査結果と比較することで時点間比較を行った。

２回目の調査では、１回目調査回答者の中で「訪問に応じてもよい」とした607事業所に対し、雇用している中高年齢従業員個別の就業実態について調査し明らかにした。

この結果、回答事業所の性格（規模、業種、障害者/中高年齢障害者雇用経験の有無等）により、いくつかの回答に差異がみられ、とくに２回目の従業員個別調査からは、障害種類別の従事作業や税込み年収に特徴が顕れた。

障害従業員/従業員全般の中高年齢化に伴って生じる就業上の支障は何か、それに対して事業所はどういう配慮や対策、工夫をしているかについては２回の調査結果から「とくに配慮をしていない」という回答は３割前後で、７割前後が「何らかの配慮をしている」ことが明らかとなった。配慮の内容に注目すると、事業所の規模・業種による差異や障害従業員/従業員全般の別、障害種類別で差異があることが確認できた。

# 第４章

# 中高年齢障害者の就業等の実態に関する聴き取り調査

# 第4章　中高年齢障害者の就業等の実態に関する聴き取り調査

## 第1節　概要

### 1．目的

郵送調査で得られた結果を補い検証するとともに、新たな問題意識を醸成するため、障害のある中高年齢従業員や事業所担当者から就業状況等を直接聴き取ることにより、中高年齢障害者の就業意識や事業所担当者の評価、事業所現場の印象などを把握することを目的とした。

### 2．方法

#### （1）対象者の選定

第１回郵送調査において「訪問聴き取りが可」とした事業所（607 ヵ所）のほとんどは第２回の郵送調査によって実態把握を行い、聴き取り調査は「訪問聴き取りが可」とした事業所のうちから２カ所で行った。加えて、①これまでに知己を得た関係機関②セミナー等で知己を得た関係者③当機構の広域障害者職業センター、地域障害者職業センターの経路で、聴き取り協力者を得た[1)]。調査対象の選定にあたっては、障害種類や従事する職種が多岐に亘るよう努めた。

#### （2）聴き取り場面の設定

初対面における一度限りの聴き取り調査には、調査者と協力者双方に緊張がつきまとう。そうした中で多くの事実を収集し、かつ客観性を保持するため、場面設定にあたっては次のように工夫をした。

ア　主に事業所等を訪問し、障害のある中高年齢従業員（原則として１名）と事業所担当者が同席の場面で聴き取った。

イ　機微に触れる項目が生じると想定された場合は、障害のある中高年齢従業員と事業所担当者からそれぞれ別々の場面で聴き取った。

ウ　訪問目的により障害のある中高年齢従業員または事業所担当者の一方だけから、先方が指定する場所で聴き取った。

エ　その他、事情により現在は就業を中断している中高年齢障害者から、就業していた当時の状況や就職活動に伴う事柄について先方が指定する場所での聴き取り、家族のみからの聴き取り、就業支援

---

1)①関係機関：特定非営利法人コロポックルさっぽろ、特定非営利法人みなと障がい者事業団、南高愛隣会東京本部、財団法人障害者職能訓練センター
②セミナー等：「職場定着を進めるためには！？---その４加齢に伴う課題と対処---」神奈川職業リハビリテーション研究会（2008.10.11 横浜市健康福祉総合センターにて開催）「平成 20 年度第２回職業リハビリテーション実践セミナー」（2009.1.24 障害者職業総合センターにて開催）「高齢障害者の雇用管理の問題について」平成 21 年度重度障害者推進リーダー研修分科会（2009.5.14OVTA にて開催）「障害者職業生活相談員フォローアップ講習」東京都雇用開発協会（2009.9.30 ハローワーク品川にて開催）
③当機構の広域障害者職業センター：吉備、所沢、
地域障害者職業センター：旭川支所、秋田、茨城、千葉、東京、山梨、静岡、鳥取、佐賀、鹿児島

機関に勤務する職員からの聴き取りも合わせて行った。

**(3)所要時間、記録の方法**

聴き取りには 90～120 分程度を要し、録音機器は使用せず手書きにより記録を残した。

**(4)調査者、調査期間**

7 例は 2 人で、他は 1 人の調査者が 2008 年 12 月から 2009 年 10 月に実施した。

**(5)調査の項目**

主な調査項目は次のとおりで、対象者別に半構造化した質問を設定し聴き取りを実施した。

本研究の重要な関心の一つであり、郵送調査の結果にさらに確認を要すると考えた点、つまり中高年齢障害者（障害状況）たちの就業の実際はどうであるか？その際にどういう支えや配慮・工夫があるか？その支え等はどの範囲（事業所、家族や就業支援者などその他）にまで及んでいるか？をより明らかにすることを最大の目標とした。

○中高年齢の障害従業員に対して

- 属性：性別、年齢、家族、生活の拠点、障害状況、学歴、訓練歴、職歴など
- 就職関連：経路、現職採用までの経緯
- 就業状況：担当作業、作業上の工夫、苦労、勤務形態、給与、勤務時間、勤続年数
  通勤方法と所要時間
- 職場生活、日常生活全般、家族

○事業所の上司あるいは人事担当者に対して

- 立場と役割
- 就職関連：当該対象者の採用経緯、作業上の工夫、苦労、作業の水準、会社の評価
- 事業所の概要：沿革、事業内容、従業員数、障害者雇用の状況、高齢者雇用の状況
- 就職支援関係者に望むこと
- その他

○就業支援機関の担当者に対して

- 中高年齢障害者の就業支援の相談例について
- 中高年齢障害者の加齢に伴う作業能力の低下への対策
- 中高年齢障害者の退職後の状況について
- その他

## 第2節　結果

前節に記したような方法により選定した対象事業所等の協力を得られた結果、障害のある中高年齢者31 名および雇用事業所の担当者 32 名（うち事業所担当者と従業員の組み合わせで聴き取りできたのは25 例、事業所担当者のみ９例、障害者のみ５例、家族のみ１例)、就業支援機関の担当者２名に対して聴き取り調査を実施することができた。聴き取り協力者により内容の確認、報告書への了解が得られた42 例[2)]の一覧は表 4-2-1 のとおりである。聴き取りの内容を纏めたものは巻末資料として掲載した。

以下では、上記の問題意識と関連する事項を中心にその結果を述べるが、特に関心をもって聴き取りを行った就業上の配慮・工夫に関しては「障害のある中高年齢従業員の就業を支える配慮と工夫」と題する１項を設け、考察も加えつつ詳述した。

### 1. 中高年齢障害者の概況

複数の障害従業員について語られ個別の事情が確認できなかった場合を除く 37 事例について障害のある中高年齢者の現況について整理すると、次のとおりである。

**中高年齢障害者の属性、障害状況**

就業中：30 名、不就業：７名　　男女比：28 対８（他１名は非公開）

年齢：43 歳～68 歳　　採用前の障害者：36 名、採用後障害者：１名

受障時期別：・出生時前後 22 名（肢体９、聴覚３、知的 10）

・中途 15 名（視覚１、肢体６、内部４、高次脳２、精神障害２）

中途障害を有する従業員の概況は次のとおりである。

**中途障害の従業員の状況**

受障前の職業：自営業（造園業、学習塾、寿司屋、飲食業)、経理、新聞配達、電気工事管理者、設備補修の屋外作業等

受障の年齢：学生時代～20 代が３名

30 代が１名、40 代が７名、50 代が３名、不明が１名

※中高年齢での受障が３分の２を占めた

受障の原因：疾病（脳血管障害、内部障害、うつ病、統合失調症）等が11 名、落下事故や怪我が４名（うち２は労働災害）

[2)]聴き取り協力者数と事例数は一致しない

表 4-2-1

| | | No. | 性別<br>年齢 | 従業員の障害、等級 | 事業所の産業、業種、規模、所在地 | 従事している職種<br>★事業所の配慮等 | 就職経路、勤務形態 | 現在の職場の勤続年数・給与 | 通勤方法・通勤時間<br>就業時間・勤務日数 | 家族、★家事支援・負担の状況、支援態勢、余暇活動 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 出生時前後の障害 | 肢体不自由 | 1 | 女<br>49歳 | 脳性マヒによる四肢マヒ、軽度の言語マヒ 2級 | サービス業、洗濯、印刷、写真業 75名（神奈川県）特例子会社 | クリーニング部門に20年→1年前にプリント部門に異動、パソコンによるメールの整理、校正、<br>★事業所内の職種転換、課長代理（障害のある従業員）によるOJT | ハローワーク（公共職業安定所、以下同じ）、正社員 | 21年 税込み年収は260万円 | バス利用10分程度、月～金（隔週土曜日出勤）、9～18時まで勤務 | アパートにて単身生活<br>家事は自分が担当、ヘルパー利用なし、近県に実家あり |
| | | 2 | 男<br>59歳 | 左下肢障害 5級 | 運輸・通信業、道路運送 70名（愛知県） | タクシー運転手★車内清掃、出庫準備の補助 | ハローワーク、正社員 | 5年、月収10万円 | 自家用車 1時間<br>2勤1休、勤務は13時間（うち2時間は休憩時間）<br>正午12:00時から翌日2時までの勤務 | タクシー会社の寮を利用、休日は隣県の自宅に帰省（母と同居） |
| | | 3 | 女<br>50歳 | 脳性マヒによる四肢、言語のマヒ、遠視・乱視・弱視・斜視（眼鏡にて矯正可） 2級 （京都府） | 現在は不就業、頚椎症を学びあう会（結婚前は銀行に7年間勤務） | （働いていた当時）和文タイピスト、文書作成から印刷業まで作業。文書のレイアウト、構成、ワープロ入力、版下つくり、印刷、外向文書、各支店の顧客向けチラシなど | （働いていた当時）障害者職業相談所センター、ハローワーク、正社員 | （働いていた当時）月給10万円 | （働いていた当時）月～金<br>9時～17時<br>残業は稀にする程度 | 夫、子供2人と同居<br>家事は自分が担当、ヘルパー活用 |
| | | 4 | 女<br>56歳 | ポリオによる両下肢機能全廃、1級 （千葉県）,移動には車イスを使用 | 現在は不就業<br>①都内の印刷会社にて秘書のアルバイト②千葉県身体障害者福祉協会③手話通訳 | （働いていた当時）手話通訳、彫金教室の指導、「いのちの電話」の相談員など | （働いていた当時）求人広告、ハローワーク等 | （働いていた当時）、それぞれ5～6年 | （働いていた当時）障害が進行してからは自動車通勤 | 母と2人暮らし<br>★主要な家事は母が担当。 |
| | | 5 | 男<br>53歳 | 脳性マヒによる四肢、言語のマヒ、聴覚障害（中度難聴）もあり補聴器を使用、1級（京都府）、移動には車イスを使用 | サービス業、「ソフトウェア開発およびソフトウェアサービス 約2,000名（大阪府） | （働いていた当時）プログラマー<br>★フレックスタイムの例外適用、休職制度等 | （働いていた当時）ハローワーク、正社員 | （働いていた当時）税込み年収430万円、年金を受給 | （働いていた当時）公共路線を利用して約2時間、通勤負担が大きかった①月～土②月～土（隔週） | マンションで妻と2人暮らし<br>★家事は妻が担当 |
| | | 6 | 男<br>47歳 | 脳性マヒによる両下肢障害、3級（××県） | ×× | 年金、人事、給与など事務全般、<br>★体調管理に関する声かけ等 | 「障害者枠」ではなく一般応募で就職、正社員 | 20数年、税込み年収は400万円以上、賃金以外の収入はなし | 月～金 8時半～17時<br>実際はほぼ連日19時くらいまで残業 公共路線により往路は1時間半、復路は1時間 自宅から駅は原付で5分 | 自宅で両親と3人暮らし<br>★家事は母が担当 |
| | | 7 | 男<br>43歳 | 脳性マヒによる軽度の四肢、言語麻痺、6級（埼玉県） | 製造業、印刷業 | デジタルデータで作成された版下の「画像修正」作業、<br>★残業制限 | 写植の仕事～損保会社、現職は大学の就職支援室とハローワーク利用 | 現職は12年、手取りで16万円程度,賃金以外の収入はなし | 公共路線で1時間 勤務時間は9:00～18:00 | アパートにて単身生活<br>ヘルパー利用なし、主に自炊し経費節約に努めている。 |
| | | 8 | 男<br>68歳 | 脳性マヒによる軽度の四肢マヒ | （財）職能訓練センター（東京都） | 理事兼センター長 | アガペ作業所を経て東京都福祉専門職（20年間）、その後現在の職。 | 現職は12年 | 月～金、10時～16時<br>公共路線で約1時間半かけて通勤。 | 妻と2人暮らし |
| | | 9 | 男<br>47歳 | 小脳変性失調症による聴覚・視覚・手指及び全身のマヒ、2級 | サービス業、ホテル、170名（東京都） | 顧客データの入力、<br>★採用にあたり作業の切り出し、遅い作業速度を容認、昼食時のトレイの運搬等 | ハローワーク<br>（ジョブコーチ支援を活用） | 1年半 税込み年収130万円 | 電車利用、通勤60分以内<br>勤務時間6時間/1日、1週間に30時間 | 妻と2人暮らし |
| | | 10 | 男<br>47歳 | 聴覚障害<br>2級 | 製造業、ねじ切り機用刃物製造、17名（鳥取県） | 材料を削る（第1工程）作業<br>★職場内で簡単な手話による意思交換、メール連絡、パトライト設置等 | ハローワーク<br>正社員 | 12年 税込み年収は200～400万円、障害者年金の受給は不明 | 自転車10分<br>8:30～17:25 月～金<br>月1～2回土 | 妻・子3人と同居、簡単な家事や保育を手伝うことあり<br>★休日や退社後の余暇活動（スポーツや手話講師など）も充実 |

| | | No. | 性別<br>年齢 | 従業員の障害、等級 | 事業所の産業、業種、規模、所在地 | 従事している職種<br>★事業所の配慮等 | 就職経路、勤務形態 | 現在の職場の勤続年数・給与 | 通勤方法・通勤時間<br>就業時間・勤務日数 | 家族、★家事支援・負担の状況、支援態勢、余暇活動 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 出生時前後の障害 | 聴覚障害 | 11 | 男<br>47歳 | 聴覚障害<br>3級 | サービス業、事業協同組合647名（鳥取県） | 農協勤務　牛の人工授精、堆肥製造、<br>★大きな声で話す、大事な要件を伝達する時に留意 | 知人の紹介<br>契約社員（1年契約） | 23年　税込み年収は200～400万円、賃金以外の収入はなし | 自家用車通勤 | 自宅で母、妻、子2人と同居<br>★家事は母と妻が担当 |
| | | 12 | 男<br>54歳 | 聴覚障害　2級 | 製造業、食品関係<br>（××県） | 軽作業、<br>★採用にあたり作業の切り出し（限定作業）、口頭の指示はほとんど不要 | ハローワーク（ジョブコーチ支援を活用） | 2年　税込み年収170万円 | 自転車通勤　20分程度<br>勤務時間　8:00～17:30　1ヶ月22日稼働 | アパートで単身者<br>ヘルパー利用なし |
| | | 13 | 女<br>2名 | 聴覚障害者<br>個別の聞き取り実施せず | 製造業、豆腐・油揚げ製品　27名うち障害者従業員　22名（福岡県） | 軽作業 | | | | |
| | | 14 | 障害各種 | 個別の聴き取り実施せず、中高年齢障害者の概要を記述する | サービス業、警備業、3692名（福岡県） | その他、<br>★体調に応じて短時間就業の設定 | | | | |
| | 障害各種 | 15 | 障害各種 | 45歳以上の者：11名、すべて肢体障害者（中途障害4名、脳性マヒ3名、ポリオ1名、股関節脱臼3名） | 製造業、製鋼67名（広島県）特例子会社 | 文書のＰＤＦ化作業、ＣＡＤ図面のエクセル化作業、基準書の電子化、各種情報のパソコン入力作業、親会社のＯＢ会の頒布作業など様々、<br>★各種の配慮 | ハローワーク、障害者職業訓練校、知人の紹介、トライアル雇用の活用例あり | 16年～1年まで様々 | バス、自動車通勤など<br>平均的な所要時間30分程度 | 所帯持ちと独身者がほぼ半々 |
| | 知的障害 | 16 | 女<br>55歳 | 中度知的障害<br>中度（B） | 製造業、食品加工<br>116名（鳥取県） | 商品の日付け作業、<br>★採用にあたり作業の切り出し（限定作業）、作業日誌の記載を代行、通勤支援 | 施設入所中採用<br>正社員 | 34年　税込み年収は100～200万円、年金の受給は不明 | 通勤寮と事業所による送迎支援　往復20分 | 単身生活、通勤寮を利用<br>★事業所と通勤寮の連絡は密である |
| | | 17 | | 知的障害 | 製造業、メッキ加工67名（神奈川県） | | | | | |
| | | 18 | 女<br>58歳 | 重度知的障害　重度（A） | サービス業、400名<br>（××県） | 店内、駐車場の清掃、<br>★採用にあたり作業の切り出し（限定作業）、体調への目配りと低血糖対策（飴の提供） | 地域活動支援センター、ジョブコーチ支援を活用、障害者職業センター、ハローワーク | 1年<br>月給　約10万円<br>年金を受給している | 路線バス利用、通勤時間20分<br>所要　勤務時間<br>月～土曜日8:00～13:00<br>通勤時間10分 | アパートで単身生活 金銭管理指導を受けている、簡単な家事は自分でする、昼食・夕食は支援センターを利用する<br>★事業所と就業支援センターの連絡は良好である |
| | | 19 | 男<br>49歳 | 中度知的障害<br>中度（B） | 製造業、養豚用の飼料製造<br>30名（千葉県） | 軽作業（賞味期限切れ食品の開封作業）、<br>★採用にあたり作業の切り出し（限定作業）、作業記録の代行、職場指導者の配置、支援センターとの連携 | 就業支援センター、ハローワーク（ジョブコーチ支援を活用） | 2年　税込み年収100～200万円<br>年金を受給している | 支援センターによる送迎<br>勤務時間　8:30～17:00、<br>1週間に　5日 | 自宅で単身生活、ヘルパー利用なし、家事、金銭管理は自分が担当<br>★事業所と就業支援センターの連絡は密である |
| | | 20 | 女<br>55歳 | 軽度知的障害 | 製造業、食品加工<br>157名（××県） | 商品の日付作業<br>★採用にあたり作業の切り出し（限定作業）、作業日誌の記載を同僚が代行、通勤支援 | パート就業（年度更新）ハローワーク<br>（ジョブコーチ支援を活用） | 5年　時給720円<br>月10万円程度、賃金以外の収入無し（年金等）は無し | 徒歩、電車、自転車により、合わせて50分程度<br>8:00～16:30（日、火休み）の勤務 | 単身生活、家事は自分が担当、ヘルパー利用なし、<br>★1週間に2回位姉から近況を確認されている |

| | | No. | 性別<br>年齢 | 従業員の障害、等級 | 事業所の産業、業種、規模、所在地 | 従事している職種<br>★事業所の配慮等 | 就職経路、勤務形態 | 現在の職場の勤続年数・給与 | 通勤方法・通勤時間<br>就業時間・勤務日数 | 家族、★家事支援・負担の状況、支援態勢、余暇活動 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 出生時前後の障害 | 知的障害 | 21 | 男<br>48歳 | 軽度知的障害 | サービス業、特養老人ホーム110名（佐賀県） | 清掃（風呂掃除、トイレ掃除、玄関掃除）<br>★採用にあたり作業の切り出し（限定作業）、グループホームとの連携、昼食時間の配慮（入居中の母と飲食） | 関連のグループホーム | 4年8ヶ月<br>時給680円<br>月9万円弱 | グループホームが送迎支援、9:00～16:00（日、水休み）の勤務 | グループホーム入所中。母は本人が勤務する老人ホームに入所中、<br>★事業所とグループホームの連絡は密である |
| | | 22 | 男<br>46歳 | 知的障害 | 製造業、自動車シート製造410名（秋田県） | 自動車シートの皮にウレタンをつける作業を担当<br>★担当作業を制限、作業中の声かけ、家族状況への目配り等 | ハローワーク（JC支援を活用） | 5年5ヶ月<br>時給629円、賃金以外の収入（年金等）は不明 | 自家用車利用<br>20分かけて通勤<br>月～金8:00～17:00勤務 | 母と2人暮し、家事は母が担当★<br>母の高齢化に伴う日常生活支援の低下が懸念される |
| | | 23 | 女<br>47歳<br>女<br>47歳 | A：知的障害と手指の軽いﾏﾋ<br>B：知的障害と高次脳機能障害 | 小売業、百貨店400名（神奈川県） | 百貨店関連の作業多種（紙袋のセット、各種伝票の処理、パンフレットの訂正、箱折、郵便物配りなど）<br>★作業種目や休憩時間の自主選択、実習生受け入れ時の責任分担、余暇活動の促し等 | | A:27年　B:20年<br>税込み年収200～400万円　年金を受給している | A:電車利用で20分　B:通勤　60分　バス電車乗り継ぎ<br>勤務時間　9:45～17:30　1週間に30時間以上 | A:家事は主に母が担当<br>B:父、妹、弟と同居　家事は主に父<br>★母や父の高齢化に伴う日常生活支援の低下が懸念される（ヘルパー利用を望まない） |
| | | 24 | 男<br>64歳 | 軽度知的障害 | 現在は通所授産施設に通所（××県）同授産施設では指導員の助手という形で就労 | （働いていた当時）博多人形工場にて簡易・雑多な作業、住み込み | 博多人形工場へは、中学卒業後に入社、授産施設は姉が見つけ紹介 | 博多人形工場に35年間勤務,年金受給 | | 姉家族と同居<br>★家事は姉等が担当 |
| | | 25 | 男<br>64歳 | 軽度知的障害 | 現在は就労移行支援事業に通所（長野県）、 | | | 年金受給 | | グループホーム入所中<br>★余暇活動（慰問活動、温泉、カラオケ、ビール等）も充実 |
| 中途の障害 | 肢体不自由 | 26 | 男<br>55歳 | 脳梗塞による左片マヒ<br>2級<br>受障時期：48歳 | 卸売業、180名（埼玉県） | （働いていた当時）商品の受発注のパソコン入力　（受障前は新聞配達）<br>★上司が常に相談うける | ハローワーク<br>4カ所目の面接で入社<br>契約社員（1年ごとの契約） | 2年6ヶ月で退社した　月20万円 | 私鉄利用、30分所要<br>勤務時間9:20～18:00 | アパートで単身生活、日常生活は一通り自分で処理、ヘルパー利用なし |
| | | 27 | 性別（××）<br>50代後半 | せき髄損傷による<br>下半身マヒ1級<br>受障時期：50代中盤 | ×× | 事務系の作業（受障前は××）<br>★車イス移動できる部署への配置、トイレ使用時間の配慮 | ×× | 数年間 | 自家用車利用による通勤××分 | ×× |
| | | 28 | 男<br>51歳 | 左下肢離断4級<br>（労災事故）<br>受障時期：44歳 | その他、熱供給業、310名（広島県） | 資材管理等の事務（受障前は鉄鋼関係の事業所に勤務　）<br>★賃金等の処遇で格差がない | 正社員、障害者職業能力開発校、ハローワーク | 3年　30万円 | 自家用車利用、30分<br>月～金の勤務 | 単身生活、家事は自分が担当、ヘルパー利用なし<br>★休日の余暇活動（乗馬）も充実 |
| | | 29 | 男<br>45歳 | 右手離断3級<br>受障時期：学生時代 | 製造業、工作機械用保持工具の製造、160名（鳥取県） | 生産管理フォークリフト運転、顧客への訪問説明（受障前は学生）、<br>★資格取得や職務の拡大への配慮 | 知人の紹介<br>正社員 | 16年　33万円 | 8:30～17:00　月～金<br>自家用車で30分 | 家族状況は聴き取り漏れ |
| | | 30 | 男<br>55歳 | 頸椎損傷による四肢マヒ1級（労災事故）<br>受障時期：37歳 | 製造業、製鋼21名（岡山県）特例子会社 | ガス漏れ検知器の業務、料金計算、主任（受障前は倉庫会社勤務）<br>★主任として処遇、トイレ使用時間の配慮 | 正社員、障害者職業能力開発校、ハローワーク | 5年　18万円 | 自家用車利用、40分、月～金、勤務時間9:00～17:30 | 妻、義母、次女<br>★家事は主に妻が担当 |
| | | 31 | 男<br>51歳 | 脳梗塞による右片マヒ<br>2級<br>受障時期：46歳 | 卸売業、医薬品、化粧品等1,200名（岡山県） | 通信販売の業務、セールスプロモーションチーム、（受障前は塾経営）<br>★車イス移動できる部署への配置 | 正社員、障害者職業能力開発校、ハローワーク | 2年　17万円 | 自家用車利用、10分　月～金、勤務時間10:00～19:00 | 単身生活、家事は自分が担当、ヘルパーの利用なし |

| | | No. | 性別<br>年齢 | 従業員の障害、等級 | 事業所の産業、業種、規模、所在地 | 従事している職種<br>★事業所の配慮等 | 就職経路、勤務形態 | 現在の職場の勤続年数・給与 | 通勤方法・通勤時間<br>就業時間・勤務日数 | 家族、★家事支援・負担の状況、支援態勢、余暇活動 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 中途の障害 | 内部障害 | 32 | 男<br>57歳 | 内部障害（腎臓障害）<br>1級<br>受障時期：27歳 | その他、不動産・施設関係の管理受託<br>84名（東京都）特例子会社 | 外注管理（派遣社員の採用関連）や人事総務係の仕事（社内便や給与明細、社内報の発送）、ホームページの文書校正、（受障前はプログラマー）　★通院日と休暇取得に配慮 | 民間の障害者斡旋会社（ゼネラルパートナーズ）を利用、期間の定めのない契約 | 2年6ヶ月で退社<br>フル出勤すれば18.5万円<br>休みがちなので13～4万円 | 通勤時間　電車60分所要<br>勤務時間 火～金8：50～17：30の勤務 水、金は人工透析のために15：30に退社 | 自宅で両親、弟と同居、★家事は弟が担当 |
| | | 33 | 男<br>47歳 | 内部障害（難病指定）<br>3級<br>受障時期：41歳 | その他、不動産・施設関係の管理受託<br>84名（東京都）特例子会社 | 一般事務、（受障前は大型量販店勤務）<br>★職場定着までの励まし、通院日と休暇取得に配慮等 | 期間の定めのない契約、障害者職業能力開発校、ハローワーク、 | 4年<br>額面賃金17万円保険、自社株を差し引いて手取り11万円 | 通勤　電車利用1時間15分<br>勤務時間　月～金　10：30～17：30 | 両親と姉家族（姉、義兄、姪3人）らと同居 |
| | | 34 | 男<br>56歳 | 内部障害（心臓ペースメーカー）1級<br>受障時期：40歳代 | 製造業、選鉱220名<br>（茨城県） | 資材の受け入れ、計量事務、（受障前は設備、補修の屋外作業に従事<br>★通院日と休暇取得に配慮 | 正社員、ハローワーク | 1年、手取り約20万円 | 自家用車利用、1時間　月～金、勤務時間8:00～16:30 | 妻、子と同居、家事は妻が担当 |
| | | 35 | 男<br>61歳 | 内部障害（心臓ペースメーカー）1級<br>受障時期：58歳 | サービス業,人材派遣内勤者370名（東京都） | 一般事務、（受障前は飲食店経営）<br>★作業負担の軽減 | 契約社員、ハローワーク、トライアル雇用の実施 | 1年、約20万円 | 公共路線利用、30分　月～金、勤務時間9:00～17:30 | 子どもは独立し、妻と2人暮らし、★休日の余暇活動（野菜、花などガーデニング）も充実 |
| | 視覚障害 | 36 | 男<br>62歳 | 視覚障害（全盲）1級、白杖による移動<br>受障時期：20歳頃 | その他、NPO法人職員10名（内5名は全盲の視覚障害者）登録ガイドヘルパー11名（埼玉県） | 事務局長、（受障前は大学生）大学中退し、盲学校理療科で「あんま・マッサージ・鍼・灸士」の資格取得、治療院を開業し約20年間従事 | 自分で開設 | 10年 | 徒歩で数分 | 子どもは独立し、妻と2人暮らし、★家事は妻が担当、休日は様々な活動で忙しい |
| | 精神障害 | 37 | 男<br>50歳代 | 精神障害（統合失調症）<br>受障時期：不明 | 卸売業、インテリア<br>５１５名（東京都） | 軽作業、（受障前は不明）<br>★短時間就業、勤務中の休養促し | 準社員、就業支援機関、ハローワーク | 1年数ヶ月、税込み年収は100万円未満、年金を受給 | バス通勤30分<br>1週間に5日（6時間）の勤務 | 家族状況は不明<br>★事業所と就業支援センター、医療機関の連絡は良好である |
| | | 38 | 男<br>45歳 | 精神障害（うつ病）、精神保健福祉手帳所持<br>受障時期：42歳 | 製造業、選鉱220名<br>（茨城県） | 一般事務、（受障前の職場に職種を変えて復帰）<br>★職種転換と勤務形態（日勤）変更により復職を調整、通院日配慮 | 新規学卒<br>正社員 | 28年 | 自家用車利用、通勤時間30分 | 母と2人暮らし<br>★家事は母が担当 |
| | 高次脳機能障害 | 39 | 男<br>58歳 | 高次脳機能障害2級<br>受障時期：49歳 | 製造業、プラスチックシート加工40名<br>（北海道） | プラスチック容器のシート成型、（受障前は電気工事管理者）<br>★ミス防止のためメモを手渡す | 求人チラシから直接応募<br>パート就業 | 4年、税込み年収は100～200万円 | バス利用　30分<br>火～金の4日間勤務 | 妻と2人暮らし<br>★家事は妻が担当、休日の余暇活動（子犬の飼育、絵画、水泳等）も充実している |
| | | 40 | 男<br>57歳 | くも膜下出血の後遺症による両上下肢機能障害、音声言語障害、記銘障害4級<br>受障時期：50歳 | 小売業、食堂レストラン904名（東京都） | 調理補助、（受障前は寿司屋経営）<br>★職場定着までの支援、前職を活かした作業の設定 | ハローワーク<br>トライアル雇用、ジョブコーチ支援を経て入社 | 3年、税込み年収は100～200万円、その他の収入については不明 | 電車30分<br>10：00～18：00　月～金 | 妻と2人暮らし<br>★家事は妻が担当、妻のサポート（戸締まり、火の始末など）を要す |
| 就業支援 | 障害各種 | 41 | | 中高年齢の精神障害者就労支援例あり | 就労支援センター<br>（神奈川県） | | | | | |
| 就業支援 | 障害各種 | 42 | | 知的障害者の働き方の変更に関する支援例あり | 障害者サポートセンター（××県） | | | | | |

## 2. 障害のある中高年齢従業員の就業を支える配慮や工夫

まず、本項では聴き取り調査で特に関心をもって臨んだ事項と関連の深い項目について考察も加えつつ詳述し、他の項目は項を改めて扱う。

### (1)就業上の支障と事業所等が行う配慮[3)]や工夫の関係について

今回の聴き取り調査では、就業に対する支えを、職業上の支障を配慮や工夫によって軽減・解消することにより就業を可能にする、という捉えかたで整理する。具体的な配慮や工夫の実態は次項でグループ化しつつ述べるが、それに先立って二、三の準備を行う。

#### ア　意識されない自然な援助

聴き取り調査では、「障害のある従業員が高齢化することでどういう支障や苦労が生じているか」「その従業員が安定して就業できるために、どういう配慮や工夫をしているか」との質問を調査項目に含めている。これらの問いに対して、当初「とくに何もしていない」と回答する場合が少なくなかった。まず、当初このような回答に接した事例をすべて配慮がなされていないと判断してよいのかを考えたい。

こうした事例の中には、実際、従業員の障害状況と従事している作業に求められる遂行能力に乖離がなく、「支障のない作業ぶりである」と事業所担当者が評価した（事例 10, 12, 29）のように、実際に特段の配慮、工夫をしていないと思われた例[4)]や、障害に留意して採用時に予め、短時間就業や３交代勤務の除外など他の従業員と異なる扱いが設定され、それによって支障なく就業が続いている事例（事例 34）も数例あった。

一方、聴き取り者が従業員の障害状況を推し量りつつ例示して該当するかを尋ねるなど、数往復の質問回答を経た結果、当初は「配慮や工夫とは意識されていなかった」自然な援助の様相[5)]が明らかとなる場合がみられた。就業上の支障を軽減する配慮や工夫には一往復の質疑応答では確認できないものもありうることを、これらの場合は示唆している。

今回の聴き取り調査でこのような場合をすべて把握できたとは確言できないが、当初回答にも意識されていなかった自然なあり方としての援助が確認できた事例は次のとおりである。

---

3)本研究では「障害者を雇用する事業所における配慮、工夫」の実態把握に意を用いて取り組み、「配慮」という用語を「目配り、気配り、心配り、慮り」というやや曖昧な意味で使用している。障害者権利条約における「合理的配慮」の議論が活発であることは周知のとおりであるが、権利条約の文脈で使用される「reasonable accommodation」の accommodation を日本語に置き換えるときに採用された「配慮」の範囲はあえて意識せず上述の意味で該当する実態について記述した。

4)ただし、これらの事例においても担当作業を決める際に、その従業員の障害状況を念頭におき、予め困難な作業を除外し､当人ができる作業だけを担当させるという工夫が前提となっていたことが分かった｡その結果、就業上に支障が生じないから、とくに配慮は必要ないという顛末である。こうした例のように、職場配置の時点で調整された工夫は、職業生活の年月が経過するとともに双方の当事者の意識から忘れ去られ見過ごされがちであるといえる。

5)例えば障害者を受け入れた事業所内の上司や同僚従業員が障害従業員に対して行う、負担の少ない平易な援助という曖昧な概念として使用している。英語に直訳すれば「ナチュラルサポート」となるが、米国で唱えられている「ナチュラルサポート」に関するさまざまな定義とは無関係であることを特記する。

・車内清掃や料金の精算業務等の作業が完全にできない障害従業員を所長や同僚が補助（事例２）
・始業・終業、危険の通知などのためパトライトを設置（事例 10）
・「文字書きができない」従業員のために同僚が作業日誌の記入を代行（事例 15､19）
・連絡事項を本人だけでなく、就業支援機関の担当者宛て連絡（事例 18）
・就業時間中に顔色を確認し、水分や糖分の補給に関し注意喚起（事例 18）
・筋力が低下した高齢従業員のため、作業処理のための容器のサイズを変更（事例 40）

**イ　考え方の整理**

次に、「就業上の支障と事業所等が行う配慮・工夫・援助との関係」について考え方の整理をしておきたい。

（ア）就業上の支障と配慮のための負担の関係

まず、相互の関係を簡単に図示したのが次の図 4-2-1 で、障害者における就業上の支障が事業所等からの負担を伴う配慮・工夫・援助によって軽減され、バランスがとれている結果、その職場での就業が可能となっているイメージを表している。この図では配慮に伴う負担の軽重も織り込まれている。また、喩えに用いた天秤では、少ない重量であっても支点の位置次第で反対側のはるかに重い重量を支えることもできる。「工夫」はこの支点の位置に相当するといえ、工夫により少ない負担でも大きな職業上の支障を克服する方法が見出せる場合もこの図に織り込むことができる。

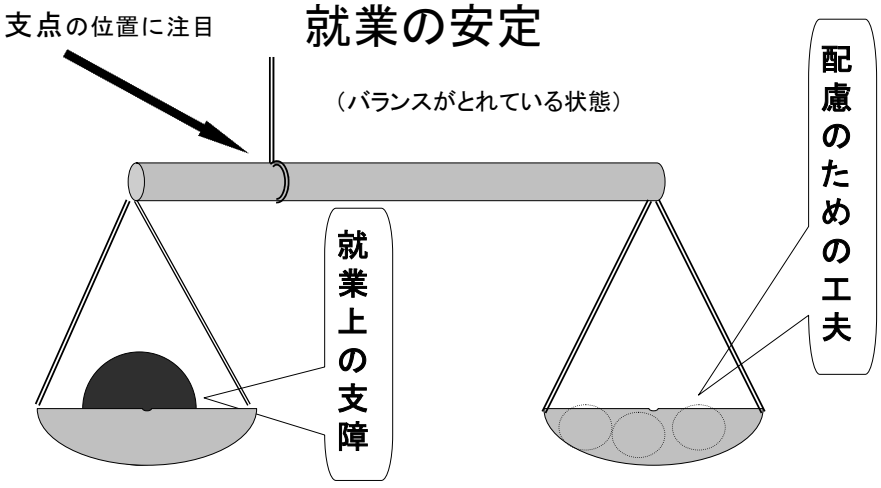



**図 4-2-1 就業上の支障と配慮のための負担の関係**

（イ）就業上の支障と事業所が行う配慮や工夫との関係

「就業上の支障」と「配慮、工夫」の関係を質の面も加味して検討する。

「量・程度／難度／頻度」等の視点で両者の関係を整理したのが表 4-2-2 である。これらの中には単純な対応関係が少なくない。上述のとおり効果的な手段を見出すことにより負担の少ない配慮で就業上

の支障が軽減・克服されている場合もありうる。そのような場合はこの表の整理では捉えきれないが、その点に注意を払いつつ、聴き取りで収集した事例から軽微で確認が難しい配慮を見逃さないためのチェックポイントとして活用し、「語られた事実であるが、配慮や工夫としては明示されなかった事項」を見出すよう努めた。

| | 就業上の支障 | 事業所の配慮、工夫 | 特記 |
|---|---|---|---|
| 量、程度 | 多い → <br> 少ない → <br> 重い → <br> 軽い → | 多い配慮 <br> 少ない配慮 <br> 重い配慮 <br> 軽い配慮 | 「支障」の多少、難易、軽重が「配慮」の中身に反映する |
| 難度 | 難しい、専門性を要する <br> 簡単 | 専門的対応※ <br> 専門的な対応は不要 | ※専門性が求められる場合は、対応する者が限定される |
| 頻度 | しばしば、日常的 <br> 時々、たまたま、稀に | しばしば、日常的な配慮 <br> 時々、たまたま、稀に配慮 | 頻繁であっても小さく平易な配慮であれば負担とならない、逆の場合は過剰な負担となる |

（ウ）複数の配慮、援助が複合的に作用する関係

事例を対象とした場合には複数の支障、あるいは複数の配慮・工夫・援助を考慮する必要があるため、これまで述べたような簡単な対比図だけでは明らかにしにくい場合がある。そのような事例には、国際生活機能分類[6)]（以下「ICF」という。）の視点による関連図[7)]を使用して網羅的に確認することを試みた。このことで事業所や関係施設による軽微な配慮がいくつかみられる事例において、個々の配慮・工夫・援助が障害のある従業員の就業の妨げとなる職業上の支障をそれぞれ解消・軽減し、その積み重ねが従業員の安定就業を可能としていることが明らかとなり、自然な援助とみなせるものも含む配慮・工夫・援助の集積が大きな就業上の支障を打開できることを確認できた。

（エ）時間経過を勘案する場合の留意点

ここまではある時点における関係を考えたが、時間経過を加味した場合にはさらに留意が必要な点も

6) ICF は、WHO において、1980 年に ICD（国際疾病分類）の補助として発表された ICIDH（WHO 国際障害分類）の改訂版として、2001 年 5 月の第 54 回 WHO 総会において採択されたものである。ICF のもっとも大きな特徴は、これまでの ICIDH が心身機能の障害による生活機能の障害（社会的不利）を分類するという考え方が中心であったものから、これらに環境因子という観点を加えた点である。(WHO,「国際生活機能分類」、2002 年、はじめにから抜粋)

7) 小さくない職業上の支障があると思われるにもかかわらず安定的な就業が果たされている事例について、どのような配慮や工夫がそれを可能にしているかを見出すため、ICF の関連図を用いた整理を行った。ICF の視点では環境因子が活動、参加を初めとする他の構成要素に影響を与えることが重視されており、ここでの関心事である配慮や工夫は環境因子に位置づけられる。事例の中には、「環境因子」に位置づけられる軽微なものを含む配慮の数々が複合的に促進要素として作用して、この従業員の就業が保たれていることが、ICF 関連図により明示される場合がある。

ある。

まず図 4-2-1 で考えた職業上の支障と配慮・工夫・援助に伴う負担のバランスについて見ると、障害者の年齢が高まるに伴い就業上の支障が増大する場合、配慮・工夫・援助のための負担もそれに応じて変化し（図 4-2-2)、両者のバランスが保たれ続ける必要がある。このバランスが損なわれれば職場での就業継続は困難なものとなる。

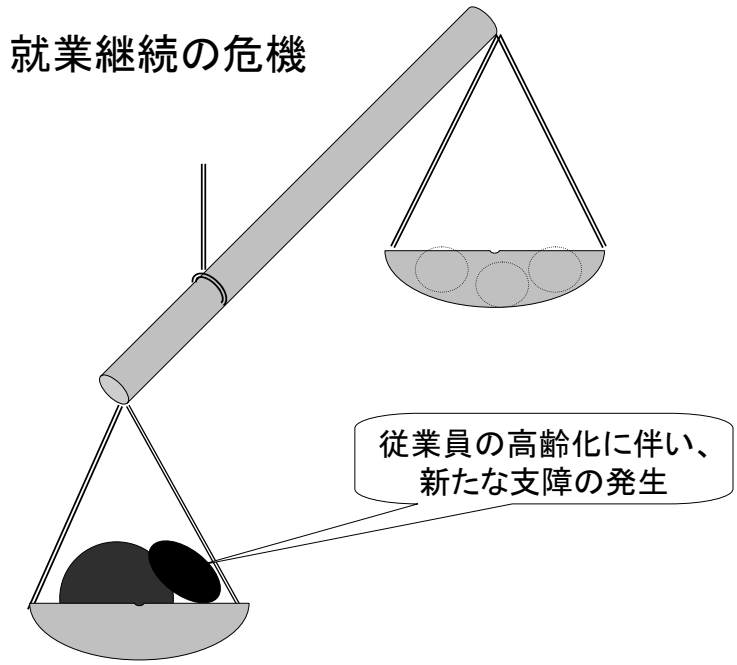



**図 4-2-2 就業上の支障が増加した様子**

また表 4-2-2 ではさまざまな視点から職業上の支障と配慮の対比を行っているが、時間経過を加味すると、「徐々に生じてくる支障」「突然発生する支障」の存在も考慮の対象となる。

例えば後に触れることとなる「脳性マヒ者の二次障害の併発」に伴う就業状況の変化については、従業員自身も周辺の者も気づきにくく、適切な時期に必要な配慮や援助を施せず対応が遅れる場合が少なくない。また、中途障害等により突発的に生じた職業上の支障においては適切な配慮や援助が限られた期間内に見出せない場合、離職等の事態を招くことにもなる。これも後出の事例に照らすと、その可能性が少なくないことを示唆している。

また、先に紹介した ICF 関連図は時間経過に伴って就業上の支障が発生・深刻化した事例についても活用した。時間経過の要素が付随する事例においても複数の要因が相互に関係して、より複雑度を増す場合が少なくないと考えられる。そのような場合、要因の関係を整理する以前に要因を見出す段階でも系統的な考察を必要とするが、このような検討を進めるにあたっても ICF 関連図を援用することが有効であるとの示唆を、本研究での二三の試みから得ることができた。実際の考察は項を改めて述べることとし、ここでは関係する要因の確認が難しく相互の関係も捉えにくい事例を考える手法の一つとして、その効果を紹介するにとどめる。

### (2)事業所における障害のある従業員への配慮と工夫の実態

就業上の支障に対する配慮は事業所等、就業の場だけでなされるとは限らない。しかし、今回の聴き取り調査は大半が事業所等の職場において実施されており、把握した配慮や工夫は多くが事業所におけるものである。そのことを踏まえ、以下では事業所における配慮と工夫の実態を整理し、併せて、それらの中で他の事業所でも活用しうるものはどのようなものかについても考察する。

#### ア　配慮や援助のグループ分け

今回の聴き取りで把握した事業所におけるさまざまな配慮や工夫の実態を、内容によって「作業に関すること」と「その他周辺のこと」に大別して示す。とくに、障害者が中高年齢化することで生じたと思われる支障に対する配慮を記述した部分には下線を付した。

（ア）　作業に関する配慮、工夫

職場における作業上の配慮は①担当業務に関する工夫、②一部作業の代行・補助、③作業指示に関する配慮・工夫、④作業遂行を保証するための工夫などがみられた。

また、作業速度や能率の向上などが他と比較して遅いことを容認する事業所も複数みられた。

**a 担当業務に関する工夫**

障害があっても支障なくできる作業を特定して配置することで、そのことにより就業上の支障を少なくし、事業所として多くの配慮や負担を要することなく安定就業につながる。適した業務が見出せないことは障害者雇用にとって大きな制約の１つであることはしばしば報告されるが､今回の聴き取りでは、担当業務を工夫している事例が相当数みられた。（事例 9, 10, 11, 12, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 37, 38, 39, 40）その際、作業能率が他の場合より低いものも含まれていた。

事例 12 の聴覚障害者は身長が低く、求人募集した作業に対応できず、本人にできるケース洗浄の作業に変更した。採用後１年３ヶ月の間に１ヶ月程度の病休が２回あったが、予めファクシミリによる休暇の届け出といった手続を踏んでおり、事業所も容認している。

事例 22 の知的障害のある従業員は、自動車シートの皮にウレタンを付ける作業を担当しており、飽きずに取り組む点が評価されている。入社当時は現状よりも作業が遅かったが、脇にいた人が声かけすることで徐々にスピードが向上した。現在の作業速度は他に比して７割程度である。対応できる作業が限定され作業速度が遅いことは承知しつつ、声かけ指導によって作業速度の向上をはかり現在に至っている。

事例 40 の高次脳機能障害の男性従業員は両下肢障害に加え記銘障害、音声言語障害があり、対応できる作業が著しく限定されたが、前職が寿司職員であったことから食材を扱うと円滑な作業処理が行えることが見出せた。同業者としてチーフが専門的な目配りで身についていた技が活かせる部署に配置したことで一定の作業が可能となっている。トライアル雇用期間を有効に活用し、実際の作業現場で時間をかけて作業遂行能力を確認できたことも、こうした結果につながっている。

特例子会社（事例１）では、クリーニング部門における長期の立位作業で体調を崩した脳性マヒ者を、

座作業の印刷部門に配置転換するなどの工夫をして、加齢に伴う体調変化があっても無理なく就業できるようにはからっていた。

**b 一部作業の代行・補助**

車内清掃や料金の精算業務等の作業が完全にできない障害従業員を所長や同僚が補助しているタクシー会社の例（事例２）や、文字が書けない知的障害のある従業員の作業日誌を同僚が代行して記入している例（事例 15、19）などが代表的なものであった。

**c 作業指示に関する配慮・工夫**

聴覚障害者を雇用する事業所（事例 10, 11, 12）では、従業員に対して大きな声で話す、指示を簡潔にする、簡単な手話を使う、メールを活用するなどさまざまな方法で指示や連絡漏れを防ぐ配慮がみられた。始業・終業、危険の通知などのためにパトライトを設置している例（事例 10）もあった。

他にも、高次脳機能障害により記銘障害がある従業員に対して、口頭指示を補いメモで確認し作業ミスを防いでいる例（事例 39）や、連絡事項を本人に伝えるだけでなく、就業支援機関の担当者にも電話連絡して連絡の徹底をはかっている例（事例 18）があった。

**d 作業遂行を保証するための工夫**

筋力が低下した高齢従業員のために、調理に使う大きなお鍋（１つ）で処理していた作業を、小さなお鍋３つに分けたという配慮（事例 40）は、前述のとおり当初「特別な配慮はしていない」とした事業所で把握されたものであるが、認識した上では、従来の鍋では作業遂行に悪影響がでることを回避した分かりやすい作業工夫であった。

事例９からは、本人の工夫や事業所側の小さな配慮の複数の組み合わせで重複・重度化（小脳変性失調症による聴覚・視覚・手指及び全身のマヒ）した中高年齢障害者が就業できている実態を確認できた。

内定までに 40 数社の不調を経た障害のある中高年齢求職者を「大変だろう」と承知のうえで採用し、ジョブコーチ制度やトライアル雇用を活用し、次のような取り組みで受け入れた。

まず、後述するとおり他をかなり下回ると思われる作業速度が容認されている。担当するパソコン入力作業に取り掛かるのが、弱視と手指のマヒがあるため一定の時間を要すること、入力そのものが遅いことが作業の所要時間や速度に影響している。

弱視のため通常の文字サイズに対応できず、①ベルト付きの眼鏡型ルーペを頭に付け、②顧客カードの上に「卓上ルーペ」を載せ、③パソコンに拡大文字（１文字が２センチ四方くらい）を表示するという３段階の準備が必要である。加えて手指のマヒに対応するため、④膝の上にベニヤ版を置きその上にキーボードを載せ、⑤キーボードの上に補助具のアクリル板（不用なキーに触れずにキー入力できるような道具）かぶせるといった準備を加え、はじめて入力が可能になる。作業に必要なこれらの補助具は本人が自主的に持ち込んだという。

執筆者が事業所訪問時に作業状況を参観したところ、勤務先であるホテル顧客カード（氏名、住所、部屋番号等を記載）入力に１枚あたり 10 分程度を要しているが、この作業は現在同従業員の専従作業とされている。

この他にも、昼食時のトレイ運搬を社員食堂の職員が代行するように人事担当が手配したことや、聴覚に障害がある同従業員と筆談する配慮も日常的に実施されていた。20名ほどの職員が働く事務所内は静かで、聴覚に障害のある本人の発声ボリュームは不適当なほど大声になることもあり、ジョブコーチが同伴した時には「ボリュームを下げて」とジェスチャーで伝えることもあったというが、障害ゆえ大声になりがちな発声を事業所では容認する姿勢がみられた。

（イ）その他に関する配慮、工夫

**a 健康管理の支援**

健康状態を考慮して日勤勤務に移行した例（事例38）に加え、通院日や休暇の配慮例など側面的に健康管理の支援をする例が複数みられた（事例16,27,30､32,33,34,35,37,38）ほか、特例子会社の責任者が、脊椎損傷者の褥そうの消毒を手伝いガーゼ交換する例（事例 30)、低血糖の知的障害従業員に対して、顔色や体調を確認しながら水分や糖分（飴）を提供する例（事例18）のように、直接的な健康管理を支援するものも確認できた。

自分からは休養をとらず無理しがちな精神障害の従業員に対して、就業時間中に半強制的に休養時間をとらせるために声かけする例（事例 37）や、排尿･排便障害のある下肢障害者のトイレ使用が長時間にわたる場合も容認する例（事例 27,30）があった。体力的な問題が生じた場合に残業時間の制限を行うほか、本人の希望に合わせて短時間労働への移行を行っている例（事例13,14）もあった。

**b 通勤支援**

公共路線が整備されていない通勤寮からの通勤を事業所が送迎支援している例（事例 15）自動車運転の技能が低下した従業員をタクシー利用と同僚等の送迎で支援している例（事例 16）など通勤支援の事例があった。就業にあたり優先的に求められる能力として「自力で通勤できる能力」をあげる事業所が多いことが報告されている[8)]が、一方でここにあげたような「自力通勤」を必須項目とみなさず、一定の負担を伴いつつ柔軟に対応している事例もみられる。これらの例からは、事業所が配慮すべき範囲はどこまでかについて、改めて考えさせられる。

**c 通勤寮、グループホーム、就業支援機関、家族との定期的な連絡**

知的障害のある従業員等については、事業所の担当者が日常的に関係機関の担当者と連絡をとり情報交換している事例が複数みられた。(事例15,18,19,21）雇用している精神障害者について支援機関や医療機関との密な連絡を保っている例も確認された（事例37)。

**イ　配慮と工夫の実態が示唆すること**

聴き取り事例から分かった事業所の配慮と工夫の実態は、形態も負担の程度も多岐に亘り、どの事業所でも実行可能なものからそうとはいえないものまである。これら多様な配慮について、他の事業所でも実施可能な一般化できるものと、そうではないものに分けて述べる。

---

8)東京都労働研究所1990年の調査では「事業所における障害者採用時の重視項目」として「真面目にはたらくこと」（81.3%）に次いで「自分で通勤が可能なこと」（76.1%）が上位にあげられた。(東京都の事業所の回答)

（ア）　一般化できる配慮と工夫

他の事業所でも一般的に活用できると思われる配慮と工夫を、項目に分けて示したものが、表 4-2-3 である。主に作業遂行を保証するものと健康管理に関するものは、他の事業所でも期待できると思われる。

但しこれらは次のことが前提にある場合に期待できる。一点は障害のある従業員が、その人としてできることを最大限発揮していて、それでもなおできない部分への配慮であること、二点目はそれらの配慮にかかる負担がさほど重くないことである

表 4-2-3 一般化できる配慮と工夫

| ノウハウとして一般化できる配慮と工夫（例示） | | |
|---|---|---|
| 設備、設備、道具に関するもの | パトライト<br>メール・ファクシミリ<br>書きポン（筆談道具）<br>メモ<br>重量物の軽量化 | ・聴覚障害者<br>同上<br>同上<br>・高次脳機能障害による記銘障害者<br>・筋力低下者 |
| 勤務時間・日数の調整に関するもの | 短時間勤務の設定<br>残業や夜勤の制限<br>通院休暇の配慮 | ・精神障害者<br>・加齢に伴い体調不良の身体障害者<br>・内部障害者 |
| 担当作業の設定、変更に関するもの | 支障なく遂行できる作業の設定 | ・各種の障害者（事例多数） |
| 人的な配慮、支援に関するもの | 健康管理、休養への注意喚起<br>トイレの使用／所要時間<br>事業所以外の支援態勢との連携<br>家族への注意喚起等 | ・治療中の疾病のある従業員、精神障害者<br>・頸椎、脊髄損傷者<br>・知的障害者／精神障害者<br>・知的障害者 |

（イ）　特殊事情による配慮と工夫

次に述べるのは、どの事業所にも広く期待するのは難しい、特殊事情によるものである。

**a　事業所による通勤支援**

事例 19（就業支援センターによる送迎）、事例 21（グループホームによる送迎）のように、福祉的サービスとして送迎支援され通勤できている例はあるが、前項でも触れたように通勤支援まで事業所がするのは過度であるとの見方もあり、事業所による通勤支援の２事例（事例 15, 事例 16）はどの事業所に対しても期待できる配慮とは言い難い。

**b　直接的な健康管理支援**

職場責任者が褥そうの消毒を手伝い休養室でガーゼ交換する例（事例 30）は、従業員の健康管理に対する直接的な支援である。当事者にとっては不可欠な支援となっているが、患部を他者に晒すことができるほどの信頼関係が前提となり、属人的な要素も伴う配慮の例といえる。

**(3)配慮の集積による就業上の支障の軽減**

事業所等が実施する配慮や工夫の実態に注目し、これらをグループ化により整理しつつ述べてきたが、従業員からみた場合、就業上の配慮が単一の配慮・工夫により軽減されるとは限らないこと、また就業

の現場のみならず生活の場面における配慮・工夫・援助も就業を可能にすることに貢献していることに、留意が必要である。事例 18 を取り上げてその点を説明する。これまでの説明でも事例 18 における事業所での配慮は数箇所で述べてきたが、これらに事業所外での配慮・工夫・援助も加わりどのように就業上の支障の軽減をもたらしているかを、ICF 関連図を用いて説明しよう（図 4-2-3）。前述のとおり、ICF の視点では配慮・工夫・援助は環境因子に位置づけられる。この事例（重度の知的障害者）においては、左下「環境因子」における軽微なものを含む配慮の数々が複合的に促進要因として作用して、この従業員の就業が保たれていると理解できる。

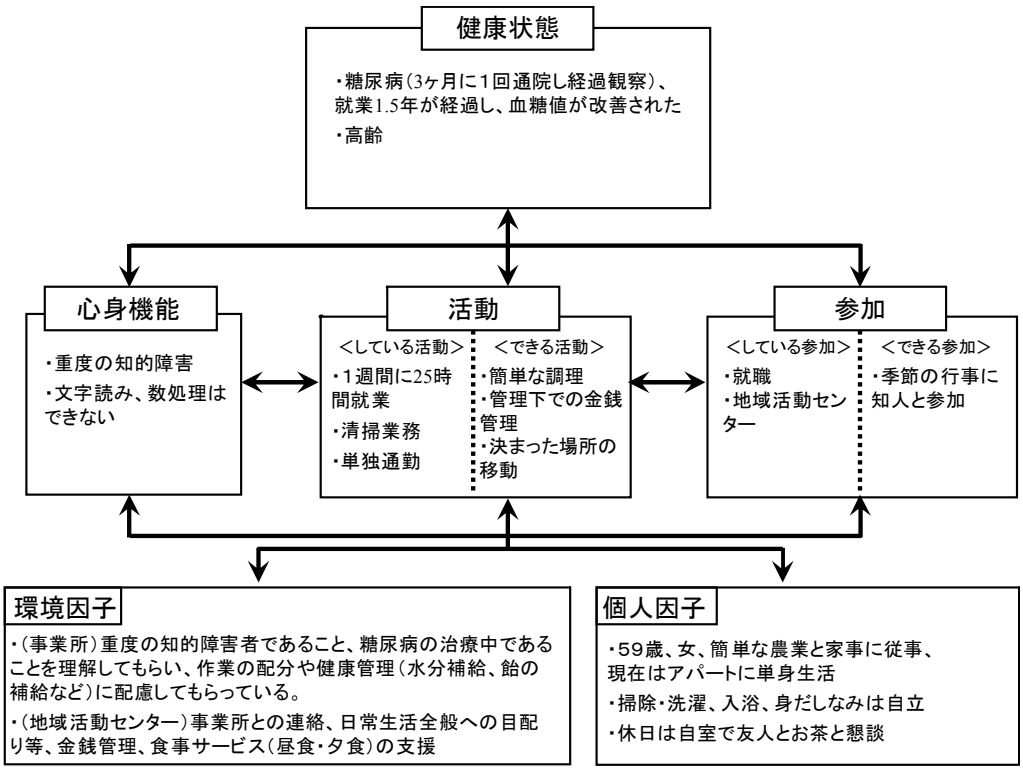



**図 4-2-3 軽微な配慮の数々が複合的に促進要因として作用し、就業が成立している事例**

すなわち、事業所からの配慮（就業時間や作業の配分等）は活動の＜している活動＞中、1 週間に 25 時間就業、清掃業務の実行を可能にしている。同じく環境因子に位置づけた地域活動センターによる援助の諸々が活動＜できる活動＞中簡単な調理、管理下での金銭管理、決まった場所の交通機関を利用した移動を支えている。さらに食事サービス（昼食・夕食）は上段の健康状態中糖尿病の改善に反映されているとともに、家事負担の多くを占める食事の準備（献立のプラン、買い物、調理、片付け等）の作業負担を軽減することを通して就業への注力を促進している。

このように、事例 18 の場合、軽微なものを含む配慮や援助の集積により就業が可能となり、どれ一つ欠けても就業の継続は脅かされる。

### （4） 障害特性別にみた安定就業[10]に関わる事情

本研究では特定の障害に着目せず、障害全般を視野に入れて検討を行っているが、中途障害、知的障害、脳性マヒについて、聴き取りの過程で注意を払った事項があったので、特記する。

#### ア 中途障害の場合

聴き取り調査においては中途障害者の事例 15 名に接した。その障害種類を詳しく見ると、脳血管障害の後遺症による肢体マヒや高次脳機能障害、心臓障害、腎臓障害、両下肢障害、視覚障害、精神障害（統合失調症、うつ病）などである。受障の原因と障害種類、受障年齢により整理したのが表 4-2-4 である。

表 4-2-4 受障の原因と障害種類、受障年齢

| | 事故 | 疾病 |
|---|---|---|
| 就業中 | 事例27（落下事故・せき髄損傷・車イス：50代中盤）<br>事例28（機械による下肢離断：44歳）労働災害<br>事例30（落下事故・頸椎損傷・車イス：37歳）労働災害 | 事例26（脳血管障害：48歳） 事例31（脳血管障害：46歳） 事例32（腎臓：27歳）事例33（難病：41歳） 事例34（心臓：40歳） 事例35（心臓：58歳） 事例38（うつ病：42歳） 事例39（高次脳：49歳） 事例40（高次脳：57歳） |
| その他 | 事例29（機械により上肢離断：学生時代） | 事例36（眼底出血・視覚：大学3年）<br>事例37（統合失調症：発病時期は不明） |
| 合計 | 4 | 11 |

就業中に受障した 12 例のほとんどは中高年の時の発症であったが、事業主と相談をして復職した例（事例 35）や一旦復職した例（事例 39、結果的に退社した）を除き、労働災害による中途障害も含めて前職には復職せず退社に至った。職種の変更を伴う再就職であり、受障前に比して賃金や勤務形態等の処遇全般が低下していることが窺える。実際、受障前の就業ぶりを振り返りながら「受障前と比べて半分以下の就業時間と収入です」といった回答をする者が複数あった。

今回の聴き取りでは受障前の職場に復職しなかった事情について、その詳細は把握しなかったが、受障時にはそれまでの生活の前提が激変するショックも伴ったと推察され、長期の入院期間等が経過するうちに復職のための職場調整や相談のタイミングを逸した等の事情が考えられる。「中途で障害を受けた者の職場復帰、就業継続」にあたって事業所と受障者が考慮すべきことが十分明らかにされ、周知されているか検討の余地があると思われた[11]。

#### イ 知的障害の場合

---

[10] ここでは「一定期間（例えば１年間程度）の就業が継続している状況」にあるとき、安定就業が実現している事例とみなした。

[11] 「平成 20 年度障害者雇用実態調査」：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地域就労支援室、2009.11.13 の結果では、「採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項」について、採用後に身体障害者や精神障害者となった従業員を雇用する事業所のそれぞれ８割、６割が、職場復帰について配慮を行っており、「職場復帰準備期間中の雇用継続」「配置転換等人事管理面についての配慮」が回答の上位を占めた。前者については身体障害者雇用の事業所が 73.6%、精神障害雇用事業所が 72.9%、後者については身体障害者雇用の事業所が 64.6%、精神障害雇用事業所が 69.9%であった。

職場外での生活は本来自身の管理すべきことであるが、知的障害者の場合そうした自律に委ねきれない面もある。聴き取りでは、３例（事例 18,19,21）が通勤寮やグループホーム、就業支援センターなど福祉的な支援態勢の下で「金銭管理」「余暇支援」「給食支援」「通勤支援」を受けていた。残りは老親（主に母親）と同居し家事全般の支援を得ていた。支援機関との接点がない知的障害従業員の生活を支える手立てを模索している事例もある。現在は超高齢化した親が家事を担い彼らの就業を支えているが、親の更なる高齢化を案じる事業所（事例 22､23）では、後者は「福祉サービス」の活用を勧めたが、親子ともに同意せず時間の経過を待つ状況で、前者は当面は具体的な対策をとらず、行く末を案じつつ相談機関を物色中の状況である。

同様に本来は従業員本人が心がけることに余暇の過ごし方がある。余暇[12)]には「①疲労からの回復、②ストレスの解消、③人間的な連帯の増進、④自己開発・自己実現の４つの機能が認められる」とされるが、聴き取りにおいてもそうした効果を念頭に仕事以外の楽しみや余暇活動等についても把握を試みた。その結果、グループホームの用事を自主的に手伝う、施設等への慰問活動、自転車による近隣の周遊、スポーツセンター通所、温泉めぐり、サッカー観戦や友人との飲茶などが語られ、少なくない事例で休日における活動に一定の積極性が認められた。

こうした実情をたずねた背景には、休日の過ごし方や、他者と関わりのあり方が、従業員の加齢に伴う心身の状態や就業の状況に影響するのではないかという関心がある。上記の把握ではそうした影響にまでは言及できず､先行研究の資料として紹介した機能低下の 25 項目のような枠組みの下で一定の時間経過を隔てた検証を行うなどの、取り組みが理想であるが、労働と余暇との関係、とくに、加齢に伴う影響について専門家ヒアリングを通して得た実態把握交え、５章で考察を続ける。

### ウ 脳性マヒの場合

聴き取り調査のうち６例を占めた脳性マヒ者の事例（事例 1,3,5,6,7,8）については、二次障害発生の有無と背景、発生した場合のその後の経過等への言及がみられた。

共通していることは、就職した当初の障害程度は軽く、だから就職できた、無理もできたと述べていることである。

事例８は 50 年前にアルバイトとしてプラスチック成型の工場で就業し、事例５は 30 年前に配電盤組み立ての町工場に就職した。当時はパソコンが普及する前の時代で、彼らが就いた仕事は、全身、四肢、手指を酷使する肉体作業が主であった。四肢や全身に生じる不随意運動を抑制しながらの作業の困難さは想像に難くない。事例７の男性は、働きながら美術学校に学ぶ頃マヒのある両手でキャンバスの布張り作業で苦労したことや、腕の筋力が不足していて重い画材（20 ㎏以上）を運搬できず、頭上に載せて運んだ経験に触れ、「重量物を頭上に掲げて運んだことが頸への負担をかけたと思う」と述べた。

---

[12)] 以下の記述は社会学小辞典（2005 年有斐閣）による。

この他の事例でも、若く元気な頃の作業の仕方については、「(それらが原因かどうかはっきりしないが）あの頃の無理な就業が二次障害に関係したかもしれない」といった認識を示している（事例 3,5,7)。

二次障害が発生した後の症状について、例えば結婚退職した（事例３）女性は「とくに家事がきつかった、包丁を使うときは緊張する、下をジッと向いて作業するので頸への負担がかかった。乳児への授乳も体力を要した」という。脳性マヒの場合では二次障害の併発に伴い手術を受けた場合があり（事例 3,5,6)、術後の状態は個人差があり、必ずしも軽快したとはいえない事例もあった。中高年齢に達していない場合でも先を考え予防的に手術を受けた例もあった（事例７)。

体調変化に応じて配置転換したことで中断せずに就業継続しているのはわずか１例（事例１）である。二次障害の併発により、就業を中断した例（事例 3,4,5）では通勤負担を考慮し、隔日勤務や短時間就業、在宅就労の方向で再就職を望んでいるが、望む結果を得ていない。

生活の維持に影響が及ぶ事例もみられる。身体障害者手帳の等級が軽度の場合（事例７）では、賃金のみの収入で生計を営んでおり、一時期は無理な残業により手取り収入を確保していたが、手術後には、二次障害の進行を遅らせるために残業を控えるようになった。高額な医療費も負担であり、通院を控える傾向になりがちだと述べた。

以上述べたような二次障害の可能性の存在や影響の大きさについては、そのおそれがある障害者自身も含め必ずしも周知されているとはいえない。そうした背景もあり、「頸椎症を学びあう会」や「二次障害ネット」の代表、会員として脳性マヒ者の二次障害の啓発に励んでいる二次障害経験者もいる（事例 3,5,7）。

しかし、そういう知識を持ちながら、現在も負担を伴う作業に従事している事例もあり、その背景には就業継続への不安も窺える。そのような事例では「残業が重なると翌日の勤務までに疲労が抜けない、時々は膝や足首等の痛みがひどくて出勤できないこともある。上司は本人の障害を理解し健康管理に留意するよう声をかけて、仕事を手助けしてくれることもあるが、定年退職した職員の補充をしない状況では他の職員も業務多忙だ。同僚に負担をかけぬよう自分の仕事はできるだけ完結しようと努めている。過去に手術やリハのために長期の病休を取ったことがあるので、これ以上手術等で休暇をとることになると就業継続できないかもしれないという不安がある。」との不安に接した。（事例６）

以上のように、脳性マヒにおいては事例の詳細は種々であるが、それまでの勤務も影響して二次障害が発生し[13)]、それが就業の継続を難しくして生活にも影響を与えるという経過や、そのような可能性を

[13)] ただし、二次障害が発生した事例ばかりではない。事例８は、通常の加齢によると思われる歩行速度の低下はあるが、いわゆる「二次障害」は生じなかった例である。「オジイチャンらしい生活をしないと、余生が無くなると思うこともあるが、こうなったら脳性マヒ者という全身性の障害者の長期就労記録でも樹立するかという気」で、68 歳の今もなお元気に就業している。

意識しつつも就業継続の不安から対処しないといった傾向が認められる。

脳性マヒ者が「二次障害」を併発し、その影響でそれまでの働き方が困難になったことを示したのが図 4-2-4 である。

この例は脳性マヒにより、軽度の四肢・言語のマヒ心身機能・身体構造があったが、障害を意識することなく通常どおりに就学・就業してきた。中年になった頃から首や肩の痛み、体力や筋力の低下など体調不調を自覚した。ICF では「健康状態」には高齢化、妊娠、ストレスなども含むとしており、高齢化に伴うと思われる二次障害の併発と社会参加の活動レベル、個人因子、環境因子がそれぞれ相互に作用する様相を簡便にとらえるために関連図を作成した。

二次障害の併発で従来よりも四肢の機能が低下し「健康状態」、心身機能・身体構造痛みや疲労も生じてそれまでの８時間就業の継続が困難になった「活動」における＜している活動＞の制限が増した状況を図示している。障害が進行、および二次障害が併発したことで、障害者として初めて認定を受け、身体障害者手等を取得した。「環境因子」と「個人因子」（障害者手帳を所持する自分）が変化。障害者の集まりや二次障害に関する情報や知識が身近になったことで､障害者向け社会資源を利用するなど、「参加」の内容が変化した。

ICF の特徴として強調される「目標指向型」の目標として射程の的である「活動」と「参加」の結果、つまり障害を意識せず就業生活に邁進した結果が、「健康状態」、心身機能・身体構造を変化させ、従来よりも四肢の機能が低下したことが確認できた。時間経過を伴い徐々に生じる体調変化を当事者が自覚することは容易でなく（生来性の障害がある場合、もともとの障害の故か加齢に伴う変調かを区別しにくい)､それ故二次障害の兆しが生じた時点でさまざまな因子と関連付けて相互作用を確認することは現実には困難であろう。

目標とすべき就業生活「活動」と「参加」の結果、「健康状態」、心身機能・身体構造が変化したこの例は、多くの示唆を含んでいる。かかりつけ医はなかったか、作業の設定や働き方に工夫の余地はなかったかなどに思いが至る。精神障害者の就業において効果を呈している「通院、服薬の保証」「短時間就業」「隔日勤務」「医療機関との連絡体制」などの取り組みを参考にできるのではないか。

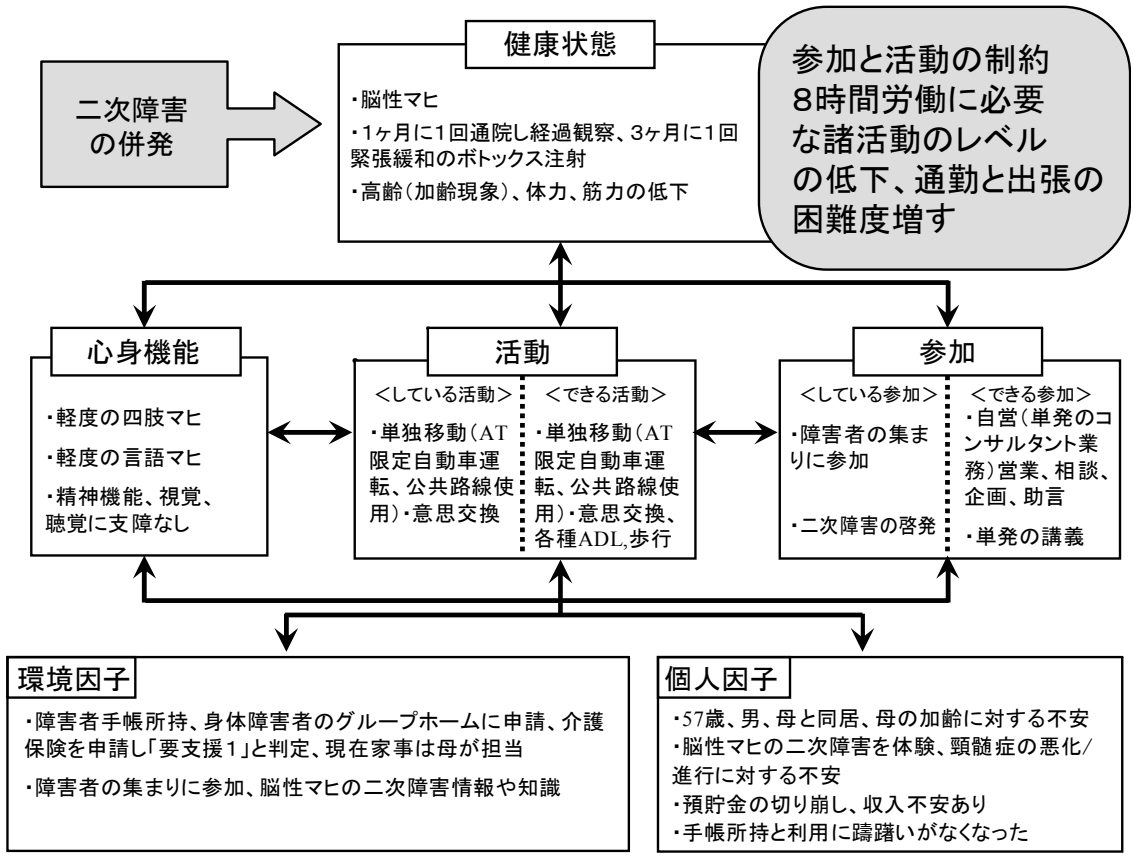



図 4-2-4 二次障害を併発し参加と活動に影響が生じた事例

以上、聴き取りの主要な関心事として、就業上の支障やそれを解消、軽減するための配慮について収集した結果を整理、確認し、若干の考察を加えた。まず、就業上の支障とそれを解消、軽減する配慮・工夫、及び負担の関係を意識しつつ聴き取り調査における確認・把握の状況を示し、次いで、職場内、職場外に大別して確認できた配慮・工夫の状況を整理した。さらに、それぞれの配慮・工夫について他の事業所・職場でも活用できる汎用性を持つかに触れた後、中途障害者、知的障害者、脳性マヒ者について、配慮・工夫・就業上の支障に関連する留意点を考察した。これらのうち、いくつかの事項については専門家ヒアリングで得た知見も交えて第５章で引き続き考察を続ける。

## 3. 障害のある中高年齢従業員の状況

前項では聴き取り調査の結果から配慮や工夫、就業継続に関わる事項を詳述したが、以下ではこれまで触れなかった事項も交え、聴き取り調査から得られた全般的な結果を述べることとし、まず障害のある中高年齢従業員について概説する。

### (1)就職経路、勤務形態、従事している職種、勤続年数、給与、就業時間、職業訓練の受講歴

#### ア「就職経路」

就職経路は「ハローワーク」が主であり、「知人」「施設」「求人広告」「民間紹介斡旋機関」などと続いた。最近採用された例（事例９, 12, 18, 19, 20, 22, 35、40）では「トライアル雇用」や「ジョブコーチ支

援」を活用した例が目につく。採用までの不調回数は多いもので 40 回というものもあり、不調理由として「高齢者の部下では若年者リーダーが使いづらいと嫌がるから」といった年齢への考慮の背景の一端をうかがわせるものもあった（事例 27）。

**イ「勤務形態」**

勤務形態は正社員が主で、パート就業、嘱託採用は６例（事例９, 11, 19, 21, 35, 37）あった。主任の職位にある例（事例１, 28）も確認できた。

**ウ「従事している職種」**

事業所の産業・業種は製造業とサービス業が主で、従事している作業ではパソコンを使った事務や画像修正、入力などの業務の例（事例６，７，９, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35）が多数あった。他には、食品加工の周辺作業で５例（事例 12, 13、15, 19, 20）、清掃が２例（事例 18, 21）、製造工程の作業が３例（事例 10、22, 39）、タクシー運転（事例２）、調理（事例 40）、NPO 法人や財団法人の施設長（事例８, 36）として勤務している例もあった。

**エ「勤続年数」、「税込み年収」**

勤続年数は１年程度から 34 年以上におよぶものまでさまざまであった。税込み年収は、その地域の最低賃金にあたる時給金額から月額 30 数万円まで幅があり、勤続年数別の税込み年収の分布を示すと表 4-2-5 のとおりである。賃金以外の収入（障害者年金等）を得ていることが明らかとなっている事例は７例（事例５, 18, 19, 23, 24, 25, 37）あった。

表 4-2-5 勤続年数別の税込み年収

| | 1～5年 | 6～15年 | 16～25年 | 26年以上 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|
| ～100万円 | 事例37(精神) | | | | 1 |
| 100～200 | 事例2(肢体)事例9(肢体)事例18(知的)事例19(知的)事例20(知的)事例21(知的)事例22(知的)事例39(高次脳)事例40(高次脳) | | | 事例16(知的) | 10 |
| 200～400 | 事例26(肢体)事例30(肢体)事例31(肢体)事例32(腎臓)事例33(難病)事例34(心臓)事例35(心臓) | 事例7(肢体)事例10(聴覚) | 事例1(肢体)事例11(聴覚) | 事例23(知的) | 12 |
| 400～ | 事例28(肢体) | | 事例6(肢体)事例29(肢体) | | 3 |
| 合計 | 18 | 2 | 4 | 2 | 26 |

知的障害者の場合は 1 ヶ月の収入が 10 万円程度と総じて低い賃金であることが分かった。高次脳機能障害の２例（事例 39、40）は税込み年収で「100～200 万円」、税込み年収で 400 万円以上であったのはプログラマーとして就業していた 53 歳男の脳性マヒ者（事例５）、事務（年金、人事、給与など）に従事する 47 歳男の脳性マヒによる両下肢障害者（事例６）、資材管理等の事務に従事する 51 歳男の左下肢離断者（事例 28）、フォークリフト運転等に従事する 45 歳男の右手離断者（事例 29）などである。

**オ「就業時間」**

障害に対する配慮から短時間就業をしている精神障害者の例（事例 37）から、ほぼ毎日２時間以上の超過勤務になっている例（事例６）は通勤時間も往路１時間半、復路１時間と負担が多く、前述のように「疲労が抜けない」ことが語られた。もう１例の長時間就業・長時間通勤の例（事例２）はタクシードライバーであり、２日勤務し１日休みのローテーションで就業しており、２日勤務あけに隣県の自宅に帰宅する以外は会社の仮眠室が利用できるよう配慮されていた。

**カ「職業訓練の受講歴」**

採用前に職業訓練を受講していた事例は（事例 26, 27, 28, 30, 31, 33）６例あった。中途で障害を受けた中高年齢障害者が再就職する際には、職業訓練の受講歴があると就業能力や就業意欲を示す有利な経歴であることが示唆された。送り出しの訓練機関に対し事業所の担当者が信頼をおいている様子も窺えた。

**(2)通勤方法、通勤時間**

都市部では公共路線の利用による通勤が主であり、地方都市では自家用車の利用や関係者（事業所の配慮、通勤自動車の活用）による送迎による通勤が主であった。通勤にかかる片道の所要時間は、徒歩や自転車で数分というものから公共路線（ラッシュ時の乗車）による１時間半までかかるものまで多様であった。１時間を超える通勤時間の者は７例あり（事例２，５，６，７, 33, 34, 35）、そのうち４例脳性マヒの従業員は１週間の就業時間も 40 時間を超えていた。知的障害者の通勤時間は概して短時間で、事業所や通勤寮、グループホームによる送迎支援（事例 15, 19, 21）もあった。事例 22（知的障害者）は普通自動車運転免許を所持しており、自ら運転する自家用車で 20 分かけて通勤していた。

障害の進行によるものか他の事情かは不明だが、自動車運転のスキルが低下し交通事故を頻発し、自動車保険に加入できなくなり、タクシーや知人の車に便乗して通勤している例にも接している。（事例 16）

通勤時間と１週間の就業時間の分布を障害別に整理したものが表 4-2-6 である。太文字ゴチック表示のものは、公共路線以外（自家用車、自転車、送迎サービス等）の方法によるものである。

表 4-2-6 通勤時間と1週間の就業時間（障害別）

| | ～30分 | 30～60分 | 60分以上 | 合計 |
|---|---|---|---|---|
| 20～30時間 | 事例18（知的）**事例21（知的）** **事例37（精神）**事例39（高次脳） | 事例9（肢体） 事例32（腎臓） | **事例34（心臓）** | 7 |
| 30～40時間 | 事例1（肢体）**事例16（知的）**事例23（知的）事例40（高次脳） | | 事例33（難病） 事例35（心臓） | 6 |
| 40～ | **事例10（聴覚）事例12（聴覚）** **事例22（知的）**事例26（肢体） **事例28（肢体）事例29（肢体）** **事例31（肢体）** | 事例19（知的）事例20（知的）**事例30（肢体）** | 事例2（肢体）事例5（肢体）事例6（肢体）事例7（肢体） | 14 |
| 合計 | 15 | 5 | 7 | 27 |

**(3)家族、生活状況**

家族状況を整理したものが表 4-2-7 である。単身で生活する事例は 12 例（事例１，７, 12, 15, 18, 19, 20, 21, 26, 27, 28, 31）、そのうち５例（事例 15, 18, 19, 20, 21）は知的障害者で、さらに２例（事例 15, 21）は

グループホーム、通勤寮に入所していた。単身生活者はいずれもヘルパーを利用せずに家事全般を自分で担っていた。利用できるのに利用しない理由は「面倒くさい」「他人が家に入るのがイヤだ」というものであった。

表 4-2-7 家族状況

| | 単身生活 | 家族と同居 |
|---|---|---|
| | 事例1(肢体)事例7(肢体) 事例12(聴覚)事例18(知的)事例19(知的)事例20(知的)事例26(肢体)事例27(肢体)事例28(肢体)事例31(肢体) | ＜配偶者有り＞<br>事例3(肢体)事例5(肢体) 事例8(肢体)事例9(肢体) 事例10(聴覚)事例11(聴覚)事例30(肢体)事例34(心臓)事例35(心臓)事例36(視覚)事例39(高次脳)事例40(高次脳) |
| | ＜グループホーム、通勤寮＞<br>事例16(知的)事例21(知的) | ＜配偶者なし＞<br>事例2(肢体)事例4(肢体) 事例6(肢体)事例22(知的)事例23(知的)事例24(知的)事例32(腎臓)事例33(難病)事例38(うつ病) |
| 合計 | 12 | 21 |

他の 21 例は家族（主として母親、妻）と同居し、うち 12 例は配偶者があった[14)]。家事は主に母親か妻が担っていた。その他、姉や妹の家族の近隣に住むことで日常的に確認をとり、日常生活の支援を得たりしている例が複数みられた。なお、学齢期の子供がある所帯は１例（事例 10）のみで、９例（事例３，８，11, 30、34, 35, 36, 39, 40）は子供が独立していた。

### (4)障害者雇用に対する意見、要望

事業所を訪問し担当者が同席する場面では１例（賃金に関する不満（事例 10））を除き、従業員からの要望や意見は聞けなかった。事業所担当者が同席しない場面では、次のような意見、要望が語られた。

#### ア　在宅就業、短時間就業の希望

「体調等を考えて、週２～３日働けるのが理想的だと思う。ただ、障害者の場合なかなか週２～３日というのは、難しそうで、今までも目に付いた広告では気を付けているが見つからない。」（事例４）同様の希望が他の例（事例３）（事例５）からも語られた。

#### イ　障害者の加齢に伴う就業・生活の課題について

事例 24 の弟は「知的障害者は加齢が生じるのが早いと言われるが、それは本当だろうか？」という。

つまり「知的障害者が働いている環境や従事する作業が過酷であり、障害がない者でも同じように早めに体の老化が始まるような就業の状況があるからではないか」「日本では障害者の親が頑張ることを前提とした福祉の仕組みになっているが、親や兄弟が非力な場合はホームレスになる場合もあるのではないか、障害者も長生きするので、それをフォローする体制作りが待たれている。」と指摘した。

[14)] 同年代の婚姻率に比べ独身者が多い傾向が分かった。

## 4. 中高年齢障害者を雇用する事業所の状況

前項の障害のある中高年齢従業員に引き続き、ここでは従業員を雇用する事業所及び事業所担当者について概説する。

### (1)事業所の属性等

訪問先事業所の産業・業種は主に製造業とサービス業で、規模は 17 名から 3,000 名以上にわたり、その分布は表 4-2-8 のとおりであった。4 社の特例子会社（事例 1, 15, 30, 32）では、障害者とその他の従業員の職場を分けずに、同じ職場で役割分担しながら、ともに協力して働ける体制をとっている点が共通していた。

表 4-2-8 事業所規模別の従業員の分布

| | 事例No.(障害種類) |
|---|---|
| ～55人 | 事例10(聴覚)事例12(聴覚)事例30(肢体)事例39(高次脳) |
| 56～300人 | 事例1(肢体)事例2(肢体)事例9(肢体)事例16(知的)事例20(知的)事例21(知的)事例26(肢体)事例29(肢体)事例32(腎臓)事例33(難病)事例34(心臓)事例40(高次脳) |
| 301人～ | 事例11(聴覚)事例18(知的)事例22(知的)事例28(肢体)事例31(肢体)事例35(心臓)事例(精神) |

### (2)障害者雇用、中高年齢障害者雇用の取り組み

#### ア　はじめて障害者を採用したきっかけ

最近になって障害者を雇用した事業所ではそのきっかけとして、法定雇用率を達成するために行政指導をうけたことを理由にあげた例（事例 9,37）ホームページに「障害者雇用ゼロ」と公表されたことを理由としてあげた例（事例 34）があった。

「知人」、「先に入社した従業員」、知己のある福祉法人施設、職業訓練校などのコネクションからの紹介で障害者雇用をしたことがきっかけとなった例もみられた。

#### イ　障害者雇用、中高年齢障害者雇用にあたり障害種類、年齢、性別を問わない事業所

障害者の採用に際し、障害種類や年齢、性別を問わないという事業所は５例（事例２, 14, 34, 37, 40）あった。タクシー会社、警備会社は従来から高齢者が多い職場と見られてきたが、事例２，14 のように多数の高齢者や高齢障害者が雇用され、就業している事業所は存在していた。障害従業員を定年後に再雇用しその就業意欲と能力を活用している食品加工（豆腐・油揚げ製品）事業所の例（事例 13）もあった。

#### ウ　中高年齢障害者の雇用に関する懸念等

障害種類や年齢、性別を問わないとはいえ、事例 34 の工場では、採用後は３交代勤務をさせない、通院日を融通するなどの配慮がみられた。事例２のタクシー会社では「64 歳以上の者を採用する時には少し考える」とのことで、理由は（反応が鈍くなることで）高齢者の事故率が高いことや、「地図が苦手」「クレジットや高速料金などの機械処理が苦手」「清算における計算ミスが多い」などをあげた。交通事故の種類には、タクシー対車やタクシー対自転車など深刻な事例もあった。

障害のある従業員の加齢に伴う体力面・知的面の低下や、作業中の集中力の低下、体調不良、病状の悪化、業務中の事故や転倒などの指摘が複数（事例 13, 14 ほか）あった。

パソコンの使用能力が不可欠となっている事業所が相当数あり、人材派遣会社（事例 35）ではトライ

アル雇用期間中に、作業遂行の状況を見極めてトライアル終了後の採否を決めていた。その際に採用見込みのない求職者に対しては、方針が決まった段階でその旨を伝え新たな就職活動ができるようにはからっていた。

高齢者の採用について、悩ましいのが賃金の設定だと指摘する事業所もあった（事例 31)。「できる仕事の範囲が少ない場合は作業に見合ったレベルの賃金となる、年齢を考慮して高賃金にするのは限界があるので、本人と折り合いがつくかどうかが大事である」とのことである。

**エ　中高年齢障害者を積極的に雇用する事業所**

「障害者を雇うなら高齢者が望ましい」との考えにも接した。具体的には「当事業所は労働組合員である従業員と事業所当局による労使協定があるが、1 年契約の嘱託職員は組合に加入しない（高齢であるが、職業訓練を受ける意欲のある者を嘱託採用できる)」（事例 26）「ある程度生活が成り立っている方を求めようとする時に、60 歳以上の障害者は適任である。若手の場合は子育てや生活設計など先々のことを考えると雇用調整が難しい。景気が不安定で事業所が変動しているような時は雇用調整しやすい求職者で、給与収入に全面依存していない求職者から採用を決めたいと考えた」（事例 35）などの説明を得た。

「障害者を雇うなら高齢者が望ましい」とする視点は、上記の理由も含め事業所聴き取りのなかで発見した新たなものであり、専門家ヒアリングにおける確認を交え５章にて後述する。

**(3)担当者の評価、障害者雇用に対する意見、要望**

事業所の担当者から語られた要望・意見は次のとおりである。

**ア　就業支援のあり方（入れるだけでなく定着支援までを望む声、ジョブコーチを使わない理由）**

「ジョブコーチ事業は採用や短期間の職場定着に際しては使えるが、『入れて安定したら、さよならね』となってしまう。障害のある従業員の長期にわたる就業継続を維持できるネットワークがないのは困る。」といった現在進められているネットワーク支援へのニーズにつながる意見（事例 16）や「地域活動支援センターの支援は手厚い。他の支援機関は雇用までは熱心だが、対象とする障害者が雇われた後は、フォローがないのはいかがなものかと思う。」（事例 18)「就労支援だけでなく職場定着までを支援して欲しい。」（事例 37）に代表される就業支援機関に対する意見、要望は、事業所関係者が集まるセミナーでも聞かれるが、上記のとおりこの聴き取り調査でも確認した。

就業支援のあり方についてはジョブコーチを有効活用するという事業所がある一方で、「支援機関に丸投げ状態のところもあるが、わが社では自社で責任もって取り組む方針である。採用にあたっては障害者の現場実習を経て採否を決めており、その際にジョブコーチは使っていない。作業指導は入社後に一緒に働くことになる同社の従業員が受け持ち、自社で責任もって取り組み育てる意向である。『うちはうちのやり方でやっているからよその者に変な教え方をされると困る』という理由からである。」（事例 1）という意見もあった。

**イ　諸制度への意見**

これまでも多く指摘されたことだが、「助成金等の各種制度利用の煩雑さ」、「対応窓口の不親切さ」

に関する意見は今回も複数聞かれ、その内容は以下のとおりである。

「援護制度の活用は社労士に委嘱しているが、助成金の手続きが面倒くさいので、もう少し簡便にできることを望む。」（事例 18）

「障害者雇用に活用できる制度の手続きについて、特に助成金の申請については使いづらさや連携のしづらさがある。本社は神奈川県だが、『特定求職者雇用開発助成金』の申請書類が千葉工場に届き、手続きしないうちに申請期限を過ぎてしまい、３期のうち初回の分は期限切れで受給できなかった。忙しい現場では手続きのタイミングを外しがちなので、送ったのち『届いたかどうか』の確認があってもよいのではないか。トライアル雇用やジョブコーチ事業については管轄のハローワーク担当者が促してくれるので漏れなくできている。」（事例 19）

「助成金や制度を使う際の手続きは手間がかかる。ハローワーク関係のものは（手間がかかるといっても）許容の範囲だが、高齢・障害者雇用支援機構の助成金の手続きについては『（手続きが極めて煩雑だと感じので）では結構です』と断ったことがある。」（事例 37）

また、制度の拡充を求める意見として「従来の公的助成の充実に加え、多数雇用事業所の製品を優先的に購入するよう指導すること」を求めるもの（事例 13）や、「警備受託先の障害者理解が進めば、より多くの障害者雇用が可能となると思われる。また、裏方業務という性格上、受託先の施設設備の制約が大きい。行政に対しては、警備業の特性に見合った除外率の改善を望みたい。」という要望（事例 14）があった。

特例子会社で多くの障害従業員の受け入れをしている事例 30 の担当課長からは「住宅助成金対象者の拡大（３，４級者も助成金支給検討）、在宅雇用の助成対象業務拡大（設計・図面等が対象で文書入力も対象にして欲しい）、60 歳以降の就労促進策（短時間雇用・在宅就労等での勤務形態に緩和）」を求める意見を受け、これらの点に関連し「住宅対策」「在宅雇用制度の規制緩和」を要望する意見を別の特例子会社（事例 16）の担当課長から得た。

**（4）その他――きめ細かい配慮**

事業所側の担当者のうち 10 名強は、団塊の世代周辺の世代に属すると思われた。学校卒業と同時に就職し、40 年以上の長期にわたり勤務を続けた事業所への愛着と責任が、障害のある従業員の雇用管理等を通して感じられた。

事例１の社長は「退職したらそのまま倒れ込むのでなく余力を残して欲しい。近くまで来たら会社に寄ってみようという辞め方をして欲しい」と従業員の退職後に言及した。事例 16 の担当課長からも「気になる従業員は自分が在職中に今後の道筋をつけたい」と同種の発言を受けている。事例 30 の担当課長は「褥そう」のできた下肢障害従業員のガーゼ交換を休養室で手伝うこともある。

事例 38（中途障害者）の責任者が「医療費の負担も少ない、会社のためにもなる」とうつ病から復帰した従業員に精神保健福祉手帳の所持を助言した例も特筆に値する。この責任者は従業員が入社当時から関わっていてうつ病発症の当初から親身になって接し、従業員自身も同事業所の障害者雇用率が改善

されることに賛同していたこと、それらが相俟って手帳取得に至ったのではないかと推察される。

事例 40 の事業所は、従業員の高齢化が進み 65～70 歳になる永年勤続の方々も多い。社長は従業員の最後まで面倒をみるという方針を持っている。業務全般が軌道に乗ってきたので、障害者を雇用しようという社長の声かけで、2005 年初めての障害者雇用に取り組んだ。採用にあたり障害種別、年齢、性別は全く意識していないので、70 歳の料理人が応募し採用されたこともある。結果としては作業が出来ずに退職に至ったが、作業さえできれば年齢は問題にしないという現社長の考えが徹底している。　これらの例にみられる属人的な要素もみられる方針や取り組みは、このままで担当者や社長が代替わりした後も引き継がれるとは限らない。従業員の留意点や状況を見つつ、必要な手助けを自然に提供する「事業所現場の目配り、気配り」が効果的に機能していることが確認できる一方、今後の持続に関しては不確定なものを感じた。

## 5. 就業支援機関の担当者、その他の事業所担当者からの聴き取り

聴き取りの中で２例は事業所ではなく就業支援者等から行った。以下はその結果及び他の機会に言及のあった事例である。

### (1)就労支援の専門家からの聴き取り

社会福祉法人が運営する就労支援センターとＮＰＯ法人が運営する障害者雇用サポートセンターの就労支援の専門家２名からの聴き取りからは、障害のある従業員の早期加齢による働き方の変更や、長期勤続ののち引退後の生活状況等の実態の一部が分かった。

**ア　中高年齢障害者の能力低下と働き方の変更**

事例 42 では、早期の加齢現象により気力と体力が低下し、短時間で本人が集中できる範囲で就業し、賃金を出来高払いにすることで調整が折り合ったという経験が就労支援者から語られた。この例は、事業所が 10 年前に創設した作業所への通所を断り、あくまでも事業所での就業に拘った結果、事業所に残留し上述のような処遇に切り替えた例である。このケースとは異なり、退職後は事業所の関連作業所に通所し、事業所就業に比して緩やかな就労生活の方へスライドした例もあった。

**イ　中高年齢障害者の能力低下、退職支援等への対策**

同じ事例では、中高年齢障害者の退職支援で悩む事業所からの相談を受けており、その内容は次のとおりである。

従業員が高齢になるころには親がいなくなり、住むところもなくなる場合がある。今は元気に働いている障害従業員が 30～40 代になり能力が低下した場合でも、行き場のない人を退職させるのは忍びない。これらの問題に直面する事業所はどこまで事業所が面倒をみるべきかという問いに悩まされている。

相談を受けたこのセンターでは、解決の方法として企業内授産やＡ型就労継続支援機関、その他の関係の支援機関等と連携し、退職後の障害者の処遇をコーディネートしている。

### (2)その他の聴き取り

以下はこれまでの聴き取り調査の結果とは異なり、事業所見学等の際に接した発言等から得たものであるが、聴き取り調査に臨んだ問題意識との関連を考慮し、発言者の了解を得た上で本章の一部として列挙する。

#### ア　単調な就業生活

ある事業所担当者は、「障害者部門を指導する担当者は異動するのが常であるので、長いスパンで障害者雇用を見守る体制がない。雇用された障害者は同じ作業だけを続け、給料は横ばいで、昇進もしない、業務の責任も少ない。彼らの就業生活は刺激がなく、全般的に単調である。従業員全般から隔離された部署で障害者を指導する者たちも、先の見えない不安からか就業のモチベーションが高まらず工夫もできない日々のようだ。」と明かしてくれた。障害者を雇用する事業所の中には、同社のような状況のところが他にもあるのではないかと窺えた。

#### イ　高齢女性（知的障害者サポーター）の指導

聴き取り調査の事例 40 のレストランでは、それまで障害児・者とは接点が少なかったと思われる 70～80 歳の高齢女性が障害従業員の指導にあたるなど、高齢者の職域の一つとして障害者指導を試行中であることが語られたが、同様の取り組みが別の場面でも確認できた。

ある特例子会社の清掃部門では、高齢女性がグループの知的障害者サポーターとして知的障害者（ただしこの事業所では中高年齢障害者は雇用していない）の指導に当たっている。すでに出産・子育てを終えた方々が、いわば第二の子育てをする思いを蘇らせて「自分の子供の時にはここまで目も手もかけられなかった」と言って、意欲的に指導に当たっていた。作業に対する細かい指導と気配り・目配りがあり、うまく出来たときには労い、失敗したときには「次には気をつけよう」など適時に声かけされることが、障害者にとっては「やり甲斐」や「緊張感の維持」になるようで作業ぶりが改善されているという。

知的障害者サポーターにとって、知的障害者を生活面まで踏み込んで業務指導を行う大変さの反面、人としての生きがいや喜びを障害者からもらう事ができて、大変やり甲斐を感じているようだ。

この事業所の責任者もその役割と貢献を高く評価し「その厳しくも暖かな心によって、障害者がゆっくりではあるが着実に一歩一歩成長していく現場がそこに存在していた。」と形容している。

#### ウ　就業支援施設では

神奈川職業リハビリテーション研究会第４回シンポジウム「職場定着を進めるためには---加齢に伴う課題と対処---」において、社会福祉法人施設長の発表から、1988 年に開所された精神障害者の通所施設「ﾊﾟﾚｯﾀ」、1995 年に開所された「仕事探しクラブ」、1999 年に開所されたグループホーム「WING21」を利用する通院治療中の精神障害者の働きぶりが紹介された。

とくに、障害者が加齢することに伴う問題については、障害の種類によってどうこうというより個人個人の問題としてとらえるのが良いと思う。今まで全面的にサポートしてくれた母が死去したことで自立した例もあるという。家族の高齢化や死去により就業継続の危機が生じる例はこれまでに把握できた

が、この場合はその逆で母の死去により共依存の関係が解消されたことが自立を導いたことになる。

そのほか「親の高齢化（80 歳以上）に伴い自宅での介護が必要な場合に、ヘルパーを自宅に入れたくないとか、ヘルパーが来た時の書類確認など老親を補助するために作業所通所との両立で苦労している例が３人いる」ことも分かった。家族の支援がなくなることで、障害者の就労や就業が中断する例を多くみる中で、そのパターンとは逆に高齢化した親を支援(介助)するために、障害者の就労や就業が中断するような場合もあることを示す事例といえる。

## 第3節　小括

本節では、これまで述べてきた聴き取り調査結果を総括的に要約した上で、調査の方法及び取りまとめの手法に関する若干の見解を述べる。

### 1. 調査結果の総括

今回の聴き取り調査に臨む際には、中高年齢障害者の就業等を巡る状況について厳しい現実に多数接することを想定していた。つまり、障害のある従業員が長期勤続や高齢化するに伴い、能力全般が低下し作業遂行能力にも制限がでて、多くの事業所は困っているだろうとの危惧があった。しかし、在職事例において中高年齢従業員達は概して作業上の制約は生じていない就業状態であることが実感でき、現在の職場において雇用安定が実現している事例を相当数収集できた。

特に、郵送調査においては一定の傾向を知るにとどまっていた就業上の支障とそれを軽減する配慮・工夫・援助について担当者との質疑の往復や現場の視認等を通じてその実態に接することができ、それらの配慮・工夫・援助がどのように就業上の支援を軽減・解消しているかについても考察を深めることができた。一方で、生活の基盤において高齢化の進行に伴いその維持を図るための見通しが立てにくい事例など、将来にむけた課題も認識することとなった。

しかし、問題意識が完全に満たされたわけではない。婚姻家族の有無、家族状況等の、生活の基盤については一部を除き回答を得られなかったため、事業所外における状況が及ぼす影響を明らかにしたいという観点においては不備も残った。

より考察を進める余地のある事項にもいくつか出会った。例えば「障害者を雇うなら高齢者が望ましい」と考えにも接したが、こうした発想は当初の問題意識では意識の外にあったもので、その背景等を織り込んだ考察の余地がある。冒頭にあげた就業上の支障とその軽減に向けた配慮・工夫・援助においても、上記のとおり考察を深められた一方で、余暇活動や二次障害の発生等、就業継続との関連について検討を加えてゆく余地がある話題にも出会っている。これらについては、次章で専門家ヒアリングの知見を交えつつ考察を続けてゆきたい。

## 2. 聴き取り調査における工夫と課題

以下では聴き取り調査の方法あるいは取りまとめの手法を取り上げる。今回の調査の中心となった、事業所担当者と雇用されている中高年齢障害者が同席の場における聴き取りは、把握した内容が双方の相互確認を経ている面で信憑性が担保される等利点も多々あったが、課題も残った。その説明のため、まず、聴き取り調査の実施を通して課題と感じた点等、調査方法に関して述べる。

### (1)調査方法に起因する把握が難しい事項

上記のような調査方法を選択した結果、例えば障害状況に関する聴き取りを例にとると、次のような難しさを伴うこととなった。従業員は採用面接において自分の障害状況についてどこまで事業所担当者に伝えていたのかが明らかでない[15]ことから、事業所担当者が同席した場合は詳しく障害状況を調査することは適切ではない。聴き取り協力者の現在の雇用が継続されることの方が綿密な聴き取りよりも優先すると考えたからである。そのため、このような事項に関する聞き取りの内容も両者の同席のもとでは一定の限界を伴うこととなった。

さらに、調査目的の核といえる部分、すなわち障害のある従業員が中高年齢化するに伴い生じる就業上の支障や問題点と、それらを解決するために障害者や事業所担当者がしていると思われる工夫や配慮については、聴き取りを通して事業所側が意識していなかった「当該従業員の作業上の困難さや支障」が明らかにされることなる。これが今後の雇用継続への不安に繋がることも場合によっては予想された。

このような場合聴き取りの姿勢はおよび腰になりがちで、そのため調査不全、情報収集の不備となり必ずしも実態に迫れたとはいえなかった。

### (2)意識されない配慮や工夫を明示化する技術

当事者達が無自覚な状態で事業所内に展開されている作業上や就業上の配慮や工夫の存在は、これまでも詳しく述べてきたが、この把握にはかなりの困難が伴い、十分な把握が行えたかは不明瞭である。

多くの場合、当初は「とくに何も配慮していない」という回答で返ってきた。中高年齢の障害者が就業している現場には「××の問題がある」だから「○○の工夫や配慮をしている」という一対の回答が得られるという仮説のもとに、郵送調査と聴き取り調査に臨んだが、現実は明瞭に確認できなかった。

本章の冒頭で述べたように就業上の支障と配慮のための負担の関係や、就業上の支障と配慮、工夫の関係を対比したり、国際生活機能分類（ICF）の視点まで動員したりしたのは「語られた事実」だが、「意識されていなかった問題の所在」を浮きだしたいという動機による。

---

[15] 採用面接において求職者はともすると自分の障害程度を軽く伝えたり、他の重複障害、とくに可視化できない障害を隠したり自覚していない場合があり、その結果雇用された事例がないとはいえない。

典型的な場合は、実際には生じている問題を軽減、解決するための配慮や工夫をしていても、当事者たちがそのことをもはや意識していない（自然なあり方としての援助がなされている状態）場合である。この場合も、「とくに何も配慮していない」と回答することが少なくなかった。このような場合無自覚な状態の中にある自然な配慮や工夫を聴き取る技術が必要となる。そうした技術がどこまで発揮でき、どこまでの明示化がなされたかは未知数であるが、他方、こうした簡単に実践できる有効な手法を発掘する余地が現場にはまだ残っていることを期待させる。

## 3. 職業リハビリテーションの分野における国際生活機能分類（ICF）の活用

本章では、研究の主要テーマである中高年齢障害者の継続就業が果たされている事例の分析、とりまとめの手法の１つとして ICF の視点も活用した。本項では、その試みを通して、ICF 活用の必要性や今後の可能性等について考察を加える。なお、ICF については 2001 年の採択以来関係者の取り組みも進められ、普及が進みつつある。当センターにおいてもその採択過程から関心を示しており、職業リハビリテーション分野への活用のための研究も行ってきている。そうした従来の取り組みとの関連も意識しつつ検討を進める。

### （1）必要性・有効性

ICF は複数の構成要素にかかる詳細な分類や、それを根拠付けるモデルを含む巨大な体系である。今回の活用は、構成要素間の関連図により事例の諸要素の分析に用いたのであって、巨大な活用の中の一部を用いた限定的な使用に過ぎない。

しかしながら、事例の理解においてその効果は少なくなく、その手ごたえから、こうした発想の活用が進むことにより、本研究が対象とした領域における諸課題の理解や、実践の場における課題解決に大きく資することが期待できると考える。

中高年齢者にとどまらず障害者においてその就業、特に継続就業の条件に健康の占める位置は小さくない。また、就業を可能とする配慮や工夫は職場においてだけで完結するものではなく、時には生活の場面等へも視点を向ける必要がある。さらに時間経過を加味すると、健康状態の変化の可能性を勘案し、不可避である中高年齢化に伴う深刻な事態の回避を初めとする諸課題への対処が重要である。これらのことはこれまでも事例を交えつつ触れたとおりである。

ICF の関連図はこれらの状況を構成する諸要素を見通しよく位置づけ、相互の関連を捉えることができ、それにより、課題解決のための諸要素を明らかにし、解決に向けてそれらが満たすべき条件を理解することができる。決して大規模な適用ではなくても、混沌とした状態を一望し、そこにいわば光を通す手法として、その成果は決して小さなものではない。

### (2)「正統的」な使用との関係

上記の活用は、ICF の資源をすべて用いたものではなく、その意味では正当性に疑問が呈されることもありうる。実際、分類は用いておらず、またしばしば提唱される「人物を対象として、その生活機能や環境を網羅する」といった手法から見て、利用した情報は限られ、分類に照らし合わせた普遍性は欠いている。しかし、そのような事情から正統的な手法を通した処方箋のきめ細かさには劣るとしても、それによって得られたものは少なくない。すなわち、障害のある中高年齢従業員の就業生活について、健康状態、生活環境の諸要素の関連を明らかにし、それらができる活動、現実に行っている活動をいかに可能にしているかの相互関係を確認でき、就業という社会参加の一つの（障害の程度を考えると決して容易とはいえない）目標が達成される構図を描写することができた。こうした成果を考えると、上記のような限定は課題の理解と解決の有効性を損なう理由とはならない。正確な理解を進めるため活用できる情報の充実は求められるべきであり、事例の理解を普遍化するために分類にそった記述も守られるに越したことはないが、完全でないが故に ICF の視点で見ることをためらうような萎縮した姿勢、あるいは、そうした萎縮を招くような過度な用法の限定は、却って問題解決の有効な手法を用いず、解決の機会を失することになるのではないかとも考える。

### (3)障害従業員の高齢化に伴う問題の解決のために

採択後 9 年を経過した ICF の活用を改めて提唱する背景には、その前身である ICIDH との間に漂う断絶の意識が ICIDH に親しんだ世代に ICF への距離感を生んでいるのではないかという危惧がある。ICF の革新性を強調し、例えば職業リハビリテーションの刷新を提唱する声がある一方で ICF への反発・無関心もないとは言えず、それが不自然な浸透の遅れを招いているという可能性も否定できない。

今回 ICF の適用を試行するにあたって ICF と ICIDH の比較を行ってみた。その結果、あえて見解を述べれば、ICF において強化され、その用途を飛躍的に拡大したものも確かに認められる一方で、ICIDH と ICF の距離がさほど遠いといえない面もあり、まして、ICF により ICIDH が否定されたとみなすのは誤解といってよいのではないかとの感触を得た。例えば ICIDH では障害を起こす原因を「疾患」としていたが，ICF では「健康状態（health condition）」と呼び，しかも今までの「疾患」に加えて，妊娠や高齢，ストレスにさらされている状態もその中に含めるとしている。

このように、ICF が健康状態（変調または病気）、の中に高齢という視点を含めた点や、環境因子の促進的要素、阻害的要素等の相互作用を強調している点など見方に自由度が増したことで、とくに障害のある中高年齢従業員の就業安定や就業危機の問題を検討する時における有効性は大きく高まった。それは ICIDH の延長線と解すのが自然であって、改善されたことを強調するあまり ICIDH の「欠陥」としてこれを捉えることはミスリーディングであろう。

しかし現実にはこうした形で ICF と ICIDH はしばしば対立的に描かれそれが逆に ICF との距離を形作っている。

障害を３つのレベルからとらえる発想はICFに引き継がれたICIDH最大の成果である。この見方は、職業リハビリテーションの現場関係者の共通理解になっていたが、障害の３次元の相互作用に加えてその周辺における環境要因（周辺環境、支援態勢、雇用制度、時代や地域など）も視野にいれ、それらの相互関係を踏まえて就業の可否や、どういう支援や配慮があれば就業が可能となるかに注目した就業支援は、実はICIDHのもとでも実施されていた[16)]。環境因子をその分類とともに明示したICFはこうした職業リハビリテーション業務改善にむけた関係者の尽力に、分類の体系がICFの採択により追いついたといえる面がある。

ICFの革新性を強調するあまり、ICIDHとの関係を対立的に描きすぎる傾向がないとは言えず、このことがICIDHのもとで取り組みに尽力してきた世代に無用なICFへの戸惑い（ICF離れ）をもたらしているとしたらICFにとっても大きな損失といえる。

教育を初めとして、ICFの活用に向けて活発な取り組みが進められている分野もある。従来から「医学モデル」に準拠せず、環境（雇用率制度、援護制度、事業所の受け入れ態勢、地域、時代など）との相互作用で求職障害者の就業支援を医療、教育、福祉等の関連機関と連携して進めてきた職業リハビリテーションの分野では、ICFはその最適な記述手段となりえると期待される。しかしながら、現実のICFの視点による活用は決して加速されているとはいえない。

こうした状況が打開されICFがもつ可能性が広く、距離感無く認識され、職業リハビリテーション分野における従来の取り組みの的確な評価を踏まえた飛躍に向け、今回の試行がそのきっかけ作りの一助になることを願いつつ、あえてやや詳細な記述を行った次第である。

日本社会事業大学の佐藤久夫先生から有益なご教示を得てICFの視点による整理を行った、ただし記述の内容や関連図の作成等に関する責任はすべて研究担当者にあることを付記する。

## 参考文献

WHO:日本語版　厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部：「国際生活機能分類---国際障害分類改訂版（ICF）---」、2002年

WHO:日本語版　厚生労働省大臣官房統計情報部：「国際生活機能分類---児童版（ICF－cy）---」、2009年

厚生労働省大臣官房統計情報部：「生活機能分類の活用に向けて---ICF（国際生活機能分類）：活動と参加の基準（暫定版）---」、2007年

佐藤久夫：「障害構造論」、青木書店、1992年

http://www.mhlw.go.jp/shingi/統計分科会生活機能分類専門委員会議事録、第 1 回 06/07/26～第7回09/12/04

16) 当機構の地域障害者職業センターの業務を振り返ってみると、そのことが分かる。ICF改訂以前の1984年から職務試行法（実際の事業所を活用した職業評価「on the job evaluation」）が開始され、1986年の地域障害者職業センター業務運営手引きには「職業リハビリテーション計画の策定」にあたり「クライエントを取り巻く種々の条件を綿密に検討して」策定すべきことが示され、さらに1989年からは「ジョブコーチ事業」の前身である「職域開発援助事業」が試行実施されていたことなどである。「心身機能・身体機能」のみを重視するのでなく、手帳等級に準拠しない別の視点である「職業的困難度」についての議論が、地域障害者職業センターでは20年前から盛んであることも特記できる。　参照：障害者職業総合センター「職業的困難度からみた障害者問題」調査研究報告書№3、1994年

# 第５章

# 専門家ヒアリング

# 第5章　専門家ヒアリング

先行２章においては郵送調査や聴き取り調査を通して得られた結果を紹介しつつ、それらを通した考察を加えた。それによって障害者、中高年齢障害者に対する事業所の雇用姿勢、中高年齢障害者の就業継続のための諸課題に関して一定の知見を得ることができたが、より検討を進めるべき事項もいくつか新たに生じている。本章では、こうした問題意識について専門家ヒアリングの結果を援用しながら考察を深めることとする。

## 第1節　概要

まず、本研究の一環として実施した専門家ヒアリングの概要を一括して説明する。

### 1．目的

郵送調査や事業所訪問による聴き取り調査の結果から新たに生じた問題意識に関連するテーマについて、一定の知見をもつ専門家から講義等を聴くことにより、中高年齢障害者の雇用促進や雇用継続に関連する事柄の把握をすることを目的とした。

### 2．方法

#### (1)テーマと講師

テーマと講師は表のとおり、講義の内容を纏めたものは講師の添削と了解を得て巻末資料として掲載した。

#### (2)講義場面の設定

４件（１，２，３，５）の講義については、当研究の研究委員会の場で実施し研究委員との質疑応答の状況を含めた議事録を作成した。その他の３件（４，６，７）は本研究の担当者１～３名が聴講した。

#### (3)所要時間、記録の方法

講義は 120 分程度を要し、録音機器の使用または手書きにより記録を残した。

| 講義者名（50 音順） | 議題 |
|---|---|
| 株式会社　横浜高島屋<br>ジョブコーチ　大橋恵子氏 | 株式会社横浜高島屋における障害者雇用・中高年齢障害者雇用について |
| 株式会社　きものブレイン<br>副社長　　岡元眞弓氏 | 株式会社きものブレインにおける障害者雇用・中高年齢障害者雇用について |
| 株式会社　九段パルス(出版社特例子会社)<br>代表取締役社長　桐山真一氏 | 株式会社九段パルスにおける障害者雇用・中高年齢障害者雇用について |
| K 氏 | 脳性マヒ者の二次障害の併発と就業継続 |
| 株式会社　伊藤忠ユニダス<br>（伊藤忠商事特例子会社）<br>代表取締役社長　萩原能成氏 | 株式会社伊藤忠ユニダスにおける障害者雇用・中高年齢障害者雇用について |
| ATARIMAE　プロジェクト<br>障害者雇用アドバイザー　畠山千蔭氏 | 特例子会社における障害のある従業員の高齢化 |
| 知的障害者の楽団「あぶあぶあ」<br>代表代行　山本みどり氏 | 知的障害者の余暇活動と職業生活の両立 |

## 第2節　講義を通した考察

各専門家ヒアリングの内容を、本研究の問題意識やこれまで進めてきた考察に照らして整理すると、１，２，３，５，６の講師からは､「障害者雇用､中高年齢障害者雇用､障害従業員の中高年齢化に伴う問題」､具体的には「中高年齢障害者を積極的に採用する事業所の存在とその理由」､「高齢化、勤務の継続がもたらす職業能力の変化と就業継続への影響」､「中高年齢障害者の他の従業員との関係と、職場における配慮・工夫」等についてそれぞれの事業所や特例子会社で障害従業員の指導や援助にあたった経験に拠る問題意識に基づく講義を受け、４，７の講師から就業生活に関連する項目のうち「脳性マヒ者の二次障害の併発と就業継続」「知的障害者の余暇活動と職業生活」に関しそれぞれの事例をもとにした講義を受けた。

講義の内容を、上記のような問題意識あるいは派生して生じた問題意識に即し、項目別に整理する。

### 1．　中高年齢障害者の新規採用について

４章の事例 26，35 の結果から明らかになったように、ある種の事業所において中高年齢障害者の新規雇用が積極的に行われている。障害があることで生じる就業上の支障に高齢化することが加わることの支障を考慮すると、この傾向はやや稀有といえる。そこで、５章では、中高年齢障害者を新規で雇う事業所の実態がいかなるものかを明らかにするため、出版社を親会社にもつ特例子会社である株式会社九段パルス社長の桐山氏から新規雇用に関する講義を受けた。

#### (1)中高年齢障害者の嘱託雇用

親会社の出版社における中高年齢障害者の雇用を考える上で、まず出版社という会社特有の事情について知らなければならない。1986 年当時、同社の障害者雇用率は法定雇用率を大幅に下回っていた。その背景には以下のような要因があったという。

ひとつは、雑誌の編集という業種上、視覚･聴覚障害者の就業は無理だと考えられてきたこと。そして、編集現場は長時間労働、深夜労働、不規則な生活という特徴を持っており、障害者を受け入れることが可能な職場は、管理・営業部門に限定されるということ。

さらに、60 年代後半から 70 年代の労働運動の勃興により、それまであった学歴などによる賃金体系が見直され、80 年代後半には同年齢=同一賃金という形が定着していたということ。

加えて、編集業という職種が、少人数、高給与という特徴を持つ点も要因となる。これは編集者の新卒採用者が数人から十数人であるのに対して、応募者は数千人にのぼり、その中で障害者枠を設定することが不可能に近かったという状況があった。これらの要因が絡み合って障害者の法定雇用率を大きく下回るという状況であった。

上記のような事情を踏まえ、その当時から始めた同社の障害者雇用の特徴としては、嘱託雇用（非組合員）の採用が挙げられる。管理部門・経理部門では嘱託社員として１年契約で労働組合員ではない高

年齢者を雇っていた。この嘱託雇用として 85 年辺りから 55 歳以上の障害者を採用することを始め、障害者雇用率改善に努めた。

### (2)嘱託雇用の問題点について

ただし、桐山氏は、嘱託雇用としての採用について以下のような留意点も述べている（これは障害者ということに限定した話ではなく、あくまで高齢の方を雇う際の傾向である)。

55 歳以上の人たちは、今までやってきた仕事に対するプライドが高く、自分より若年者の指導・助言というものを聞きにくく、柔軟性がないことが多いという点がまずあげられる。

次に、正社員との間の待遇差、仕事の質・量の問題がある。嘱託職員に担当してもらう仕事の内容は、正社員に比べて質がそれ程高くないものになりがちである。そうした仕事の質と量に対する不満は、採用された嘱託職員の中に生じるようだ。

また、普通の一般的な採用試験とは異なり、面接だけで採用を決定することによる問題もあり、面接だけでは求職者の適格性が見極めにくいという点から生じる。さらに、前職でなぜリストラされたかということも、面接だけでは聞きにくい点である。あくまで一般論ではあるが、会社倒産による転職はトラブルが少ない傾向があるという。

## 2. 中高年齢障害者の就業生活の安定における勤続年数の重要性

障害者の就業生活の安定における実態を探る上で、長期に渡って障害者雇用を続けてきた事業所から講義を受けることは有効である。株式会社伊藤忠ユニダスは、神奈川県の中で特例子会社としての認可を最初に受け、21 年間にわたり障害者雇用を行ってきているという点で、障害従業員の就業上の問題やそれへの対策についての実際の事例をもとに講義を受けた。ここでは、その結果を踏まえて、障害者の長期雇用における問題について考察する。

### (1)安定した雇用継続と年齢・勤続年数の関係

安定した雇用継続には年齢よりも勤続年数が密接に関連していると、伊藤忠ユニダス社長の萩原氏はこれまでの経験から考えている。例えば、50 歳で働き始めた人は、高年齢のためにあまり長く勤められないと一般的には思われがちである。しかし、高齢であることよりも、長期間にわたって勤続することの方が安定した就業を妨げる要因になることを、萩原氏は会社の現場の経験から実感している。

具体的にいうと、約 15 年の勤続年数が境目で、健康的な就業が危ぶまれる場合もあるという。つまり、50 歳で働き始めた場合、65 歳くらいまで働くことが可能であり、一方、18 歳で特別支援学校高等部を卒業して入社した社員の場合、15 年勤務すると年齢は 33 歳で決して高齢とは言えないが、すでに 15 年の勤続年数を重ねているので留意が必要である。こうした社員の健康状態への目配りを軽んじることが非常に危険であるという。

現在、伊藤忠ユニダスでは、障害がある社員の平均勤続年数は、身体障害者で約 14 年、知的障害者

で約 11 年である。15 年の勤続年数を分岐点として着目する萩原氏は、多くの障害を持つ社員が 15 年の勤続年数に達している中、それらの社員に対して、会社として現場での健康管理を徹底して行っている。

**(2)安定した雇用継続のためのローテーション推進と職域開発**

さらに、萩原氏は安定した雇用継続のために、ローテーション推進と職域開発の重要性を説いている。伊藤忠ユニダスで行われているクリーニングの仕事は立ったまま同じ作業の繰り返しをするものが多い。また、現在伊藤忠ユニダスのクリーニング部門と契約をしている顧客は約 6000 人おり、1 日の作業量も必然的に非常に多くなる。通常 1 日で Y シャツを 1200 枚から 1400 枚程度処理し、その他ドライ関係を 900 枚程度処理している。繁忙期には多い時で Y シャツが 2000 枚近く、ドライ関係が 1900 枚程度にも及ぶという。このように、クリーニングの仕事は障害がある社員の身体に大きく負担をかけるため、同じ作業だけを繰り返させることは就業の安定に危機を及ぼす。

この対策のひとつが仕事をローテーションすることである。つまり、同じ障害者がひとつの仕事だけをするのではなく、クリーニング工程にある他の工程の仕事を日によって変えて行うということだ。これにより、単一作業の繰り返しを避けることで、体の同一部位だけを繰り返し使うことによる体調への悪影響を避けて安定就業に繋がると考えられる。

もちろん、障害のある従業員全員がすべてのクリーニング工程を習得しているわけではなく、障害の程度によっては１つか２つの工程しか行えない障害者もいる。それでも事業所としては、意識的に担当作業のローテーションを進め、担当できる作業が少ない従業員に対し技能習得への教育・指導に力を入れ、各従業員が単一作業を繰り返し実施することを避ける工夫を行っている。

また、更なる対策として、萩原氏は職域の開発を主張する。上記のように、クリーニング部門の仕事は非常に身体に負担がかかるので、社内で他の仕事を開発する試みを行っている。今まで 21 年間同じ仕事を行ってきた実情から、いきなり他の職域開発を行うにはさまざまな困難があるが、親会社の支援を受けながら、伊藤忠ユニダスが担える作業を増やすべく職域開発を行っていく必要があることを萩原氏は強調する。

このように、萩原氏の講義から、安定した雇用継続のためには、勤続年数を視野にいれた配慮が必要であり、同じ作業だけを繰り返させないよう仕事をローテーションし、職域を開発することが重要であることが示された。この結果をさらに追求するために、以下では長期の雇用継続によって、具体的にどのような弊害が障害者に生じうるのかということ**(3. 長期の雇用継続による障害者特有の問題―二次障害の事例を通して)**、同じ作業を繰り返させないようにどのような職種を設定すべきであるかということ**(4. 中高年齢障害者に対する職種選択の配慮)**に関して別の事例から考察する。

## 3. 長期の雇用継続による障害者特有の問題―二次障害の事例を通して

前項で述べたように、障害従業員の安定就業と勤続年数は関連していることが示唆される。では、具体的にどういう就業上の支障が障害者に生じるのか。障害がない人でも、長期の就業の結果体力や健康に衰えが生じる場合がある。そのため、障害の有無に関わらず高齢従業員全般の問題であると考えられやすい。しかし、４章でも触れたように二次障害の併発は障害従業員の固有の問題である。

以下では千葉県在住のＫ氏の講義をふまえ、二次障害の併発と就業の危機について言及していく。

### (1)K氏自身の二次障害の症状について

Ｋ氏は脳性マヒの二次障害として「頚椎症」を患い、徐々に進行する症状に悩まされた。脳性マヒに関し、当人や周囲の人間は障害の進行は少ないと考えている。さらに、ひとつの障害から他の障害が派生する二次障害についても、当人らはほとんど知識を持っていない。そのため、若い頃に重ねた無理がある日二次障害として現れ、唐突に当人の生活を不自由なものとする問題が生じている。

脳性マヒ者の多くは、常に伴う不随意運動を抑え込みながらの生活をしているため首が緊張している。脳性マヒの方に首の太い人が多いのは、緊張して常に首の筋肉を動かしているからだともいえる。この首の緊張が頚椎症を引き起こす原因となり、手足の痺れを生じさせる。個人差はあるものの、早い人で30～40 代、50 代にはほとんどが体調不良に悩まされるという。

Ｋ 氏の場合、48 歳ごろ(2000 年前後)から右腕のシビレ、電車の網棚に鞄が上げにくいなどの異常を自覚した。同年秋に頚腕症候群・頚椎症と診断され、牽引・投薬などの温存療法を開始した。

51 歳の春(2004 年)には、右腕の挙上機能不全・筋力低下(二頭筋の減衰)・頚部痛で外科的手術治療を勧められ、同年の 10 月、頚部痙縮の原因でもある筋肉の「選択的乖離術」を行い、全身麻酔で約８時間の手術を受けた。

2008 年の５月には２度目の手術で「後方除圧・椎弓形成術」を行い、2009 年の２月には、「前方除圧固定術」の手術（３度目）を受けた。このほか 2008 年以降は、緊張緩和のためのボトックス治療を受けている。ボドックスの投与は３ヶ月に一度で、一度の注射には高額の費用がかかる。

### (2)二次障害の特徴と二次障害に対する認識の低さ

Ｋ氏は、「比較的元気な脳性マヒ者、つまり軽度の脳性マヒ者ほど二次障害に悩まされる傾向がある。」と語った。重度の脳性マヒ者は、就職できない場合もあるし、就職した場合でも無理な仕事はできず、それゆえ首への緊張を強めるような状況になることはそれほど多くない。むしろ、障害程度の軽度な障害者ほど、無理をする場面が多くある。体調不良の場合でも、そのことを事業所に言えば雇用継続が不安となる。雇用継続への不安はそのまま経済的不安へと繋がるので、言わずに無理をして頑張る。このような悪循環から、二次障害を引き起こしてしまうのである。

若い脳性マヒ者に対して二次障害に関する情報提供が必要であることを、Ｋ氏は主張している。一見、予防することの難しい二次障害であるが、日々の身体のケアによって二次障害の発症を遅らせること、軽減させること、進行を遅らせることは可能だといえる。そのため、脳性マヒ者自身が若い頃から二次

障害の危険性を自覚する必要がある。現状では、まだ二次障害に関する一般的な理解は浅く、二次障害の情報をもたない脳性マヒ者への警鐘は重要な問題だといえる。

ただし、K 氏がそうであったように、元気に働いている時には周りから無理をするなと言われても、身体的な不具合などの自覚症状が伴わない場合には就業危機への実感がなく、二次障害への予防や備えをすることは少ないと察せられる。そのため、どのようにして二次障害について注意喚起するかということには、さまざまな問題が残っている。

以上のように、二次障害の併発と就業継続の危機は障害が軽度で無理ができる脳性マヒ者において生じやすいことは特筆すべき点であり、障害者の雇用継続が引き起こす問題に関する知識を、一般的に広く認識させる必要性を強く示している。

## 4. 中高年齢障害者に対する職種選択の配慮とその困難性

単調な作業の繰り返しが加齢を早める場合もあり、安定した就業が困難になりがちである。そのため、障害のある従業員にどのような仕事をさせるのかという職種の設定等が重要となる。ここでは、横浜高島屋の大橋ジョブコーチによる職種選択の配慮の事例を通して、障害者に可能な職種について考察する。

大橋氏は、中高年齢障害者に特有の問題点(もしくは障害者全般の問題点)を見出し、そのひとつひとつを解決することができるよう職種選択の配慮を行っている。大橋氏の講義は、ＡさんＢさんという二人（女性）の中高年齢障害者の具体的な事例をもとにしたものであった。

### (1)職業人としての自立を目指した職種選択の配慮

知的障害者の問題のひとつとして、与えられたものに対しては作業できるが、自分で考えて作業することができないということが挙げられる。そこで、大橋氏は、自己選択、自己決定、責任感をはぐくむことを目的に、各自の仕事のスケジュールを自分で組み立てさせることを行っている。

具体的には、まず、50 種類か 60 種類ある仕事内容と、今売り場のニーズに応えるためにチームがやらなければいけないことを、ジョブコーチが紙に書いて貼り出す。

翌日の仕事の予定を前の日の仕事を片付けた後、各々が自分で組み立てることを促している。こうした取り組みを通して、「あの仕事はあと何枚で終わる」、「明日出せる」などといった責任感を持つ発言が知的障害のある従業員の中から見られるようになったという結果が得られている。

### (2)新しいことへの挑戦を目指した職種選択の配慮

ふたつ目は、障害従業員の仕事が同じことの繰り返しになりがちであるという問題に関する。人によっては、単調作業を 10 年続ける例もあるという。そのため、大橋氏は新しい課題を与え、新しい目標を持たせることを目的とした取り組みをしている。

A さんは手の震えのためにできる作業が非常に限られるが、こうした場合でも、その人の能力を活かした作業を探し出すことをしている。例えば、A さんには実習生に対する指導の補佐を任せている。勤

続 28 年目になるので、A さんにならば食堂の使い方の説明などを任せることが適任だと考え実行した。その結果は、日々の仕事ぶりの変化に顕れ、当初はおどおどした様子を見せていたが、次第に自分の可能性を見出し自信がついたようだ。多くの実習生にあてにされ喜ばれている。

大橋氏から得た話を通して、障害者自身の就業意識を高める指導や職種の選択が、安定就業に重要であることが示された。大橋氏の指導は障害従業員の感情に訴えることを心がけており、従業員自身が自立できるよう働きかけている。このように、障害者の長期にわたる雇用継続を安定して行うためには、障害者自身の心身の充実が重要であると考えられる。大橋氏の講義からは、職種選択の配慮の他にも、障害者と障害のない従業員の関わりと余暇活動もまた、障害者の心身の充実にとって必要であることが確認できた。

## 5. 障害のある従業員と他の従業員との関わりについて

事業所で長期にわたり安定して就業するためには、障害従業員と障害のない従業員との関係をうまく保つことが必要となる。障害のない従業員とのより良い関係を築くことは、障害者にとって働きやすい環境を作ることになり、充実した気持ちで働くことに繋がる。

ここでは、横浜高島屋における事例（閉鎖的な空間に留まらないことへの配慮）と、株式会社きものブレインの副社長岡元氏の講義（障害者支援委員会を通した障害のない従業員と障害者の交流）を踏まえ考察を行う。

きものブレインは、着物の総合加工を行っている会社で、社員数 230 人と労働集約型の会社であるといえる。そのため、必然的に障害者ひとりひとりの仕事が責任をもったものになってくるという事情を持つ。その中で、障害のない従業員と障害者がどのように関係を形成して仕事を行っているかということに着目する。

### (1)閉鎖的な空間に留まらないことへの配慮

横浜高島屋の大橋ジョブコーチによると、中高年齢障害者の職場環境を閉鎖的な状態にしておくと、身だしなみや当たり前の常識がずれていく恐れがあるという。そのため、中高年齢障害者に対して、自分が見られている、つまり周りの人が見ているという意識をもたせ、同時に障害のない従業員たちに障害者を知ってもらうことをねらいとする工夫を行っている。

具体的にいうと、総務部の 200 人ほどの社員がいる中で机を並べて、障害のある従業員が他の従業員と同じ部屋で作業を行う環境を一部設定している。これは、横浜高島屋のワーキングチームが特例子会社ではなく、一般会社の一部署であるという点を利用した取り組みである。

人事グループの歓送迎会の際にもワーキングチームの従業員が参加できるようにするなど、障害のない従業員との交流を多く持てるような機会を提供している。その結果、A さんは、飲み会の予定を聞くと「ちょっとおしゃれをしてきます。」と言って、イヤリングをつけてくるといった身だしなみを気にす

るそぶりを見せ、以前は全く服装にこだわらなかったＢさんも、最近はスーツを着て出勤するようになった。

**(2)障害者支援委員会を通した障害のない従業員と障害者の交流**

きものブレインでは、障害者を支援する委員会を従業員メンバーで構成している。この支援システムでは、専門的な人間(例えば社会福祉の大学卒業者や養護学校の経験者など)を用いていない。きものブレインの方針として、少ない専門集団の人間が障害者支援に関わるよりも、素人・玄人は問わず大勢の人が関わることを目指している。委員会は 25 人から構成され、任期は約１年としている。１年以上任期を勤める人を差し引いても、10 年で 180 人くらいの社員が委員会の仕事を経験する計算となる。

具体的な支援内容として、知的・精神支援チームにおいては、生活指導や職業の指導、メンタルケアや保護者とのやりとりなどを行っている。聴覚支援チームは、朝礼の内容を要約したものを手話で知らせるなどをしている。

他にも、年に２回防災訓練を行い、車椅子の障害者を高所からかつぎおろす訓練をしたり、体調の悪い人の管理などを障害者支援委員会のチームで行ったりしている。ケア的な活動のほかには、障害者支援チームでダンスを楽しむなど、レクリエーション的な活動を行うことも特徴のひとつである。

こうした活動に伴い２・３時間の長い時間拘束されることは、とくに知的障害者には負担が少なからずあるようだという。しかし、知的障害のある従業員が「会社というのは大変なんだ。」、「周りの人がすごくまじめな顔をしている。」などの状況を読み取ってもらいたいという狙いは通じているようだという。

岡元氏のねらいのひとつには、障害者支援に大勢の人を巻き込んで皆に関心をもってもらうこともある。たとえ素人であっても、大勢の人間が障害のある者と関わることは、障害のない従業員にとっても障害者にとっても効果があると岡元氏は主張する。

障害者の職業生活にとって、他者から見られること、他者を見ることを意識することは重要である。そして、障害のない従業員と障害従業員の交流を促進することは、障害者にとってだけではなく、障害のない従業員にとっても障害者に対する理解を深めることに繋がる。ここで、紹介した 2 事業所の取り組み事例からは、障害者と障害のない従業員が同じ場所で働いている環境が効果的に活用されている様子が確認できた。

## 6. 障害のある従業員の余暇活動について

就業継続のための心身の充実には、就業場面での充足だけでなく、余暇における充足も必要となる。ここでは、知的障害者の楽団「あぶあぶあ」の活動に関する講義の結果から、障害者の余暇活動が職業生活の充実に与える影響について述べる。

楽団「あぶあぶあ」の話は、責任者代行の山本みどり氏と、楽団員の母親二人（84 歳、75 歳）から聴いたものである。主に二人の楽団員、Ｃ氏（45 歳、男性、ダウン症による重度知的障害、療育手帳Ａ、心臓疾患）とＤ氏（47 歳、男性、自閉的傾向を伴う知的障害、療育手帳 B を所持）の音楽活動と就業の

両立について実態の把握を行った。

知的障害のある従業員の中には、休日を疲労回復や単に在宅無為に過ごす例もある。休日における余暇活動について、楽団「あぶあぶあ」の事例（余暇活動の充足による就業意欲の向上）と横浜高島屋の事例（充実した余暇活動）をもとに検討したい。

### (1)余暇活動の充足による就業意欲の向上

楽団「あぶあぶあ」とは、特別支援学校の音楽教師、東野ようこ氏の呼びかけで 28 年前に開始した知的障害者の楽団である。C氏は特別支援学校高等部の２年生の時から、D氏は特別支援学校卒業後１年目の時から楽団に参加している。C氏は木琴マリンバを担当し、D氏はキーボード、ピアノを担当している。

C氏は、月～金曜日、８時半～17 時の就業時間で公園清掃等の作業に従事し、約 11 万円の手取り給与を得ている。勤続 21 年になる。朝６時 50 分に家を出発し 18 時半に帰宅する生活である。土・日の休日は自宅で窓をあけて午前と午後に１回ずつマリンバの練習をする。最初に習得した「河は流れる」「四季の歌」から始めて現在練習中の曲までを一通りおさらいする。そのほかに、自転車で約 30 分の舞子まで一往復するのも休日の日課になっている。海外公演や親の実家に帰省するときの休暇以外に休まず病休はまったく無い。

D氏は、洋菓子工場に勤続して 19 年になる。ケーキを焼いたあとの枠の拭き取り作業を担当している。月～土曜日、９時～17 時の就業時間で約 14 万円の手取り給与、通勤所要時間は１時間である。以前は残業が多かったが、現在はほぼ定時での帰宅である。病休無しで勤続しているが、正月休みは疲れがでるようで「寝正月」となることが多い。休日はプロ野球観戦のため一人で球場に行くこともある。

彼らは楽器の購入、日々の活動や海外遠征の費用は自分たちの給料でまかなっている。休日も自宅練習に励み、合同練習会などを備える者もいる。休日を無為に過ごしておらず、平日の業務に備えるための休養だけに費やしていないことが明らかになった。二人とも、練習のある日には、気持ちが高揚しているのが見て取れるという。

### (2)充実した余暇活動

横浜高島屋の大橋ジョブコーチも、余暇活動の重要性を主張している。B さんは休みの日には一日中コタツに入ってテレビを見ているといった状況であった。中高年齢障害者が、さらに高年齢の親と暮らしている場合、狭い世界で生活を送ることになりがちである。大橋氏は、日常生活の中に楽しみの活動があるということが、働くとことへのモチベーションにつながると考え、余暇にレクリエーション活動をするよう勧めている。大橋ジョブコーチの促しの結果、最近、B さんは余暇活動を支援する団体に所属し、料理教室、カラオケ、キャンプ、忘年会などに参加している。

また、A さんも、自宅のマンション前のスポーツクラブに通い、ボクササイズなどを楽しんでいる。

## 7. 長期にわたって障害者を雇う特例子会社の事例から

すでに述べたように、各事業所では、中高年齢障害者の就業安定のために、さまざまな配慮がなされている。しかし、より広い視野で見た時、長期にわたって障害者を雇う特例子会社の中には、障害者の高齢化にうまく対応しきれない事業所もあるようだ。ここでは、畠山千蔭氏の講義の結果から、特例子会社における障害者の高齢化問題について述べる。

初期にできた特例子会社は 30 年近くが経過しており、多くの特例子会社が高齢の障害従業員を抱えている現状であると畠山氏は述べている。職場での定着率が高まることは、従業員が高齢化することに伴う問題が発生する。特例子会社に対するアンケートでは、回答者の約半数が「障害のある従業員の高齢化への対応」を課題として意識している。特例子会社の中には、障害従業員の高齢化について手を打てず、様子をみるしかないという現状のものも多いという。

高齢化の問題として具体的には、従業員の加齢による体力の低下などが挙げられる。知的障害者は体力があるということで採用をしたが、加齢に伴って体力が低下するという事業所例も示された。中高年齢障害者の配置転換が有効な例もないわけではないが、障害従業員の場合は配置転換が障害のない者よりも困難であると畠山氏は指摘する。配置転換の難しさに対して、障害従業員が若年の時から配慮、工夫をする必要があるようだとされた。

## 8. 中高年齢障害者の職業生活の終了について

障害のある従業員の就業継続について講義結果をもとに検討したが、最後に障害従業員の職業生活の終了問題に的を絞って講義のなかで語られたことを整理する。直接この話題を主題とした専門家ヒアリングは実施していないが、複数の講師からこの点に関する言及があり、以下に示すように一定量の示唆が得られていることから、1 項を設けて障害者を雇用する事業所では何を懸念しているかを見てみよう。

### (1)中高年齢障害者の解雇・退職の問題

きものブレインでは、従業員に対して障害の有無に関わらず同じように社員教育や能力開拓を行っている。障害のない従業員の場合ならば、就業意欲がなく、作業能力も低下している者には解雇、もしくは改善命令を出すなどの対処をするのは普通であろう。

では障害者の場合にはどうか。障害従業員に対しても問題によっては勧奨退職を検討する場合があると岡元氏はこれまでの経験から考えている。現状では、障害従業員の解雇は、タブー化される傾向があるが、不況の時期だからこそ人材の育成も含めて、職場に配置する人材として適格であるかなどの見直しが必要ではないかと岡元氏は提案する。もしも、どんな状態であっても在職できればいいという考えのもとに職場に留まる従業員がいるとしたら、同じ職場の同僚の士気は確実に下がってしまうという。

作業の遂行能力が低下した中高年齢障害者が退職する場合には、退職後の受け皿の問題が生じる。退職後に、社内や社外の別の職場に異動や転職、もしくは福祉的な施設に移行できる方法があるならば、現在の部署、職場を異動・転職、退職することは障害者当人と事業所の双方にとって安心である。

家族が高齢化する問題もある。当然ながら、60 歳の障害者の親は 80 歳から 90 歳とさらに高齢であろう。就業中の高齢障害者の日常生活の一部を兄弟姉妹が支援する場合も多いが、退職した障害者の先々まで兄弟姉妹が生活全般の面倒をみてくれるかどうかには懸念が残る。

岡元氏は、退職した障害者を福祉施設などへスムーズに移行できるシステムの整備の必要性を挙げ、次のように説く。現在、障害者の雇用促進の支援制度、いわゆる入り口の支援制度については充実しはじめていて、例を挙げると、ハローワークや特別支援学校などいろいろな支援機関の就業援助もある。しかし、作業能力の低下した中高年齢の障害従業員の職業終了に関する支援制度、つまり出口の支援制度については不十分な点が多い。岡元氏は、退職時への事前のビジョンやプランも想定して支援をする体制が今必要とされているとする。

### (2)中高年齢障害者のハッピーリタイアメント

障害のある中高年齢従業員における職業生活の終了については、伊藤忠ユニダスの萩原氏も懸念している。つまり、障害を持つ社員が会社を退職した後にも、第二の人生を十分楽しめるように、余力を残して退職できる環境を作ること、つまり、社員のハッピーリタイアメントを経営者として考えることが重要だと述べる。体力を消耗し燃え尽きて、会社を退職したら後は何もできなかったということは、会社として絶対に避けなければならないと主張する。

ハッピーリタイアメントのため、そしてそれに向けた就業の安定のために、社員のモチベーションを維持し、意欲を向上させることに萩原氏は意を注ぐ。会社の中で自分の仕事がどういう形で役立っているかということを、常に認識させること、社長が常に社員のことを考えているということが伝わる雰囲気を常に維持することが大事だと説く。

### (3)職業生活の終了とその後の生活

K 氏は、二次障害や障害の進行が生じ体調に無理があると承知していても、経済的な補償がない場合には就業による収入は必要不可欠であり、働かなければならないと述べる。K 氏自身は、退院後数ヶ月を経過した頃から、徐々にではあるが従来の自営部門の営業を再開し、一般企業の人事部門を対象とした組織活性や教育カリキュラム企画・提案などのコンサルティング業務を再開している。しかし、体力的な問題もあり、将来的には産業カウンセラーとしての社会貢献を志向している。

今後の生活を踏まえて、K 氏は近隣の福祉ホームへ入所を申請したが、現状では 10 人待ちの状態だという。身体障害者向けのグループホームは他の障害に比べて少なく、理由はさまざま考えられるが、障害の進行が心配されることも可能性としてあるようだと推察する。

３度目の手術後の機能回復訓練のため入院中に、医療ケースワーカー（ＭＳＷ）の勧めもあり【介護保険】の認定を受け「要支援１」と判定された。しかし、現状として利用できるサービスメニューがなく、「自立支援」や「介護保険」の適用を受けることの難しさを実感している。職業生活終了後の安定した生活のためには、こうした制度の充実を望んでいる。

### (4)中高年齢障害者の親の高齢化問題

横浜高島屋の大橋氏は、AさんとBさんの例を挙げて、中高年齢障害者の職業生活の終了について次のように述べている。A さんと B さんの二人は、親の高齢化が心配である。A さんは 76 歳のお母さんと二人暮し、B さんは 83 歳のお父さんと二人暮しである。親亡き後はどうするかということについての、生活の自立については非常に不安を抱えている。

Aさんの場合は同じマンションに妹がいて、B さんも近くに妹がいる。しかし、妹たちが親亡き後に姉たちの日常生活や家事などの面倒をみるというのは、簡単にいかないだろうと大橋氏は推察する。グループホームや就業支援センターの利用を勧めることもしたが、二人の家族が福祉サービスを受けることへの抵抗を感じているので話は進まないまま問題が残った。

障害者の雇用促進が進み、雇用安定が長期に続いたのちに避けて通れないのが、職業生活の円滑な終了に向けた取り組みであることが確認できた。障害のある中高年齢従業員の日常生活や家事全般を高齢の親が担っている場合、親が超高齢化することで日常生活の支えが破綻すると、その障害従業員の就業継続が危ぶまれることは容易に予期できる。障害従業員の退職後の過ごし方や道筋づくりにおよぶ懸念が複数の講師から語られたが、事業所としてできることへの限界も示唆された。

## 第３節　小括

冒頭で記したように、本章は郵送調査、聴き取り調査で進めた考察をさらに専門的な観点からの講義を通して得た知見を用いて深めることにあった。これまでの報告から示されるように、講義を通して中高年齢障害者の雇用の継続、職業生活終了後を意識した処遇等についての取り組みの事例が明らかとなり、それぞれが注目すべき示唆を与えてくれる。

障害を持つ従業員の加齢に伴う職業能力の変化と位置づけられる話題を例にとっても、それを不可避なものとするにとどまらず、どのような勤務のあり方がその進行を加速するかあるいは軽減するかを考慮し、最善を志向した実践の実例がみられている。

一方で、二次障害に見られるような就業の継続を危うくする問題の根の深さと克服に向けての対処の必要性を痛感させる体験も見られる

諸問題の理解を進めつつ、さらに解明を要する問題の所在を再確認することとなったが、後者については今後の研究の方向性を定める上で重要な指針となろう。

# 第６章

# 高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定等を巡る課題

# 第6章　高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定等を巡る課題

本研究では、さまざまなアプローチが可能な中高年齢障害者の雇用問題の中から、事業所における雇用問題の把握を試みた。特定の障害種類に着目することはせず、障害全体を視野に入れ、出生時前後から障害がある者の加齢に伴う問題や、中途で障害を受けた中高年齢者の問題など、考えられる事項はとくに限定をおかず検討の対象とした。

本研究で実施した諸活動（文献調査、郵送調査、聴き取り調査、テーマ別の講義と取材）の結果については既にこれまでの諸章で明らかにした。本章ではそれらをもとに、中高年齢障害者の雇用促進と雇用安定を巡る課題について、留意したい点を「事業所開拓の戦略」、「安定就業を支える要素」、「職業生活からの円滑な移行」の３項目に分け、就業支援を意識しつつ考察する。

## １．事業所開拓の戦略

### (1)事業所の採用姿勢をふまえた戦略の重要性

ハローワークで公開されている求人票には、求人対象とする性別や年齢の記載がないが、求人票からは明らかとならないものも含めた事業所の採用姿勢を把握しないまま応募しても、実りのない結果を重ねるだけとなり、自信と意欲を失うことになるだろう。

就職困難な中高年齢の障害求職者の支援に際してこそ、事業所の採用姿勢や事情に留意した事業所開拓の戦略が必要である。

### (2)障害種類間の差異

第３章では事業所を対象とした郵送調査を行い、事業所の障害者雇用に対する意識を種々の観点から把握した。その結果、例えば雇用が可能と思われる障害の種類や雇用が難しいと思われる障害の種類については、明瞭な傾向が顕れた。雇用が可能と思われる障害の種類としては「下肢障害」「内部障害」、雇用が難しいと思われる障害の種類としては「視覚障害」「精神障害」「知的障害」とする回答が多数であり、障害の種類間で差異が目立った。

### (3)採用時の年齢考慮

郵送調査では、本研究と関連の深い採用時における年齢の考慮についても事業所の意識をたずね、その結果を 20 年前東京都で実施された調査と比較した。その現状と時点間比較を通した変化をみると、採用時の年齢への考慮は以前に比べれば緩和されているものの、なお 34%の事業所は採用可能な年齢を 45 歳くらいまでと回答した。一方で第４章、第５章でみたように、聴き取り調査等からは意図的に中高年齢の障害者を採用する事業所があることも認められた。このように、採用時の年齢に対する事業所の意識は全体としてなお留意が必要な状況ではあるが、一様なものではない。

### (4)経験の有無が影響

郵送調査の結果からは障害者/中高年齢障害者の雇用経験の有無が、中高年齢障害者に対する不安感や懸念に影響することも示唆される。

採用時の年齢に対する考慮は、中高年齢障害者を雇用していない事業所の方がその意識が強いことが確認され、雇用経験の有無がこれらに与える影響は少なくないと思われる。さらに、中高年齢障害者を雇用していない事業所のなかでも、障害者をまったく雇用していない事業所より若年（45 歳未満）障害者を雇用している事業所の方が年齢考慮の意識が強いことも注目される。

中高年齢障害者に関し採用前には健康面を懸念する事業所が多いが、実際に採用している中高年齢障害従業員について体力の低下への心配はほとんど顕れていなかった。つまり、障害のある中高年齢従業員における体力の低下の問題は採用前の懸念には至っていないことが示唆される。

未経験事業所に障害者雇用を開始してもらうためには事前の不安や事後の負担感を払拭することが緊要であり、そのためには、中高年齢従業員の就業モデル例の広報やトライアル雇用、「特定求職者雇用開発助成金」制度の活用を推進することが有効と思われる。障害者を雇用する前に抱く事業所の不安が、雇用後の負担に繋がらない手だてがあることを事業所に周知することが必要である。

### (5)雇用促進に必要なこと

そのような働きかけにおいても事業所の実情、ニーズを踏まえることが必要である。本研究でもそれを再認識させる示唆が得られていることについて、既にその一端を示しているが、他にも中高年齢障害者の雇用促進にあたり事業所が要望することに、事業所規模間で差異がみられることも把握されている。すなわち、301 人以上では「雇用率上の優遇制度」、55 人以下では「助成金の増額」「助成金手続きの簡素化」を要望する回答が上位であった。企業における法令遵守の姿勢が高まる昨今、法定雇用率の達成状況は事業所の関心事である。その達成に向け個々の事業所が持つ事情や要望も念頭に置き、事業所に接近することが、中高年齢障害者の雇用促進にあたっても求められる。

### (6)その他

上述のとおり、中高年齢障害者の就職の難しさが確認できた一方で、中高年齢の障害者を採用する（したい）事業所が存在することが明らかになった。本研究において障害者を雇用するならば中高年齢者がよいとする事業所から、得られた理由は下記のとおりであった。

- 職歴等から就業能力を見込みやすいこと
- 非障害者や若年者の求人が困難であること
- 処遇（賃金、嘱託採用、労働組合不加入など）の設定や、雇用調整が容易であること

これらが、中高年齢障害者の雇用を進めようとする事業所に共通するものであるかは即断できず、より多様な背景が存在する可能性もある。こうした、事業所群は中高年齢障害者の雇用促進の上で貴重な存在であり、引き続きその発掘に努め、その採用事情や条件が一般化できないか可能性を検討する余地がある。その結果によっては、中高年齢障害者の雇用促進にとって大きな効果が期待できる。

## 2. 安定就業を支える要素

### (1)安定就業を支える要素、危うくする要素

郵送調査からは、従業員全般と障害のある従業員が中高年齢化することで生じる「問題が有る」とする事業所が約８割あることが分かった。生じている問題の上位は「体力の低下」「作業中の事故やケガ」で事業所の３～４割の回答があった。従業員全般と障害者別では「体力の低下」は従業員全般が 10 ポイント高く、「作業中の事故やケガ」では障害のある従業員が 12 ポイントと高いなどの差があり、障害者の中高年齢化問題として「障害の進行」とする回答は 14.4%であった。

聴き取り調査においては、事業所が無意識に対策を講じているケースも複数例認められた。障害のある従業員が就業している場合、事業所内外における配慮・工夫・援助の内容につき多くの例に接したが、それらの中には広範化や継続性を期待することが難しいものもみられた。本項では安定就業を支えるにあたり留意する点を示す。

#### ア　事業所に期待される配慮や工夫の範囲はどこまでか？

事業所では配慮や工夫が複合的に実施されていたことを聴き取り調査から確認できた。なかには特に意識されず見過ごされがちな配慮も確認することとなった。

さらに、障害のある中高年齢従業員の就業継続を支えるための配慮や工夫は事業所内にとどまらず事業所外にも及ぶこと、さらに作業に関することからその他周辺に関するものにまで及んでいたことが聴き取り調査等を通して把握できた（表 6-2-1）。

**表 6-2-1　配慮、工夫の実施（事業所内外別、作業に関すること・その他周辺のこと別）**

| 配慮の内容 ＼ 実施の主体 | 作業に関すること | その他周辺のこと |
|---|---|---|
| **事業所** | **・担当作業の特定**<br>**・作業の代行**<br>**・作業指示**<br>**・作業遂行の保証** | ・通勤、健康管理、余暇活動<br>・関係機関や家族との連絡 |
| 事業所以外<br>従業員、家族 | ・作業遂行の工夫、努力 | ・通勤、健康管理、余暇活動<br>・家事全般 |
| 就業支援者等 | ・作業指示<br>・作業遂行の保証 | ・通勤、健康管理、余暇活動<br>・家事全般<br>・事業所、家族との連絡 |

（注）あみかけ部分は「事業所における作業に関する配慮」である。

これらの配慮や工夫の中には属人的な色彩が見られるなどの理由から継続性や広範化が見込めないものもあるが、他社にも広く周知、広報されることが期待できるものも少なくなかった。上記のとおり事業所がその存在や効果を認識していない場合も含め、今後も収集、明文化、普及を進めることは、中高年齢者に限らず障害者雇用に大きく貢献すると考える。

### イ 事業所以外（家族、就業支援機関等）が行う支援

事業所が職場で行う作業に関する配慮のほかに、事業所以外の家族や就業支援機関等が行う作業に関すること、それ以外のことが障害従業員の就業を可能にしている事例も少なくなかった。家族（母親、妻）による家事等の全面支援を得ている例がほとんどであり、従業員の中高年齢化と同時に進む家族の超高齢化に伴って、必要な家事への支援が著しく困難になる深刻な事態が懸念される場合も少なからずみられた。

### ウ 過度な自助努力

比較的軽度な障害従業員の場合は、事業所や家族等から多くの配慮や支援を受けておらず、単身生活者数例は家事全般までを自身で処理していた。しかし、そうした事例のすべてが無理なく行っているとは言えず、「障害があっても健常者に伍して頑張ろう」との気概によるものも少なくなかった。職場以外の日常生活全般における無理を積み重ねた場合には、時間経過とともに生じる蓄積疲労、二次障害の併発が深刻な問題を引き起こす恐れもある。

高い目標を達成したり、自らを鍛えたりして上位の職位を目指す際、多少の無理は避け難い通念も存在する。しかしそれが二次障害を引き起こし、中途障害の発生につながってゆく可能性もまた存在する。

特に、出生時前後に障害を受けた者は、その元々の障害によるものか、誰にもありがちな通常の疲労か、加齢に伴う障害の進行か、あるいは二次障害の併発なのか自覚しにくく、適切な治療につながりにくいことが分かった。

安定就業のためには、適度な栄養・休養・運動が大事であり、それを実現するためにも、障害のある従業員の側からも無理を重ねないこと、体調とくにその変調について事業所側と認識を共有する等の留意が必要となる。後述のとおりそれをためらう事情もあるが、事は自らの人生を支える健康の問題であり、それを踏まえた選択が求められる。

## (2)就業生活における中高年齢障害者固有の問題

本研究を通して「高齢になると誰でもどこかに障害がでるものだ、障害従業員の高齢化問題は高齢者雇用の問題である」という考え方にしばしば接したが、そうした「常識」から外れた、高齢者の雇用問題全般のなかには吸収できない中高年齢の障害従業員固有の問題も本研究を通していくつか確認された。障害従業員や事業所にはそれらの問題の所在が充分に周知されているとはいえず、このことの問題解決を遅らせたり深刻化を招いたりする一因ともなっている。同様のことは、就業支援関係者についてもいえる。中高年齢の障害従業員固有の問題として確認された主な点は次のとおりである。

### ア　障害の進行、二次障害の併発による就業中断

聴き取り調査から、障害の進行や二次障害の併発による体調不良と就業継続のジレンマ等を明かされる場面も経験した。必ずしも全体的な傾向とはいえないとしても、障害のある中高年齢従業員の就業継続を巡る留意点を孕んでいることが示唆される。これらの点を通して、中高年齢障害者の雇用問題には

高齢者問題全般としては扱えない部分が存在するとの感を強くしている。

**イ　長時間同一作業による「機能低下」**

脳性マヒ者の「機能低下」の出現には、「こり・しびれ・痛み」、疲労回復度、長時間同一姿勢、日常生活自立度、年齢、働きがいが高い関連性があることが読み取れたという先行研究の報告があり、聴き取りでも同一職務の長期勤続による体調の不調の事例があった。この背景には、従業員の障害状況や作業遂行能力によっては対応できる作業が極めて限定され、同じ作業だけを繰り返し行うことで身体の同じ部位を使用し続ける場合が多いことがあった。

**ウ　配置転換の難しさ**

上記のような同一作業の継続への対策の一つとして配置転換が考えられる。確かに、聴き取りでは配置転換による雇用継続の好事例が一例あったが、多くの場合はそうはいかない。障害者雇用における配置転換が困難であることは、専門家ヒアリングでも指摘された。ごく限定された作業にのみ対応できる作業遂行能力をもつ障害従業員の場合には、加齢に伴い作業能力が低下したり、あるいは体調不良をきたしたりしても、他の部署に配置転換するのは容易ではない。事業所規模が小さい場合はとくに困難である。この点に、障害従業員の加齢に伴う作業能力の変化に対応する難しさがあり、高齢者の雇用問題全般では扱いにくい課題として残される。

## 3　職業生活からの円滑な移行

中高年齢障害者の雇用問題に焦点を当てた本研究では、職業生活の終盤に関わる問題にも自然な流れで目を向けることとなり、職業生活から次の段階への移行が近づいている場合にも注目した。この移行をめぐってトラブルが発生する場合、障害従業員にとってはそれまでの職業生活を大きく損なうことになり、事業所にとっては障害者雇用への不安を再燃させる経験として尾を引く結果を招くおそれがある。

職業生活の終了を巡る問題は、就労・就業支援、安定就業の支援と平行して注意を払うべきことといえる。トラブルなく次の生活に移行できるよう、中高年齢の障害従業員と事業所に分けて留意する点を示す。

**(1)中高年齢の障害従業員 ――「老後の不安」「就業継続の不安」に対して**

従業員それぞれの職業生活の終わり方については、それまでの働き方の多様性や蓄積した生活様式等が反映してさまざまな形が考えられる。そのうえ、職業生活の終了に関する相談、援助の業務には就労・就業支援と比べて一定のセオリーが形成されるほどの事例や議論の蓄積には至っていないと思われる。

４章で紹介[1)]した資料には就業中の多くの障害者が「将来への不安がある」とし、その内容は老後の生活や就業継続と回答している現状がある。このことをふまえると、障害従業員の就業継続の不安や職業生活終了後の生活不安に関する相談は今後増えてくると思われ、就業支援者が対応する場合もあろう。

1)「平成 20 年度障害者雇用実態調査」：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地域就労支援室、2009.11.13 の結果

その際に活用できるのが、就労支援・就業支援をめざして構築されている医療、福祉、教育、職業など関係者間のネットワークである。生活全般の支援に関する社会資源や、老人介護サービスへと断絶無く連携するなどの道筋を整えることが､就業中の多くの障害者が感じる｢老後の不安｣｢就業継続の不安｣を払拭することに寄与できるのではないかと期待される。

### (2)雇用事業所 ―― 雇用前の不安→雇用後の負担→退職時の不快の回避に向けて

聴き取り調査やテーマ別の講義では障害従業員の退職、職業生活の終了に関する話題や課題にも接した。従業員が高齢化、または長期就業することで生じる変化に早めに対処すれば、円滑な職業生活の終了に至るのではないかと予感させる例もあった。障害のある従業員が円滑に就業生活を終了するか否かは、その従業員を雇用していた事業所におけるその後の新たな雇用に繋がるか否かも左右することがある。実際、障害者が退職する時のトラブルで痛手を負った事業所の中には、中高年齢障害者に限らず障害者全般の雇用を躊躇う事業所[2)]もあった。

高齢化の更なる進展に伴い、こうしたことに直面する可能性は増えてくるだろう。確認できた例は少なく、なお事例と分析の蓄積を進める余地があるが、職業生活の円滑な終了の段階を視野に含めた現状把握、事例の収集・検討の結果が関係者に周知されることが、中高年齢障害者の雇用促進と雇用安定に大きく貢献するのではないかと考える[3)]。

当機構における高齢者雇用や障害者雇用に関する好事例など多数の蓄積があり、この貴重な資料の整理、分析を通して、知見の充実を図ることが期待できる。

---

2) 重度障害者を多数雇用している事業所の集まりでは、｢障害者の退職問題でトラブルとなり､一方的に事業所が悪いとされた、これでは今後障害者を雇用することはもうこりごりだ。｣ということが語られた。これに対し他社からは、退職に関しては労働基準監督署に相談している例や、弁護士と相談しながら慎重に進めている例、退職勧奨する１～２年前くらいから当該従業員に意思確認する例などが情報提供された。

3) この状況を簡単に示したのが図 6-3-1 である。ＰＤＣＡサイクルの視点で職業リハビリテーションの一連の業務を事業所の視点からみたものである。雇用前の不安→雇用後の負担→従業員退職時に被る不快を引きおこさぬような就業支援が求められていることが明瞭になる。

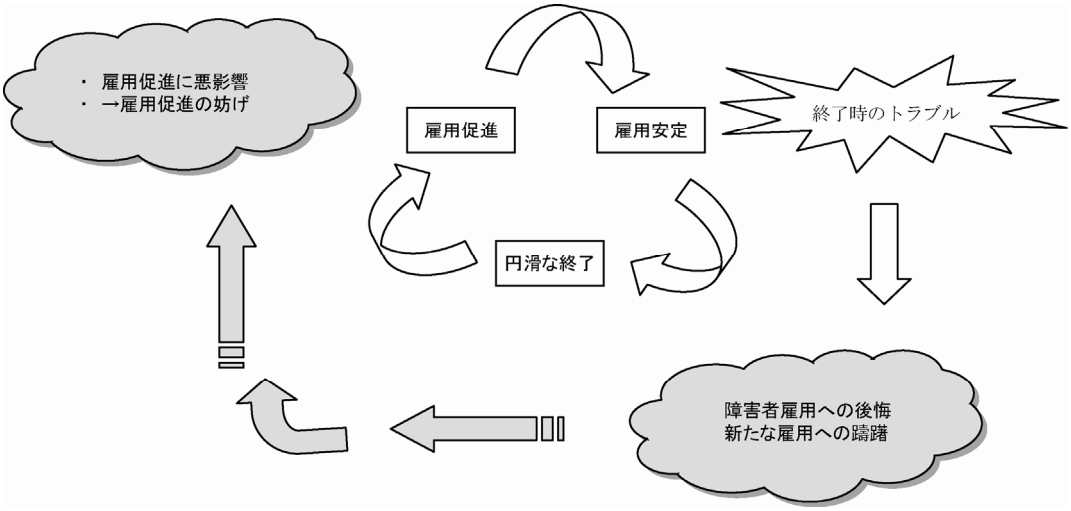



図 6-3-1 終了時のトラブルが新たな雇用の躊躇に繋がるサイクル

## 4. 今後の課題

本研究では中高年齢障害者の就業生活に関連するさまざまな項目を扱い、さまざまな立場の方々から実態把握を試みた。その結果これまで示したような実態の把握を積み重ねることができた。しかし、より分析を掘り下げるために今後の課題として実態を明らかにすべき対象もなお残されている。特に重要なもの２点をあげると、次のとおりである。

### (1)障害のある中高年齢求職者の実態把握

本研究では、障害のある中高年齢求職者に関し数例の聴き取り調査を実施したのみで、まだ就職できていない求職中の中高年齢障害者の実態はほとんど確認できなかった。既に述べたように各種の調査等で確認した彼らの強い就業意欲に応じた就業支援のために実態把握が待たれる。なお、そのような実態把握が実施できる場合、いわゆる３障害（身体障害、知的障害、精神障害）いずれにも課題が把握されていることにかんがみ、特定の障害への限定は避けるのが望ましいと思われる。

### (2)モデル的な事業所における障害従業員の中高年齢化に対する取り組みの詳細把握

今回の実態把握でも就業上の支障を軽減する配慮や工夫については一定の収集が行えたが、他社の参考として活用できるものを集積するためには、より効率的に実態把握を積み重ねる必要がある。障害者の職場環境、定着にかかる種々の問題に対処しているモデル的事業所が、障害従業員の長期定着と加齢現象に対して講じている効果的な対策を詳細に把握し、分析することは意義が多いと推察される。

## 5. おわりに

本報告書で取り上げた項目は多岐にわたった。その一因は、「就業の継続」が本研究における関心の対象の一つとなっていることかもしれない。中高年齢障害者がかかえる就業上の支障を軽減し、就業の継続を可能としている配慮、工夫、援助を探索する過程で、職場にとどまらず生活の舞台に関すること等も取り上げることとなった。また、どのような職業を得て、それを継続するかが、二次障害の発生の有無につながり、あるいはその人の将来の生活を左右する一面を有することにも接した。これは「就業の継続」を長い時間経過でとらえたことに起因している。

本研究に着手した問題意識を維持し、特段の限定をおかずに広く関連する事項を取り上げた過程や、その過程で把握された実態、それらを通して得られた知見を振り返ると、中高年齢障害者の職業、就業の実態が、その人の生活、ひいては人生と相互に影響し合っていることが改めて感じられる。

このように話題が広がると、これまで問題として取り上げたこと、例えば第４章、５章で「障害の進行」、「二次障害の併発」等すべてが避けるべきことか、といったことも検討の対象となりうる。生じた事態は好ましくないこともあるが、その状況に陥った従業員自身による判断や選択も及んだ結果であっ

た。その点を意識すれば、他者が軽々しく問題視できないと考える余地もある。その一方で、従業員自身の判断や選択といっても、選択肢は十分提供されていたのか、判断のための情報は周知されていたのかといった視点はやはり持つべきと考えられる。

加えて、本研究における考察の中心が事業所であることに照らすと、職場、現時点の生活ならまだしもその人の将来あるいは人生にまで事業所が斟酌すべきなのかという点も議論になり得る。これは冒頭で触れた本研究を開始する際の問題意識にも通じるものである。障害者職業センターも含む各支援機関がどのようにかかわってゆくかも同様である。これらは当センターでも研究が進められている関係機関の連携も視野に入れつつ、検討が深められてゆくべきであろう。

ただ、こうしたいわば誰が担う問題かという観点を離れれば、配慮や援助のありかたにより、その従業員の生活や人生が大きく改善する可能性は示唆できる。

その一例として聴き取り調査を通して得た二つの事例の紹介をもって本報告書のむすびとしよう。取り上げるのは第 4 章で取り上げた聴き取り調査の中の事例 20、21 である。いずれも知的障害者であり、彼らを巡る配慮、工夫、支援等の実態は、他の事例同様該当する項目で紹介してきた。

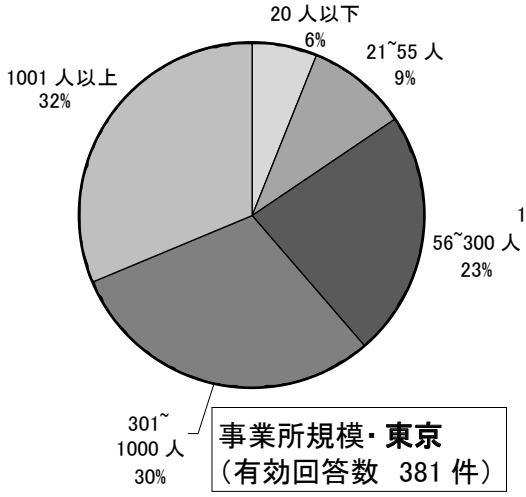
さて、２名とも現職の勤続は５年であるが、それまでに二、三の転職を挟み 30 年以上の勤続を続けてきた。従って知的障害者の長期勤続の事例であるが、いずれも２章で指摘された知的障害のある従業員に懸念される職業能力の衰えや生活維持の困難からは免れている。経緯を振り返ると、①それまでの勤務が全身を使う職務であったこと、②適度な時期に転職を経、これが勤務内容の変化をもたらしたこと、③居住地等の生活事情から規則的で健康維持に適した食生活が続けられたこと、等が影響を及ぼしていると思われる。

この従業員の現状には少なからぬ偶然が働いている。しかし、上記の推測を交えた背景要因が確認され、その手法が踏襲可能となった場合、知的障害者への加齢の影響が不可避のものではなくなるかも知れない。実現するのは誰かという分担の問題は別として、その人たちの人生への影響を考えれば、取り組む価値のある配慮、援助であることは確かであろう。

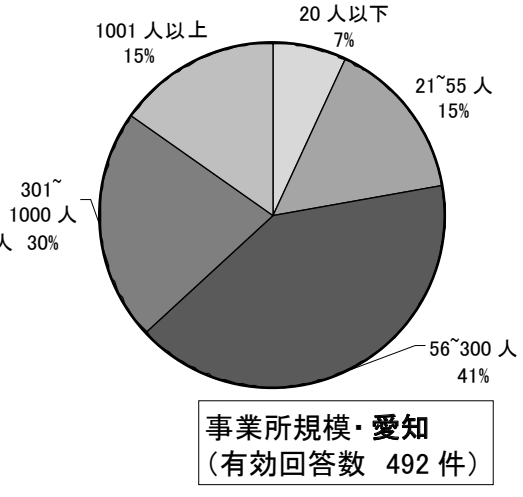
# 巻　末　資　料

| 付属資料1 | |
|---|---|
| **中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査（1回目調査）** | |
| **6都県別の単純集計** | |
| 付属図 1-1 | 事業所規模 |
| 付属図 1-2 | 事業所業種 |
| 付属図 1-3 | 問 1（雇用されている障害者の年齢）の回答 |
| 付属図 1-4 | 問 2（雇用されている障害者の障害種類）の回答 |
| 付属図 1-5 | 問 3（雇用されている障害者の雇用形態）の回答 |
| 付属図 1-6 | 問 4（雇用されている障害者の採用経路）の回答 |
| 付属図 1-7 | 問 5（雇用されている障害者の仕事内容）の回答 |
| 付属図 1-8 | 問 6-1（雇用が可能と思われる障害種類）の回答 |
| 付属図 1-9 | 問 6-2（雇用が難しいと思われる障害種類）の回答 |
| 付属図 1-10 | 問 7（雇用されている中高年齢障害者の障害種類）の回答 |
| 付属図 1-11 | 問 8-1（採用時の年齢考慮）の回答 |
| 付属図 1-12 | 問 8-2（年齢を考慮する場合、何歳までか）の回答 |
| 付属図 1-13 | 問 9（採用時の懸念事項）の回答 |
| 付属図 1-14 | 問 10（最近１年間で採用した中高年齢障害者の有無）の回答 |
| 付属図 1-15 | 問 11-1（特定求職者雇用開発助成金制度について）の回答 |
| 付属図 1-16 | 問 11-2（特定求職者雇用開発助成金制度を活用したか）の回答 |
| 付属図 1-17 | 問 12(中高年齢障害者が従事している仕事内容）の回答 |
| 付属図 1-19 | 問 13（中高年齢化による問題）の回答 |
| 付属図 1-20 | 問 14（中高年齢化に対する配慮）の回答 |
| 付属図 1-21 | 問 15（安定して働き続けるために必要なこと）の回答 |
| 付属図 1-20 | 問 16（雇用促進のために必要なこと）の回答 |
| | **１回目調査・自由記述** |
| | **１回目調査・調査表** |
| **東京都労働研究所「中高年障害者の雇用に関する調査」調査票** | |
| **中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査（2回目調査）** | |
| | **２回目調査・自由記述** |
| | **２回目調査・調査票** |
| **付属資料2　：中高年齢障害者の就業等の実態に関する聴き取り調査** | |
| **付属資料3　：専門家ヒアリング** | |

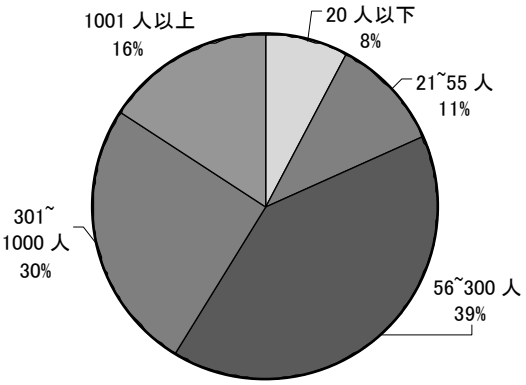
# 付属資料１　　６都県別の単純集計



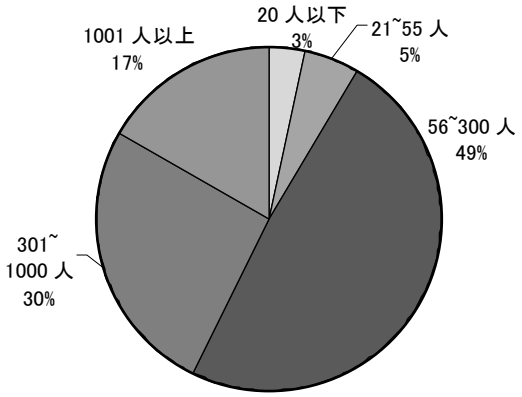

事業所規模・**東京**
（有効回答数　381 件）



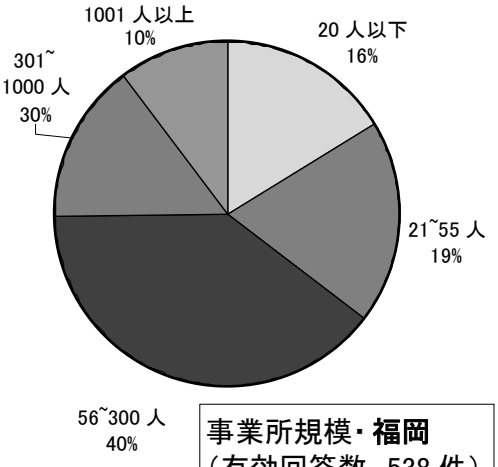

事業所規模・**愛知**
（有効回答数　492 件）



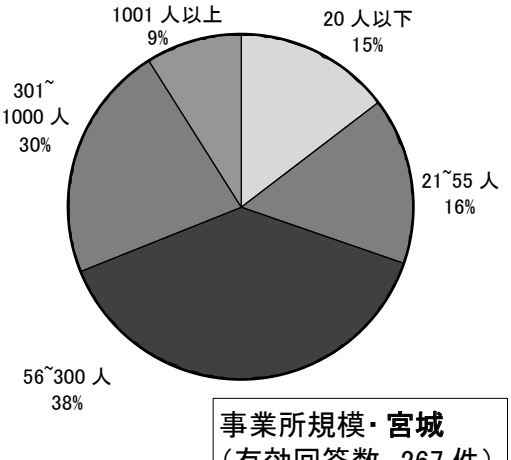

事業所規模・**兵庫**
（有効回答数　235 件）




事業所規模・**広島**
（有効回答数　173 件）

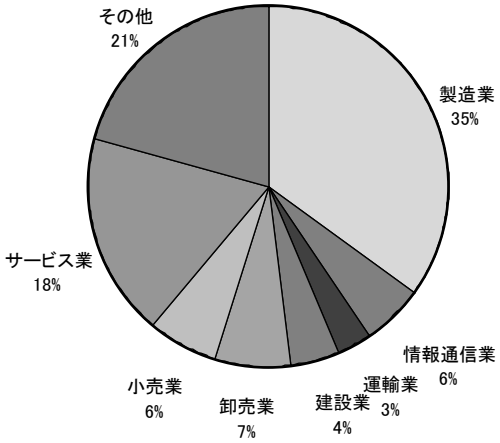



事業所規模・**福岡**
（有効回答数　538 件）

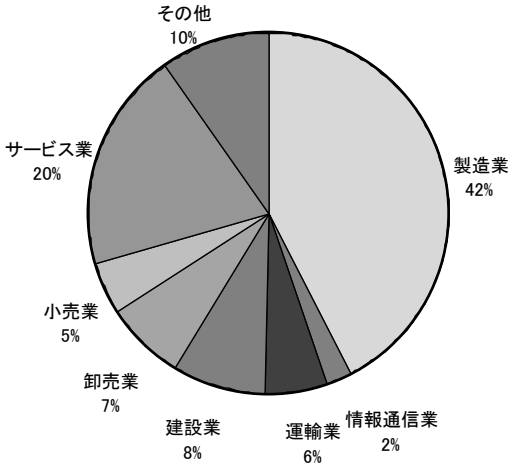



事業所規模・**宮城**
（有効回答数　267 件）

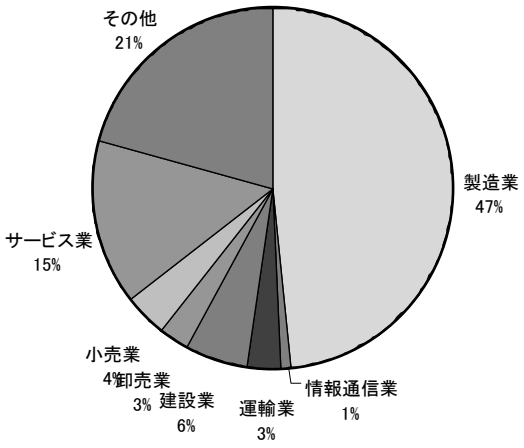
付属図 1-1　6 都県別の事業所規模



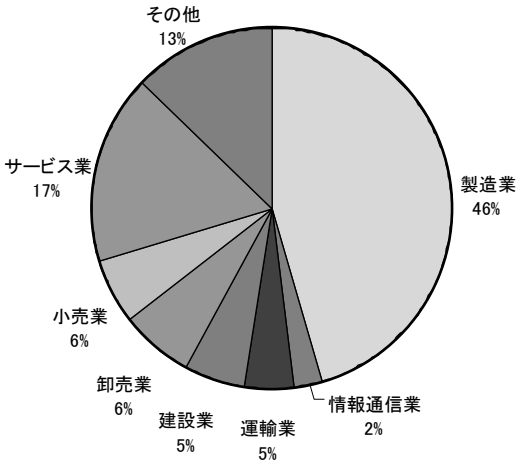

事業所業種・**東京**
（有効回答数　360件）



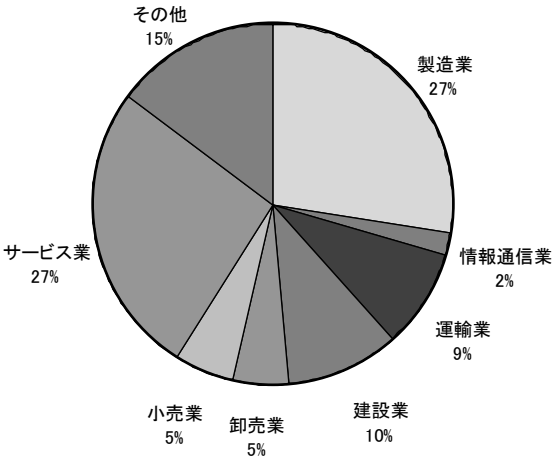

事業所業種・**愛知**
（有効回答数　493件）



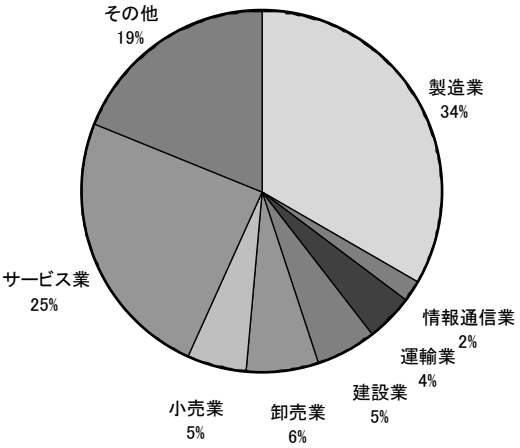

事業所業種・**兵庫**
（有効回答数　234件）




事業所業種・**広島**
（有効回答数　171件）

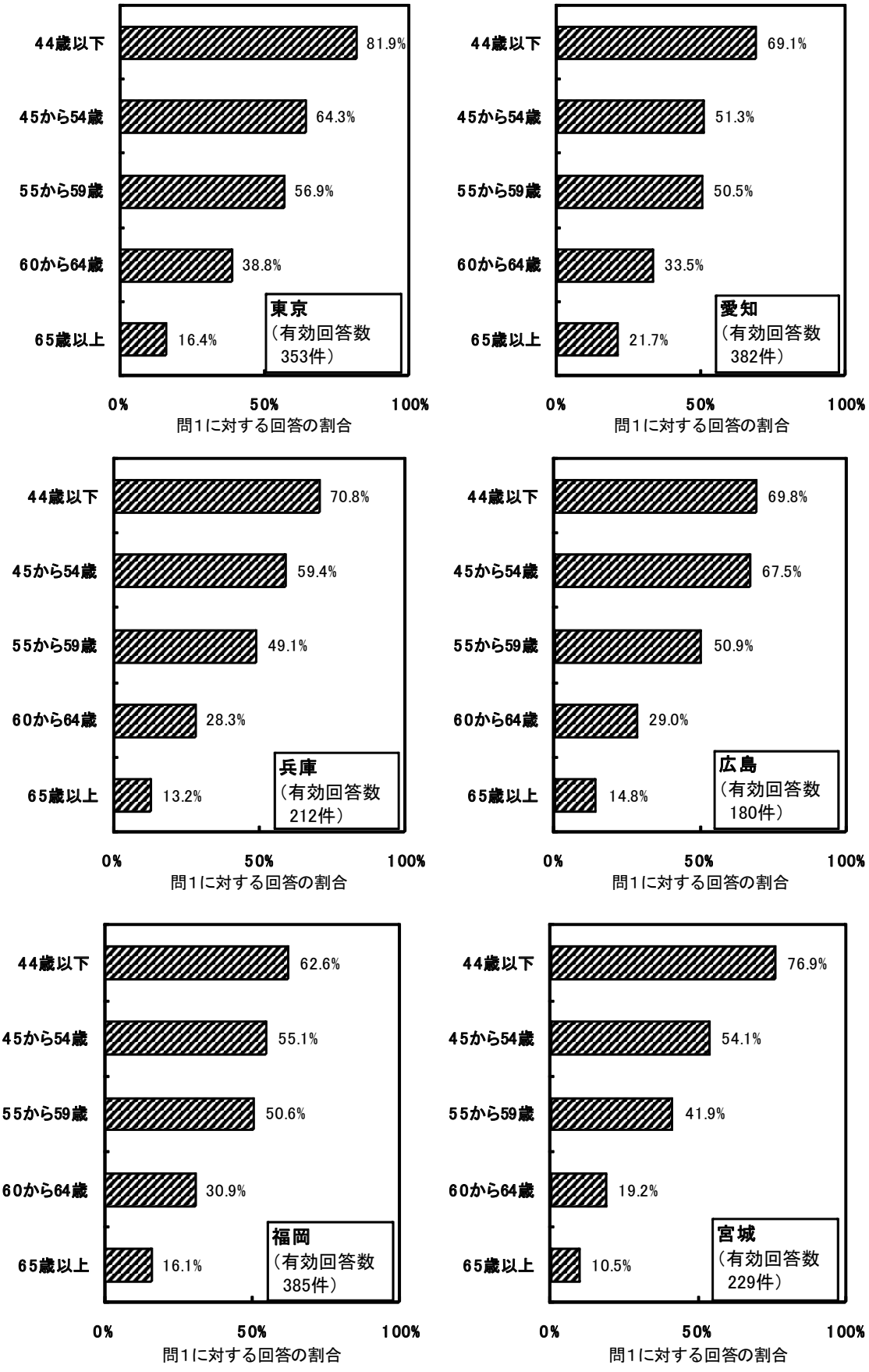



事業所業種・**福岡**
（有効回答数　532件）

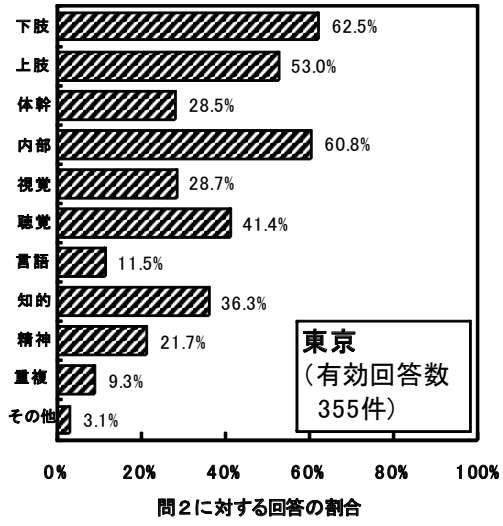


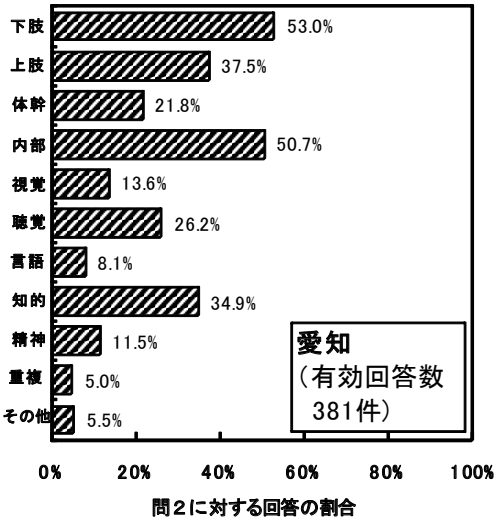

事業所業種・**宮城**
（有効回答数　263件）

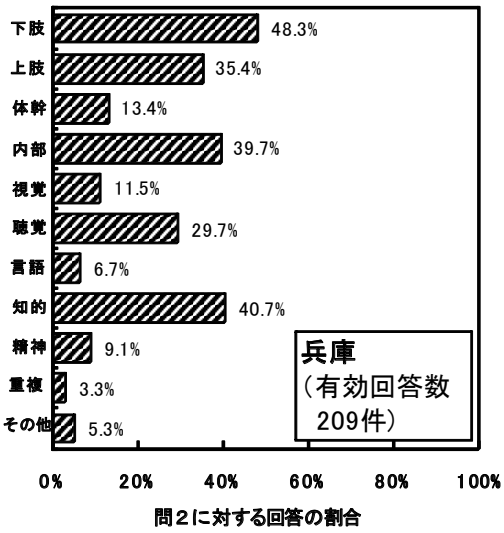
付属図 1-2　 6 都県別の事業所業種

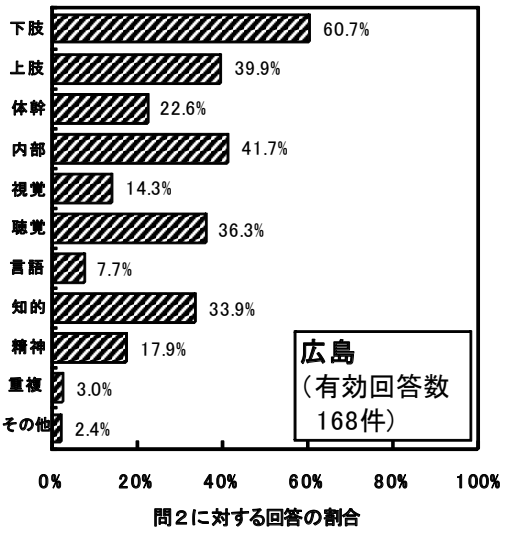


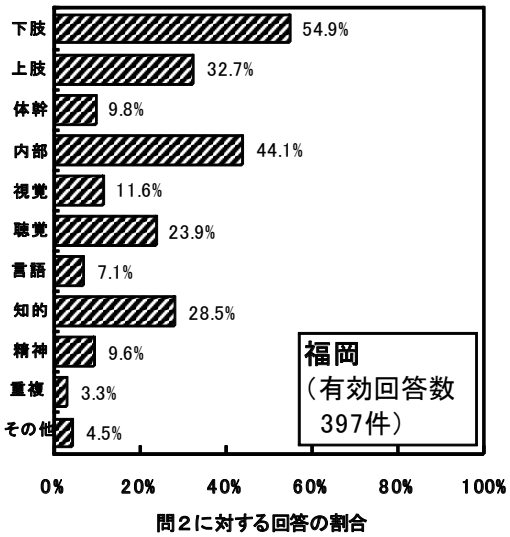

付属図 1-3　6 都県別の問 1（雇用されている障害者の年齢）の回答（複数回答）

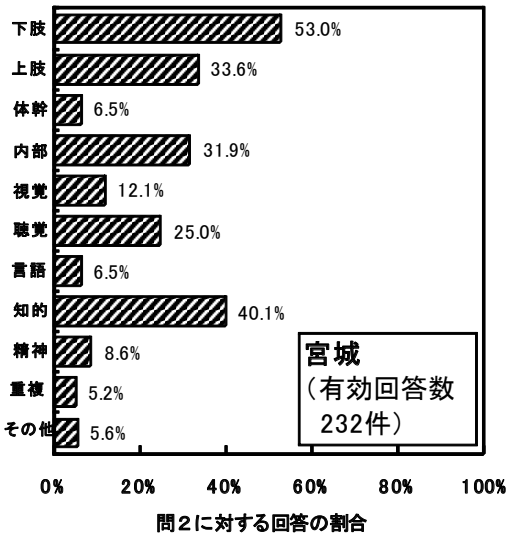


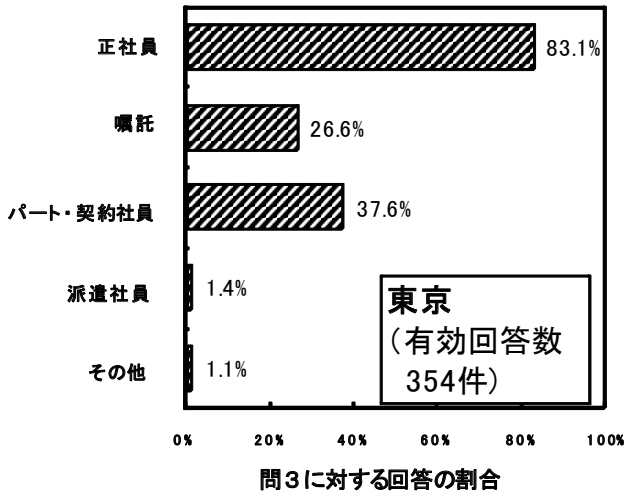



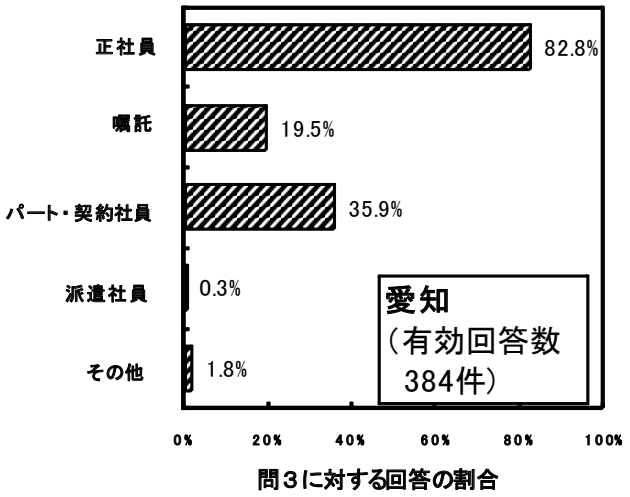



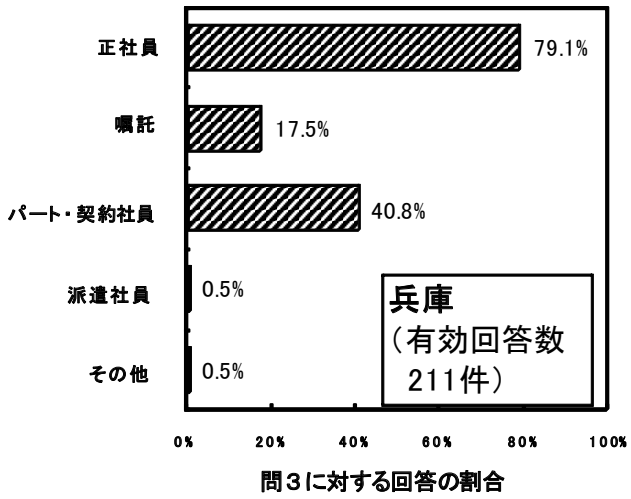



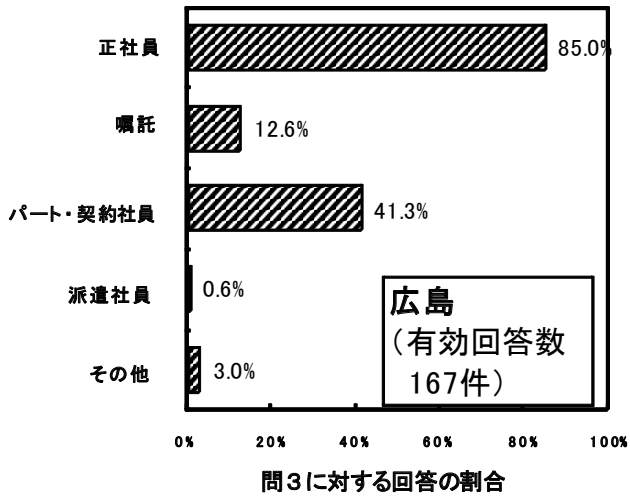



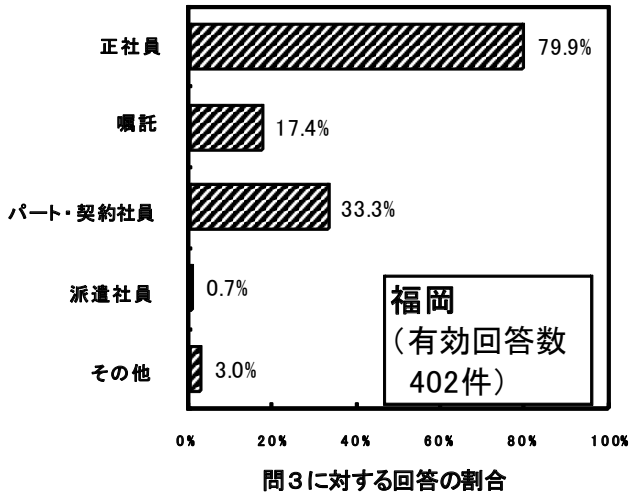

付属図１－４　６都県別の問２（雇用されている障害者の障害種類）の回答（複数回答）

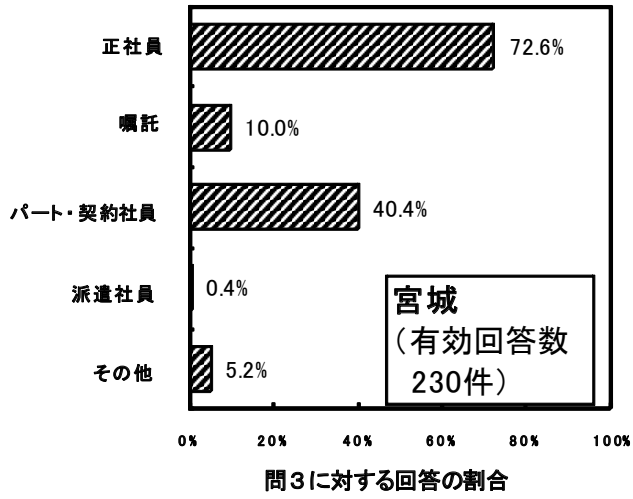


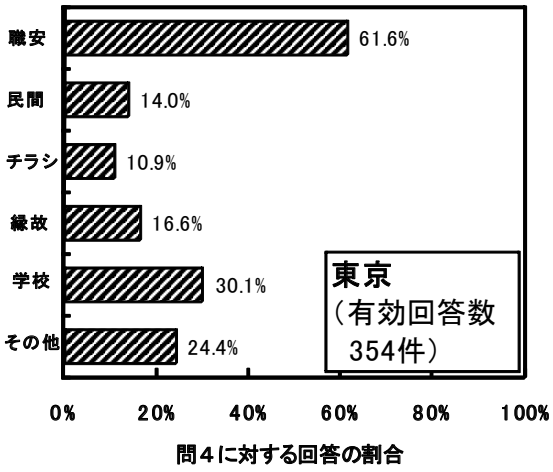



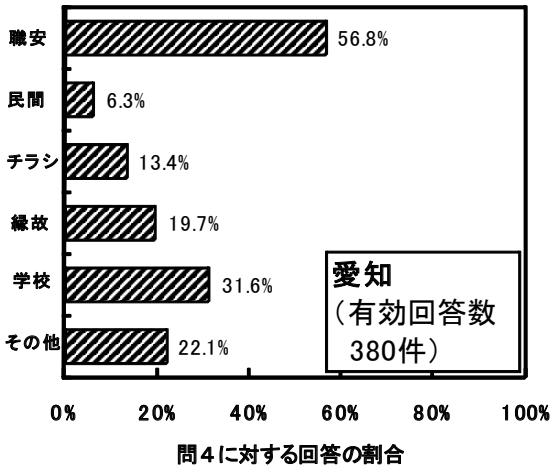



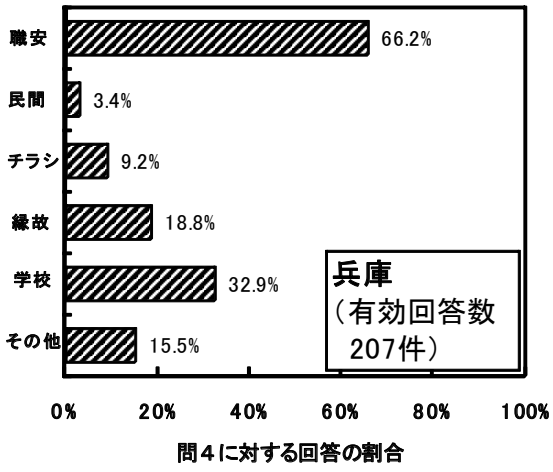



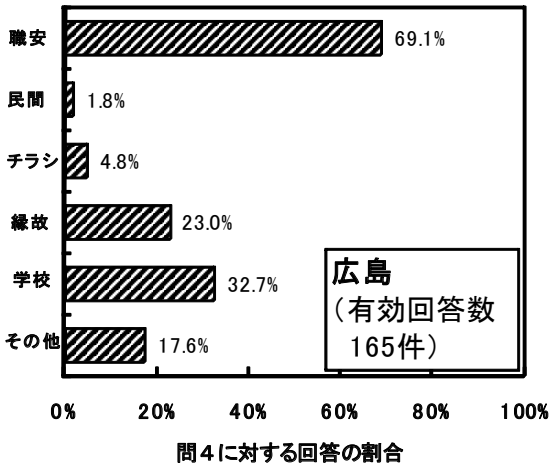



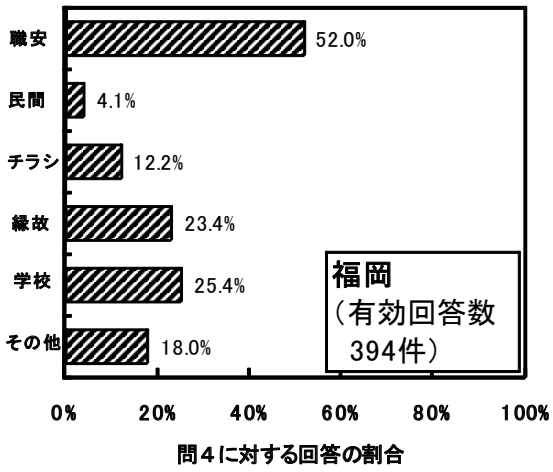

付属図 1-5　6 都県別の問 3（雇用されている障害者の雇用形態）の回答（複数回答）

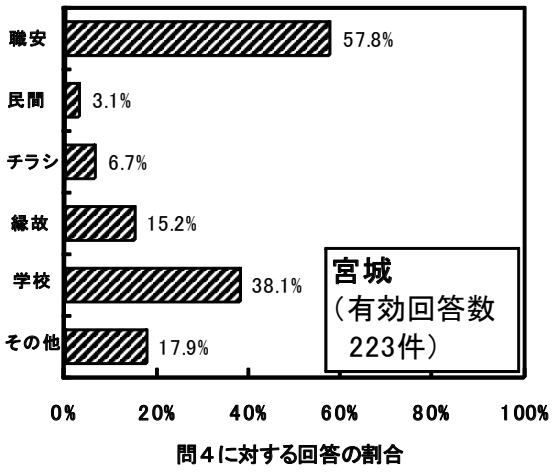


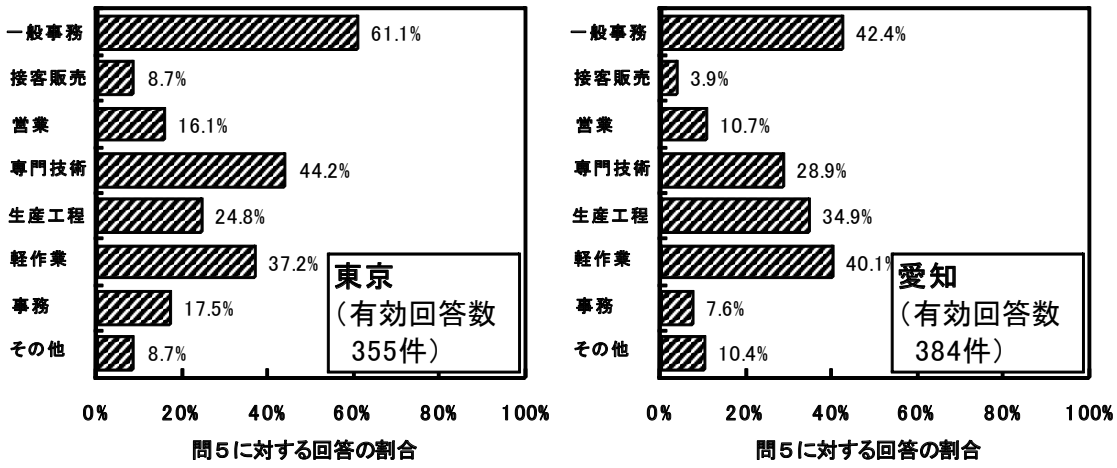



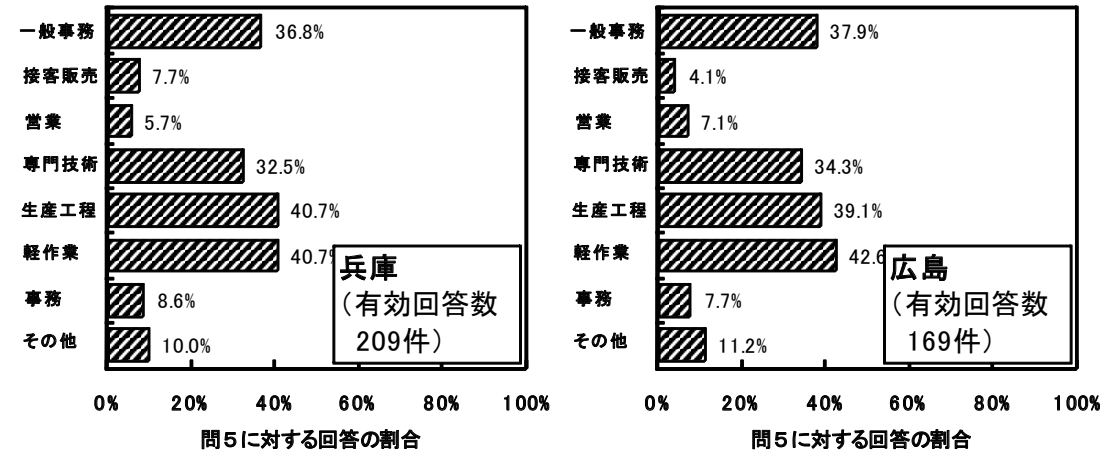



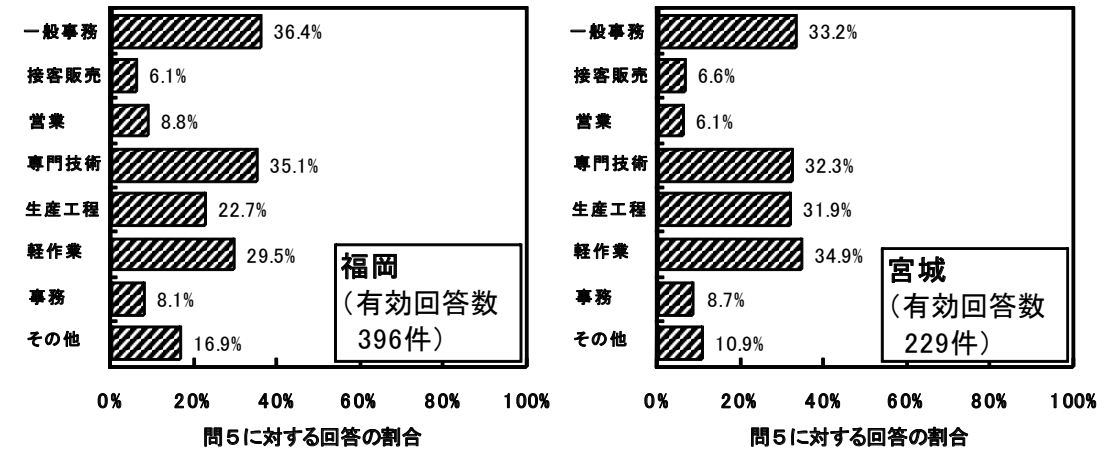



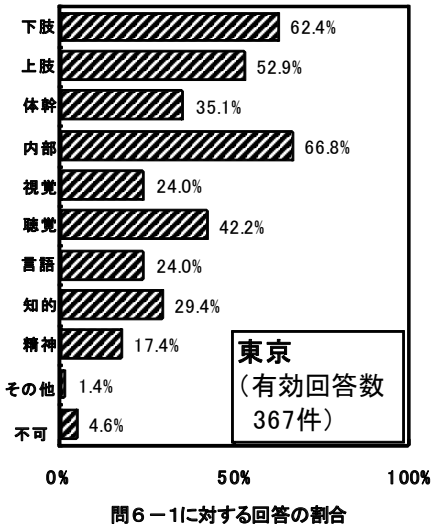

付属図 1-6　6 都県別の問 4（雇用されている障害者の採用経路）の回答（複数回答）

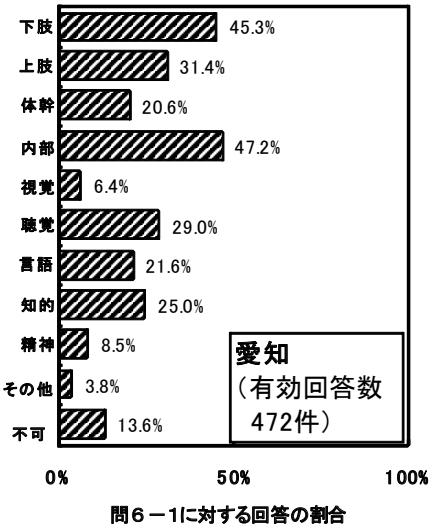


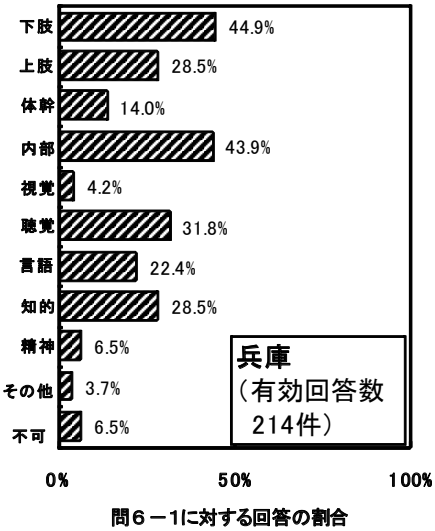



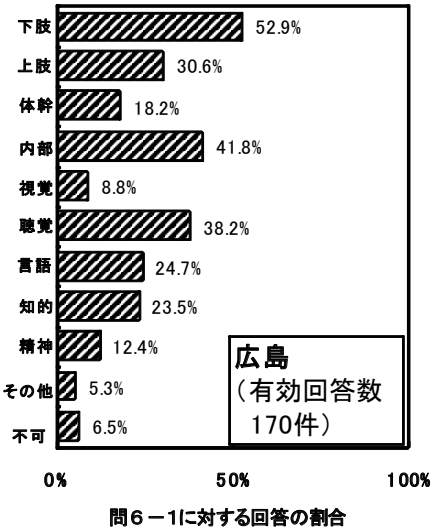



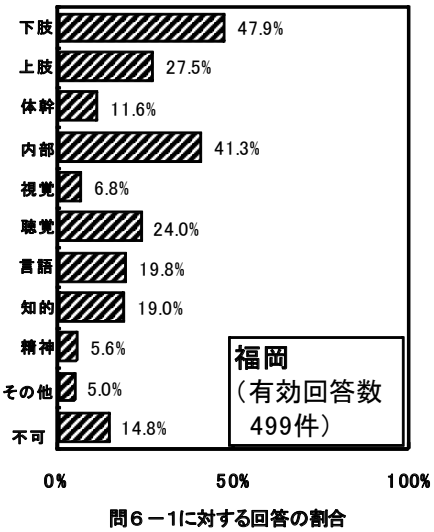

付属図 1-7　6 都県別の問 5（雇用されている障害者の仕事内容）の回答（複数回答）

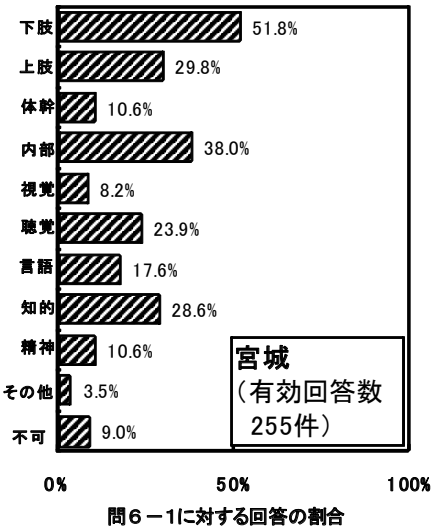


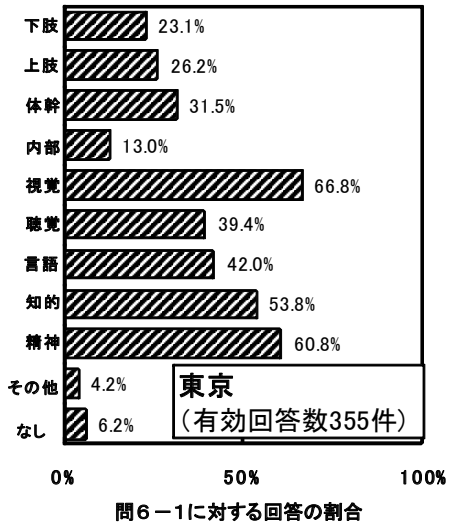



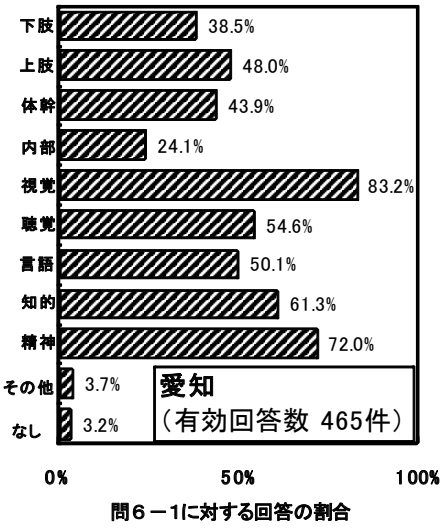



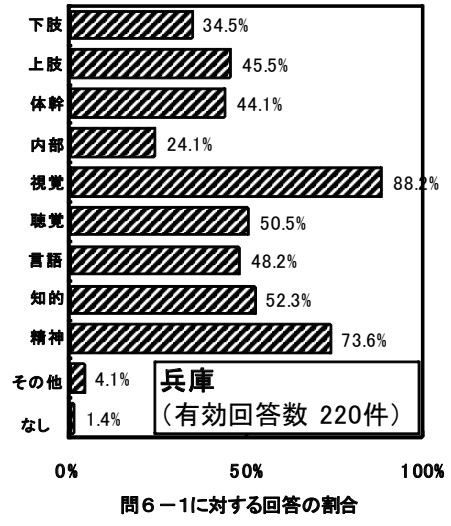



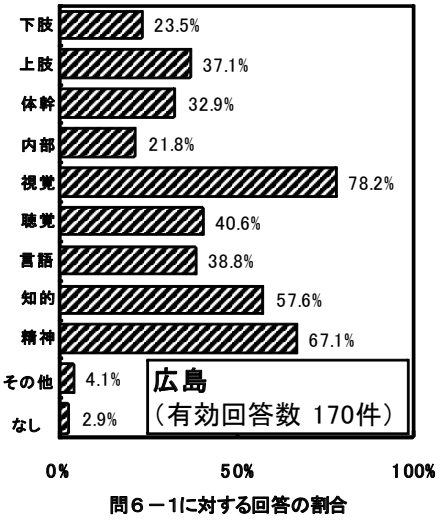



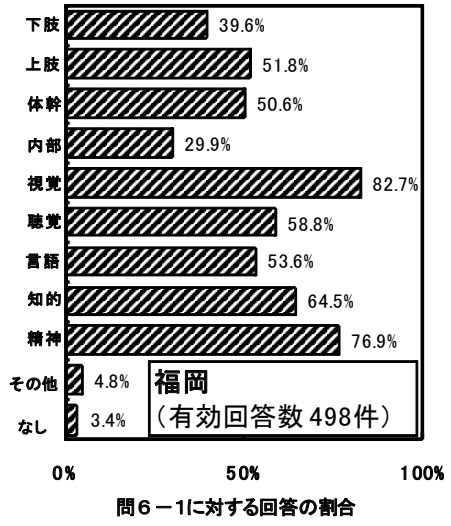

付属図１－8　6 都県別の問 6-1（雇用が可能と思われる障害の種類）の回答

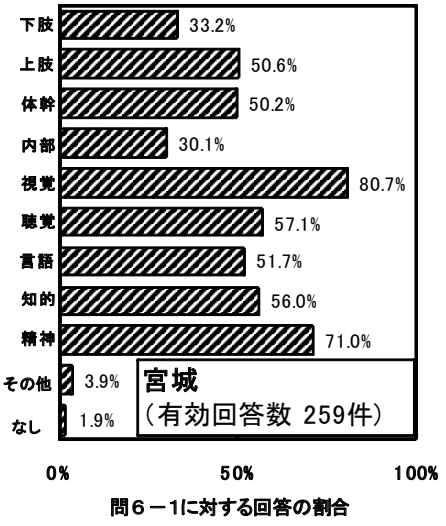


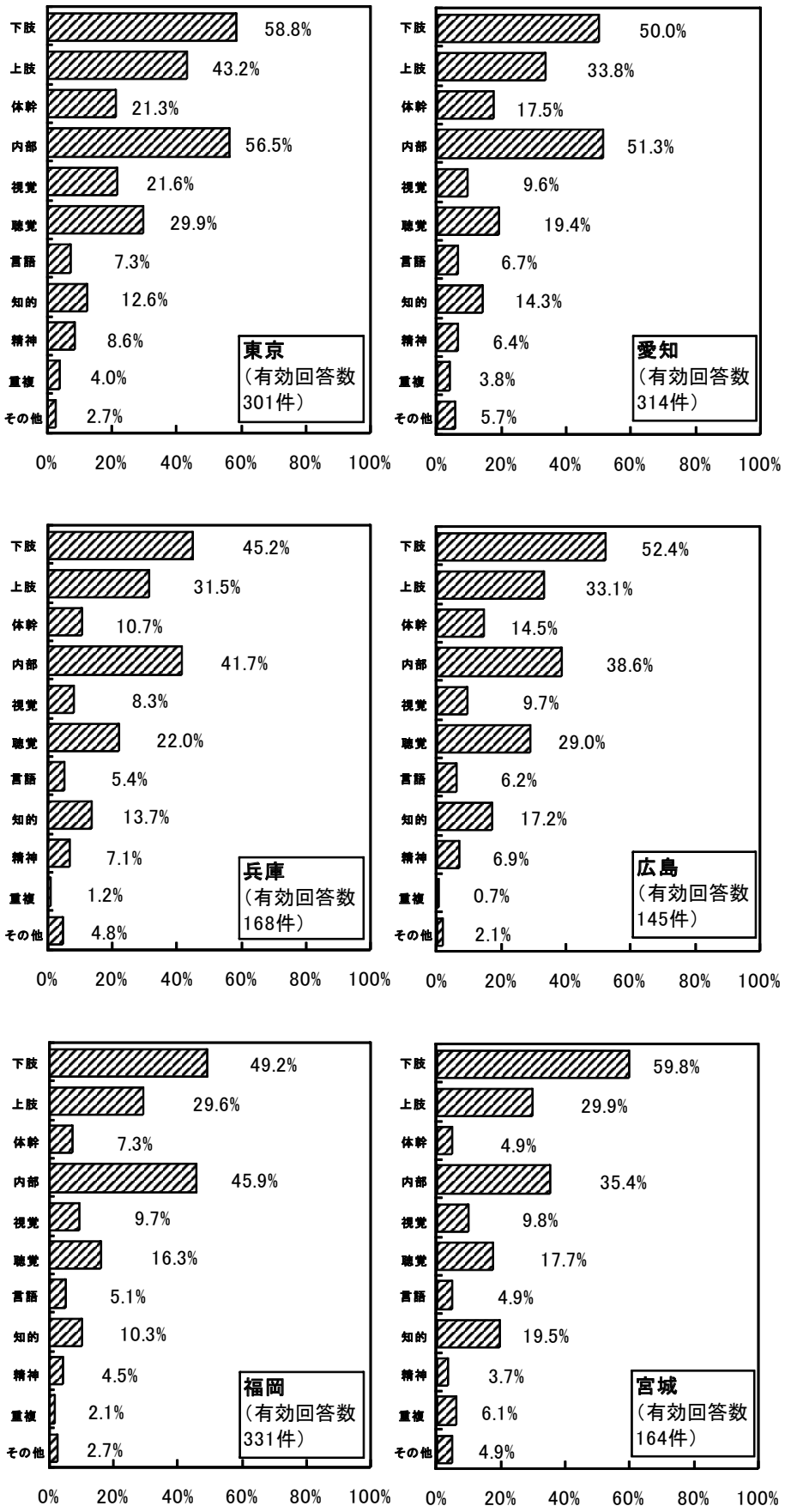



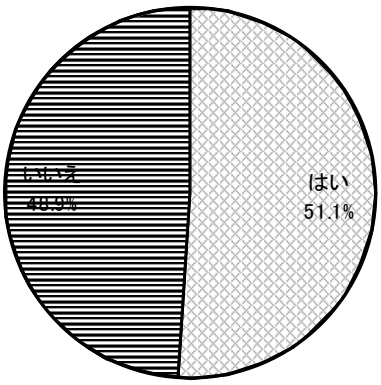



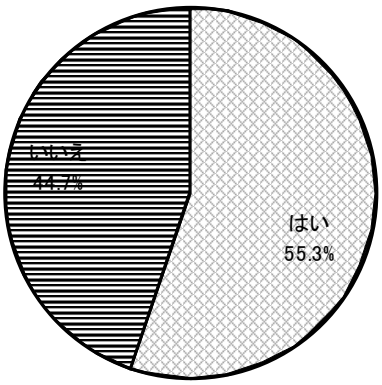

付属図１－9　6 都県別の問 6-2（雇用が難しいと思われる障害の種類）の回答



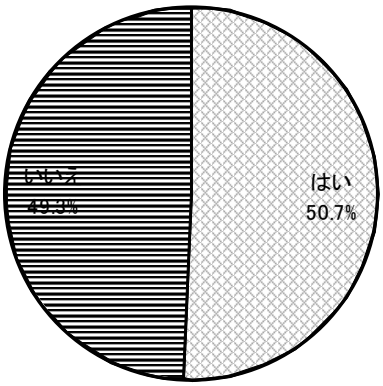

付属図 1－10　6 都県別の問 7（雇用されている中高年齢障害者の障害種類）の回答



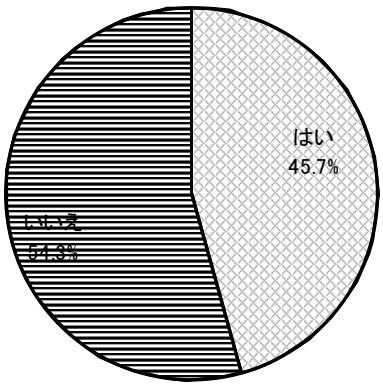

問8に対する回答の割合・**東京**
（有効回答数 372件）



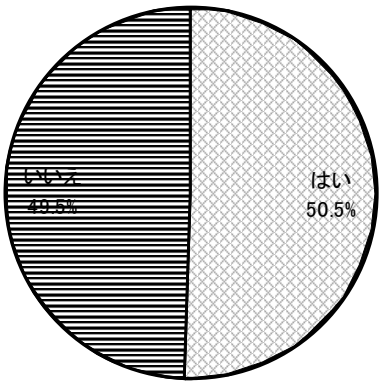

問8に対する回答の割合・**愛知**
（有効回答数 476件）



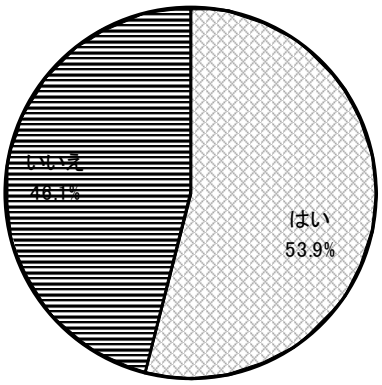

問8に対する回答の割合・**兵庫**
（有効回答数 219件）




問8に対する回答の割合・**広島**
（有効回答数 173件）

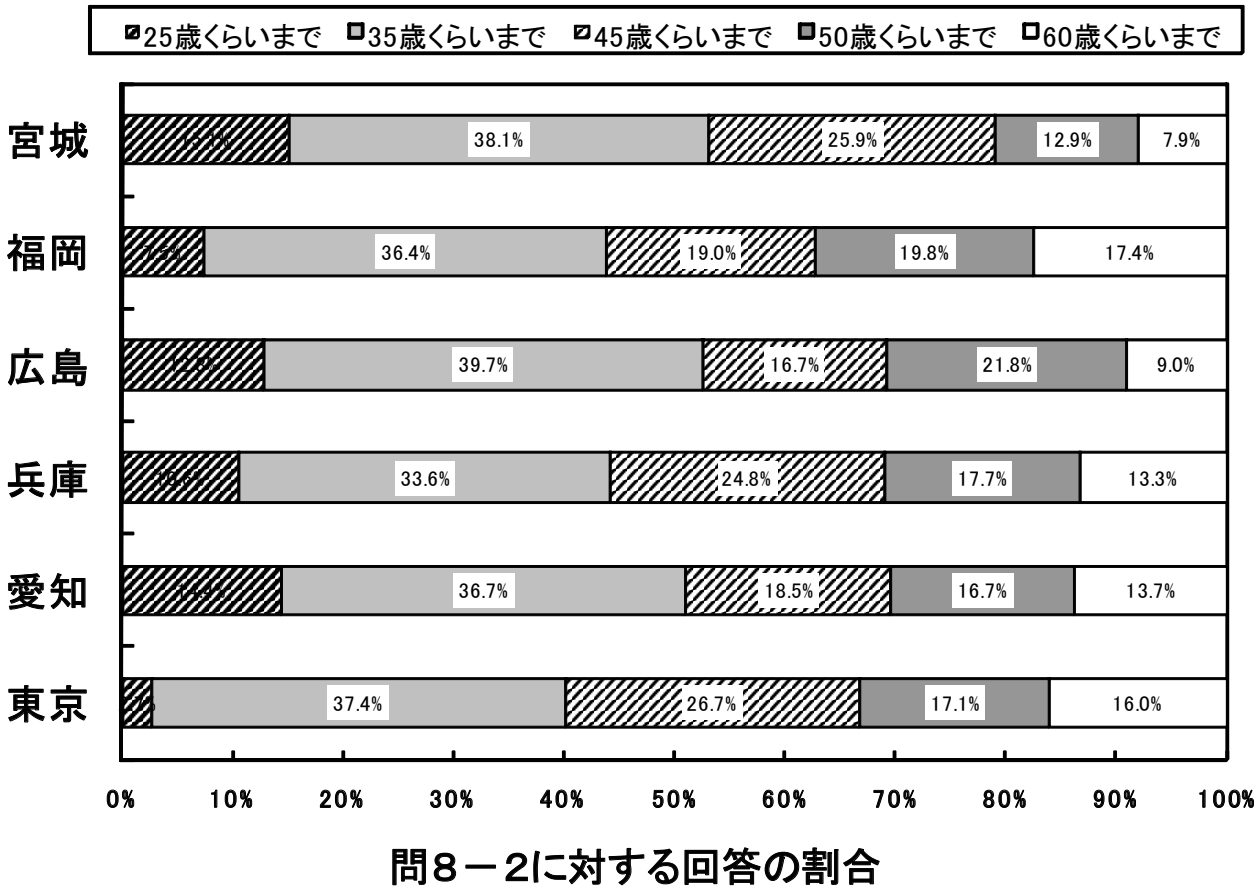



問8に対する回答の割合・**福岡**
（有効回答数 513件）



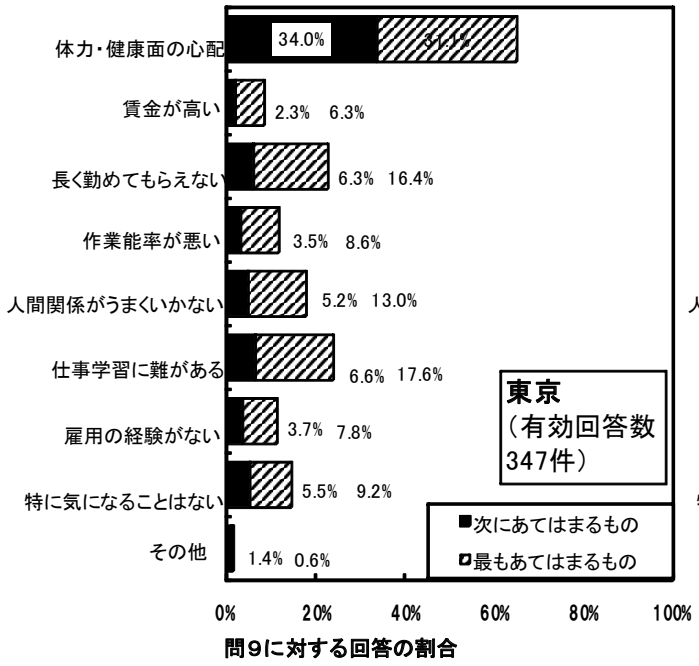

問8に対する回答の割合・**宮城**
（有効回答数 256件）

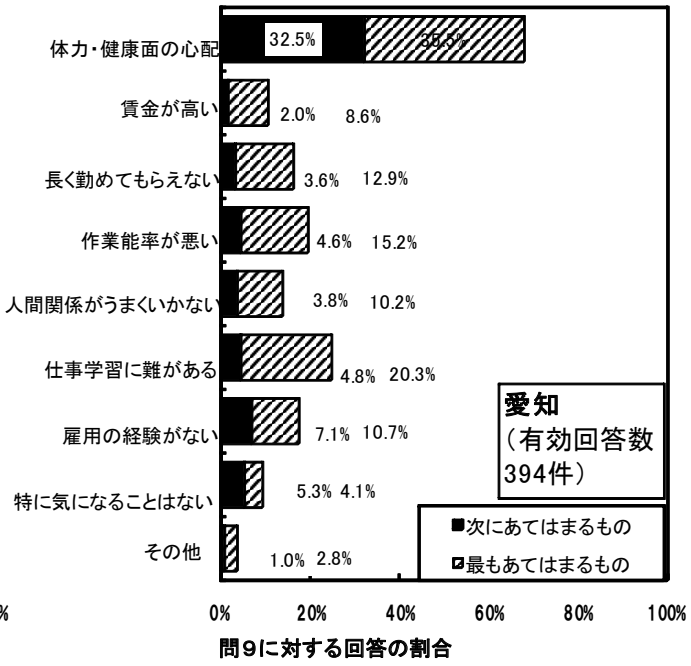
付属図 1-11　6 都県別の問 8-1（採用時の年齢考慮）の回答

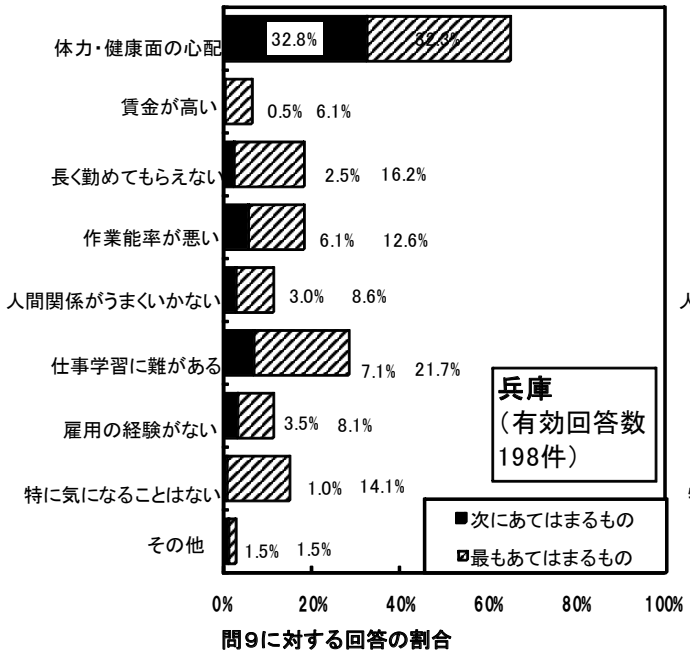


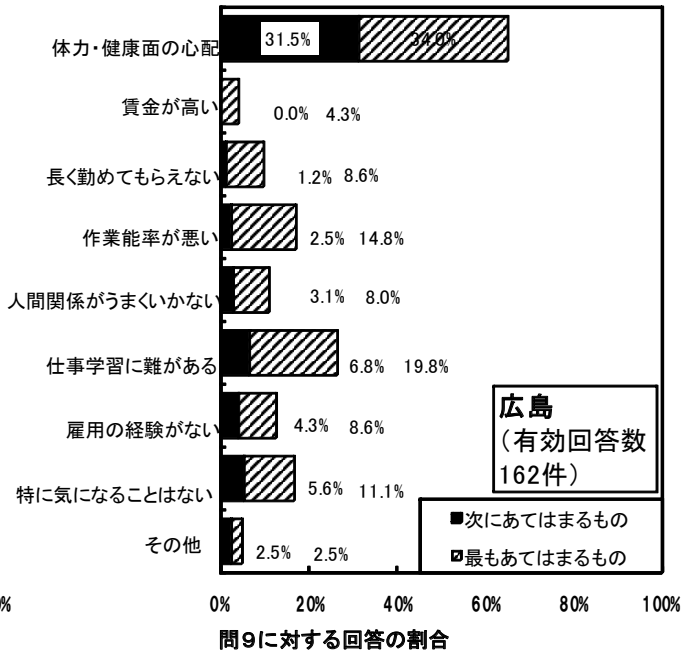

問８－２に対する回答の割合

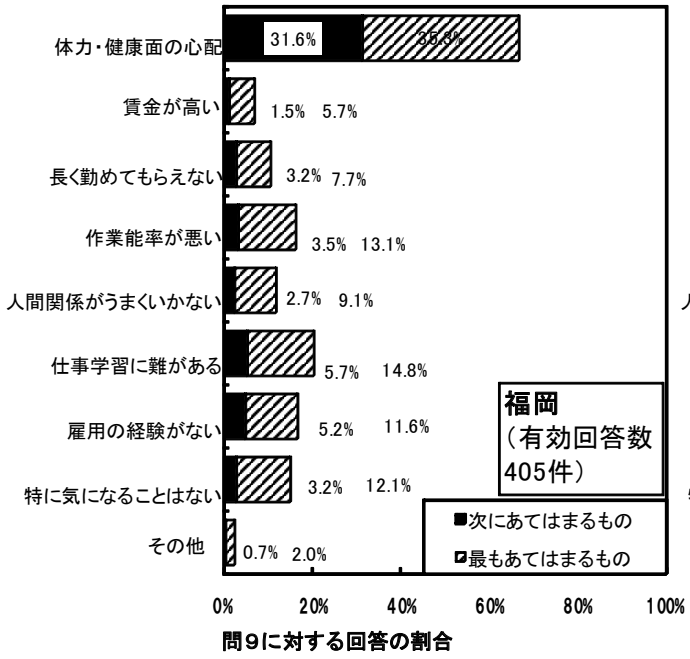
付属図 1-12　6 都県別の問 8-2（年齢を考慮する場合、何歳までか）の回答

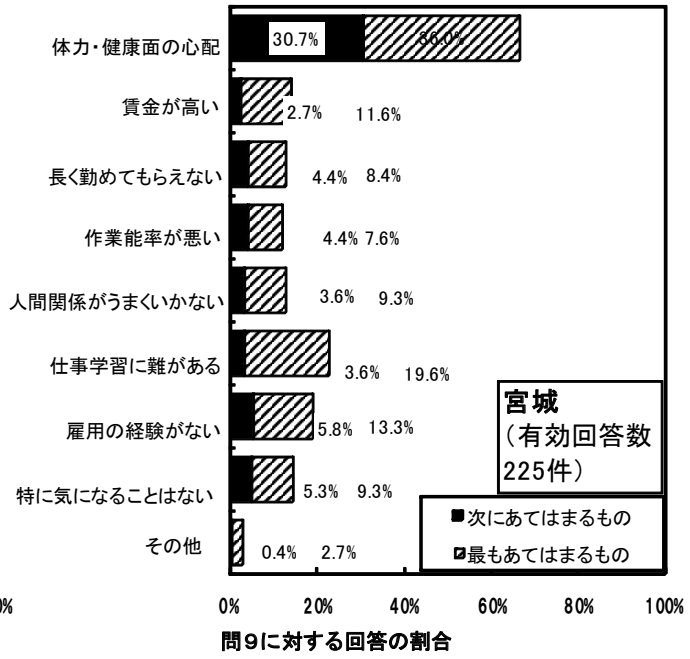


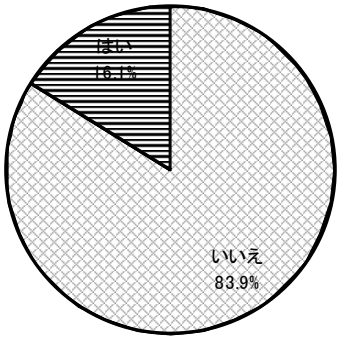


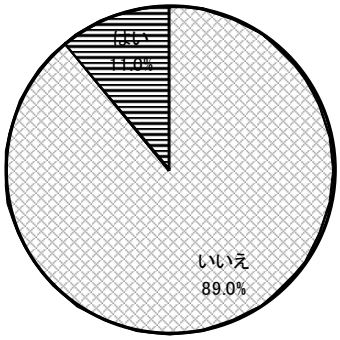



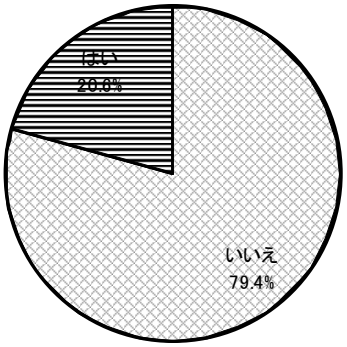

付属図 1-13　6 都県別の問 9（採用時の懸念事項）の回答（複数回答）



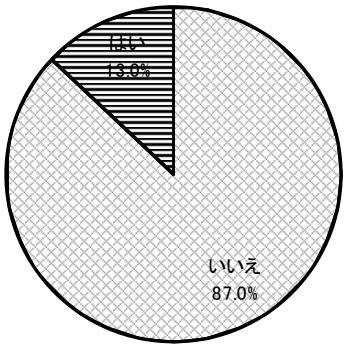

問10に対する回答の割合・**福岡**
（有効回答数 409件）



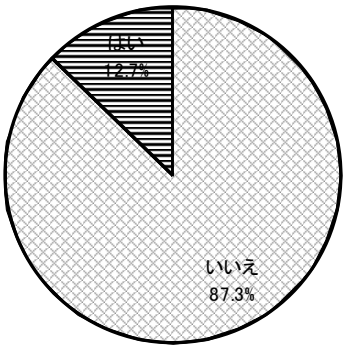

問10に対する回答の割合・**宮城**
（有効回答数 236件）



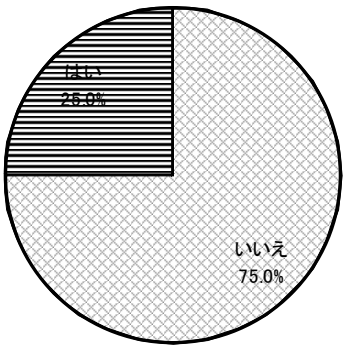

問10に対する回答の割合・**東京**
（有効回答数 354件）




問10に対する回答の割合・**愛知**
（有効回答数 409件）

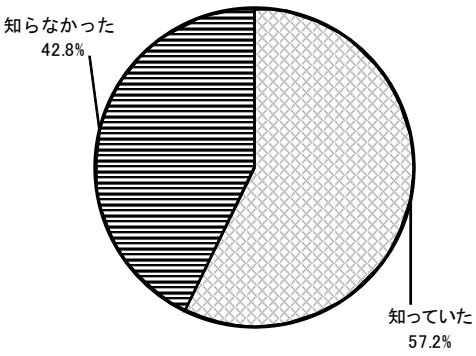



問10に対する回答の割合・**兵庫**
（有効回答数 205件）

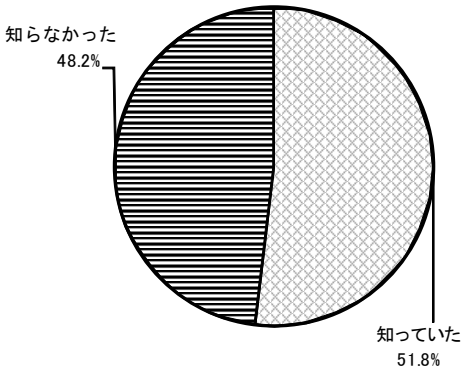



問10に対する回答の割合・**広島**
（有効回答数 168件）

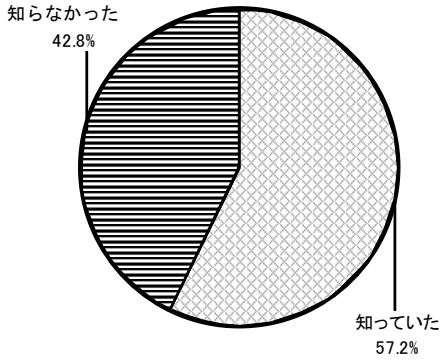
付属図 1-14　6 都県別の問１０（最近１年間の中高年齢障害者採用経験はあるか）の回答



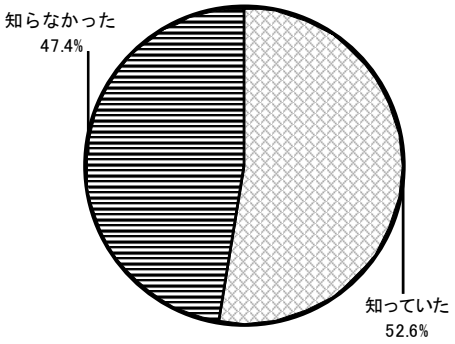

問11-1に対する回答の割合・**東京**
（有効回答数 376件）



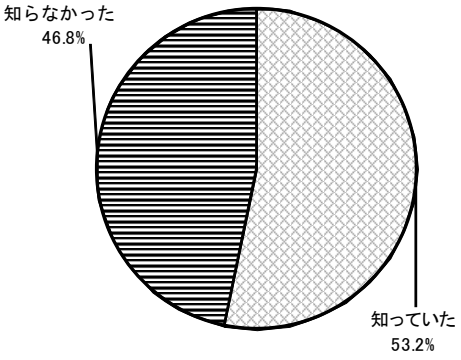

問11-1に対する回答の割合・**愛知**
（有効回答数 494件）



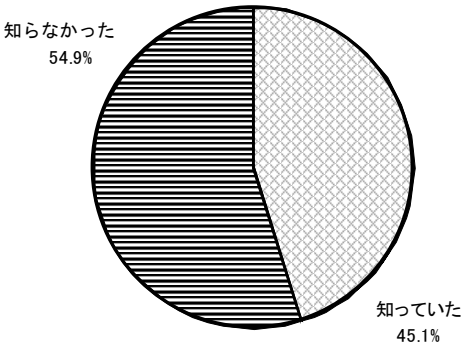

問11-1に対する回答の割合・**兵庫**
（有効回答数 376件）




問11-1に対する回答の割合・**広島**
（有効回答数 175件）

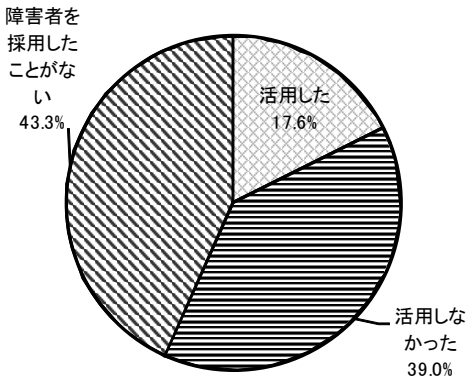



問11-1に対する回答の割合・**福岡**
（有効回答数 532件）

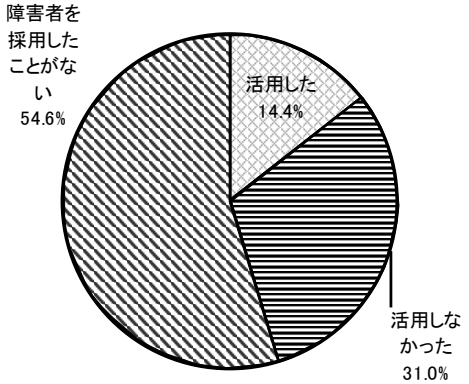



問11-1に対する回答の割合・**宮城**
（有効回答数 268件）

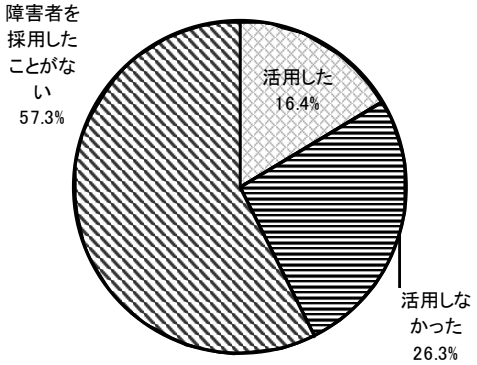
付属図 1-15　6 都県別の問 11-1（特定求職者雇用開発助成金制度について）の回答



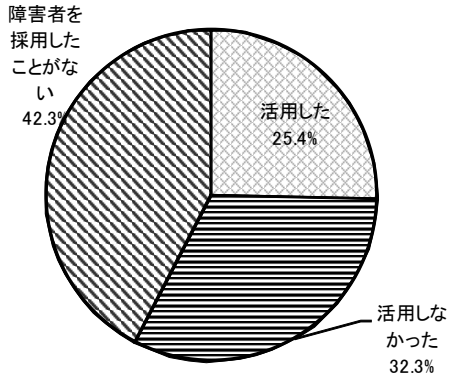

問11-2に対する回答の割合・**東京**
（有効回答数 323件）



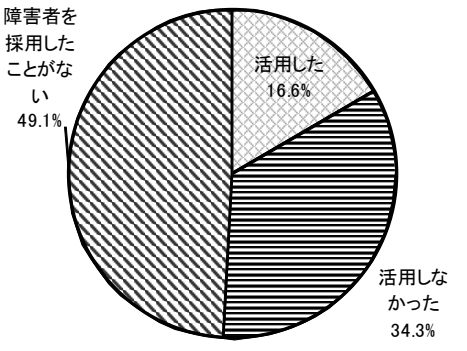

問11-2に対する回答の割合・**愛知**
（有効回答数 368件）



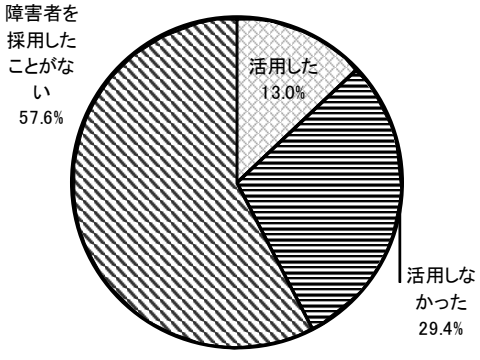

問11-2に対する回答の割合・**兵庫**
（有効回答数 171件）




問11-2に対する回答の割合・**広島**
（有効回答数 130件）

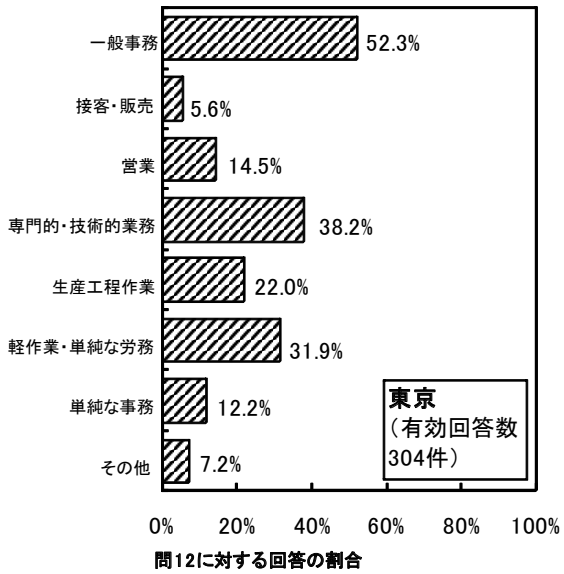


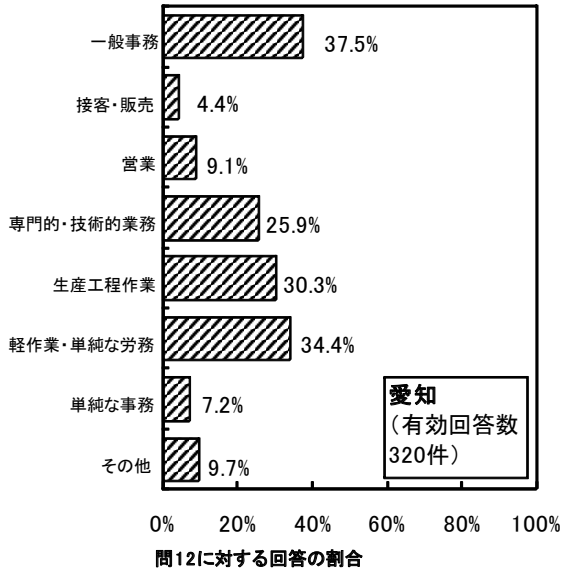

問11-2に対する回答の割合・**福岡**
（有効回答数 379件）

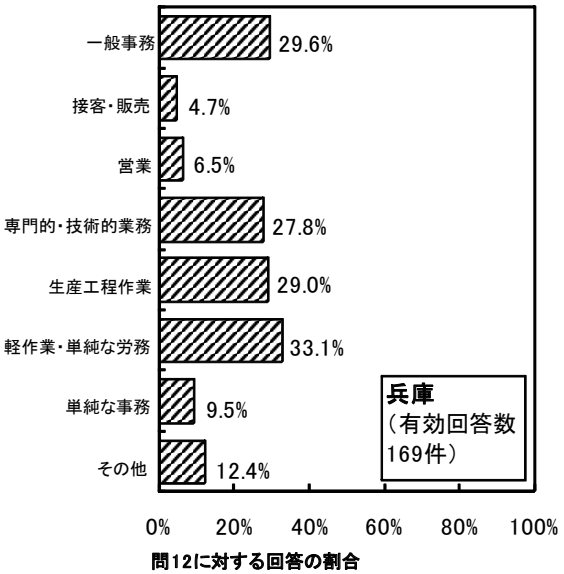


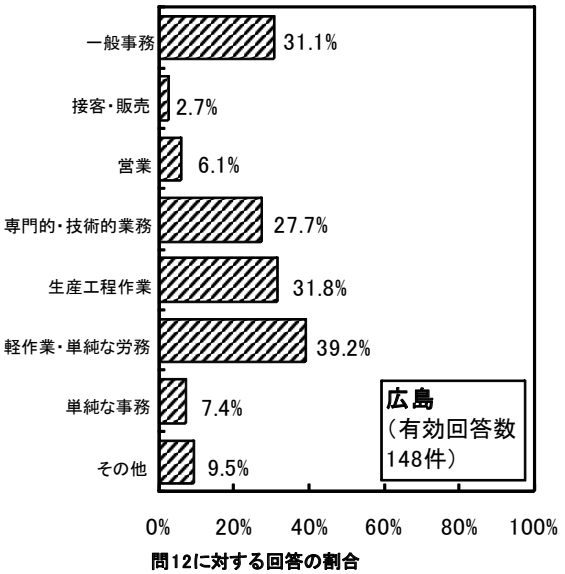

問11-2に対する回答の割合・**宮城**
（有効回答数 177件）

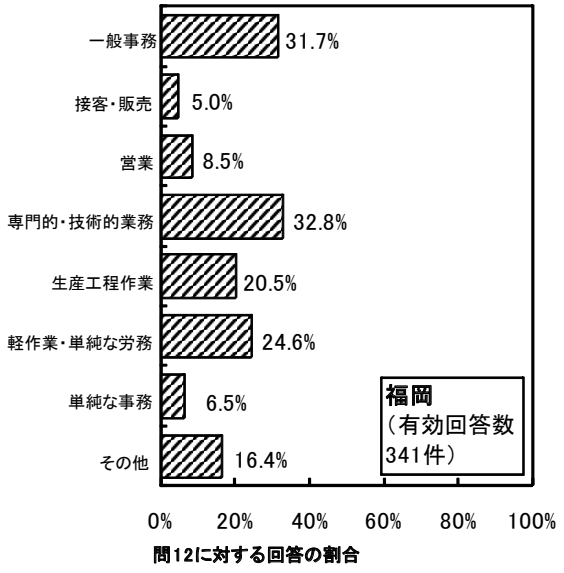
付属図 1-16　6 都県別の問 11-2（特定求職者雇用開発助成金制度を活用したか）の回答

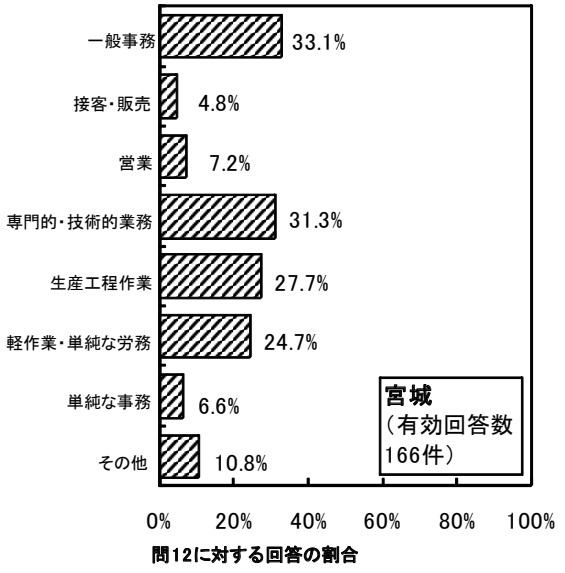


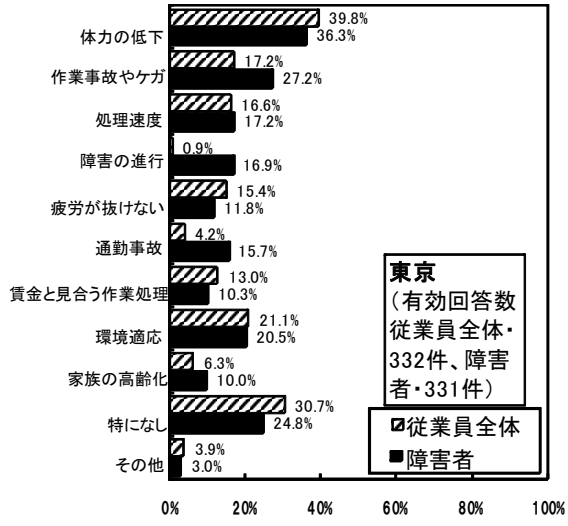



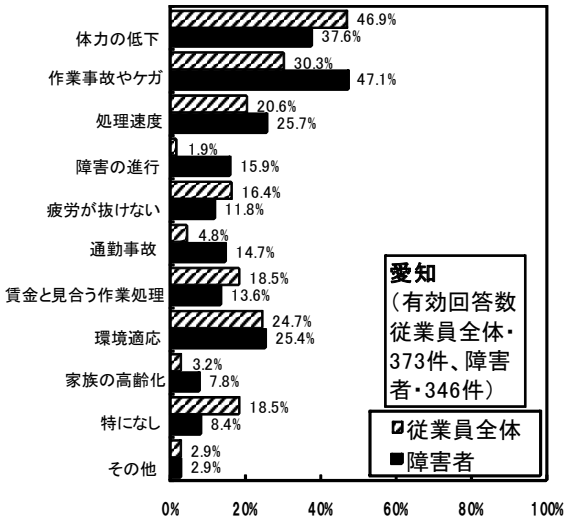



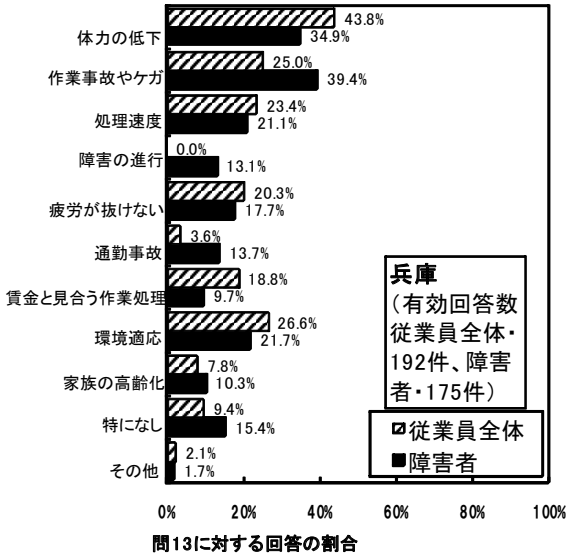



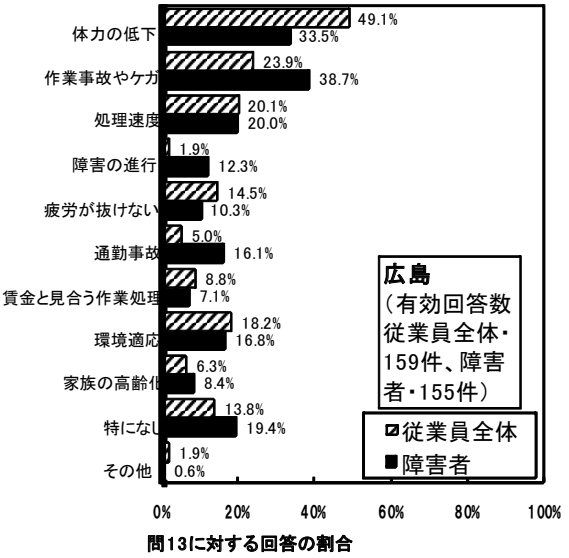



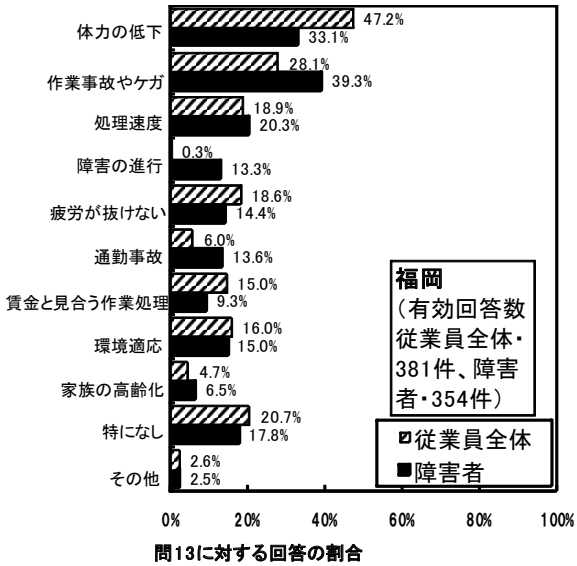

付属図 1-17　６都県別の問 12（中高年齢障害者が従事している仕事内容）の回答（複数回答）

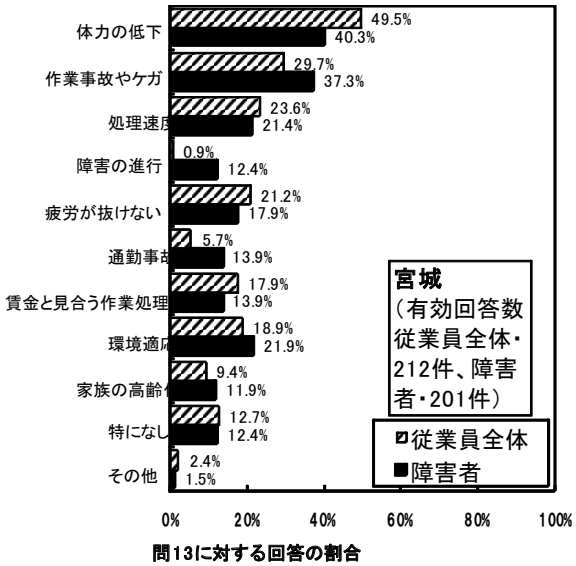


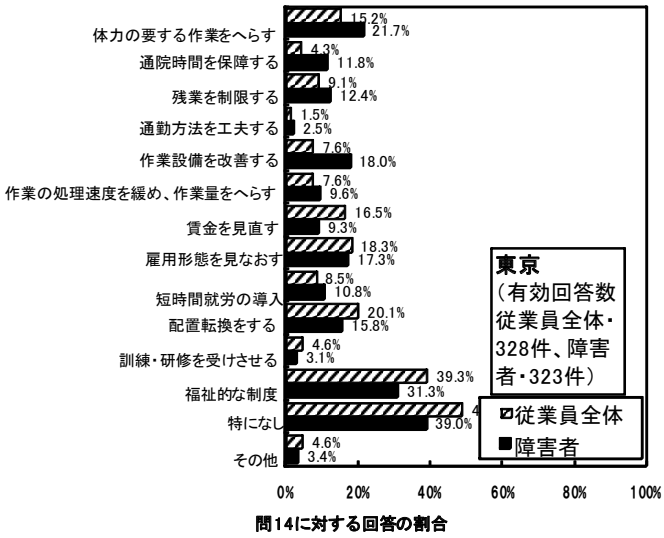



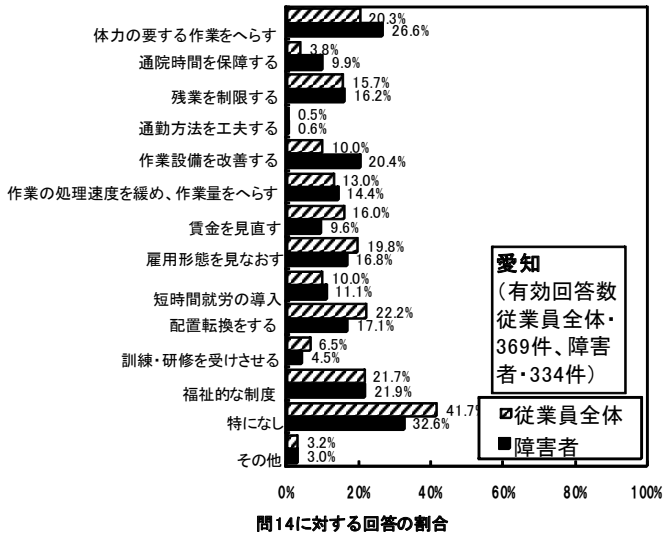



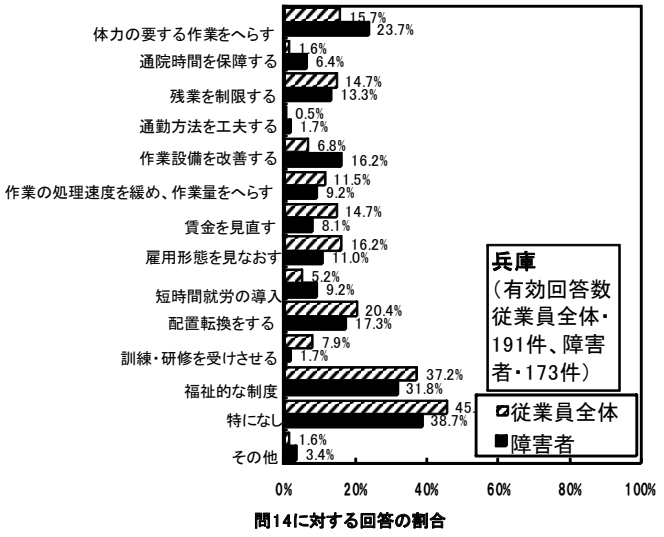



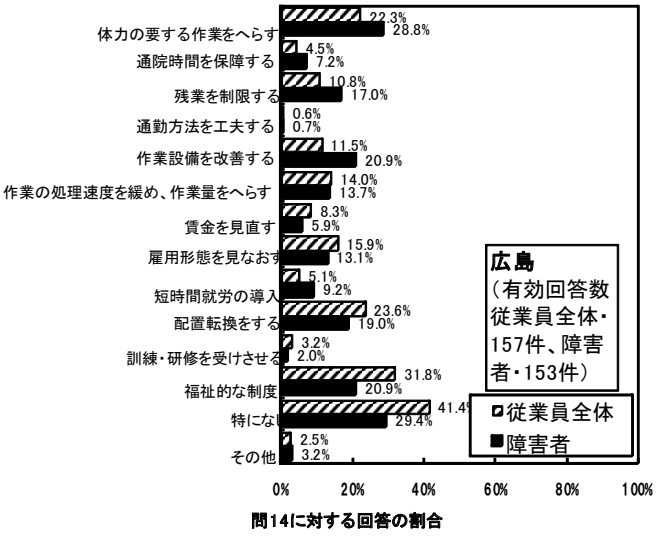



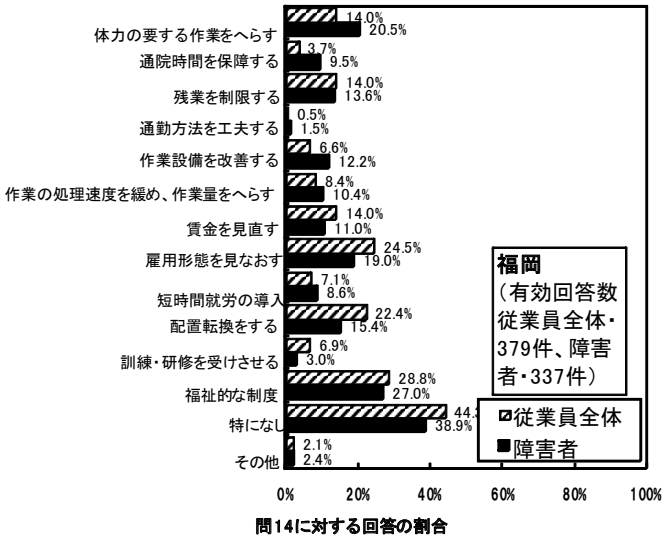

付属図 1-18　６都県別の問 13（中高年齢化による問題）の回答（複数回答）

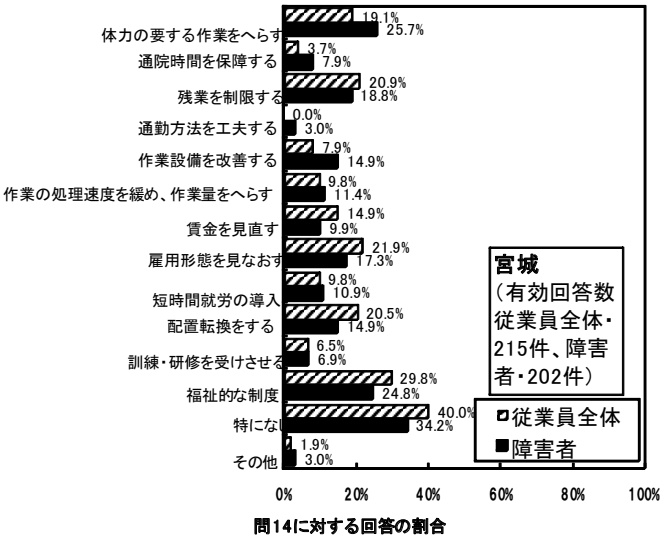


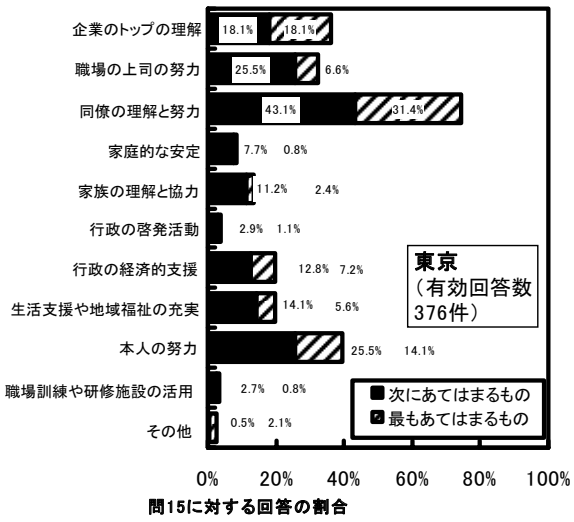



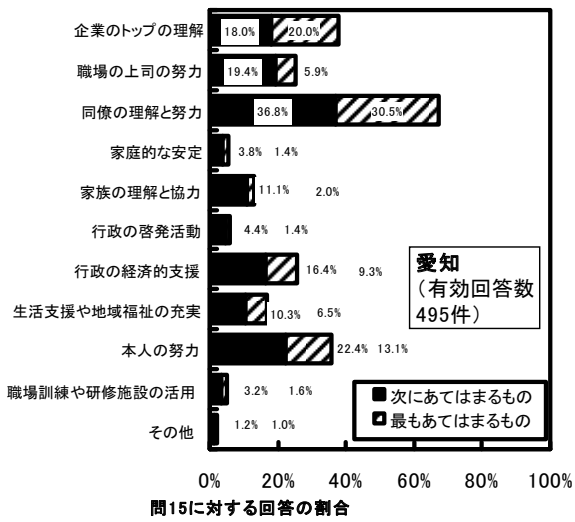



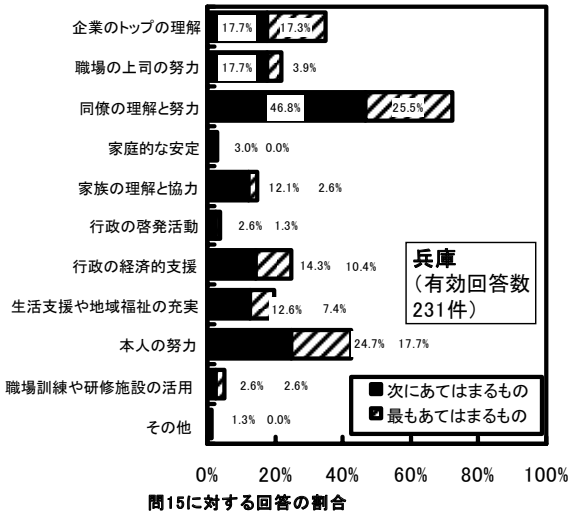



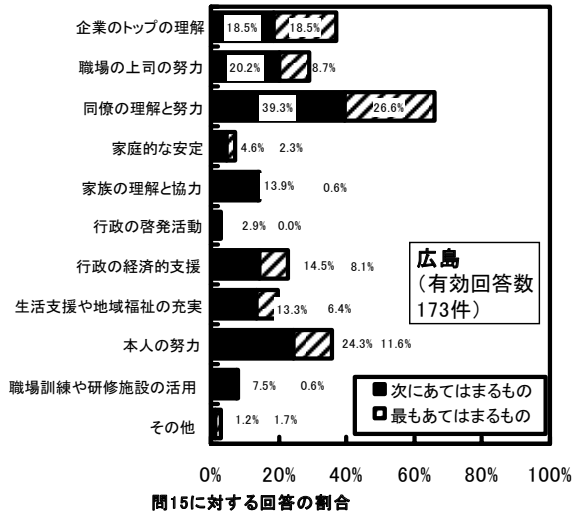



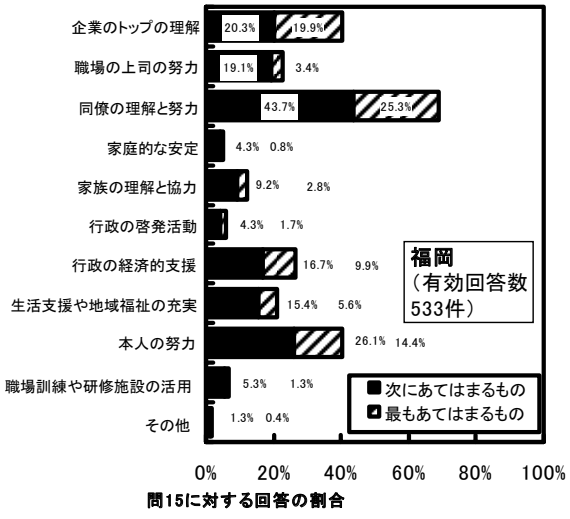

付属図 1-19 ６都県別の問 14（中高年齢化に対する配慮）の回答（複数回答）

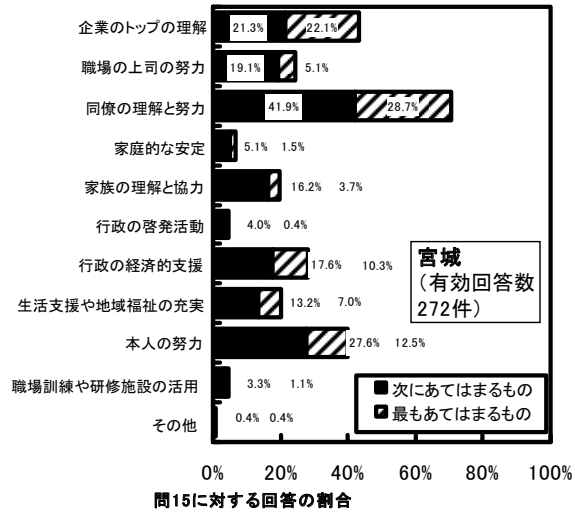


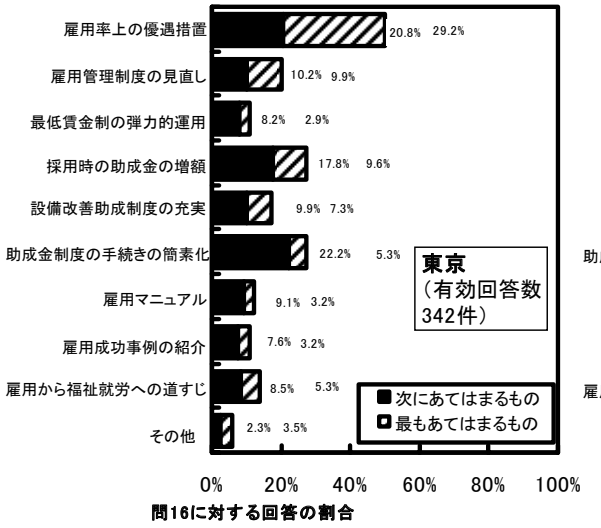



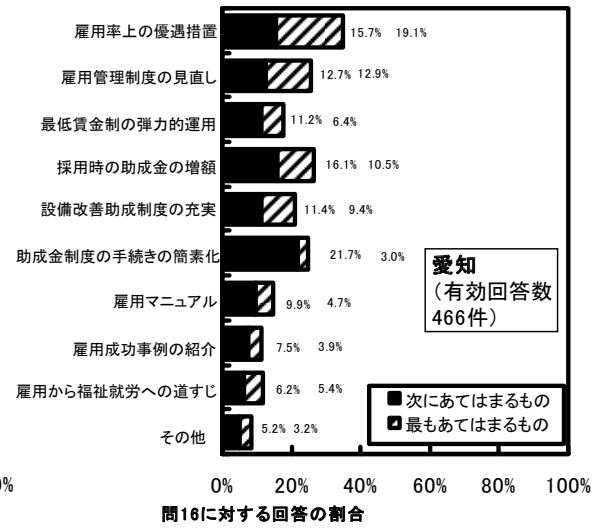



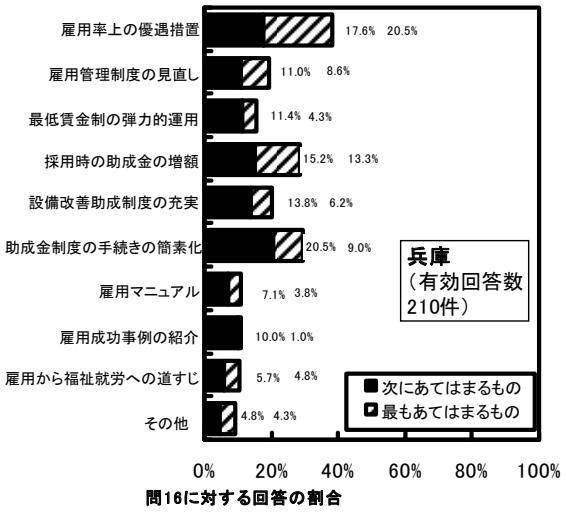



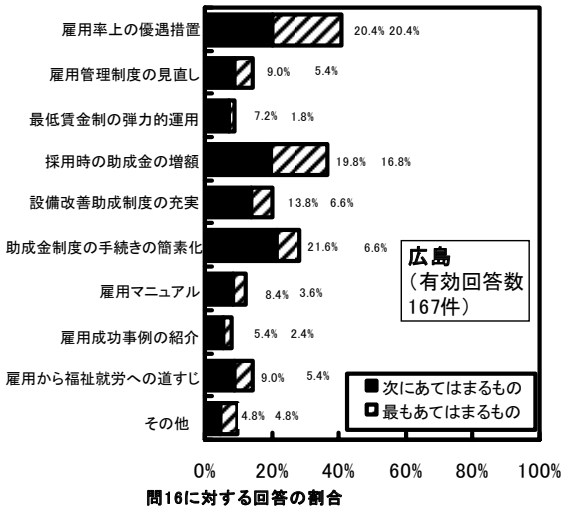



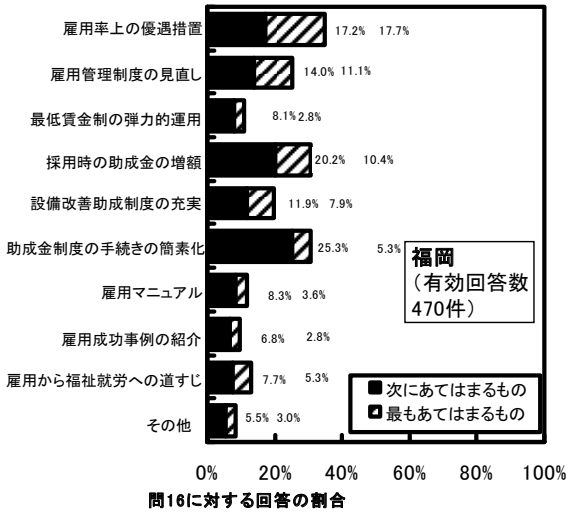

付属図 1-20 ６都県別の問 15（安定して働き続けるために必要なこと）の回答（複数回答）

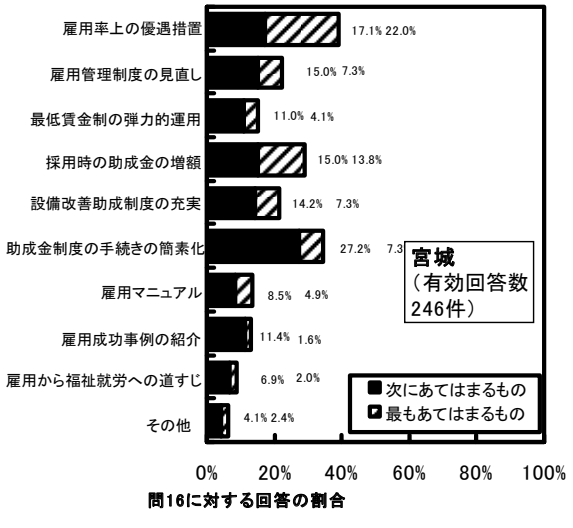



付属図 1-21　６都県別の問 16（雇用促進のために必要なこと）の回答（複数回答）

# １回目調査・自由記述

## １．障害者雇用(高齢者雇用も含めて)に関して前向きな意見等々（否定だけで終わるだけでなく改善点を指摘しているもの）

- 人材バンクを作り、その時々の事業に合う、人材を派遣する仕組みにならないか。現在雇っているが任せる仕事がなく困っている。追加として会計の支払い窓口のできる障害者の採用を検討中。車イスでも受付は可能な障害者をのぞむ。
- 世間的に障害者雇用を促進する動きはありますが、国から支払われた助成金がそのまま障害者のために使用する流れはいまだ発展途上の段階にあるように感じます。今後さらに障害者の雇用の安定と働きやすさの追求を図るには各企業が助成金によって行った取り組みなどを広く周知していくことが重要であると考えます。
- 当方は社労士事務所、事務組合を運営し、委託数が約 300 事業所ありますので直接事業主の相談を受けています。
- 雇用する側としては必要な条件を細かく挙げ、実践的な(即戦力のある)人材がほしいと思うのでその能力が十分満たされるよう障害者への支援(訓練・施設の充実など)に支援機構の方々も更に力を注いでほしい。
- 毎年４月１日現在で 55 歳の社員を対象に、56 歳以降の職務および 60 歳定年以降の勤務(継続雇用制度)についてアンケート調査を行っており、なるべく本人の希望を加味し雇用安定を図っています。
- 私がトップなら、特に障害者を何とか雇用できる職種を創り雇用したいと思う。本人の努力は勿論だが人の意識と理解がないと良い結果につながらないと思う。当社では過去実績も無いし、どう本人と接していいかわからないと思われる。実際やってみれば良いとは思うがそれを決める立場にはない。という事は、会社のトップの意識を変えないとことは進まないと個人的には思っている。制度を作るより人の意識を変えることが先だと思う。
- 職場介助者の利用の範囲をもっと広げてほしい。今の制度のままだと、あと少しの援助があれば働ける障害者がたくさんいます。
- 助成金制度が受けられる枠の拡大
- 各人の障害や体調に応じた柔軟な雇用形態で促進できると思う。
- ワークプア・ネットカフェ難民、不安定な派遣労働者、失業者に対し根本的な解決策を早急に望む。
- 民間企業が雇用するには厳しい面があります。障害者の方が安心して働ける施設を充実させるほうが現実的だと思います。
- 中高年齢障害者を新規で雇用したことがないので雇用する側の勉強が必要と考えております。
- 記憶力・計算が歳のせいと言われると間違ったときに怒れない。向上心のある方や、歳を理由に逃げない方が増えると雇用も増えると思います。

- 今の段階では雇用が難しいが、先々は雇用したいと思う。
- 高齢者・障害者の勤労センターの開設。ハローワークとは別に雇用施設が必要。
- 障害者支援センター廃止の方向で検討されているとのこと。雇用安定、促進の面からは、一層充実、且つ質の向上を図るべきではないか。人材派遣会社も法定雇用率が一般会社と同率となっているが、その主旨には異議はない。しかし、派遣という業務内容からしても必ずしも一般会社とは障害者を雇用するフィールドは格差あるものと思料します。是正すべきではないか。
- 特例子会社を設立して対応中です。
- 弊社における障害者雇用はこれまで若年層の雇用促進を図ってきた。中高年齢化段階に進捗して参りましたので、今後はその雇用の安定化に向けて検討を進めていきたいと思います。
- 60 歳超え等、最低減率の基準が必要である。一般最低賃金基準では本人のモチベーションが上がらない。飼い殺し的な形式雇用はダメだと思う。
- 働く意欲があれば何とかできる。
- 雇用率制度について、すべての障害区分に対して短時間労働者のカウントをすべき。
- 当社は障害者を正規雇用し、健常者と同じ賃金水準を適用している。中高年齢障害者の雇用を大規模事業所で考えた場合、特例子会社の活用しか考えられないが、現在よりも中高年齢障害者雇用への優遇処置が必要と考える。雇用率でしばるだけでは厳しい企業環境の中、中高年齢に限らず障害者雇用は進展しない。
- 個人的な意見ですが、大企業や官公庁等では当初から障害のある方に対しては能力に応じたポジションを用意されますが、在職中に障害を抱えた方はあまり考慮されず、そのまま在職されていても働き甲斐のある仕事に就いていることは少ないようだ。まして中小企業では退職せざるをえないことになる事例が多いかと思う。さらにその様な方の再就職は受け入れる側にも余力がないと難しいかと思います。残存能力を使った仕事が出来るような職業訓練や研修を特化させて、障害のある方も気後れせずに自信を持って働ける様な環境と行政からの経済的支援があればよい。
- ハンディキャップについて双方とも理解あることが大切で気の毒とか助けるという感情を超えてすることが出来ればいい。
- 通勤に関して地域行政の援助体制の構築が必要。
- 専門の分野での技術が高いので体力の続く限り雇用を続けていきたい。次に続けていくには会社だけではなくて、学校でも指導などをお願いしたい。
- 医業および介護を取り巻く環境が現在の様であれば雇用のチャンスは生まれにくい。障害者雇用に目を向けられるゆとりのある政策が必要と思います。
- 医療、介護系の専門職種の求人者情報を利用したい。
- 今のところ職員が３人と充足されており、現実的な問題として受けとめていない。雇用主である自分が 76 歳であり、高齢者については十分理解しているつもりである。
- 一般的な雇用という形式にとらわれず、福祉的な就労形態も充実させていくことが重要だと考える。

- 雇用も大事だが、雇用される方々の所得補償を同時に促進しなければならない。
- 障害者雇用については企業における雇用責任として法定雇用率が設定されているが、この雇用率を改善(アップ)しなければ障害者雇用は実質的に向上しないのではないか。
- 雇用途中で障害を持つことになった人の話では、やはり皆の協力や理解がないと働けないとの事だった。そんな場合でも助成金があったら助かる。
- 障害者雇用において、年齢は気にならない。障害者自己アピール一覧(ハローワーク発行)の充実をお願いしたい。
- 危険度の多い作業(機械・車輌)が多い中でも出来る限り危険の少ない職場へ、又知的障害者1名に2名の管理者を交代で対応させて支援している。職場的には高齢者の多い職場ですが、健康管理として3ヶ月ごとに面接し健康チェックをしたら、異常があればすぐに産業医に受診、相談し対応している。
- 助成金制度の見直し、及び増額が必要。
- 働く意欲のある方なら大歓迎。
- 国又は行政が主体となって施行を実施すべきである。
- 昭和35年ごろに知人より預かり、聴覚障害なので単純作業にて今日まで従事しています。
- 労働時間数の週30時間を25時間まで下げるべきではないか。
- 最低賃金よりも下回る賃金にしたい様な障害者の雇用をどうするか。会社への助成よりも本人に直接支給し、最低賃金特例を作る。
- 本人が保有している能力が職場の求めている業務に一致するかどうかが雇用にむすびつけることが出来るかのポイントである。45歳以上の人であっても、最終的には本人の人柄、人物次第である。
- 既存の障害者従業員が45歳に到達した時の何らかの助成措置が必要。
- パソコンを使用できることが重要な条件である。そのための訓練・研修が受けられる制度を充実する必要がある。
- 障害者の家庭の安定までは、会社は介入できない。社会の保護が重要である。
- 先天的又は幼少期からの障害者の、自律性の向上を目的とした人材育成の仕組み作りを期待する。
- 本学では、職員の90%が国家資格所有者である。このため、中高年齢の方を含めて雇用率向上を図るためには極端なたとえではあるが、残り10%の職種でやりくりをしなければならない。企業ごとに細分化した優遇措置を検討願う。
- 企業トップの理解が一番大切だと思う。雇用助成制度の充実も大切かなと思う。
- ハローワークの紹介が思わしくない。個人の求人でも助成金をいただきたい。
- ペナルティを増額して障害者雇用促進を図ることが必要である。額が大きくなれば企業も本腰を入れるはず。解雇するとその前後半年間助成金の申請が出来ない。障害者を解雇した場合にはやむを得ないと思いますが、リストラで一般社員に会社の都合で辞めてもらっても助成金申請が出来ないのは不満です。

## 2.障害者雇用に関して否定的な意見(否定的な意見を述べ、かつ具体的な施策案などを述べない意見)

- 当社等、運輸業界では高齢者はさておき障害者には非常に厳しい状況だと思われる。
- 以前は障害者の採用をしていたが、作業内容がコンピュータ化していく中で障害者はついていけなくなった。
- 業務上障害者の雇用は非常に難しい。
- 障害者に向く仕事と向かない仕事があるのに法定雇用率で向かない仕事にも就かせるのはどうかと思う。
- 当社の業務内容から雇用は難しい。
- まことに申し訳ないが受注が年々少なくなり新しく採用する予定は今のところない。
- 障害者だから働く企業が受け入れないではなく、受け入れる考えはあるが、仕事内容に応じて危険が伴う企業は遠慮せざるをえない。
- 障害者の行事や大会等が平日に多すぎる。障害者施設の指導員が仕事を休ませることが多い。自立支援になっていない。障害勤労者のことをもっと考えるべき。
- 結構大変な仕事なので、以前障害者の方を雇用したことがあり、よく働いてがんばってくれていたが給料が安いともっといいところがあるとやめていかれたので、それからは雇用していない。
- 業種面、危険を伴う作業に従事する為、上下肢・体幹・視聴覚障害等を有する方の雇用は難しい面があると思われる。
- 当社、輸出機器等の梱包業を行っているが、現場では大型リフト・クレーン等を使用し小さな意思不伝達が大きな事故につながる業務であり現状では障害者雇用が難しいと思う。
- 過去には障害者も就労していた。作業内容上ケガ災害が心配である。昨年養護学校の実習生も受け入れていた。昨今の不況により時短を実施しています。よって障害者の採用については厳しい状況です。
- 雇用しても長続きしないのが 50 代後半～60 代。
- 企業にばかり求めるのでなく中高年齢になると“初心忘れるべからず”の心がない方が多い。
- 労務管理の専門事業所のため事業場訪問が日常のため心身健全の者に限る。
- ショッピングセンターの管理事務所で各部署とも顧客、テナントの接触が多く障害者の雇用は企業側も障害者も困難と思える。
- 施設の中での雇用より外に就労先を探してあげたいが市内の中小企業では病気の特性などなにも知らない(精神障害の場合は特に)人が多いのでその部分を理解してもらうのに時間がかかり大変である。
- 新たに採用するとなると当社の場合パートでの雇用となってしまうことが本人によっての問題であ

ると思う。

- 職種が運転手主体なので雇用範囲が狭く難しい面が多い。
- 当分障害者を雇用する予定は無い。
- 一品生産で作業標準化が困難。障害者雇用はよほどマッチングが良くないと難しい。Q13、14 で中高齢化を取り上げているが、当社では 45～60 歳層が増えることに問題は少なく、60 超が大幅に増えると問題が大きくなると考える。
- 建設業では難しいと思う。
- 中高年齢障害者面接にこられても本人から断りがある。
- 当社は一次下請け業者だが、安全性のため元請・発注者が外国人及び障害者雇用に対して厳しい制限があり、雇用が困難。
- 当社のような中小の建設業では、事務職の増員以外に方法はない。主たる業務が現場での施工管理なので年齢にかかわらず障害者の雇用は難しいと言わざるを得ない。
- 当社は金属プレス業という大変危険な作業場のため未経験の障害者には仕事として向いていないと思われる。
- 職務上、障害者では出来ない作業である。
- 運輸業なので運転できることが第１条件。積み込み、荷おろし、伝言、確認と諸動作も必要である。現実的に事務系の仕事も難しいと思われる。
- 理解はしているがかなり大変である。２度事故を起こした。
- 高齢・障害者雇用支援機構が必要ないと思われる。
- 当社の業務の特徴から雇用はきわめて困難と考える。
- 当企業はサービス業であり、お客様への対応上雇用は難しいと思われる。
- 面接に応じることは問題ないが、採用できるような状況ではない。
- 現場が主体であるため、建設業での障害者雇用については、なかなか難しい面がある。
- 鬱で休んでいる者が当社にもいますが、精神障害手帳は会社を辞めないともらえないと医者に言われたと大体のものが申している。そもそもそういうことが問題なのではないか。
- 派遣先を確保することが困難である。
- 中小企業によって必要最小限の人員で運営しているため､障害者の適合職種､採用枠に余裕がない。
- 仕事内容から障害者の採用は難しい。継続雇用が優先課題である。県下全職員 109 名のうち 56 名が大型動物獣医師である。ほかの職員も公用車により被害現場へ向かい作業するため障害者の雇用は難しい。
- 営利目的の企業においては、受け入れには限度がある。
- 社労士事務所で少人数のため雇用の枠は無い。業務の参考資料として機関紙をいただいているだけである。
- 健常者の雇用を守るだけでいっぱいである。

- 公共職業安定所にて公的補助を受ける際、期限日を若干過ぎたため、受付さえしてもらえなかったのはどうかと思う。
- 助成金について、企業防衛上の解雇(公私を問わない飲酒運転での検挙＝解雇制限不適用)と、障害者雇用での助成金非該当となること等、不可解なことが多い。一律的な判断をやめ、内容を検討してほしい。
- 現場作業及び顧客先への技術提供が業種であり、又事務的な職は数人であり、受け入れ余裕が現状では難しい。
- 製造縮小のため、雇用が無理と思われる。
- 合同説明会になかなか参加できない。求人票を提出しても応募がすくない。
- 特定求職者雇用開発助成金を申請できるのが、職安からの紹介者に限られることで、他方面からの雇用した場合には申請できない。
- 中高年の採用は非常に難しい。会社平均年齢も 40 歳と若手の採用・育成にこれからの方向として進みそうなので。

## 3.特定の障害に焦点を当てて言及しているもの

- 知的障害者を雇用しているが(高等養護学校卒)世話が大変である。公的後見者がほしい。
- 知的障害者の場合、作業を覚え職場になれるのに時間がかかります。中高年になれば若いころよりもより多くの時間を要するように感じます。健康管理の面でも甘いものが好きで、運動をあまりしないものが多いようなので肥満傾向にある者が大半です。会社でどれだけ管理指導しても家庭の協力が得られなければ徒労に終わってしまいます。家庭の協力は職業生活を継続していく上でとても重要です。そして保護者となるべき人が病気になったり死亡したりしたときのことを早いうちから考え、自立あるいは支援体制を整えておくことが大切だと思います。適応することが難しいものが多いので、何かあったらでは遅いように思います。早くからの訓練、将来どうするかをきちんと話し合い方向性を決めていくことが雇用の安定につながると思います。能力が落ちて雇用が難しくなったときに受け入れ先があると雇用主も家族も安心して就労できるのではないでしょうか。

## 4.その他要望

- 中高年齢障害者に対して他社の取り組みを伺いたい。
- より楽にプレス仕上げができるような新型機械の導入に助成資金を出してほしい。

## 5.苦情等

- アンケート用紙のサイズに合っていない返信用封筒は配慮が足りない
- この時期で 6/1 時点での状況はおかしい。
- 福岡の協会からも同様の調査がきています。毎年雇用状況は調整金・納付金の手続き時に記入して提出していますので時間と費用をかけないでほしい。
- アンケートの調査票の頻度を考えると同じような設問を繰り返しているだけで手間をかける意味がわからないので不満が生じる。何のための設問か、明確にしてほしい。
- 毎年毎年、同じような調査・アンケートの提出が多すぎる。この作業に対する労働時間の提供をどのように考えられているのか。

## 6.その他・分類不可のもの

- 現在、主力製品の生産を海外へ移行中であり、国内生産拠点(当工場)も移転するため、今後状況が変わるのでお話を聞くのは見合わせます。
- 業績の悪化に伴い、新規の採用を控えており充分な回答ではありませんが宜しくご査収願います。
- 平成 20 年度に３名退職のため、補充を考えているがどうすればよいか。
- 協力有難うございます。積極的に進めてください。
- 今後の検討課題としていきたい。
- 当社は秒単位 36 銭の計算で目標設定しているので速さ、量そして正確さが要求される。
- 他に傷害者の出向が５名あり、これ以上増加させる予定はない。
- 当社は採用決定後に診断書が提出され戸惑いを感じておりますが、１ヶ月後の検診で現在は勤務に支障なく進んでいます。ですから問に回答できかねますのでご了承ください。
- 過去最大時３名の障害者を雇用し活用しており、本人たちも気持ちよく就業していただいたが、身体的都合で離職した。
- 障害者の中には失業給付の基本手当金目的に採用から１年を過ぎたころに離職される方が意外に多いように思われる。

# １回目調査・調査票

## アンケート調査へのご協力のお願い

人口の少子高齢化に伴い、働く障害者や仕事を求める障害者の高齢化が進行する状況となっています。

多くの中高年齢障害者が就職したいという意欲と働く能力がありながら、職業に就くことができずに求職活動を続けております。一方、事業所と障害者の当事者双方が工夫し、努力して雇用し在職している例も少なからずあります。

こうした現状を踏まえ、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構では、中高年齢障害者を雇用している事業所ではどういう配慮、工夫がされているのか、また、中高年齢障害者を雇用していない事業所は何を不安に思っているのかなど中高年齢障害者の雇用の実態を明らかにすることで、中高年齢障害者の採用や雇用継続の参考にしていただくことを目的として、「高齢化社会における障害者の雇用安定と雇用促進に関する調査研究」を実施しております。

このアンケートは、その一環として中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査（郵送）を実施するものです。この調査の実施にあたりましては、××雇用開発協会（雇用支援協会）のご協力をいただき、会員の皆様方にお願いするものです。　**（注）××には6都県名が入る**

ご多忙の折、誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご回答下さいますようにお願い申し上げます。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理します。個別データを外部に漏らしたり、別の目的で利用したりすることは一切ありません。

平成 20 年９月３日

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター　研究主幹　苅部　隆

注：障害者を雇用していない事業所の方も回答のご協力をお願いします。

１．雇用状況等のご記入は、**平成２０年６月１日現在の状況**をお書きください。
２．ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて切手を貼らずに、**平成２０月９月末日までに返送**してくださいますようお願いします。
３．この調査についてご不明な点、お問い合わせ等がございましたら、下記までご連絡ください。

（問い合せ先）　独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構　障害者職業総合センター
沖山（おきやま）・今野（こんの）
住所　千葉県千葉市美浜区若葉３－１－３
電話　043-297-9035　FAX　043-297-9058
E-mail　Okiyama.Wakako@jeed.or.jp

**注)「高年齢者等の雇用安定等に関する法律施行規則」では、「中高年齢者」は 45 歳以上、「高年齢者」は 55 歳以上としており、この研究では「高年齢者」を含む「中高年齢者」45歳以上を対象としています。**

㊙独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構　障害者職業総合センター　　200809003

# 中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査

貴事業所では現在、障害者を雇用していますか。
1．雇用している　　→すべての問いに回答してください。
2．雇用していない（過去に雇用していたものを含む）→問 6-1、6-2、8-1、8-2、11-1、15、16、17（○で囲んだところ）に回答してください。

調査票の各問にご記入、または選択肢番号に○◎を付けてください。

## （*障害者雇用全般について*）

**問1　貴事業所で雇用されている障害者の性別、年齢別の人数をご記入ください。**

44歳以下　男性＿＿＿＿人　女性＿＿＿＿人　45～54歳　男性＿＿＿＿人　女性＿＿＿＿人
55～59歳　男性＿＿＿＿人　女性＿＿＿＿人　60～64歳　男性＿＿＿＿人　女性＿＿＿＿人
65歳以上　男性＿＿＿＿人　女性＿＿＿＿人

**問2　貴事業所にはつぎの障害の種類の障害者が雇用されていますか。雇用されているものすべてに○をつけてください。**

1. 下肢障害　2. 上肢障害　3. 体幹障害　4. 内部障害　5. 視覚障害　6. 聴覚障害
7. 言語障害　8. 知的障害　9. 精神障害　10. 重複障害（具体的に　　）
11. その他（具体的に　　）

**問3　その方々の雇用形態は何ですか。もっとも多いものに◎、次に多いものに○をつけてください。**

1. 正社員　2. 嘱託　3. パート・契約社員　4. 派遣社員　5. その他（具体的に　　）

**問4　その方々の採用経路は何ですか。もっともあてはまるものに◎、次にあてはまるものに○をつけてください。**

1. 公共職業安定所　2. 民間の職業紹介所　3. 新聞・求人チラシ広告
4. 縁故・知人　5. 学校・福祉・医療関係の施設　6. その他　（具体的に　　）

**問5　貴事業所で障害者が従事している仕事内容は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。**

1. 一般事務　2. 接客・販売　3. 営業　4. 専門的・技術的業務
5. 生産工程作業　6. 軽作業・単純な労務　7. 単純な事務　8. その他（具体的に　　）

問 6-1 貴事業所の職務を前提にした場合に、雇用が可能と思われる障害の種類はありますか。もしあるとすればあてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 下肢障害　2. 上肢障害　3. 体幹障害　4. 内部障害　5. 視覚障害　6. 聴覚障害
7. 言語障害　8. 知的障害　9. 精神障害　10. その他（具体的に　　）
11. 雇用できる障害の種類はない

問 6-2 貴事業所の職務を前提にした場合に、雇用が難しいと思われる障害の種類はありますか。もしあるとすればあてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 下肢障害　2. 上肢障害　3. 体幹障害　4. 内部障害　5. 視覚障害　6. 聴覚障害
7. 言語障害　8. 知的障害　9. 精神障害　10. その他（具体的に　　）
11. とくにない

## （*中高年齢障害者について*）

問 7 貴事業所にはつぎの障害の種類の中高年齢障害者（45 歳以上）が雇用されていますか。雇用されているものすべてに○をつけてください。

1. 下肢障害　2. 上肢障害　3. 体幹障害　4. 内部障害　5. 視覚障害　6. 聴覚障害
7. 言語障害　8. 知的障害　9. 精神障害　10. 重複障害（具体的に　　）
11. その他（具体的に　　）

問 8-1 貴事業所では、障害者を採用する場合、年齢を考慮しますか。あてはまるものに○を 0 つけてください。

1. はい → 問 8-2 へ　　2. いいえ

問 8-2 問 8-1 で「はい」とお答えの場合、何歳くらいまでの障害者なら採用しますか。次の中であてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 25歳くらいまで　2. 35歳くらいまで　3. 45歳くらいまで　4. 50 歳くらいまで
5. 60 歳くらいまで

問 9 中高年齢障害者（45 歳以上）を採用する場合に何か気にかかることがありますか。もっともあてはまるものに◎、次にあてはまるものに○をつけてください。

1. 体力・健康面が心配である　2. 賃金が高い　3. 長く勤めてもらえない
4. 作業能率が悪い　5. 人間関係がうまくいかない　6. 仕事を覚えるのに時間がかかる
7. 今までに雇用した経験がない　8. とくに気になることはない　9. その他（具体的に　　）

問 10 貴事業所がこの1 年間（19.6.1 ～20.6.1）に採用した中高年齢障害者（45 歳以上）がいますか。いない場合は1 に○をつけてください。いる場合は2 に○をつけ、その人数をお書きください。

1. いない　　2. いる　男性　　人　女性　　人

問 11-1 「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）」についておうかがいします。特定求職者雇用開発助成金は 45 歳以上の障害者を雇用した場合（45 歳未満の障害者を雇用するのに比べて）の助成内容が手厚い(助成率が 高い、助成期間が 長い)ことはご存じですか? あてはまるものに○をつけてください。

1. 知っていた　→ 問 11-2 へ　　2. 知らなかった

**問 11-2　中高年齢障害者（45 歳以上）を採用した時にこの制度を活用しましたか。あてはまるものに○をつけてください。**

1. 活用した　　2. 活用しなかった　　3. 中高年齢障害者はこれまで採用していない

**問 12　貴事業所で中高年齢障害者（45 歳以上）が従事している仕事の内容は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。**

1. 一般事務　　2. 接客・販売　　3. 営業　　4. 専門的・技術的業務
5. 生産工程作業　　6. 軽作業・単純な労務　　7. 単純な事務　　8. その他（具体的に　　）

**問 13　貴事業所の従業員が中高年齢化(＊)することによりどのような問題が生じていますか。もっともあてはまるものに◎、次にあてはまるものに○をつけてください。同様に、とくに障害者の場合においてももっともあてはまるものに◎、次にあてはまるものに○をつけてください。**

（＊中高年齢化とは 45 歳以上の年齢になることをいう。）

| | 従業員全般 | 障害者 |
|---|---|---|
| 1. 体力が低下する | | |
| 2. 作業中の事故やケガが心配である | | |
| 3. 作業や仕事の処理速度が遅い | | |
| 4. 障害が進行する | | |
| 5. 疲労が抜けない、体調不良である | | |
| 6. 通勤途上の事故やケガが心配である | | |
| 7. 賃金に見合った作業の処理ができない | | |
| 8. 新しい作業や職場異動に対応できない | | |
| 9. 家族が高齢化することで日常生活の支えが不安である | | |
| 10. とくに問題は生じていない | | |
| 11. その他（具体的に　　） | | |

**問 14　貴事業所の従業員が中高年齢化していくことに対して何か配慮したり対策を取ったりすることがありますか。もっともあてはまるものに◎、次にあてはまるものに○をつけてください。同様に、とくに障害者の場合においてももっともあてはまるものに◎、次にあてはまるものに○をつけてください。**

| | 従業員全般 | 障害者 |
|---|---|---|
| 1. 体力を要する作業をへらす | | |
| 2. 通院時間を保障する | | |
| 3. 残業(時間)を制限する | | |
| 4. 通勤ルートや通勤方法を変更する | | |
| 5. 作業の処理速度を緩やかにする、作業の量をへらす | | |
| 6. 作業施設や設備の改善をする | | |
| 7. 賃金を見なおす | | |
| 8. 雇用形態を見なおす | | |
| 9. 短時間就労に変更したり、フレックス制度を導入する | | |
| 10. 配置転換をする | | |
| 11. 訓練や研修を受けさせる | | |
| 12. 福祉的な制度や地域支援のサービスについて情報提供する | | |
| 13. とくに配慮していない | | |
| 14. その他（具体的に　　） | | |

**問 15　中高年齢障害者（45 歳以上）が安定して働きつづけるためには、どういうことが必要と考えますか。もっともあてはまるものに◎、次にあてはまるものに○をつけてください。**

1. 企業のトップの理解　2. 職場の上司の努力　3. 職場の同僚の理解と協力
4. 家庭的な安定　5. 家族の理解と協力　6. 行政の啓発活動
7. 行政の経済的支援　8. 障害者の生活支援や地域福祉の充実
9. 本人の努力　10. 職業訓練や研修施設の活用　11. その他（具体的に　　）

**問 16　貴事業所が中高年齢障害者の雇用を進めるためには、どういうことが必要と考えますか。もっともあてはまるものに◎、次にあてはまるものに○をつけてください。**

1. 雇用率上の優遇措置　2. 雇用管理制度の見直し　3. 最低賃金制の弾力的運用
4. 採用時の助成金の増額　5. 設備改善助成制度の充実　6. 助成金制度の手続きの簡素化
7. 中高年齢障害者の雇用マニュアル　8. 中高年齢障害者の雇用成功事例の紹介
9. 雇用から福祉就労への道すじ　10. その他（具体的に　　）

## *（調査対象事業所・企業について）*

**問 17　企業全体の従業員数、貴事業所の従業員数等についてご記入ください。**

企業全体の総従業員数に○をつけてください。（パート、嘱託などの非正社員を含む）
1．20 人以下　2．21～55 人　3．56～300 人　4．301～1,000 人　5．1,001 人以上
貴事業所の総従業員数　男性＿＿＿＿人　女性＿＿＿＿人
貴事業所の業種　（製造業、情報通信業、運輸業、建設業、卸売業、小売業、サービス業　その他）○をつけてください。

**＜最後に＞　場合によっては、調査員が訪問してさらにお話しをうかがいたいと思いますが、面接に応じていただけるでしょうか。**

1. 応じてもよい　2. 応じない

1．「応じてもよい」とした場合は、ご連絡先をご記入ください。

| | |
|---|---|
| 事業所名 | TEL |
| 担当者お名前（所属） | 所在地 |

ご意見がありましたらご自由にご記入ください。

| |
|---|
| 1．中高年齢障害者の雇用安定と雇用促進に関すること<br><br>2．その他全般的なこと |

**ご協力ありがとうございました。**

# ２回目調査・自由記述

＜問４　その他　調査結果について気付いた点：自由記述＞

- 給付金（調整金）の算出に際し、高齢者障害者の雇用へのポイント換算について優遇措置があってもよいのではと思います。
- 体等の不自由な方々も働きたいという望みがあるなら、本人その周囲の人々がお互いにゆずりあってそれをかなえていくのが最も良いのは当然であるが、実情は相当厳しい。
- 問３については「配慮」という言葉は当てはまらなくてもいろいろな工夫はしていると思います。
- 問２は作業内容によると思う。立ってする仕事、座ってする仕事、単調な仕事、頭を使う仕事等。
- 職種、事業によって考え方は異なる。
- 障害認定を受けていない障害者のレベルの方が随分増えてきました。認定申請するのがイヤだ面倒だとのことです。
- 調査結果に対する感想という観点である為、小社の実情ではありません。年齢、障害の内容でなく業務遂行が可能かどうかで採用を判断すべき。一時の面接等では難しい部分もある為、試用した上で本採用を決定したい。現行のトライアル雇用制度が弾力的に利用できればと考えます。
- 配慮してあげたいが企業に力がない場合が多い。
- 障害者でも可能な業種で配慮があれば十分勤務できる
- 採用側の配慮が遅れていると感じます。雇用率だけが企業に課せられた義務となっていて積極的に採用を考える企業は今後も減少していくと思います。各助成金も手続きは複雑で困難です。
- 事業所の職種によって障害程度が変わるのはやむを得ない。
- 自社の業務がきちんとこなせることが条件になるので、年齢や障害種類に制限が出ると考えます。
- 弊社は現在のところ当事業場においては中高年齢障害者は常用雇用しておりませんが、契約更改時に健康状態等確認し日常的には現場にて作業等ケアをしています。高年齢化による雇用制限は個々人の差も多分に影響すると思います。
- 私の顧問先では単純作業聴覚障害者が騒音の場所で危険が少ないところに配置し、健常者が３人に１人がいて、情報の伝達と確認指導している。（過去に採用し指導した事業所）
- 当社も 47 人中４名いるが、個人にあった仕事をさせれば高年齢までいけます。
- 業種によって変わります。当社は製造業ですので安全（作業、通勤）と品質については伝わらない事があり心配している。
- それぞれの会社の仕事の内容及び建物の構造によっても回答は変わってくるのではないでしょうか。
- 私ども管工事業では特に厳しい雇用条件が実態だと思う。
- 当社では、業務内容が多岐にわたり、年齢の判断は業務内容によって異なる。
- 採用、雇用の維持の為に、作業環境の整備が必要であると思われます。助成制度の一層の充実が求められるのではないでしょうか。
- 障害者の雇用安定には高年齢化していく障害者に対し、職場がどう配慮していけるか。今はよくても 10 年後問題になることが出てくるだろう。

# ２回目調査・調査票

20 高障研発第 119-2 号
平成 21 年 3　月　 5 日

各事業所担当者　様

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹　苅部隆

「中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査」
に係る追加調査ご協力のお願い

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素から当センターの研究業務にご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

昨年の秋に実施しました「中高年齢障害者の雇用に関する事業所実態調査」については、多くの事業所のご協力により多数のご回答を頂き、誠にありがとうございました。

さて、標記調査を行いました際に訪問調査にご協力いただけるかお伺いしましたところ、607社からご協力いただける旨のご回答いただき、ありがとうございました。本来でしたら当初の予定どおり御社にご訪問したいところでございますが、多数の事業所からご協力いただける旨のご回答いただきましたことから、より多くの貴重なご意見をいただきたいと考え、訪問調査にかえて書面による追加調査を行うことにいたしました。内容は訪問調査にて聴き取りを予定していた主な項目でございます。具体的には、①昨秋の調査結果に関するご意見・感想、②障害のある中高年齢従業員の就業実態でございます。これによりまして前回の調査結果に加えさらに貴重な資料を得たいと考えております。

つきましては、ご多忙のおり誠に恐縮ですが、別紙調査票によりご回答下さいますようにお願い申し上げます。中高年齢障害者の具体的な就業実態の資料が不足している現状において、ご提供いただける情報は極めて貴重な資料となりますので、是非ともご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、今後は聴き取り調査で訪問するなどにより貴事業所のお手を煩わすことはないことを申し添えます。

ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理します。個別の事業所は特定できない形式の調査ですのでご安心ください。いただいたデータを外部に漏らしたり、別の目的で利用したりすることは一切ありません。

１．雇用状況等のご記入は、**平成２０年６月１日現在の状況**をお書きください。
２．ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて**平成２１年４月末までに**ご返送くださいますようお願いします。
３．この調査についてご不明な点、お問い合わせ等がございましたら、下記までご連絡ください。

（問い合せ先）独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構　障害者職業総合センター沖山（おきやま）
住所：千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3　　電話：043-297-9035
E-mail　　Okiyama.Wakako@jeed.or.jp

**注)「高年齢者等の雇用安定等に関する法律施行規則」では、「中高年齢者」は 45 歳以上、「高年齢者」は 55 歳以上としており、この研究では「高年齢者」を含む「中高年齢者」45歳以上を対象としています。**

㊙独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構　障害者職業総合センター

## Ⅰ「中高年齢障害者の雇用に関する実態調査」の結果概要についてお伺いします。

**同封した集計結果の概要をご覧いただき、次の問にお答え下さい。**

**問１　「採用における年齢の考慮」について**

⑴障害者を採用する場合に約半数の事業所が「年齢を考慮する」と回答していることに対する感想としてあてはまるものに○をつけて下さい。

１．多いと思う　２．少ないと思う　３．理解できる　４．分からない

⑵「年齢を考慮する」と回答した事業所の約７割が「45歳くらいまで」と回答していることに対する感想としてあてはまるものに○をつけて下さい。

１．厳しいと思う　２．ゆるやかであると思う　３．理解できる　４．分からない

**問２　「雇用可能とされる障害種類・困難とされる障害種類」について**

雇用可能とされる障害種類として「下肢障害」「内部障害」「上肢障害」、雇用困難とされる障害種類として「視覚障害」「精神障害」「知的障害」と回答している事業所が比較的多いことに対する感想としてあてはまるものに○をつけてください。

１．よく理解できる　２．一部は理解できる　３．まったく理解できない　４．不明

**問３　「中高年齢化に対する配慮」について**

従業員や障害のある従業員が中高年齢化していくことに対して「とくに配慮していない」と回答している事業所が比較的多いことに対する感想としてあてはまるものに○をつけてください。

１．中高年齢の従業員や障害従業員が業務を支障なく処理できているからだろう
２．多くの配慮を必要とする者は雇用されていないからだろう
３．現場では配慮しているかもしれないが、回答者が知らなかっただけかもしれない
４．配慮が日常化しているため、とくに「配慮」として意識されていないからだろう
５．不明

**問４　その他**

調査結果についてお気づきの点など自由にご意見・感想をご記入ください。

## Ⅱ　貴事業所が雇用している障害のある中高年齢従業員（45歳以上）のどなたかお一人を選んでご回答をお伺いします。（中高年齢障害者を雇用しておられる事業所のみご記入ください。）

**＊確認できないとか、確認に手間がかかるなどにより回答できない項目があっても構いません。その部分は空白のままでご返信してください。**

**問5 その方はどういう方ですか？あてはまるものに○をつけてください。**
**①採用前に障害をもっていた　　②採用後に障害を受けた**

**問６　その方についてご記入ください。**
⑴性別　（男　女）○をつけてください。

⑵年齢　（　　歳）ご記入ください

⑶障害種類：　あてはまるものに○をつけてください。
1.下肢障害　2.　上肢障害　3.　体幹障害　4.　内部障害　5.　視覚障害　6.　聴覚障害
7.言語障害　8.　知的障害　9.　精神障害　10. 重複障害　11. その他（　　）

**問７　その方の生活状況についてあてはまるものに○をつけてください。**

１．家族と同居　　２．単身生活　３．通勤寮・グループホームなどに入所
４．親戚・知人と同居　５．その他（具体的に　　）

**問８　その方の採用経路は何ですか。あてはまるものに○をつけてください。**

１．公共職業安定所　　２．民間の職業紹介所　３．新聞・チラシ広告　４．縁故・知人
５．学校・福祉・医療関係の施設　６．その他（具体的に　　）

**問９　その方が従事している仕事内容は何ですか。あてはまるものに○をつけてください。**

１．一般事務　２．接客・販売　３．営業　４．専門的・技術的業務　５．生産工程作業
６．軽作業・単純な労務　７．単純な事務　８．その他（具体的に　　）

**問 10　その方の勤続年数と勤務形態についてご記入ください。**
⑴勤続年数　（　　年　　月）
⑵勤務形態：　あてはまるものに○をつけてください。
１．正社員　２．嘱託　３．パート・契約社員　４．派遣社員　５．その他（具体的に　　）

**問 11　その方の就業時間数と収入、通勤方法等についてご記入ください。**

⑴１週間の就業時間数：　あてはまるものに○をつけてください。

１．20 時間未満　２．20～30 時間　３．30～40 時間　４．40時間以上

⑵税込みの額面年収：　あてはまるものに○をつけてください。

１．100 万円未満　　２．100～200 万円　　３．200～400 万円

４．350～700 万円　　５．700 万円以上　　８．不明・その他

⑶その他の収入の有・無：　あてはまるものに○をつけてください。

１．その他の収入（例：年金、生活保護など）がある　２．その他の収入がない

３．不明

⑷通勤方法：　主に使うものに○をつけてください。

１．公共路線（電車・バス等）　２．自家用車　３．自転車・原付　４．徒歩

５．送迎サービス　６．住み込み　７．その他（具体的に　　）

⑸通勤に要する時間

１．10 分以内　２．10～30 分　３．30～60 分　４．60～100 分　５．100 分以上

**問 12　その方の職業生活に対する配慮や工夫等について、最もあてはまるものに○をつけてください。**

１．体力を要する作業をへらす

２．通院時間を保障する

３．残業（時間）を制限する

４．通勤ルート・通勤方法を工夫する

５．作業施設や設備を改善する

６．作業の処理速度を緩やかにする、作業量をへらす

７．賃金を見なおす

８．雇用形態を見なおす

９．短時間就労、フレックスタイム制度を導入する 0

１０．配置転換をする

１１．訓練や研修を受けさせる

１２．とくに配慮していない

１３．その他（具体的に　　）

**ご協力ありがとうございました。貴事業所についてあてはまるものに○を付けてください。**

総従業員数(パート、嘱託などの非正社員を含む)

1.20 人以下　2.21 人～55 人　3.56～300 人　4.301～1000 人　5.1001 人以上

貴事業所の業種

1.製造業　2.情報通信業　3.運輸業　4.建設業　5.卸売業　6.小売業　7.サービス業　8.その他

東京都統計調査登録第63－18号

# 中高年障害者の雇用に関する調査

（障害者とは障害者の雇用の促進等に関する
法律の適用を受ける全ての障害者を指します）
（調査時点：昭和63年9月30日現在）　　昭和63年10月

**御記入上のお願い**

1. 調査記入には障害者の雇用と労務管理に詳しい方にお願いいたします。貴社に複数の事業所があって，貴事業所で障害者がいないときは，障害者が働いている事業所に廻して下さい。
2. 調査結果については，統計的に処理しますので，貴事業所にご迷惑をおかけすることはありません。
3. 回答は，あてはまる記号を○で囲み，所要事項をご記入下さい。
4. ご返送は，同封の封筒で昭和63年10月31日までにお願いいたします。

**調査実施機関及び連絡先**


**東京都立労働研究所**

東京都新宿区神楽河岸１－１
東京都飯田橋庁舎13階

電話　235－1104

担当　黒　田


## Ⅰ　会社の概要についてお伺いします。
（会社全体の事についてお答え下さい）

**問１**　貴社の主な業種を一つ選んで○を付けて下さい。

ア．建設業　　イ．製造業　　ウ．卸・小売業
エ．金融・保険業　　オ．運輸・通信業　　カ．不動産業
キ．調査・情報サービス業　　ク．その他のサービス業　　ケ．電気・ガス・水道・熱供給業
コ．その他（　　）

**問２**　貴社の経営状態は５年前に比べてどう変化していますか。あてはまるものを一つ選んで○をつけて下さい。

ア．良くなっている　　イ．悪くなっている　　ウ．変わらない

**問３**　会社全体の従業員数、貴事業所の従業員数について下記にご記入下さい。

会社全体の従業員数　□□□□□　人
貴事業所の従業員数　□□□□□　人

**問４**　貴社は障害者の法定雇用率を達成していますか。

ア．はい　　イ．いいえ

## Ⅱ　貴事業所が雇用している障害者について伺います。
（ここからは，貴事業所に関してお答え下さい）

**問５**　貴事業所で雇用されている障害者の性別、年齢別の人数をお知らせ下さい。

| | 男性 | 女性 |
|---|---|---|
| 29歳以下 | □□□人 | □□□人 |
| 30～39歳 | □□□人 | □□□人 |
| 40～49歳 | □□□人 | □□□人 |
| 50～59歳 | □□□人 | □□□人 |
| 60歳以上 | □□□人 | □□□人 |

**問６**　①貴事業所には下記の障害種類の障害者が雇用されていますか。該当するもの全てに○をつけて下さい。

ア．下肢障害　　イ．上肢障害　　ウ．体幹障害　　エ．内部障害　　オ．視覚障害
カ．聴覚障害　　キ．言語障害　　ク．精神薄弱　　ケ．精神障害　　コ．重複障害
サ．その他（　　）

②また、特に人数の多い障害種類は何ですか。ア～サから選んで下さい。　→□

**問７**　貴事業所に雇用されている障害者の中に重度障害（手帳の１・２級）の方が占める割合はおよそ何割ですか。

ア．重度障害者はいない　　イ．１割未満　　ウ．１割以上２割未満
エ．２割以上３割未満　　オ．３割以上４割未満　　カ．４割以上

**問８**　貴事業所が雇用している障害者のうち、採用時にすでに障害者であった人の割合はおよそ何割ですか。

ア．全くいない　　イ．２割未満　　ウ．２割以上３割未満
エ．３割以上５割未満　　オ．５割以上８割未満　　カ．８割以上

問9　①貴事業所で雇用されている障害者はどのような職種にたずさわっていますか。下記のうち該当するもの全てに○をつけて下さい。

ア．管理職　　イ．一般事務　　ウ．経理
エ．販売・営業　　オ．技能職　　カ．情報処理関係技術職
キ．その他の専門・技術職　　ク．部品組立などの生産工程中の単純作業
ケ．荷物の運搬・清掃など体を使う作業　　コ．留守番，物の管理などの仕事
サ．その他の労務作業　　シ．その他（　　）

②また、特に中高齢（40歳以上）の障害者が多くついている職種は何ですか。ア～シから選んで下さい。　→□

## Ⅲ　貴事業所の障害者雇用についてお考えを伺います。

問10　下記の雇用理由は、どの程度貴事業所の障害者の雇用理由に当てはまりますか。それぞれの項目の該当する番号に○をつけて下さい。

| | 大いにあてはまる | 多少あてはまる | 全く関係ない |
|---|---|---|---|
| 障害者向きの仕事があるから | 1 | 2 | 3 |
| 障害者も健常者と同等に働けるから | 1 | 2 | 3 |
| 入社後障害者となったから | 1 | 2 | 3 |
| 社会理念として当然の事だから | 1 | 2 | 3 |
| 法定雇用率を達成するため | 1 | 2 | 3 |
| 養護学校等や知人に頼まれたから | 1 | 2 | 3 |
| 職安等の指導・すすめがあったから | 1 | 2 | 3 |
| 奨励金・補助金等の公的助成があるから | 1 | 2 | 3 |
| 人手不足だから | 1 | 2 | 3 |
| 安い賃金で雇えるから | 1 | 2 | 3 |

問11　障害者を採用する場合、貴事業所は下記の項目をどの程度重視されますか。それぞれの項目の該当する番号に○をつけて下さい。

| | 大いに重視する | 多少考慮する | 全く考慮しない |
|---|---|---|---|
| 特定の学校を出ていること | 1 | 2 | 3 |
| 職業経験があること | 1 | 2 | 3 |
| 技術・技能を身につけていること | 1 | 2 | 3 |
| 家族の協力や家庭環境 | 1 | 2 | 3 |
| 自分で通勤が可能なこと | 1 | 2 | 3 |
| 設備・施設の改修がいらないこと | 1 | 2 | 3 |
| 健康面で特別の配慮のいらないこと | 1 | 2 | 3 |
| 障害の種類 | 1 | 2 | 3 |
| 障害の程度が軽いこと | 1 | 2 | 3 |
| 作業能率が人並みであること | 1 | 2 | 3 |
| まじめに良く働くこと | 1 | 2 | 3 |
| 職場にとけ込める性格であること | 1 | 2 | 3 |
| 社会的一般常識を持っていること | 1 | 2 | 3 |
| 公的助成制度が受けられること | 1 | 2 | 3 |
| 賃金が安くてすむこと | 1 | 2 | 3 |
| 年齢が若いこと | 1 | 2 | 3 |

問12　貴事業所の雇用に向いた障害の種類、向かない障害の種類をお答え下さい。

①貴事業所の雇用に向く障害の種類にいくつでも○をつけて下さい。

ア．下肢障害　　イ．上肢障害　　ウ．体幹障害　　エ．内部障害　　オ．視覚障害
カ．聴覚障害　　キ．言語障害　　ク．精神薄弱　　ケ．精神障害　　コ．その他

②貴事業所の雇用に向かない障害の種類にいくつでも○をつけて下さい。

ア．下肢障害　　イ．上肢障害　　ウ．体幹障害　　エ．内部障害　　オ．視覚障害
カ．聴覚障害　　キ．言語障害　　ク．精神薄弱　　ケ．精神障害　　コ．重複障害
サ．その他（　　）

問13　貴事業所では、障害者を求人・採用する場合、何歳くらいまでなら求人・採用しますか。あてはまるもの一つに○をつけて下さい。

ア．20歳位まで　　イ．25歳位まで
ウ．30歳位まで　　エ．35歳位まで
オ．40歳位まで　　カ．45歳位まで
キ．50歳位まで　　ク．50歳以上でも

問14　一般に40歳以上の障害者を求人・採用しない事業所が多いと聞きますが、それは何故だと思いますか。その理由をいくつでも選んで○をつけて下さい。

ア．障害者に限らず、40歳以上の者は採用しないから
イ．人間関係がうまくいかないから
ウ．仕事を覚えるのに時間がかかるから
エ．精神的に問題のある人が多いから
オ．賃金が高いから
カ．作業能率が悪いから
キ．長く勤めてもらえないから
ク．体力・健康面が心配だから
ケ．今までに使った経験がないから
コ．特に理由はない
サ．その他（　　）



## Ⅳ　中高齢（40歳以上）の障害労働者について伺います。

問15　①貴事業所の中高齢の障害労働者（最近やめた人の事も含んで下さい）は、同年齢の一般の従業員と比べてどのような違いがありますか。②また違いがある場合は、それは問題となっていますか。①、②とも、それぞれの項目にあてはまる箇所に○をつけて下さい。
（40歳以上の障害者を雇用した経験のない事業所の方は問16に進んで下さい。）

| | ①一般の従業員と比べてどうですか | | | ②それは、問題となっていますか | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 良い | 変わらない | 悪い | かなり問題 | 多少問題 | 全く問題ない |
| 会社への定着・勤続年数の長さ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 仕事の能率 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 技術・技能の高さ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 賃金に見合った仕事をこなす能力 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 根気の良さ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 仕事のミス・事故をなくす注意力 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 仕事ののみ込みの良さ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 仕事の変化・転勤・配転への対応 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 体力・健康状態 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 責任感・やる気 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 人間関係のスムーズさ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 家庭の安定、家族の理解・協力 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 昇進の度合い | はやい | 変わらない | おそい | 1 | 2 | 3 |
| 昇給の額 | 多い | 変わらない | 少い | 1 | 2 | 3 |
| 遅刻 | 少い | 変わらない | 多い | 1 | 2 | 3 |
| 欠勤 | 少い | 変わらない | 多い | 1 | 2 | 3 |
| 残業・休日出勤 | 少い | 変わらない | 多い | 1 | 2 | 3 |

問16　①貴事業所に雇用されている40歳以上の障害者に対して以下のような処遇、配慮を行っていますか。
②また実施しているかどうかにかかわらず、40歳以上の障害者を事業所内で継続雇用していくために効果があると思いますか。
①、②のそれぞれの項目のあてはまる番号に○をつけて下さい。

| | ①実際に行っていますか | | | ②効果があると思いますか | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 全く行っていない | 中高年障害者のみ実施 | 障害者全体に実施 | 効果的と思う | 効果的でない |
| 始業時間や終業時間を変える | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 若い人と組んで仕事をさせる | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 楽な仕事に変えたり、仕事のノルマを減らす | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 在宅勤務ができるようにする | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| パートやアルバイト、日雇いなどに変える | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 安全面で特に配慮する | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 作業・設備の改善をする | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 通勤上の特別な配慮をする | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 住宅について特別な配慮をする | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 教育・訓練・研修をうけさせる | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 出来高払・日給・時給に変える | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 一定年齢で昇給をストップして雇用を続ける | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 健康管理に特に配慮する | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 結婚や老後の生活に関する指導をする | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 通院時間に対する配慮をする | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 残業時間などに配慮する | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| その他（　　） | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |



問17　貴事業所で雇用されている中高年障害者の賃金（毎月決まって支給されるもの）はどうなっていますか。勤続年数が重なるとともに増えますか。

ア．一般の従業員と同様に毎年のように増える
イ．一般の従業員ほどではないが、多少増える
ウ．ほとんど、あるいは全くふえない

→付問　なぜ昇給が低かったり、昇給しなかったりするのでしょうか。いくつでも○をつけて下さい。

ア．中高年障害者は作業能率が上がらないから
イ．中高年障害者には、残業や休日出勤等が求めにくく、貢献度が落ちるから
ウ．昇給や昇進することが少ないから
エ．仕事が軽作業や補助的な作業に限られているから
オ．パートタイムなど正社員でないから
カ．年金など他の収入があるから
キ．昇給の要求がないから
ク．一般の中高年者も昇給しないから
ケ．その他（　　）

問18　①中高年障害者はどの程度まで昇格や昇進をしていますか。あるいは昇進や昇格の道がひらかれていますか（障害者となってからの昇進・昇格です）

ア．班長や職長などのような職場のリーターまで
イ．係長くらいまで
ウ．課長くらいまで
エ．部長以上まで
オ．役職についている者はいない、つけることはない

②中高年障害者は一般に管理職（課長相当以上）につくことが少ないと言われていますか、それは如何なる理由によると思いますか。あてはまるものいくつでも○をつけて下さい。

ア．意志の疎通がうまくいかない
イ．人をまとめていく力にかける
ウ．社会的な常識や知識にかけることが多い
エ．障害者自身が役職につくことを望まない
オ．学歴や業績が低い
カ．その他（

問19　障害者が中高年齢化していくに対して、何か特別の教育訓練をしていますか。あてはまるものいくつでも○をつけて下さい。

ア．障害者は仕事のできる範囲がせまく、できる仕事が限られているので、広い範囲の仕事や新しい仕事ができるように、教育訓練をしている。
イ．障害者は歳とともに技能や能力が低下してくるので、それを維持するために教育訓練をしている。
ウ．事故の心配が増すので、安全衛生の教育に力をいれる。
エ．退職後に備えた準備教育をしている
オ．その他（
カ．特に教育訓練は行っていない

問20　定年制度などについてお伺いします。

①　定年制度は　　ア．ある ――――→ 定年年齢は □□ 歳
　　イ．ない

②　定年到達後に、障害者を勤務延長や再雇用しますか。
　　ア．する　　イ．しない　　ウ．その時になって考える

③　障害者を対象とした早期退職制度（定年前でも定年に準じた扱いで退職できる制度）はありますか。
　　ア．ある　　イ．ない

問21　貴事業所には、障害者職業生活相談員はおられますか。また、障害者の退職後の生活その他について相談をうけておられますか。

①　障害者職業生活相談員は　　ア．いる　　イ．いない

②　退職後や老後の相談を　　ア．受けている　　イ．受けていない

問22　50歳以降くらいの人で最近退職された障害者の退職金はいくら位でしたか。

□□歳の人で□□年勤続　□□□□万円

問23　貴事業所で雇用されている障害者が中高年齢化して行くことによって、何か問題となるようなことはありますか。あてはまるものいくつでも○をつけて下さい。

ア．歳をとることによって能率が落ちる（賃金にみあった働きができなくなる）
イ．新しい仕事への適応力が期待できなくなる
ウ．昇進が難しい
エ．健康への不安が増大する
オ．老後の生活を考えてやりたいが、対応が難しい
カ．とくに問題になりそうなことはない
キ．わからない



問24　中高年障害者は一般に能率が落ちると言われていますが、それはどんな理由によると思われますか。あてはまるものいくつでも○をつけて下さい。

ア．加齢によって身体的な能力の低下が著しい
イ．加齢によって精神的な能力の低下が著しい
ウ．賃金にみ合った働きができない
エ．職務の範囲が狭い、仕事の転換が難しい
オ．技術革新について行くのが難しい
カ．その他（
キ．能率が落ちるとは思わない

問25　貴事業所で今後の技術革新が進むとしたら、中高年障害者の仕事はどうなるでしょう。

ア．どちらかというと仕事が簡単になり、できる仕事が増える
イ．どちらかというと仕事が難かしくなり、できる仕事が減る
ウ．できる仕事の範囲・量は変わらない
エ．わからない

問26　中高年障害者に仕事や職場に対する不適応が生じた場合いかなる方策をとるおつもりですか。下記のうちであてはまるものすべてに○をつけて下さい。

ア．機械化や設備を改善して今までの仕事が続けられるようにする
イ．特別な教育・訓練を行って能力を開発する
ウ．賃金を減らして、雇用を続ける
エ．軽度な仕事や、他の仕事に変える
オ．身分をパート等に変え、勤務時間や勤務日を変える
カ．相談にのったり、指導をする
キ．やむをえないが会社をやめてもらう
ク．その他（

①　できれば、調査員が伺ってもっと詳しくお話しを伺いたいと思いますが、面接に応じていただけるでしょうか。
　　1．応じる　　2．応じない

②　調査結果報告書の要約の送付（無料）を
　　1．希望する　2．希望しない

| | | | |
|---|---|---|---|
| 企業名 | | 記入担当者名 | |
| 所在地 | | 電話 | |

以上で質問はすべて終りました。ありがとうございました。

東京都統計調査登録第63－18号

# 障害者の就労と生活に関する調査

**ご記入上のお願い**

1. 回答はあてはまる記号に○をつけて下さい。
2. 調査結果は統計的に処理しますので、貴殿にご迷惑をかけることはありません。秘密は厳守します。
3. 調査の時点は、昭和63年10月末日現在で記入して下さい。
4. ご返送は、同封の封筒で昭和63年11月20日までにポストに投函して下さい。

昭和63年10月


調査実施機関及び連絡先

**東京都立労働研究所**

新宿区神楽河岸１－１

東京都飯田橋庁舎13階

電話　235－1104

担当　黒　田


〔はじめに、あなた御自身のお歳や障害のことなどについてお伺いします。〕

**問１　あなたの年齢は。**

ア、19歳以下　イ、20～29歳　ウ、30～39歳　エ、40～44歳
オ、45～49歳　カ、50～54歳　キ、55～59歳　ク、60～64歳
ケ、65歳以上

**問２　同居している家族（一時的な別居も含みます）はいらっしゃいますか。いらっしゃる場合はあてはまるものすべてに○をつけて下さい。**

ア、妻　イ、子供　ウ、親　エ、兄弟　オ、その他の家族
カ、同居している家族はいない

**問３　あなたはどのような障害をおもちですか。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。**

ア、上肢の機能障害
イ、下肢の機能障害
ウ、その他の機能障害（体幹部など）
→付問　詳しい障害名が分かれば教えて下さい。
　ア、小児マヒ
　イ、脳性マヒ
　ウ、脊髄・頸椎損傷
　エ、脳卒中後遺症
　オ、その他
エ、上肢の切断
オ、下肢の切断
カ、内部障害
キ、聴覚障害
ク、言語障害
ケ、その他：具体的に（　　）

**問４　障害の程度は何級ですか。複数ある場合は重い方の等級に○をつけて下さい。**

ア、１級　イ、２級　ウ、３級　エ、４級　オ、５級以下
カ、手帳をもっていない

**問５　障害をもったのはいつの時期ですか。最も早い時期の障害についてお答え下さい。**

ア、先天性・生まれてすぐ　イ、学校に入る前
ウ、学校に入った後、仕事につくまで　エ、仕事についた後、労働災害で
オ、仕事についた後、労働災害以外の原因で

**問６　あなたの学歴は。**

ア、養護学校・ろう学校中学部まで
イ、養護学校・ろう学校高等部まで
ウ、旧制小学校や新制中学まで
エ、旧制中学や新制高校まで
オ、高専、短大、大学以上

**問７　障害をもった後、職業訓練や職業的なリハビリテーションを受けたことがありますか。**

ア、ある　イ、ない

**問８　障害は以下のことにどの程度影響しますか。補助具（車椅子や補装具など）を用いた状態で不自由の程度について答えて下さい。**

| | おおいに不自由を感じる | やや不自由を感じる | 不自由は感じない |
|---|---|---|---|
| 着衣・身支度など身の回りの処理 | 1 | 2 | 3 |
| 屋内の歩行 | 1 | 2 | 3 |
| 外出 | 1 | 2 | 3 |
| 電車・バスなどにのること | 1 | 2 | 3 |
| 重いものをもつこと | 1 | 2 | 3 |
| 字を書くこと | 1 | 2 | 3 |
| 自分の言葉で意見を伝えること | 1 | 2 | 3 |
| 他人の考えや話しの内容を知ること | 1 | 2 | 3 |
| 肉体的に無理をすること | 1 | 2 | 3 |
| 電話にでること | 1 | 2 | 3 |
| 働くこと | 1 | 2 | 3 |

〔障害をもった後の仕事（家業の手伝いであれ、福祉作業所であれ、なんらかの収入を伴うもの）に関する経験などについてお伺いします。〕

**問９　障害をもった後に、仕事をしたことはありますか。**

ア、現在、仕事をしている。
イ、過去に仕事をしたことはあるが、現在はしていない。
ウ、仕事をしたことはない。→問11に進んで下さい。

付　問　やめたのは何歳の時ですか。
ア、29歳以下　イ、30歳代　ウ、40歳代
エ、50歳代　オ、60歳以上

**問10　障害をもってからこれまで、仕事や勤め先などを変えたことがありますか。**

ア、ない　　イ、1回ある　　ウ、2回ある　　エ、3回ある　　オ、4回以上ある

→ 付問　仕事を変えた理由はどんなことですか。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。

ア、賃金が低い、収入が少ない
イ、労働時間が長い、不規則である
ウ、休日が少ない、休みにくい
エ、仕事がつまらない
オ、仕事でからだが疲れる
カ、精神的なストレスがたまる
キ、自分のもっている技能や能力が低い
ク、なにかにつけ健常者と差別される
ケ、職場の仲間や経営者が障害者のことを理解してくれない
コ、通勤が困難
サ、健康や体力上、無理になった
シ、会社の倒産や解雇
ス、やりがいのある仕事、やりたいと思う仕事につきたいから
セ、その他：具体的に

（問9でアと答えた人（現在、仕事をしている）は問12へ
問9でイと答えた人（過去に仕事をしたことはあるが、現在はしていない）は問11へ）進んで下さい。

〔現在、仕事をされていない方にお伺いします。〕

**問11　仕事をされていないのはなぜですか。あてはまるものすべてに○をつけて下さい。**

ア、自分自身の高齢化のため
イ、障害や病気のため体調がすぐれない
ウ、働きたくない、意欲がわかない
エ、職場に通うのが困難
オ、賃金が安い、収入が少ない
カ、やりがいのある仕事や、やりたいと思う仕事につけない
キ、仕事上の人間関係がむずかしい
ク、障害者が働けるように環境・設備の整っている職場がない
ケ、雇ってくれる会社や、仕事をさせてくれる所がない
コ、働かなくても生活ができるから
サ、家族が、働かなくていいというから
シ、その他：具体的に

〔全員の方に、生活や健康、将来のことについてお伺いします。〕

**問12　現在の生活に充実感やハリ、生きがいを感じていますか。**

ア、非常に感じている
イ、まあ感じている　→ 付問　どんなことに、生きがい、ハリを感じていますか。いくつでも○をつけて下さい。
ウ、あまり感じない
エ、全く感じない

ア、仕事
イ、家族
ウ、友人、仲間とのつきあい
エ、趣味、レジャー
オ、教養を高めること
カ、社会的な活動
キ、生きていること自体
ク、障害をもっても人並の生活をすること
ケ、その他：具体的に

**問13　あなたの家族の生活を支えている収入は。あてはまるものいくつでも○をつけて下さい。**

ア、自分が働いて得る収入　　イ、自分の年金、手当て　　ウ、家族が働いて得る収入
エ、家族の年金、手当て　　オ、生活保護　　カ、家賃、利子などの資産収入
キ、その他

**問14　あなたは、近ごろ次のようなことがよくありますか。あてはまるものいくつでも○をつけて下さい。**

ア、からだがだるい、疲れる　　イ、めまい、たちくらみがする
ウ、手足がしびれる、痛む　　エ、腰が痛む
オ、胃腸の調子が悪い　　カ、目が疲れる
キ、頭が重い、すっきりしない　　ク、かぜをひきやすい
ケ、根気がつづかない　　コ、イライラする
サ、心配事が多い

**問15　あなたは、定期的に通院していますか。**

ア、している　　イ、していない

**問16　あなたは年々、自分の体力や健康が衰えたり、障害が悪化しているとお感じですか。**

ア、かなり感じる　　イ、少し感じる
ウ、そういう感じはない　　エ、むしろよくなっている

**問17　あなたは、働き続けたい、あるいはこれから働きたいとお考えですか。**

ア、働き続けたい、働きたい　　イ、働きたいとは思わない

↓

付問　「働き続けたい、働きたい」のはなぜですか。いくつでも○をつけて下さい。

ア、生活費を得るため　　イ、小遣いを得るため　　ウ、いきがい、生活のハリ
エ、働いた方が健康によい　　エ、家族や世間の手前があるから
オ、その他：具体的に

問18　あなたは将来に対して、つぎのような不安や心配をおもちですか。各項目のあてはまる番号に○をつけて下さい。

| | おおいに心配 | やや心配 | 心配はない | わからない |
|---|---|---|---|---|
| 収入や家計面で生活に困るのではないかということ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 子供をつくり、育てられるかということ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 結婚して、家庭をもてるかということ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 自分の障害や健康が悪くなること | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 体力の低下などにより仕事が続けられなくなること | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 身の回りの世話をしてくれる人がいなくなること | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 親しい仲間や人がいなくなること | 1 | 2 | 3 | 4 |
| いきがいをもって生きていけるかということ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 住む家のこと | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 適当な入所施設があるかということ | 1 | 2 | 3 | 4 |

問19　障害者が歳をとった時でも、生活をより良いものにしていくためには、どんなことが大切だと思われますか。下記のうちよりとくに重要だと思われるもの2つまでに○をつけて下さい。

ア、民間企業が障害者の雇用に努力すること
イ、官公庁が障害者の雇用を増やすこと
ウ、福祉作業所や授産所の就労を充実すること
エ、在宅就労など新しい働き方や仕事を工夫すること
オ、年金などによる経済的な保障を充実すること
カ、老齢年金が受けられる年齢を下げること
キ、障害者自身が積極性をもち、努力すること
ク、一般の人が障害者のことをもっと理解すること
ケ、その他：具体的に

〔現在、仕事をされている方に仕事の内容や考えなどについてお伺いします。〕
現在、仕事をされていない方は最後のページのお願いをご覧下さい。

問20　どのようなかたちで仕事をされていますか。

ア、民間企業の正社員 ――――→ 付問　会社全体の従業員数は何人くらいですか。
イ、公務員
ウ、嘱託、非常勤、パートタイム、アルバイト、臨時・日雇い　　ア、9人以下
エ、福祉作業所や授産施設などでの就労　　イ、10～29人
オ、第3セクター方式の会社や工場　　ウ、30～99人
カ、自営業　　エ、100～299人
キ、家業の手伝い　　オ、300人以上
ク、内職
ケ、その他：具体的に

問21　その仕事の内容は下のいずれに近いですか。

ア、経営、管理職（会社を経営したり、企画、働く人を管理する仕事）
イ、事務職（経理や庶務などの仕事）
ウ、専門職（弁護士や作業療法士などのように専門的な知識を必要とする仕事）
エ、技術職（コンピューターのプログラマーや機械の設計をするなどの技術者）
オ、技能職（塗装、パン・菓子製造などの技能を必要とする仕事）
カ、労務職（部品の組み立てや荷造り、清掃など余り技能を必要としない仕事）
キ、販売職（営業や販売などのようにお客を相手にする仕事）
ク、サービス職（受付や接待など、人にサービスする仕事）
ケ、その他：具体的に

問22　その勤めや仕事をはじめて何年になりますか。

ア、1年未満　　イ、1～2年　　ウ、3～4年　　エ、5～9年
オ、10～19年　　カ、20～29年　　キ、30年以上

問23　労働時間についてお伺いします。

1）通常1週間に何時間位働きますか。
ア、29時間以下　　イ、30～34時間　　ウ、35～39時間
エ、40～44時間　　オ、45～49時間　　カ、50時間以上

2）働く時間の長さは融通がききますか。
ア、かなり融通がきく　　イ、多少融通がきく
ウ、あまりきかない　　エ、まったくきかない

問24　仕事による収入などについてお伺いします。

1）その計算のしかたはいずれに近いですか。
ア、一ケ月いくらか決まっている　　イ、働いた時間や日数によって決まる
ウ、出来高や仕事の量によって決まる　　エ、その他

2）たちいったことをお聞きして申し訳ありませんが、仕事による収入はひと月でいくら位ですか（税金などをさしひく前の額）。
ア、1万円未満　　イ、1～3万円未満　　ウ、3～5万円未満
エ、5～7万円未満　　オ、7～10万年未満　　カ、10～15万円未満
キ、15～20万円未満　　ク、20～25万円未満　　ケ、25～30万円未満
コ、30～40万円未満　　サ、40万円以上

3）仕事による収入は年齢とともに増えていますか。
ア、増えている　　イ、多少増えている　　ウ、変わらない　　エ、減っている

問25　役職や昇進などについてお伺いします。

1）役職についておられますか。

ア、役職にはついていない　　イ、班長や職長など職場のリーダーをしている

ウ、係長クラス　　エ、課長クラス

オ、部長クラス以上

2）障害があることは昇格・昇進に影響していますか。

ア、すでに影響している　　イ、これから影響すると思う

ウ、影響していない　　エ、分からない

問26　あなたがなさっている仕事の内容や職場について、どのようにお考えですか。現在、感じていることと、今後あなたが歳をとられた時に困ること、それぞれについて番号に○をつけて下さい。

| | 現在、そのことを感じていますか。 | | 歳をとった時に困ると思われますか。 | |
|---|---|---|---|---|
| | はい | いいえ | はい | いいえ |
| 仕事がきつい、肉体的に負担 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 気疲れする、精神的に負担 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 労働時間が長い、残業が多い | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 休みが少ない、休みがとれない | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 休憩時間や場所が適当でない | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 仕事が単調・たいくつである | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 仕事におもしろさ・やりがいがない | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 能力や個性を発揮できない | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 昇進がおそい、昇進できない | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 収入が少ない | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 昇給しない、収入が増えない | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 職場の人が障害者のことを理解してくれない | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 通勤や仕事場へ通うことが大変 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| いつ仕事をやめさせられるか不安 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 仕事が少ない、安定しない、仕事がなくなる | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 技術革新、機械化により仕事が変わる | 1 | 2 | 1 | 2 |



問27　今の仕事をしていく上で支えとなっていることや、仕事を続けている事情はどんなことですか。下記のうちあてはまるものにいくつでも○をつけて下さい。

ア、障害や健康が安定して良い状態
イ、自分自身のやる気・ガンバリ
ウ、職場の同僚の理解、協力
エ、経営者や上司に理解がある
オ、取り引き先や顧客に理解や配慮がある
カ、家族のはげましや協力がある
キ、仕事が自分に合っていること
ク、給料など労働条件や待遇が良い
ケ、年金や手当てで収入を補えること
コ、住宅や資産に恵まれていること
サ、運転ができるなど通勤・移動が可能なこと
シ、職場の設備・環境が整っていること
ス、自分の家族の生活がかかっていること
セ、他に仕事がみつかりそうもないこと
ソ、雇用率制度など行政の保護があること

問28　障害の状況からみて、今のお仕事を何歳位までつづけることが可能だと思いますか。また、それとは別に今の仕事は何歳位まで続けたいと思っていますか。

1）つづけることが可能だと思う年齢

ア、30歳位まで　　イ、40歳位まで　　ウ、50歳位まで

エ、60歳位まで（定年まで）　　オ、60歳代以上まで

カ、分からない

2）今の仕事をつづけたいという希望

ア、60歳位、あるいは定年位までは続けたい

イ、60歳以上あるいは定年を越えても働き続けたい

ウ、60歳以前、あるいは定年になる前にやめたい

エ、今すぐにでもやめたい

## お　願　い

できれば直接お会いしていろいろとお話しを伺いたいと思いますが、面接に応じていただけますでしょうか。どちらかに○をつけて下さい。

1. 応じる　　2. 応じない

→連絡先

| | |
|---|---|
| 住　所 | 〒 |
| 氏　名 | |
| 電　話 | （　） |

以上で質問はすべて終りました。ありがとうございました。調査に関連して、何かご意見がありましたら、以下に自由に記入して下さい。

（ご意見）

# 付属資料２　聴き取り事例の目次

事例１：　同一職務の長期勤続により、疲労感やミスが生じるようになった脳性マヒの障害のある社員
配置転換の例（特例子会社）
事例２：　上司や同僚の車内清掃のサポートを受ける下肢障害のあるタクシードライバーの例
事例３：　結婚退職後は育児と家事に従事、「頚椎症を学びあう会」代表として二次障害の啓発に努めている例
事例４；　体調（ポストポリオ症候群）を考え週２～３日の就業を希望する例
事例５：　約 30 年間（３ヶ所の通算）の就業を二次障害により中断した例
事例６：　手術等でこれ以上休暇をとりたくないと考える事務従事者の例
事例７：　「二次障害」について初診で初めて知った例
事例８：　全身性の障害者として長期就業記録をめざす 68 歳男性の例
事例９：　障害者雇用は未経験の事業所による重度・重複障害者への複合支援の例
事例 10：　余暇に手話サークルの講師をつとめる聴覚障害者の例
事例 11：　組織改変に伴い雇用継続した聴覚障害者の例
事例 12：　求人職種を変更して採用された聴覚障害者の例
事例 13：　定年後の再雇用障害者が活躍する食品加工の事業所の例
事例 14：　高齢者が多数雇用される警備業の事業所の例
事例 15：　多様な障害種類の障害者が働く特例子会社の例
事例 16：　事業所が通勤支援する知的障害者の例（通勤寮入所）
事例 17：　「就労移行支援事業 A 型」を活用した循環スタイルをめざすメッキ塗装の事業所の例
事例 18：　重度知的障害者が 57 歳で初めて就職した例（単身生活）
事例 19：　就業生活支援センターが通勤支援する知的障害者の例（単身生活）
事例 20：　家計簿をつけて節約生活する知的障害者の例（単身生活）
事例 21：　グループホームが通勤支援する知的障害者の例（グループホーム入所）
事例 22：　高齢の母が家事支援、自家用車で通勤する知的障害者の例
事例 23：　長期に勤続する知的障害者の例（ジョブコーチはもと体育教師）
事例 24：　50 年前博多人形工場に住み込み就職した知的障害者の例
事例 25：　事業所と関係福祉法人の連携によるハッピーリタイアした知的障害者の例
事例 26：　職業訓練の受講歴が採否を決めるポイントの一つになった例
事例 27：　不調理由で「年長者は使いづらいから」と告げられた車イス使用者の例
事例 28：　嘱託契約（１年間）ののちに正規採用された下肢離断者の例
事例 29：　入社後にフォークリフトの資格を取得した上肢離断者の例
事例 30：　主任として活躍する頚椎損傷者の例（特例子会社）
事例 31：　自営業（塾）を廃業し再就職した脳梗塞による右半身マヒ者の例
事例 32：　民間の障害者斡旋会社を利用して就職した人工透析者の例（特例子会社）
事例 33：　上司の励ましと作業支援で定着できた内部障害者（難病指定）の例（特例子会社）
事例 34：　トライアル雇用後に採用された内部障害者（心臓）の例
事例 35：　トライアル雇用後に採用された内部障害者（心臓）の例
事例 36：　NPO 法人の事務局長をつとめる視覚障害者（全盲）の例
事例 37：　障害者雇用は未経験の事業所による精神障害者採用の例
事例 38：　うつ病で休職ののちに職場復帰した例
事例 39：　復職活動３年間（30 社以上の不調）ののちに採用された高次脳機能障害者の例
事例 40：　食材と包丁を持つと体が作業を覚えている高次脳機能障害者（記銘障害）の例
事例 41：　精神障害のある中高年齢者の就職支援例（就業支援者からの聴き取り）
事例 42：　中高年齢障害者を雇用している事業所からの相談事例（就業支援者からの聴き取り）

紹介する事例は、聴き取り協力者の内容確認と了解を得ている。聴き取りを実施したが事情により報告書への掲載が叶わなかった事例が１例あったこと、聴き取り場面の影響や協力者の了解等の状況により、記述の中身や濃淡に差異が生じたことを付記する。文中の固有名詞は無作為なアルファベットや記号（×××など）を用いて伏せているものもある。用いたアルファベット・記号は固有名詞とは無関係である。

**事例１：同一職務の長期勤続により、疲労感やミスが生じるようになった脳性マヒの障害がある社員配置転換の例（特例子会社）**

聴き取り協力者：事業所社長から聴き取ったメモを元に社長が修正、加筆した。

**１．事業所の概要**

| | |
|---|---|
| 沿革、所在地 | 1987 年に創立、1988 年３月に特例子会社の認可、神奈川県、資本金：5000 万円 |
| 事業概要 | クリーニング、プリント、写真センター |
| 従業員数 | 従業員は 74 人（うち 54%の 40 人が障害者）、身体障害 22 人、知的障害 18 人 |

**２．在職障害者の概要**

| | |
|---|---|
| 性　・　年　齢 | 女、49 歳 |
| 障害種類、程度 | 脳性マヒによる四肢マヒおよび軽度の言語マヒ、　２級 |
| 雇用形態、勤続年数 | 正社員、21 年、給与；税込み年収は　260 万円 |
| 従事している作業 | クリーニング 20 年間従事し、プリント部門に異動して１年間経過 |
| 採　用　経　路 | ハローワーク |

**＜障害者の状況＞**

49 歳女性　脳性小児マヒによる四肢麻痺、軽度の言語麻痺　２級

略歴：1987 年入社、以降 2009 年９月までクリーニング部門で業務に従事。担当した主な業務は、顧客毎の洗濯物の仕分け・整理と袋詰め、ワイシャツのプレスとたたみ。

障害状況：歩行速度が遅い程度（杖なし歩行）手指に麻痺があるが書字は実用の範囲、軽度の言語の麻痺がある。

**＜事業所の概要＞**

同社は 1987 年７月に設立、1988 年３月に特例子会社の認可を得た。神奈川県では最初の特例子会社で、クリーニング、プリント、写真センターの３部門の事業を展開している。

2009 年１月現在で、従業員総数は 74 名（うち 54%の 40 名が障害者）である。障害種類は身体障害が 22 名、知的障害が 18 名である。勤続年数は健常者が平均７年間であるのに対して、障害者は平均 16 年間と長期勤務者が多い。障害者と健常者が混在して仕事に従事しているので、障害者だけを一所にまとめて運営している特例子会社に比して、一般事業所に近い雰囲気がある

＜異動までの経緯＞

同特例小会社が 21 年前に設立した時に採用され勤続 21 年になる。クリーニング部門一筋に 20 年間勤務した昨年、本人から「辞めたいと思います」と社長に訴えがあった。明らかにミスが増えていた。本人の主な訴えは疲れた、会社に迷惑がかかるというものであった。クリーニング部門で出来上がった洗濯物の顧客毎の仕分けと整理、ワイシャツ等の全体（立体）プレス及び部分（袖と襟）プレス、ワイシャツのたたみ等を担当していた。すべてこれら業務は立ち仕事であった。本人からの申し出を受け、社長は、勤務日数を減らす或いはプリント部門への配置転換を考えた。会社創立以降頑張ってきた社員だけに退職という選択は、社長の頭にはなかったようだ。但し社長として参考までに退職後の見通しがあるのかどうか、それが本人の賢明な選択であれば、その気持ちを尊重する気持ちであった。

但し本人からは、具体的な見通し（辞めてからやりたいこと）の話はなかった。
従ってクリーニングでの隔日勤務やプリント部門への配置転換の具体的対応策を本人に提示し、本人の希望を叶えることとした。本人は新しい分野であるプリント部門での通常勤務を選択した。これによりプリント部門への異動が実現した。但し社長の本音としては、「戦力としてはあまり期待していなかった、少しでも役に立つようになれば」という気持ちであった。

＜異動後の業務内容＞

本人はもともと負けず嫌いな性格であった。クリーニング部門当時からパソコン習得に意欲を持ち社長がパソコン教室を紹介したりもした。異動後、それまで以上に自宅でのパソコン学習をやっていたようだ。当然努力の結果は仕事に表れてくる、最初は殆ど戦力にならなかったが、日増しに少しずつレベルアップし、異動後約３ヶ月では予想以上に戦力となり、プリント部門の業務に貢献した。具体的には原稿の校正を担当、その後パソコンに送られてくる原稿の処理、現在では「ｲﾗｽﾄﾚｰﾀｰ」を使い版下作成の作業ができるようになった。作業指示の飲み込みは早いが、四肢に麻痺があり作業処理にはすぐに反映しにくい。Ｓさんの上司は本人より若い 36 歳の四肢麻痺の社員（電動車いす使用）であるが、素直に指導に応じさらに自ら担当できそうな作業を申し出る積極性もあった。指導にあたる上司や同僚等周りの評価も良く、仕事を通じて本人が努力している姿勢が上司或いは同僚にも良く伝わっており、人間関係も良好である。

難点をあげるとファックスや電話の使用に消極的なことである。通常勤務で、時には残業もこなし、時間がある時は、積極的に庶務関係の仕事も行う。本人の住いは会社からバスで数分のところで単身生活をしている。ヘルパーや介助のサービスは受けず日常生活はすべて自立している。

＜障害者のある従業員の加齢現象に対する社長の考え＞

もしＳさんが入社２～３年の社員だったら、年齢と同社での適性の有無を検討し、場合によっては退職願いを受理したかも知れない。但し入社以降頑張って、その結果体力等が落ち、戦力ダウンしたからと言って、退職させるということは毛頭考えていなかった。

Ｓさんのほかにも脳血管障害後遺症による左半身麻痺の 50 代半ばの社員（入社 12 年）の異動の例もある。この社員はプリント部門で仕事をしていたが、ミスが多かったため、クリーニング部門に配置転換した。このケースはＳさんと違って、本人の能力とやる気の問題であったが、再度チャンスを与える意味での配置転換であった。クリーニング部門では比較的簡単で単純な仕事をしており、何とか上手く行っている。

同社のクリーニング業務は、一般の人を対象としたホームクリーニングであるため、時間と成果の勝負であり、一日の処理する洗濯物も 2,000 近くあり、相当体力を消耗する仕事である。従って若い内に数多くの工程を習得させ、定期的にローテーションをして行かなければ、長続きせず、健康な体を保てなくなる可能性あり。会社としては長期の勤務と、第二の人生への余力を残して退職して貰う、所謂ハッピーリタイアメント出来る体制の整備が必要である。今徐々に実行しているのが現状。具体的には、若年層の積極的なローテーション、新卒社員については、従来はクリーニングだけの適性や、プリントだけの適性で採用していたが、現在は両部門での適性がある社員を採用しており、部門間でのローテーションも実施している。特に高齢社員については通常勤務が無理な場合は非常勤での勤務も可能としている。

体力を使い、立ち仕事中心のクリーニング部門と、パソコンでの座っての仕事が中心のプリント部門の両方の仕事をローテーションにより、交互にすることが加齢を防ぎ、長期勤務出来る方法であると確信している。

＜障害者雇用に関する社長の考え＞

特例子会社の勉強会或いは障害の社員がいる企業を対象とした講演会等で障害者の加齢の話をしたことがあるが、歴史が浅いせいか、ピンとこない人が多いようだ。
従業員の加齢現象に無関心である一方、指導員等の指導不足の言い訳として「社員の加齢」のせいにするケースも少なくない。加齢という問題を是非真剣に考えて欲しい、加齢により仕事でのパフォーマンスが落ちたら退職して貰えば良いという安易な考えは是非捨てるべきである。
一方事業所によっては「就労支援センター」が支援してくれるから安心だとして、支援機関に丸投げ状態のところもあるが、同社では自社で責任もって取り組んでいる。採用にあたっては現場実習を数回経て採否を決めており、その際にジョブコーチ等は一切いないので、その指導は若手或いは中堅社員場合によっては部課長が指導にあたり、適性を判断している。

＜障害者の加齢現象に関する社長の考え＞

①勤続年数：年齢よりも勤続年数が加齢現象に影響しているようだ。18歳で入社して33歳位までの15年間は、健康で仕事をこなしているが、15年を経過した時点から、徐々に体の変調を感じる障害者が少なくない。従って会社として個人個人の健康管理が非常に重要となっている。弊社でも産業医の先生に月一度会社に来ていただき、個人向け健康相談会を実施し、一方年一回の人間ドッグでも法定外の検診項目を多くし、結果についても個人毎のフォローを徹底している。

②仕事のローテーション：単一作業の繰り返しが加齢を早めると考えているので、単一作業の繰り返しを避けるため、社員に出来るだけ多くの工程を習得して貰うよう指導・育成している。例えばクリーニングでは、少なくとも１人３工程の習得を義務付けている。例えばクリーニング部門においては、出来れば全員がクリーニングの大半の工程が習得出来れば、ローテーションが組み易く、加齢を防ぐことが出来ると考えている。中長期の観点から見ると、今後はクリーニング部門とプリント部門のローテーションも考えている。

③中高年齢障害者の配置転換：創立以来勤務し、入社後殆どずっと立作業でクリーニング部門の整理、プレスを中心に仕事をして貰っていた社員が、腰痛を始め体力がなくなって来て体調を崩した48歳の重度身体障害者の例では、本人から昨年９月に、「今の仕事がきつく感じてきて、頑張りが利かず、辞めたい」との申し出があった。

本人の申し出に対して「ⅰ勤務日数を減らす」「ⅱ配置転換をする」「ⅲ退職」が考えられたが、退職は最後の選択と、本人に伝え、20年弱勤務したクリーニング部門から、プリント部門に配置転換した。
プリント部門では、逆に座ってパソコンを使って名刺等の版下作成、メールの整理、校正の仕事が主な業務であり、当初は無理かなと考えていたが、本人の不断の努力もあり、非常に頑張ってプリント部門に貢献しているのが現状である。

この例のように自らの限界を申し出る社員については、本人が自覚しているだけに今後の対応も、問題なく可能だが、逆に自覚出来ず、仕事のパフォーマンスが落ちている社員については、綿密な対応が必要となって来る。「これだけ作業処理が落ちているよ」と具体的且つ客観的な事実をもとに現実を知らせることが最も重要であり、配置可能な社員については、ローテーションの一環として異動を実現、能力的に限界がある社員については、担当業務でのレベルダウンの業務を担当させている、その上で自信が再度付いたら元のレベルの仕事に戻すよう心掛けている。

④志しが大事：具体例に挙げた社員については、創立以降頑張ってくれただけに、「体力に自信がないので辞めたい」と申し出た時に「はいそうですか、じゃ辞めた方が良い」という対応は、特に障害者を多く抱える企業の経営者としては失格である。やはり出来るだけ長期の勤務を可能にし、ハッピイリタイアメントを可能にする体制作りが重要であり、そのような志を経営者として必要である。
今回高齢で、長期勤務の社員が全く別部門の配置転換し、成功したのは、会社を辞めようとしたのを慰留し配置転換し、再度頑張る機会を与えて貰ったという感謝の気持ちが、再度本人の意欲と気力を呼び起こし「何とかしなければ」という気持ちに変わり、不断の努力に繋がり、頑張った結果であると確信している。
⑤組織への貢献：給料や処遇だけでは、社員のモチベーションは維持出来ない。特に障害者中心の会社ではそれが断言出来る。従って社員達に常に「今会社がどうなっているのか」、「自分が組織にどう貢献しているか」等の情報発信を行い（その発信方法は、経営者として障害の程度に応じ工夫する必要があるが）また、上司が常に自分を見てくれている姿勢を見せることがモチベーションの維持或いはアップに繋がる。
他愛もないことだが誕生会（昼休みに毎月実施、ドリンクとお菓子を配る）等で、社長が売り上げのグラフを示し、「今会社は儲かっているのかどうか」「今の会社の問題点はこうだ、その中で皆にして貰いたいことはこうだ」等を社員に伝えている。そういう行為を繰り返して行けば、感受性が強い障害者だけに、まさに以心伝心である。
＜その他＞
同社社長は他の特例子会社では障害のある従業員の加齢問題についてまだ関心が高まっていないことを憂いている。頑張って事業所に長期に貢献した方々の職業生活終了後の生活にも思いを向けており、「もし近くまで来たら会社に寄ってみよう」という気持ちを抱いて退社をして欲しいと述べていた。

### 事例２：上司や同僚の車内清掃のサポートを受ける下肢障害のあるタクシードライバーの例

聴き取り協力者：障害のある従業員が同席のもとで事業所担当者から主に聴き取った

#### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿革等 | 2002 年に合併、所在地：愛知県、事業概要；陸運業 |
| 従業員数 | 従業員は 70 人、年齢構成は 41～74 歳、平均年齢 61 歳、男女比は 68 対２、障害者 3 人（59 歳 1 人、70 代 2 人） |

#### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性・年齢、障害種類 | 男、59 歳、左下肢障害、５級 |
| 雇用形態、給与 | 正社員、税込み年収は 100～200 万円 |
| 従事している作業 | ドライバー、勤続年数：５年 |
| 採　用　経　路 | ハローワーク |

**⑴障害の状況**

左膝はトラック運転手をしていた 15 年くらい前から悪くなった。原因の詳細は不明だが、本人曰く「トラック運転中から膝が痛くなった、クラッチが固かったかもしれない」とのこと、３週間に１回通院し、朝１回痛み止めを服薬している。「皇潤」という売薬を飲むこともある。左膝は見て分かるくらい外側に湾曲している、右足についてもやや湾曲していて、その分身長が低くなっている。

**⑵現在の勤務に至る状況**

高校卒業後（昭和 43 年）航空自衛隊に入隊（昭和 43 年 10 月）し、２年 10 ヶ月勤務して除隊した。３年で満期だが残り２ヶ月で除隊、除隊後に家業（洋服屋）の手伝いや既製服の事業所に勤務した。大型貨物、

大型特殊、大型二種、自動二輪の運転免許はこの頃に取得した。その後約 20 年間大型トラック（11 トン車）の運転手として米や雑貨の運送に携わった。決まった経路の往復であったという。

J 氏（昭和 24 年生、59 歳、左下肢障害、５級）は平成 16 年秋に同社に入社。ハローワークの求人を見て同事業所に応募し、今の所長の先々所長の時に面接をうけ、即採用となった。50 歳頃から実家のある隣県でタクシードライバーになり、現在はタクシー会社３社目の勤務である。

**⑶現在の業務内容、労働条件など**

以前には３勤１休だったが、現在は２勤１休、勤務は 13 時間（うち２時間は休憩時間）、正午 12:00 時から翌日の２時までの乗車である。2007 年７月から所長のはからいで、翌日勤務のある深夜は会社の仮眠室（風呂、シャワー付き）の利用を認めてもらっているので、２日間の勤務の明けたときに自宅との往復をしている。仮眠室**（注）**は８床あり、常時４～５人が利用している。シーツ、枕カバー等は会社の経費でクリーニングしている。

**（注）**仮眠室の設置は隔日勤務のあるタクシー会社に義務づけられている。同社には隔日勤務はないので設置の義務はないが備えてある。

本人は 65 歳まで勤務したいと考えていて、さらに１年契約で 70 歳くらいまで働きたいとの意向。１ヶ月の収入は約 10 万円である。最低賃金（時給 731 円）を割らないように計算して支給するよう配慮されている。１日平均して 100 ㎞くらいの運行、４～５時間の運行の時もあれば 10 時間以上の時もある。日によって本人の売り上げは 5,000 円から 24,000 円と幅がある。

**⑷通勤所要時間、通勤方法**

自宅から自家用車で約１時間かけて通勤している。自家用車はマニュアル車である。退職後は実家のある隣県で生活することを考えている。

**⑸家族、生活拠点**

隣県の自宅に高齢の母（86 歳）と同居、本人は独身。

## ３．障害者雇用に対する事業所の取り組み

**⑴営業所数、従業員数**

2002 年ごろＤ交通がＳ自動車を合併し、Ｓ交通となった。Ｓ交通は全国に 100 数社の営業所がある。同営業所には 70 人の従業員がいて、常時 40～50 人が勤務している。41～74 歳という年齢構成で平均年齢は 61 歳、男女比は 68 対２である。障害のある従業員は３人で聴き取り対象の J 氏が 59 歳、他の２人は 70 代である。現在の所長が赴任した時に車は 84 台あったが減車して現在は 63 台（ドライバーは 63 人）である。金曜、土曜、祝日の前日は忙しい。

**⑵高齢者を採用する事情等**

若い応募者が少ないので高齢者を採用せざるを得ない。最近の半年で 36 人面接をして７人を採用した。不採用になるケースは①履歴書が不完全②保証人がとれない③裏金融に借金がある④入れ墨があるなどである。

新規採用のドライバーには県内での経験者には２日間、県外からの入社者には 10 日間の研修がある。高齢者の場合は 10 日の研修では理解できないことも多く、会社独自で３日間を追加研修している。研修中には１日 8,000 円の日当が支払われるシステムになっている。

道路が分からないドライバーに対しては「ナビ」を装着した自動車を配備している。65 歳以上の職業ドライバー（トラック、バス、タクシーなど）は独立行政法人「自動車事故対策機構」（NASVA）主催のドライバー適性検査の受験が義務づけられている。65 歳で１回うけ、その後は３年間に１回受けることになっている。受験料の 4,000 円は会社の負担である。適齢検査では視力だけでなく「動体視力」なども検査され、同社の受験者の結果一覧からは支障のあるケースが数例散見された。

### ⑶その他

アルコールチェッカーが事務所に備えてあり、ドライバーは出勤時と帰社時にチェックして記録することを義務づけられている。「0.06」までは問題ないとされているが、機械の反応は敏感であり「たばこ」「ミントのガム」「歯磨き直後」にはアルコール摂取したのと同じ反応がでるという。所長が煙草を吸って実験してみせてくれたところアルコールチェッカーが反応した。

車を日産セドリックからトヨタに変えたことで「腰痛」のドライバーが減ったという。座席をドライバーの体勢に合わせて調節できるのがよいという。

## 4. 中高年齢の障害者が就業するに際して懸念した点、その実際

### ⑴サポートされている自覚のないＪ氏

同社のタクシーはオートマチック車であり、左下肢障害のある J 氏が運転する時に左足への負担はない。「何か作業をする際に困難はありますか」との問に対して「作業に差し支えはない、洗車は機械をつかうので影響なし」「道が分からない時には苦労する」との本人回答である。

しかし、本人が席をはずしたのちに所長からは「学習能力が若干劣る」とのことコメントもあった。体の自由がきかない面もあり車内の清掃は不完全であり、１週間に１回は他の者がクリーナーをかけている。車体および窓等の拭き取りも不完全で、時々所長が拭くなどのサポートをしている。本人にはサポートされているという自覚はないようである。

### ⑵高齢者に共通する難点

同事業所では障害者採用に際し年齢や障害があることを問題にしていないというが、64 歳以上の者を採用する時には少し考える、理由は高齢者の事故率が高いからだという。高齢者の難点として、「地図が苦手」「（反応が鈍くなることで）事故が多い」「クレジットや高速料金などの機械操作が苦手」「清算業における計算ミスが多い」などがあげられた。事故の種類としてはタクシー対車やタクシー対自転車などである。聴き取り対象としたＪ氏は聴き取りの３日前に「信号無視」の違反をした。

### ⑶障害のある高齢従業員、高齢従業員の状況

同事業所には、他にも二人障害のある高齢従業員がいる。一人は 70 歳（左下肢障害）の嘱託契約の従業員で、勤続 30 数年になり、現在は「運行管理」を担当している。もう一人はタクシードライバーをしている 70 代の内部障害のある従業員である。他の営業所には障害のある者はいない。

目がチラチラするという高齢ドライバーがいて（彼の動体視力は５段階評価の E 段階である）目の検査を受けるように指導していて、視力の改善が認められなければ「運行停止」にする予定である。74 歳のドライバーは夜専門で運行していたが、視力低下による事故を案じて昼間の勤務に変更した。69 歳で新規採用したドライバーは目眩の訴えが２回あったので「脳の CT スキャンをとるように」指導した。以上のように中高年齢のドライバーに対しては、健康管理や安全運転の管理などで留意する面が多い。

## 事例３：結婚退職後は育児と家事に従事し、「頚髄症を学びあう会」の代表として二次障害の啓発に努めている例

聴き取り協力者：障害のある中高年齢者から聴き取りしたメモをもとにご本人が加筆した。

**障害者の概要**

| | |
|---|---|
| 性　・　年　齢 | 女　50 歳 |
| 障害種類、程度 | 脳性マヒによる四肢、言語のマヒ、遠視・乱視・弱視・斜視<br>（眼鏡にて矯正可）身体障害者手帳２級 |
| 現　　況 | 不就業、家事従事、「頚髄症を学びあう会」の代表の活動 |
| 勤　続　年　数 | （働いていた当時）結婚退職までに銀行に７年間の職歴 |
| 学　歴 | 小学校から中学まで養護学校、普通高校を経て短大（社会福祉学科）に進学 |

**（障害状況、略歴）**

仮死分娩にて低体重出生児で出産、首のすわり、始歩が遅く、両親の訓練で歩行可能となる。４、５歳ごろ肢体不自由児施設で上肢・下肢の機能訓練を受けた。小学校から中学校は養護学校（現：特別支援学校）に学び、普通高校を経て短大（社会福祉学科）に推薦入学した。短大在学中は卓球部に属したほか、障害児の活動のリーダーなどのボランティア活動に勤しんだ。希望していた保育士の仕事（障害のある乳児～４・５歳の幼児）の見習いを数ヶ月したが、「だっこ」をするのが困難でこの職種を断念した。その後、美術研究所で主にデッサンの勉強（毎日６時間くらい）をしながら、知人の紹介で学習塾での受付業務のアルバイトに１年弱従事した。

**（和文タイピストとして銀行に就職）**

22 歳の頃、障害者職業相談所センターで職業相談・評価を受け１カ所の不調の後、銀行に１年契約の嘱託として採用された。手取り給与は約 10 万円、月～金、９～17 時の勤務で、残業は稀にするくらいだった。総務部文書課に属し和文タイピストとして各種の印刷を担当した。その後まもなくワープロ専用機が導入され、本来の担当者は別にいたが、本人はもともと機械が好きでマニュアルにて自学自習し作業処理ができるようになった。

**（担当業務の拡大）**

担当者の異動に伴い、本人が文書作成～印刷業務を一手に担うことになった。議事録、社内通達・社外向文書、各支店の顧客向けチラシなど様々な文書のレイアウト、校正、ワープロ入力、版下作り、印刷、裁断から梱包まで一連の作業を結婚退職するまで７年間担当した。両手に５キロ程度の紙の束を持ち階段の昇降や紙の裁断をこなした。担当した作業は全身作業、手指を使う入力作業、企画や文書作成といった頭脳作業など多彩で、作業中に同じ姿勢をとり続けるとか体の同じ部位を使用し続けることは少なかった。

**（活発な余暇活動）**

就職当初の１ヶ月くらいは帰宅後の疲労がひどく、まず休息する生活だったが、その後は仕事や職場に慣れてきて退社後に各種のサークル活動（ペンタックス写真教室、勤労青少年の家での絵画教室・同人詩集活動、市身体障害者福祉会館の絵画クラブ）に参加したり、同僚たちと食事を楽しんだりするなど仕事と余暇活動を両立して堪能した。結婚を機に退職するまで７年間勤務した。

**（家事の負担と体調）**

28 歳で結婚し職場を退職し、二児を出産。同居していた実母の家事支援により育児を行った。15 年前に母が死去すると、家事全般は一挙に本人の負担となり体調を崩すきっかけの一つになったと推察される。７年前からヘルパーによる居宅サービスを受け、１週間に２回１時間半程度の支援（主に買い物、夕食の下ごしらえ等）とネット注文による買い物で家事負担の軽減を図るようにしている。就職中の作業よりも家事による疲労の方が大きいと感じた作業として、包丁の使用、炒め物・揚げ物の調理、食器洗い、洗濯物干し・片付け、アイロン、庭掃除、乳幼児の授乳や「だっこ」などがあり、手指から首が著しく緊張することの疲労であったとのことである。

**（医療歴、二次障害）**

第二子の育児の手が離れ、本人が 40 歳くらいからパソコンを自学し、ワードの資格を取得した。その頃、朝目覚めると背中が痛くて起き上がれない状態になった。整形外科など自宅近隣の医院・病院を４軒受診したが、原因が分からないままに３年半が経過した。

治療の効果は無く、背中に加え首の右後ろも痛みだし身動きできない状態になった。あえて主治医以外の研修医が担当する時をめがけて受診し、MRI の撮影をしてもらった。この結果、頸椎の骨が神経を圧迫していることが判明し、専門医に紹介されることとなった。

43 歳の時に１回目の手術「頸椎前方後方除圧固定術」を受け、上肢のリハビリテーションと頸椎固定を終え普通に生活できるようになった。2008 年、49 歳の時に２回目の「頸椎前方後方除圧固定術」を受ける。「普通の体になったことがないのでよく分からないが、歩くのは元気なときにもきつかった。」とのことで、元気なときにも自覚がないまま日常生活において無理をしていたことと想像できる。１ヶ月に１回通院し、１日に３回の筋弛緩剤と２回の鎮痛剤、その他ビタミン剤や胃薬も合わせて服薬している。

**（現在の活動）**

「もし 10 年前の自分に二次障害のことを教えてくれる人がいたらどうですか？」との問いには、「同じように活動をしていただろう。二次障害の結果で寝たきりになるのを避けるため自宅で安静にして生活している脳性マヒの人もおられるようだけれども、私は自分の性格からも、家庭の事情からもそうしていられないので忙しく暮らしている。それぞれの考え方と事情があるので二次障害対応はかくあるべしと一概にはいえない、性分や生活事情から安静にできない人が無理するのも仕方ないことではないかと思う。特別支援学校の先輩や同級生など身の回りで歩行が困難になったりしている状況を二次障害とは知らずに見ていたが、自分には関係ないと考え特に養生しなかった。仮に注意されたとしても同じように動いていただろう。」とのT氏のコメントから、二次障害予防の難しさを感じた。

二次障害について事前の情報が有るか無いかは対策を講じる上での重要な分岐点だが、それをどのように捉え、具体的にどう行動していくかは本人しだいであり、如何ともしがたいことである。しかしながら、本人をはじめ、周囲の者や治療者などが二次障害に気づかず適切な治療が遅れ、就労はもとより日常生活までも著しく困難な状態に陥るケースも散見されることから、二次障害に関する正しい情報の普及は今後の課題として重要であろう。

現在は「頚髄症を学びあう会」の代表として母校の特別支援学校の 50 周年記念誌に「二次障害」について寄稿するなどの周知活動の傍ら、パソコンを使った「メルマガ」の編集やライティングなどの軽いアルバイトをしている。在宅でできる「データ入力」の仕事にも登録しているが、入力速度を要求される仕事なのでT 氏には不向きな作業といえる。通勤負担を避け在宅でできるパソコンを使った知的作業で就業できるとよいと考え就活している。首や背中の痛みは頭の重さが関係しているので、疲れたら横たわれるようパソコンわきには休養スペースを用意して二次障害の進行に対処している。

## 事例４：体調（ポストポリオ症候群）を考えて週に２～３日の就業を希望する例

聴き取り協力者：障害のある中高年齢者から聴き取りしたメモをもとにご本人が加筆した

## １．障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 女　57 歳、ポリオによる両下肢機能全廃　（身体障害者手帳１級） |
| 現　　況 | 不就業 |
| 勤 続 年 数 | （働いていた当時）手話通訳、彫金教室の指導、「いのちの電話」の相談員など　それぞれ５～６年の勤続 |
| 学歴、訓練歴等 | 小学校から高校まで普通学級・専門学校・大学の単位取得に通学、就業経験数カ所、障害者関連の活動、趣味活動など多彩。 |

## ２．障害者のこれまでの就業状況

### ⑴障害状況の変化と略歴

２歳半のころにポリオに罹患していることが分かった。左長下肢装具とステッキ杖を一本使用し多少の支えがあれば単独の歩行ができる状況であったので、小学校から高校時代は家族等の付き添いによりに通学した。高校卒業と同時に左足首の固定術を受け松葉杖による単独歩行。

卒業後は、高校時代に放送部に属していたこともあり 1972 年××市が初めてのボランティア育成として、朗読奉仕会を立ち上げるべく“朗読奉仕講習会”の募集に応募、そこで“ボランティア活動”との出会いが大きな人生の柱となる。その後手話を学び、半年で習得し各大会等の手話通訳をはじめ、都内の印刷会社に社長秘書としてアルバイト経験。

1973 年の総理府青年の船に参加し、乗船中も船の中で「手話講習会」を企画・運営した。帰国後、千葉県の手話通訳設置事業の専従通訳として千葉県身体障害者福祉協会に週三日勤務。ハローワークの手話通訳・アビリンピックや選挙の立ち合い演説会・成人式の手話通訳、各市の手話講習会・市の職員研修、各市の行事等の手話通訳として勤務した。

1970 年代の中ごろ、集団面接会に参加していた大手総合エンジニアリング企業に就職し、人事部・人材研修（資格取得・技術講習）に従事し約５年間勤務した。ボランティア世界会議に参加し、その後英国に滞在（約一ヶ月）するため退職した。いずれ歩行が困難になることが予想されたので、1980 年（27 歳）に自動車普通免許取得し、その後の移動は松葉杖と自家用車を使用した。

### ⑵彫金教室を任される

帰国後、1990 年代の中ごろ派遣会社に就職した。派遣会社に勤務していた時期に、とんぼ玉・ガラスフュージング・ステンドグラス・彫金等々の指導も併せてしていた。派遣会社から彫金教室を担当して欲しいとの依頼で講師を務めるに当たり、正式に教えるには基礎からきちんと習い直したいとの想いから休職を決めた。会社が休職扱いにしてくれて、国立職業リハビリテーションセンターに入所した。入所中には訓練手当も支給され好条件だった。１年間訓練を受講し、派遣会社に復帰した。

彫金教室には通算７年間指導に従事し、この他にも「いのちの電話」の相談員を８年間、手話教室の指導を約 15 年間担当した。最近では車イスと自家用車で移動し、地元の謡、日本画などの教室に参加している。

### ⑶PPS（ポストポリオ症候群）について

35 歳頃から、ＰＰＳ（ポストポリオ症候群）の症状として右足の痛み・痺れ等が出始め動きが悪くなり、松葉杖での長距離歩行が困難になる。特に使用が激しかった右足に症状が出始めた。左足は特にない。2002 年ごろから、リハビリを受け始める。以前に読んだ新聞記事によると、「ＰＰＳ（ポストポリオ症候群）は安静にするのがよい」と記されていたが、安静にしていたら仕事は出来ない。現実離れした記事に戸惑う。今になれば、その「安静」の意味は解るが、その当時（35 歳）は、ふざけた話だと思った。

ＰＰＳを防ぐことは、不可能に近い。使った部位は、かならず症状がでる。逆に使わない部位は、症状がでない。私の右足と左足が、良い例だというのが、私の実感だ。他のポリオに罹患した人たちは、もっと酷い状態の人も居るようだ。全く歩けなくなる、腕が上がらない、ほぼ寝たきり状態など。

ＰＰＳと思われる右足は、《むず痒さ・倦怠感・痛み・痺れ・日に因るが攣れる感じ等々》の症状があるので、その時はなるべく安静にする、暖める、などの方法をあれこれ試している。

**⑷ダイエット教室に参加**

××市が「広報××」で“成人病予防のためのダイエット教室”を企画・募集していた。参加を申し込んだのがきっかけとなり「ダイエット」に挑戦した。後で考えたことだが、障害者は運動する機会が少ないこともあり、身体を動かす機会がとても必要だと思う。特に、私の場合“松葉杖→車椅子”という変化で、基礎代謝が激減、とても大切な事だと思った。

そのダイエット教室で、４キロの体重減が実現した。この教室は、2000 年（48 歳）４月から６月の 10 回コースだった。私にはダイエットが必要だったので、丁度良い時期に、丁度良い教室に出会った。

実際には、市のダイエット教室・担当者から“参加を断られた経緯がある”－なんで？と思い、担当者の上司（保健婦）と相談し、参加できた。手話通訳時代、××市の保健婦は、障害者の良き理解者であった。障害者こそ、「成人病の予防が絶対必要な市民である」と私は思っている。

**⑸『脳梗塞』の発症**

2002 年、買い物から帰りリハビリに出かける準備中に『脳梗塞』に襲われた。考えてみれば、障害者には運動不足の状態が起き易いので、当然の成り行きだった。その当時は、“障害があるから他の病気にはならない”なんてバカなことを思っていた。当初は体と言葉にマヒがあったが、リハビリと服薬治療にてマヒ等が残らないまでに回復した。現在も再発防止のため１ヶ月に１回の通院と一日に１回（朝のみ）の服薬。

**⑹今後の見通しなど**

母と二人暮らしで、主要な家事は母が担当している。母や兄弟の家族らと年に数回の旅行を楽しんでいる。年金の受給までの期間に現金収入を得るために、体調に負担かからない範囲で、例えば週 2～3 日程度の就業を希望し就職活動をしている。

**３．障害者の雇用拡大についての意見、就労支援の関係者や機関に対する要望事項等**

最近では市の『博物館監視員』に応募した。８人の採用に 50 人ほどの応募があったそうで、不採用で本当にガッカリした。正面きっては、不採用の理由を教えてはもらえないと思うので、知り合いを通じて理由を聞いてみたいと思っている。何が問題なのか。車椅子だからなのか、私の個人的な問題なのか知りたい…。

体調等を考えて、週２～３日働けるのが理想的だと思う。ただ、障害者の場合なかなか週２～３日というのは、難しそうで、今までも目に付いた広告では気を付けているが見つからない。

## 事例５：約 30 年間（3ヶ所の通算）の就業を二次障害により中断した例

聴き取り協力者：障害のある中高年齢者から聴き取りしたメモをもとにご本人が加筆した。

**障害者の概要**

| | |
|---|---|
| 性・年齢 | 男　53 歳 |
| 障害種類、程度 | 脳性マヒによる四肢、言語のマヒ、聴覚障害（中度難聴）<br>補聴器、車イス使用、　身体障害者手帳１級 |
| 現況 | 現在は不就業 |
| 勤続年数 | ３カ所の事業所で通算約 30 年間の就業経験あり |
| 学歴 | 小学校から高校まで養護学校、短大（電子工学科） |

**（障害状況、略歴）**

脳性マヒによる四肢、言語障害、身体障害者手帳１級、加えて聴覚障害（中度難聴）もあり補聴器を使用。

（聴覚障害での手帳は無取得）

小学校入学前に身体障害者手帳の４級を取得した。小学校に入学後に手帳の再判定を受け２級になった。50 歳ごろ再々判定により現在の１級に変更された。小学校から高等部まで養護学校（現：特別支援学校）に学び、短期大学（電子工学科）に入学した。卒後は就職口が無く兵庫県立身体障害者職業訓練校（電子機器科）で１年間の訓練を受けた。

**（職歴）**

**M 製作所に就職（4年間在職）**

ハローワークの紹介が待ちきれず自分で就活し新聞広告を見て飛び込みで面接を受け M 製作所（配電盤などを組み立てる町工場）に就職した。社員は社長夫婦・従業員・パートを合わせて 10 名程度。

仕事は、名目上は資材管理だったが、実際には工場の屋根裏にある資材置き場の整理と清掃、資材の搬入・搬出など肉体労働が主。仕事の都合によって残業や休日出勤も少なくなかった。

給与は入社当初は額面３万円（手取りは２万数千円）、後に額面５万円まで昇給する。賞与は年２回。１回１～半月分。各種保険・年金は未加入。（親の扶養家族になったままであった）

人数が少ない分人間関係が濃密で、家族的な雰囲気もあったが、難しい事も多かった。「３年間はどんなことがあっても辞めずに頑張ろう」と思ったが、将来の展望がまったく見いだせなかったので丸３年経った時点で辞意を表明すると慰留され、１年延期して 1981 年（25 歳）４年間勤務して退社した。

**パソコンとの出会い（コンピューターの勉強をしようと思った動機）**

見込みもなかったのですぐに就職活動はせず、「お金になる術」を身につけるべく、親の理解と支援を受け、コンピューターの専門学校に入学。コンピューターを選んだきっかけは、友人が「コンピューターの仕事は給料が良いらしい…」と口にしたことで、この何気ない一言が結果的に私の人生を大きく変えることとなった。

当時は大型コンピューターが主流で専門学校でもその関係の授業がほとんどだったが、その合間にパーソナルコンピューター（パソコン）の実習があり、それただけですべてが完結することに魅力を感じ、「近い将来、主流になるに違い無い」と確信した。

自宅でも使いたくなりパソコンを購入した。まだパソコンが出始めのころであり、価格はプリンタ、ディスプレイなど一式合わせて約 50 万円ほどだった。機能的にも漢字は使えず、辛うじて「ひらがな」が使える程度だった。その為、個人として実用的な用途はせいぜいゲームと住所録くらい。それでもプログラミングの基礎を理解するには役だった。

上肢障害のためキーボード入力は利き手の左手だけで行う。遅い。加えて後にパソコン操作に必須となったマウスの操作で苦労したが、トラックボールが市場に出てからは、トラックボールを使用している。（マウスも使用可）

その後、主に経済的理由からパーツから自分で組み立てたパソコンを使用している。上肢障害のため組み立て作業には時間がかかるが自力で完成させている。

しかし、残念ながらコンピューターの専門学校卒業後も就職先はなく、再び職業訓練校へ。訓練校ではマイコン（マイクロコンピューター：パソコンより低機能なコンピューター）で電子機器を制御するためプログラミング（簡単に言えば産業用ロボットなどのプログラム）の基礎を学んだ。

**就職活動～I 技研工場に就職**

訓練校の卒業を前にして指導員の助言もあり、訓練校にあった（会社年鑑のような）資料から自分で行きたい、行けそうな会社を探してリストアップし、ハローワークの担当官に渡した。幸い担当官も協力的でそのリストにある会社を全て当って下さった。当然ながら取り合ってくれる会社はほとんどなかったが、それ

にめげず当って下さった結果、ついに「面接をしてみましょう」という会社が見つかり面接を受ける運びに…そこがＩ技研工場という従業員 100 名程度の規模ながら、大手の下請けではない独立系の会社で、自社ブランドのマイコン組込機器の開発支援装置（ハードウェア）から、ゲームなどのソフトウェアまで幅広く企画・開発・販売・アフターサービスまで一社完結の会社だった。

従来から一人だけだが障害者（脊髄損傷・下半身マヒ）の方がいらっしゃり、仕事が良くできる人で会社の評価も高く課長をされていた。それもあってか最初から「うちは障害者でも一切差別はしない」と言われていたそうだ。その他にもいくつもの幸運が重なり入社できた。

**仕事は忙しかった、楽しかった**

仕事は主にソフトウェア部門でプログラムを作っていたが、時には販促の手伝い（例えば展示会でのデモンストレーションのシナリオを書いたり、業界誌への投稿記事を書いたり…）、ユーザーサポートも電話以外の手紙やＦＡＸ（Ｅメールはまだ一般的には無かった）による問い合わせへの回答は全て引き受けていた。やる事が多く、忙しくて大変だったが、（後から考えると）やり甲斐というか、上司や同僚との人間関係も概ね良好だったし、とにかく仕事が楽しかったように思う。

待遇は給料が控除前の支給額で約 20 万円（手取り約 15 万円）で同期入社の者と差はなかった。ただし賞与は同期入社の者の約半額だった。それに対して上司に説明を求めたところ「言いにくいことだが、君の場合は会社としては『何もかも他の人と同じ様に出来る』と考えるのは無理があるし、それを求めるようなこともしない。それが故に『報酬だけは他の人と同じに…』と考えるのも無理があるし、『他の社員との公平性』ということも考える必要がある。だから、その辺を理解した上で、賞与だけは我慢して欲しい…」みたいな話だったと思う。

勤務は週休隔週２日制（月２回土曜が休み）で、後に完全週休２日制に移行した。勤務時間は一応定時時間が決められていたが、タイムカードもなく、出勤時刻に多少遅刻しても仕事に支障がない範囲なら特にお咎めも受けないし、勤務成績にも影響ない。退社については流石に定時より早く帰ることは許されない雰囲気だが、残業は「自由」というか、その概念自体が存在しない。従って与えられた仕事をこなしている限りは、上司から「残業しろ」とも「するな」とも言われることは無い。その代り残業手当もない。

（それでは関係法に触れるためか）その代りに３ヶ月に一度「評価手当」というのが支給される。その評価基準は、特に評価する事項がない限りほぼ残業時間を基にしているようだった。この制度は一見厳しいようだが（仕事も含めて)何かと余計に時間のかかることが多い私にとっては（勤務時間は長くなるが）マイペースでやっても誰からも文句を言われないし、後ろ指を指されることもないので、むしろ好都合だった。(自分でペース配分を巧く管理しないと納期近くになって慌てることとなり、それでも間に合わなければ徹夜作業となる。私も６年間で二度その地獄を見た。)

**Ｉ技研工場を退社**

そんなこんなで居心地の良かった職場だったが、遺憾ながら経営的にはずっと厳しい状態が続いていた。日本がバブル経済に酔いしれているにも関わらず、悪化の一途を辿っていた。そんな中「沈没船からネズミが逃げ出すかの如く」優秀な人材から会社を離れていった。私も会社に執着を持ちながらも「これはヤバイ！なんとか沈む（倒産する）前に逃げ出さなくては！！」と思い始めていた。

とはいえ、いくらバブル経済の人手不足が深刻とは言え「35 歳の障害者の再就職」となれば、困難が伴う事は簡単に察しがついた。また親は両親とも既に他界していた（たとえ生きていたとしても頼ることは出来なかっただろうが)。

**転職先も業績悪化３度目の就活**

そんな矢先のこと、パソコン通信（インターネットの前身）の掲示板に書き込まれた「障害者雇用を謳っ

た会社の求人」が目を引いた。無論、「そんな訳ないやろ！」と最初は疑いの目で観ていたが、取り巻く環境（会社）の状況が「給与の遅配」など日ごとに厳しさを増す中で、「たとえ見るからに小さくて頼りなさそうな救命ボートでも、母船と一緒に沈むよりはマシ」というような思いで、半分目をつぶって乗り移った（転職した）のだった。

ところが、やはり最初の見かけ通り、その救命ボートも沈み掛けていたのだった。（弁護するつもりはないが）結果的に甘さがあったことは否めないものの、（後から聞いた話でも）ちょうど私が入社を決めた頃に業界詐欺にあい、一気に資金繰りが悪化して立ちゆかなくなったそうで、決して「助成金めあて」とか怪しい会社ではなく、純粋かつ真剣に「障害者の働く場を作りたい」という志だったようで、それだけが救いだった。とはいえ、そこに留まる理由も義理もなかったので、早々に退社し、新天地を求めて就活に入ったのだった。

**３度目の就活**

かくして３度ハローワークのお世話になる。今回は二つの追い風があった。一つはバブル経済の末期で最も求人難の状況だったこと。もう一つは十年間にわたる国際障害者年の最終年に当り、目標の達成のため厚労省が先にも後にも最も障害者雇用に力を注いでいた（らしい）こと。

ハローワークの担当官の言葉も何時になく力強く、自信が感じられた。本人の唯一の希望は「つぶれる心配のない会社」だったが、それに対し担当官は「今は大手企業からの求人もあり、貴方の場合は６年間の実務経験もあるので十分狙えると思います。その線で当って見ましょう！」とのことで、久々に少しばかり希望の光が見えた気がした。

とはいえ「京都（宇治市）の自宅から通勤できる範囲で」となると、なかなか難しかった。そこで一つの決断をして担当官に伝えた。「東京に行っても良い」と。結果的にその決断が功を奏し、次にハローワークに行った時に思わぬ朗報が待っていた。

**F に入社**

「前回、仰った通りに、東京での求人を当って見たところ、『大阪でも勤務可』という会社が見つかりました。大阪と言っても京橋ですから宇治から京阪電車だけで行けるし通勤も問題ないと思いますが？」とのこと、ふと求人票を見ると「F（大手の事業所名）」とあり「えっ？F！？」と我が目を疑った。無論、一も二もなく話を進めて頂くようお願いした。幸運にも面接・試用期間を経て、３ヶ月後には正社員になった。（1991 年 10 月・35 歳）職場は 40 階建の超高層ビル（ツイン 21・大阪ビジネスパーク）の中。正に夢のような毎日だった。

勤務は完全週休二日制。フレックスタイム制もあった。（が、後に定時出社する者が誰も居なくなり、顧客や取引先から「朝電話してもまったく繋がらない」などの苦情が出たため、一部の例外を除いて凍結された）入社当初は仕事量が多く、仕事に追われ、納期前には徹夜することも珍しくなかった。が、翌年にバブル経済が崩壊すると同時に全社的に仕事量が激減。

加えて、それ以降、就職難の中で採用された人材はほとんどが東大・京大を初めとする有名大学や大学院の出身者で占められ、実力的にも自分とは比べものにならないほど優秀で、あっという間に仕事を奪われ、アイドル状態（仕事が待ちの状態）が多くなり、やがて完全に無くなる。

絶えず「肩たたき・リストラの対象になるのでは？」という不安がつきまとった。数年が経ち、その心配はなくなったが、相変わらず仕事を与えられず、書籍を読んだりして時間を潰す日々が続いた。周りの目も気になったが「これで給料をもらえるなら、まぁいいか」と開き直るしかなかった。

後年になって間接部門に移り、社内向けシステムの開発やホームページの作成やネットワークセキュリティの保全などを担当し、ようやく仕事らしくなった。

**処遇等**

給与や賞与の待遇は入社当初は同期社員とほぼ同じだったが、賞与はアイドル状態になってからは平均額からかなり減額されていた。間接部門に移ってからは平均額に回復した。また、途中から等級による能力給制に移行したが、アイドル状態にも関わらず経過措置のためか辛うじて減給は免れた。

退職前の最終的な金額は給与が約 30 万円／月。賞与が約 120 万円／年（いずれも控除前の支給額）ほどだった。（肩書のない一般社員の中ではトップクラス）

通勤は入社当初は京阪電車と徒歩で一時間ちょっと。会社のあるビルには最寄りの駅から屋根付の陸橋があり雨の日も傘なしで行けた。自宅－（徒歩 15 分）－三室戸（京阪・宇治線）－（京阪 60 分）－京橋（京阪・本線）－（徒歩 10 分）－会社という通勤経路であった。

**バブルの崩壊とビル移転**

ところが、「良いことは長く続かないモノ」で入社の翌年にはバブルが崩壊し、一気に減収・減益になり、特に勤務先の大阪支店は落ち込みが激しく赤字に転落した。一時期は閉鎖も噂されたが、とりあえずは経費節減のため、賃貸料の安いビルに移転することとなった。（1993 年５月・37 歳）移転先は新大阪駅から徒歩 30 分の小さなビル。どう考えても宇治からの通勤は無理だった。

そこで、やむを得ず、そのビルの近く（徒歩 10 分のところ）に賃貸マンションを借りて仮住まいする事にした。その仮住まいは５年間続いたが、足腰が弱ってきているのを感じ、はじめは「運動不足だろう」と思った（実際にはそれだけではなかったのだが）。また、宇治の実家も空き家状態で放置していたせいか急速に傷み始めていた。

ちょうど、その頃、山科駅（京都市）の駅前再開発で商業施設との複合ビルの上層部に分譲マンションが出来る事を知る。「山科からだったら新大阪まで通えるし、京都には親戚もいるので心強い…」と考え、実家を売って、その分譲マンションを購入することを決める。これまた運良く、抽選にも当り購入。引っ越す。（1998 年 10 月・43 歳）

（余談ながら）その転居が一つのきっかけとなり、その数年前から交際していた女性とも結婚することとなる。（1999 年１月・43 歳）

通勤は…自宅－（徒歩５分）－山科－（ＪＲ30 分）－新大阪－（バス 10 分・ちょうど会社の前で停車）－会社という経路であった。乗り換え時間も含めて片道一時間～一時間半。その状況が約 10 年足らず続いた。

**ふたたびビル移転、通勤の疲労**

経営状況の改善やビルの老朽化を受けて、会社が新大阪から谷町（大阪府庁舎の近く）に移転する。（2007 年５月・51 歳）その結果、通勤が不便かつ大変になる。

自宅－（徒歩５分）－山科－（ＪＲ35 分）－大阪－（徒歩 10 分）－東梅田－（地下鉄・谷町線 15 分）－谷町四丁目－（徒歩 10 分）－会社となり、乗り換え時間も含めて片道一時間半～二時間。

大阪駅～地下鉄・東梅田駅が離れていて、しかも地下道が相当混雑する。

フレックスタイムの例外適用を申請・利用し 30 分の時差通勤をするが疲労が溜まった。そのせいか同年 10 月頃、通勤途中など立て続けに三回顔から突っ込んで転倒しそれに伴って持病の頸椎症も悪化し、やむなく同年 11 月から休職する。

以後、二度の手術など治療に勤めるが、復職（特に通勤）できるまでには回復せず、2009 年 10 月末の二年間の休職期間の終了をもって退職となった。

（家族）

43 歳の時に結婚し、現在は妻と二人暮らしである。日常生活の家事全般は妻が担当しているが、室内の活動は自立しており、特に介助を要しない。室内での移動は歩行可。屋外では医師の薦めもあり電動車イスを

使用。

**（現在の活動）**

数回の休職を経て退職し、現在は無理せずにゆっくり過ごす生活である。日中は 10 時間程度パソコン（ビデオの編集等）に向き合っている。この数ヶ月は睡眠薬（筋弛緩剤）の摂取を避け、飲酒量を減らしつつも睡眠を十分取るため、事情が許す限り睡眠を自然に任せ、眠くなったらたとえ昼間でも寝るように努めている。

現在京都ハローワークにて求職活動中。基礎体力に不安があるためフルタイム勤務は希望していない。「頸椎症を学びあう会」の会員であり、会の DVD 作成を手伝うなどの活動をした。昨年の術後からはリハビリをするなど体調の回復に、現在は就活に専念するため同会から離れている。今後は「依頼があれば何でも手伝いたい」と考えている。

## 事例６：手術等でこれ以上休暇をとりたくないと考える事務従事者の例

聴き取り協力者：障害のある中高年齢従業員

**在職障害者の概要**

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　47 歳　脳性マヒによる両下肢機能障害　３級 |
| 雇用形態、勤続年数等 | 正社員、20 数年、給与：税込み年収にして 400 万円以上 |
| 従事している作業 | 総務、経理に関する事務 |
| 採　用　経　路 | 大学を新卒時に入社 |

**（障害状況）**

脳性マヒによる両下肢機能障害、３級、13 年前から杖を使用し歩行。

**（略歴）**

２～３歳ごろ始歩が遅いことで親が障害に気づいた。小学校入学前に身体障害者手帳を取得した。小１の時に専門的な療育機関歩行訓練や下肢のリハビリテーションを受けた。一般の小学校～大学に学び、一般企業に就職し 20 数年になる。

（就職までの経緯）

民間企業 20 社程度に就活し苦戦した。「障害者枠」ではなく一般応募で就職した。担当作業は、総務、経理など事務全般である。一般応募で就職し、月～金、8;30～17:00 が勤務時間であり、実際はほぼ連日 19:00 くらいまで残業になる。公共路線により往路は 1 時間半、復路は１時間程度で通勤している。自宅から最寄り駅まで本人の足で 20 分程度かかるところを、原動機付き自転車で５分かけて移動している。昼食は職場近所の定食屋で食べている。酒は飲むがタバコはすわない。両親と三人暮らしで所帯をもった兄弟が近所に住んでいる。家事全般は両親が担っている。豪雨の時は父の運転により最寄り駅まで移動する。

**（就業上の支障、工夫）**

作業処理に支障はないが、残業が重なると翌日の勤務までに疲労が抜けないことがある。時々膝や足首等の痛みがひどくて出勤できないこともある。上司は本人の障害を理解し健康管理に留意するよう声をかけて、仕事を手助けしてくれることもあるが、定年退職した職員の補充をしない状況であるので、他の職員の業務多忙を考えると同僚に負担をかけぬよう自分の仕事はできるだけ完結しようと努めている。手術やリハビリテーションのために長期の病休を取ったことがあるので、これ以上手術等で休暇をとることになると就業継続できないかもしれないという不安がある。長期に休職した翌年は障害者年金が支給されたが、通常勤務に

戻ると収入制限により年金は支給されていない。

**（医療歴、服薬、通院、手術）**

35 歳ごろ膝が痛くなりスポーツ整形に受診し、手術を受けた。その後パソコンで検索し、脳性マヒの二次障害の手術に多くの実績のある専門病院を知り、42 歳のころ（５年前）半年間入院し、膝の手術を２回、一旦退院しその後股関節、さらにやや後に足首の手術を受けた。医師からは両方の杖の使用を勧められているが、移動にあたり階段を使う場面があり手すりを持つには不便なので自分の判断で杖は一本としている。関節痛が激しい場合には筋弛緩剤を服薬し、投薬のために通院している。

昨年体重が 10 キロほど増えた時には歩行時の膝の負担に加え、メタボや高血圧の傾向を指摘された。週に１回１時間の水中歩行をすることで体重と血圧は改善されつつある。自動車にて 15 分で行ける「障害者センター」には専門の指導員もいて利用料は無料である。膝の痛みがある時は鍼治療を受けており効果がある。

**（二次障害）**

もう少し受診や処置が遅れたら、あるいは手術の結果が思わしくなかったら就業継続にも影響しただろうと懸念される。入院中に他の患者をみると重度の人、長期入院の人も多く、一回の処置で完全回復するのは稀であることを知った。入院リピーター状態で退職に至った者や、退院後に親元にもどれず障害者入居を受け入れるアパートに単身入居し、生活保護とボランティアの支援を受けて生活するようになった者もみている。自分も条件が少しでも違ったら同様の事態になっただろうと考える。自分に合った医療機関を探すことは容易ではない。パソコンを活用することで得られる情報は多いがパソコンを使えない者は情報を得にくいと思う。

**（今後の見通し）**

60 歳まで就業することをめどにしている。両親も 70 代後半なので・・・

## 事例７：「二次障害」について初診で初めて知り、予防的に手術を受けた男性の例

聴き取り協力者：障害のある従業員から聴き取りしたメモをもとにご本人が加筆した。

**在職障害者の概要**

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　43 歳、脳性マヒによる軽度の四肢、言語の障害　６級 |
| 雇用形態、勤続年数 | 正社員、12 年 |
| 従事している作業 | 印刷原稿の「文字校正」（検品検査行程） |
| 給　与 | 税込み年収にして 200～400 万円、賃金以外の収入なし |
| 採　用　経　路 | 学生相談センター |

**（障害状況、級）**

脳性マヒによる軽度の四肢、言語マヒ、６級、20 代後半の時に身体障害者手帳を取得した。

**（略歴）**

一般の小学校～高校、美術（油絵）関係の専門学校を経て、平成４年４月~９月まで○○写植製版、平成４年 10 月ー平成５年９月まで△△印刷にて就業した。退職後、身体障害者手帳を取得し、「障害者求人」に応募し、美術系の大学に学びながら就業した。

**（職歴、現在の就職までの経緯）**

製版～生命保険会社（３年半）の嘱託勤務９時～４時 45 分で大学の授業と両立した。学生相談センターを利用し新規学卒として××印刷には 31 歳の時に就職（大学からの口添えもあったらしいとのこと）。

**（勤務時間、休日、通勤方法と所要時間、家事）**

現在は、９～６時の勤務時間、公共路線にて約１時間かけて通勤している。最寄り駅から徒歩 15 分のアパートにて単身生活、昼飯は会社の社員食堂を利用（定食が 400～500 円程度）夕飯は残業ないときは主に自炊し経費節約に努めている。日常生活は介助無し、すべて自分で処理する。

**（作業内容）**

最近までは写真等をデジタルデータ化した画像データを修正加工する「画像修正」を担当していた。月間に 80 時間の残業が続き、「産業医」面談を経て「文字校正」（検品検査行程）の部署に配置転換となった。

**（就業上の支障と工夫）**

基本給は手取りで 16 万円程度、80 時間程度の残業がある月は約 10 万円が加わったが、現在の部署に移り仕事は楽だが収入が減少するのが悩みである。家計のやりくりのため夕飯を自炊に変えたこと、食べる時間が適正になったことなどが影響しているかしれないが「中性脂肪」の数値が改善されたという。

**（医療歴、オペ、通院・服薬など）**

初診は 34ー５歳の頃、「寝ちがえた」のような症状で首周りが痛くなり近所の病院で受診、レントゲンの結果は「首の骨の老化が進んでいます」と診断されたが、痛みが出た時のみの通院するに留めていた。それまで「二次障害」のことは知らなかったが、インターネットで調べて南多摩整形の医師に相談した。検査の結果、平成 15 年４月「筋乖離手術」を受けた。退院２ー３ヶ月後下半身に痺れが出現。退院時、下半身に痺れ等の症状がでた時は、頸椎に対する手術が必要と言われていたので、セカンドオピニオンを兼ね３ー４件の病院を回り、検査入院等を経て、翌年の３月に都下多摩地区の都立神経病院で「頸椎」の手術を受けた。

現在は１日１回入眠前に「筋弛緩剤」を服薬している。また、筋緊張がきつい時に飲む頓服も処方されているが眠気を催すので服薬のタイミングは難しい。３ヶ月に１回通院し投薬を受けている。ボトックス注射（緊張緩和）は経過観察により適宜処置されていて、処置には１泊２日かかる。

**（「二次障害」について）**

初診を受けるまで知らなかった。振り返ってみると、その頃には意識しなかったが、二次障害に影響したと思われることとして次のことが考えられる。

① 上腕の筋力が低く重量物は頭の上に載せて運搬していた。首に負担がかかったと思われる。（体育の授業で前転するときに手だけでは支えられず頭や首に負担をかけた、また、美術学校時代には画材諸々で 20 キロ程度を運搬することもあった）

② キャンバス貼り（右手で金槌、左手でペンチを持って作業するが握力の衰えを自覚していた）

今の会社に入社後、手術前、２年程夜勤をやっていた時期があるが，後から考えれば二次障害の悪化に拍車をかけた要因の一つかもしれないという。

「では 20 年前の××さんに二次障害のことを教えてくれる人がいたらどうですか？」と質問者が問うと、「言うこと聞かないと思う」との答えだった。軽度の障害者は自分の障害を認めたくない人が多いので仕方ないことだと思うとのことである。

反面、二次障害を治療するにあたって次のように語った。「障害者と認知される事に安堵感を憶えた。上手く表現出来ないが、障害に起因するかもしれないあるいは自分の人格の問題かもしれないというそこはかとないとらえどころのない劣等感に対して、気持ち的に落としどころが出来た、といったところかもしれない。あるいは、自分の劣等感、それまでの苦労に関して、他人に認知され理解されたと実感されたからかもしれない。」

**（「更生医療」の制度について）**

手帳取得の原因となった障害に関連する治療・手術は自己負担が２万円で済んだので経費の不安なく治療

が受けられた。「障害者自立支援法」により所得制限が適用されるようなったことから、高額の治療費のかかる処置を受けることに躊躇いが生じている。今後は手術を受けずに済むように、二次障害の進行を遅らすようにしたい。一方では、収入確保のため残業することにも魅力を感じている。障害者年金を受給していないので賃金収入（残業なしの場合は 16 万円）のみで家賃５万円を払い生活を営んでいる状況である。

**（余暇、その他の所見）**

「二次障害ネット」の編集を担当している。「世の中でキーとなる職業（農業、警察、介護、福祉など）は収入が少ない、一方で野球、サッカーなど play の対象や、バブルの仕事＝株のトレード、芸能人などは高額を得ている。この矛盾から『働く work』こと＝金を稼ぐこととはいえないと感じている。労働とは本来は衣食住を満たすためのものであったはずが、現在では物が満ち溢れているのにさらに購買意欲をかき立てられ、購買資金を確保するための労働になっているのではないか。また、『働かざるもの喰うべからず』といった、よく考えると、現状にそぐわないモラルが一人歩きし、（財産のあるものに対しては、働かなくてもなんの咎めもない。）賃金労働に参加する事の出来ない人々に意味のないプレッシャーを与えているなど、世の中おかしくなっていると思う。」とのこと。

**（今後のことについて）**

今後のことについては次のように考えている。「目下の課題というか、願望としては、結婚が出来ればと思っている。健常者でも、なかなか結婚するのが難しい中、半ば諦めの気持ちもあるが，今後の人生を考えると，是非叶えたいと思う気持ちもある。県の無料紹介所にも通った事があるが，うまくいかなかった。現在は，ネットの結婚紹介サイトをおもに利用している。仕事に関しては、特に具体的な計画、予定があるわけではないが、願望としては，身体的な部分も配慮して，勤めるのではなく，自分ひとりで何か、今までの職歴学生時代勉強した事が活かせるような仕事ができればと思っている。」

## 事例８：全身性の障害者として長期就業記録をめざす 68 歳男性の例

聴き取り協力者：障害者職能訓練センターの職員から、高齢障害者（特に脳性マヒの障害をもつ中高年齢障害者）に関して聴き取りをした。

### １．施設の概要

1968 年（昭和 43 年）に肢体不自由養護学校から第１期生３名受け入れ業務開始（活動の母体は昭和 39 年に設立された日本チャリティプレート協会）、現在の場所に移転したのは 1995 年（平成７年）である。1996 年（平成８年）からは知的障害者の訓練も開始、現在までの訓練修了生は 500 人を超える。

### ２．脳性マヒの障害者の就業について

Ｈ氏が東京都福祉専門職として障害者の就業支援をするなかで、脳性マヒ者の支援例もあった。例えば、ＡやＢなどのスーパーの裏方業務に就職した脳性マヒ者の２例は、真面目に仕事をし過ぎて体調を崩した。Ｈ氏が現場確認に行った時に、高い所にある商品をとるためにはしごを使って上り、片手に商品持って非常に緊張してはしごを下りる様子を発見した、「労務災害になるかもしれないから、その作業は止めるように。」と事業所担当者に助言し止めて貰うようにした。

本人達は「できるか？」と聞かれると「できます。」と言って無理をしがちである。緊張状態が長時間続くのは加齢現象を早めるようだ。知的にさほど高くない脳性小児マヒ者の場合は、全身を使う作業に従事し、立ち続けなので全身に痺れや痛みがでる。プログラマーの仕事に就いた者は座作業なので、そういうことはないようだ。

脳性マヒ者の場合は概して 40 歳くらいで仕事からリタイヤして作業所通所や在宅となるようだ。真面目に

働いていても楽しいことが一つも無く、色々なことがうまくゆかず（彼女もできない、友人も無い、趣味も無い･･･等）、在職中でも鬱病の様な状態になっている者もいる。

**⑶現在 68 歳のH氏の場合**

昭和 16 年生、８ヶ月の早産で脳性小児マヒの障害をもって出生。

**・高校卒業～工場勤務**

普通小学校を卒業後に日本初の肢体不自由養護学校（現：光明特別支援学校）中等部に進み、農業高校に学んだ。高校在学中に１年間ほど「プラスチック成型」事業所でアルバイトをした。

高校卒業後は精密旋盤工（ノギスで採寸して部品を切断する）として２年間就業した。「それらの仕事が得意でしたか？」との質問には、「選択肢がないからそれらの職業に就いたが、手にマヒがあり作業はうまくできなかった。高校在学中のアルバイトでプラスチック成型の作業をした時は、材料を流しこみすぎて型からはみ出してしまい不良品が多発したり、バリ取り作業も手指が不器用なためミスが多かったりした。旋盤工で就職していた時には、ノギスの採寸を間違えたりするなどで約８割が不良品だった。高い材料費なので社長に報告できず、深夜に工場近くの地面に穴を掘って全部隠した。その土の上にチューリップを植えたら沢山きれいに咲いた（同氏は農業科卒業なので植栽の基礎知識あり、穴掘り作業は同僚のチンピラヤクザが率先して手伝ってくれたとのこと）。その旋盤工場の従業員には障害者とチンピラ風が多かったが、社長はじめ中高年の社員は皆真面目な社員だった。」とのこと。

社長から退職を勧められたことはなかったが、不良品が多いことについて自分の方で気が引けて、「大学進学するから。」という理由で退職し、予備校に通って受験に備えた。退職にあたり社長からは「受験に失敗したらまた来なさい。」と言われた。その会社は今では大きくなり株式会社になっている。社長は現在 90 歳近くになったが、今でも時々会うという。

1960 年（昭和 35～６年）頃、我が国が高度経済成長時代の話であり、”身体障害者雇用促進法”ができたばかりの時である。

**・大学卒業～就職活動諸々**

受験勉強は予備校に通う傍ら弟の支援も受け、社会福祉学科のある東洋大学に合格した。４年生になると学生課長が来て「Hくんは君か？大学では障害者の就職斡旋はできないから職安に相談して。」と言われ飯田橋職業安定所（現：ハローワーク）に行ったが就職活動では苦戦した。（その時の担当者が古畑光男氏で、2008 年死ぬ間際に「Hくんに会いたい。」と言うので三島まで行って会い、遺品を貰って帰宅後２～３日して亡き人となった）

神奈川のアガペ身体障害者授産施設に４年勤め、ここで小川孟氏、松井亮輔氏らと出会った。後に小川氏が推薦状を書いてくれて、1971 年（昭和 46 年）に東京都心身障害者福祉センター職能科に福祉技術職として就職し、約 20 年間働いた。同期の仲間に、三ツ木任一氏（障害児教育の教師）と金井建郎氏（精神病院のケースワーカー）がいて、職業リハビリテーションの分野に新風を吹き込んだ。H氏は、その後現在の職場で理事兼センター長として業務を行っているが、「障害者の職業問題」に 40 年以上関わったことになる。

「通常の加齢によると思われる歩行速度の低下はあるが、いわゆる『二次障害』は生じなかった。オジイチャンらしい生活をしないと、余生が無くなると思うこともあるが、こうなったら脳性マヒ者という全身性の障害者の長期就労記録でも樹立するかという気もあり自分からリタイアの話はしないことにしている。」と語った。

**・養護学校の同窓生**

光明養護学校（現：光明特別支援学校）の１年後輩にはのちに”青い芝の会”の副会長になった若林氏がいた。若林氏は脳性マヒにより言語及び四肢に重度のマヒがあるが、電動車イス（昔の電動車イスはオート

バイの様な重厚な乗り物で非常に大きな音を発した）を駆使して久留米園（老人ホーム）で老人の介護作業に従事した。脳性マヒ者が老人介護の仕事をするのは無理があったようで、体に故障が出て 50 歳前に死去した。

**・集団の健康診断の苦労**

集団検診の苦労については、「脳性マヒ者が一般職員と一緒に集団で健康健診を受ける時には苦労がある。一例をあげると、検尿の際に尿の入った紙コップを溢さずに運ぶのは大変だった。妙齢の女性の同僚が手伝うと言ってくれても、素直に手伝いを頼めなかったことがある。溢さぬように緊張して心臓がばくばくしながら尿を運び、その後の血圧測定では高い数値となり（そうなるに決まっている）、『再健診が必要』と判定される。こういうことの繰り返しであり、『障害者の健診制度』について配慮を求めることを職場に提案した。」とのことである。

**・同訓練センターに併設する作業所に職員として働く脳性マヒ者について**

Ｊ氏（35 歳、脳性マヒによる四肢と言語のマヒ、２級）は、小学校から普通学校に学び、工業高校卒業後は１年間浪人ののち大学短大（社会福祉）に進学した。短大を卒業後にパソコンを中心とした職業訓練を２年間受け、ワードや表計算の知識を得た。その後の就職活動では約 50 カ所の事業所に履歴書を提出したが、面接に至ったのは７～８カ所だけであり就職活動では苦戦した。ある特例子会社では２～３日の現場実習（名簿入力、データ入力、名刺作成など）の末、不調となった。民間事業所への就職は難しいと諦めていた頃に作業所「かたつむり」の開所の話があり、１年間ハローワーク通いしながら自宅でパソコンを勉強して待機した。

現在は、月曜日～金曜日、10:00～16:00、自宅からバス、私鉄、地下鉄を乗り継いで約１時間半かけて通勤している。勤続 12 年、最近では通勤の疲労を感じることがあるという。

**・作業所の概要**

ワークショップかたつむりは 1997 年に設立され、現在は入所者と職員合わせて 23 人（男 18 人、女５人、21～59 歳）がホームページ作成、自主生産品販売、名刺印刷、各種印刷等を行う作業所である。

利用者の障害は多様で、その内訳は脳性マヒ４人、車イス５人、知的障害５人、精神障害１人、その他となっている。自分で通所（家族等の送迎は可）できることが条件である。

## 事例９：障害者雇用は未経験の事業所による重度・重複障害者への複合支援の例

聴き取り協力者；主に事業所担当者から聴き取り、障害のある従業員の業務現場を見せていただく。

**在職障害者の概要**

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　47 歳、小脳変性失調症による聴覚・視覚・手指及び全身のマヒ（２級） |
| 雇用形態、勤続年数等 | アルバイト、２年、給与等：税込み年収 130 万円　障害者年金を受給 |
| 従事している作業 | データ入力、不要書類の廃棄処理 |
| 採　用　経　路 | ハローワーク、職業リハビリテーションセンター |

**障害者雇用のきっかけ**

労働局から「社長ヒアリング」される寸前の状況であったが、数年前の取締役会議で決裁をとり、総支配人をキャップにすえて集中的に障害者雇用に取り組んだ。現在は障害者の法定雇用率は達成している（２％を達成した）。集団面接会で７人の面接をして２人を採用し（３人に内定通知したが１人が辞退）、そのうちの１人が K 氏である。面接の数ヶ月後に職場に配置する予定だったが職場内が整わず、予定より３ヶ月遅れてジョブコーチ事業の開始となった。

**中高年齢障害者**

K 氏（男性、47 歳）は「小脳変性失調症による聴覚・視覚・手指及び全身のマヒ」のある障害者で、身体障害手帳の２級を所持している。

地元の高校を卒業後に、各種の職歴があるが、小脳変性失調症の障害が進行するに伴い転職を余儀なくされ職業リハビリテーションセンターの経理科で職業訓練を受けた。人事担当者は面接で本人と会い「大変だと思った。」とのことである。事業所だけでは対応しきれないと思ったが、開始当初の３ヶ月間はジョブコーチ（障害者職業センターと福祉機関のジョブコーチ）が複数付いて作業指導をしてくれたので、採用活動を進めることができた。

同ホテルは利用客のほとんどが外国人ビジネスマンで米・独の客が約８割を占める。K 氏の業務は顧客カード（客が手書きしたもの）をパソコンに入力する仕事と、個人情報の記されたものをシュレッダーにかける仕事、その他突発的な入力の仕事である。

外国人の手書きメモは読みにくいこともあり、入力に苦戦したようだが、最近では慣れてミスも減っている。入力速度は遅いが、他の従業員が「プラスα的」に行っていた作業なので支障は生じていない。

人事担当者は「最初は職場の周りの者がどう思ったか不明だが、最近では「かわいそう」などと見る者はいない。本人は腰が低く、良いキャラクターなので今では周りから受け入れられているので、引け目を感じずにやっていると思う。」という。

３時間勤務（１週間に５日）から始めて、１ヶ月ごとに１時間ずつ延長し、現在は６時間の勤務となり、勤続８ヶ月になる。水曜日と日曜日が非番、時給は 950 円で、14:00～20:00 の勤務である。額面で１ヶ月に約 10 万円、これに障害者年金（年額で約 90 万円）を補い単身生活を営んでいる。

採用が決まり、駅から徒歩１分のアパート（家賃６万円）に転居した。少し早めに出勤して社員食堂で昼食をとる（１食 400 円前後)、手指のマヒが重く自分ではトレーを運べないので配膳は食堂の職員がしてくれる。人事担当者が予め食堂に知らせて食堂職員の協力を得るようにした。終了後のトレーは本人が自分で戻している。比較的マヒの少ない右手を使い食事をするが、左手で右手首を掴むなどの工夫をしてマヒを抑えるようにして食べている。

**K 氏からの聴き取り及び作業風景の見学**

障害者の職業訓練校を修了後に 40 社位の事業所面接と不調を経て、同社の内定をもらった。通院や服薬はしていない。以前に病院から投薬された薬（自分で申し出て投薬してもらった）を飲んでいたが、ボーッとするので今は止めているが支障はない。

ホテルのフロントは××階にあり、本人の作業場はその１階下のフロアである。同フロアに 20 名以上の者がバックヤードの作業している。本人のデスクには「書きポン」（筆談に使う道具、書いたり消したりがワンタッチ＝ポンと押すと消える）が置いてあり、全く耳が聞こえない K 氏と周辺職員が筆談に使っている。手指のマヒがきついので書字が困難である。本人は発声に支障ないので声を出して応答するが、やや大声になりがちである。

××階のフロント脇の箱から記入済みの顧客カードを取りにゆき（30 分おき）持ち場のデスクに戻りパソコンに入力する。弱視のため、ベルト付きの眼鏡型ルーペを頭に付けて、顧客カードの上には「卓上ルーペ」を載せて、パソコンに拡大文字を表示（１文字が２センチ四方くらい）し、膝の上のベニヤ版の上にキーボードを載せ、不用なキーに触れないように穴あきアクリル板をキーボードにかぶせて入力する。作業に必要なこれらの補助具は本人が自主的に持ち込んだ。

客の氏名・住所・ホテルの部屋番号を１枚入力するのに約 10 分かかっている。大がかりな装置を施し、脇目もふらず右手の震えを制御しながらパソコン画面に食い入るように作業する様は圧巻であった。

**今後の見通し**

本人は１日６時間の勤務では余力があり、さらに収入を得たいこともあり８時間勤務を望んでいるようだ。事業所としては現在の勤務でも仕事が準備できない（手待ちが生じる）状況であり、作業時間の延長は難しい状況である。現在は週に 30 時間勤務しているので、身障手帳２級の同氏を雇うことで２ポイント（２人分）の障害者雇用カウントになっている。

**その他**

障害者雇用が不全で労働局からの指導で「社長がヒアリングを受けるようになるかもしれない。」という瀬戸際からの採用行動であった。しかし、内容をよく伺うと「採用すればよい。」という安易な姿勢は窺えず、応募者を理解しようと努め少しずつマイナスの印象を減じていった様子が伝わってくる。事業所の人事担当は勤続 20 年（うち 15 年が人事担当）のベテランのホテルマンであり、多くの採用面接の経験があるという。見た目の機能障害の重さに驚きながらも、職務の切り出しや配置にあたり職場の理解を得る工夫をしたことで、K 氏が職場定着できていると窺えた。

## 事例 10：余暇に手話サークルの講師をつとめる聴覚障害者の例

聴き取り協力者：事業所担当者が同席のもとで障害のある従業員から筆談と簡単な手話で聴き取った。

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1996 年に創業、所在地：鳥取県 |
| 事業概要 | 「ねじ切り機用刃物」製造 |
| 従業員数 | 従業員は　17 人、うち聴覚障害者　３人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性・年齢・障害種類 | 男、47 歳、聴覚障害　２級 |
| 雇用形態、勤続年数 | 正社員、12 年、採用経路：ハローワーク |
| 従事している作業 | 材料を削る作業（第一段階の行程）を担当 |
| 給　与等 | 税込み年収は 200～400 万円、障害者年金の受給は不明 |

### ３．在職障害者の就業状況

**⑴障害の状況**

生来性の聴覚障害で、身体障害者手帳の２級を所持している。小学部から聾学校に通学し、高等部では木工科に在籍し、クラブ活動はバレーボール部に所属した。主に手話によりコミュニケーションを行う。手話講師をしていることから健聴者との交流もあり、手話を充分に使えない者との簡単な意思交換に際して不完全な手話や手まね、ジェスチャーにより意思交換ができる。

**⑵これまでの職歴**

聾学校高等部を卒業後に家具工場、電気工場、モーター工場でそれぞれ約５年間の就職歴があり、12 年前から現在の事業所に勤務している。

**⑶現在の業務内容、労働条件など**

工場の作業工程は大きく５段階あり、本人は材料を削る作業（第一段階の行程）を担当している。月～金、8:30～17:25 の勤務（午前と午後に５分ずつの休憩、昼休みは 45 分間）、繁忙期（11 月から３月）には、月に１～２回土曜日勤務がある。

本人の作業ぶりについて担当者の評価は良好であり、本人は給料にやや不満がある以外は満足して勤務している様子である。

**⑷通勤所要時間、通勤方法**

自宅と事業所は近く、自転車で 10 分程度をかけて通勤している。

**⑸家族、生活拠点**

家族は妻（健聴者）と中学生を頭に３人の子どもがあり同居している。手話サークルの講師、趣味のボーリングなど余暇活動を楽しんでいる様子である。

### ４．障害者雇用に対する事業所の取り組み

首都圏に本社がある「ねじ切り機用刃物」製造工場で、平成８年 12 月に同県の「工場が創設された。その際に本社から 10 数人の出向者（原則３年間）が異動してきた。うち７人は聴覚障害者であり、本社のリーダー２人は手話を理解していたので、新規入社の聴覚障害者の現場訓練は円滑に実施できた。本人は工場創設の翌年平成９年にハローワークの紹介で入社し、現在に至る。身分は正社員である。同県の工場では計 17 人でうち３人が聴覚障害者である。

本社における聴覚障害者雇用の実績が土台にあり、同県事業所として障害者の障害にはほとんど負担を感じていないようにみえる。また、朝礼時に手話通訳（手話のできる職員が実施する）、ボードへのメモ書き及び携帯電話へのメール連絡により情報保障することや、パトライトを設置して工場内の安全を保障するなどの配慮がなされている。

## 事例 11：組織改編に伴い雇用継続した聴覚障害者の例

聴き取り協力者：障害のある従業員が同席のもとで事業所担当者から主に聴き取った。

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 2007 年に組織改編 |
| 所 在 地 | 鳥取県 |
| 事業概要 | 農業協同組合 |
| 従業員数 | 従業員は 647 人、障害者のある従業員は８人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男、47 歳、聴覚障害　３級 |
| 雇　用　形　態 | １年間契約の契約社員、勤続年数：23 年 |
| 従事している作業 | 堆肥製造 |
| 給　与 | 税込み年収は 200～400 万円、賃金以外の収入はなし |
| 採　用　経　路 | 知人の紹介 |

**事業所の概要**

Ｔ農業組合は 2007 年２月の組織改編で現在の組織になった。中央農協全体として 647 人の職員がいて、障害者は８人（うち重度障害者は３人）雇用されている。職員総数が増えたので、法定雇用率の達成までには障害者が１人不足している状況である。

**障害のある中高齢従業員**

Ｙ氏は出生時前後の聴覚障害があり身体障害者手帳３級を所持している。子供のころ家族が呼びかけても返事をしないことから難聴に気づき、小学６年の時に難聴学級に通学した。合わせてこのころから補聴器を使用した。本人は普通中学から普通高校を卒業し、その後農業大学校（３年制）の畜産科に学び、牛の人工授精の資格を取得した。

農業大学校卒業後は家族の紹介で乳業会社（６ヶ月の季節雇用）や鉄工所に３ヶ月働いた。その後知人の紹介で 23 年前にＴ農協に入社し、牛の飼育（５年間）と牛の繁殖業務を担当した。2007 年の組織改編により、堆肥センターに異動し堆肥製造の業務に従事している。勤務形態は１年間契約の契約社員である。母と妻、子供二人の家族と同居し、農協勤務の傍ら農業（米作）も行っている。

補聴器を付けていて、大きな声で話せば概ね聞こえるとのことだが、声の質によっては聞こえにくいこともある。電話でのコミュニケーションも簡単なことならばできるが、重要な話は本人の近くにいる別の者に電話し、その者から直接伝えて貰うようなど上司は工夫している。

正社員の定年は 60 歳だが、臨時職員等は 60 歳以上も１年契約で更新して雇用継続できる仕組みになっている。組織改編に伴い本人が専門分野とする牛の人工受精業務が撤退したので、退職もやむなしという状況も無いわけではなかったが、現職（堆肥センター）への異動を提案した上司がいて現職を得ている。担当する作業は特に支障なく処理できていて、休みや遅刻なく勤務は安定している。

### 事例 12：求人職種を変更して採用された聴覚障害者の例

聴き取り協力者：事業所担当者

**在職障害者の概要**

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男、54 歳、聴覚障害、　２級 |
| 雇　用　形　態 | パート就業、勤続年数：２年 |
| 従事している作業 | ケース洗浄の作業 |
| 給　与 | 税込み年収は 170 万円 |
| 採　用　経　路 | ハローワーク |

**事業所の概要**

設立から数 10 年になる食品関係の事業所である。K 工場は 40 年ほど前に竣工し稼働を開始した。同工場では現在 20 人の障害者（身体障害と知的障害が半々）を雇用しており、法定雇用率を達成している。障害者の採用はすべてハローワークを利用している。

**中高年齢従業員の状況**

聴き取り対象を予定していた男性（54 歳、聴覚障害）は体調を崩し長期休暇を取っていて会うことができなかった。採用後１年３ヶ月になるころに、体調不良で１ヶ月休み、昨年夏にも同様の期間休んだ。

人事担当者の説明によると、休む際にはファクシミリで上司に連絡があり、無断欠勤はないとのこと。ハローワークの紹介で面接し、障害者職業センターのジョブコーチ支援を３ヶ月実施して、平成 19 年 10 月に正式にパート採用した。時給 850 円で 8:00～17:30 の勤務（月に 22 日程度の稼働）である。

当初は食品の仕分け作業に配置する予定だったが、身長が低い本人には高い棚の商品を扱う作業が困難であったため、ケース洗浄の作業に変更した。平易な作業なので支障無く作業処理している。聴覚障害があるが、作業の指示は大きな声で口をはっきり動かして話しかければ通じる。単純な作業であるため簡潔な指示内容であるから齟齬はない。

本人はアパートで単身生活をしていて、昼食は会社の食堂を利用している。自転車で 20～30 分かけて通勤している。雇用の契約更新は３月と９月の年２回行なっている。契約更新するかどうかは「期間満了２ヶ月前に本人の意思確認を行い、上司が面接をして更新するかの判断を行なっている」という人事担当者の回答であった。

ジョブコーチ事業を実施した障害者職業センターからは平成 20 年 10 月にフォローアップの訪問があり、概ね１ヶ月に１回くらいは近況を確認する電話があるので、その際に本人の近況は知らせている。

聴き取りの時点では採用後１年３ヶ月の間に１ヶ月程度の病休が２回あったが、現在は元気に就業しており勤続２年を経過した。現状通りの勤務状態であれば、引き続き継続雇用の予定である。

## 事例 13：定年後の再雇用障害者が活躍する食品加工の事業所の例

聴き取り協力者：事業所担当者

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 所在地等 | 福岡県、設立：昭和 52 年、資本金：3,000 万円 |
| 事業種別 | 食品製造業（豆腐・油揚げ製品） |
| 従業員数 | 27 人（平成 21 年６月 29 日現在）うち障害者従業員　22 人 |
| その他 | ①昭和 24 年に旧八幡市で創業。昭和 60 年に現在地に移転。<br>②障害者多数雇用事業所 |

### ２．障害者雇用の概要

#### ⑴障害者雇用の契機

二代目経営者が人手不足に苦慮していた際、職業安定所より聴覚障害者の紹介を受け雇用を開始したのがきっかけである。昭和 60 年の現在地移転を機に、知的障害者の雇用も開始し、多数障害者雇用事業所に認定され現在に至っている。

#### ⑵在籍障害者の現況

全従業員の年齢別構成と障害者従業員の障害別男女別構成は、表 1 及び表 2 のとおりである。

表 1．全従業員と障害者従業員の年齢別構成比率（平成 21 年 6 月 29 日現在）

表 2．障害従業員の障害種別男女別構成（平成 21 年 6 月 29 日現在）

| 年齢 | 全従業員数 | 構成比率 | 障害者数 | 構成比率 |
|---|---|---|---|---|
| ～44歳 | 19人 | 70.4% | 16人 | 72.7% |
| 45～55歳 | 1 | 3.7 | 1 | 4.5 |
| 55～59歳 | 1 | 3.7 | 1 | 4.5 |
| 60～64歳 | 3 | 11.1 | 2 | 9.1 |
| 65歳以上 | 3 | 11.1 | 2 | 9.1 |
| 合計 | 27 | 100 | 22 | 100 |

| 障害種別 | 男 | 女 | 計 |
|---|---|---|---|
| 聴覚言語障害 | 2 | 4 | 6 |
| 知的障害 | 11 | 5 | 16 |
| 計 | 13 | 9 | 22 |

（注）60 歳以上の従業員は、すべて定年後の再雇用者である。

#### ⑶障害者従業員の就労状況

身分は、全員正規職員として採用している。就業時間は、午前８時から午後３時 40 分までとなっている。賃金については、北九州市における最低賃金が 675 円/時とされているので、能力等に応じて 675 円から 700 円を支給している。作業内容は、商品の袋詰め、ライン機械の簡単な操作、型箱の洗浄及び商品製造過程の温度や時間管理などである。

ただし、きわめて作業能力の劣る５人の知的障害者については、労働基準監督署の視察・許可を経て、最低賃金除外の適用を受けている。またそのうちの２人については、業務負荷を考慮し、一日５時間・週 25 時間の短時間労働に移行した。

聴覚障害従業員とのコミュニケーションに関し、かつては健常職員に対し、社内で手話勉強会を行たこともあったが、現在では簡単な手話と筆談で対応している。

従業員の健康状態については、現在のところ良好であり、定期的な通院が必要な者については、事前に申告してもらい休暇を付与している。

#### ⑷中高齢障害者の就労状況

最低賃金除外対象で短時間労働に移行した障害者は、いずれも 40 代の女性の知的障害者で各々14 年と 18 年の勤続である。

また、65 歳の 2 人の再雇用者は、ともに女性の聴覚障害者で、どちらも 30 年以上の長期勤続者である。

中高齢障害者のうち、聴覚障害者に関しては責任を持って作業に当たってもらっており、特段の問題は感じていないが、知的障害者に関しては一人一人障害の程度により異なっている。具体的には、確かに作業ペースは落ちたが、誠実でスムースに作業を行えるようになる場合や、逆に「こだわり」が出て、指示に従わず作業に支障が出るような場合も生じているが、概して中高齢障害者は勤務態度も比較的良好である。むしろ、若年者は私生活を優先する傾向が高く、残業もやりたがらないといった問題がある。

### ３．障害者採用の状況

過去には肢体不自由者を採用したこともあったが、原料（大豆）の運搬や大量の水を使用するという事業所の特性から、事故防止等を考慮して聴覚障害者と知的障害者に限定している。

知的障害の新卒者については、これまでの多数雇用実績からおおむね学校経由であるため、学校の先輩の働きぶりを参考にするほか、労働意欲の有無が採用の決め手である。

また、聴覚障害者の採用にあたっては、手話通訳者同席のうえ、面接を実施している。

また、中途採用者においては労働意欲のほか前職の経験も重視している。中高年障害者の場合は、多くは職業安定所の紹介である。

### ４．障害者従業員への配慮

事業所としては、障害者雇用の実績が長いため、障害者の対応上の問題は少ないと考えており、これと言った特別な配慮は意識的には行っていない。しかし、加齢に伴う体力面・知的面の低下は避けられず、すでに述べたように数名については短時間労働への移行を実施した。

また、かつて勤務中に発作を発症した例もあり、事前に持病等の情報入手が重要である。

### ５．中高年障害者の雇用継続

多くの知的障害者は、事業所への送迎や食事・洗濯等の家事において、家族（親）の援助がなければ継続して勤務することは困難である。一般的に言えば、中高齢者で家族と同居している者に限っては十分な支援が得られていると思われるが、若年層の場合は必ずしも日常生活上の支援が受けられていないようである。その意味で、障害者が結婚生活を営むことは望ましいが、男女問題を事業所に持ち込み、あるいは家庭生活の不満が仕事に出たりすることもしばしばである。

障害者従業員の中高齢化に伴い、家族そのものも高齢化するため、日常生活の支援が必要になると思われるが、一企業の手に余る問題であり、その場合なんらかの公的な支援の仕組みが必要と思われる。

### ６．障害者の雇用拡大、関係諸機関に対する要望等

近年における食品業界の競争は激しく、中小企業は経営上きわめて困難な状況にある。
従って障害者雇用を継続的に維持するためには、従来の公的助成の充実に加え、多数雇用事業所の製品を優先的に購入することを指導するなど、行政の対応を望みたい。

## 事例 14：高齢者が多数雇用される警備業の事業所の例

聴き取り協力者：事業所担当者

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 所在地等 | 福岡県、設立：昭和 43 年４月 15 日、資本金：7,900 万円 |
| 事業種別 | 警備業（機械警備、施設警備、現金輸送警備、空港保安警備、イベント等雑踏警備） |
| 事業規模 | ６事業本部、26 支社４営業所 |
| 従業員数 | 3,692 人（平成 21 年６月１日現在）うち障害者従業員数 27 人 |
| その他 | 従業員の半数以上が、空港での保安検査業務に従事する。 |

## ２．障害者雇用の概要

### ⑴障害者雇用の契機

経営者の方針として、会社設立当初より障害者を採用してきたが、平成 15 年度に法定雇用率を達成していなかった（1.27%）ため当局より指摘を受けて以降、障害者の採用を積極的に推進している。

### ⑵在籍障害者の現況

平成 19 年度に法定雇用率を達成したが、平成 20 年度に障害者従業員が相次いで退職したため、調査日時点（平成 21 年 6 月 30 日）では雇用率をわずかに下回っている。今後とも法定雇用率の達成にむけて努力したい。　常用従業員と障害者従業員の年齢別構成比率、障害者従業員の年齢別・性別構成、及び障害種別については、それぞれ表 1、表 2、表 3 のとおりである。また、障害者従業員の従事する業務内容については表 4 のとおりである。

表 1．常用従業員と障害者従業員の年齢別構成比率

（平成 21 年 6 月 1 日）

| 年齢 | 常用労 | 構成比 | 障　害 | 構成比 |
|---|---|---|---|---|
| ～44歳 | 2,222人 | 61.3% | 3人 | 9.7% |
| 45～54歳 | 496 | 13.7 | 11 | 35.5 |
| 55～59歳 | 413 | 11.4 | 6 | 19.4 |
| 60～64歳 | 425 | 13.7 | 10 | 35.5 |
| 65歳以上 | 73 | | 1 | |
| 合計 | 3,628 | 100 | 31 | 100 |

表 2．障害従業員の年齢別性別構成

（平成 21 年 6 月 30 日）

| 年齢 | 男 | 女 | 計 |
|---|---|---|---|
| ～44歳 | 2人 | 1人 | 3人 |
| 45～49歳 | 3 | 0 | 3 |
| 50～54歳 | 7 | 0 | 7 |
| 55～59歳 | 6 | 0 | 6 |
| 60～64歳 | 10 | 0 | 10 |
| 65歳以上 | 1 | 0 | 1 |
| 合計 | 29人 | 1人 | 30人 |

表 3．障害従業員の障害種別（平成 21 年 6 月 30 日）

| 障害種別 | | 計 | 備考 |
|---|---|---|---|
| 肢体不自由 | 上肢 | 4人 | |
| | 下肢 | 6 | |
| | 上下肢 | 2 | |
| | 体幹 | 1 | |
| 聴覚言語障害 | | 2 | 障害程度は難聴 |
| 内部障害 | | 13 | うち１名は女性 |
| 不明 | | 2 | |
| 計 | | 30 | |

表 4．在籍障害者の従事する業務内容（平成 21 年 6 月 30 日）

| 所属 | | 人数 | 備考 |
|---|---|---|---|
| 本社・支社等の管理部門 | | 7 | |
| 現業部門 | 指令<br>機動<br>常駐<br>その他 | 4<br>1<br>16<br>2 | ①「指令」とは、センサーが異常発信した場合、指令室より機動員へ指示を出す業務。<br>②「機動」とは、巡回警備等を行い、センサー異常に伴い、現場に急行し対応する業務。<br>③「常駐」とは、施設警備等を行う業務。 |

## ３．障害者採用の状況

### ⑴採用と退職

警備業という業種の特殊性から、新卒者の応募は少なく、管理部門を含め中途採用が大部分であり、結果として中高年者の応募が多い。従って、障害者の採用も中高年の比率が高い。また、就職したものの、適性がないという理由で退職する者もいる。

また、支社独自の採用者の中には、障害を隠して応募してくる者もおり、後日判明するといったことも時々見受けられる。

ちなみに、平成 19 年度に新規に採用した 7 人の障害者については、現在 5 人が雇用継続中であるが、1 人は腎臓疾患で死亡退職、1 人が業務不適応で依願退職となっている

平成 20 年度における障害者の年齢階層別の新規採用と退職の状況は、表 5 のとおりである。

表 5．平成 20 年度における障害者の新規採用と退職の状況

| 年齢 | 在職数 | 新規 | 退職 | 増減 |
|---|---|---|---|---|
| ～44歳 | 3人 | 0 | 0 | ±0 |
| 45～54歳 | 10人 | 1人 | 0 | 1 |
| 55～59歳 | 8人 | 0 | 2人 | −2 |
| 60～64歳 | 11人 | 2人 | 3人 | −1 |
| 65歳 | 0 | 2人 | 1人 | 1 |
| 合計 | 32人 | 5人 | 6人 | −1 |

**⑵採用時の労働契約**

採用時の契約には、社員、職員、契約社員及び嘱託の四種がある。「社員」は長期雇用を前提としているが、「職員」は 1 年契約の更新制、「契約社員」はイベント時など必要な時に一時的に採用するもので、「嘱託」は 60 歳定年後の再雇用、となっている。

障害者従業員について見ると、全体の 67%が「職員」契約で採用されている。

**⑶採用にあたっての障害種別の制約**

障害者の採用にあたっては、その障害種別に応じた職種に就いてもらうようにしているが、障害者従業員を配置する際においては、受託先ユーザの理解が最も重要なポイントである。

また、知的障害の採用についてはいずれ検討したいと考えているが、警備現場への配置よりも、むしろ、業務上必要な装備品の点検など単純業務が適当であると考えられる。

なお、精神障害者の従業員は、統計上ではゼロであるが、実際には支社に２人程度の契約社員がおり、交通整理等の業務に従事している。

## ４．障害者従業員に対する配慮

基本的には、経営者や管理職が障害者従業員に対して理解を示すというスタンスが重要である。

具体的には、体力的な問題が生じた場合は残業時間の制限を行うほか、本人の希望に合わせて短時間労働への移行を行っている。また、障害者従業員に必要な通院時間の確保については、通院日に合わせ休日を付与するよう本人の意向を優先して勤務表を作成している。

## ５．中高年障害者採用と雇用継続

中高齢者の応募が多いため、中高齢障害者の積極的な採用と長期の雇用継続を推進しているが、警備業という特性から、過去に転倒などの業務中の事故、体調不良や病状の悪化などによる中途退職が多いのも実情である。

従業員の確保といった観点から、最低賃金を保障しており、近年は賃金に対する不満を理由とした退職は減少しつつある。

また、下肢障害者に関しては、送迎など家族の支援も必要になってくる。

## ６．障害者の雇用拡大、関係諸機関に対する要望等

警備受託先の障害者理解が進めば、より多くの障害者雇用が可能となると思われる。また、裏方業務という性格上、受託先の施設設備の制約が大きい。

行政に対しては、警備業の特性に見合った除外率の改善を望みたい。

## 事例 15：多様な障害種類の障害者が働く特例子会社の例

聴き取り協力者：事業所担当者

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　革等 | 1992 年　特例子会社 F 事業所設立、所在地：広島県、資本金：1,000 万円 |
| 事業概要 | その他の事業サービス |
| 従業員数 | F 事業所　従業員 67 人、障害者の計：42 人（うち重度が 23 人、65 人ﾎﾟｲﾝﾄ）<br>障害者の内訳：下肢障害者 20 人、上肢障害者４人、内部障害者３人、知的障害者１人、体幹障害者 11 人、精神障害者２人、聴覚障害者１人 |

### ２．在職障害者の概要等

#### 事業所発足当時の状況

1992 年に同社が発足した当初は、若い応募者が少なく中高年齢の障害者の応募者が多かった。理由として「田舎だから障害の重い者が働くという雰囲気はなかったからではないか」と担当課長は推察した。実際は２級の重度障害があるのに４級と判定してもらったりするなど家族が子供の障害を軽めに判定されるよう望んだり、障害があることを認めたがらない傾向もあったという。先に入社していた従業員からの紹介で応募する者、同じ町内にいるという縁で応募する者なども少なくないが、社内のコミュニケーションや人間関係の面では関係者からの紹介応募は有効であるとのことである。

#### 最近の状況

最近では知的障害者や精神障害者、高次脳機能障害者の採用もしている。事例としては、自動車整備士をめざして専門学校に在学中のバイク事故で高次脳機能障害が残った 20 代女子の場合はトライアル雇用を３ヶ月実施したのち正規に採用した。「この仕事は手の空いた時に･･･」などのように、漠然とした指示では自ら作業の優先順位をつけることができず支障があるが、メモがとれることと、分からない時には自分から質問できるのでポテンシャルがあり、エクセルやワードの技術を活かしスキャニングや書類の PDF 化作業の主力メンバーとして成長している。

#### 中高年齢の従業員

42 人の障害者のうち 45 歳以上の者は 11 人で、すべて肢体障害者である。内訳は交通事故や農作業時の事故、落下物に起因する労災事故など中途で障害を受けた者が４人、脳性マヒの者が３人、ポリオの者が１人、股関節脱臼の者が３人いて、そのうちの１人はメニエル病を併発している。同社に入る前に前職の経験がある者がほとんどで、所帯持ちと独身者がほぼ半々であり、独身者は家族と同居しており単身生活者はいない。

#### 高齢化に伴う体調変化

50 代ポリオの従業員は PPC（ポストポリオシンドローム）で障害が進行し、身体障害者手帳は２級から１級に変更となった。59 歳の下肢障害（メニエル病併発）の従業員は 55 歳で入社したが、最近では体調不良のため「すぐにも辞めたい」と述べている。家族は「せめて 60 歳まで働いて」と言っており考え方にズレがある（今年 12 月定年）。50 代の脳性マヒ（左下肢の機能障害４級）の従業員は最近ではよく転ぶようになり大怪我せぬような注意が必要である。

まだ中高年齢の範疇ではないが加齢の影響が窺われるものとして、発足当初から勤続している 30 代後半脳性マヒ（体幹機能障害１級）の従業員の例がある。脳性マヒに加え軽度の知的障害を重複しており、５年前にうつ病を発症した。最近では障害の進行によるものか障害が多重化したことによるものか、その他の原因であるかは不明だが、職務遂行能力の低下と共に本人が運転する自動車による事故を多発させており、昨年から本人は自動車運転を止めて、タクシーを利用したり知り合いの自動車に同乗したりして通勤している。

## ３．在職障害者の就業状況

### ⑴従事している作業

紙ベースの文書を PDF 化する作業、CAD 図面をエクセル化する作業、基準書の電子化、各種の情報をパソコンに入力する作業、親会社の OB 会の頒布作業など様々な作業などを従業員の状況に合わせて担当させている。

### ⑵障害の状況

障害者 42 人の内訳は、下肢障害者が 20 人、上肢障害者が４人、内部障害者が３人、知的障害者が１人、体幹能障害者が 11 人、精神障害者が２人、聴覚障害者１人である。

### ⑶採用から現在まで

主な採用の経路はハローワークを機軸に、①吉備高原職業リハビリテーションセンター、②広島障害者職業能力開発校、③知人の紹介、などである。長期の不就業者や精神障害者、健康不安を持っている者などの採用にあたって本人の希望を確認しながら、必要な場合には現場実習やトライアル雇用を活用し、過去に５例の実施例がある。

### ⑷家族、生活拠点

障害のある従業員は所帯持ちと独身者がほぼ半々、独身者のうち単身で生活している者は２人である。単身の独身者は、市営住宅・通勤対策を利用した借上げ社宅にそれぞれ居住している。

### ⑸通勤所要時間、通勤方法

難聴者１人はバス通勤であるが、殆どの障害者が自動車通勤していて、平均的な所要時間は 30 分程度である。

## ４．障害者雇用に対する事業所の取り組み

1992 年４月に設立されていた特例子会社の親会社と当該事業所の親会社が 2003 年４月に統合されたことに伴い、2004 年４月に特例子会社の社名を変更し特例子会社として認定を受けた。さらに 2004 年８月には業務拡大と障害者の雇用促進を目的として倉敷地区に事業所が開設された。

同社は 13 万円前後の月例賃金である。通勤できることが採用の条件であるが、個別の特殊な事情を考慮して、「通勤用住宅」の助成制度を活用して備え、家賃１万円で入居できるよう社内制度を整備し、現在１人が本制度の適用を受け居住している。

事業所には前述のように様々な作業があり、障害のある者に担当して貰う作業量を確保するのに精力を使い果たす事はないが、作業能力の低下に合わせた適職の開発やデジタル化の進展に伴う、新職務の開発に奔走することがある。

## ５．障害者を雇用するに際して懸念した点とその対応

中高年齢の従業員ではないが、この数年の間に対応、解決すべき問題として担当者が心悩ませているのが、就業継続が困難になっている数名の従業員に対して今後の道筋をつけることである。就業の継続が難しいと判断された主な内容は、①障害の進行や多重化による職業能力（通勤及び作業）が低下、②職場内のコミュニケーション困難、③勤怠の乱れ、作業中の集中力不足などである。

「就労支援のための従業員チェックリスト」を参考にして、同社独自の「職場生活チェックシート集計表」を作成し、従業員の職業生活を複数の目で確認し担当者の恣意による判断とならないような工夫をしている。就業継続が難しいとみなした従業員と「働き方の変更」などについて相談するときに用いる予定である。

就労継続相談をサポートするネットワークがないので、同社ではそれぞれの従業員に関係がとれる知人や関係機関の担当者に相談しつつ支援を得ながら、問題の解決を図ろうとしている。具体的に数例をあげると

次のとおりである。

30 代後半脳性マヒ（体幹機能障害１級）の場合は、同じ町内の同級生や職場上司の紹介で入社したこともあり、働き方の変更または退職に関する相談を進めるに際し入社時の紹介者のサポートをうけることを考えている。勤続 15 年になる 30 代中盤の聴覚障害者（２級）は一般校出身で就業支援者がいない状況であり事業所が単独で本人と対応する難しさがある。あらたに就業支援センターでカウンセリングを受けてもらうことを契機として、今後の支援態勢を作りつつ対応する予定である。40 代の左下肢・高次脳機能障害（合併で２級）の場合はリハビリ科医療機関と相談し、実際の作業現場におけるパソコン入力などの作業処理能力について作業療法士に見てもらうことを通し、事業所と医療機関の共通理解を図り、今後の相談に活用しようと考えている。

### ６．障害者の雇用拡大についての意見、就労支援の関係者や機関に対する要望事項等

・ジョブコーチ事業は採用や短期間の職場定着に際しては使えるが、「入れて安定したら、さよならね。」となってしまう。障害のある従業員の長期にわたる終業継続を維持できるネットワークがないのは困る。

・障害者の生涯のライフワークという視点から、退職後のグループホームが欲しい。

**⑴住宅対策について**

厚生労働省の施策で「雇用促進住宅」が撤退傾向にあるが、全くナンセンスである。

むしろ障害者雇用の促進には、地方にあればあるほど適職に遭遇する機会が遠い実態の中で、居所を移動して就業の選択をしなければならないのが実態であり、バリアフリー構造を有する雇用を促進する住宅の提供は、国家レベルでの最重要な施策ではないでしょうか。

**⑵在宅雇用制度の規制緩和について**

現状の在宅雇用制度の趣旨は、健常者レベルで成立しているものであり、障害者の在宅雇用制度とは別次元の課題ととらまえて、再構築して欲しい。一般文書の入力能力を身に付けるのが、障害者にとってどれだけの努力が必要か理解してもらいたい。

**⑶障害高齢者の 60 歳以降の就業について**

ほぼ倉敷（事例 30）の意見と同一である。60 歳以降の就労については短時間雇用・在宅就労等での勤務形態の緩和によっての雇用率アップを図っていく必要がある。また一部には、60 歳まで頑張ったのでこれ以上現状で働くのは無理との本音の声も聞く、そのためにも前述の処置が必要ではないか。

## 事例 16：事業所が通勤支援する知的障害者の例（通勤寮入所）

聴き取り協力者：障害のある高齢従業員について、主に事業所担当者から聴き取りをした。

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿革等 | 1947 年に創業、所在地：鳥取県、資本金：1.1 億円 |
| 事業概要 | 食品加工（沖縄もずく） |
| 従業員数 | 従業員は 116 人（パートを含む）障害者２人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 女、55 歳、知的障害 |
| 雇　用　形　態 | 正社員、勤続年数：34 年、採用経路：施設の紹介 |
| 従事している作業 | 商品の日付つけ作業 |
| 給　与 | 税込み年収は 100～200 万円、年金の受給状況は不明 |

### ３．障害者の就業状況

**・事業所の概要等**

1947 年創業の海産加工品の工場である。従業員は 116 人（パート 33 人を含む）で女性の多い職場である。

現在の社長は２代目である。同社にはもう１人 20 代の知的障害者が勤務している。

本人は 34 年前に先代社長の時に施設入所中に正社員として採用された。入社当初は路線バス利用で通勤した。１年後に鳥取県の通勤寮ができるとそこへ入寮し、現在に至っている。通勤に利用できる公共の交通機関がないので、事業所の総務担当者が交代で寮と事業所の送迎をしている（往復で約 20 分所要）。

**・従事している作業**

もずく製造作業の工程は大きく６段階（①異物混入の選別②湯どうし、熱処理③殺菌④調味工程⑤パックづめ・充填⑥日付付け）あり、本人は最後の日付つけ業務を担当している。製造年月日や賞味期限を印字機に入力する作業は他の従業員が行う。休みや遅刻無く勤務しており、性格は素直で真面目であり職場に定着している、特に問題はないとの上司の評価である。

**・職場の同僚や事業主の支援**

周りの従業員がさりげなく気配りしている面もあるようだ。文字書きが苦手なので、作業日報の記入などは他の従業員が代行している。社長や社長の妻は工場にくると「仕事はどう？」と声をかけて気にかけてくれていて、本人が生活している通勤寮の職員とのやりとりも欠かさない。事業所の総務担当者等が毎日の通勤支援（車で送迎）をしたり、通勤寮が生活支援をしたりしていることで安定した就業が保てている事例である。

休みの日には同寮生と共にサッカー観戦に行くこともあるという。

**・61 歳以降の雇用継続について**

本人が希望すれば 60 歳までは雇用継続する予定であるし、61 歳以降は１年毎に確認しつつ 65 歳まで雇用する予定である。本人も勤続する意向である。

### 事例 17：「就労移行支援事業 A 型」を活用した循環スタイルをめざすメッキ塗装の事業所の例

聴き取り協力者：セミナーにおける発言の原稿を社長に確認していただき了解を得た。

**事業所の概要**

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1954 年（昭和 29 年）に創業 |
| 所 在 地 | 神奈川県 |
| 事業概要 | 金属表面処理業 |
| 従業員数 | 従業員は 67 人、障害者のある従業員は 38 人 |

**事業所の概要高齢障害者の状況**

昭和 29 年に創立した車部品の表面処理（メッキ、塗装）の事業所である。従業員は 67 人（横浜工場 44 人、福島工場 23 人）で、そのうち障害者は 38 人。47 年前から障害者の雇用を始めて 40 年前から大量に採用するようになった。

**高齢障害者の状況**

60 歳の定年まで勤めて退職した障害者が大半で、現在までに計7人いる。現在 63 歳の障害のある従業員は3年間の定年延長をしている。本人が望めば来年も雇用契約する予定である。従業員の状況は様々で、作業能力が低下する者もあり、会社側としては 60 歳までひたすら我慢したという場合もあった。停年まで勤めずに途中リタイアする場合も一部ある。

従業員のなかには知的障害に加えて痴呆状態が生じているのか、連休明けには仕事の仕方を忘れてしまっていることもある。従業員本人はすでにバテバテで退職を望む気配もあるが、家族が辞めてもらっては困るというケースもある。

**工場と就労移行支援事業の循環システム**

福島工場は 1995 年（平成7年）に創立され、2007 年６月には福島県に「就労移行支援事業A型」を立ち上げ、運

営は別の法人に任せている。工場で働くには能率面で劣り能力が落ちた者を就労移行支援事業A型に移し、就労移行にいる若い子を事業所に入れ替える循環スタイルを目指している。しかし、就労支援Ａ型でも 2008 年 7 月から、最低賃金除外申請が廃止となったので、運営できなくなると危ぶんでいる。

### 事例 18：重度知的障害者が 57 歳で初めて就職した例（単身生活）

聴き取り協力者：事業所担当者、地域活動支援センター職員

#### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿革 | 昭和××年設立、所在地：××県、資本金：約 1,000 万円 |
| 事業概要 | 総合アミューズメント業 |
| 従業員数 | 社員数（400 人：パート・アルバイトを含む）<br>主に知的障害、精神障害を雇用、その他身体障害などを合わせて、法定雇用率を達成している。 |

#### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 女、58 歳、重度の知的障害（療育手帳　A） |
| 従事している作業 | 清掃、勤続年数：１年、給与等；月給　約 10 万円　年金受給 |
| 採　用　経　路 | 地域活動支援センター、障害者職業センター、ハローワーク |
| 経歴（学歴等） | 小学校（分校）を卒業後家事手伝い（農業）、夫の死後に単身生活、職歴はなし |

#### ３．在職障害者の就業状況

**⑴概況、障害の状況**

小学校（分校）を卒業後家事手伝い（農業）ののち結婚経験がある。夫の死後に単身で地域生活していた。療育手帳 A を所持する重度の知的障害者であり、文字の読み書きや数処理は全くできないが、農業従事の経験から、体力はあり掃除や草取りは得意である。白米を炊く以外の料理は苦手である。数処理が困難なので金銭管理はできない。１年間かけて地域活動支援センター職員が指導したのち、約２年前からは「権利擁護」のサービスを受けている。１ヶ月の収入は賃金の約 10 万円と年金約９万円であり、１週間に 2000 円を本人が管理し、朝食のおかずやパンの購入に充てている。V 氏は糖尿病の持病があるが、就職後は規則的な生活と動き回る作業が功を奏して、血糖値が改善され投薬の量が減ってきたという。

**⑵現在の勤務に至る状況**

同事業所の求人を見た地域生活支援センター職員が、同社への就職を目指して、支援センター内の施設内で３ヶ月間清掃作業の訓練を実施した。V 氏の知的障害は重度なので、支援センターでは単独で就職するのは困難と判断し、同じ支援センターから中度の知的障害の女性（37 歳）とのペア就業する工夫をした。

**⑶現在の業務内容、労働条件など**

月～土曜日 8:00～13:00 に店内や店舗周辺の掃除、駐車場の掃除に従事し、業務終了後は中度の知的障害の女性と二人で地域活動支援センターに寄り、昼食と夕食を済ませて帰宅する。移動には路線バスを利用している。慣れてきて中度の知的障害の女性がいないときは単独での移動もできるようなった。文字は読めずバスの看板や行き先は読めないが、自宅と事業所の間を運行する路線はひとつだけなので迷う余地が無い。天候などの事情でバス通りが混み時間どおりに停留所にバスが来ない場合に備えて、予め雨合羽を着て出発し徒歩で（４～５㌔）通勤することで遅刻せぬよう努めている。

**⑷通勤所要時間、通勤方法**

路線バスを使い 10 分かけて通勤している。

**⑸家族、生活拠点**

アパートで単身生活をしており、入浴や身支度、ヘアカットは３ヶ月に１回など身の回りのことは自分で処理している。朝食は白米と簡単なおかずかまたはパンで済ませ、昼食と夕食は支援センターを利用している。３ヶ月に１回通院し経過観察している。

休日には友人（作業訓練の仲間）が自室に遊びに来て語らいお茶を飲むなどして過ごす。新年には初詣に行くのが習慣となっている。

### ４．障害者雇用に対する事業所の取り組み

事業所の従業員は約 400 名で、計７人の障害者が雇用されている。複数の店舗では地域活動支援センターの支援を得てＶ氏以外にも４人（40 歳精神障害、47 歳知的重度、60 歳精神障害、37 歳知的中度）を採用した。その他の店舗でも２人（22 歳：知的障害と精神障害の重複、58 歳脳血管障害後遺症）をハローワーク経由で採用し、法定雇用率は達成している状況である。

同業界にも「景気の影響」は及んでおり、ゲーム機の入れ替えや出玉の調整については警察の認可が必要とのことで、現状のように不景気の時には出玉制限の指導が成され、そのことで客の入りや売り上げに影響がでるとのことであった。

### ５．中高年齢の障害者を雇用するに際して懸念した点、その実際

前述したように同事業所では障害者雇用に際して、障害種類や年齢、性別に関してこだわりがないことが分かる。地域活動支援センターを中心とした就業関係機関との連携を前提として障害者を雇用しているため、職場以外の全般的な日常生活の場面でも不安が少なく安定就業が見込めるものとなっている。

Ｖ 氏は農業や主婦という素地がある障害者であったため、過去の経験を活かした清掃という作業を支障なく処理している。採用にあたった事業所担当者の提案で市内７店舗のチーフ会議に地域活動支援センターの職員も同席して「障害者雇用」をテーマに情報交換している。店舗間のチーフの人事異動は頻繁で（概ね半年に１回）障害者が配属されている店舗に勤務した場合に円滑に就業管理できる体制を整えていることは注目に値する。店舗ごとの職員配置（障害者を含む）についてはチーフ間で情報を共有しており、チーフの転勤に伴いあらためて「人事に関する申し送りや引き継ぎ」はしていない。糖尿病の治療中のＶ氏に対してチーフ達は顔色が悪いときに「水を飲んできたら」とか「飴をなめよう」（11 時になると声をかける）など体調管理にも気を配っている。開店後の店内は客も従業員も激しく動き回り危険がつきまとうので、開店後の店内清掃は事故や怪我を避けるために担当させないという配慮もされている。

採用担当者○○氏は各店舗を巡回する際に障害者に声かけしていて、そのことが彼らの喜びとなっている。彼らが地域活動支援センターに戻ってきた時に「今日は○○さんが来た」と嬉しそうに報告があるという。業務上の指示や連絡事項を徹底する趣旨で、本人に伝えたことは支援センターにも通報される。

精神障害者や重度の知的障害者が安定して就業できるのは容易なことではないが、事業所と支援センターの連携と信頼関係という土台があってできていることだと思われる。Ｖ 氏は「定年までいたい」と述べており支援センターも事業所担当者も同様の考えである。

### ６．障害者の雇用拡大についての意見、就労支援の関係者や機関に対する要望事項等

援護制度の活用は社会保険労務士に委嘱しているが、助成金の手続きが面倒くさいので、もう少し簡便にできることを望むと事業所担当者は言う。「地域活動支援センターの支援は手厚いが、他の支援機関は雇用までは熱心だが、対象とする障害者が雇われた後は、フォローがないのはいかがなものかと思う。」と付け加えた。

## 事例19：就業･生活支援センターが通勤支援する知的障害者の例（単身生活）

聴き取り協力者：事業所担当者、就業生活支援センター職員

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 2007 年開業、所在地：千葉県、事業概要：製造業、飼料業 |
| 従業員数 | 従業員は 30 人、うち障害者は 11 人雇用（身体 1 人、精神障害２人、知的障害８人（うち６人は重度)） |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　49 歳、知的障害（療育手帳Ｂ） |
| 雇　用　形　態 | パート職員、勤続年数：２年、採用経路：就業支援センター、ハローワーク |
| 従事している作業 | 期限切れ（腐敗前）の食品の残り物（弁当、パン、チョコレート、飴、ジャム、チーズ・・・諸々）の開封作業 |
| 給　与等 | 税込み年収にして 100～200 万円、年金を受給している |

### ３．在職障害者の就業状況等

#### 事業所の概要

本社は神奈川県にあり、Ａ飼料工場は平成19年に設立された。同工場で液状の豚の餌を作り、周辺にある６箇所の養豚場に運んでいる。注：ファミリーマートなどから回収した期限切れ（腐敗前）の食品の残り物（弁当、パン、チョコレート、飴、ジャム、チーズ・・・諸々）を従業員が人力で開封し、大型の容器に入れ、それを機械でかき混ぜ、スープ状にしたものをタンクローリーに詰め、各農場に送る、各農場では粉餌をブレンドして豚に与える。６農場の豚の合計は３千～４千頭。

#### 障害者雇用のきっかけ

市役所の農水産課から要請があり、障害者の就労支援に実績のある○○障害者就業・生活支援センターが業務開始前から関わっている。Ａ飼料工場従業員の合計は30人、うち障害者11人を雇用している。障害種類は身体が１人、精神障害が２人、知的障害が８人（うち６人は重度）である。

時給730円から開始し能力に応じて昇給する、労災と雇用保険に加入している。障害者の勤務形態は３人が正社員で他はパート職員である。

知的障害（アスペルガー症候群）の男性31歳は、養護学校を卒業後に何も支援を受けずに不調や退職を繰り返し精神不安定になったが、同法人が運営する作業所に半年間通所して訓練してから同工場に勤務するようになった。既にフォークリフトの運転免許を所持しており、工場内ではフォークリフトを操作して安定して就業している。

障害者の作業能力により養豚場に勤務する者もあり、２箇所の養豚場に異動した障害者が４名いる。適当な者がいれば、今後も残り４箇所の養豚場に異動させることを考えている。

#### 就業支援上の配慮

雇用開発協会の助成金で通勤用車両を購入し、就業・生活支援センターが朝と夕方に約1.5時間かけて８人の障害従業員の送迎をしている。購入前は事業所と就業・生活支援センター、家族が手分けして送迎していた。障害者の採用にあたり全てのケースにおいて、ジョブコーチ支援事業とトライアル雇用を活用した。

工場の従業員と支援者間の情報交換のために「連絡帳」を用意し、その一冊にすべての障害者に関して気づいたことを記録したり、「障害の特性」（障害者職業センター作成のメモ）を従業員が見やすい場所に置いたりして、障害者についての理解を他の従業員に促す工夫をしている。勤務時間は8:30～17:00まで、業務開始前に朝礼とラジオ体操を実施、終日の立位作業で体力を要するため昼休み以外に午前と午後に15分の休憩時間がある。

**中高年齢障害者の概要**

Q氏（49歳男）は療育手帳（B）を所持している中度の知的障害者であり、文字の読み書きはほとんどできない。地元中学（普通学級に在籍した：特殊学級が無かった）を卒業後の若い頃にゴミ収集車の助手作業に就いたほかは、社会福祉法人○○会　精神障害者授産施設「ワークセンター」に通所していた。

○○就業・生活支援センターの支援を受けて、過去に経験したことのあるゴミ収集車の助手作業に平成17年から約３年間従事したが、体力的にきつい、膝が痛い、痔が痛いという本人の訴えがあり、現職に転職をした。

**中高年齢障害者の就業状況**

文字の読み書きができないので、作業記録は文字書きのできる者に代行してもらっている。昼食は会社で取っている弁当を食べるが、朝食は食べない、夕食はコンビニで買ったものを食べている。歯が無く入れ歯をしているが、違和感があるようで食欲はない。歯がない期間が長かったので噛まずに食べていたため、胃の調子が悪い。中肉中背の体型、動きのよい動作で、よそ見せずにキビキビと食品の開封作業に集中できていた。

以前、ゴミ収集会社の同僚に通帳を預けていて金銭を取られたり、兄の医療費を負担したりしていて借金があったが、就業・生活支援センターが整理した。同事業所に入社する際にはＹさん（50代女性、兄が働いていた会社の雇い主で夫が市役所職員）が身元保証人になってくれた。本人はＹさんを信頼しており、自転車で周遊するおりに立ち寄り近況報告をするという。

**今後の見通し**

自宅の同じ敷地内の別棟に兄（肝硬変、知的障害、単身者）がいたが、2008年11月に死去、その少し前に老人ホームに入所していた母も死去した。親戚はいるが兄の手術の際には来なかったという。

就業・生活支援センターの職員がグループホームへの入居を勧めたが、本人の希望で単身生活をしている。「金銭管理」の支援やヘルパーの導入をもちかけて相談しても本人は希望していない。休日（土・日曜日）には自転車で知人を訪ねていて常に不在のためヘルパー支援は受けにくい事情もある。通帳に振り込まれた資金から適宜引き下ろしてコンビニでの購買に当てている。パート収入と障害者年金を合わせるとグループホームに入居できる態勢はあるので、今後さらに高齢化するとか体調不振などの状況により入居を検討することも考えられる。

## ４．事業所指導者の話

てんかん発作のある障害者が仕事中に発作を起こしたこともあるが、事業所の指導者が慣れているので落ち着いて対応したという。指導者は「知り合いの者がてんかんなので発作はよく見ていた。」とのこと。精神障害と下肢障害（車椅子使用）の重複障害者の配置についても工夫・配慮したが、本人から辞退して退職した。仕事ができれば、性別・年齢・障害に関して制限はない。

ある程度仕事を任せられる障害者もいるが、その都度手取り足取りの指導が必要な者もいるという。２ヶ月に3回の頻度で、従業員に対して「障害」を理解してもらうための勉強会を開き、1ヶ月に１回は障害のある従業員と次長、就業･生活支援センターの三者面談を実施している。

## ５．就職支援機関等に対する要望等

障害者雇用に活用できる制度の手続きについて、特に助成金の申請については使いづらさや連携のしづらさがある。本社は神奈川県だが、「特定求職者雇用開発助成金」の申請書類が千葉工場に届き、手続きしないうちに申請期限を過ぎてしまい、３期のうち初回の分は期限切れで受給できなかった。忙しい現場では手続きのタイミングを外しがちなので、送ったのち「届いたかどうか？」の確認があってもよいのではないか。トライアル雇用やジョブコーチ事業については管轄のハローワーク担当者が促してくれるので漏れなくできている。

## 事例 20：家計簿をつけて節約生活する知的障害者の例（単身生活）

聴き取り協力者：障害のある従業員、事業所担当者同席の下で聴き取りをした。

### 在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 女、55 歳、知的障害 |
| 雇用形態、勤続年数 | パート就業、５年 |
| 従事している作業 | 食品の袋詰め作業 |
| 給　与 | 手取り月給は約 10 万円 |
| 採　用　経　路 | ハローワーク、障害者職業センター |

### 事業所の概要

同社では自社工場の製品（業務用惣菜）を扱っている。食品加工の業界は、自動車やパソコンなどの業界に比べると不景気の影響が直接的に素早く顕れることはないが、時間をかけて遅れて多かれ少なかれ影響はでるだろう。消費者は食べる量を減らすので販売量が低くなる。業務用惣菜が多用される年末、節分（恵方巻き）、お盆前が忙しいが残業するほどではない。

従業員総数は 157 人（正社員：40 人、パート：98 人、アルバイト：19 人）男女比はほぼ半々である。うち障害者は５人（知的障害２人、聴覚障害２人、身体障害１人）は５年以上の勤続であり、この３年間で新規採用の障害者はいない。障害者職業センターからの強いプッシュを受けてジョブコーチ支援などを活用して採用している。採用後も時々ジョブコーチが来て就業状況を確認している。

### 障害雇用の取り組み

聴覚障害の従業員に対する作業指導や指示では筆談によるので苦労した。特別支援学校高等部の知的障害者を実習で受け入れる際には、工場の代表から「怪我に気をつけて。」と言われており、ベテランのパート従業員が付きっきりで指導にあたった。精神障害者（統合失調症）で５年以上勤続していた者がいたが、「人の言うことが気になる」と言って自己退社した例もある。

従事できる作業が限定されても、どういう障害があっても障害者を雇用しようと考えているが、だからといって辞めた障害者のあとをすぐに障害者を雇用して埋めるのは難しい面もある。「巷では派遣労働者が厳しい雇用状態であるのだから、障害者はさらに不利であると思う。」と事業所担当者は述べた。

食品を加工処理する作業であるから、「異物」の混入を見分ける視力が必要である。さらに、機械の速度に対応できることも求められるので、高齢者や視覚障害者の就業は難しい。送迎バスはないので、自主通勤できることも採用の条件である。

障害者雇用にあたり助成金等は申請していない。

### 中高年齢障害者の就業状況

W 氏（女、55 歳、軽度知的障害）は、山口県の出身、地元の小学校～中学校（いずれも特別支援学級）を卒業後は広島県の保護施設に入所し、その頃に療育手帳を取得した。ミカン工場での季節就業や、仲居（着物着用）として約５年間下げ膳や洗い場の作業に従事した。

45 歳頃に姉（近隣に在住、本人のアパートから約１時間）を頼って○○○県に移住。平成 15 年から２年間婦人寮に入寮し、金銭管理などの生活指導を受けた。

○○社には障害者職業センターのジョブコーチ支援を活用し平成 16 年に入社し、業務用惣菜の袋詰めを立ち作業で担当している。計算が苦手なので、「７つ」「８つ」の商品を取るのが遅くなる。意思交換は円滑である。

8:00～16:30（日、火が休み）、時給 720 円×7.5 時間×22 日勤務で月に約 10 万円を得ている。家賃が 35000 円、ガス・水道料金が 20000 円、食費が 30000 円という内訳である。金銭管理は婦人寮で約１年かけて指導

され現在は自己管理している。計算が苦手なので電卓を使用して家計簿の計算をする。水道料金は隔月払いなので、水道料金を払わない月にはその分を貯金する。限られた収入を自己管理し、時には貯金もしており節制した経済生活である。

昼食は会社の弁当（会社が 300 円を補助し自己負担は 100 円）を利用し、朝夕飯は自炊している。朝はバナナを 3 本、夕飯はワンパターンになりがちで、献立は「ニラ玉」「焼き魚」「水炊き」の繰り返しである。本人によるとワンパターンの献立と言うが、自炊する能力があり、内容はバランスがとれている。健康的な外貌から年齢よりは若々しく見受けた。

アパートは最寄り駅まで徒歩６分、最寄り駅から電車を利用し、事業所最寄り駅から事業所までは自転車を利用（約 10 分）して通勤している、所要時間は合計で 50 分程度である。本人は「通勤が疲れる」という。1 週間に２回くらい姉から電話があり近況を確認されている。

## 事例 21：グループホームが通勤支援する知的障害者の例（グループホーム入所）

聴き取り協力者：障害のある従業員同席のもと、主に事業所担当者から聴き取りをした。

*U 氏（48 歳、軽度知的障害）との会話のやりとりは、当方の発音が彼には耳慣れないもので、質問の意味が通じなかったこと、当方が先方の応答をほとんど聴き取れなかったことから難行した。直接の回答はほとんど理解できなかったが、同席した事務長の補助、解説を得ながら聴き取りを行った。

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿革等 | 1999 年に設立、所在地：佐賀県 |
| 事業概要 | 介護老人福祉施設 |
| 従業員数 | 同事業所の従業員は 110 人、うち障害者は５人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男、48 歳、軽度の知的障害 |
| 雇　用　形　態 | 短時間勤務、勤続年数：５年 |
| 従事している作業 | 清掃（風呂掃除、トイレ掃除、玄関掃除）全般を担当している |
| 給　与 | 手取り月給は約９万円、障害者年金を受給している |
| 採　用　経　路 | 法人内のグループホーム |

### ３．在職障害者の就業状況

#### 事業所の概要

社団法人全体の従業員総数は 110 人でうち５人が障害者である。特別養護老人ホームで２人の知的障害者、デイサービスで１人の身体障害者（先天性股関節脱臼）、ケアセンターで知的障害者１名、保育園で知的障害者１名が働いていたこともある。かつては「N さん（女子）」は保育園で働き保母の補助として「Nちゃん先生」と呼ばれ園児と遊んだりした。子供の動きは激しいので「疲れる」と言っていたとのこと。

特別養護老人ホーム S は 1999 年（平成 11 年）４月に設立され、その際に１人の知的障害者を採用した。2004 年（平成 16 年）に同法人がグループホームを作り、そこの入居者から４人を同法人に雇用した。１人は外部に就職した。

グループホームから事業所までは朝夕に世話人が送迎している。送り出しの際に障害者の体調や気分の変化などについて世話人から T 氏の担当者に引き継ぎがある。

#### 中高年齢障害者の就業状況

2004 年（平成 16 年）６月から S に勤務し、清掃（風呂掃除、トイレ掃除、玄関掃除）を担当している。食べ物の好き嫌いはなく、中肉中背で均整の取れた筋力の保たれた体型をしている。風呂掃除の様子を見ても全身の動きは軽快である。9:00～16:00（日、水が休み）、時給 680 円×６時間の勤務で月に９万円弱を得

ている。父、姉が死去し、母は同ホームに入所している。弟が本人名義のクレジットカードを作るというトラブルがあったので、現在は町内に住む母方の叔父（民生委員をしている）が通帳等の金銭管理をしている。

作業ぶりはゆっくりではあるがコツコツと確実に処理するので任せられるという。もともと口が重い質であるが、起床時に気分が落ちている時は話を聞き入れないという。

**これまでの職歴等**

農家の出身で、父が生存中は幼少時から農業全般の作業に従事し、米、麦、ミカン、栗、鶏、豚、牛、馬などの栽培や飼育に従事した。バス通勤により焼き物（有田焼）工場で型枠はずしや窯出しの作業に従事したり、養鶏場で働いたりした経験もある。

休日は自分の部屋掃除、グループホームの草むしり、洗濯、布団干しなど「ここでするのと同じ仕事をしている」とのこと。日曜日には近隣の温泉まで遊びに行くこともある。グループホームでは最年長であり、他が若い入所者なので年長者としての自覚からか、世話人さんの作業のフォローをすることもある。

**その他**

U 氏と直接の会話やりとりではかなり苦戦したが、事務長の類推や補助を得て上記の内容をつかむことができた。農業時代の話が本人の会話のほとんどを占め、常に「一時は（いっときは）･･･」で始まる家畜の飼育の話は活気に満ちていた。寝坊していると父に起こされ作業にとりかかった、父は厳しかったという話からその時の様子が察せられた。所内に母が入所しているので仕事の合間に母と昼食を食べることもあるという。にこやかな笑顔で一所懸命話す姿が好もしいが、内容がほとんど分からないので彼の会話に即した応答ができずもどかしかったが、楽しいひとときであった。

添加物のない新鮮な野菜や卵を幼少時から食していたこと、現在も栄養のバランスのとれた食事をしていることが健康的な外貌に反映しているようで、年齢よりは若々しく見受けた。

### ４．施設運営に関する要望、意見

特別処遇加算を保育園のみならず、ケアハウス（事務費補助）まで拡大してほしい。（制度として対象となっているが、県で認められていない。）

## 事例 22：高齢の母が家事支援、自家用車で通勤する知的障害者の例

聴き取り協力者：事業所担当者２名

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿革 | 1985 年に秋田工場設立 |
| 所 在 地 | 秋田県 |
| 資 本 金 | ３億円 |
| 事業概要 | 自動車シート製造 |
| 従業員数 | 従業員は 410 名（パートを含む）<br>障害者５名 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性別・年齢、障害種類 | 男、46 歳、知的障害 |
| 従事している作業 | シートの皮にウレタンを付ける作業 |
| 勤 続 年 数 | ５年間 |
| 給 与 | 税込み年収は 100～200 万円 |
| 採 用 経 路 | ハローワーク |

### ３．在職障害者の就業状況

**事業所の概要**

同社は自動車のシート製造の会社であり、今回の自動車産業の不況に直撃されている状況である。2009年１月に入り５日間の休業で 21 日稼働、２月は 15 日稼働、３月は 13 日稼働（フル操業すれば 26 日間なので、ちょうど半減体制である）である。契約社員の契約をストップしているが、正規の従業員の雇用を守ることに努めている。通常は５～６人の新卒採用だが、去年の秋に好況だったことから、この４月には 11 人の新卒者が入社することになっている。（注：現段階 2009.11 では生産量が増加しフル稼働の状態で製造している）

従業員は計 410 人、男女比はほぼ半々で、18～67 歳という年齢構成である。男性の平均年齢は 35 歳程度、女性の平均年齢は 40 歳程度である。障害者を５人雇用していて、新卒の身体障害者が２人と知的障害者が３人である。障害者は全員、自動車運転免許を所持しており、自家用車にて通勤している。この地域は自動車移動が前提となるので運転免許は必須である。免許がない場合は事業所の近くに住むようにしないと就職は難しい。

**障害者雇用について**

障害者の採用ルートはすべてハローワーク経由で行う。３ヶ月間のトライアル雇用を実施した者はそののちに採用した。採用に際して障害種類や年齢、性別には頓着しないが、立位で移動しながら行う作業が多いので、障害があり歩けないような場合は雇用が難しい。関連会社と合併した平成 19 年に企業全体としての障害者の法定雇用率を達成したが、同事業所だけでみると障害者雇用率は不足している。

**中高年齢障害者について**

Ｓ氏（46 歳、知的障害）は平成 15 年 10 月に同社に入社した。療育手帳は前年の平成 14 年に取得しており、それ以前は障害者としての支援は受けずに一般扱いで就業していた。月～金、8:00～17:00 の勤務で、自動車シートの皮にウレタンを付ける作業を担当している。作業量は一般に比して約７割と遅いが、飽きずに取り組む点が良いと評価されている。

入社当時は今よりも作業が遅かったが、脇にいた人が声かけすることで作業のスピードは徐々に向上した。作業全体の段取りをすることはできないが、自分の持ち場の作業については自分で準備できる。トライアル雇用の当初１～２ヶ月は障害者職業センターのジョブコーチが付ききりで、採用後は１ヶ月に１回くらいのフォローアップにジョブコーチが来ていた。

自家用車を運転し 20 分かけて通勤していて、休みや遅刻はない。時給 629 円で本人が扶養家族にしている母と二人暮らしである。税込み年収は 100～200 万円の範囲で、賃金以外の収入（年金等）があるかどうかは不明である。家事は母が担当している。昼食は会社の食堂を利用している。会社が半分程度の補助をしているので、定食が 370 円、うどんは 160 円と安価である。本人は酒、たばこをたしなみ、休日は近隣市内の本屋などで事業所担当者が本人の姿をみかけることがあるという。

**今後懸念されることについて**

事業所全体の生産量が減ると、本人が担当する作業の量が減ることになるが、他の作業には対応できないため配置転換は困難である。他の作業を指導する余裕（時間をとれない）が事業所にないこともあり、生産量が減少する時は本人の勤務日数を調整している現状である。

さらに、現在は家事を担っている母がさらに高齢になり家事等支援が得られなくなると本人の安定就業にも影響がでることが今後の懸念材料である。

## 事例 23：長期に勤続する知的障害者の例（ジョブコーチはもと体育教師）

聴き取り協力者；事業所ジョブコーチ

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 所 在 地 | 神奈川県、事業概要；百貨店事業 |
| 従業員数 | 社員数 400 人（パート・アルバイトを含む）、主に知的障害、精神障害を雇用し、その他身体障害などを合わせて、法定雇用率を達成している。 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性 ・ 年 齢 | A さん女、47 歳　B さん女、47 歳 |
| 障害種類、程度 | A さん知的障害、手指と足に軽いマヒ、B さん知的障害、高次脳機能障害 |
| 従事している作業 | 百貨店の裏方業務各種 |
| 勤 続 年 数 | A さん勤続 27 年、　B さん勤続 20 年 |
| 給 与等 | 税込み年収 200～400 万円　年金受給 |

### ３．在職障害者の就業状況

**事業所の概要**

同店は 2007 年の３月にワーキングチームを構成し、ジョブコーチを一人配置して８人の知的障害者（うち４人は重度障害のためダブルカウント）を雇用している。この他にも店内（内部障害）や社員食堂、米の品だしなどのバックヤードに６人の知的障害者が勤務している。2010 年も２人の知的障害者（特別支援学校新卒者）を採用する予定で、同店では障害者の法定雇用率は達成している。しかし企業全体での障害者雇用は未だしの感がある。

**障害者雇用について**

Ａさん（47 歳女性、勤続 27 年）とＢさん（47 歳女性、勤続 20 年）は当初「お好み食堂」の洗い場で採用されたが、６～７年前に同食堂が閉鎖し二人の業務が無くなった。シュレッダーかけや輪ゴムの整理などの仕事で日々を凌いでいたが立ち行かず、２年３ヶ月前に専属のジョブコーチを配置し事業所として集中的に障害者の雇用管理に取り組むこととした。同事業所のジョブコーチはこのときに採用された。ジョブコーチの前職は 21 年間におよぶ中学の体育教師である。終盤の５年間は特別支援学級の担当であり、障害のある生徒の卒業後の就職支援に関心をもったことから、障害者雇用の分野に転職した。同店に就職する前は別の事業所の障害者雇用部門で約１年間指導に当たった。その事業所では業務の失敗を避けるため同じ仕事を１日続けさせ新しい職種は担当させない方針であったという。

ワーキングチームが開始されると、３～４ヶ月は店内から仕事探しをしてチームの従業員が担当できる作業を構成した。最近の半年では 50～60 種の作業を任されるようになっている。作業の例を一部上げると、①紙袋の２枚重ね（ワインを入れる袋）、②シャツの芯にする紙折、③パンをいれるビニール袋のセット、④各種伝票の処理（はんこ押し、数値書き込み、品名書き込みなど）、⑤パンフレットの訂正、⑥箱折、⑦郵便物配りなどである。これらの作業を同店別館の５階総務部人事課のあるフロアの一角で、ジョブコーチの指導もとで実施している。

9:45～17:30 の勤務時間のうち 70 分が休憩時間である、この時間を各自が自己申告、管理して休憩を取っている、例えば午後に睡魔を感じる従業員は昼休みを 25 分（この方は食事速度が速い）と短めにして、午後睡魔が襲ったときに仮眠をとるようにしているという。昼食は２箇所ある社員食堂、近所のコンビニや食堂を自由に使ってよいとしている。作業もそれぞれが自己管理するスタイルである。１日を３単元に分けて、それぞれの単元時間どの作業をするか申告し、ボードに書き出す。作業処理について急な要請があるときはジョブコーチがそのことを知らせ、予定を変更してその作業にあたらせている。

現場実習の受け入れも積極的に行っていて、訪問当日も横浜中部就労支援センターから２人の実習生が来

て、支援スタッフが同伴して作業をしていた。実習生に対する作業指導や昼食場所への案内等は、先述したベテランの女性従業員二人も担当することがある。実習生の指導を担当するようになり両氏とも自信がでてきたようだとジョブコーチは評価している。そのことは彼らの後ろ姿を見て背筋が伸び姿勢がよくなったことに顕れているという。

**中高年齢障害者**

**Aさん**：お好み食堂の洗い場で 15 年以上勤務した。知的障害に重複して手指と足に軽いマヒがありできることが限られるため、お好み食堂の閉鎖後の数年間は作業が無い状態だったが、同店としては退職させる意向はなかった。母一人子一人で、当初、新しい作業に取り組む際には母からのクレームがありその対応でジョブコーチは苦労したようである。自宅（駅から徒歩４分）からの通勤は電車を利用し、所要時間は 20 分程度と負担が少ない。休日は体操教室で体操をしている、足が弱いのでそのことへの備えもあるようだ。家事は主に母が担当し、本人は食器の片づけを手伝うという。

**Bさん**：お好み食堂の洗い場に約８年勤務した。２歳ごろの脳症で知的障害と数字や所要時間の理解などに障害（高次脳機能障害と推察される）が残った。例えば５階にある本人の持ち場からエレベーターを使って８階に上がるとか１階に下りるということができない。本人向けの移動確認カードを作り対処している。特別支援学校高等部を卒後に授産所を経て同店に就職した。バスと電車を乗り継ぎ１時間かけて通勤している。家族は父、妹、弟である。家事は本人によると父がしているとのこと、しかし事実関係は定かではない。事業所内でいじめられることがあったが、最近ではいじめる側の者が自信をつけたこともありいじめはなくなったという。

## 事例 24：50 年前、博多人形工場に住み込み就職した知的障害者の例

聴き取り協力者：高齢の知的障害者の家族（弟）

同氏の兄（64 歳、軽度知的障害）の職業生活や職業生活からリタイア後の生活に関する話をお聞きした。概要は次のとおりである。

**高齢障害者の職業生活**

同氏の兄は６人兄弟の５番目の子として産まれた。同氏によると「３歳年下の自分が物心ついた頃から兄の障害に気づいた。」という。地元の小学校で３年生まで普通学級に学び、小４～６年は特殊学級のある市内の小学校に通い、中学校は普通学級に在籍した。両親が教師をしていて、兄が在校中は父が教務主任として同じ学校に勤務していた。兄は「地蔵様（じぞうさま）」とあだ名がつくくらい静かな子供で、普通学級に在籍しても迷惑にならなかったようだという。

中学卒業後は地元の博多人形工場に住み込みで就職し、以後 16～50 歳ごろまで 35 年間勤めた。工場の社長は民生委員をしていた方で、その２代目の妹は同氏の小学校の同級生であった。職場は 10 数人の職人が住み込む徒弟制の集団で、兄は雑用一般（水くみ、台所の手伝い、片付け全般、運搬等）を担当して働いた。１ヶ月に２回の日曜日は朝から夕方までが自由時間で、映画を見るのが彼の楽しみだった。ほとんど金を使わないので貯金が増えた。中学校では普通学級に在籍したため（お客様状態であったと推察される）学習は身についていなかったが、工場に勤務するなかで日常生活の場面を通して on-the-job-training のようなかたちで「時計」「金銭計算」などの生活能力を学習した。

35 年間の人形工場勤務のなかで何回か職業生活の危機があった。福岡の名産である「辛子明太子」の人気に押され「博多人形」業界が不景気になり、給料が少なくなったことがある。以前から兄に「療育手帳」を取得させるよう親に勧めていた。「自分の兄がバカだという証明をさせるのか！」と猛反対だった母が、（障

害者年金を受給できることを説明すると)「ゼニくれるのか？すぐ手帳取ってこい。」と納得し、兄が 30 代後半の時に療育手帳を取得した。

**老化が始まり退職**

50 歳ごろになると、全般的に老化が始まったようで、風邪を引きやすくなり、体のあちこちの痛みがとれない、体力も落ちるなどの状態が目につくようになった。姉（次女）と同氏が相談して、人形工場を退職することとなった。兄はその頃には時々「あとから入った者がなぜ俺の上司になるんだ？」と不満を言うこともあり、工場としては扱いにくい面もでてきていたようだという。

自宅で少し休養しゆっくりすると疲労が抜け元気が回復した。その頃、自宅の近所に姉いわく「障害者の会社ができた」ので、そこへ入社した。地元の県会議員が設立した会社の名称を付けた観光農園で、花作りの作業が兄の主な担当であった。同氏が帰省した折に会社の看板をよく見ると小さく「通所授産」と書いてあり、そこは障害者の通所授産施設であることが分かった。

**職業リタイア後の生活**

通所授産施設で兄は年長であり、長期の職業経験があることで生活全般の技能は身についており、指導員の助手というかたちで就労している。本人も満足してリーダーシップをとりながら授産所通所しているが、数年前 30 代の女性通所者を好きになり先方から苦情がでた。地元の育成会会長の娘で同氏とは面識があったので、詫びて大事には至らなかった。

**知的障害者の加齢現象について**

かつて「知的障害者は加齢が生じるのが早いと言われたが、それは本当だろうか？」と同氏は言う。つまり「知的障害者が働いている環境や作業が過酷であり、障害がない者でも早めに体の老化が始まるような就業であるからではないか」という。

「日本では障害者の親が頑張ることを前提とした福祉の仕組みになっているが、親や兄弟が非力な場合はホームレスになる場合もあるのではないか、障害者も長生きするので、それをフォローする体制作りが待たれている。」と同氏は指摘する。

## 事例 25：事業所と関係福祉法人の連携による自称ハッピーリタイアした知的障害者の例

聴き取り協力者：事業所担当者、関係法人施設長

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1963 年に創業、所在地：長野県 |
| 事業概要 | リネン |
| 従業員数 | 従業員は 125 人（パートを含む）障害者 38 人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男、64 歳、知的障害 |
| 雇 用 形 態 | 停年退職し、現在は福祉就労 |
| 従事している作業 | 退職後はグループホームを利用し就労移行継続事業にて就労中 |
| 作業工賃 | 月額３万円程度、障害者年金を受給 |

### ３．在職障害者の就業状況

**NR における障害者雇用、高齢者雇用の状況**

NR の前身である NC は昭和 38 年の創業であり、古くから病院等の依頼により身体障害者（聴覚と身体障害の重複）や知的障害者などを受け入れ、クリーニング作業にて障害者雇用に取り組んでいた。昭和 55 年に厚労省認定の「心身障害者雇用モデル事業所」として NR を開設するときに徒歩 1 分の場所に社員寮を作り、

同県全域や隣県近くから障害者を雇用した。昭和 55 年に採用した障害者は現在も元気に就業しており、勤続 28 年になった。

現在、２工場と本社を合わせた従業員の数は 125 人で、うち 38 人が障害者（身体２、知的 36）で、男女比は 28 対 10 である。障害者の平均勤続年数は 15 年以上の者が 23 人おり、45 歳以上の者は８人である。商品の検品や仕分け、シーツ等の投入、結束等を含むクリーニング作業全般を立位作業で実施している。対応できる従業員には緊張が伴う作業（例：汚れのチェックなど）を担当させ、「この仕事は私しかできない」と自信､プライドをもたせるよう作業指導上の工夫をしたり､適材適所への配置にこころがけたりしている。

平成５年には障害指導課を設置し、ジョブコーチ等の専任スタッフが作業、余暇活動、社会生活上全般の支援にあたっている。知的障害者は外的環境や家庭環境の変化から影響を受けやすいので、目先を変える意味で担当作業の配置換えをすることもある。

地域障害者職業センターや特別支援学校からの実習の受け入れも活発で、平成 20 年度においては計 30 数名（20 回程度）を受け入れた。担当者によると「今は実習してから採用するなど入り口段階のメニューは増えた、特別支援学校の教師に対しては本人の特徴を包み隠さず言ってくださいとお願いしているが、担当者が転勤していなくなり引き継ぎがされていず、当てにならないこともある。」とのことである。就業支援の担当者は「何かあったら言ってください。」と言うが、それだけでなく定期的に事業所に顔を出して欲しいと要望している。

高齢者の雇用についても同事業所は積極的で、10 年前から 65 歳まで有期契約（１年毎）で再雇用しており、60 歳以上の従業員は 12 人、最高年齢の者は 69 歳である。

### ４．社会福祉法人が行う就労支援事業の状況

長期にわたる障害者雇用の実績をもとにして、事業所２代目社長は平成 10 年に社会福祉法人を立ち上げ社員寮を一新してグループホームを作った。現在は就労移行・就労継続（A,B）・生活介護の事業を展開し、職業教育訓練から一般企業就労への一貫したシステムを作り、このグループ組織において 144 人の障害者の就労を支えている。一般高校から専門学校に学び就職したが失敗した例では、その後療育手帳を取得し同法人の就労継続Ａ型の場で働くなかで自信を得て、元気になる様子を見た父母が同法人の活動に協力するようになったという。

50 歳くらいで能力が落ちてきた場合でも社会福祉法人の作業部門で受け入れることができるので、即退社とならずにすんでいる。就業しているからといって「福祉」サービスが不要なわけではないので、必要に応じケアホームやグループホームのサービスを活用し、安定就業を支えている。家庭との連絡会議を１ヶ月に１回実施したり、親子レクリェーションもしたりしている。親が高齢化することへの対応も大変である。親の支えが無くなった場合には、事業所のみで抱えるのではなく、福祉サービスの生活支援と連携しての支援の切り替えをするのが効果的であった。

このほかにも知的障害者のグループホームを 3 カ所と地域交流センターを開所し、「仕事したい人」から「ゆっくりしたい人」までを対象とした総合的な障害者支援を実施している。今後は、障害者の高齢化に対応すべく、障害者対象の高齢者介護施設等の業務を模索中である。

### ５．知的障害従業員のハッピーリタイア事例

聴き取りのなかで特に印象に残ったのは、知的障害のある高齢従業員のハッピーリタイアの例である。60 歳で定年退職した知的障害の男性従業員 S 氏は家族がいないので退職後に退寮すると戻る場所がなかった。退職の３～４年前から親戚（義理の姉）と会社担当者が退職後の居所や生活について話し合い、退職後は本人の希望をもとにグループホームを利用することを決めた。20 数年の就業期間に得た賃金収入と障害者年金をもとにした貯金は 2,000 万円を超えており、グループホームの利用料等の必要経費は充分に賄うことがで

きている。

定年退職にあたり、「まだ数年は勤務して欲しい。」という会社からの勧めがあったが、本人は 60 歳で辞めると決め意思を貫き退職した。いわば余力を残しての退職であるので、同法人が運営する就労移行支援事業の作業に従事し、月に３万円の工賃を得ている。若い入所者とも馴染みレクリェーション活動や病院・施設への慰問活動にも積極的に関わっている。また、週末は温泉三昧で入浴後の生ビールを飲んでエンジョイしているとのことである。

担当者によると「全重協の事業所の集まりでよくでる話しだが、作業を怠ける障害従業員に対して『施設へ帰るか？施設へ戻すぞ』というのが脅しになっている。施設へ戻すぞというと、本人達は『いいえ、頑張ります』というくらい施設はイヤな場所のようだ。親も会社に就職させることに執着するくらい施設のイメージは悪いが、色々な働き方があってよい。」と言う。知的障害の従業員が高齢化することと関連した退職の支援について好事例は少ないなかで、貴重な事例である。

## 事例 26：職業訓練の受講歴が採否を決めるポイントの一つになった例

聴き取り協力者：障害のある従業員、事業所担当者から別々に聴き取った

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 2004 年開業 |
| 所 在 地 | 埼玉県 |
| 事業概要 | 卸売業 |
| 従業員数 | 180 人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性　・　年　齢 | 男　55 歳 |
| 障害種類、程度 | 脳梗塞の後遺症による左片マヒ　２級　　受障；48 歳 |
| 雇　用　形　態 | 嘱託職員（１年契約） |
| 従事している作業 | 商品の受発注に関するパソコン入力作業 |
| 勤　続　年　数 | ２年半で退職（聴き取りの後） |
| 給　与 | 税込み年収にして 200～300 万円 |
| 採　用　経　路 | ハローワーク |

### ３．在職障害者の就業状況

#### ⑴概況、受傷までの経緯、障害状況

B 氏（男、55 歳）の障害状況は、脳梗塞の後遺症による左片マヒ２級）である。左手は肩の高さまで挙げることができ、支えの補助手として使うことはできる。杖無しで歩行ができるが、歩行速度はやや遅い。

**ア 障害の時期**

2002 年 10 月（48 歳時）新聞配達の作業中に脳梗塞の発作があり、通りがかりの人に救急車を呼んでもらい病院に行った。救急車の車中で数分間くらい意識不明であったという。６ヶ月入院し、その後専門の病院に転院し、リハビリテーションを受けた。記憶障害はないが、ものごとの関係付けに障害が残ったと医師から指摘された。

**イ 重複障害**

高脂血症と高血圧の予防として２ヶ月に３回（土曜日）に通院し、投薬を受けている。同氏の受障は成人病がきっかけであり、現在も高脂血症と高血圧の治療中である。単身生活のため食事は自炊か出来合いの弁当で済ませ、再発せぬよう健康に留意している。

**ウ 略歴**

大学卒業後に数カ所での職歴がある。

**エ 訓練歴**

受障後の再就職を目指して障害者職業訓練校の難関コースの一つである「会計ビジネス」コースに入所し、訓練中は通院のための欠席が１日のみで安定した訓練受講であった。

**オ 資格**

訓練中には不合格となった日商簿記２級に就職後に独学で臨み合格した。３回目の受験での合格である。約１年間にわたり早朝の１時間をかけて過去問題を見直し受験対策をした。訓練中には「工業簿記１級」「エクセル２級」などの資格を取得した。

**⑵就職関連**

障害者職業訓練校の就職担当者の支援を得て、面接回数４社目で同社に入社が決まった。面接のみで採用が決まり現場実習やトライアル雇用は実施しなかった。

**カ 担当作業**

各店舗からくる商品の受注や発注をパソコンに入力する作業を担当している。月曜日や午前中は全般的、に忙しい。電話の取次ぎをしながら、急ぎながらの作業で入力のミスが続出した。入社３日目に無理だと感じて、担当課長に「辞めたい。」と申し出たが、「１年間はゆっくりでいいから。」と慰留された。入社当初は苦労が多く、自己評価も低かったが、その頃に比べると入社２年目の最近ではミスが減った。ミスが出た場合には修正ができるようになった。仕事で困ったことがあると担当課長に相談するようにし問題を解決している。

**キ 通勤方法、所要時間**

電車を利用し約 30 分かけて通勤している。

**ク 勤務形態**

１年毎の契約社員で、給与は 20 万円である。

**ケ 勤務時間**

9:20～18:00、月曜日～金曜日の勤務である。

**⑶日常生活全般**

日常生活は一通り自分で処理し、ヘルパーは煩わしいので利用しない。身だしなみは整っている。アパートで単身生活をしている。

## ４．事業所担当者からの聴き取り

**⑴就職関連**

**ア 採用までの経緯**

本部の面接を経て配属先（同社）の業務課長の面接により採用が決まる。同事業所の障害者雇用は初めてであった。５人の応募があり、同氏が次の採用の視点でみて最良だった。職業訓練を受けるような意欲があることもプラスの判断になった。

**イ 採否の視点**

①周りに迷惑がかからないこと

②社会人として完成している

③作業能力はさほど高い水準を求めないなどである。

他の要素もふまえると同氏は総合的に良好な評価を得ていると窺える。同事業所内は労働組合員である従業員と事業所当局による労使協定があるが、同氏は組合には未加入である。組合員は、正社員にのみ適用され、毎月組合加入費として数千円が給与天引きされる。

**⑵その後の障害者採用**

同氏の作業ぶりが好評だったので、出身の障害者職業訓練校の修了者（男）を受け入れたが本人都合により１年で離職した。１ヵ月半前に知的障害者（女）を採用した。

**⑶その他**

同氏に対する会社の評価は「問題なし」ということで契約更新して、60 歳になるまで雇用する予定であったが、2009 年６月、本人の強い希望により、退社。勤続期間は２年６ヶ月。今後は、妹夫婦の仕事(介護)を手伝う予定である。

### 事例 27：不調理由で「年長者は使いづらいから」と告げられた車イス使用者の例

聴き取り協力者：障害のある従業員

××の伏せ字が多いレポートであるが、「匿名性」が保てる範囲で「中高年齢障害者の就職活動の状況やキャリア形成の見通し、高齢障害者の就職活動」など、本研究のテーマに関連する記述のみについて掲載の了解が得られたものを示す。

**障害状況**

脊椎損傷による下肢機能障害（１級）、車イス使用、50 代後半、性別（××）

**略歴**

××

**再就職までの経緯**

受障後の就職活動では数社の不調ののち、数社から採用の内定を受けた。入社できそうだったある事業所は、車通勤で２時間の通勤渋滞が想定されたことと仕事内容を勘案して、こちらから面接前に断った。

入社を決めた事業所は労働局から障害者の法定雇用率の達成を迫られていたようだとのこと。車イスで支障なく移動ができるバリアフリー環境の部署への配属となった。

**不調の理由**

就職活動中に不調となった数社の理由として、「年長者は使いづらい。」というものがあった。ある事業所は「若い人の下で使われるのだから無理でしょう？」というものであった。また、ある事業所では店内の案内作業の職種ができる障害者を求めていたため、面接当初から車イスの利用者は困難と判断されたらしく、履歴書を受け取ってもらえなかった。さらに「･･･日までに連絡が無ければ不合格です。」と告げられ、大量の面接者に対応することに伴う周辺作業（例えば「不合格」通知の省略）の省力化など工夫している様子が窺えたという。

**現在の職業生活上の工夫、苦労**

××

**作業内容**

××

**今後のキャリア形成**

入社した事業所は60歳で第一次定年ののちは、本人が希望すれば３年間の延長が可能である。

このことをふまえた○○氏のコメントは次のとおりである。

「身障者の就職には法の応援がありますが、高齢者の就職にはありません。健常者にも同じような体験の方が多くいると思います。私は就業延長の確保という次の目標にむけ慎重に対応していこうと考えています。結論がでるのはまだまだ先ですが、その節にはお知らせいたします。」

**高齢障害者の就職活動**

○○氏は次の言葉で話を閉じた。

「面接を受けていて感じたのは、高齢者は若い人に比べより『即戦力』を求められているということです。新しい技能を学び資格をとっても、仕事内容が専門的になればなるほど入社即戦力とはなりがたく、企業の戦力になるよう育てるには半年から場合によっては数年間かかるでしょう。高齢者には先の時間が少ないの

で企業が採用しにくいのも当然といえます。しかし障害により過去のキャリアを断たれ、新しい道を目指すしかない高齢者には厳しい現実です。このような不況になる前、国は高齢者の就職に力を入れ始めていました。あちこちで目にするポスターをみて今後は良くなると喜んでいたのですが…。

これから就職活動をされる高齢者に良い未来が来ることを、そして自分の二度目の高齢就活がうまくいくことを願っています。」

### 事例 28：嘱託契約（１年間）ののちに正規採用された下肢離断者の例

聴き取り協力者：障害のある従業員、事業所担当者から別々に聴き取った

#### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿革等 | 昭和 40 年（1965 年）会社設立、所在地：広島県、資本金：50 億円 |
| 事業概要 | 製鉄所内のガスを活用した発電による電力の供給 |
| 従業員数 | 310 人　障害のある者２人 |

#### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　50 歳、労災事故による左膝下離断　（手帳４級）受障：45 歳 |
| 雇用形態、勤続年数 | 正社員、３年、給与：月給　約 30 万円 |
| 従事している作業 | 資材の購買契約、工事契約に関する事務 |
| 採　用　経　路 | 障害者職業訓練校、ハローワーク |
| 経歴 | 鉄鋼関係の仕事で 7 年前の労災事故により受障。<br>医療リハ終了後に自宅療養等を経て現職に就いた。 |

#### ３．在職障害者の就業状況

**⑴概況、受傷までの経緯、障害状況**

鉄鋼関係の仕事に勤務中の平成 14 年(2003 年)に仕事中の労働災害で左膝を離断した。半年間の入院後に退院し、その後の約３年間は時々派遣会社の仕事に行く程度で在宅にて体慣らしをしていた。

左膝下の離断のため義足を装着している。日常生活での支障は和式トイレの使用が難しいことくらいである。左足の義足は足首の屈伸ができないため、階段の下りは全くできないというわけではないが苦労するという。定期的な通院は不要である。義足の修理や取り替えが必要な程度である。

**⑵現在の勤務に至る状況**

地元の小学校、中学校を経て近隣の工業高等専門学校に学んだ。卒業後はサービス業に 17 年間従事し、その後鉄鋼関係の仕事に転職し 10 年間勤務した。平成 14 年（2003 年）に仕事中の労働災害で左膝を離断し退職した。入院治療、自宅療養を経て、知り合いの紹介により平成 17 年（2005 年）９月に障害者職業訓練校に入所し、ビジネス科で事務系の訓練を受講した。それまではパソコンを使ったことがなかったが、訓練によりワード３級の資格を取得した。エクセルについては資格取得の準備中に就職が決まり退所し資格はないが技術を習得することができた。入所１ヶ月目に事業所面接があったが、まだパソコン技術が身についていないことを理由に入社は見合わせた。同事業所は２カ所目の面接で、訓練を８ヶ月で早期終了して平成 18 年（2006 年）５月に入社した。初めの１年間は嘱託契約で、平成 19 年（2007 年）に正規採用された。

**⑶現在の業務内容、労働条件など**

月～金曜日の勤務で残業は無い。工事や資材の契約事務を担当している。専門的な分野であり、工事や資材の種類は多岐にわたり現場経験や専門知識がない者は慣れるまで苦労する業務である。本人によると、同じことを何回も質問するのは躊躇われるので自分で考え処理しようとするので苦戦する、処遇に応えられるだけの仕事ができているかどうか気になるという。事業所担当者は「資材購買契約の関係事務で一人前の仕

事をしている」と評価している。月収は約 30 万円である。

**⑷通勤所要時間、通勤方法**

12 ㎞の道のりを 25 分かけて自家用車により通勤している。

**⑸家族、生活拠点**

アパートを借りて単身生活をしている。受障前の 15～６年前から入居しているアパートは駐車場も近くにあり日常生活では全く介助を必要としない。１年前から土・日曜日、休日には趣味で乗馬をしている。Ｔ氏は動物好きで犬を飼っていたが、その犬が亡くなりペットロス状態で寂しいこともあり乗馬を始めた。馬場まで２時間かかるが、馬は可愛いし「気持ちがよい」ので趣味として楽しんでいる。馬にお土産として、にんじん、リンゴ、バナナ、キャベツ、ポカリスエットなどを持ってゆくという。

### ４．障害者雇用に対する事業所の取り組み

従業員の総数は 310 人ですべて正社員である。そのうち約 100 人は余剰人員で関連のグループ事業所に出向している。同社における管理部門の 30 人以外の 180 人は技術部の業務を担当している。同社では現場における専門的な業務が主であり、担当者には「電気事業法」で定めている資格が必要であり、加えて現場のバリアフリー化や環境整備が難しいことから現場専門職として障害者を採用するのは難しい。障害のある従業員は事務部門での配置を考えている。事務部門での業務にはパソコンを駆使できることが求められている。

同社の設備は昭和 40～47 年にかけて整備され、それに合わせて人材が採用された。現在の同社の従業員の平均年齢は 52 歳、これから５年は毎年 30 人の定年退職が予定されている。３年前から若年者の新規採用を始め、今後５年かけて毎年 10 人程度の採用予定である。中高年齢の従業員はすべて地元採用であり、日常の業務が全身作業であること、通勤時間の負担は少なく農業等のアウトドア作業にも勤しんでいる影響で健康に不安のある者は少ないという。

事故で下肢障害が残り車イス使用となった従業員は昨年定年退職し、同事業所の障害者は上記の Ｂ氏のみである。また、別の発電所には保修に関するデスクワークを担当する車イス使用の障害従業員がいる。

### ５．中高年齢の障害者を採用するに際して懸念した点、その実際

前述したように、業種の関係から障害のある従業員は事務部門での配置を考えている。事務部門での業務にはパソコンを駆使できることが必要である。従業員はすべて自家用車により通勤している。敷地内には同社のほかに約 30 社以上の事業所があり、交通量が多く自動車運転には注意を要する。

## 事例 29：入社後にフォークリフトの資格を取得した上肢離断者の例

聴き取り協力者；障害のある従業員、事業所担当者同席のもとで聴き取りをした

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1973 年に創業、所在地：鳥取県、資本金：9,000 万円 |
| 事業概要 | 工作機械用保持工具の製造・販売 |
| 従業員数 | 従業員は 106 人（パートを含む）障害者１人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男、45 歳、右手離断３級　受障；学生時代 |
| 雇用形態、勤続年数 | 正社員、16 年 |
| 従事している作業 | 生産管理、フォークリフト運転 |
| 給　与等 | 月給 333 千円 |
| 採　用　経　路 | 知人の紹介 |
| 経歴 | 高校卒業後に保険会社勤務を経て、16 年前に現在の事業所に就職 |

### ３．在職障害者の就業状況

**⑴概況、受傷までの経緯、障害状況**

学生時代に本人の不注意で右手離断となり、場面と状況に応じて「装飾用の義手」を使用している。義手の素材により断端部がかぶれたことがあるという。夏場で半袖を着る時は義手をしないこともある。入院中に自己流で利き手の交換訓練をして、ハシや筆記用具の使用には支障がない。

**⑵現在の勤務に至る状況**

前職の保険会社を辞めた 16 年前に知人の紹介で同社に入社、面接後に正社員として即採用された。

**⑶現在の業務内容、労働条件など**

男性の多い職場である。本人以外に他に障害者はいない。入社した当初は「生産管理」の業務を担当した。生産計画・スケジュール作成、納期の確認や作業督促などが主な業務である。２～３年経過後に上司の勧めでフォークリフトの免許を取り、製品の梱包業務を担当するようになった。最近 3 年前からは納品のクレームや納期遅延に対する顧客への訪問説明を担うようになった。月～金、8:30～17:00 の勤務だが、概ね 19:00 くらいまで翌日の準備等の作業をしている。月末の繁忙期には土曜日出勤がある。賃金以外の収入（年金）を合わせて生計を営んでいる。

作業ぶりについて上司の評価は良好であり、本人の意欲や潜在力をふまえて資格取得を促し、職務を拡大したことで、本人は意欲持って業務に取り組んでいるように窺えた。

**⑷通勤所要時間、通勤方法**

通勤は自家用車で約 30 分。

## 事例 30：主任として活躍する頚椎損傷者の例（特例子会社）

聴き取り協力者；障害のある従業員、事業所担当者同席のもとで聴き取りをした

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿革等 | 平成 16 年　特例子会社 K 事業所設立、所在地：岡山県、資本金：1,000 万円 |
| 事業概要 | その他の事業サービス |
| 従業員数 | K 事業所　従業員 21 人、障害者計：18 人（うち重度が 13 人で 31 人ﾎﾟｲﾝﾄ）<br>障害者の内訳：下肢障害者　８人、上肢障害者　５人、内部障害者　１人<br>知的障害者　１人、体幹障害者　２人、精神障害者　１人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　55 歳、頸椎損傷　（身体障害者手帳１級） |
| 雇　用　形　態 | 正社員、勤続年数：５年、給与：月給 18 万円 |
| 従事している作業 | ガス検知器検査 |
| 採　用　経　路 | 障害者職業能力開発校 |
| 経歴（学歴、訓練歴等） | 高校卒業後に運送会社、倉庫会社に勤務、倉庫会社勤務中の労災事故により 37 歳の時に受傷、48 歳の時営業で就職を経て 50 歳で現在の事業所に就職 |

### ３．在職障害者の就業状況

**⑴従事している作業、就業時間**

業務課主任として労務・作業管理の仕事をしている。併せてガス検知器検査の業務を兼任、自らガス漏れ検知器の検査と検査料金の計算（請求書）の作業に従事している。月～金、9:00～17:30 の勤務である。毎週土曜日に通院しているので勤務に影響はない。

**⑵ 障害の状況、医療リハ、職業訓練、就職活動**

高校卒業後に運送会社、倉庫会社などに勤務した職歴がある。倉庫会社に勤務していた 37 歳の時（平成３年：1991 年）に２m の高さの梯子から落下する労災事故により、打ちどころが悪く頸椎７～８番を損傷し下

半身にマヒが残った。身体障害者手帳の１級を所持している。頸椎損傷により四肢にマヒがあり車イスを使用している。肛門周辺にわずかに感覚が残っているので便意を感ずることができる。大便は週に３回（夜）おきに摘便（約１時間所要）、小便は自己導尿である。大転子（直立して足を上げた時に動く腰の下の大きな骨の辺りをいう）に褥そうができているが日々鏡で確認し、大きくならないように予防している。入浴とトイレの使用は介助を必要としない。

受傷後に医師から「一生歩けませんよ」と言われショックを受けたが、当時小学校５年生の次女に「パパ早く治って遊ぼう」と言われ、１ヶ月くらいで気持ちが立ち直った。入院と転院までの過程で約５～６年かけて日常生活訓練等を行った。自分より年長の同じような障害の方々が日常生活の訓練を頑張っているのを見て、張り合う気持ちになったので訓練に励むことができたという。

まだ充分にトランスファー（車イスからの乗り移り）ができない頃に、自動車運転免許の書き替え時期が重なった。免許センターでは車イスから転げ落ちて、這いずって自動車に乗り移り、運転実技の審査をうけた。退院後は自宅から福祉センターのリハビリ施設に通い、パソコンの訓練を受けた。労災後のケアで年に１度、２ヶ月程度医療リハ専門の病院に入院していたが、入院中のある時に病院のケースワーカーから障害者職業訓練校を紹介され電気科に入所した。障害者職業訓練校に入所中は 45～６歳だったが、若い人たちと一緒の訓練についてゆけるかと不安であった。平成 12 年（2000 年）３月～2001 年２月に電気科の職業訓練を受けた。

**⑶就職活動から現在まで**

訓練終了後、平成 13 年（2001 年）５月から福祉用具の営業に２年間従事した。その事業所を退職後に雇用保険を受けている時、現在の会社に就職していた友人から紹介され平成 16 年（2004 年）７月に同事業所に就職した。不景気の影響で関連会社全体の業務が減っている状況である。

**⑷通勤所要時間、通勤方法**

自家用車で約 40 分かけて通勤している。

**⑸家族、生活拠点**

自宅は平成６年（1994 年）に改造し、風呂とトイレ等、全てはバリアフリーになっている。家族は妻と義母と次女と同居、家事全般は妻が担当しており、休日には本人はゲームや近くに住む孫達（長女の子）と遊んでゆっくり過ごしている。

## ４．障害者雇用に対する事業所の取り組み

1992 年４月に設立されていた特例子会社の親会社と当該事業所の親会社が 2003 年４月に統合されたことに伴い、2004 年４月に特例子会社の社名を変更し特例子会社として認定を受けた。さらに 2004 年８月には業務拡大と障害者の雇用促進を目的として当該事業所が開設された。統合後の特例子会社は岡山県広島県に事業拠点を置き、地区の特性を生かした事業展開を行っている。２社・３事業所から構成されている。

下肢障害があり車イスを使用する者の中には褥そう治療のために数ヶ月休職する者もいて、健康管理で苦労しているケースがある。職場でガーゼ交換をする際に担当課長が手伝うこともあり、傷んだ肉の間から骨が露出している患部の状況を見て「辛いのう」という場面もあるという。

同社は 13 万円前後の月収であり、従業員のほとんどが障害者年金受給者であり、年金収入と合わせて生計を営んでいる。宿舎は「通勤用住宅」の制度を活用して備え、家賃１万円で入居できるようになっている。また、親会社の寮（光熱水量込み）に 47,000 円で入寮しているケースもある。会社の弁当は会社の補助があって単価 220 円と安価であり、利用する者が多い。

事業所には紙ベースの文書を PDF 化する作業、CAD 図面をエクセル化する作業、基準書の電子化、各種の情報入力、親会社の OB 会の頒布作業、敷地内にある各部・各社の工場（8,000 人）の弁当代金の集計な

ど様々な作業があり、障害のある者に担当して貰う作業を探すのに苦労はしていない。作業のデッドラインは「特になし」「２ヶ月以内」「急ぎ」などと分け、課長が采配する。同社のもう１ヶ所の事業所と応援しあって、期日に合わせて業務を処理している。

20 代前半から 50 代後半という職員の年齢構成になっている。また特別支援学校在学生の実習も積極的に受け入れている。

### ５．中高年齢の障害者を雇用するに際して懸念した点、その実際

○H 氏は 2004 年７月に当該特例子会社の準備室ができたときに採用された第１号の社員である。トライアル雇用は実施しなかった。８月の開設までに６人の障害者の面接をした。

○当人のパソコン操作技能に多少の不安があったため８月の開設に合せ、７月１日付で採用し、障害者職業能力開発校の在職者短期職業訓練コースに派遣し、パソコンの基礎を再教育しながら事業所の開設に即戦力としてご苦労願った。

○また、新規事業の立上げに現場の監督者としてのリーダーが必要なため、職場での経験豊かな人材を必要とした。

### ６．障害者の雇用拡大についての意見、就労支援の関係者や機関に対する要望事項等

１．住宅助成金対象者の拡大➡３，４級者も助成金支給検討。それにより採用範囲の拡大と自立支援につながってくると思われる。

２．在宅雇用の助成対象業務拡大➡設計・図面等が対象で文書入力も対象にして欲しい。

３．60 歳以降の就労について➡短時間雇用・在宅就労等での勤務形態の緩和によっての雇用率アップを図っていく必要がある。また一部には、60 歳まで頑張ったのでこれ以上現状で働くのは無理との本音の声も聞く、そのためにも前述の処置が必要ではないか。

## 事例 31　自営業(塾)を廃業し再就職した脳梗塞による右半身ﾏﾋ者の例

聴き取り協力者：障害のある従業員と事業所担当者同席のもとで聴き取りをした。

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革等 | 平成２年（1990 年）設立、所在地：岡山県、資本金：約４億円 |
| 事業概要 | ドラッグストアの経営及びチェーン展開 |
| 従業員数 | 社員数（1,200 人　パート・アルバイトを含む）障害者の内訳：身体障害、知的障害、精神障害などを雇用し、2.1%の雇用率を達成している。 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　51 歳、脳血管後遺症による右半身のマヒ、言語障害　（２級） |
| 雇　用　形　態 | 正社員、勤続年数：２年、採用経路：ハローワーク |
| 従事している作業、給与 | ホームページの更新業務、商品の発送業務、月給　約 17 万円 |
| 経歴 | 大学在学中からアルバイトとして従事していた塾講師の経験を活かして卒業後に塾を開業、47 歳で受傷により廃業した。障害者職業訓練を経て現職に就職。 |

### ３．在職障害者の就業状況

#### ⑴概況、受傷までの経緯、障害状況

P 氏（51 歳、男）は、2005 年 11 月に自営業（学習塾）の仕事の準備中に脳梗塞を起こし、その後右半身と言語に障害が残った。障害者手帳等級は２級である。

右手は肩の高さくらいまで挙げることができるが支えとして使える程度、利き手交換をして現在は左手で書字、箸の使用をする。書字の速度は遅い。左手に痺れが出て手術することも検討している。右足にマヒが

あるが、杖なしで歩行ができる、歩行速度はやや遅い。階段は手すりを使えば昇ることができるが困難が伴う、階段を下りるのは難しい。

構音障害が残り、言語治療士から発語指導を受けた。聴き取りに際して会話のやりとりでは、聴きやすい発音であり特に支障はみられなかったが、本人によると言葉が出にくい時があるという。空間失認があり、物を避けようとしたつもりでいても物にぶつかることがある。てんかん発作はないが、記憶力、判断力や気力が低下したとの自覚症状があるという。

**⑵現在の勤務に至る状況**

受障当時は他県で学習塾（英語、数学）を経営しており、退院後に続行可能かチャレンジしてみたが困難と分かり、３ヶ月後に廃業を決めた。学生時代のアルバイト塾講師を経て自ら塾を開業し 30 年近くの自営業であった。それぞれの生徒の理解レベルに合わせて教材やテストを全て手づくりするので忙しく、年間で 10 数日休むくらいであったという。

2006 年 11 月～翌年 10 月まで吉備リハのＯＡ科で職業訓練を受けた。訓練修了後に５社に履歴書を出し、２社から採用の通知がきて、そのうちのドラッグストアに勤務している。

**⑶現在の業務内容、労働条件など**

セールスプロモーションを行うチーム（10 人）の一員として働いている。本人は主に通信販売の業務を担当し、ホームページの更新と商品の発送業務を行っている。月～金曜日、10:00～19:00 の８時間勤務で、１日の作業が終わる頃には目と手が疲れるという。

**⑷通勤所用時間、通勤方法**

自家用車で約 10 分かけて通勤している。

**⑸家族、生活拠点**

単身生活をしており、身の回りのことは自分で処理しヘルパーは利用していない。月に１回土曜日に通院し、１日に３回の服薬をしている。

## ４．障害者雇用に対する事業所の取り組み

同社は日常生活に必要な商品を扱っているので、不景気の影響は少ない。そうしたなかで店舗数が増えているが、店舗の状況に応じて障害者雇用を進めた結果、企業全体の障害者雇用率は 2.1％という現状である。本社には３人の障害者（心臓ペースメーカー、50 代の車いす使用者）がいる。車いす使用者の採用に際して、車いすの使用者が移動しやすいように事務所内をバリアフリーにした。養護学校在学中の知的障害者の現場実習も実施し、担当する作業としては見てすぐに判別でき、補給にあたりミスが生じにくい作業、例えばトイレットペーパーの補給などを準備した。

人事担当の△△氏は当初は店舗で採用され、４年前に現職に異動となった。養護教諭免許を所持し、養護学校での現場実習経験がある。障害者の雇用に際して障害種類や年齢、性別に対してこだわりがなく、具体的に何ができるかできないかを重視して採否を決めている。採用の経路はハローワーク、吉備リハセンター、養護学校などである。面接だけで採用を決めることもあるが、双方が不安な場合にはトライアル雇用を実施する。過去にはトライアル雇用期間中に本人から辞退した例もある。

精神障害者の事例で音（店内放送）が気になる、客の人目が気になるなどの理由で辞退となったものや、自律神経失調症（手帳無し）の事例で人間関係に過敏でそのことでトラブル、パニックとなり退職したものがある。

高齢者の採用については、悩ましいのが賃金の設定であるという。できる仕事の範囲が少ない場合は作業に見合ったレベルの賃金となる、年齢を考慮して高賃金にするのは限界があるので、本人と折り合いがつくかどうかが大事であるとのことである。

### ５．中高年齢の障害者を雇用するに際して懸念した点、その実際

中高年齢の障害者にはＰ氏の他にも車イス使用者や心臓ペースメーカー使用者の採用事例や、在職中にうつ病を発病し半年間の休職後に復職を予定している例がある。1990 年の創業以来 20 年近く勤続している右半身マヒの身体障害者は、立ち振る舞いに支障がないのでバックヤードの仕事と店舗内の作業に従事している。

## 事例 32　民間の障害者斡旋会社を利用して就職した人工透析者の例（特例子会社）

聴き取り協力者：障害のある従業員と事業所担当者から別々に聴き取りをした。

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1987 年開業、所在地：東京都 |
| 事業概要 | 親会社、グループ会社からの人事総務関連業務の受託（特例子会社） |
| 従業員数 | 84 人　うち障害者 25 人（2009 年 3 月末現在） |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　57 歳、内部障害　１級 |
| 雇　用　形　態 | 期間の定めのない契約 |
| 従事している作業 | 人事総務系の仕事（派遣社員の採用関連、社内便や給与明細、社内報の発送）、ホームページの文書校正 |
| 勤　続　年　数 | ２年半で退職（聴き取りの後） |
| 給　与 | 税込み年収にして 200～300 万円 |
| 採　用　経　路 | 民間の障害者職業紹介所 |

### ３．在職障害者の就業状況

**事業所の概要**

同特例子会社は 1987 年に、親会社である商社の総務部門から福利厚生関係業務を分社化して設立され、現在は従業員 84 人の事業所である。もともと社員の福利厚生を受託していた部署で障害者が働いていたことから、自然な流れで特例子会社を作り、人事総務関係の受託業務として給与控除関係の事務、福利厚生施設の管理、社内郵便業務、名刺印刷等を行っている。親会社だけでは、障害者の雇用率は 2.3%と良好だが、グループ適用をしたことで昨年６月１日の雇用率は 1.87%となっている。2009 年春に知的障害者を３人雇用し、2010 年春にも新卒の知的障害者１人を雇用する予定である。

**障害者雇用の概要**

雇用されている障害者の障害種類は精神障害を除き、視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害、知的障害などであり幅広い。

**中高年齢障害者の就業状況**

U 氏（57 歳、内部障害１級）は 2006 年の３月に民間の障害者斡旋会社（ゼネラルパートーナーズ）を利用して入社した。地元ハローワークに１ヶ月通ったが紹介されず、ホームページで民間の紹介会社を知り、エントリーするとすぐに 10 社がリストアップされた。そのうち外資系の会社と同事業所の面接を受けた。前者では通院頻度が問題とされ不調になった。同社では初回の面接で採用の方向を示され、役員面接と社長面接を経て採用となった。

人事総務系の仕事（派遣社員の採用関連、社内便や給与明細、社内報の発送）、ホームページの文書校正などを担当している。ホームページの更新のためには「休まずに来て欲しい」と注意されている。フルに出勤すれば月額の手取りは 18.5 万円だが、休みがちなので概ね 13～４万円の月収である。

**中高年齢障害者の通院状況等**

週に３回（月、水、金）に人工透析を受けているので、火～金、8:50～17:30 の勤務で、水と金は人工透析を受けるため 15:30 に退社する。このように配慮して貰っていても透析の翌日は疲労が残り休みがちである。　N氏は大卒後 1974 年にソフトウェア会社に入社し、大型コンピューターのプログラマーとして勤務した。就職して直後から腎臓を患っており、1979 年には人口透析を開始した。当時の透析は週に２回（７時間）だったが、今では週３回（４時間）である。初職の事業所から「早期退職」を勧められ、30 年間勤務の後に退社した。

腎障害の他に、40 歳頃から入眠障害があり、現在では処方できる限界までの量を投薬されている。入眠障害のため長期に大量の服薬をしているので、薬が効きにくい状況であるようだ。明け方の 3:00 や 4:00 頃まで寝付けない、その時間から寝付いた場合は起きにくくて翌日休むようになる。「（聴き取り訪問日）今日のように絶対に出社するように指示されると、前夜は寝ないので起きる苦労がなく、かえって体調が良い」という。

同氏は独身で両親と弟（独身、無職）と同居していて、家事は主に弟が担当している。駅から徒歩 10 分の自宅から始発電車を利用し座って通勤している。所要時間は約１時間である。本人は 60 歳くらいまではこの会社で働きたいと考えていたが、勤続２年半を経て退職し自宅近辺での再就職を期して求職活動中である。

## 事例 33　上司の励ましと作業支援で定着できた内部障害者（難病指定）の例（特例子会社）

聴き取り協力者：障害のある従業員と事業所担当者から別々に聴き取りをした。

### １．事業所の概要

事例 32 参照

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　47 歳、内部障害　３級 |
| 雇　用　形　態 | 期間の定めのない契約、従事している作業：一般事務　、勤続年数：３年半 |
| 給　与等 | 税込み年収は 200 万～400 万円、その他の収入（障害者手当て（5400 円/月と東京都難病指定手当て（5400 円/月）を受給 |
| 採　用　経　路 | ハローワーク、障害者職業訓練校 |

### ３．在職障害者の就業状況

**中高年齢障害者の現在の就業まで**

F 氏（47 歳、内部障害３級）は難病に指定されている心臓障害（拡張型心筋症）で、41 歳の時に身体障害者手帳を取得した。大工として３年間、大型量販店に９年間、児童センターパート１年間などの職歴がある。同社には障害者職業能力開発校から紹介されて 2006 年４月に入社した。就職までに 100 社以上に履歴書を提出し、40 社程度の事業所と面接をしたが不調が続いた。

訓練校では電子科でマイコンの組み立て作業の訓練を受けたが、この作業では就職先がないからという指導員の工夫によりパソコン操作（エクセル、ワード）の訓練も受けた。

月～金、10:30～17:30 の勤務、額面賃金は約 17 万円、社会保険や自社株、その他を差し引いた手取りが 11 万円である。自宅よりバス、普通電車を利用し、座って１時間 15 分かけて通勤している。

**難病の発症**

大型量販店で勤務していた39歳の頃（2001年）より、足が上がらず歩けない、排気口の側で作業していたことが影響してか、しばしば肺炎にかかったり、痩せたりして体調がすぐれなかった。その状態でも町医者で診てもらいながら１年間くらい勤務した。ついに呼吸困難、幻覚、幻聴を感じるようになり、町医者から紹介された大学病院で診察を受け、即入院となり絶対安静で50日間の入院をした。

入院当時は心臓の稼働が16%だったが、主治医から悲観的なことを言われ（例えば、「次に発作を起こす

と死ぬ」「担当している患者の中で一番心臓が動いていない」など）気力はなくなり死の準備ばかりしていたので、心臓の稼働はさらに14%にまで落ちた。

その後、担当医が代わり明るく励まされ、いろいろと吹っ切れて体調が回復していった。今では心臓の稼働は40%になった。50日に1回通院し、１日に20錠程度の服薬をしている。難病指定の障害であり、１回の診察料金は1200円くらいである。

**職場定着までの状況**

同氏によると入社後の２年間くらいは職場の戦力にならず、歩いている時に失神し通勤途上やビルの側で倒れ意識不明になることが 10 回程度あったという。自宅近所では子供が、ビル周辺では警備員が知らせてくれるが、そのまま倒れていたとしても 30 分後くらいには意識が戻るという。

退院した当初は歩行、自転車、階段昇降を禁じられていたが、今では途中で何回か休み休みしながら階段を昇ることができるし、意識を失う前に休むようにしているので倒れることはなくなった。何回か意識不明になっているので、その影響もあるかもしれないいが、同氏によると「忘れっぽくなったり、不注意になったりした」という。

戦力になっていないと考え「クビにして下さい」と上司に伝えたこともあるが、「クビにするとかしないとかはこちらが決めることだ」と却下し、同氏の仕事をカバーしてくれたことを今でも感謝しているという。障害を受けてから再就職して３年半になるが現在では安定して通勤、就業している。

本人は単身で、母親と姉家族（姉、義兄、姪３人）らと同居し、家事は主に母と姉が担っている。

## 事例 34 トライアル雇用後に採用された内部障害者（心臓）の例

聴き取り協力者：障害のある従業員、事業所担当者を別々に聴き取りした

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1970 年（昭和 45 年）設立、所在地：茨城県、資本金：１億円 |
| 事業概要 | スクラップ、スラグ、ダストのリサイクル業務 |
| 従業員数 | 220 人（除外率を算定し約 140 人が障害者雇用の法定雇用率の対象）障害者の内訳：内部障害者２人（重度のためダブルカウントされ４人ポイント）精神障害者１人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　56 歳、心臓機能障害　（身体障害者手帳１級） |
| 雇　用　形　態 | 正社員、勤続年数：１年、給与：手取り約 20 万円 |
| 従事している作業 | 外部再資源化原料の受け入れ計量に関する事務処理の業務 |
| 採　用　経　路 | ハローワーク（集団面接会） |
| 経歴（学歴、訓練歴等） | 中卒後に企業の訓練校を経て同企業に入社し部品溶接の作業に従事した。受障までの約 20 年は何カ所かの事業所で主に製造工程の作業に就いた。 |

### ３．在職障害者の就業状況

**⑴概況、受傷までの経緯**

40 代のころに職場の健康診断の心電図検査にて心臓の異常が分かり、ペースメーカー装着の手術を受け、２～３ヶ月の入院加療を受けた。

**⑵ 現在の勤務に至る状況**

受障時に勤務していた仕事（設備、補修のアウトドア作業）には復帰せず、ハローワークにて求職活動を行った。縁故就職ののち数カ所の事業所で勤務した。集団面接会には数回参加し不調だったが、昨年秋の集団面接会で同社の面接を受け、職場見学の際に仕事内容や採用条件の説明を受け、３ヶ月のトライアル雇用

を実施した。予めトライアル雇用後の見通しや段階を会社が示してくれたので不安はなく取り組み、今年の２月に正社員として正式採用された。

**⑶現在の業務内容、労働条件など**

月曜日～金曜日の 8:00～16:30 に外部再資源化原料の計量や受け入れに関する事務作業をパソコンで処理する作業を担当している。初めの１ヶ月は職場の人に付いて仕事を教わり、ショベルローダー運転の講習会を受け資格を取得した。賃金は約 20 万円である。同社に就職後は夏場を乗り切るまでが不安だった。一ヶ月に１回通院し、１日２回の服薬をしている。

**⑷通勤所要時間、通勤方法、**

自家用車を使い１時間程度かけて通勤している。

**⑸家族、生活拠点、**

４人家族で、家事は家人が担当している。

## ４．障害者雇用に対する事業所の取り組み

同社が障害者を雇用するようになったのは、親会社が一部上場を目指しているので「法令遵守」したいというのがきっかけである。長年に亘り障害者雇用をしていなかったので、インターネット※上で「障害者雇用０の会社」と公表され事業所としては困っていた。管轄のハローワークから示されていた「法定の障害者雇用数」は２人であり、これを達成すべく平成20年秋の障害者集団面接会に参加し８人の障害者の面接をした。うち４人が工場見学し、見学の結果で１人が辞退、３人が採用されたが、そのうちの１人は短期で退職した。結果として２人（心臓障害ペースメーカー使用１級56歳男、人工透析１級56歳男）が現在は就業中である。

従業員の合計は約 220 人（除外率を外すと約 140 人が障害者雇用の法定雇用率の対象となる）で、前述の２人（４人ポイント）にもう１人（精神保健手帳３級を所持）を加えると３％を超える障害者雇用率となっている。

同社では、仕事ができれば年齢・性別・障害の程度は問わずに採用する方針であるので、中高年齢障害者の新規採用についても３交代勤務をさせないこと以外は特に配慮せず、仕事ができるかできないかで採否を決めた。心臓ペースメーカーの使用者は、外部再資源化原料の受付作業を担当し支障なく業務を処理している。人工透析の者（経理経験者）は総務部経理に配属され、週に３回は 16:00 時に早退し、17:00 時からの透析が受けられるように配慮されている。事業所ではこの２人に対してトライアル雇用を３ヶ月実施した後に、事業所と応募者双方の意思を確認して正式採用を決め、採用の辞令を交付した。初任給は 22 万円（その他の手当は別途支給）である。

また、その他にも精神疾患の者がいるが、その者はきちんと休職せずに「突発的に休暇」を取るなどして凌いでいる、所帯持ちなので収入減が困るようだと考えると、上司としては休職を勧めることを躊躇するという。

従業員 220 人に対して精神病を発病しているのは２人というのは少ないように見受けるが、上司によると「表面化しているのが２人ということで、実際は分からない。」との回答であった。

## ５．障害者の雇用拡大についての意見、就労支援の関係者や機関に対する要望事項等

特になし

※インターネット上の公表とは、
「Yahoo 検索　事業所名××　障害者雇用率で検索、全国障害者問題研究会茨城支部 2004 年６月１日現在　雇用者０」

## 事例 35 トライアル雇用後に採用された内部障害者（心臓）の例

聴き取り協力者：障害のある従業員と事業所担当者、別々に聴き取りをした。

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1982 年（株）V 設立、その後２回の吸収合併あり、2002 年に社名を V（株）に変更、2008 年１月に（株）R と合併し現在に至る。 |
| 所 在 地等 | 東京都、資本金：約２億円 |
| 事業概要 | 事務職派遣、専門職派遣、人材派遣、教育研修、アウトソーシング |
| 従業員数 | 内部勤務者は 370 人、外部勤務者は 2400 人、障害者の雇用率は 1.56％ |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　61 歳、心臓障害　（身体障害者手帳１級） |
| 雇用形態、勤続年数 | 契約社員、１年、給与：月給　約 20 万円 |
| 従事している作業 | 郵便物の整理、書類の PDF 化、業界ニュースのメール発信等の業務 |
| 採 用 経 路 | ハローワーク |
| 経歴（学歴、訓練歴等） | 大学卒業後管理部門の庶務に７年間従事し、脱サラで飲食業を開業、50 歳で店長として飲食業に転職した。58 歳で受障し、同社を退職した。 |

### ３．在職障害者の就業状況

#### ⑴概況、受傷までの経緯、障害状況

３年前、起床後に寝床で心臓が停止し失神して顔が真っ赤になっていたところを妻が発見し、救急車にて緊急入院した。消防署と救急病院が自宅から至近距離にあり、心停止から 20 分後くらいには処置された。入院後１週間は意識が混濁していて、当初は心理検査やごく簡単な足し算で苦戦したが、意識は徐々に鮮明になった。

入院して１ヵ月後に ICD の埋め込み手術を受け、数ヶ月入院治療ののち半年の自宅で療養した。心臓機能障害で身体障害手帳１級を所持している。

前駆症状としては、受障の数ヶ月前に右肩の後ろと右そけい部に痛みがあったくらいで、受診しＭＲＩ検査の結果で「問題ない」と診断され勤務を続行していた。飲食店の店長をしていた頃は、連日 9:30 に出勤し深夜 12:00 すぎまで責任者として店の企画全般、仕込みから調理、サービスを担当した。

#### ⑵現在の勤務に至る状況

退院後にマヒや痺れは残らなかったが、復帰しても以前と同様に働くのは困難と判断して飲食業を退職した。パソコンの講習や資格試験の勉強ののち、ハローワークに求職登録し約半年の就職活動をした。平成 20 年５月の同社採用までに数社の紹介を受けたが、面接まで至ったのは２～３社であった。同社には人事部長面接、役員面接、３ヶ月のトライアル雇用を経て採用された。

１年後ごとに雇用継続の意思を確認される契約社員だが、本人は体調に無理のない勤務なので 65 歳まで働きたいと考えている。

#### ⑶現在の業務内容、労働条件など

月～金、9:00～17:30、１年契約の勤務、賃金は約 20 万円の条件で勤務している。担当する作業は郵便物の整理、書類のＰＤＦ化、業界ニュースのメール発信などである。

#### ⑷通勤所用時間、通勤方法

公共路線を使用し通勤時間は 30 分である。

#### ⑸家族、生活拠点

子供は独立し妻と二人で生活している。飲食店長時代の多忙、激務だったころに酒は止めていたが、受障後は煙草も止めた。ゴルフを止めて稀にボーリングをするくらい、入浴の際には肩まで湯に浸からず腰湯にするなど気を配り体調維持に努めている。経過観察と投薬のために２ヶ月に１回通院し、１日に２回の服薬

をしている。激務時代に比べると半分以下の負担で体力に無理のない範囲での就業である。休日はガーデニング（花、野菜作り）に勤しんでいる。

### ４．障害者雇用に対する事業所の取り組み

1982 年の創業以来、２回の吸収・合併により業務を展開している。2008 年１月の合併後に障害者雇用率は 1.08%だったが、現総務部長の下で４月～10 月にかけて６人（重度者）を採用し、1.56%を達成した。社内に一部反対の声もあったが「全国平均の雇用率達成」を上司から求められていたので努力した結果である。その後派遣業界は不景気となり派遣社員総数が減少したことで雇用率達成に求められる障害者の雇用人数も減り、採用予定とした者のうち適性のない者をトライアル雇用後に採用しないことにした。ハローワークと相談しながら進めたので正式採用しない状況を求職者もハローワーク担当者も理解している。

### ５．中高年齢の障害者を雇用するに際して懸念した点、その実際

2008 年に合計７人の障害者を雇用し、うち４人が 60 歳前後の高齢の障害者であった、そのうち２人はトライアル雇用中に就業の継続が困難と判断され、３月末での退社となった。１人（男、元カメラマン 60 歳人工透析１級）は作業への取り組み意欲が不足し業務中の多弁が問題であった、１人（女、元販売員 59 歳下肢障害１級）は仕事に向かう意欲はあるが、電話取り次ぎやパソコン入力のミスが多く、僅かに清掃ができるのみであり、求められる作業能力には不足することが理由で退社となった。両者に対して２～３月は再就職活動のための有給休暇を配慮した。

在職中の２人はいずれも男で 60 歳代の心臓ペースメーカー使用者で身体障害者手帳の１級を所持している。パソコンの処理能力は若年者に比べると劣り対応できる作業は制限されるが、１人は郵便物の整理、書類の PDF 化、業界ニュースのメール発信を、１人は営業関連の庶務を担当している。

担当の部長によると「ある程度生活が成り立っている方を求めようとする時に、60 歳以上の障害者は適任である。若手の場合は子育て生活設計など先々のことを考えると雇用調整が難しい、景気が不安定で事業所が変動しているような時は雇用調整しやすい求職者、給与収入に全面依存していない求職者から採用を決めたいと考えた」とのことである。

## 事例 36　NPO 法人の事務局長をつとめる視覚障害者（全盲）の例

**聴き取り協力者：障害のある中高年齢の事務局長**

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1999 年設立、所在地：埼玉県、資本金：300 万円 |
| 事業概要 | NPO 法人コーヒータイムが運営する 40 歳以下の視覚障害者の自立を目的としたデイケア施設レモンの木（定員 17 人）、高齢視覚障害者デイケア施設オリーブ（定員 10 人）相談事業所、ガイドヘルパー派遣事業所 |
| 従業員数 | 職員 10 人（内５人は全盲の視覚障害者）登録ガイドヘルパー　11 人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　62 歳、視覚障害　（身体障害者手帳１級） |
| 雇用形態、勤続年数 | 事務局長、勤続年数：10 年 |
| 従事している作業 | 対外的活動、施設の事務処理 |
| 経歴（学歴、訓練歴等） | 大学３年の時に眼底出血により視覚障害に。大学中退し、盲学校理療科で「あんま・マッサージ・鍼・灸士」の資格取得。治療院を開業し約 20 年間従事した。 |

### ３．在職障害者の就業状況

**⑴概況、受傷までの経緯、障害状況**

大学３年（電気通信科専攻）の時に眼底出血により視覚に障害が残り、徐々に視力が低下し 20 代終盤には

全盲となった。「大変だったでしょう」と言われることもあるが、生来が深刻に考える質ではないので、悪くなってきたのは仕方ない、成るようになると考えたとのことである。大学を中退して、盲学校の理療科で点字の訓練を受け、「あんま・鍼・灸マッサージ資格」を取得し治療院を開業した。自営の傍ら視覚障害者の生活改善の活動をし、1999 年には視覚障害者の点字訓練、パソコン訓練、歩行訓練など行うデイケア NPO 法人の施設を設立し事務局長として働いている。

職員 10 人のうち半数の５人が全盲の視覚障害者であり、視覚障害者が利用者の訓練や指導を担当し、晴眼者が指導の補佐をしている。視覚に障害がある職員の年齢は 25～36 歳で男性２人、女性３人という内訳である。平均賃金は 18 万円で５人とも障害者年金を受給しており、単身生活をしている。

**⑵現在の勤務に至る状況**

その当時（今から 30 年以上前）は、視覚障害者といえば「三療」の視覚を取ると、病院やサウナ、自営などの仕事があり、「視覚障害者は世界で一番恵まれている」と思っていたという。自営で三療の仕事をする傍ら、自身のニーズもあり視覚障害者のガイドヘルパー、ホームヘルパー、点字サービスなどを求める運動を始め、車イス使用者や知的障害者も加わり始め、1980 年頃には市の公民館で障害者の教室を展開した。1999 年には NPO 法人コーヒータイムを設立し、その後デイケア事業を開始、さらに 2004 年には県と市の認可を得て視覚に障害のある高齢者向けのデイサービスの施設オリーブを設立した。

**⑶現在の業務内容、労働条件など**

月～金曜日、9:00～20:00、事務局長として施設の管理運営全般を行っている。その他社団法人や社会福祉法人の理事を務めている。

**⑷通勤所用時間、通勤方法**

通勤は徒歩で約 10 分である。

**⑸家族、生活拠点**

子供は独立し妻と２人で生活している。

## ４．障害者雇用に対する事業所の取り組み

視覚障害者に訓練や指導するのは視覚障害者が適しているという考えで視覚障害者を採用している。晴眼者は視覚障害者の補佐をしている。また企業から委託されて本社ビルの清掃作業を行い障害者に現場の体験をしてもらいながら、４人の定員で実習を行い企業への就労を進めている。

## ５．中高年齢の障害者を雇用するに際して懸念した点、その実際

視覚に障害がある職員の年齢は比較的若く、事務局長自らが高齢の視覚障害者である。現在の地域で 40 年近く住んでいるので、様々な障害種類の方々との交流があり、視覚に障害のある高齢者は通常のデイサービスの施設では対応できず利用者を満足させないことを知り、前述したような高齢視覚障害の施設の開始となった。「高齢になるとみな障害者になるとよく言われるが、高齢の障害者には通常の施設では対応できていない」と事務局長は指摘した。

## ６．障害者の雇用拡大についての意見、就労支援の関係者や機関に対する要望事項等

障害者の雇用問題について S 氏の考えは次のとおりである。

「私の周りで就労できた障害者はいないし、高等養護学校などの発想は障害者の中で障害程度が重いか軽いかで区別や差別するなど、また以前にもどってしまったような感じがある。ある障害者からつぎのような話を聞いてその感を強くした。

「20 年前に働いていた頃には、障害があるために職場で露骨ないじめが絶えなかったが、仕事は他の人と同じにして、給与も同じであった。だんだん仕事を覚えていって、働いている実感もあった。しばらくブランクがあり、20 年ぶりに働き始め、障害者枠で就職したが、障害者（下肢、聴覚が主）はみな「事務アシスタント」という職種で、しかも 1 年ごとの契約社員であり、正職員にはなれないシステムである。仕事の量も少なく、残業も許されず、組

合にも入れないという状況である。」

このことから我が国の障害者の雇用の方向を見ると、法定雇用率の達成だけが目的としか思えない。20 年前のように障害ゆえの差別はない代わりに、障害者向けの職種の区別ができているといえる。特例子会社が増設されるのも大いに問題であり、知的障害者や精神障害者達が隔離されていて、共生社会をめざす我が国の理念からは程遠いのが現実である。

また、障害者就労支援センターも各地にできて来ているが、本当に機能しているセンターは、非常に少ないように思われる。その内の大きな理由の一つに、障害者個々との付き合いが少なく障害者の企業に対するアピールができていないなど、支援者自身の障害者就労に対する考え方が甘い現状がある。さまざまな障害のある人々が他の人々と共に働く関係をいかに進めるかという基本的視点をぬきにして、障害者雇用が考えられている。

とりわけ、福祉の対象とみなされた障害者については、就労支援関係者・機関の関心の外に追いやられている。それらの状況などから考えても、障害者権利条約の職場での合理的配慮、すなわち個人が他の人々と差別なく働けるための環境調整を行わないのは差別にあたるという考え方は、重要な意味をもつと思われる。

ただし、これも法制度だけが先行したのでは、かえって企業の負担感だけが増し、これまで以上に障害者達がきめ細かく分け隔てられる結果になりかねない。したがって、合理的配慮を確定してゆくためには、関係者のコンセンサスが不可欠だが、その関係者とは雇用の世界だけでなく、福祉の世界に分けられている人々がその枠をこえて職場に多様な形で参加してゆくことも含んで初めて成り立つのだという視点が重要だ。

この「職場参加」の取組みが、先に述べた「さまざまな障害のある人々が他の人々と共に働く関係」を基本にすえた障害者雇用推進に不可欠だと考える。そのことを可能にする施策や関わりを要望したい。」

### 事例 37　障害者雇用は未経験の事業所による精神障害者採用の例

聴き取り協力者：事業所担当者から聴き取りをした

**１．事業所の概要**

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1975 年、東京都、事業概要：インテリア業 |
| 従業員数 | 515 人、精神障害者 7 人（本部 6 人、店舗 1 人）うち 45 歳以上２人 |

**２．在職障害者の概要　（従業員への聴き取りは実施していない）**

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　50 歳、統合失調症　（精神保健福祉手帳所持） |
| 雇用形態、勤続年数 | 準社員、１年 |
| 従事している作業 | 庶務事務、データ入力、伝票チェックの作業 |
| 給　与 | 税込み年収 100 万円未満、年金を受給 |
| 採　用　経　路 | ハローワーク、就労支援団体 |

**３．同社の障害者雇用の状況**

**概況**

従業員の合計は 515 人（本社に 50～60 人、他に全国の 72 店舗）、障害者は計９人雇用しており、現在は法定雇用率を達成している。男８人女１人、45 歳以上の者は２人、障害はすべて精神障害である。他のアルバイトと同様に自給 800 円から開始し労災と雇用保険に加入している。30 時間以上の勤務する者には厚生年金に加入している。

2004 年頃から労働局の行政指導を受けていたのが障害者雇用のきっかけである。３カ年計画を提出していたが、初めの１～２年は未着手、３年目の 2006 年から着手した。人事担当 M 氏はその時から関わり始めた。グループ会社が就労支援事業団体ワークサポート杉並と関わりがあり、そこから目黒区にある就労支援センター経由して一人目の障害者（39 歳男）を紹介され、その者がたまたま精神障害者であった。働くことから

離れていた者なので、職場環境や仕事に慣れるまでの精神疲労を考慮して、当初は１週間に２日（４時間程度）から始めて本人の状態を見ながら６時間、８時間と時間を延長するようにした。これまでに身体障害（リウマチ）の者を除き、リタイアした精神障害者はいない。障害者の面接はＭ氏に任され、目黒区や世田谷区などの就労支援センター、ハローワーク主催の合同面接会を利用している。面接した者のうち５分の１くらいの者を採用した。

**精神障害者の採用について**

精神障害者については、グループ会社担当者からの「精神障害者の定着は難しく、体調の管理も大変である」といった言葉からマイナスのイメージが強かったが、最初の採用者に恵まれ、業務上のミスもなく、しっかり働いていただけている。その者が後から入社した精神障害者に同じ目線・立場から助言してくれたのも効果があったと思う。最初の方を含め２人が正社員に登用された。正社員になって当初は正社員という重圧から緊張して調子を崩したが、適度な休養や日々のコミュニケーションを密にとりながら調子を取り戻していった。仕事以外のことは主治医や就労支援センターに相談しているようだ。支援センターで３か月に１回情報共有のための支援機関と連絡会議をしておりＭ氏も参加し、本人から直接に聞けない悩みなどを把握している。

**長く働けるための配慮**

精神障害のある従業員には１時間に１回は休憩を取ってもらうよう配慮している。長く働くためには休憩を取るのも仕事の一つだと伝えている。しかし、最初のうち（２～３か月くらい）は「休憩を取ってください」と口を酸っぱく言わないと休憩を取らない者が多い。「大丈夫です」と拒否されても「ダメ！休んで、業務命令」と言うようにしている。働き方にメリハリをつけてほしいと考えている。一方、「自分は病気だから休んでもよいのだ」と既得権のように思ってしまうような考え方を変革したいとも考えている。

**ジョブコーチ等の支援について**

当初はまったく利用せずにいたが、現在までにハローワークから勧められ３人に対して利用してきた。特に店舗で採用したケースでは店舗責任者には予め理解を求めてあったが、人事担当者Ｍ氏の目が届きにくい環境であったので有効であった。トライアル雇用は利用したことはあるが、トライした者は最終的に採用となってきたため、いずれのケースに利用したなどはあまり覚えていない。

**４．中高年齢の障害者を雇用するに際して懸念した点、その実際**

障害者の採用にあたり、性別・年齢・障害に関して制限はない。雇用されている障害者は精神障害者だけである。病名については「ほとんどが統合失調症であるが、詳しい病名については書類上の管理のみである、むしろどんな時にどのような症状がでるのかといった特徴や調子を崩すときの状態を知ることが大事で、病名はあまり関係ない」との回答であった。

Ｃ氏（50 歳男）は障害者雇用に取り組んで６番目の採用である。初めはごく短時間から開始して、１か月後から徐々に時間延長し、３か月後に１週間に５日（６時間）の勤務ができるようになり１年数ヶ月が経過した。庶務事務、データ入力、伝票チェックの作業に従事している。バスを使い 30 分かけて通勤している。

**５．障害者の雇用拡大についての意見、就労支援の関係者や機関に対する要望事項等**

助成金や制度を使う際の手続きは手間がかかり、ハローワーク関係のものは許容の範囲だが、（独）高齢・障害者雇用支援機構の助成金の手続きについては「（手続きが煩雑になり）では結構です」と断ったことがある。

就労させることだけを目的とするのではなく、定着までを目的とした就業支援事業を行ってほしい。働きやすい（環境だけでなく、企業で働く上で必要な考え方などの障害者の方々の意識改革も必要）環境の推進が大事である。

## 事例 38 うつ病で求職ののちに職場復帰した例

聴き取り協力者：障害のある従業員と事業所担当者、別々に聴き取りをした

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1970 年（昭和 45 年）設立、所在地：茨城県、資本金：１億円 |
| 事業概要 | スクラップ、スラグ、ダストのリサイクル業務 |
| 従業員数 | 200 人（除外率を算定し約 140 人が障害者雇用の法定雇用率の対象）障害者の内訳：内訳障害者２人（重度のためダブルカウントされ４人ポイント）精神障害者１人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　45 歳、鬱病　（精神保健福祉手帳３級） |
| 雇用形態、勤続年数 | 正社員、28 年 |
| 従事している作業 | 産業廃棄物の受付業務 |
| 採　用　経　路 | 高等学校 |
| 経歴（学歴、訓練歴等） | 高校卒業後の新卒採用、42 歳時に鬱病を発病、１年半休職後に職場復帰 |

### ３．在職障害者の就業状況

#### ⑴ 概況、受傷までの経緯

D 氏（45 歳鬱病）は地元の普通高校を卒業後現在の勤務先に入社、資源循環炉の運転業務に配属され、３交代（①7:00～15:00、②15:00～23:00、③23:00 方 7:00）勤務で業務に従事してきた。本人が 42～３歳ごろ（平成 16 年５月）不眠がひどくなり、加えて短期間で体重が 10～15 ㎏も激減したことから、自ら精神科を受診した。平成 18 年２月から１年半の休職をして昨年８月に職場復帰し、現在に至る。

#### ⑵　現在の勤務に至る状況

不眠と体重の減少で受診し、診察にあたった医師から１～２ヶ月の休職を勧められた。上司に相談したところ、「中途半端なことをしないでしっかり治しなさい」と助言されたこともあり、医師の判断より長い期間つまり１年半の休職をして、治療と静養に専念した。

#### ⑶現在の業務内容、労働条件など

職場復帰に際して不眠の引き金になることを避けるため、夜勤の生じる３交代勤務で臨む炉の運転業務から勤務スタイルと担当作業を変更した。現在は月曜日～金曜日の 8:00～16:30 に産業廃棄物の受付業務を担当している。１ヶ月に１回通院し、夜１回の服薬をしている。

休職中は健康保険の傷病手当が支給されていた（給料の約６割）、現在は３交代勤務から常駐（日勤のことを称する）に代わったことに伴い、月額で約４～５万円の減収であるとのこと。

#### ⑷通勤所要時間、通勤方法

自家用車を使い 25～30 分かけて通勤している。

#### ⑸家族、生活拠点、

母と２人暮らしで家事は母が担当している。

### ４．当該障害者の採用、復帰までの経緯（集団面接、現場実習、トライアル雇用、援護制度など）

D 氏は高校新卒後の採用であり就職の時点で障害が無く、採用時は障害者向けの制度等は使用しなかった。

鬱病を発病し、１年半の休職と復職までの経緯は次のとおりである。

D 氏が休職を申し出た時の上司は、同事業所が創設された翌年の昭和 46 年から勤続 38 年になる者で、D 氏の就職当時からのことを承知している。同事業所は「休職期間は２年半まで取得できる」ことになっているが、上司は「傷病手当が貰える１年半を目処にして治療に専念するように」と助言したとのことである。

機微に触れる「精神保健福祉手帳」の取得についても、上司自らがタイミングをはかり丁寧に説明（例えば、医療費の負担が少なくなること等）して、D 氏の同意を得たという。D 氏も同事業所の障害者雇用率が改善されることに賛同していたので、理解が得られたのではないかと推察される。「精神障害者の掘り起こ

し」については概して否定的に捉えられることが多いが、この場合は反証事例と言えよう。

### ５．障害者を雇用するにあたっての課題、配慮・工夫・指導体制

同社が障害者を雇用するようになったのは、親会社が一部上場を目指しているので「法令遵守」したいというのがきっかけである。長年に亘り障害者雇用をしていなかったので、インターネット上で「障害者雇用０の会社」と公表され事業所としては困っていた。管轄のハローワークから示されていた「法定の障害者雇用数」は２人であり、これを満たすべく平成20年秋の障害者集団面接会に参加し８人の障害者の面接をした。うち４人が工場見学し、見学の結果で１名が辞退、３人が採用されたが、そのうちの１人は短期で退職した。結果として２人（心臓障害ペースメーカー使用１級55歳男、人工透析１級59歳男）が現在は就業中である。

従業員の合計は約 200 人（除外率を外すと約 140 人が障害者雇用の法定雇用率の対象となる）で、前述の２人（４一ポイント）にＤ氏（精神保健福祉手帳３級を所持）を加えると３％を超える障害者雇用率となっている。

同社では、仕事ができれば年齢・性別・障害の程度は問わずに採用する方針であるので、中高年齢障害者の新規採用についても３交代勤務をさせないこと以外は特に配慮せず、仕事ができるかできないかで採否をきめようという方針である。懸念していない。心臓ペースメーカーの使用者（経理経験者）は総務経理に配属され、支障なく業務を処理している。人工透析の者は産業廃棄物の受付作業を担当し、週に３回は 16:00 時に早退し、17:00 時からの透析が受けられるように配慮されている。事業所ではこの２人に対してトライアル雇用を３ヶ月実施した後に、事業所と応募者双方の意思を確認して正式採用を決め、採用の辞令を交付した。初任給は 22 万円（その他の手当は別途支給）である。

また、Ｉ氏の他にも精神疾患の者があるが、その者はきちんと休職せずに「突発的に休暇」を取るなどして凌いでいる、所帯持ちなので収入減が困るようだと考えると、上司としては休職を勧めることを躊躇するという。

従業員 200 人に対して精神病を発病しているのは２人というのは少ないように見受けるが、上司によると「表面化しているのが２人ということで、実際は分からない。」との回答であった。

## 事例 39　復職活動3年間(30 社以上の不調)ののちに採用された高次脳機能障害者(記銘障害)の例

聴き取り協力者：障害のある高齢従業員、事業所担当者同席のもとで聴き取りをした。

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　革等 | 1970 年開業、2008 年に現在の地に移転、所在地：北海道 |
| 事業概要 | プラスチックシート加工 |
| 従業員数 | 従業員 40 人　うち障害者は１人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性、年齢、障害種類 | 男　58 歳　高次脳機能障害　　精神保健福祉手帳２級 |
| 雇　用　形　態 | パート就業、税込み年収は 100～200 万円、勤続年数：５年 |
| 従事している作業 | プラスチック容器のシート成型、採用経路：求人広告 |
| 学歴・職歴等 | 工業高校卒業後、３カ所の事業所で通算約 32 年間電気工事の仕事に携わった。2000 年に受障し入院治療ののち復帰したが２ヶ月で退職 |

### ３．在職障害者の就業状況

**会社概要**

1970 年に創設されたプラスチックシート加工の事業所である。2008 年４月から現在の工業団地に移転した。従業員は約 40 人で障害者は本人１人、総じて高齢者が多く平均年齢は 60 歳程度である。最高齢は 73 歳の従業員で、治具や工具を製作する作業に従事している。

**高齢障害者の障害状況**

2000 年 11 月の勤務中に脳内出血を起こして倒れた。右脳出血の後遺症で右半盲と失語、失書、計算障害、

記銘障害などの高次脳機能障害が残った。当初は障害が残ったことに本人も職場関係者も気付かず、３ヶ月の入院ののち現職に復帰した。しかし、指示を忘れたり指示どおりに作業ができなかったりしため、復帰の２ヶ月後に退職を勧められ退職した。退職後に受診し、「高次脳機能障害」と診断され精神保健福祉手帳２級を取得した。

**復職活動3年間、30 社以上の不調**

同氏は工業高校卒業後に３カ所の事業所で通算 32 年間、電気工事の業務に従事した。前職を退職した後はハローワークに相談し、ハローワークの紹介で高次脳障害者を支援する NPO 法人「コロポックル」を知った。コロポックル指導員の協力も得て、事業所に問い合わせたり集団面接会に参加したりしたが 30 カ所以上の不調が続き、面接の機会はほとんど無かった。復職活動３年を経た 2004 年に同社のアルバイト募集の求人チラシを見て直接応募し、面接で障害を打ち明けて採用となった。

**現在の就業状況**

現在の主な障害は「失語」と「失算」であるが、大事な点（部品のコード番号や数量など）はメモをとり、同僚も容器の種類を間違わぬよう紙に書いて渡すなどして助けているので作業ミスはない。

当初は週に３日勤務から始めて現在は火～金の４日間勤務である。路線バスを２本乗り継いで 30 分かけて通勤している。町内など狭い範囲では自家用車で移動することもある。本人と事業所は 65 歳までの雇用を期待している。

**余暇等の活動**

余暇活動では盲導犬（子犬）の飼育や、油絵教室に参加して絵を描く他に、水泳や 20 歳ごろに手がけたことのあるアーチェリーなどをリハビリテーションもかねて定期的にしている。時々は麻雀や囲碁を楽しんでいる。

## 事例 40　食材と包丁を持つと体が作業を覚えている高次脳機能障害者（記銘障害）の例

聴き取り協力者：障害のある高齢従業員、事業所担当者同席のもとで聴き取りをした

### １．事業所の概要

| | |
|---|---|
| 沿　　革 | 1973年開業、所在地：東京都 |
| 事業概要 | 旅館・レストラン、企業会合施設の運営、会社等の食堂の運営、老人ホームの運営、保養所・寮の経営委託、食材の提供 |
| 従業員数 | 904人（男女比は６対４）　うち障害者４人 |

### ２．在職障害者の概要

| | |
|---|---|
| 性　・　年　齢 | 男　57歳 |
| 障害者の種類、程度 | くも膜下出血の後遺症による両上下肢機能障害と音声言語障害記銘障害　４級 |
| 雇　用　形　態 | 期間の定めのない契約、勤続年数：４年 |
| 従事している作業 | 食器洗い器の操作、仕込み、切りもの（野菜）、手打ちソバ魚の下処理、盛り込み（チーフの指示により）等の作業 |
| 給　与等 | 税込み年収にして100～200万円 |
| 採用経路 | 障がい者事業団、ハローワーク |

### ３．在職障害者の就業状況

◎高齢障害者の概要

**障害状況**

2003 年４月にくも膜下出血で倒れ緊急入院、７月末に退院し、10 月から機能回復訓練のために通院を開始した。手指、上肢、下肢にほとんどマヒはない。階段の昇降や長時間の立位作業も可能である。記銘障害のため作業遂行にはやや難あり、受障の当初は自宅の電話番号や住所をスムーズに言えない、作業手順の記憶

の定着やメモ取りなどに支障が見られた。本人によると「失語症」はないと言うが、言語表出はやや円滑さを欠く。

就職前の支援等

2004 年７月～2005 年２月障がい者事業団に通所し、公園の維持管理業務（公園内花壇の草むしり、水やり等の園芸作業）や体験実習を実施した。「障がい者事業団」のジョブコーチによる通勤指導及び出勤後の手順確認、会社からの連絡事項を妻に電話連絡（本人は忘れるため）などの支援を実施した。日常生活では妻のサポート（戸締まりや火の始末など）を要した。

**略歴、職歴**

高校卒業後、発動機会社に５年間勤務、その後寿司屋で修業し、受障までの 30 年間寿司調理人として働いた。後半は寿司屋を自営した。自営時代は現在の倍以上の勤務時間であった。

**高齢障害者の就業状況**

（従事している作業）

食器洗い器の操作、仕込み、切りもの（野菜）、手打ちソバ、魚の下処理、盛り込み（チーフの指示により）等の作業を担当している。チーフによると、手打ちソバの作業では、粉と水を合わせる分量など入り組んだ作業ではメモ取るなどしたが、忘れることもある、しかし手加減を要するソバ切りは完璧にできた、魚の処理は完全に任せることができる、食品を扱ってきたので、新しい作業の飲み込みも早いという。

（適応状況）

E さんは主に記銘障害が作業上の障害であり、新しい作業をする場合では手順や分量、メモ取りなど定着しない面もあったが、一方で食材と包丁を持つと 30 年間に及ぶ料理人の習慣で、体が作業処理を覚えていてほとんど支障は無かったというのがチーフの評価である。

現在の部署には 2008 年１月から勤務している、当初配属された部署のチーフ（洋食担当）が根気強く指導したこと、本人が料理人として長期間の経験を持っていたことで素材と包丁を持てば魚をおろすなどの作業を体が覚えていて何ら支障なく処理できた。

会社側は採用した時に抱いた予想よりもよくできたとの評価をしている。本人が若い職員と接する時には、調理師時代の習慣からか、対応はややきつい口調になるという。２週間に１回通院のための休暇をとるほかは休み・遅刻無く通勤している。

（勤務時間、通勤時間、家族）

月曜日～金曜日の 10:00～18:00 の勤務で、通勤時間は約 30 分。妻と２人暮らしである。

## ４．障害者雇用に対する事業所の取り組み

同事業所は、従業員の高齢化が進み 65～70 歳になる永年勤続の方々も多く、社長は最後まで面倒みるという方針を持っている。業務全般が軌道に乗ってきたので、障害者を雇用しようという社長の声かけで、2005 年（平成 17 年）に品川ハローワークの集団選考会を活用して、初めての障害者雇用に取り組んだ。

会社側では４名の面接官が自分たちで選考方法ついて色々考え、例えば包丁が持てるかどうかを確認するためには握手するなどの工夫をして面接を実施した。集団面接会では 10 名の応募者があり、面接で４名を内定した。そのうちの１人がＴ氏である。2005 年（平成 17 年）４～６月まで「トライアル雇用」を実施し、障がい者事業団のジョブコーチ支援を得たのちに正式採用した。トライアル雇用前に人事の責任者が主治医と担当ケースワーカーを訪ね、障害状況について指導上の留意点を確認した。

事業所が障害者の採否にあたり重視したのはコミュニケーション能力で、障害種別、年齢、性別は全く意識しなかった。70 歳の料理人が応募し採用されたこともある、結果としては作業が出来ずに退職に至ったが、作業さえできれば年齢は問題にしていないのが会社の考えである。

障害者の作業指導など

2005 年（平成 17 年）３月～６月のトライアル雇用期間中は、配属予定の部署の責任者がそれぞれの部署の仕事をしながら障害者の状況を確認しながら作業指導を担った。採用した障害者４名は、当初２週間は焼き鳥の串刺しやナプキン折りなどのルーチン作業をやったが、作業の幅を拡げるために「手打ちソバ」の訓練を順次受けてもらうようにした。料理の締めの手打ちソバは客からは美味しいと評判が良い。４人の障害者は掃除、料理の補助、食器のセット、花の水やりなどを担当している。それぞれが理解に応じて担当職務の段階を拡げている。

障害のある高齢者の雇用は初めてというM社であるが、社長の方針は各部署の責任者との間で共通理解となっている。職場内で本来の職務での役割が少なくなってきている高齢女性（70～80 歳のもと芸者、もとピアノバーのママなど）に、障害者の指導を担当してもらうこともしている。一例は面倒見が良くうまく指導していて、一例は必ずしもうまく指導できていないという。超高齢者の雇用創出の工夫例として参考にできる。

## 事例 41　精神障害のある中高年齢者の就職支援例（就業支援者からの聴き取り）

聴き取り協力者：就労支援センター所長

### 就労支援センターの概要

Y 就労支援センターは母体である（社会福祉法人）K 福祉会が平成 2008 年１月に設立した就労支援センターで、支援の対象は「同市内に住む障害者」である。さらに同じ時期に３カ所目の就労支援センターが近隣に作られた。同福祉会が作った１カ所目の就労支援センターは 2002 年に創設で、いずれのセンターも４～５人の職員で運営されている。（注）K 福祉会の創設は 1980 年代の初頭

Y 就労支援センターは所長を含む４人（常勤３，非常勤１）の職員が 140～150 人の登録障害者に対応している。就労からフォローアップまでの一連の業務を支援中のケースは 40～50 人、ジョブコーチの集中支援期のケースは 10 人程度と、職員の業務負担は大きいものがある。

2008 年度における登録者の障害種類の内訳は精神障害者が半数以上（手帳無しの 14%を含む）であり、知的障害者が４割弱、身体障害者は少なく４％程度となっている。平均年齢は 31.15 歳と若年者が主であるが、40 歳代以上は 16 人、男女比は概ね２対１である。来所経路は区役所のケースワーカーからの相談が最も多く全体の約３割を占め、次いで「その他の福祉機関」「その他の就労支援センター」「精神科デイケア」からの相談となっている。

センター内実習や企業実習（職場体験実習、就労準備実習）を経て就労を目指している。センター内の実習（５日間）を終了後、職員同行でハローワークに行き求人を検索して面接先を探す。

中高年齢の障害者については、2008 年度に 46 歳の男（統合失調症）が物流業に、47 歳女（統合失調症）が一般事務の事業所に就職した。男性の方は別の企業に就職を前提で実習したが不調で就職できなかった。その後、現在の会社に５日間の実習を経て就職し現在も就業中である。女性の方は企業の方針で実習は行われず、そのまま就職となったが、雰囲気になじめず、退職し現在は他の企業で就業中。二人とも１日６時間×週５日で 30 時間就業している。

### 中高年齢障害者の退職後

同センター利用の中高年齢障害者の登録そのものが少ないこともあり、中高年齢障害者の就職事例も少ない。同センター所長の前任地である K 福祉会の通所授産施設には、67 歳と 65 歳の知的障害者の男性が通所していた。30 年以上メッキ工場で就業していた経験があるが、両者とも社会的な楽しみ方を知らない方々で、

生活全般の過ごし方にバリュエーションが少なかった。職員がレクリエーションに誘っても「そういうのは嫌い」と参加しなかったという。所長によると「社会福祉の分野では同じことばかり長くやっていると施設症になるといわれている。だから、施設ではレクリエーションや現場実習を取り入れて施設症を防ごうとしている。この二人も仕事をすることは継続できたのだろうが、社会的能力や日常生活動作は低下していると思われた。」とのことである。

### 事例 42　中高年齢障害者を雇用している事業所からの相談事例（就業支援者からの聴き取り）

聴き取り協力者：障害者サポートセンタースタッフ

**障害者サポートセンターの概要**

同センターは、県内の企業と就労支援機関の障害者雇用をサポートする目的で、2007 年に県が設置し NPO 法人が運営している。スタッフは 10 数人で、企業、特例子会社や就労支援現場で障害者の就業支援の経歴をもつ専門家が無料で相談・助言に応じている。

2008 年度の活動実績は、企業への個別訪問による専門的な提案･助言が 205 社、障害者雇用企業の見学会が５回（47 社参加）、企業対象セミナー３回（224 社参加）、企業間の意見交換、情報交換会 10 回（114 社参加）となっている。

**中高年齢障害者の求人、採用**

ある事業所の求人では、清掃、植栽の管理、昼食の配膳作業を担当する障害者を雇用する計画があり、民間の障害者斡旋業者４社に 30～40 代以上でも受け入れ可能として求人を出した。それは、若い求職者は育てなければならないが、30～40 代以上であれば社会性も常識もあるだろうし、60 代後半の高齢責任者との年齢的な相性もよいだろうとの理由からである。

中高年齢障害者の採用についても、重度の障害者でも支援があれば就業可能である。現場実習等で見極めてから「トライアル雇用」を活用する方法などを事業所に助言している。

**中高年齢障害者の生活トラブル、働き方の変更**

中高年齢の障害者を雇用している事業所からの相談は様々で、例えばＡさん（知的障害のある高齢従業員）のカードローン破綻や結婚問題に関すること、能力低下に伴う作業の変更、労働条件の変更などがある。Ｂさん（30 代のダウン症の従業員）は重いものを持つのが嫌だということから、その仕事を他の人に指図するようになり職場での指導に苦労している。早期の加齢現象により気力と体力が低下した事例である。Ｃさんは（40 代中盤の知的障害）は、短時間でも本人が耐えられる作業がありそれに集中できるならば、就業が保てている。具体的には、午前中の３時間を５日勤務し、賃金を出来高払いにすることで調整が折り合った事例である。作業に臨む体力や集中力が低下し、フル勤務が困難になったある高年齢知的障害者の例では、Ｄさんは本人があくまでも事業所への通勤に拘り、事業所が 10 年前に創設した作業所への通所を断り退職しなかった。１ヶ月に数日程度の出勤と作業により、１～２万円程度の賃金を得ることで本人も親も納得している。一方、Ｅさん（40 代後半のダウン症の従業員）のように、退職後は事業所の関連作業所に通所し、事業所就業に比して緩やかな就労生活の方へスライドした例もある。

**中高年齢障害者の能力低下、退職支援等への対策**

中高年齢障害者の退職支援で悩む事業所からの相談は数例ある。従業員が高齢になるころには親がいなくなり、住むところもなくなる場合がある。また、今は元気に働いている障害従業員が 30～40 代になり能力が低下した場合でも、行き場のない人を退職させるのは忍びない。これらの問題に直面する事業所はどこまで事業所が面倒を見るべきかという問いに悩まされ、解決の方法として企業内授産や、A 型就労継続支援、関係の支援機関等と連携しコーディネートしている。

県内にはすでに事業所が創設したＡ型事業所があり、当センターでも相談され２箇所携わっている。

# 第5章　専門家ヒアリング

講師とテーマは次のとおりである。講師の添削と了解を得たものを掲載した。（講師氏名 50 音順）

1．　株式会社横浜高島屋　ジョブコーチ　大橋恵子氏
　株式会社横浜高島屋における障害者雇用・中高年齢障害者雇用について

2．　株式会社きものブレイン　副社長　岡元眞弓氏
　株式会社きものブレインにおける障害者雇用・中高年齢障害者雇用について

3．　株式会社九段パルス（出版社特例子会社）　代表取締役社長　桐山真一氏
　株式会社九段パルスにおける障害者雇用・中高年齢障害者雇用について

4．　K 氏
　脳性マヒ者の二次障害の併発と就業継続

5．　株式会社伊藤忠ユニダス（伊藤忠商事特例子会社）　代表取締役社長　萩原能成氏
　株式会社伊藤忠ユニダスにおける障害者雇用・中高年齢障害者雇用について

6．　ATARIMAE　プロジェクト　障害者雇用アドバイザー　畠山千蔭氏
　特例子会社における障害者の高齢化

7．　知的障害者の楽団「あぶあぶあ」代表代行　山本みどり氏、
　　「あぶあぶあ」楽団員Ｃ氏の母、楽団員Ｄ氏の母
　知的障害者の余暇活動と職業生活の両立

## １．横浜高島屋　ジョブコーチ　大橋恵子氏

### 高島屋における障害者雇用の現状―ワーキングチームの仕事内容

高島屋では２年半ほど前に、障害者雇用、横浜高島屋後方支援の仕事をするワーキングチームが発足しました。このワーキングチームは、障害のある従業員が８名（12 カウント）勤務しており、特例子会社という形態ではなく、人事グループの一部署として作られました。

ワーキングチームの仕事には、①スーツを買ったときに持ち帰るツーリストを、売り場ですぐにお客様に対応できるように折りなおす仕事②店内の下げビラをホッチキスで止める仕事③リボンシールをハンカチのパッケージや箱につける仕事④箱を折る仕事⑤贈答品につけるリボン作りの仕事⑥食パンを買ったときに保存用として渡す袋を作る仕事などがあります。

④の作業は、化粧箱を多いときには一日 400 箱程度折ります。⑤のリボン作りは、一本のリボンから、ワイヤーで締めて、リボンを作るという非常に難しい作業ですが、多いときには、3000 本注文が来ます。また、デイリーマートの販売に出向している社員もいます。主に米の品だし、配送品の手配などをしています。それ以外にも、現在 50 種類から 60 種類ほどの仕事があります。

### 高島屋で雇用されている中高年齢障害者―Ａさんとｂさんの２事例

高島屋の中高年齢障害者のＡさんとＢさん（いずれも女性）についての情報です。Ａさんは、1981 年の入社で、現在 47 歳です。勤続 27 年、手帳はＢ１です。お好み食堂の洗い場で採用されましたが、お好み食堂がなくなってからは、商品券売り場へ異動して、１日中同じ仕事をやっていたり、ハンコを押していたり、最後は輪ゴムを拭いていたと聞いています。家庭環境としては、76 歳のお母様と二人暮しです。同じマンションに妹さんも一緒に住んでいます。普通の小学校中学校に通い、５歳の時に癲癇の発作が起き、その後手帳を取得して今にいたっています。本人曰く 15 歳の時よりも、今の方が震えはとまっているという風に言うのですが、ほとんど手が震えて、ハンコひとつ押すのも、時間が非常にかかる状態です。はさみはつかえないし、ノートを書くのも苦手というような状態になっている方です。

Ｂさんは現在 46 歳で、この方は勤続 16 年です。同じくお好み食堂の洗い場で採用されたのですが、お好み食堂がなくなり、Ａさんと一緒に商品券売り場の方に異動しました。この方も作業を見出せず、１日輪ゴムを拭いていたとのことです。この方の家庭環境は 83 歳のお父様と二人暮しです。お母様は 10 年ほど前からアルツハイマーで入院されています。２歳の時の脳症で後天的に障害を受けています。数字や時間に非常に弱いところがあります。非常に黙々淡々と作業をこなす方で、とても愛嬌があるので、人気者であります。ただ、ひどく依存心が強くて、常に人を頼りながらずっときてしまった方です。

### 中高年齢障害者への教育―①職業人としての自立を目指す教育

私が二人に会ったとき、彼女らは 44 歳でしたので、最初は戸惑いました。これが加齢でこうなっているのか、それとも元々わからないのかというのが、データも何も無くわからなかったのです。それでも、二人を含めた新しい形での障害者雇用のスタイルを目指すということで、とにかく新入社員も含めて、新しく彼女たちに教育をすることを考えて、以下のポイントに焦点を当て、日々取り組みました。

まず、彼女たちは非常に依存心が強い人たちでした。新入社員もそういうところがあったので、とにかく職業人として自立して欲しいと思いました。彼女らは何か与えられたものに対しては、すぐに返事をしてずっと続けることができるのですが、自分で考えて何かをするということがとても苦手です。そこで、自己選択・自己決定を常に言い続け、作業場の壁にも貼ってあります。誰かの指示を待つのではなく、自分で考え、自分で選んで、自分で決めるということを教えています。

今取り組んでいることは、自分で作業のスケジュールを組んでもらうことです。仕事内容の中で、売り場のニーズに応えるためにやらなければいけないことを、私が紙に書いて貼り出します。社員たちは、翌日の仕事の予定を、前の日の仕事を片付けた後で、自分で作業を組み立てます。戸惑いもあったのですけれども、最初はアドバイスを付け加えながらやっていって、だんだんできるようになりました。Ｂさんはちょっと時間がかかりましたが、Ａさんはもともとできる仕事が少ないので、組み合わせを変えたり、やる場所を変えたり、それなりに自分で考えてスケジュールを組むようになりました。これをすることによって、仕事に対する責任感を持つことができるようになりました。「あの仕事はあと何枚で終わる。」、「明日出せる。」など、そういった（見通しを立てる）ことは今までになかったことです。

それから、彼女たちは必ず許可を得、それから承認をえるような質問が非常に多いのです。例えば「～～が無いのですがぁ」と言い、私が用意してくれるのを待っていることがありました。私はそういう質問をされると「だから？」と返します。そうすると、すごく考えこみます。それにより「とってきてもいいですか？」という言葉を引き出したり、行動を引き出したりするような取組みを続けています。

高島屋自体がシフト制の勤務なので、12 時にみんなが食事に行くわけではありません。そこで、作業量も自分で考え、食事の時間に食事の場所へひとりで行くことを促しています。これにより、自分で時間を管理しなければいけないという課題を意識することで職業人としての自立につながると考えています。

## 中高年齢障害者への教育―②新しいことへの挑戦を目指した教育

２番目に私が取り組んでいることは、新しいことに挑戦してもらうようにすることです。以前いた会社では、同じ作業の繰り返しを続けている社員をよく見ていました。同じことをやっていれば失敗が無いからのようです。その方たちは 10 年も同じことをやっていると聞きました。その一方で、言葉の無い自閉の方が椅子を投げていたりとか、倒れて暴れていたりという姿を見てきました。あとで聞いた話では、四十半ばで会社を辞めていったという話も聞きました。同じことの繰り返しがいくら得意な方でも、何かモチベーションが下がるのではないかと思いましたので、できるだけ新しい目標を持つ、新しい課題を与えるということを、常に意識しています。

新しい課題といっても、Ａさんは手が震えるので作業能力に限界があります。この方の良さを活かすために、実習生に対する指導補助の仕事を担当してもらうことにしました。養護学校の実習生に加えて、私どものところには、就労センターの実習生が、一ヶ月に８名ほど、年間に 100 名以上の実習生がきます。その方たちへの指導を、彼女の作業プログラムに入れてみました。

最初はおどおどしていたのですが、少しずつ変化し彼女は新しい自分の可能性を見出したように思えます。また、私は今ひとりで８人のワーキングチームメンバーを見ていますので、新入社員や実習生との昼食の付き合いというものも、実習生につきっきりになったりすることができません。その中で、今 28 年目の彼女ならば、食堂の使い方を説明することができるのではないかと考えました。言葉の無い自閉症の方に対しても、彼女と一緒に行くというプログラムで考えてみたところ、ずいぶんとうまくいきまして、現在実習生がくると、彼女がその担当になっています。それから、在庫の管理ということも彼女の仕事として与えてみました。これによって、何が足りないからどれくらい作業をすればいいかということを考えるようになり、責任感を持つことに繋がっています。また、人事グループ内のメール便の配達ということも、取り組んでみました。Ｂさんはエレベータに乗るのが苦手で、上に行きたくても、下のエレベータに乗ってしまうという課題がありました。そこで、今５階で仕事しているのですけれど、８階のメールボックスに取りに行くのはＢさんで、配るのはＡさんという風に、役割分担をして、それぞれの課題と新しい目標ですね、それを組み合わせるようなことにも挑戦してみました。

## 中高年齢障害者への教育—③感情に訴える教育

続きまして、感情に訴える指導を心がけています。これは厳しいようですけれど、失敗をすると、必ず一度どんと落とすようにしています。もちろん、そのあとでしっかりほめることはしますが、必ず感情に訴えるまで、今なぜこういうことが起こったのかということを指導するようにしています。そうすると、元々非常にまじめな方々なので、一所懸命考えます。次に失敗しないように、次にまたつながるように、印象に残すために、必ず感情に残るよう話をします。今日もでてくる前に、Ｂさんが「○○が無いんですがぁ。」というようなことを言ったので、「じゃあその仕事、他の人もやりたがっているから、あなた外します」と言ったところ、彼女はまた必死に探し出しました。それでもまた「無いんですがぁ。」と言ったので「やっぱり、残念ですけど外します。」と言ったところ、ぽろぽろと泣き出してしまいました。「どうして泣いているんですか？」って聞いたら、「悔しい。仕事がなくなってしまうのは悔しい。」と話していました。「仕事しないで座っていれば楽じゃないですか。」と言うと、「売り場の人が喜んでくれるから、仕事はやりたいです。」と返してきましたので、きっと今日ここで覚えたことは、次に忘れないと思いました。このとき、必ずフォローもしています。今日も無くしてしまったものを一緒に探して、見つけて仕事まで繋げてきました。

## 中高年齢障害者への教育—④閉鎖的な空間に留まらないよう配慮

次に、閉鎖的な空間に留まらないことを意識しています。わたくしたちのワーキングチームは、特例子会社ではなく、総務部の一部署で、多くの社員が働いている中におります。そこで、総務部の 200 人くらい社員がいる中で、人事グループの作業場以外にも、机をひとつもらいました。そこはワーキングチームの作業場として、ひとつ確保しています。これはどういった効果を狙っているかというと、一般の社員たちに障害者を知っていただくということもありますし、彼女たちに閉鎖的な空間にとどまらずに、常に見られているとか、見ているという意識をもつようにさせることです。閉鎖的な空間にいると、当たり前のことがずれていくことがあるのではないかと思いますので、この取組みも大事だと考えています。

人事グループの歓送迎会に参加した際、若い男性社員の隣にこの方たちを一緒につれて行って交流をさせました。そして、話がぜんぜん噛み合わないのですが、その若い男性社員たちはみんな気にしてくれていました。帰り際に彼女たちが言ったことは「私は今日特等席だったわ。」と言って非常に喜んでいました。Ａさんは、アクセサリーをつけたりとか、薄化粧したりする方なのです。飲み会というと、ちょっとおしゃれしてきますってイヤリングをつけるなどをするようになりました。Ｂさんは全然こだわらなかったのですけれども、最近は、スーツを着てくるようになりまして、服装に意識をちょっと配るようになってきました。

## 中高年齢障害者への教育—⑤余暇の充実

最後の５番目ですが、充実した余暇活動の機会を持つことです。やはり、仕事だけではなくて、日常生活の中に潤いがあることは、働くということへのモチベーションアップにつながっていくと思います。Ａさんは自宅のマンションの前にスポーツクラブがあり、そこに通っています。お休みの日にはそこで、お気に入りのボクササイズをしているそうです。Ｂさんについて、現在余暇活動を支援する団体に所属していて、料理教室、カラオケ、キャンプ、忘年会などに参加しています。他の会社の社員さんたちや、養護学校の学生さんたちも来ているグループですけれども、そこに来て、余暇を楽しんでいます。

ちなみに、余談ですけれども、その余暇団体というのは、私がプライベートでやっている NPO 法人でして、そこに後で知り合ったＢさんに、お声をかけたという経緯です。Ｂさんは最初、休みの日に何しているのと聞いたら、一日中コタツに入ってというか、テレビを見ているというような話でした。お父さんとの二人暮しで非常に世界が狭い感じがしたので、誘ってみました。その結果、非常に明るくなったと感じます。

## 障害のある中高年齢従業員が抱える問題

その一方で、課題はたくさん抱えています。この方たち、76歳のお母さんと二人暮しのＡさん、83歳のお父さんと二人暮しのＢさんの親亡き後はどうするかということについて、生活の自立については非常に不安を抱えております。ケースワーカー等に会社としては特に連携をとっていませんので、会社としてできる範囲でやっていきたいなぁと考えています。

二つ目として、彼女たちは入社したときから、44歳で出会うまで、（職業人になることを想定した）教育を受けないままきてしまっていたように思えます。そのため、彼女たちは、悪気はないが障害の上にあぐらをかくような姿勢を時々見せます。例えば、Ａさんの場合、失敗をすると、「なんで教えてくれなかったんですか。私が失敗したのは大橋さんのせいです。」と言うことが当初ありました。ずっとふかふかのベッドで優遇されてきたことが、ちょっとしたはき違いに繋がっているのかなと思い、今時間をかけてできることをやろうと考えています。

他にも、更なる業務開拓をすることは、止めないで、続けていきたいと考えています。そして、健康の増進ということで、やはり年齢に伴って、女性疾病、更年期障害なども、これから抱えながらの通勤になってくると思いますので、そういったことに気を使っていきたいと思います。

## 2. 株式会社きものブレイン 副社長 岡元眞弓氏

### 【事業所の概要】

きものブレインは、着物の総合加工を行っている会社である。行っている仕事内容として、着物のアフターケア、着た後の汚れを落とす仕事、修正やガード加工、仕立てなどが挙げられる。技術力向上のために、社員は 230 人おり労働集約型の会社だといえる。そのため、障害者ひとりひとりの仕事が責任を持ったものになってくる。

雇用されている障害者数：23 人。

障害種別：知的障害者９人、聴覚障害者４人、内部障害者３人、身体障害者７人（うち車椅子使用者二人）

---

### 【障害のない社員と障害者】

きものブレインでは、障害者を支援する委員会を障害のない社員により構成している。この支援システムでは、専門的な人間(例えば社会福祉大学卒業者や養護学校の職員経験者など)を用いていない。きものブレインの方針として、少ない専門集団の人間だけが関わるよりも、素人・玄人は問わず大勢の人に関わることを岡元氏は挙げている。委員会は 25 人の一般社員により構成され、任期は約１年としている。１年以上任期を行う人を差し引いても、10 年で 180 人くらいの社員が委員会を経験する計算となる。具体的な支援内容として、知的・精神支援チームにおいては、生活指導や職業の指導、後はメンタルケアや保護者とのやりとりなどを行っている。聴覚支援チームについては、朝礼の内容を要約したノートをまわすなどをしている。他にも、年２回防災訓練を行い、車椅子の障害者をかつぎおろす訓練をし、また、体調の悪い人の管理なども障害者支援委員会のチームで行っている。ケア的な活動だけでなく、障害者支援チームで手話ダンスをやるなど、レクリエーション的な活動も行うことにより全員の参加意識を高めている。

こうした活動を行って２・３時間の長い時間拘束されることは、特に知的障害者にとって負担が少なからずあるという。それでも、活動を通して、知的障害者に、「会社というのは大変なんだ。」、「周りの人がすごく厳しい顔をしている。」などそういった緊張感を読み取ってもらえることを狙いとしている。大勢の人を巻き込んで、皆に関心をもってもらうことが岡元氏の目的のひとつだと言う。たとえ素人だと言っても、大勢の人間と障害者が関ることは、障害のない社員にとっても障害者にとっても効果があると岡元氏は述べている。

### 【中高年齢障害者の解雇・退職の問題】

きものブレインでは、障害者でも障害のない社員でも同じように社員教育や能力開発を行っている。社員全般について考える場合、就業意欲がなく、能力も低下している人には解雇、もしくは改善命令を出すなどの対処を行うのは普通のことであろう。では障害者で同様の場合にはそうした対処を行わなくていいのだろうか。岡元氏は障害者に対しても時には勧奨退職を迫る必要があることを主張している。現状、障害者の解雇という行為は、ある種タブー化されている。しかし、不況の時期だからこそ逆に、人材の育成も含めて、人材の見直しが必要ではないかというのが岡元氏の意見だ。仮に、どんな状態であっても在職してもらえばいいという考え方をした場合、同じ職場にいる同僚の士気は確実に下がってしまう。

### 【ハッピーリタイアメントの模索】

いくつかの問題を改善すれば、解雇や退職という行為は能力が落ちた中高年齢障害者のハッピーリタイアメントに繋がる。ひとつは、退職後の受け皿の問題である。退職後に、社内・社外の別の職場、もしくは福祉的な施設に移行できる方法があるならば、解雇は事業所と障害者当人の双方にとって意味をなす。もうひとつは保護者の問題である。当然ながら、60 歳の障害者の親は 80 歳から 90 歳とさらに高齢になる。そのた

め、高齢の障害者を保護するのは兄弟姉妹となる場合が多い。しかし、こうした兄弟姉妹には、各々家族があり、仕事を失った場合面倒を受け持ってくれるのかという懸念が残る。

岡元氏は、退職する障害者のその後を案じて福祉施設などへスムーズに移行できるシステムの整備が必要だと述べる。現在、障害者の雇用促進の支援制度、いわゆる入り口の支援制度については充実を見せはじめている。つまり、就職までの支援はハローワークや特別支援学校、その他いろいろな支援機関などが担っている。一方、能力が低下した中高年齢障害者の職業終了に関する支援、つまり出口の支援については不十分な点が多い。さらに、退職までを視野に入れ事前にビジョンやプランも想定して支援をする体制が今必要とされていると岡元氏は述べている。

★エスペランス 57 号（社団法人：全国重度障害者雇用事業所協会広報誌）に掲載された「重度障害者雇用推進リーダー研修 2009.5.14 に実施：テーマ５高齢障害者の雇用管理の問題について」の座長報告を岡元氏の了解を得て一部抜粋する。

「(前略）･･･定年間近の障害者の方の保護者というのは、親はもっと高齢化していてほとんど活動できません。そうしたときには兄弟です。兄弟がだめな場合にはいとこなど（の支援が必要で)、なかなか難しい問題だと思います。･･･働く場である企業がどこまで責任をもって面倒を見るのかというのは非常に難しい問題だと思います。当然、福祉との連携で解決していかないといけないのではないか。･･･（障害のある従業員に）問題があった場合、改善指導命令とか勧告を出した後に改善が見られない場合には、契約社員等に条件変更してソフトランディングする。それを何回やっても直らない場合には、時には解雇。･･･入り口の部分は、ハローワークや特別支援学校、いろいろな支援機関のフォローアップもありますし、雇用までの支援態勢は本当に徹底的に整えていると思います。出口のところが整っていない。障害者が企業で働くことによって豊かな職業生活を送って幸せな人生を歩む、その後、退職時への事前のビジョンやプランも想定して支援する必要があるのではないかと思います。･･･」

障害者のために作り出した仕事

## 【たとう紙作成の仕事】

きものブレインでは、障害者のための仕事を作ることを積極的に行っている。これまでも、知的障害者の職種として、たとう紙作成という仕事を作った。たとう紙とは、きものを包む和紙のことである。これまで、きものブレインではたとう紙を四国に発注して購入していた。しかし、四国に瀬戸大橋ができてサービス業が盛んになってから、事情が変化した。たとう紙の裁断からのり付けについてはほとんど機械で行うが、唯一、手作業で行うところがある。それは、紙面の穴の空いているところに紐を入れてシールを張るという仕事で、これはこれまで内職やパートが行っていた。そのため、瀬戸大橋の完成のためにそれらの人材がサービス業の仕事に取られ、たとう紙の注文は６ヶ月前に発注しないと手に入らない状態となってしまったのである。そこで、きものブレインでは、機械での作業までを終えた半製品を購入することを行った。そして、穴に紐を通すという人が行う作業は、自社で行う方略をとったのである。これにより、たとう紙は発注からすぐに入手することができ、さらに知的障害者のためにたとう紙作成という新しい仕事を与えることにも成功した。現在、きものブレインでは、このたとう紙作成の仕事は、知的障害者の最初の仕事として与え、その後ステップアップして別の仕事を与えることを行っている。

※参考：たとう紙の正式な漢字は「畳紙」。

## 3. 株式会社九段パルス(出版社特例子会社)　代表取締役社長 桐山真一氏

親会社の障害者雇用に関する歴史を明らかにする中で、障害者、特に高齢の障害者をどのような形で採用するか、障害者の法定雇用率をどのような形でクリアするかということを示す。

1986 年当時、同社の障害者雇用率は法定雇用率を大幅に下回っていた。その要因について、当時の状況から考えられていたことをまとめると、以下のようになる。

### ＜出版業界における障害者雇用の難しさ＞

ひとつは、雑誌の編集という業種上、視覚･聴覚障害者の就業は無理だと考えられてきたことがある。編集現場は長時間労働、深夜労働、不規則な生活という特徴を持っており、障害者を受け入れることが可能な職場は、管理・営業部門に限定されていたことがある。

さらに、60 年代後半から 70 年代の労働運動の勃興により、それまであった学歴などによる賃金体系が見直され、80 年代後半には「同年齢=同一賃金」という形が定着していたこともある。加えて、編集業という職種が、少人数、高給与という特徴を持つ点も要因となる。これは編集者の新卒採用者が数人から十数人であるのに対して、応募者は数千人にのぼり、その中で障害者枠を設定することが不可能に近かったという状況があった。これらの要因が絡み合って障害者の法定雇用率を大きく下回るという状況であった。

### ＜同社の障害者雇用の特徴＞

その当時から始めた同社の障害者雇用の特徴としては、嘱託雇用（非組合員）の採用が挙げられる。管理部門・経理部門では嘱託社員として１年契約で労働組合員ではない高年齢者を雇っていた。この嘱託雇用として 85 年辺りから 55 歳以上の障害者を採用することを始め、障害者雇用率改善に努めた。

### ＜障害者雇用の事例から＞

以下は、85 年以降に嘱託雇用として採用された 55 歳以上の障害者の事例に関する報告である。

①総務課で２級の両下肢機能障害者を採用する。この方は以前働いていた頃に大怪我をし、障害を持った。同社では用度品の管理の仕事などをしていた。この管理の仕事とは、仕入れも含めて各部署から来る用度品の請求を出し入れするなど、障害を持っていても比較的行いやすい仕事である。しかし、この方は定着しなかった。

②87 年と 91 年に総務課で５級の下肢機能障害者を採用する。仕事内容は出納・管理台帳の作成や物品管理を行っていた。二人とも定年時まで勤め、成功事例である。受け入れ側が特別な配慮をしていたわけではないが、大変馴染んでいた。

③91 年と 98 年に経理課でも採用を行った。２名とも障害の程度としては重くなかった。定年まで勤めたが、多少の軋轢は生じていた。55 歳以上で何回か勤めを変えている方で、持っているプライド、正規の従業員との待遇差、仕事の差などを原因に軋轢が生じていた。

④92 年には人事課で１名の採用を行った。仕事内容は社会保険の得喪業務、交通費・定期券等の発給手続き等であった。前職が倒産したために、同社に入社した。定年まで雇用を継続し、非常に好事例であった。

⑤98 年に総務課で採用した事例。仕事内容は社屋管理・模様替え等の軽作業の補助、OA 機器管理の補助であった。この方も定年まで勤め、大変馴染んでいた事例であった。

⑥98 年のマーケティング部門で採用した事例。仕事内容は販売部門の部数作成用の資料管理や進行補助。視力障害であるが、現在も勤務中である。

⑦05 年、編集・総務で 57 歳の上肢障害者を採用。仕事内容は契約書・資料等の作成や整理であった。この

方は定年まで雇用が継続した成功事例である。

⑧05 年、⑤と⑦の後任で人事課に入社。しかし、入社２年後経つかどうかというときに、狭心症により入院し、休職となる。復職後２ヶ月で定年となり、力を発揮できずに退職することになった。

## ＜高齢者雇用の留意点＞

嘱託雇用としての採用についての留意点には、以下のことが挙げられる。これは障害者ということに限定した話ではなく、あくまで高齢の方を雇う際の傾向である。

まず、55 歳以上の方たちを雇うため致し方ない面もあるが、彼らは今までやってきた仕事に対するプライドが高く、自分より若年者の指導・助言というものを聞きにくく、柔軟性がないことが多い。

次には、正社員との間の待遇差、仕事の質・量が問題となる。どうしても嘱託雇用に与えられる仕事は、正社員に比べて質がそれ程高くないものになってしまう。そうした仕事の質と量に対する不満は、やはり採用される方の中に存在するようだ。

また、普通の一般的な採用試験とは異なり、完全に面接だけで採用を決定することからも問題が生じる。面接だけでは、社員の見極めが難しいという点である。さらに、なぜ前職をリストラされたかということも、面接だけでは把握しにくく聞きにくい点である。あくまで一般論ではあるが、会社倒産による転職はトラブルが少ない傾向がある。

## ＜最近の取り組み＞

最近の傾向について、社員の平均年齢は現在約 44 歳程度である。近年は内部発生障害者が定年により減少している。具体的には、ここ数年で５，６人の障害者が退職している。このことは障害者雇用率の未達成に大きく影響する要因となっている。

現在の嘱託は、世間の常識から言うと高額給与を受け取っている。同社は今年の決算で大幅な赤字に転落したこともあり、経費を抑制する気運になっており、今までのような嘱託雇用が難しい状況になっている。

また、OA 機器の流通と単純業務・単純作業のアウトソーシング化に伴い、嘱託が行う業務自体についても減少してきている。OA 機器の流通は、昔のような書類のやり取りを減らし、アウトソーシング化も同様に嘱託雇用の行う単純作業を減らしてしまう。他に近年の傾向として、2000 年に立ち上げた特例子会社を活用し、雇用率の改善を目指している。具体的には、定款を変更して新職種を作り、派遣・請負仕事の開発を行っている。

## 4. K氏 千葉県在住57歳

### テーマ：脳性マヒ者の二次障害の併発と就業継続

### 経歴と生活状況

K氏は現在57歳の男性である。幼少時に高熱が原因（正確には不詳）で軽度の脳性マヒ状態となったが、障害の程度が軽度だったので、小学校から大学まで「健常者」[注)]として過ごし、体育の授業なども普通に受けられるほど障害を苦にしない日常生活を40歳代後半まで送ってきた。スポーツもスキー・山登りなどのアウトドア全般やアーチェリーなどを積極的にエンジョイしてきた。

しかし、40歳代後半から上腕の筋力低下やシビレを自覚し、2000年に通院したところ「変形性頚椎症」と診断された。知遇を得たM医師の勧めにより、2004年８月（51歳の時）に身体障害者手帳(認定３級：体幹５級+上肢４級×２)を初めて取得した。当初は「障害者手帳」に心情的な抵抗感があったが、現在では現状を受け止め、手帳の利用には抵抗感は無くなったとのことである。

職歴に関しては、大学卒業後13年間を プログラマー/システムエンジニアとして就業。この間に仲間と会社の起業も体験した。その後、人事系の経営コンサルタントファームに転職し、コンサルタントとして約20年間就業し現在に至っている。コンサルタントとしての後半は個人事務所(自営)で、クライアントとの打合わせや資料作成～全国レベルでの出張などの中で、随分ハードな日々を送ってきた。日常の移動手段は、歩行には特段問題は無いので公共交通機関の利用が主であり、必要に応じて自家用車(非改造)を使用している。

### 加齢にともなう【二次障害】について

加齢とともに「二次障害」を併発し、唐突に生活が不自由なものとなる問題は就業継続にも影響するので深刻であり、特筆すべき課題である。

K氏は脳性マヒの二次障害として2000年48歳で「頚椎症」を発症し、その後は、徐々に進行する症状に悩まされている。

脳性マヒに関しては、病態そのものの悪化・進行は無いとされていて、加齢や従来の障害が他の障害を誘発する、いわゆる【二次障害】については、周囲の者はもちろん当事者の殆んどが情報や知識を持っていないことが多いのが現状である。

脳性マヒ者の多くは、筋の緊張や不随運動(アテトーゼ：痙縮)を持ちながら生活している。不随意運動は頚部に現れることが多く、この首の緊張が手足の痺れや筋力低下などを伴う「頚椎症/頚髄症」を引き起こす大きな要因となっている。同様に、体幹や下肢の筋緊張は【歩行障害】を誘発する要因でもある。マヒの程度や生活環境など個人差はあるものの、早い人で30～40歳代、遅くとも50歳代には二次障害などの体調不良に悩まされることが多いという。

K氏の場合、48歳(2000年前後)から右腕のシビレと筋力低下が始まり、当初は電車の網棚に鞄が上げにくいなどの異常を自覚した。同年秋に近隣の整形外科クリニックを受診して「頚腕症候群・頚椎症」と診断され、牽引・投薬などの温存療法を開始した。51歳の春(2004年)には、右腕の挙上機能不全・筋力低下(二頭筋の減衰)・頚部痛の症状が進行したので、T医大で外科的手術治療を勧められた。頚部の手術の大変さや危険性はかねがね聞き及んでいたこともあり随分悩んだそうで、数箇所の医療機関で専門医のセカンドオピニオンを受けながら、自分でも図書館やネットで医学関係の資料を閲覧して状況の理解を進めたそうである。

時期・手術方法・医療機関…悩んだ結果 二段構えの治療として、頚椎そのものの手術に先行して、同年10月にN整形外科病院で頚部痙縮の軽減と現状の温存を目的に、頚部筋の「選択的乖離術」を受けた。

---

注) ご本人の弁である

その後、2008 年の５月にはＨ病院で「後方除圧・椎弓形成術」の２度目の手術を受け、2009 年の２月には「前方除圧固定術」で３度目の手術を同Ｈ病院で受けて現在に至っている。

※）頚椎症や変形性関節症などは一般健常者でも加齢に伴い発症することが多いので、決して珍しいことではないが、その発生過程と要因が身体障害であることが大きな違いである。

治療についても、対応する医療機関／専門医は少ないのが現状である。

## 予防への提言

K 氏は自分の体験から、若年層の脳マヒ者に対する、正しい二次障害の情報提供の必要性を力説している。K 氏は生育歴でも触れたように健常者の生活環境の中で育ってきた脳性マヒ者である。

つまり「軽度障害の脳性マヒ者ほど、二次障害を併発すると その前･後の生活変化のギャップが大きく、深刻に 二次障害そのものと 派生して起こる問題に悩まされる。」との仮説を見出している。

障害程度の軽度な障害者ほど健常者に伍して働く中で、個々の身体的許容範囲を超えた負荷を身体に架す場面に置かれることが多くあり、そのことが経年変化を助長し、加齢に伴う「二次障害」を引き起こしやすくするのであろう。

ただ、何をもって、どの程度が　個々の身体的許容範囲を超えた負荷　なのかは悩ましい課題であり、就業中の障害者本人にとってはジレンマとなる。

予防することの難しい「二次障害」であるが、日常の身体のケアによって二次障害の誘発・発症の時期を遅らせること、症状を軽減させること、悪化の進行を遅らせることは可能である。

そのため、脳性マヒ者自身が若い頃から【二次障害のメカニズム】や【危険性】と、現在の自分の身体的状況を客観的に正しく理解する必要がある。

ただし、若年層の脳性マヒ者では、二次障害発症の危険が迫っていたとしても、身体的な不具合などの自覚症状が伴わない場合が多い。元気に働いている脳性マヒ者にとっては、他者から無理をするなと言われても、それが仕事量を軽減するなどの自己制御や身体のケアに繋がるかどうかは疑わしい。また、職場環境によっては、多少の不調は言い出しにくいこともあるだろう。そのため、二次障害の経験者が警鐘を鳴らしたとしても、若年層の脳マヒ者に伝わりにくい、改善策をとりにくいといったさまざまな課題が拭えないのである。

## 痙縮：アテトーゼの医学的治療について

アテトーゼの治療にはいくつかの方法が試みられている。

K 氏の受けた　頚部筋の「選択的乖離術」も筋緊張の緩和を目的としたものであるが、手がける医療機関は限られているのが現状である。

欧米では主流になりつつあるという【ボトックス投与】は、現在わが国で承認されている脳性マヒに関する適応症は、痙性斜頸のみなのが現状である。2008 年２月の厚生労働省小児薬物検討会議において、海外と同様に「２歳以上の下腿痙縮に伴う尖足」の適応が概ね同意され、近日承認される見通しとなっている。

ちなみに、K 氏は 2008 年から４～６ヶ月毎に「痙性斜頸」治療の目的でボトックス投与(200 単位)を受けている。毎回の治療費は健康保険で３割負担でも、かなり高額になるそうである。

## 職業生活の終了とその後の生活

K 氏自身は、退院後２ヶ月を経過した現在、仕事量は自分自身でコントロールしながら従来のコンサルティング業務を再開しているが、数年後にはリタイアを意識していると話す。

３度目の手術後の機能回復訓練で入院中に、MSW(医療ケースワーカー)の勧めもあり【介護保険】を申請し「要支援１」を取得したが、現状では利用したいサービスメニューがないとのことである。

障害者施設での通所の機能回復訓練を希望したが、「障害者自立支援」は同様のサービスが「介護保険」にあれば優先して適用される･･･など両制度の適用についての矛盾や、障害程度１・２級の重度障害に比べて３級以下の中･軽度障害者への施策の少なさを実感しているという。

また、緊急性は無いが将来の生活を想定して自宅近隣の福祉ホームを見学してみたところ、定員５名は満室で、入所希望は 10 人待ちの状態だと言う。千葉市内では同様の【身体障害者向けのグループホーム/福祉ホーム】は皆無に近いのが実態である。他の障害者施設に比べて極端に少ない現状に触れて、自身や家族の高齢化を考えるとき、障害者の安定した生活のためにはこうした施設の充実の必要性を痛感して、問題意識を新たにしたという。

K 氏は、2008 年の設立当初から関わっている「 高齢者と障害者の社会参画を目指す NPO 法人」で事務局を担当しているが、将来的にはこの NPO で「グループホーム構想」を実現できないかと、考え始めている。

## 二次障害を併発した脳性マヒの知人について

3 度の入院生活で知り合った【脳性マヒの二次障害】で休職中だった知人が、休職期間満了で退職へと決断を迫られるという現実に直面した事例が２件続いた。働く意思と能力がありながら通勤に支障や負担がある場合は、就労する環境が提供されないことに もどかしさを禁じえないと述べた。

## 5.　株式会社伊藤忠ユニダス（伊藤忠商事特例子会社）　代表取締役社長　萩原能成氏

### ＜はじめに＞

21 年前の 1988 年に特例子会社として厚生労働省より認可をいただきました。神奈川県では現在特例子会社が 34 社ありますが、厚生労働省の認可を最初に受けた先駆けの特例子会社です。社長就任当初は過去の先輩が経営基盤を築き、障害者の人材育成を推進し、安定的な経営を行っていましたので、会社の経営に対し楽観的に考えていましたが、いざ経営に当たってみると、設立して 20 年以上経過した会社として、いろいろな課題が、社長として年数が経つにつれ浮き彫りになってきており、どのようにひとつひとつ解決していったら良いか頭を抱えている状態です。

### ＜従業員数と雇用率＞

では今日お配りした資料について説明します。先程言いましたように、1987 年の 7 月に設立され、1988 年に特例子会社の認可を受けました。親会社は伊藤忠商事です。従業員は、4月 1 日現在では役員を除き 72 名です。但し5月に障害者と一般従業員１名を採用しましたので、現在は 74 名です。パートの社員を入れると繁忙期には、85 名程度の陣容で仕事をしています。現在弊社と伊藤忠商事の雇用率は、2.12%で法定雇用率の 1.8%を上回っています。2003 年に厚生労働省から障害者の優良事業所として表彰されました。私がこの会社の社長に就任した当初雇用率は 2.3%強くらいでしたが 2.12%に減りました。現在厳密に言いますと、弊社の社員総数が 74 名で障害者が 40 名で、健常者が 34 名となっています。カウント数では 61 カウント。親会社の伊藤忠商事が２０カウント相当です。合わせて８０カウント程度です。伊藤忠商事と伊藤忠ユニダスの社員を合わせますと、3,800 人くらいですから、凡そ 2.12%となっています。

### ＜仕事の概要＞

仕事の内容ですが、現在クリーニング部門とプリント部門が中心であり、支店として伊藤忠商事の東京本社に青山支店があります。これが青山写真センターです。

1　クリーニング部門

クリーニングの仕事と言いますと、一般的に障害者のクリーニングは、シーツ、カーテン等のリネン関係或いは親会社のユニフォーム等をイメージされると思いますが、弊社の場合、一部伊藤忠商事経由のユニフォームもしていますが、基本的に対象となるお客様は一般家庭であり所謂町のクリーニング屋さんと同じイメージの仕事です。従って扱っている洗濯物も一般のクリーニング屋さんと同じようにワイシャツ、スーツ、ブラウス、ズボン、パンツなどです。但し良くあるケースとして、取扱店を幾つか持ってそこを仲介としてお客様とやり取りをする形態ではなく、基本的には直接お客様の所に伺い品物を預かり、またお届けするという宅配サービスです。社宅、単・独身寮マンション等横浜や川崎を中心に、東京の一部（埼玉寄りの北区等）の区は除き、ほとんど全域を廻っています。弊社と契約いただいているお客様は 6,000 人くらいいます。毎日トラック 12 台で約 120 ヶ所の場所に宅配員がお客様から洗濯物を集配し、お届けしています。従って期日通りに仕上げ、その仕上げもお客様の満足の行くものでなければならず時間との、且つ仕上げの勝負であり、正直言いまして障害者のする仕事としては相当きつい業務であると考えています。

現在一般的に障害者の業務の中で大きな比重を占めていますのが、会社の清掃業務がありこれも３Ｋと言われるくらいきつい仕事ですが、恐らくこの清掃よりも厳しい仕事だと考えます。

一度会社を訪問していただければお分かりになると思いますが、通常の日で１日ワイシャツを 1200 枚から、1400 枚程度こなし、またその他ドライ関係のものも 900 枚くらいこなしています。
繁忙期には多い日でワイシャツは１日 2000 枚近く、ドライ関係は 1,900 枚程度こなしています。
繰り返して申し上げますが、期日通りに、且つ仕上げも良くしなければならないという一般クリーニング屋の宿命的な仕事を、障害者を中心にしていまして、大変な仕事です。

２　プリント部門

次にプリント部門の仕事を説明します。現在仕事の９０％程度が名刺と封筒の作成です。勿論親会社である伊藤忠商事の名刺も作成しています。但し東京本社と一部の支社・支店でありまして伊藤忠商事全部の名刺及び封筒をしている訳ではありません。あとは伊藤忠グループ、その他一般会社の名刺や封筒の印刷を作成しています。現在の取引先は 90 社ほどになります。

## ＜伊藤忠ユニダスの特徴＞

一般的に特例子会社と言いますと、親会社の仕事が 90%以上ということで、親会社への依存度が非常に高いのが特徴ですが、弊社は健常者の社員も多く３４人いますので、彼らの人件費は弊社の売上げでカバーしなければならず、とても親会社からの仕事で対応できるものではなく、売上げの全体の３分の２は、親会社以外であるというのが、弊社の大きな特徴であります。又専門的指導員或いはジョブコーチがいないのも特徴的な点です。但し現在の姿で今後も進んで良いのかどうかこれで本当に特例子会社として進むべき道なのかと何時も自問自答しています。但し一般企業的な性格の特例子会社ですので、頑張りに依っては売上げも伸びる環境です。今はお陰様で売上げも伸びていまして、その伸びた分を社員の処遇に反映しております。現在全国で今 254 社の特例子会社がありますが、売上げも上位に入りますが、処遇はどこにも負けない水準と自負しています。それは他社比較等しており、断言できます。

障害者のクリーニングとプリント部門への人的配置ですが、40 名の社員のうちの 30 名がクリーニング部門で、残りがプリント部門と総務部へ配置して仕事をして貰っています。先程お話しましたように、クリーニング部門では一般のお客様を対象として、出来栄えと時間の勝負でありまた数も相当数こなさなくてはならないという現実が、今 21 年経ってどのような課題が出てきたかについては後程お話しします。

## ＜仕事の詳細＞

１　クリーニング部門

クリーニングの業務内容について詳しく説明します。最初の段階は洗濯物の集配です。先程お話したように現在トラック 12 台で集配をしています。東京の都内のマンション等比較的行動半径が広い地域については一般従業員が担当しており、会社近隣の横浜や川崎の社宅、単・独身寮については肢体不自由の身体障害者が担当しています。数年前までは、東京のマンションも一部身体障害者が担当していましたが、マンションの中を身体障害者が洗濯物を持って廻って欲しくないというクレームを受けましたので、現在都内の取引先は一切担当させていません。

数年前から障害者に対する一般市民の理解も増し、障害者を雇用する企業もかなり増えてきていますが、このようなクレームをする日本の社会は相当遅れていると考えています。

洗濯物を預かった時点で検品とタグ付け作業をして、水洗い品とドライ品とに仕分けを行い具体的なクリーニング工程に入っていきます。先程説明したように水洗い、これはワイシャツ中心ですが一日 1,200～1,400 枚程度、ドライは 900 枚程度クリーニングします。洗い終わったものをプレスして

たたんで、整理点検して、配送します。配送も集配と同じような形でしています。

特にクリーニング工程でご理解していただきたいのは、たたみ、アイロン等の部分の仕事です。これは単純作業の繰り返しであり、時間との勝負、体力の消耗という性格の仕事でありこの仕事だけを長年継続していくと将来的に健康的に問題が出てくるのではないかという危惧です。クリーニング工程は検品・タグ付けから整理まで約１０強の工程がありますが、障害者全員が全ての工程を習得できている訳ではありません。全ての工程を習得していれば、ローテーションを推進し、単調な仕事の継続という、加齢を加速する仕事の与え方を防ぐことができるのですが障害の程度によりーつ或いは二つの工程しか出来ない障害者については、会社の勤務期間中この繰り返しの仕事を続けて行くというのは非常に厳しいものがあります。

従って意識的にローテーションを行い、未だ工程習得が少ない障害者については、できるだけ増やすよう教育・指導しています。但し設立当時に入社した社員が今から他の工程の仕事の習得ができるかどうか、厳しい点はありますが、何とか頑張って貰おうと考えています。車は急に止まれないというか、ギアチェンジは無理かも知れませんが。また昨年採用の新卒社員から実施していますが今後の採用に関してもクリーニング及びプリント両部門の仕事が出来る人材の採用に努め、長期勤務が可能となるような人事管理を実行していきたいと考えています。

２　プリント部門

次にプリント部門の説明をします。印刷は名刺や封筒の版下を作り、実際に印刷をしてお客様に届けるという方式です。版下グループでは、肢体不自由の身体障害者の社員が中心となって仕事をしています。但し実際の印刷の仕事については、色具合とか調合とか、まさに専門職的な仕事でありますので、この部分の仕事については、印刷会社経験の社員を中途で採用して仕事を担当して貰っています。校正、製版、点検、包装、発送という作業については、特に自閉の知的障害を持った社員がほぼ一人で担当しています。自閉の特異能力を活かした仕事振りで、適材・適所です。

## ＜従業員の年齢と健康管理＞

次に年齢構成と勤続年数について説明します。21 年経った会社の経験から申し上げますと、勤務の継続については、年齢ではなく勤続年数に関係あると考えています。具体的には何時から勤務して現在勤務年数が何年であるかがポイントです。例えば 50 歳の人が初めて就労しても、50 歳だからあまり長く勤められないと一般的に思われ勝ちですが、実はそうではないのです。弊社の経験値から言いますと、実は勤務には勤続年数が関係し、年齢はあまり関係ないと判断しています。その勤続年数の分岐点は就労してから１５年経過した時点が最初のチェックポイントです。ですから 50 歳で働き始めた場合 65 歳までは大丈夫ということです。逆に 18 歳で養護学校を卒業した社員の場合１５年勤務した時点では３３歳ですが、３３歳だから健康上心配ないと思ってしまうことは危険です。従って弊社では勤続１５年経過してからは、特にその対象となる社員についての健康管理を会社として、また現場での日常管理を徹底しています。

現在の平均年齢は健常者が５１歳で、全体では４４．２歳となっています。特に身体障害者の平均は４３．３歳ということです。一般的に障害をもった人たちは、健常者に比べて、大体５歳は年齢が上であると想定して人事管理をする必要があると言われています。

ですから弊社の身体障害の社員の平均年齢は５０歳弱と考えています。最近の傾向で言いますと新卒では身体障害者の採用は対象となる人材がおらず、身体障害者の場合は中途採用になります。一方弊社が所在しています神奈川県では新卒の知的障害者が多く、比較的採用出来易い環境となって

います。
そのため弊社が毎年数名採用している対象者は知的障害者ですので平均年齢も若くなっています。

## ＜従業員の勤続年数＞

勤続年数の特徴で言いますと、平均が９年 11 ヶ月と一見若いように見えますが、実は平均超の社員の勤続年数はもう１５年になろうとしています。平均未満の社員の勤続年数は４年ということでこれは一般従業員の平均勤務年数６年５ヶ月というのが全体的な勤続年数を下げています。弊社では一般従業員と障害をもっている社員とで給与体系を分けていません。一般従業員の仕事も基本的には障害者と同じ職務内容だからです。人によっては障害をもった社員の方がよくできるというケースもあります。

比較的一般従業員の平均勤続年数が若いのは、給料が安い、或いは障害をもった社員と同じ仕事をすることに抵抗があり、長続きせず退職して行くケースが多いということです。給料が安いから手を抜く或いは特例子会社だからそんなに頑張らなくても良いと考えている従業員が少なからずいるという現実です。但し指導社員以外は殆ど障害者である一般的な特例子会社は兎も角、弊社のように一般社員が多い会社では非障害者が頑張って、障害者を引っ張っていく姿こそが大切であり一般従業員が頑張れば、それ相応に給料も上げていくわけですから、給料が低いからといって退職する社員は単なる言い訳に過ぎず、努力を怠っているからに他なりません。これが社員の健康管理と同様大きな課題です。

先程も言いましたように平均超の社員の平均勤続年数は 15 年近くと言いましたが、平均超の社員の殆どは障害者ですので、全員健康管理上十分な注意が必要な状況となっています。但し障害種別で言いますと、身体障害者の平均勤続年数が 14 年です。一方知的障害者のそれは 11 年です。従って 15 年が一つの分岐点と考えると身体障害者については、個別と言うより全体的な健康管理対策が必要となっています。知的障害者については、まだ１５年の平均勤続年数になるには時間がありますがこれはこれで今から予防策を講じる必要があり、つまり現時点で障害者全員についての一層の健康管理が必要となっています。仕事における健康管理の配慮とは別に、人間ドッグの法定検診項目以外の一般項目を極力増やし、また月一回の産業医による健康相談も開始し、いろいろ手を打っています。

## ＜職域開発＞

前述のローテーション推進、より多く工程を覚える、或いは新卒の対応もこの一環です。また、もう一歩踏み込んで考えていることに職域開発があります。特にクリーニングの仕事は同じ作業の繰り返しが多く、一日のノルマも多く、しかも立ってする作業ですから非常に大変です。従ってクリーニング部門の障害者については、この仕事が好きで、且つ中堅・若手で今後多くの工程の習得が期待出来る社員以外については、他の仕事を社内で開発したいと考えています。

但し（創設以来）21 年同じことをし続けて来きた訳ですから、いきなり他の職域開発と言っても大変なことです。でもこれは親会社に支援して貰い実行しなければと考えています。

また経営者として、社員が会社を退職した以降も、第二の人生として趣味或いは余暇が十分できるように体力を温存し、余力を残して退職する、所謂ハッピーリタイアメントの実現を目指しています。
燃え尽きて体力を消耗して、実は会社を退職したら何も出来なかったということは絶対会社としては避けなければならないことです。

## ＜おわりに＞

最後に障害者の業務内容と業務の領域について考えを説明します。障害者は一般的に作業の範囲が限定され、同じ仕事の繰り返しに成勝ちです。最近まで身体障害者は肉体面で、知的障害者は能力面で加齢速

度が速いと言われてきましたが、障害の種類問わず肉体面、能力面での加齢の速度が速いという状況になっていると考えています。

私どものやっている仕事の業態について、身体障害者と知的障害者で分けて説明しています。それと障害の程度により出来る仕事の範囲も説明しています。

加齢を予防する対策としては、ひとつはモチベーションを維持して、意欲を向上させることです。会社の中で自分の仕事がどういう形で役立っているかということを、常にインプットする。また社長が常にみんなのことを考えているという、そういう雰囲気をかもすような行動を私が取ることも大切です。誤解のないようにしていただきたいのですが、これは単なるポーズではありません。社員の人々とコミュニケーションを頻繁にとるのも大事です。たかだか 90 人未満程度の会社で、そのうち障害をもった社員は 40 人です。一般従業員は自主性に任せ、その分障害者 40 人に注意の目を向けることが大切です。

毎日数回現場に行き障害のある従業員に声をかけると、特にその瞬間は、それまでよりも頑張ってくれます。その気持ち、仕草が出来ている内は向上心があると確信しています。ユーモア的に言いますと、私がいませんとプレスとかたたみとか、非常にゆっくりやっているのですが、私が巡回しますと、非常にしゃきっとして仕事をしているのです。工場長が何時も「参るな、社長が見えると皆別人にみたいに振舞う、非常に現金な連中だ。」と笑っています。経営者の存在はそのようなものです。そういう態度は非常に可愛く感じます。それで良いと思っています。私もそれを見て彼ら、彼女らのために頑張ろうと思っています。

特に今後は、社員がやる気・遣り甲斐を持って仕事をするよう、できるよう、ローテーションを行う一方健康管理についても５段階のチェック，具体的には良好なのか、ほぼ良好なのか、不安なのか問題ありなのか、大いに問題ありなのかによって半年に一回レビューしていこうと考えています。

## 6. ATARIMAE プロジェクト 障害者雇用アドバイザー 畠山千蔭氏

### テーマ：「特例子会社における障害者の高齢化」

### ＜はじめに＞

今回のテーマである「特例子会社における障害者の高齢化」については具体的なデータはない。特例子会社の経営・労働条件等についてはアンケートも実施しているが、従業員の年齢構成までは調べていない。初期にできた特例子会社は 30 年近くが経過しているから、高齢の障害従業員もいると思う。職場での定着率が高まるということは従業員が高齢化することでもある。

### ＜特例子会社を巡る議論＞

特例子会社については議論があり、「ノーマライゼーションの観点からは、障害者の隔離ではないか？」として作らない企業もある。グループの統合・整理・縮小をめざしているため子会社を増やさない企業もある。作りたいが業種的に職種を切り出せない企業もある。外資系の会社では障害者を隔離する特例子会社はいけないとの発想もあるが、では親会社本体で障害者雇用ができるのか？というとできない場合もある。

雇用率は事業所単位なので、分社化すると雇用しにくくなる業種もあり、たとえば IT 産業におけるシステムエンジニアが集中している子会社などはそうだ。

もちろん数においては特例子会社を持っていない企業の方が多い。大企業は数千社あるが、現在特例子会社は 260 余社である。しかし、それだけ特例子会社という仕組みは障害者雇用の促進のためには有効な仕組みでもある。

### ＜特例子会社における集中配置のメリット＞

人事配置について「分散配置」と「集中配置」を比べると、分散配置ではマンツーマン対応となって人事管理・業務管理がしにくい。ワンフロアに集中配置をすると管理職が少数で対応できる。特例子会社に集中配置すると親会社と異なる労働条件の設定が可能となり弾力的な雇用管理ができる。しかも、親会社の仕事を受託するというかたちで親会社との関連は維持している。しかし、一方では、「特例子会社があるから本社で障害者を雇う必要はない」という風潮を生じかねないという問題もある。

### ＜「特例子会社の経営に関するアンケート調査」結果から＞

アンケート結果では回答者の約半数が「障害のある従業員の高齢化への対応」を課題として意識している。「その他」の課題として「高齢化で作業不能となったときの行政の受け皿」を求める記載もあった。

特例子会社設立初期のころは新卒者の採用が主で、初期のころの従業員は定着しているとすれば既に 40 代になっている。さらに、最近では中途採用も多い。高齢障害者への対応にも企業の意識が向き始めている。このテーマをそろそろ本格的に取り上げていくべきだと考えている。「障害者特例子会社連絡会」などを通じて特例子会社の実情と課題などをまとめてゆく必要があると考えている。

### ＜事例から＞

このテーマについて話すに際していくつかの企業に聴き取りをした中から事例として紹介すると、

①障害従業員の高齢化について手を打てず、どうしようもなくて様子をみている企業は多い。

②ある古い特例子会社では主に中途障害者を雇用しており、しかも辞めたければ辞めてかまわないという自由な風土である。処遇（給与、職種など）が上がらないから不満もあるだろう、だから辞めたい場合には引

き留めもしないという考え方で現状は対応している。
③知的障害者は体力があるということで採用したが、加齢に伴い体力低下して困っている例もある。
④ある特例子会社には中高年齢の障害者はまだいない。入社の採用試験でボールペンの組み立て作業をしているが、その結果は若い人の方が作業速度において高齢者より勝っているので、結果として中高年齢者は採用していない。

### ＜高齢障害者の就業継続、配置転換の難しさ＞

障害者が会社を中途で辞める、支援機関や作業所に一旦戻る、あるいはそこでずっとやってもらうという制度を作らなければならない、ローテーションするべきだという声もある。送り出した機関が一旦受け皿になってくれればよいが、そうはなっていないので困る。

60 歳の定年で退職する障害者がいると雇用率が低下して困る。1.8%の法定雇用率を常にクリアしているためには身体障害者のみでは充足が難しいので、知的障害者にも雇用が拡がっている。神奈川県では知的障害中心でやっており、身体障害中心という企業は少なくなっている。

軽度知的障害は「男女トラブル」「金銭トラブル」があるからと重度障害者中心で雇用する事業所もある。

健常者においても、人事ポストの数に限りあるからラインから外されて「アドバイザー」などとされ、体よく外される場合もあるが、障害者の場合にはそういう選択肢がないから途中で職種の変更がしにくい。神奈川の雇用部会では、企業間の話し合いで障害者が転籍した例もある。社長同士の話し合いでめでたく他社に入った例もある。つまり A 社を退職→ハローワークに求職登録→B 社に採用というかたちである。

障害の種類別に加齢現象があるということはある程度の傾向は分かっているが、これ（加齢現象）を事業所に対してきちんと広報すると障害者の新規採用にブレーキがかかるだろう。障害者の加齢現象と雇用促進は背中合わせのテーマである。

なぜ、障害者のみについて加齢が問題視されるか？障害がない者は加齢による能力低下は問題になっていないと思う。というのは健常者には人事評価が伴うので配置換えが容易にできるが、障害者は配置転換が困難な場合が多い。

1.8%の法定雇用率を満たさねばならないからと慌ただしく雇用し、障害者の特性もよく見ないで採用し、あとでトラブルという例もある。当初は障害者雇用の人件費は全て本社で負担するとしたが、雇用が進展すると、途中から各店舗で負担してもらうことに変更し職場定着を図ったという例もある。

初期にできた特例子会社は 30 年近くが経過しているから、高齢の障害従業員もいると思う。このテーマをそろそろ本格的に取り上げてやるべきだと考えている。

事例を通して述べられた次の点は重要である。

１．障害の種別・程度による障害従業員の配置転換の困難さに対する若年時からの配慮と工夫
２．高齢化による引退後の福祉への道筋作りの必要
３．障害者の加齢問題への認識の高まりと新規の障害者雇用への躊躇いに対する制度面からの支援

## 7. 知的障害者の楽団「あぶあぶあ」代表代行　山本みどり氏

## 「あぶあぶあ」楽団員C氏の母、楽団員D氏の母

### テーマ：「知的障害者の余暇活動と職業生活の両立」

知的障害のある中年従業員二人の個別の就業状況や職業生活と音楽活動の両立について、責任者代行の山本みどり氏と二人の母親（**C氏**の母 84 歳、**D氏**の母 75 歳）からヒアリングをした。彼らが学んだ特別支援学校の音楽教師東野ようこ氏の呼びかけで 28 年前に開始した知的障害者の「楽団あぶあぶあ」の活動については映画、書籍、ホームページ**注）**等で広く公開されている。

### ＜二人のプロフィールと就業状況＞

**C氏**（45 歳、男、ダウン症による重度知的障害、療育手帳 A を所持している、心臓疾患）は、小～中（特別支援学級）から特別支援学校の高等部に学び、高等部卒業後に神戸市が運営する公園の清掃業務に就職した。勤続 21 年になる。主に公園の草とり、清掃、時に芋掘り、芋の袋詰めなどのアウトドア作業に従事している。月～金曜日、９時～16 時 30 分の就業時間で最低賃金の保証はされている。朝６時 50 分に家を出発し 18 時半に帰宅する生活である。土・日の休日は自宅で午前と午後に１回ずつマリンバの練習をする。最初に習得した「河は流れる」「四季の歌」から始めて現在練習中の曲オリジナル曲を含むおよそ 30 曲を一通りおさらいする、窓をあけて。そのほかに自転車で約 30 分の舞子まで一往復するのも休日の日課になっている。海外公演や親の実家に帰省するときの休暇以外に休まず病休はまったく無い。有給休暇の繰り越し分は毎年消滅させている。高等部２年生のときに「楽団あぶあぶあ」の活動が開始されるのと同時にメンバーになる。木琴マリンバを担当している。曲の習得に時間がかかり在学中は鈴かタンバリンを担当していた。

**D氏**（47 歳、男、自閉的傾向を伴う知的障害、療育手帳 B を所持している）は、養護学校の途中から特別支援学級に転校し、中学特殊学級を経て特別支援学校の高等部に学び、高等部卒業後はサンダル工場に５年間勤務した。有機溶剤を扱う工場のため健康を懸念した家族の勧めで退社し、授産施設で３年間の就職準備を経て洋菓子工場に就職した。勤続 19 年になる。ケーキを焼いたあとの枠の拭き取り作業や洗い物を担当している。月～土曜日、９時～17 時の就業時間で最低賃金の保証はされている。通勤所要時間は１時間である。以前は残業が多かったが、現在はほぼ定時での帰宅である。病休無しで勤続しているが、正月休みは疲れがでるようで「寝正月」となることが多い。休日はプロ野球観戦のため一人で球場に行くこともある。キーボード、ピアノ担当をしている、譜面は見ないで指導者の手元を見て音を聴き数回練習することで曲の演奏を覚えるのが特徴である。

### ＜楽団の結成と練習の様子＞

28 年前に特別支援学校の音楽教師東野ようこ氏の呼びかけで開始した知的障害者の「楽団あぶあぶあ」の活動に、C氏は高等部２年生の時からD氏は卒後１年目の時からメンバーとして参加している。楽器の購入、日々の活動や海外遠征の費用は自分たちの給料でまかなっている。練習のある日は気持ちが高揚して職場で注意されたメンバーもいるが、生活の張り合いになっていることが分かる。休日も自宅練習に励み合同練習会に備える者もいる。休日を在宅無為に過ごし平日の業務に備えるための休養だけに費やしていないことが聴き取りから分かった。練習や演奏などの活動を支えるために家族や周辺の様々な方々が関わっているが、彼らも共に楽しんでいるので無理が少ないことが窺えた。

C氏が高２でD氏が卒後１年の時、1982 年４月に「楽団あぶあぶあ」は結成され、その年の７月に初コンサートを開いた。C氏の母はコンサートに備えて「練習用の木琴ではCがあまりにもみじめだから」と 10 数

万円かけて上等のマリンバを購入した。すぐに止めるなら高価な買い物だが長く続くならムダではないという父の決断もあった。D氏は既に就職していたので自分の給料でアコーディオンを購入した。

初めてコンサートを開いた時には、レパートリーは１曲だけだったが、家族や兄弟東野さんの友人たちが、人形劇などを演じてサポートし、お茶とクッキーを振る舞い 100 名以上の客を集めた舞台が開催された。C氏は重度の知的障害がありマリンバの演奏を習得するのに非常に時間がかかったが、指導者東野さんは気長に取り組んだ。C氏の姉も鍵盤にテープを貼るなど工夫して、ややスパルタ的であったようだが自宅練習することで徐々に演奏を習得できるようになった。

楽団の開始から 10 数年間は練習場が定まらず、練習のつどに家族やスタッフが楽器の運搬をしていた。10 年くらい前に須磨寺の管長さんのはからいで寺の倉庫を改造した「あぶあぶあスタジオ」が提供された。練習は毎週水曜日の 18 時半から 20 時半で、仕事や授産施設の作業を終えてから集まり、メンバー揃って夕飯を食べてから練習開始する。敏之さんは自閉的傾向があるのでメンバー等の誕生日や演奏会のあった日付を克明に記憶しているという。自分で決めたペースを守りたい、融通がきかないという傾向がある。以前にはC氏は練習のある日は気分が高揚して職場で作業中に落ち着かないこともあったとのこと。

## ＜二人の出会い＞

40 年前、先に育成会の活動をしていたD氏の母を訪ねてC氏の母が挨拶に行ったのがきっかけである。両家は徒歩で５分のところにあり、D氏の母が近所にダウン症の男子がいることを知って気にかけていた、そのことを聞いていた近所の方の仲介で二人の接点ができた。C氏の母は育成会の集まりに参加し、「みなさん明るく元気だった、それまでは一人で悩んでいたので、会に参加して元気がでた」という。

楽団を始めた当初は「いつまで続くか」と親たちは気を揉んだが、その思いは数回の練習ですぐに解消し、「子供たちが一所懸命やっていることだから」と応援する気持ちが強くなった。そうして 28 年間が経ったが、ここまで続くと思わなかったが指導者のねばり強い指導があったからできたと二人の母たちは言う。

## ＜職業生活と余暇活動の両立＞

東野ようこ氏はその著書で「障害者が就職できても、単純労働の職場と家庭を往復するだけになりがちです。彼らが豊かな人間関係を結び、生き甲斐をみつけることは本当に難しい。･･･（中略）それで養護学校の卒業直前、『人生を一緒にたのしむことがあればいいね。何かクラブでもつくろうか』」と楽団発足の動機を述べている。

28 年の活動をとおしてメンバーたちは仕事一色にならない生活を組み立てることができた。演奏活動を通じて職場以外の多彩な集団に参加し、幅広い人間関係を堪能し、健康管理と演奏技術やその水準の保持に努めている。メンバーとその家族、演奏会に参加した多くの聴衆が満足できる活動となっている。彼らは病休や遅刻無く長期に就業し安定した職業生活と余暇活動を両立している。

## ＜活動の転機＞

とはいうものの、「自閉的傾向のあるD氏は、若いころと比べて、興味の対象が記念日や生年月日など日付に関することから、仲間と冗談を言い合うなどの会話に変化したように思われる。C氏は日頃から体力維持と健康の維持に努めている。しかし他のメンバーは肥満気味になったり、健康が維持できなくなったりしている現状もある。母親たちはギリギリの気力と体力で彼らを支えている。」との山本氏の説明から、通常の範囲における加齢が進んでいる現実も看過できないと思われる。「楽団あぶあぶあ」の活動がメンバー、家族、支援者等の高齢化をふまえて転機を迎えつつあることも予感できた。

**注)**「楽団あぶあぶあ」の活動をホームページから紹介すると次のとおりである。

1982 年 4 月、神戸市に住むダウン症や自閉傾向の青年達たちが中心になって給成。養護学校を卒業した後のながい人生の楽しみになればと、初給料で楽器を購入し、本格的に演奏することをめざしてのけいこを始める。現在、平均年齢 30 歳。メンバーは全員就労。クリーニング工場や洋菓子工場、公共施設の清掃業務に従事している。演奏楽器はマリンバ、ピアノ、アコーディオン、キーボード、ドラム、パーカッションなど、主な演奏者は知的障害をもつ 5 名、障書をもたない仲間 5 名も音楽友違として演奏、練習に加わっている。楽団の構成は、この演奏者と年間 10 回程度の各地でのコンサート活勤を支える音響、照明、舞台スタッフ 10 名とで成り立っている。そのほか会場設営など折々の必要に応じて手伝ってくれている友人違は 50 名を越えている。

ダウン症や自閉症傾向などの障害をもつ主力演奏メンバー

（練習場の借スタジオで）

楽団あぶあぶあは、演奏メンバーの生きざま、演奏に込められた「出会う人を大切にしあって楽しく生きようとするメッセージ」に心添えて、楽しんでくださる幾重にも重なって広がる友人、仲間連に支えられて成り立ち、継続してきている。練習は、仕事を終えてからの夜や休日を利用し、個人練習および全体練習の形でごく日常的に行っている。演奏会は今秋の第 13 回定期演奏会（H6.9.4 神戸市東灘区民センターうはらホール於）で 100 回を数える。これまでの演奏活勤やマスメディアの広報等を通じて、全国の多くの同じ障害をもつ人々の間に姉妹グループが誕生。現在音楽活動を行っているグループは 20 組近く、将来に向けて準備活勤を行っている年少グループや高齢者のグループは数多い。　演奏曲目は、イッツ・ア・スモール・ワールド（ディズニー）、マイウェイ（映画音楽）、南回帰線、ライク・ア・バージン（マドンナ）、渚のアデリーヌ（リチャード・クレイダーマン）など、20 曲あまり。さらに各自の独奏曲も加えると 40 曲近い。

また、作曲家水本誠氏によるあぶあぶあのオリジナル曲は「あぶあぶあからの風」「スターナイトメモリー」（奄美大島を皆で旅行した印象をつづった曲）、「Tの 2 楽章」（ピアノ曲）、「秋のやさしさ」（マリンバ曲）など、10 曲にのぼる。いずれも一曲一曲メンバーの人生を丁寧に綴り、1 年から数年をかけて仕上げてきている。

観客の中に、聴覚に障書をもつ人がおられるのを知って、自閉傾向をもつ青年が手話ボーカルをつとめるなど、より多くの人々と楽しい音楽の交わりのときをもとうとはりきっている。

この他に、ひとまわり以上若い、障害をもつ高校生たちと共に、リーダー役を果たしながら「楽しく生きる」をテーマに、オリジナルミュージカル（ミュージカル LOVE）10 年計画で制作中。

各地で行われるコンサートは、福祉行事等による依頼が多く、ボランティアを受けることの多いメンバー達がボランティアとして働く機会をも与えられて、仕事をもち、音楽をあたため、友情を深めながら充実した育春の日々を送っている。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター企画部企画調整室

電話　０４３－２９７－９０６７

FAX　０４３－２９７－９０５７

調査研究報告書No.97

高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究

―中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために―

編集・発行　独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉市美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日　2010年4月

印刷・製本　株式会社こくぼ

©2010 障害者職業総合センター

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。