

## 第3章 授産施設等個人調査の分析結果について

### 第1節 調査の目的と方法

#### 1 目的

授産施設等の障害者施設に入所している障害者について、一般就労に対する意識、就業希望状況、希望する労働条件や年齢、障害状況、施設入所状況と作業内容、職歴、施設への要望等を明らかにすることを目的とする。

#### 2 方法

##### (1) 調査地域

同時期に公共職業安定所の求職者を対象に実施した「求職者調査」（第2章）の実施都道府県との整合性をとるため同一の21都道府県（北海道、青森県、岩手県、宮城県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、広島県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、宮崎県、鹿児島県及び沖縄県）を調査対象地域とした。

##### (2) 対象施設

全国社会資源名簿（2002から2004年版）、全国知的障害者関係施設名簿（2002・2003年版）からの無作為抽出による身体障害者施設51所、精神障害者施設15所、知的障害者施設64所、発達障害者施設9所、視覚障害者施設4所の計143所であった。なお、授産施設は通所授産を対象とした。

##### (3) 調査方法

ア 郵送調査として実施した。

イ 調査は、以下の調査票を用いて行った。

調査票1「授産施設等個人調査票（身体・精神障害者用）」（調査研究報告書No.76の2）

調査票2「授産施設等個人調査票（知的障害者用）」（同報告書）

調査票3「授産施設等個人調査票（視覚障害者用）」（同報告書）

ウ 上記（2）の施設利用者を対象に1,494票の調査票を送付した。

##### (4) 調査事項

調査は、次に掲げる事項とした。なお、調査票1「身体障害・精神障害者用調査票」の質問数は31問、調査票2「知的障害者用調査票」の質問数は30問、調査票3「視覚障害者調査票」の質問数は19問とした。

#### 調査票1「身体障害・精神障害者用調査票」

ア 利用者に関する事項

(ア) 性別

(イ) 年齢

(ウ) 施設種類

- (エ) 主障害及び合併障害
- (オ) 障害程度
- (カ) 障害の状況
- (キ) 障害の発症時期
- (ク) 最終学歴
- イ 施設入所に関する事項
  - (ア) 最初に授産施設等の施設に入った年齢
  - (イ) 施設に入った際の紹介機関/者
  - (ウ) 施設を選択した理由
  - (エ) 施設の退所・再入所の有無
  - (オ) 施設での勤務年数
  - (カ) 施設での作業内容
  - (キ) 施設での作業時間
- ウ 一般就労の経験
  - (ア) 就職経験、転職経験の有無と内容
  - (イ) 最後の勤務先での職種
  - (ウ) 最後の勤務先での在職年数
  - (エ) 最後の勤務先での勤務形態
  - (オ) 離職理由
- エ 就業希望の状況
  - (ア) 就職希望の有無及び求職活動期間
  - (イ) 会社等で働くことの不安な点
  - (ウ) 今後、就職を希望する可能性のある者が就職活動に踏みきるための条件
  - (エ) 就職を希望しない理由
  - (オ) 就職したい具体的理由
- オ 希望する労働条件等
  - (ア) 希望する勤務形態及び勤務時間
  - (イ) 希望する求職条件及び妥協しても良いと思う条件
  - (ウ) 就職を希望している職種
  - (エ) 持っている資格、技術、技能で仕事に生かしたい資格等
  - (オ) 今後取得したい資格等
  - (カ) 知識や技能等を高める必要性の有無と必要性を感じている理由
  - (キ) 希望収入
  - (ク) 就職の必要性の度合い

(ケ) 就職が決まった場合に心がけたいこと

カ 施設への要望

(ア) 施設に対する就労支援に関する要望事項

**調査票2「知的障害者用調査票」**

ア 利用者に関する事項

(ア) 性別

(イ) 年齢

(ウ) 施設の種類

(エ) 療育手帳等に記載されている障害の程度

(オ) 医師の診断状況

(カ) 身体障害の状況

(キ) 最終学歴

イ 施設の状況

(ア) 施設に入った年齢

(イ) 施設への紹介機関/者

(ウ) 施設を選択した理由

(エ) 施設の退所・再入所の有無

(オ) 施設での勤務年数

(カ) 施設での作業時間

(キ) 施設での作業内容

ウ 一般就労の経験

(ア) 就職経験の有無と内容

(イ) 最後の勤務先での仕事内容

(ウ) 最後の勤務先での在職年数

(エ) 最後の勤務先での勤務形態

(オ) 離職理由

エ 就業希望の状況

(ア) 就職希望の有無及び求職活動期間

(イ) 会社等で働くことの不安な点

(ウ) 今後、就職を希望する可能性のある者が就職活動に踏みきるための条件

(エ) 就職を希望しない理由

(オ) 就職したい具体的理由

オ 希望する働き方等

- (ア) 希望する勤務形態及び勤務時間
- (イ) 希望する求職条件
- (ウ) 就職を希望している職種
- (エ) 持っている資格、技術、技能で仕事に生かしたい資格等
- (オ) 知識や技能等を高める必要性の有無と必要性を感じている理由
- (カ) 希望収入
- (キ) 就職の必要性の度合い
- (ク) 就職が決まった場合に心がけたいこと

カ 施設への要望

- (ア) 施設に対する就労支援に関する要望事項

**調査票3 「視覚障害者用調査票」**

ア 利用者に関する事項

- (ア) 性別
- (イ) 年齢
- (ウ) 施設種類
- (エ) 障害の程度
- (オ) 障害の発症時期
- (カ) 最終学歴

イ 施設の状況

- (ア) 作業内容
- (イ) 作業時間

ウ 就業希望の状況

- (ア) 就職希望の有無
- (イ) 就職活動の有無
- (ウ) 求職活動期間
- (エ) 会社等で働くことについての不安な点
- (オ) 今後、就職を希望する可能性のある者が就職活動に踏みきるための条件
- (カ) 就職を希望しない理由
- (キ) 就職したい具体的理由

エ 希望する労働条件等

- (ア) 希望する勤務形態
- (イ) 希望勤務時間
- (ウ) 希望する求職条件及び妥協しても良いと思う条件

- (エ) 希望している職種
- (オ) 持っている資格、技術、技能で仕事に生かしたい資格等
- (カ) 今後取得したい資格等
- (キ) 知識や技能等を高める必要性の有無と必要性を感じている理由
- (ク) 希望収入
- (ケ) 就職の必要性の度合い
- (コ) 就職が決まった場合に心がけたいこと

オ 施設への要望

- (ア) 施設に対する就労支援に関する要望事項

(4) 調査期間

平成 17 年 4 月から平成 17 年 5 月 20 日までの間とした。

### 3 回収状況

本調査の回収回答数は 845 件であり、回収率は 57%であった。

なお、内訳は「身体障害・精神障害者用調査票」482 件、「知的障害者用調査票」322 件、「視覚障害者用調査票」41 件であり、「身体障害・精神障害者用調査票」の回答者の中に 52 人の知的障害者が含まれていた。

## 第2節 結果

本節では、本調査の施設を利用している回答者全体の属性とニーズ、就職希望者における求職ニーズ、就職希望の可能性のある者のニーズ、求職を希望しない者のニーズに分けて報告する。

なお、調査票1「身体・精神障害者用調査票」、調査票2「知的障害者用調査票」、調査票3「視覚障害者用調査票」は全問共通ではないため、当該調査票に設問がなかったものは障害種類別結果がない。

### 1 授産施設等個人調査回答者の全体像

#### (1) 性別・年齢

回答者総数 845 人の内、男性 541 人で女性が 283 人であった。性別無記入は 21 件であった。障害種類別には、身体障害者 243 人、精神障害者 187 人、知的障害者 374 人、視覚障害者 41 人であった。平均年齢は身体障害者 39.9 歳 (SD=12.6 歳)、精神障害者 42.5 歳 (SD=10.6 歳)、知的障害者 32.4 歳 (SD=9.5 歳)、視覚障害者 38.8 歳 (SD=13.5 歳) であった。障害種類別の男女比を表 3-1 に示した。

表 3-1 障害種類別の男女比

(単位:人,%)

障害種類	男性	女性	無記入	合計
身体障害	167 (68.7)	74 (30.5)	2 (0.8)	243 (100)
精神障害	132 (70.6)	55 (29.4)	0 (0.0)	187 (100)
知的障害	223 (59.6)	138 (36.9)	13 (3.5)	374 (100)
視覚障害	19 (46.3)	16 (39.0)	6 (14.6)	41 (100)
合計	541 (64.0)	283 (33.5)	21 (2.5)	845 (100)

回答者全体の年齢構成を表 3-2 に示した。30 歳代 (31.1%) が最も多く、次いで 20 歳代 (26.2%) と 40 歳代 (19.5%) で多数を占めていた。

表 3-2 年齢構成

(単位:人,%)

年齢	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
20 歳未満	7 (2.9)	1 (0.5)	16 (4.3)	1 (2.4)	25 (3.0)
20 歳代	50 (20.6)	17 (9.1)	141 (37.7)	13 (31.7)	221 (26.2)
30 歳代	69 (28.4)	58 (31.0)	128 (34.2)	8 (19.5)	263 (31.1)
40 歳代	50 (20.6)	55 (29.4)	54 (14.4)	6 (14.6)	165 (19.5)
50 歳代	47 (19.3)	38 (20.3)	20 (5.3)	8 (19.5)	113 (13.4)
60 歳代	17 (7.0)	12 (6.4)	3 (0.8)	4 (9.8)	36 (4.3)
無記入	3 (1.2)	6 (3.2)	12 (3.2)	1 (2.4)	22 (2.6)
合計	243 (100)	187 (100)	374 (100)	41 (100)	845 (100)
平均年齢	39.9 (SD=12.6)	42.5 (SD=10.6)	32.4 (SD=9.5)	38.8 (SD=13.5)	37.1 (SD=11.7)

## (2) 所属施設

障害種類別の所属施設の割合を示したものが表3-3である。

身体障害者は、授産施設 170 人 (70.0%)、福祉工場 58 人 (23.9%)、作業所 10 人 (4.1%) であった。

精神障害者は授産施設 116 人 (62.0%)、福祉工場 20 人 (10.7%)、作業所 30 人 (16.0%)、その他 18 人 (9.6%) であった。

知的障害者は、授産施設 191 人 (51.1%)、福祉工場 117 人 (31.3%)、作業所 38 人 (10.2%)、その他 5 人 (1.3%) であった。

視覚障害者は、授産施設が 37 人 (90.2%)、作業所 3 人 (7.3%) であった。

表 3-3 所属施設

(単位:人,%)

障害種類	授産施設	福祉工場	作業所	その他	無記入	合計
身体障害	170 (70.0)	58 (23.9)	10 (4.1)	0 (0.0)	5 (2.1)	243 (100)
精神障害	116 (62.0)	20 (10.7)	30 (16.0)	18 (9.6)	3 (1.6)	187 (100)
知的障害	191 (51.1)	117 (31.3)	38 (10.2)	5 (1.3)	23 (6.1)	374 (100)
視覚障害	37 (90.2)	0 (0.0)	3 (7.3)	0 (0.0)	1 (2.4)	41 (100)
合計	514 (60.8)	195 (23.1)	81 (9.6)	23 (2.7)	32 (3.8)	845 (100)

## (3) 障害の種類

障害の種類をみると、身体障害者は主障害で分類した結果(一部複数回答)を表3-4-1に示した。精神障害者は表3-4-2のとおり統合失調症が 109 人 (45.6%) と最も多かった。

表 3-4-1 障害の種類

(一部複数回答)

障害種類		主障害		
		人数 (人)	割合 (%)	
身 体 障 害	視覚	16	6.6	
	聴覚	18	7.4	
	平衡機能	5	2.1	
	音声言語そしゃく	4	1.6	
	肢 体	上肢	35	7.1
		下肢	71	14.4
	不 自 由	体幹	37	7.5
		脳原性 (上肢機能)	20	4.1
		脳原性 (移動機能)	44	8.9
	内 部 障 害	心臓	2	0.4
		腎臓	1	0.2
		呼吸器	1	0.2
		膀胱・直腸	2	0.4
		小腸	-	-
		HIV による免疫機能	-	-
その他		9	3.7	
無記入		22	9.1	
回答者数		243	100	

表 3-4-2 障害の種類 (精神障害)

(単位:人,%)

統合失調症	気分障害	てんかん	その他・不明	合計
109 (58.3)	26 (13.9)	11 (5.9)	41 (21.9)	187 (100)

(4) 障害の程度

障害種類別に障害程度の割合を示したものが表 3-5 である。

身体障害者では 2 級 (40.7%) と 1 級 (31.7%)、精神障害者では 2 級 (44.9%)、知的障害者では中  
度 (46.5%)、視覚障害者では 1 級 (66.7%) の割合が高かった (表 3-5)。

表 3 - 5 障害の程度

(単位:人,%)

等級	身体障害	視覚障害	精神障害		知的障害	
			等級		程度	
1 級	77 (31.7)	26 (66.7)	1 級	11 (5.9)	重度	82 (21.9)
2 級	99 (40.7)	9 (23.1)				
3 級	28 (11.5)	2 (5.1)	2 級	84 (44.9)	中度	174 (46.5)
4 級	24 (9.9)	0 (0.0)				
5 級	8 (3.3)	2 (5.1)	3 級	25 (13.4)	軽度	75 (20.1)
6 級	7 (2.9)	0 (0.0)				
不明・その他	0 (0.0)	2 (5.1)	不明	67 (35.8)	不明	43 (11.5)
合計	243 (100)	41 (100)	合計	187 (100)	合計	374 (100)

(5) 合併障害

身体・精神・視覚障害における合併障害（複数回答）の状況を表 3 - 6 - 1 に示した。

表 3 - 6 - 1 身体・精神・視覚障害者の合併障害

複数回答(単位:人,%)

障害種類		身体障害	精神障害	視覚障害
視覚障害		3 (1.2)	2 (1.1)	-
聴覚障害・言語障害		20 (8.2)	0 (0.0)	-
肢体不自由		95 (39.1)	3 (1.6)	-
内部障害		8 (3.3)	5 (2.7)	-
知的障害	重度	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	中度	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (12.2)
	軽度	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)
	小計	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (14.6)
精神障害		4 (1.6)	7 (3.7)	-
その他*		3 (1.2)	7 (3.7)	-
無記入		97 (39.9)	165 (88.2)	35 (85.4)
回答者数		243 (100)	187 (100)	41 (100)

\*その他には発達障害・難病（特定疾患）が含まれる。

知的障害者の合併障害（複数回答）は、「言葉が話しにくい」が73人（19.5%）と最も多く、次いで「目が見えにくい」44人（11.8%）、「耳が聞こえにくい」32人（8.6%）、「体が動かさにくい」32人（8.6%）、「心臓が悪い」14人（3.7%）、「呼吸器が悪い」5人（1.3%）、「腎臓が悪い」3人（0.8%）の順であった（表3-6-2）。

また、知的障害者の合併障害について医師による診断（複数回答）をみると、ダウン症候群（19人）、てんかん（54人）、自閉症（34人）、学習障害（33人）などであった（表3-6-3）。

表3-6-2 知的障害者の合併障害

複数回答（単位：人，%）

合併障害	人数
目がみえにくい	44 (11.8)
耳が聞こえにくい	32 (8.6)
言葉が話しにくい	73 (19.5)
体が動かさにくい	32 (8.6)
心臓が悪い	14 (3.7)
じん臓が悪い	3 (0.8)
呼吸器が悪い	5 (1.3)
特になしと回答	217 (58.0)
無記入	62 (16.6)
回答者数	374 (100)

表3-6-3 合併障害の種類（知的障害）

（複数回答）（単位：人，%）

ダウン症候群	てんかん	自閉症	学習障害	その他・不明	回答者数
19 (5.1)	54 (14.4)	34 (9.1)	33 (8.8)	234 (62.6)	374 (100)

#### （6）障害の詳細な状況

障害の詳細な状況（一部複数回答）を表3-7に示した。

表 3-7 障害の詳細な状況（身体障害）

（一部複数回答）（単位：人）

障害種類		障害の詳細					
視覚障害	全盲	全盲以外		無記入・不明		計	
	3	7		9		19	
	視野障害あり	視野障害なし		無記入・不明		計	
	13	1		5		19	
	点字利用	点字利用なし		無記入・不明		計	
	4	6		9		19	
聴覚障害	口話可	口話困難		無記入・不明		計	
	7	9		4		20	
	手話可	手話困難		無記入・不明		計	
	11	3		6		20	
音声・言語障害 機能障害（複数回答）	音声機能	言語機能		そしゃく機能	無記入	計	
	2	16		0	3	21	
上肢・下肢障害	片側	両側		無記入・不明		計	
	60	71		40		171	
	欠損	機能全廃		機能障害	無記入	計	
	6	19		77	65	171	
脳原性運動機能障害	片側	両側		無記入・不明		計	
	21	38		22		81	
	まひ型	緊張型		その他	無記入	計	
	45	13		5	18	81	
内部障害	心臓	ペースメーカー	人口弁		その他	無記入	計
		1	1		0	2	4
	腎臓	血液透析	腹膜透析		透析なし	無記入	計
		1	0		0	0	1
	呼吸	酸素療法	人工呼吸器		その他	無記入	計
		0	0		0	2	2
	膀胱	尿路変更	人工肛門	自己導尿	その他	無記入	計
		0	0	7	1	0	8
その他の障害	自閉症	学習障害	特定疾患	その他	無記入	計	
	4	8	1	12	1	26	

（7）障害の発症時期

障害の発症時期を表 3-8 に示した。

身体障害者は1歳～18歳と先天性（0歳）が共に30%台と多く、精神障害者は19歳～29歳が、視覚障害者は先天性が最も多かった。

表3-8 障害の発症時期

(単位:人,%)

障害種類	0歳	1歳～18歳	19歳～29歳	30歳～39歳	40歳以上	不明	無記入	合計
身体障害	79(32.5)	93(38.3)	22(9.1)	22(9.1)	17(7.0)	4(1.6)	6(2.5)	243(100)
精神障害	2(1.1)	34(18.2)	97(51.9)	27(14.4)	11(5.9)	4(2.1)	12(6.4)	187(100)
視覚障害	21(51.2)	6(14.6)	7(17.1)	3(7.3)	2(4.9)	1(2.4)	1(2.4)	41(100)
合計	122(23.3)	148(28.3)	133(25.4)	54(10.3)	30(5.7)	16(3.1)	20(3.8)	523(100)

#### (8) 最終学歴

障害種類別の結果をまとめたものが表3-9である。各障害について、上位5位をみると、身体障害者では、盲・ろう・養護学校高等部(35.8%)、高校(19.3%)、中学(12.8%)、職業能力開発校(10.3%)、盲・ろう・養護学校中学部(6.6%)であった。

精神障害者では、高校(39.0%)、中学(14.4%)、大学(13.9%)、短大(9.6%)、各種学校(4.8%)の順であった。

知的障害者では養護学校高等部(58.6%)が最も多く、中学校(15.8%)、高校(12.3%)、養護学校中学部(2.4%)の順であった。この他、1%台に専修学校、職業能力開発校、各種学校などがみられた。

視覚障害者では、盲・ろう・養護学校高等部(34.1%)が最も多く、次いで高校(12.2%)、養護学校専攻科(12.2%)、短大(12.2%)、大学(12.2%)、中学校(4.9%)の順であった。

表3-9 最終学歴

(単位:人,%)

最終学歴	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	計
中学校	31(12.8)	27(14.4)	59(15.8)	2(4.9)	119(14.1)
高校	47(19.3)	73(39.0)	46(12.3)	5(12.2)	171(20.2)
盲・ろう・養護学校中学部	16(6.6)	1(0.5)	9(2.4)	0(0.0)	26(3.1)
盲・ろう・養護学校高等部	87(35.8)	2(1.1)	219(58.6)	14(34.1)	322(38.1)
盲・ろう・養護学校専攻科	3(1.2)	0(0.0)	4(1.1)	5(12.2)	12(1.4)
専修学校	3(1.2)	8(4.3)	6(1.6)	0(0.0)	17(2.0)
各種学校	4(1.6)	9(4.8)	4(1.1)	0(0.0)	17(2.0)
職業能力開発校	25(10.3)	5(2.7)	5(1.3)	0(1.6)	35(4.1)
短大	3(1.2)	18(9.6)	2(0.5)	5(12.2)	28(3.3)
大学	11(4.5)	26(13.9)	0(0.0)	5(12.2)	42(5.0)
大学院	1(0.4)	4(2.1)	0(0.0)	0(0.0)	5(0.6)
その他	6(2.5)	9(4.8)	4(1.1)	3(7.3)	22(2.6)
無記入	6(2.5)	5(2.7)	16(4.3)	2(4.9)	29(3.4)
合計	243(100)	187(100)	374(100)	41(100)	845(100)

## 2 施設入所に関する事項

### (1) 施設入所年齢

施設入所年齢について表3-10に示した。身体障害者と知的障害者では20歳未満が最も多く、次いで20歳代が多かった。精神障害者では20歳未満は少なく、30歳代が最も多くなっていた。

表3-10 施設入所年齢

(単位：人,%)

入所年齢	身体障害	精神障害	知的障害	合計
20歳未満	85 (35.0)	12 (6.4)	173 (46.3)	270 (33.6)
20歳代	57 (23.5)	42 (22.5)	92 (24.6)	191 (23.8)
30歳代	41 (16.9)	65 (34.8)	45 (12.0)	151 (18.8)
40歳代	28 (11.5)	37 (19.8)	12 (3.2)	77 (9.6)
50歳代	14 (5.8)	17 (9.1)	4 (1.1)	35 (4.4)
60歳代	2 (0.8)	1 (0.5)	1 (0.3)	4 (0.5)
無記入	16 (6.6)	13 (7.0)	47 (12.6)	76 (9.5)
合計	243 (100)	187 (100)	374 (100)	804 (100)

### (2) 紹介機関/者

紹介機関/者（複数回答）を表3-11に示した。身体障害者と知的障害者では「教育機関」の割合が最も高かった。

精神障害者では、最も割合の高かったのは「親戚・知人等」であった。

表3-11 紹介機関・者

(複数回答) (単位：人,%)

紹介機関/者	身体障害	精神障害	知的障害	合計
教育機関の紹介	61 (25.1)	5 (2.7)	121 (32.4)	187 (23.3)
役場（市役所等）の紹介	58 (23.9)	22 (11.8)	70 (18.7)	150 (18.7)
公共職業安定所の紹介	28 (11.5)	4 (2.1)	53 (14.2)	85 (10.6)
親戚、知人等の紹介	49 (20.2)	35 (18.7)	42 (11.2)	126 (15.7)
会社の紹介	2 (0.8)	5 (2.7)	1 (0.3)	8 (1.0)
その他	30 (12.3)	106 (56.7)	64 (17.1)	200 (24.9)
無記入	19 (7.8)	10 (5.3)	35 (9.4)	64 (8.0)
回答者数	243 (100)	187 (100)	374 (100)	804 (100)

### (3) 施設選択の理由

施設選択の理由（複数回答）を表3-12に示した。三障害とも「紹介があったから」が最も多く半数以

上を占めていた。次いで多かったものをみると、身体障害者では「他に適当な働き場がなかったから」、精神障害者では「会社等で働くことができなくなったから」、知的障害者では「友人がいたから」であった。

表 3-12 施設選択の理由

(複数回答) (単位: 人, %)

理由	身体障害	精神障害	知的障害	合計
紹介があったから	134 (55.1)	109 (58.3)	187 (50.0)	430 (53.5)
友人がいたから	23 (9.5)	15 (8.0)	85 (22.7)	123 (15.3)
他に適当な働き場がなかったから	64 (26.3)	32 (17.1)	61 (16.3)	157 (19.5)
会社等で働く自信がなかったから	20 (8.2)	40 (21.4)	50 (13.4)	110 (13.7)
会社等で働くことができなくなったから	36 (14.8)	43 (23.0)	35 (9.4)	114 (14.2)
その他	18 (7.4)	16 (8.6)	45 (12.0)	79 (9.8)
無記入	19 (7.8)	10 (5.3)	44 (11.8)	73 (9.1)
回答者数	243 (100)	187 (100)	374 (100)	804 (100)

#### (4) 施設の変更

施設の変更について表 3-13 に示した。

身体障害者では、施設を変更したことが「ある」が 16.5%、「ない」が 81.1%であった。精神障害者では「ある」が 27.3%、「ない」が 68.4%であった。知的障害者では「ある」が 22.7%、「ない」が 67.6%であった。

表 3-13 施設の変更

(単位: 人, %)

変更の有無	身体障害	精神障害	知的障害	合計
ある	40 (16.5)	51 (27.3)	85 (22.7)	176 (21.9)
ない	197 (81.1)	128 (68.4)	253 (67.6)	578 (71.9)
無記入	6 (2.5)	8 (4.3)	36 (9.6)	50 (6.2)
合計	243 (100)	187 (100)	374 (100)	804 (100)

#### (5) 施設における作業年数の比較

施設における障害種類別の作業年数を表 3-14 に示した。身体障害者では 10 年～20 年未満の割合 (31.3%) が最も高く、次いで 5 年～10 年未満 (19.8%) であった。精神障害者では 1 年～3 年未満 (24.6%)、5 年～10 年未満 (23.5%) の順であった。知的障害者では 5 年～10 年未満 (28.3%) が最も多かったが、次に多かったのは 1 年～3 年未満 (19.5%) であった。

表 3-14 施設における作業年数

(単位:人,%)

作業年数	身体障害	精神障害	知的障害	合計
1年未満	31 (12.8)	18 (9.6)	28 (7.5)	77 (9.6)
1年～3年未満	26 (10.7)	46 (24.6)	73 (19.5)	145 (18.0)
3年～5年未満	20 (8.2)	29 (15.5)	43 (11.5)	92 (11.4)
5年～10年未満	48 (19.8)	44 (23.5)	106 (28.3)	198 (24.6)
10年～20年未満	76 (31.3)	37 (19.8)	58 (15.5)	171 (21.3)
20年以上	37 (15.2)	3 (1.6)	23 (6.1)	63 (7.8)
無記入	5 (2.1)	10 (5.3)	43 (11.5)	58 (7.2)
合計	243 (100)	187 (100)	374 (100)	804 (100)

(6) 作業内容

作業内容（複数回答）を表 3-15 に示した。

障害種類別の集計結果をもとに件数の上位 5 位をみると、身体障害者では、「印刷・出版」(19.8%)、「その他の製造」(14.0%)、「クリーニング」(12.3%)、「縫製・手工芸」(11.9%)、「木・竹・紙加工作業」(9.9%) の順であった。

精神障害者では、「食品加工」(17.1%)、「その他の製造」(15.5%)、「縫製・手工芸」(13.4%)、「清掃」(13.4%)「クリーニング」(9.1%) の順であった。

知的障害者では「クリーニング」(19.8%)、「食品加工」(18.2%)、「その他の製造」(13.6%)、「清掃」(12.3%)、「木、竹、紙加工作業」(11.0%) であった。

視覚障害者では、「印刷・出版」(51.2%)、「包装」(29.3%)、「情報処理」(24.4%)、「木・竹・紙加工作業」(22.0%)、「プラスチック・ゴム製造加工」(12.2%) であった。

表 3-15 作業内容

(複数回答)(単位:人,%)

作業内容	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
情報処理	22 (9.1)	11 (5.9)	7 (1.9)	10 (24.4)	50 (5.9)
クリーニング	30 (12.3)	17 (9.1)	74 (19.8)	0 (0.0)	121 (14.3)
農林水産関係	1 (0.4)	7 (3.7)	17 (4.5)	0 (0.0)	25 (3.0)
窯業・石・ガラス製造加工	1 (0.4)	0 (0.0)	10 (2.7)	0 (0.0)	11 (1.3)
金属・機械加工組立	3 (1.2)	1 (0.5)	8 (2.1)	4 (9.8)	16 (1.9)
電気器具加工組立	14 (5.8)	1 (0.5)	6 (1.6)	0 (0.0)	21 (2.5)
食品加工	13 (5.3)	32 (17.1)	68 (18.2)	0 (0.0)	113 (13.4)
縫製、手工芸	29 (11.9)	25 (13.4)	22 (5.9)	0 (0.0)	76 (9.0)
木、竹、紙加工作業	24 (9.9)	13 (7.0)	41 (11.0)	9 (22.0)	87 (10.3)
印刷・出版	48 (19.8)	8 (4.3)	2 (0.5)	21 (51.2)	79 (9.3)
プラスチック・ゴム製造加工	19 (7.8)	1 (0.5)	20 (5.3)	5 (12.2)	45 (5.3)
皮革製品製造	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.8)	0 (0.0)	3 (0.4)
包装	15 (6.2)	12 (6.4)	26 (7.0)	12 (29.3)	65 (7.7)
その他の製造	34 (14.0)	29 (15.5)	51 (13.6)	0 (0.0)	114 (13.5)
清掃	5 (2.1)	25 (13.4)	46 (12.3)	3 (7.3)	79 (9.3)
その他	37 (15.2)	62 (33.2)	94 (25.1)	12 (29.3)	205 (24.3)
無記入	5 (2.1)	15 (8.0)	12 (3.2)	0 (0.0)	32 (3.8)
回答者数	243 (100)	187 (100)	374 (100)	41 (100)	845 (100)

## (7) 作業時間

作業時間を表 3-16 にまとめた。身体、知的、視覚障害者では「週 30 時間以上」の割合が最も高く半数程度を占めていたが、精神障害者では「週 20 時間未満」が最も多くなっていた。

表 3-16 作業時間

(単位:人,%)

作業時間	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
週 20 時間未満	26 (10.7)	90 (48.1)	53 (14.2)	9 (22.0)	178 (21.1)
週 20 時間以上 30 時間未満	62 (25.5)	44 (23.5)	126 (33.7)	7 (17.1)	239 (28.3)
週 30 時間以上	140 (57.6)	28 (15.0)	169 (45.2)	23 (56.1)	360 (42.6)
無記入	15 (6.2)	25 (13.4)	26 (7.0)	2 (4.9)	68 (8.0)
合計	243 (100)	187 (100)	374 (100)	41 (100)	845 (100)

### 3 職歴

#### (1) 就職経験の有無と障害種類

三障害の就職経験の有無とその内容を表3-17に示した。身体障害者と知的障害者では、一般就労の経験のある人が経験のない人に比べて若干多いものの、ほぼ同程度の割合を占めていた。しかし、精神障害では、一般就労の経験のある人が8割以上を占めていた。

また、三障害とも8～9割が会社等での就労のみであり、自営業や会社と自営の兼業はどちらも1割以下であった（調査研究報告書No.76の2付属表2-1）。

表3-17 就職経験の有無と障害種類

(単位:人,%)

就職経験の有無	身体障害	精神障害	知的障害	合計
職に就いたことがある	115 (47.3)	155 (82.9)	172 (46.0)	442 (55.0)
職に就いたことがない	103 (42.4)	21 (11.2)	163 (43.6)	287 (35.7)
無記入	25 (10.3)	11 (5.9)	39 (10.4)	75 (9.3)
合計	243 (100)	187 (100)	374 (100)	804 (100)

#### (2) 就職経験の有無と障害程度

障害程度別の就職経験の有無について表3-18にまとめた。就職経験について障害程度の差を調べるために無記入を除いたデータにおいて $\chi^2$ 検定を行ったところ、「就職経験なし」の割合において重度(57.8%)は中度(33.2%)及び軽度(23.3%)よりも有意に多かった( $\chi^2(2)=45.0, p<0.01$ )。

表3-18 就職経験についての障害程度別差異

(単位:人,%)

就職経験の有無	重度	中度	軽度	合計
職に就いたことがある	98 (32.9)	177 (59.4)	69 (70.4)	344 (49.6)
職に就いたことがない	134 (45.0)	88 (29.5)	21 (21.4)	243 (35.0)
無記入	66 (22.1)	33 (11.1)	8 (8.2)	107 (15.4)
合計	298 (100)	298 (100)	98 (100)	694 (100)

#### (3) 就職経験の有無と年齢

就労経験の有無と年齢の関係をみるために、年齢について中央値(35歳)分割を行い、高年齢群(M=46.8歳, SD=8.3歳)と低年齢群(M=27.2歳, SD=4.6歳)に分け、就職経験の有無とのクロス表を作成した(表3-19)。これについて $\chi^2$ 検定を行ったところ、有意差が示された( $\chi^2(1)=73.1, p<0.01$ )。「経験あり」と答えた割合においては高年齢群(75.0%)の方が低年齢群(42.5%)よりも高く、「経験なし」と答えた割合は低年齢群(57.5%)の方が高年齢群(25.0%)よりも高かった(表3-19)。

表 3-19 就職経験の有無と年齢

(単位:人,%)

就職経験の有無	低年齢群	高年齢群	合計
職に就いたことがある	145 (42.5)	249 (75.0)	394 (58.5)
職に就いたことがない	196 (57.5)	83 (25.0)	279 (41.5)
合計	341 (100)	332 (100)	673 (100)

(4) 最後に就いていた一般就労の職種

最後に就いていた一般就労(自営業を除く)の職種を示したものが付属表 2-4 から付属表 2-6 (調査研究報告書 No. 76 の 2)である。

回答が多い順にみると、身体障害者では、「製造・製作」(22.0%)、「一般事務」(11.0%)、「生活衛生サービス」(7.0%)、「その他の専門的職業」(6.0%)、「建築・土木・測量技術者」(6.0%)、「外勤による販売」(5.0%)の順であった。

精神障害者では、「製造・製作」(22.1%)、「運搬などの労務」(10.3%)、「その他の専門的職業」(9.6%)、「機械・電気技術者」(6.6%)、「接客・給仕」(5.9%)の順であった。

知的障害者では、「クリーニング」(9.4%)、「パンなどの食品作り」(7.5%)、「縫製、手工芸」(7.5%)、「清掃」(6.9%)、「金属・機械加工組立」(6.3%)の順であった。

(5) 在職年数

最後の勤務先(自営業を除く)での在職年数を表 3-20 に示した。

障害種類別にみると、身体障害者では、「5年以上」(49.0%)、「1年未満」(20.0%)、「1年以上3年未満」(17.0%)、「3年以上5年未満」(12.0%)の順であった。

精神障害者では、「1年未満」(45.6%)、「5年以上」(27.2%)、「1年以上3年未満」(17.6%)、「3年以上5年未満」(9.6%)の順であった。

知的障害者では「5年以上」(38.8%)、「1年未満」(21.9%)、「1年以上3年未満」(20.0%)、「3年以上5年未満」(15.0%)の順であった。

統合失調症及び気分障害についての在職年数の内訳は付属表 2-7 のとおりであった。統合失調症では「1年未満」(52.4%)が最も多かった。気分障害においても「1年未満」(31.8%)が最多であった。

発達障害についての在職年数の内訳を付属表 2-8 に示した。発達障害者では「5年以上」(44.4%)が最多であった。

表 3-20 在職年数

(単位:人,%)

在職年数	身体障害	精神障害	知的障害	合計
1年未満	20 (20.0)	62 (45.6)	35 (21.9)	119 (30.1)
1年～3年未満	17 (17.0)	24 (17.6)	32 (20.0)	73 (18.4)
3年～5年未満	12 (12.0)	13 (9.6)	24 (15.0)	9 (12.4)
5年以上	49 (49.0)	37 (27.2)	62 (38.8)	148 (37.4)
無記入	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (4.4)	7 (1.8)
就職経験者計	100 (100)	136 (100)	160 (100)	396 (100)

(注) 自営業のみの就職経験者は除く。

## (6) 労働時間

最後に就いていた仕事(自営業を除く)の労働時間を表3-21に示した。身体・精神・知的障害のいずれも「週30時間以上」が多数を占めていた(それぞれ79.0%、69.1%、76.9%)。

表 3-21 労働時間

(単位:人,%)

労働時間	身体障害	精神障害	知的障害	合計
週20時間未満	6 (6.0)	24 (17.6)	10 (6.3)	40 (10.1)
週20時間以上30時間未満	12 (12.0)	15 (11.0)	23 (14.4)	50 (12.6)
週30時間以上	79 (79.0)	94 (69.1)	123 (76.9)	296 (74.7)
無記入	3 (3.0)	3 (2.2)	4 (2.5)	10 (2.5)
就職経験者計	100 (100)	136 (100)	160 (100)	396 (100)

(注) 自営業のみの就職経験者は除く。

## (7) 離職理由

最後の勤務先(自営業を除く)の離職理由(複数回答)を表3-22に示した。

離職理由を障害種類別に上位5件をみると、身体障害者で最も割合の高かったのは、「勤めている間に障害者になったため」(34.0%)、以下、「病気・けがのため」(23.0%)、「人間関係がうまくいかないため」(19.0%)、「障害者に対する配慮が不十分だったため」(14.0%)、「労働時間・休日等の労働条件が悪いため」(11.0%)、「事業主都合」(11.0%)の順であった。

精神障害者では、「人間関係がうまくいかないため」(32.4%)が最も割合が高く、以下、「病気・けがのため」(30.1%)、「勤めている間に障害者になったため」(23.5%)、「労働時間・休日等の労働条件が悪いため」(12.5%)、「障害者に対する配慮が不十分だったため」(12.5%)の順であった。

知的障害者では、「事業主都合」(31.9%)が最も割合が高く、以下「人間関係がうまくいかないため」(22.5%)、「障害者に対する配慮が不十分だったため」(16.3%)、「病気・けがのため」(11.9%)、「肉体的により軽易な仕事に就きたいため」(8.1%)であった。

表 3 - 22 離職理由

(複数回答) (単位:人,%)

離職理由		身体障害者	精神障害者	知的障害者	合計
1	安定した職業に就きたいため	4 (4.0)	8 (5.9)	9 (5.6)	21 (5.3)
2	仕事に将来性がないため	7 (7.0)	7 (5.1)	8 (5.0)	22 (5.6)
3	もっと収入を増やしたいため	2 (2.0)	3 (2.2)	9 (5.6)	14 (3.5)
4	労働時間・休日等の労働条件が悪い	11 (11.0)	17 (12.5)	8 (5.0)	36 (9.1)
5	通勤が不便なため	8 (8.0)	8 (5.9)	11 (6.9)	27 (6.8)
6	人間関係がうまくいかない	19 (19.0)	44 (32.4)	36 (22.5)	99 (25.0)
7	より知識・技能を活かせる仕事に就きたい	4 (4.0)	3 (2.2)	2 (1.3)	9 (2.3)
8	よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたい	5 (5.0)	10 (7.4)	6 (3.8)	21 (5.3)
9	肉体的により軽易な仕事に就きたい	5 (5.0)	8 (5.9)	13 (8.1)	26 (6.6)
10	障害者に対する配慮が不十分だった	14 (14.0)	17 (12.5)	26 (16.3)	57 (14.4)
11	障害があるために処遇が良くない	5 (5.0)	12 (8.8)	4 (2.5)	21 (5.3)
12	病気・けがのため	23 (23.0)	41 (30.1)	19 (11.9)	83 (21.0)
13	勤めている間に障害者になった	34 (34.0)	32 (23.5)	2 (1.3)	68 (17.2)
14	事業主都合	11 (11.0)	9 (6.6)	51 (31.9)	71 (17.9)
15	契約期間満了	3 (3.0)	6 (4.4)	3 (1.9)	12 (3.0)
16	定年	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)
17	その他	14 (14.0)	16 (11.8)	34 (21.3)	64 (16.2)
就職経験者計		100 (100)	136 (100)	160 (100)	396 (100)

(注) 自営業のみの就職経験者は除く。

## 4 就業希望の状況

### (1) 就職希望の有無

就職希望の状況(表3-23)は、「希望する」が230人(27.2%)、「今後、希望する可能性がある」が161人(19.1%)、「希望しない」が368人(43.6%)であった。

障害種類別にみると、身体障害者では、「希望する」(26.3%)、「今後、希望する可能性がある」(16.9%)、「希望しない」(44.9%)であった。

精神障害者では、「希望する」(33.7%)、「今後、希望する可能性がある」(21.9%)、「希望しない」(35.8%)であった。

知的障害者では、「希望する」(23.8%)、「これから希望するかもしれない」(18.2%)、「希望しない」(47.6%)であった。

視覚障害者では、「希望する」と「希望しない」が共に14人で34.1%で、「今後希望する可能性がある」が11人で26.8%であった。

表 3-23 障害種類別就職希望の有無

就職希望の有無	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
希望する	64 (26.3)	63 (33.7)	89 (23.8)	14 (34.1)	230 (27.2)
今後、希望する可能性がある	41 (16.9)	41 (21.9)	68 (18.2)	11 (26.8)	161 (19.1)
希望しない	109 (44.9)	67 (35.8)	178 (47.6)	14 (34.1)	368 (43.6)
無記入	29 (11.9)	16 (8.6)	39 (10.4)	2 (4.9)	86 (10.2)
合計	243 (100)	187 (100)	374 (100)	41 (100)	845 (100)

さらに、知的障害者のうち発達障害及びてんかんのある人についての就職希望を表 3-24 に示した。

表 3-24 知的障害者の診断別就職希望の有無

(単位:人,%)

就職希望の有無	ダウン症	てんかん	自閉症	学習障害
希望する	2 (10.5)	12 (22.2)	7 (20.6)	5 (15.6)
これから希望するかもしれない	4 (21.1)	7 (13.0)	3 (8.8)	6 (18.8)
希望しない	13 (68.4)	29 (53.7)	21 (61.8)	17 (53.1)
無記入	0 (0.0)	6 (11.1)	3 (8.8)	4 (12.5)
合計	19 (100)	54 (100)	34 (100)	32 (100)

(注) 自営業のみの就職経験者は除く。

(2) 就職希望の有無と障害程度

就職希望の有無と障害程度について不明又は無記入の者を除いたものを表 3-25 にまとめた。

全体においては就職を「希望する」及び「今後希望する可能性がある」が 51.9%、就職を「希望しない」が 48.1%であった。

障害程度別の「希望しない」の割合は、重度が最も高く 54.6%で、中度が 45.0%、軽度が 38.0%であった。

さらに、就職希望の有無と障害程度について  $\chi^2$  検定を行った結果 5%の水準で、重度に「希望しない」と答えた者が有意に多く、軽度では少なかった ( $\chi^2(4)=10.4$ ,  $p<0.05$ )。

表 3-25 障害程度別の就職希望の有無

(単位:人,%)

就職希望の有無	重度	中度	軽度	合計
希望する	69 (25.5)	91 (33.8)	32 (34.8)	192 (30.4)
今後希望する可能性がある	54 (19.9)	57 (21.2)	25 (27.2)	136 (21.5)
希望しない	148 (54.6)	121 (45.0)	35 (38.0)	304 (48.1)
合計	271 (100)	269 (100)	92 (100)	632 (100)

### (3) 就職希望の有無と年齢

就労希望の有無と年齢について不明を除いたものを年齢群（高年齢群（M=46.8歳，SD=8.3歳）と低年齢群（M=27.2歳，SD=4.6歳））に分けて表3-26にまとめ、それらと比較するために分散分析を行ったところ、「希望しない」（M=38.3歳）と「今後希望する可能性がある」（M=33.8歳）との間に有意差がみられた（F(2, 749)=8.99, p<0.001）。しかし、「希望する」（M=36.2歳）と、「今後希望する可能性がある」と「希望しない」との間には有意差はみられなかった。

また、これについて $\chi^2$ 検定を行ったところ、有意差が示された（ $\chi^2(2)=9.18, p<0.05$ ）。「希望する」と答えた割合において年齢の違いは見られなかったが、「今後希望する可能性がある」においては低年齢群（25.2%）の方が高年齢群（17.0%）よりも割合が高く、逆に「希望しない」と答えた割合は高年齢群（53.0%）の方が低年齢群（43.8%）よりも高くなっていた。

表3-26 就職希望の有無と年齢

(単位:人,%)

就職希望の有無	低年齢群	高年齢群	合計
希望する	117 (31.0)	109 (29.9)	226 (30.5)
今後希望する可能性がある	95 (25.2)	62 (17.0)	157 (21.2)
希望しない	165 (43.8)	193 (53.0)	358 (48.3)
合計	377 (100)	364 (100)	741 (100)

### (4) 就職希望の有無と作業年数

就職希望の有無別の、施設における作業年数による違いを調べるために分散分析を行ったところ、「今後希望する可能性がある」と回答した者（以下、「就職希望の可能性のある者」という。）及び「就職を希望しない」と回答した者（以下、「就職非希望者」という。）の作業年数が、「就職を希望すると回答した者（以下、「就職希望者」という。）の作業年数よりも有意に長いという結果であった（F(1, 682)=19.5, p<0.01）（表3-27）。

表3-27 就職希望の有無と作業年数

	人数 (人)	平均作業年数 (年)	標準偏差
就職希望者	200	6.8	5.9
就職希望の可能性のある者 及び就職非希望者	483	9.4	7.8
合計	683	8.6	7.4

(5) 就職希望の有無と入所年齢

就職希望の有無別の入所年齢による違いを調べるために分散分析を行ったところ、就職希望の可能性のある者及び就職非希望者の入所年齢が就職希望者の入所年齢よりも有意に低かった ( $F(1, 670)=10.3$ ,  $p<0.01$ ) (表3-28)。

表3-28 就職希望の有無と入所年齢

	人数(人)	平均入所年齢(歳)	標準偏差
就職希望者	201	29.7	10.4
就職希望の可能性のある者 及び就職非希望者	471	26.8	10.6
合計	672	27.7	10.6

(6) 就職希望の有無と所属施設

就職希望の有無と所属施設の種類について表3-29にまとめた。

就職希望について所属施設による違いを調べるために $\chi^2$ 検定を行ったところ、福祉工場に所属している人は就職希望者の割合が有意に低かった ( $\chi^2(4)=17.1$ ,  $p<0.05$ )。

表3-29 就職希望の有無と所属施設

(単位:人,%)

所属施設	希望する	希望する可能性がある	希望しない	合計
授産施設	166 (33.8)	95 (19.3)	230 (46.8)	491 (100)
福祉工場	28 (17.4)	44 (27.3)	89 (55.3)	161 (100)
作業所	24 (32.4)	18 (24.3)	32 (43.2)	74 (100)
合計	218 (30.0)	157 (21.6)	351 (48.3)	726 (100)

(7) 就職希望の有無と在職年数

就職希望の有無と最後の勤務先(自営業を除く)での在職年数について表3-30にまとめた。

就職希望者と非希望者で在職年数に違いがあるかをみるために $\chi^2$ 検定を行ったところ、有意差が示された [ $\chi^2(6)=16.04$ ,  $p<0.05$ ]。就職希望者については「1年未満」(37.2%)が多く、就職希望の可能性のある者については「1年未満」(20.8%)が少なかった。また、就職非希望者については「3年以上5年未満」(7.3%)が少なかった。

表 3-30 就職希望の有無と在職年数

(単位：人,%)

在職年数	希望する	希望する可能性がある	希望しない	合計
1年未満	54 (37.2)	16 (20.8)	49 (29.7)	119 (30.7)
1年以上3年未満	21 (14.5)	19 (24.7)	33 (20.0)	73 (18.9)
3年以上5年未満	22 (15.2)	14 (18.2)	12 (7.3)	48 (12.4)
5年以上	48 (33.1)	28 (36.4)	71 (43.0)	147 (38.0)
合計	145 (100)	77 (100)	165 (100)	387 (100)

## 5 施設への要望

### (1) 障害者全体

施設への就労支援に関する要望（複数回答）を表 3-31 にまとめた。

障害種類別にみると、身体障害者では、「働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい」が 25.9%で最も割合が高く、以下、「自分に適した職業を教えてもらいたい」(23.0%)、「施設の仕事・作業のメニューを増やしてもらいたい」(19.3%)、「就職先を探してもらいたい」(16.9%)、「施設の仕事・作業の内容をより高度なものにしてもらいたい」(15.2%)、「会社等での実務を経験したい」(12.8%)の順であった。

また、精神障害者についてみると「働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい」が 37.4%で最も割合が高く、以下、「自分に適した職業を教えてもらいたい」(30.5%)、「就職先を探してもらいたい」(21.4%)、「施設の仕事・作業のメニューを増やしてもらいたい」(17.1%)、「会社等での実務を経験したい」(15.0%)「施設の仕事・作業の内容をより高度なものにしてもらいたい」(10.7%)の順であった。

知的障害者では、「自分に適した職業を教えてもらいたい」(42.8%)、「働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい」(35.0%)、「就職先を探してもらいたい」(23.0%)、「施設の仕事・作業のメニューを増やしてもらいたい」(22.7%)、「会社等での実務を経験したい」(16.0%)の順であった。

また、視覚障害者では、「施設の仕事・作業のメニューを増やしてもらいたい」(43.9%)が最も多く、次いで「働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい」(39.0%)、「自分に適した職業を教えてもらいたい」(34.1%)、「施設の仕事・作業の内容をより高度なものにしてもらいたい」(22.0%)、「就職先を探してもらいたい」(19.5%)、「会社等での実務を経験したい」(12.2%)の順であった。

表 3-31 施設への就労支援に関する要望

(複数回答)(単位:人,%)

要望事項	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい	63 (25.9)	70 (37.4)	131 (35.0)	16 (39.0)	280 (33.1)
施設の仕事・作業のメニューを増やしてもらいたい	47 (19.3)	32 (17.1)	85 (22.7)	18 (43.9)	182 (21.5)
施設の仕事・作業の内容をより高度なものにってもらいたい	37 (15.2)	20 (10.7)	24 (6.4)	9 (22.0)	90 (10.7)
自分に適した職業を教えてもらいたい	56 (23.0)	57 (30.5)	160 (42.8)	14 (34.1)	287 (34.0)
就職先を探してもらいたい	41 (16.9)	40 (21.4)	86 (23.0)	8 (19.5)	175 (20.7)
会社等での実務を経験したい	37 (12.8)	28 (15.0)	60 (16.0)	5 (12.2)	130 (15.4)
その他	7 (2.9)	8 (4.3)	16 (4.3)	8 (19.5)	39 (4.6)
特になし	74 (30.5)	45 (24.1)	76 (20.3)	8 (19.5)	203 (24.0)
無記入・不明	33 (13.6)	24 (12.8)	5 (1.3)	2 (4.9)	64 (7.6)
回答者数	243 (100)	187 (100)	374 (100)	41 (100)	845 (100)

## (2) 発達障害等のある知的障害者

発達障害等のある知的障害者の施設への就労支援に関する要望（複数回答）について自閉症、学習障害、ダウン症候群、てんかんの別にまとめると表 3-32 のとおりとなった。

各障害について要望の多いものを挙げると、すべての障害で「自分に適した職業を教えてもらいたい」が最も多く、次いで「働くにあたって必要となる知識を教えてほしい」が多くみられた。

表 3-32 発達障害等のある知的障害者の施設への就労支援に関する要望

(複数回答)(単位:人,%)

要望事項	自閉症	学習障害	ダウン症候	てんかん
働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい	13 (38.2)	11 (33.3)	5 (26.3)	15 (27.8)
施設の仕事・作業のメニューを増やしてもらいたい	7 (20.6)	6 (18.2)	3 (15.8)	11 (20.4)
施設の仕事・作業の内容をより高度なものにってもらいたい	1 (2.9)	2 (6.1)	2 (10.5)	1 (1.9)
自分に適した職業を教えてもらいたい	15 (44.1)	12 (36.4)	9 (47.4)	24 (44.4)
就職先を探してもらいたい	5 (14.7)	4 (12.1)	2 (10.5)	12 (22.2)
会社等での実務を経験したい	6 (17.6)	7 (21.2)	1 (5.3)	4 (7.4)
その他	3 (8.8)	1 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
特になし	5 (14.7)	3 (9.1)	3 (15.8)	10 (18.5)
無記入・不明	0 (0.0)	3 (9.1)	0 (0.0)	4 (7.4)
回答者数	34 (100)	33 (100)	19 (100)	54 (100)

## 6 就職希望者のニーズ

本節の4で述べたように本調査の就職希望者（「就職を希望する」と回答した者）総数は230人で回答者全体（845人）の27.2%であった。

また、就職希望者の割合は、障害別には身体障害者26.3%（243人中64人）、精神障害者33.7%（187人中63人）、知的障害者23.8%（374人中89人）、視覚障害者34.1%（41人中14人）であった。これら就職希望者の属性と求職ニーズなどについて報告する。

### （1）就職希望者の属性

#### ア 年齢

就職希望者を障害別にみると、身体障害者64人、精神障害者63人、知的障害者89人及び視覚障害者14人の計230人であったが、その障害別の年齢構成を表3-33に示した。

障害別に平均年齢を算出したところ、それぞれ身体障害者36.4歳（SD=11.3歳）、精神障害者39.2歳（SD=9.8歳）、知的障害者33.6歳（SD=9.4歳）、視覚障害者37.3歳（SD=11.9歳）であった。

表3-33 就職希望者の障害別年齢構成

年齢	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
20歳未満	4 (6.3)	1 (1.6)	2 (2.2)	0 (0.0)	7 (3.0)
20歳代	16 (25.0)	7 (11.1)	34 (38.2)	6 (42.9)	63 (27.4)
30歳代	21 (32.8)	26 (41.3)	27 (30.3)	1 (7.1)	75 (32.6)
40歳代	14 (21.9)	16 (25.4)	21 (23.6)	3 (21.4)	54 (23.5)
50歳代	4 (6.3)	10 (15.9)	5 (5.6)	4 (28.6)	23 (10.0)
60歳代	4 (6.3)	1 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (2.2)
無記入	1 (1.6)	2 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.3)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	14 (100)	230 (100)
平均年齢	36.4 (SD=11.3)	39.2 (SD=9.8)	33.6 (SD=9.4)	37.3 (SD=11.9)	36.1 (SD=10.4)

#### イ 性別

就職希望者について性別による違いをみるために表3-34のとおり三障害全体の無記入を除いたデータを示した。全体では男性の求職者の方が多く、視覚障害者の場合は女性の方が多いという結果になった。

表3-34 就職希望者の障害別の男女比

（単位：人、%）

障害種類	男性	女性	無記入	合計
身体障害	51 (79.7)	13 (20.3)	0 (0.0)	64 (100)
精神障害	47 (74.6)	16 (25.4)	0 (0.0)	63 (100)
知的障害	59 (66.3)	30 (33.7)	0 (0.0)	89 (100)
視覚障害	5 (35.7)	8 (57.1)	1 (7.1)	14 (100)
就職希望者計	162 (70.4)	67 (29.1)	1 (0.4)	230 (100)

ウ 所属施設

就職希望者の、障害ごとの所属施設の内訳を表3-35に示した。

各障害とも授産施設の割合が最も高く、身体障害者が89.1%、精神障害者が65.1%、知的障害者が62.9%、視覚障害者が78.6%であった。

表3-35 就職希望者の所属施設

(単位:人,%)

障害種類	授産施設	福祉工場	作業所	その他	無記入	合計
身体障害	57 (89.1)	4 (6.3)	3 (4.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	64(100)
精神障害	41 (65.1)	3 (4.8)	9 (14.3)	8 (12.7)	2 (3.2)	63(100)
知的障害	56 (62.9)	21 (23.6)	9 (10.1)	1 (1.1)	2 (2.2)	89(100)
視覚障害	11 (78.6)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	1 (7.1)	14(100)
就職希望者計	165 (71.7)	28 (12.2)	23 (10.0)	9 (3.9)	5 (2.2)	230(100)

エ 障害種類・程度

就職希望者のうち、身体障害者の障害の種類を表3-36に、就職希望者全体の障害程度を表3-37に示した。

表3-36 就職希望者の障害種類 (身体障害者)

障害種類		主障害		
		人数(人)	割合(%)	
身体障害	視覚	4	6.3	
	聴覚	5	7.8	
	平衡機能	2	3.1	
	音声言語そしゃく	1	1.6	
	肢 体 不 自	上肢	6	9.4
		下肢	18	28.1
		体幹	9	14.1
		脳原性(上肢機能)	9	14.1
		脳原性(移動機能)	12	18.8
	内 部 障 害	心臓	0	0
		腎臓	0	0
		呼吸器	1	1.6
		膀胱・直腸	0	0
		小腸	-	-
HIVによる免疫機能		-	-	
その他		3	4.7	
無記入		11	17.2	
就職希望者計		64	100	

表 3-37 就職希望者の障害程度

(単位:人,%)

等級	身体障害	精神障害		知的障害	
		等級		程度	
1 級	15 (23.4)	1 級	0 (0.0)	重度	8 (9.0)
2 級	35 (54.7)				
3 級	3 (4.7)	2 級	32 (50.8)	中度	49 (55.1)
4 級	6 (9.4)				
5 級	2 (3.1)	3 級	9 (14.3)	軽度	26 (29.2)
6 級	1 (1.6)				
不明・その他	2 (3.1)	不明・その他	22 (34.9)	不明・その他	6 (6.7)
就職希望者計	64 (100)	合計	63 (100)	合計	89 (100)

## (2) 施設入所に関する事項

## ア 入所年齢

就職希望者の施設入所年齢を表 3-38 に示した。

平均入所年齢は 29.4 歳であった。障害種類別に入所年齢の平均をみると、身体障害者は 28.8 歳 (SD=11.7 歳)、精神障害者は 34.0 歳 (SD=8.6 歳)、知的障害者は 26.3 歳 (SD=8.5 歳) であった。

表 3-38 就職希望者の入所年齢

(単位:人,%)

入所年齢	身体障害	精神障害	知的障害	計
20 歳未満	19 (29.7)	1 (1.6)	21 (23.6)	41 (19.0)
20 歳代	18 (28.1)	19 (30.2)	33 (37.1)	70 (32.4)
30 歳代	12 (18.8)	21 (33.3)	16 (18)	49 (22.7)
40 歳代	8 (12.5)	15 (23.8)	6 (6.7)	29 (13.4)
50 歳代	3 (4.7)	3 (4.8)	1 (1.1)	7 (3.2)
60 歳代	2 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.9)
無記入	2 (3.1)	4 (6.3)	12 (13.5)	18 (8.3)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	216 (100)
平均年齢 (歳)	28.8	34.0	26.3	29.4

## イ 施設紹介機関/者

就職希望者の施設紹介機関/者 (複数回答) を表 3-39 に示した。

全体では「役場 (市役所等)」が 22.7% で、次いで「教育機関」が 16.7% であった。

障害別にみると、身体障害者では「役場 (市役所等)」(29.7%)、「親戚、知人等」(26.6%)、「教育機

関」(25.0%)の順であった。

精神障害者では「親戚、知人等」(14.3%)、「役場(市役所等)」(12.7%)の順であった。特徴的なこととして、「その他」が66.7%と最も多かったことが挙げられる。

知的障害者では、「役場(市役所等)」(24.7%)、「教育機関」(21.3%)、「公共職業安定所」(14.6%)、「親戚、知人等」(14.6%)の順であった。

表3-39 職業希望者の施設紹介機関/者

(複数回答)(単位:人,%)

紹介機関/者	身体障害	精神障害	知的障害	合計
教育機関の紹介	16 (25.0)	1 (1.6)	19 (21.3)	36 (16.7)
役場(市役所等)の紹介	19 (29.7)	8 (12.7)	22 (24.7)	49 (22.7)
公共職業安定所の紹介	4 (6.3)	2 (3.2)	13 (14.6)	19 (8.8)
親戚、知人等の紹介	17 (26.6)	9 (14.3)	13 (14.6)	39 (18.5)
会社の紹介	0 (0.0)	1 (1.6)	1 (1.1)	2 (0.9)
その他	6 (9.4)	42 (66.7)	13 (14.6)	61 (28.2)
無記入	2 (3.1)	0 (0.0)	8 (9.0)	10 (4.6)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	216 (100)

#### ウ 施設選択理由

就職希望者の施設選択理由(複数回答)を表3-40に示した。

全体では、「紹介があったから」(48.6%)、「会社等で働くことができなくなったから」(21.8%)、「他に適当な働き場がなかった」(18.1%)の順であった。

障害別にみると、身体障害者では、「紹介があったから」(51.6%)が最も割合が高く、以下、「他に適当な働き場がなかったから」(40.6%)、「会社等で働くことができなくなったから」(17.2%)などが上位であった。

精神障害者では「紹介があったから」(52.4%)が最も割合が高く、以下、「会社等で働くことができなくなったから」(30.2%)、「会社等で働く自信がなかったから」(14.3%)などが上位であった。

知的障害者では、「紹介があったから」(43.8%)が最も割合が高く、以下、「他に適当な働き場がなかったから」(28.1%)、「会社等で働くことができなくなったから」(19.1%)などが上位であった。

表 3-40 就職希望者の施設選択の理由

(複数回答) (単位: 人, %)

理由	身体障害	精神障害	知的障害	合計
紹介があったから	33 (51.6)	33 (52.4)	39 (43.8)	105 (48.6)
友人がいたから	8 (12.5)	6 (9.5)	8 (9.0)	22 (10.2)
他に適当な働き場がなかったから	26 (40.6)	8 (12.7)	25 (28.1)	39 (18.1)
会社等で働く自信がなかったから	5 (7.8)	9 (14.3)	10 (11.2)	24 (11.1)
会社等で働くことができなくなったから	11 (17.2)	19 (30.2)	17 (19.1)	47 (21.8)
その他	4 (6.3)	4 (6.3)	7 (7.9)	15 (6.9)
無記入	2 (3.1)	3 (4.8)	6 (6.7)	11 (5.1)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	216 (100)

## エ 施設の変更

就職希望者の施設の変更の状況を表 3-41 に示した。

施設を変ったことは「ない」が身体障害者は 81.3%、精神障害者は 77.8%、知的障害者は 62.9%であった。

表 3-41 就職希望者の施設変更の状況

(単位: 人, %)

変更の有無	身体障害	精神障害	知的障害	合計
ある	12 (18.8)	13 (20.6)	23 (25.8)	48 (22.2)
ない	52 (81.3)	49 (77.8)	56 (62.9)	157 (72.7)
無記入	0 (0.0)	1 (1.6)	10 (11.2)	11 (5.1)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	216 (100)

## オ 施設での作業年数

就職希望者の施設での作業年数を表 3-42 に示した。身体障害者の平均作業年数は 7.4 年であった。精神障害者の平均作業年数は 4.9 年であった。知的障害者では平均作業年数は 7.5 年であった。

表 3-42 就職希望者の施設での作業年数

(単位：人,%)

作業年数	身体障害	精神障害	知的障害	合計
1年未満	4 (6.3)	5 (7.9)	1 (1.1)	10 (4.6)
1年～3年未満	9 (14.1)	16 (25.4)	15 (16.9)	40 (18.5)
3年～5年未満	11 (17.2)	13 (20.6)	10 (11.2)	34 (15.7)
5年～10年未満	20 (31.3)	14 (22.2)	28 (31.5)	62 (28.7)
10年～20年未満	16 (25.0)	11 (17.5)	14 (15.7)	41 (19.0)
20年以上	2 (3.1)	0 (0.0)	7 (7.9)	9 (4.2)
無記入	2 (3.1)	4 (6.3)	14 (15.7)	20 (9.3)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	216 (100)
平均作業年数(年)	7.4	4.9	7.5	6.7

カ 施設での作業時間

就職希望者の施設での作業時間について表 3-43 に示した。

身体障害者は、「週 30 時間以上」が 54.7%を占め最も多かったが、精神障害者では、「週 20 時間未満」が 47.6%で最も多かった。

知的障害者では、「週 20 時間以上 30 時間未満」(47.2%)、「週 30 時間以上」(32.6%)、「週 20 時間未満」(16.9%) の順であった。

視覚障害者では、「週 30 時間以上」(57.1%) が最も多く、以下「週 20 時間未満」と「週 20 時間以上 30 時間未満」が同じ割合 (21.4%) となっていた。

表 3-43 就職希望者の施設での作業時間

(単位：人,%)

作業時間	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
週 20 時間未満	7 (10.9)	30 (47.6)	15 (16.9)	3 (21.4)	55 (23.9)
週 20 時間以上 30 時間未満	20 (31.3)	19 (30.2)	42 (47.2)	3 (21.4)	84 (36.5)
週 30 時間以上	35 (54.7)	10 (15.9)	29 (32.6)	8 (57.1)	82 (35.7)
無記入	2 (3.1)	4 (6.3)	3 (3.4)	0 (0.0)	9 (3.9)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	14 (100)	230 (100)

キ 施設での作業内容

就職希望者の施設での作業内容（複数回答）を表 3-44 に示した。

施設での作業内容について上位をみると、身体障害者では、「印刷・出版」(31.3%)、「情報処理」(18.8%)、「縫製、手工芸」(17.2%)、「その他の製造」(17.2%)、「木、竹、紙加工作業」(14.1%) の順であった。

精神障害者では、「その他の製造」(20.6%)、「清掃」(19.0%)、「縫製、手工芸」(17.5%)、「食品加工」(14.3%)、「木、竹、紙加工作業」(11.1%)の順であった。

知的障害者では、「その他の製造」(21.3%)が最も割合が高く、以下、「清掃」(19.1%)、「木、竹、紙加工作業」(18.0%)、「食品加工」(16.9%)、「プラスチック・ゴム製造加工」(13.5%)であった。

視覚障害者では、「情報処理」(50.0%)、印刷出版(50.0%)で最も多く、以下、「清掃」(21.4%)、「金属・機械加工組立」(7.1%)、「包装」(7.1%)であった。

表3-44 就職希望者の施設での作業内容

(複数回答)(単位:人,%)

作業内容		身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
1	情報処理	12 (18.8)	4 (6.3)	2 (2.2)	7 (50.0)	25 (10.9)
2	クリーニング	2 (3.1)	3 (4.8)	10 (11.2)	0 (0.0)	15 (6.5)
3	農林水産関係	0 (0.0)	5 (7.9)	2 (2.2)	0 (0.0)	7 (3.0)
4	窯業・石・ガラス製造加工	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.4)	0 (0.0)	3 (1.3)
5	金属・機械加工組立	0 (0.0)	1 (1.6)	4 (4.5)	1 (7.1)	6 (2.6)
6	電気器具加工組立	6 (9.4)	0 (0.0)	2 (2.2)	0 (0.0)	8 (3.5)
7	食品加工	8 (12.5)	9 (14.3)	15 (16.9)	0 (0.0)	32 (13.9)
8	縫製、手工芸	11 (17.2)	11 (17.5)	10 (11.2)	0 (0.0)	32 (13.9)
9	木、竹、紙加工作業	9 (14.1)	7 (11.1)	16 (18.0)	0 (0.0)	32 (13.9)
10	印刷・出版	20 (31.3)	2 (3.2)	1 (1.1)	7 (50.0)	30 (13.0)
11	プラスチック・ゴム製造加工	1 (1.6)	0 (0.0)	12 (13.5)	0 (0.0)	13 (5.7)
12	皮革製品製造	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.4)	0 (0.0)	3 (1.3)
13	包装	4 (6.3)	2 (3.2)	10 (11.2)	1 (7.1)	17 (7.4)
14	その他の製造	11 (17.2)	13 (20.6)	19 (21.3)	0 (0.0)	43 (18.7)
15	清掃	3 (4.7)	12 (19.0)	17 (19.1)	3 (21.4)	35 (15.2)
16	その他	7 (10.9)	22 (34.9)	15 (16.9)	4 (28.6)	48 (20.9)
17	無記入	0 (0.0)	4 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.7)
就職希望者計		64 (100)	63 (100)	89 (100)	14 (100)	230 (100)

#### ク 施設での作業内容と希望職種の分析

表3-45は就職希望者について身体障害者及び精神障害者が従事している作業内容と回答者の希望職種を個別にみた両者の一致度等の結果をまとめたものである。精神障害者で不一致の割合(80.6%)が特に高かった。身体障害者の不一致の割合は55.9%、全体では69.0%であった。

表3-45 就職希望者の作業内容と希望職種的一致

(単位:人)

作業内容	身体障害			精神障害			合計		
	一致	不一致	計	一致	不一致	計	一致	不一致	計
その他の製造	0	5	5	4	10	14	4	15	19
縫製、手工芸	3	6	9	2	6	8	5	12	17
印刷・出版	6	7	13	0	2	2	6	9	15
食品加工	0	4	4	0	10	10	0	14	14
情報処理	7	1	8	2	3	5	9	4	13
木、竹、紙加工作業	3	4	7	1	5	6	4	9	13
清掃	1	2	3	3	6	9	4	8	12
農林水産関係	0	1	1	0	6	6	0	7	7
クリーニング	1	1	2	0	2	2	1	3	4
電気器具加工組立	4	0	4	0	0	0	4	0	4
包装	1	0	1	1	1	2	2	1	3
カフェ等での接客等	0	0	0	0	1	1	0	1	1
プラスチック・ゴム製造加工	0	1	1	0	1	1	0	2	2
演奏活動	0	1	1	0	0	0	0	1	1
洗びん作業	0	0	0	0	1	1	0	1	1
計	26	33	59	13	54	67	39	87	126
(割合)	(44.1%)	(55.9%)	(100%)	(19.4%)	(80.6%)	(100%)	(31.0%)	(69.0%)	(100%)

## (3) 職歴(業務スキルの状況)

## ア 就職経験の有無

就職希望者の就職経験の有無を表3-46に示した。

就労経験の有無は、三障害全体では「職に就いたことがある」(70.4%)が多く、障害別には身体障害者(54.7%)、精神障害者(93.7%)、知的障害者(65.2%)であった。

また、「職に就いたことがない」は三障害全体では26.9%で、身体障害者が45.3%、精神障害者が6.3%、知的障害者が28.1%であった。

障害による違いを検討するために $\chi^2$ 検定を行ったところ、身体障害者は他に比べて一般就労を経験していないと回答した割合が有意に多かった( $\chi(2)=15.40$ ,  $p<0.001$ )。

表 3-46 就職希望者の就職経験の有無

(単位:人,%)

就職経験の有無	身体障害	精神障害	知的障害	合計
職に就いたことがある	35 (54.7)	59 (93.7)	58 (65.2)	152 (70.4)
職に就いたことがない	29 (45.3)	4 (6.3)	25 (28.1)	58 (26.9)
無記入	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (6.7)	6 (2.8)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	216 (100)

イ 就職経験の内容

就職希望者の就職経験の内容は、「会社等での就労のみ」が身体障害者(80.0%)、精神障害者(86.4%)、知的障害者(91.4%)の三障害とも最も多かった(表3-47)。

表 3-47 就職希望者の就職経験の内容

(単位:人,%)

就職経験の内訳	身体障害	精神障害	知的障害	合計
会社等での就労のみ	28 (80.0)	51 (86.4)	53 (91.4)	132 (86.8)
会社等での就労と自営	2 (5.7)	3 (5.1)	1 (1.7)	6 (3.9)
自営のみ	2 (5.7)	1 (1.7)	2 (3.4)	5 (3.3)
無記入	3 (8.6)	4 (6.8)	2 (3.4)	9 (5.9)
就職経験者計	35 (100)	59 (100)	58 (100)	152 (100)

ウ 最後に就いていた一般就労の職種

就職希望者の最後に就いていた職種(自営業を除く)を付属表2-9~2-11(調査研究報告書No.76の2)に示した。身体障害者の最多は「製造・制作」の5人で、以下「建築・土木・測量技術者」、「生活衛生サービス」がそれぞれ3人ずつ、「機械・電気技術者」、「プログラマー」、「その他の専門的職業」、「一般事務」がそれぞれ2人ずつなどであった(付属表2-9)。

精神障害者の最多は、「製造・制作」の9人で、以下「その他の専門的職業」が7人、「接客・給仕」が5人、「機械・電気技術者」が4人などであった(付属表2-10)。

知的障害者の最多は、「金属・機械加工組立」の7人で、以下「清掃」が6人、「クリーニング」、「縫製、手工芸」がそれぞれ5人ずつ、「パンなどの食品作り」が4人となっていた(付属表2-11)。

エ 最後の職場での在職年数

就職希望者の最後の職場(自営業を除く)での在職年数を表3-48に示した。

三障害全体では「1年未満」(38.4%)と「5年以上」(30.4%)が多くを占めていた。

障害別にみると、「1年未満」が精神障害者（51.9%）と知的障害者（31.5%）で最も多かったのに比べ、身体障害者では「5年以上」（40.0%）が最多であった。

身体障害者では、「5年以上」に次いで「1年未満」が多く、精神及び知的障害者では、「1年未満」に次いで「5年以上」が多かった。

表 3-48 就職希望者の最後の職場での在職年数

（単位：人，%）

在職年数	身体障害	精神障害	知的障害	合計
1年未満	8 (26.7)	28 (51.9)	17 (31.5)	53 (38.4)
1年以上～3年未満	5 (16.7)	8 (14.8)	8 (14.8)	21 (15.2)
3年以上～5年未満	5 (16.7)	4 (7.4)	11 (20.4)	20 (14.5)
5年以上	12 (40.0)	14 (25.9)	16 (29.6)	42 (30.4)
無記入	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (3.7)	2 (1.4)
就職経験者計	30 (100)	54 (100)	54 (100)	138 (100)

（注）自営業のみの就職経験者は除く。

#### オ 最後の職場での労働時間

就職希望者の最後の職場（自営業を除く）での労働時間を表 3-49 に示した。

三障害全体では「週 30 時間以上」（71.0%）が最も多く、また、障害種類別にも身体障害者（70.0%）、精神障害者（72.2%）、知的障害者（70.4%）で共に最多であった。

身体障害者では、以下「週 20 時間以上 30 時間未満」（16.7%）、「週 20 時間未満」（10.0%）の順であった。知的障害者についても「週 20 時間以上 30 時間未満」（16.7%）、「週 20 時間未満」（9.3%）の順であった。

精神障害者では、以下「週 20 時間未満」（20.4%）、「週 20 時間以上 30 時間未満」（7.4%）の順であった。

表 3-49 就職希望者の最後の職場での労働時間

（単位：人，%）

労働時間	身体障害	精神障害	知的障害	合計
週 20 時間未満	3 (10.0)	11 (20.4)	5 (9.3)	19 (13.8)
週 20 時間以上 30 時間未満	5 (16.7)	4 (7.4)	9 (16.7)	18 (13.0)
週 30 時間以上	21 (70.0)	39 (72.2)	38 (70.4)	98 (71.0)
無記入	1 (3.3)	0 (0.0)	2 (3.7)	3 (2.2)
就職経験者計	30 (100)	54 (100)	54 (100)	138 (100)

（注）自営業のみの就職経験者は除く。

## カ 離職理由

就職希望者の最後の職場（自営業を除く）の離職理由（複数回答）を示したものが表3-50である。

離職理由について障害種類別に上位5位をみると、身体障害者では、「勤めている間に障害者になったため」（30.0%）、「人間関係がうまくいかないため」（23.3%）、「事業主都合」（16.7%）、「病気・けがのため」（16.7%）、「労働時間・休日等の労働条件が悪いため」（13.3%）、「障害者に対する配慮が不十分だったため」（13.3%）、「安定した職業に就きたいため」（10.0%）、「通勤が不便なため」（10.0%）の順であった。

精神障害者では、「人間関係がうまくいかないため」（29.6%）、「病気・けがのため」（27.8%）、「障害者に対する配慮が不十分だったため」（18.5%）、「勤めている間に障害者になったため」（11.1%）、「労働時間・休日等の労働条件が悪いため」（9.3%）の順であった。

知的障害者では、「やめさせられたため（事業主都合）」（24.1%）、「仕事場の人と仲良く付き合えないため（人間関係）」（22.2%）、「障害者に対して親切でなかったため（配慮不十分）」（18.5%）、「体の具合が悪くなってしまったため（病気・けが）」（13.0%）、「長く続けられる職業につきたいため（安定した職業）」（11.1%）の順であった。

表3-50 就職希望者の離職理由

（複数回答）（単位：人、%）

離職理由		身体障害	精神障害	知的障害	合計
1	安定した職業に就きたいため	3 (10.0)	4 (7.4)	6 (11.1)	13 (9.4)
2	仕事に将来性がないため	1 (3.3)	2 (3.7)	3 (5.6)	6 (4.3)
3	もっと収入を増やしたいため	1 (3.3)	0 (0.0)	4 (7.4)	5 (3.6)
4	労働時間・休日等の労働条件が悪いため	4 (13.3)	5 (9.3)	2 (3.7)	11 (8.0)
5	通勤が不便なため	3 (10.0)	3 (5.6)	4 (7.4)	10 (7.2)
6	人間関係がうまくいかないため	7 (23.3)	16 (29.6)	12 (22.2)	35 (25.4)
7	より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	2 (6.7)	0 (0.0)	2 (3.7)	4 (2.9)
8	よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたいため	2 (6.7)	4 (7.4)	3 (5.6)	9 (6.5)
9	肉体的により軽易な仕事に就きたいため	1 (3.3)	3 (5.6)	5 (9.3)	9 (6.5)
10	障害者に対する配慮が不十分だったため	4 (13.3)	10 (18.5)	10 (18.5)	24 (17.4)
11	障害があるために処遇が良くないから	2 (6.7)	4 (7.4)	2 (3.7)	8 (5.8)
12	病気・けがのため	5 (16.7)	15 (27.8)	7 (13.0)	27 (19.6)
13	勤めている間に障害者になったため	9 (30.0)	6 (11.1)	2 (3.7)	17 (12.3)
14	事業主都合	5 (16.7)	2 (3.7)	13 (24.1)	20 (14.5)
15	契約期間満了	2 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)
16	定年	1 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)
17	その他	6 (20.0)	7 (13.0)	17 (31.5)	30 (21.7)
就職経験者計		30 (100)	54 (100)	54 (100)	138 (100)

（注）自営業のみの就職経験者は除く。

#### (4) 求職活動の有無

就職希望者の求職活動の有無については、全体では「求職活動を行っている」と答えた割合は39.1%であった。また、障害種類別には身体障害者では34.4%、精神障害者では36.5%、知的障害者では46.1%、視覚障害者では28.6%が「求職活動を行っている」と回答した（表3-51）。

表3-51 就職希望者の就職活動の有無

(単位：人,%)

求職活動の有無	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
求職活動を行っていない	40 (62.5)	35 (55.6)	43 (48.3)	8 (57.1)	126 (54.8)
求職活動を行っている	22 (34.4)	23 (36.5)	41 (46.1)	4 (28.6)	90 (39.1)
無記入	2 (3.1)	5 (7.9)	5 (5.6)	2 (14.3)	14 (6.1)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	14 (100)	230 (100)

#### (5) 求職活動期間

求職活動を行っている者（以下、「求職者」という。）の障害種類別の求職期間を表3-52に示した。身体障害者では、「1年以上」（77.3%）の割合が最も高く、以下「始めたばかり」（18.2%）、「6ヶ月」（4.5%）であった。

精神障害者では、「始めたばかり」（47.8%）の割合が最も高く、以下「1年以上」（43.5%）、「6ヶ月」（8.7%）の順であった。

知的障害者では、「1年以上」が53.7%、「始めたばかり」が26.8%、「6ヶ月」が14.6%の順であった。

視覚障害者では、「1年以上」が3人（75.0%）であり、「始めたばかり」が1人（25.0%）であった。

表3-52 求職者の求職活動期間

(単位：人,%)

求職期間	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
始めたばかり	4 (18.2)	11 (47.8)	11 (26.8)	1 (25.0)	27 (30.0)
6ヶ月	1 (4.5)	2 (8.7)	6 (14.6)	0 (0.0)	9 (10.0)
1年以上	17 (77.3)	10 (43.5)	22 (53.7)	3 (75.0)	52 (57.8)
無記入	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.9)	0 (0.0)	2 (2.2)
求職者計	22 (100)	23 (100)	41 (100)	4 (100)	90 (100)

#### (6) 求職理由

就職希望者の求職理由（複数回答）を表3-53に示した。障害種類別の割合は以下のとおりであった。身体障害者では、「自立したいから」（59.4%）が最も割合が高く、以下、「家計の助けになるように働き

たい」(45.3%)、「働くことで生きがいを見つけるため」(42.2%)、「社会との関わりを持ちたいから」(35.9%)、「知識・技能を生かしたい又は向上させたい」(35.9%)などの順であった。

精神障害者では、「自立したいから」(68.3%)が最も割合が高く、以下、「働くことで生きがいを見つけるため」(58.7%)、「社会との関わりを持ちたいから」(44.4%)、「家計の助けになるように働きたい」(42.9%)、「知識・技能を生かしたい又は向上させたい」(27.0%)などの順であった。

知的障害者では、「自立したいから」(50.6%)の割合が最も高く、以下、「働くことで生きがいを見つけるため」(43.8%)、「社会との関わりを持ちたいから」(37.1%)、「家計の助けになるように働きたい」(28.1%)、「知識・技能を生かしたい又は向上させたい」(24.7%)などの順であった。

視覚障害者では、「自立したいから」(64.3%)と「働くことで生きがいを見つけるため」(64.3%)の割合が最も高く、以下、「社会との関わりを持ちたいから」(57.1%)、「知識・技能を生かしたい又は向上させたい」(50.0%)、「家計の助けになるように働きたい」(28.6%)などの順であった。

なお、本調査の就職希望者の内、求職活動を始めている人と希望してはいるが求職活動をしていない人との相違を検討するために、「求職活動の有無」を従属変数、「就職したい理由」の7項目及び「会社で働くことについての心配」の7項目を独立変数としてカテゴリカル回帰分析を行ったところ、「就職したい理由」のうち、「施設で体力や能力に自信がついたから」( $\beta = -0.19$ )、「知識・技能を生かしたい又は向上させたい」( $\beta = 0.18$ )の2項目のみが5%水準で有意であった。

表3-53 就職希望者の求職理由

(複数回答)(単位:人,%)

求職理由	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
自立したいから	38 (59.4)	43 (68.3)	45 (50.6)	9 (64.3)	135 (58.7)
社会との関わりを持ちたいから	23 (35.9)	28 (44.4)	33 (37.1)	8 (57.1)	92 (40.0)
働くことで生きがいを見つけるため	27 (42.2)	37 (58.7)	39 (43.8)	9 (64.3)	112 (48.7)
施設で体力や能力に自信がついたから	9 (14.1)	13 (20.6)	17 (19.1)	1 (7.1)	40 (17.4)
知識・技能を生かしたい又は向上させたい	23 (35.9)	17 (27.0)	22 (24.7)	7 (50.0)	69 (30.0)
家計の助けになるように働きたい	29 (45.3)	27 (42.9)	25 (28.1)	4 (28.6)	85 (37.0)
親などに頼れなくなった	12 (18.8)	13 (20.6)	7 (7.9)	3 (21.4)	35 (15.2)
その他	4 (6.3)	5 (7.9)	8 (9.0)	1 (7.1)	18 (7.8)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	14 (100)	230 (100)

#### (7) 就職の必要性

就職希望者の就職の必要性について表3-54に示す。

身体障害者では「すぐというわけではないが就職をしたい」が34.4%で最も多く、以下、「時間をかけて自分にあった職場を探したい」(26.6%)、「すぐに就職したい」(25.0%)、「無理に就職しなくても

よい」(1.6%)の順であった。

精神障害者では、「すぐというわけではないが就職をしたい」(49.2%)、「時間をかけて自分にあった職場を探したい」(23.8%)、「すぐに就職したい」(11.1%)の順であった。

知的障害者では「時間をかけて自分にあった職場を探したい」(44.9%)が最も多く、以下、「すぐに就職したい」(27.0%)、「すぐというわけではないが就職したい」(23.6%)の順であり、「無理に就職しなくてもよい」はみられなかった。

視覚障害者では、「すぐというわけではないが就職したい」が半数を占め、「時間をかけて自分にあった職場を探したい」が42.9%で次いで割合が高く、以下「すぐに就職したい」(7.1%)であった。「無理に就職しなくてもよい」はみられなかった。

表3-54 就職希望者の就職の必要性

(単位：人,%)

就職の必要性	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
すぐに就職したい	16 (25.0)	7 (11.1)	24 (27.0)	1 (7.1)	48 (20.9)
すぐというわけではないが就職したい	22 (34.4)	31 (49.2)	21 (23.6)	7 (50.0)	81 (35.2)
時間をかけて自分にあった職場を探したい	17 (26.6)	15 (23.8)	40 (44.9)	6 (42.9)	78 (33.9)
無理に就職しなくてもよい	1 (1.6)	3 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.7)
その他	0 (0.0)	1 (1.6)	1 (1.1)	0 (0.0)	2 (0.9)
無記入	8 (12.5)	6 (9.5)	3 (3.4)	0 (0.0)	17 (7.4)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	14 (100)	230 (100)

#### (8) 会社で働くことに対する不安

就職希望者の会社で働くことに対する不安(複数回答)の結果を表3-55に示した。

障害別においては、まず身体障害者では「職場に通えるか」(48.4%)、「仕事が正確にできるか」(42.2%)、「決められた時間内に仕事をこなせるか」(42.2%)の順であった。

精神障害者と知的障害者については「人との付き合いができるか」が最も多く、精神障害者66.7%、知的障害者48.3%であった。2位と3位については、精神障害者では「仕事が正確にできるか」(50.8%)、「仕事の内容を理解できるか」(44.4%)であったが、知的障害者では「仕事の内容を理解できるか」(42.7%)、「決められた時間内に仕事をこなせるか」(37.1%)の順であった。

表 3-55 就職希望者の会社で働くことに対する不安

(複数回答) (単位: 人, %)

不安な点	身体障害	精神障害	知的障害	合計
人との付き合いができるかという点	20 (31.3)	42 (66.7)	43 (48.3)	105 (48.6)
仕事の内容を理解できるかという点	20 (31.3)	28 (44.4)	38 (42.7)	86 (39.8)
決められた時間内に仕事をこなせるかという点	27 (42.2)	23 (36.5)	33 (37.1)	83 (38.4)
仕事が正確にできるかという点	27 (42.2)	32 (50.8)	31 (34.8)	90 (41.7)
作業環境がよいかという点	19 (29.7)	23 (36.5)	27 (30.3)	69 (31.9)
職場に通えるかという点	31 (48.4)	24 (38.1)	31 (34.8)	86 (39.8)
その他	6 (9.4)	15 (23.8)	6 (6.7)	27 (12.5)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	216 (100)

## (9) 希望勤務形態

就職希望者の希望勤務形態 (複数回答) を表 3-56 に示した。

「会社等への就職を希望」は身体障害者 92.2%、精神障害者 87.3%、知的障害者 83.1%、視覚障害者 85.7%であった。

「在宅勤務を希望」は身体障害者 7.8%、精神障害者 3.2%、知的障害者 1.1%、視覚障害者 7.1%であった。また、「自営業を希望」は、身体障害者 3.1%、精神障害者 3.2%、知的障害者 2.2%、視覚障害者 0%であった。

表 3-56 就職希望者の希望する勤務形態

(複数回答) (単位: 人, %)

勤務形態	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
会社等への就職を希望	59 (92.2)	55 (87.3)	74 (83.1)	12 (85.7)	209 (90.9)
在宅勤務を希望	5 (7.8)	2 (3.2)	1 (1.1)	1 (7.1)	11 (4.8)
自営業を希望	2 (3.1)	2 (3.2)	2 (2.2)	0 (0.0)	6 (2.6)
無記入	7 (10.9)	4 (6.3)	15 (16.9)	1 (7.1)	27 (11.7)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	14 (100)	230 (100)

## (10) 希望労働時間

就職希望者 (自営業希望を除く) の希望労働時間の結果を表 3-57 に示した。

各障害とも「週 30 時間以上」が最多で、身体障害者 62.5%、精神障害者 38.6%、知的障害者 52.0%、視覚障害者 46.2%であった。次いで「週 20 時間以上 30 時間未満」が身体障害者 21.9%、精神障害者 33.3%、知的障害者 34.7%、視覚障害者 38.5%であった。

表 3-57 就職希望者の希望する労働時間

(単位：人、%)

希望労働時間	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
週 20 時間未満	8 (12.5)	12 (21.1)	10 (13.3)	2 (15.4)	32 (15.3)
週 20 時間以上 30 時間未満	14 (21.9)	19 (33.3)	26 (34.7)	5 (38.5)	64 (30.6)
週 30 時間以上	40 (62.5)	22 (38.6)	39 (52.0)	6 (46.2)	107 (51.2)
無記入	2 (3.1)	4 (7.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (2.9)
就職希望者計	64 (100)	57 (100)	75 (100)	13 (100)	209 (100)

(注) 自営業希望者は除く。

## (11) 希望する求職条件

一般企業への就職希望者（在宅勤務希望を除く）の希望する条件（複数回答）の結果を障害別に付属表 2-12 から付属表 2-15（調査研究報告書 No. 76 の 2）に示した。

希望する条件の件数の多かった上位 3 条件は、身体障害者では、「生きがい、やりがいをもてる仕事」（64.4%）の割合が最も高く、以下「仕事の内容に興味をもてる」（61.0%）、「賃金が一定水準以上である」（52.5%）の順であった（付属表 2-12）。

精神障害者では「生きがい、やりがいをもてる仕事」（72.7%）と「仕事の内容に興味をもてる」（72.7%）の割合が最も高く、次いで「自分の希望にあった勤務形態・勤務時間である」（60.0%）の順であった（付属表 2-13）。

知的障害者では、「欲しい給料がもらえる」（59.5%）の割合が最も高く、以下、「自分の希望にあった働き方、働きやすい時間」（54.1%）、「障害者が働きやすいように仕事内容を変えてくれたり、助けてくれる」（50.0%）、「正社員である」（50.0%）の順であった（付属表 2-14）。

視覚障害者では、「生きがい・やりがいの持てる仕事」（100.0%）が最も多く、次いで「仕事内容に興味を持てる」（83.3%）、「社会保険に加入している」（75.0%）、「業務サポートなど障害者に対する業務面の配慮がある」（75.0%）の順であった（付属表 2-15）。

## (12) 妥協してもよい条件

一般企業への就職希望者（在宅勤務希望を除く）の希望する条件のうち妥協してもよい条件（複数回答）の結果を障害別に付属表 2-16 から付属表 2-18 にそれぞれ示した。

妥協してもよい条件の件数の多かった上位 3 条件は、身体障害者では、「会社の規模が大きい、知名度が高い」（22.0%）と「段差解消、障害者用トイレ、手すりの配置など職場環境面の配慮がある」（22.0%）の割合が最も高く、次いで、「障害者の多い職場である」（18.6%）、「健康相談、通院への配慮など健康管理面の配慮がある」（18.6%）の順であった（付属表 2-16）。

精神障害者では「前職の経験・能力をいかすことができる」（30.9%）の割合が最も高く、以下、「障

害者が多い職場である」(25.5%)、「会社の規模が大きい、知名度が高い」(23.6%)の順であった(付属表2-17)。

視覚障害者では、「会社の規模が大きい、知名度が高い」(58.3%)が最も多く、以下、「正社員(雇用期間の定めがない)である」(41.7%)、「段差解消、障害者用トイレ、手すりの配置など職場環境面の配慮がある」(41.7%)などであった(付属表2-18)。

### (13) 希望給料(年収)

就職希望者の希望する給料(税込み年収)についてみると、希望年収額の平均値は、身体障害者が189万円(SD=86万円, n=46)、精神障害者が209万円(SD=149万円, n=54)、知的障害者が150万円(SD=107万円, n=68)、視覚障害者が157万円(SD=99万円, n=13)であった(表3-58)。

表3-58 就職希望者の希望年収

	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
回答者数(人)	46	54	68	13	181
平均金額(万円)	189	209	150	157	178
標準偏差(万円)	86	149	107	99	118

### (14) 希望職種

就職希望者の希望職種(複数回答)の結果を障害別に表3-59-1から表3-59-3にそれぞれまとめた。

身体障害者では、「製造・製作」(34.4%)、「一般事務」(23.4%)、「内勤による販売」(12.5%)、「会計事務」(10.9%)、「運輸などの労務」(10.9%)、「生産関係事務」(9.4%)、「事務用機器操作」(9.4%)であった(表3-59-1)。

精神障害者では、「製造・製作」(46.0%)、「運輸などの労務」(34.9%)、「一般事務」(22.2%)、「内勤による販売」(19.0%)、「採掘・建設・土木」(15.9%)、「機械・電気技術者」(12.7%)、「運輸・通信」(12.7%)であった(表3-59-1)。

表 3-59-1 就職希望者の希望職種（身体障害者及び精神障害者）

（複数回答）（単位：人，%）

希望職種	身体障害	精神障害	合計
機械・電気技術者	—	8 (12.7)	8 (6.3)
一般事務の職業	15 (23.4)	14 (22.2)	29 (22.8)
会計事務の職業	7 (10.9)	—	7 (5.5)
生産関係事務の職業	6 (9.4)	—	6 (4.7)
事務用機器操作の職業	6 (9.4)	—	6 (4.7)
内勤による販売	8 (12.5)	12 (19.0)	20 (15.7)
運輸・通信の職業	—	8 (12.7)	8 (6.3)
製造・製作の職業	22 (34.4)	29 (46.0)	51 (40.2)
運搬などの労務の職業	7 (10.9)	22 (34.9)	29 (22.8)
採掘・建設・土木の職業	—	10 (15.9)	10 (7.9)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	127 (100)

知的障害者では、「パンなどの食品作り」（30.3%）、「清掃」（21.3%）、「野菜、花など栽培、木炭製造など」（16.9%）、「品物が送れるように箱詰めなどをする」（16.9%）、「販売」（16.9%）、「できあがった品物をこわれないように包む」（12.4%）、「クリーニング」（12.4%）の順であった（表 3-59-2）。

表 3-59-2 就職希望者の希望職種（知的障害者）

（複数回答）（単位：人，%）

希望職種	知的障害
パンなどの食品作り	27 (30.3)
清掃	19 (21.3)
野菜、花など栽培、木炭製造など	15 (16.9)
品物が送れるよう箱詰めなどをする	15 (16.9)
販売	15 (16.9)
できあがった品物をこわれないように包む	11 (12.4)
クリーニング	11 (12.4)
就職希望者計	89 (100)

視覚障害者では、「事務」が7人で最も多く、この他に「点字出版関係、その他点字を扱う仕事」が3人、「作業所、施設等の非常勤職員・ボランティア」、「製造」、「商品開発」、「図書を扱う業務」、「ヘルスキーパー」、「パソコンを生かせるもの」及び「データ処理等」が各1人ずつであった（表 3-59-3）。

表 3-59-3 就職希望者の希望職種（視覚障害者）

（複数回答）（単位：人，%）

希望職種	視覚障害
事務	7 (50.0)
点字出版関係、その他点字を扱う仕事	3 (21.4)
作業所、施設等の非常勤職員、あるいはボランティア	1 (7.1)
製造	1 (7.1)
商品開発	1 (7.1)
図書を扱う業務	1 (7.1)
ヘルスキーパー	1 (7.1)
パソコンを生かせるもの	1 (7.1)
データ処理等	1 (7.1)
就職希望者計	14 (100)

(15) 能力開発に関連したニーズ

〈就職希望者が持っている資格〉

就職希望者が持っている資格で仕事に生かしたいもの（複数回答）の障害種類別の結果を表 3-60-1 から表 3-60-3 にそれぞれ示した。

身体障害者では、「事務（会計事務処理技能）関連」（5人）が最も多く、以下「情報処理関連（基本）」（3人）、「情報処理関連（その他）」（3人）「事務（0A 機器操作技能）関連」（3人）、「運輸関連」（3人）の順であった（表 3-60-1）。

精神障害者では、「福祉関連」（7人）と「事務（秘書、語学技能）関連」（7人）が最も多く、以下「運輸関連」（6人）、「事務（会計事務処理技能）関連」（5人）、「製造関連」（5人）の順であった（表 3-60-1）。

表 3-60-1 就職希望者が持っている資格（身体障害者・精神障害者）

（複数回答）（単位：人）

分類	持っている資格等	身体障害	精神障害	合計
主に専門的・技術的職業で必要とされる資格	鉱業関連の資格・技術	0	2	2
	建築・土木・不動産関連の資格・技術	1	0	1
	情報処理関連の資格・技術（基本）	3	2	5
	情報処理関連の資格・技術（その他）	3	4	7
	医療・健康関連の資格・技術	1	2	3
	安全環境関連の資格・技術	0	1	1
	福祉関連の資格・技術	0	7	7
	法務関連の資格・技術	0	1	1
	財務関連の資格・技術	0	1	1
	労務・経営関連の資格・技術	0	1	1
	その他の資格	0	5	5
上記以外の資格等	事務関連の資格・技能（OA 機器）	3	2	5
	事務関連の資格・技能（秘書・語学技能）	1	7	8
	事務関連の資格・技能（会計）	5	5	10
	販売関連の資格・技能	0	1	1
	サービス関連の資格・技能	0	1	1
	調理関連の資格・技能	1	3	4
	運輸関連の資格・技能	3	6	9
	通信関連の資格・技能	1	2	3
	製造関連の資格・技能	2	5	7
	建設関連の資格・技能	0	1	1
	その他の資格・技能	1	7	8
就職希望者計		64	63	127

知的障害者では、持っている資格としては「運転免許」が最も多く（11人）、次いで「パソコンなどを使う資格・技術」（2人）であった（表3-60-2）。

表3-60-2 就職希望者が持っている資格（知的障害者）

（複数回答）

持っている資格等		人数（人）
1	パソコンなどを使う資格・技術	2
2	医療・健康関連の資格・技術	0
3	福祉関連の資格・技術	0
4	事務（OA 機器操作技能）関連の資格・技能	0
5	調理関連の資格・技能	0
6	運転免許	11
7	その他運輸関連の資格・技能	0
8	その他の資格・技能	1
就職希望者計		89

視覚障害者では、持っている資格は、「社会福祉主事」、「図書館司書」、「あんまマッサージ」が各1人であった（表3-60-3）。

表3-60-3 就職希望者が持っている資格（視覚障害者）

（複数回答）

持っている資格	人数
社会福祉主事	1
図書館司書	1
あんまマッサージ	1
計	3
就職希望者計	14

（16） 取得したい資格

就職希望者が取得したい資格（複数回答）の結果を障害種類別に表3-61-1から表3-61-3にそれぞれ示した。

障害種類別に上位3位をみると、身体障害者では、「情報処理関連（上級）」（6人）と「事務（OA機器操作技能）関連」（6人）が最も多く、次いで「情報処理関連（基本）」、「情報処理関連（ネットワーク系）」及び「情報処理関連（データベース系）」が各5人であった（表3-61-1）。

精神障害者では、「医療・健康関連」（7人）と「福祉関連」（7人）が最も多く、次いで「事務（筆記技能）関連」が5人であった（表3-61-1）。

表 3-61-1 就職希望者が取得したい資格（身体障害者・精神障害者）

（複数回答）（単位：人）

分類	取得したい資格等	身体障害	精神障害	合計
主に専門的・技術的職業で必要とされる資格等	鉱業関連の資格・技術	4	3	7
	建築・土木・不動産関連の資格・技術	4	2	6
	情報処理関連の資格・技術（基本）	5	3	8
	情報処理関連の資格・技術（上級）	6	0	6
	情報処理関連の資格・技術（ネットワーク系）	5	0	5
	情報処理関連の資格・技術（データベース系）	5	1	6
	医療・健康関連の資格・技術	3	7	10
	安全環境関連の資格・技術	3	1	4
	福祉関連の資格・技術	4	7	11
	法務関連の資格・技術	1	2	3
	財務関連の資格・技術	0	2	2
	労務・経営関連の資格・技術	0	2	2
	その他の資格	1	4	5
上記以外の資格等	事務関連の資格・技能（OA 機器）	6	3	9
	事務関連の資格・技能（筆記技能）	4	5	9
	販売関連の資格・技能	0	0	0
	サービス関連の資格・技能	0	0	0
	調理関連の資格・技能	1	4	5
	運輸関連の資格・技能	3	4	7
	通信関連の資格・技能	0	0	0
	製造関連の資格・技能	3	2	5
	建設関連の資格・技能	1	2	3
	その他の資格・技能	3	3	6
就職希望者計		64	63	127

知的障害者では「パソコンなどを使う資格・技術」（14人）、「運転免許」（10人）、「福祉関連」（9人）、「調理関連」（9人）などであった（表 3-61-2）。

表 3-61-2 就職希望者が取得したい資格（知的障害者）

（複数回答）

取得したい資格等		人数（人）
1	パソコンなどを使う資格・技術	14
2	医療・健康関連の資格・技術	5
3	福祉関連の資格・技術	9
4	事務（OA 機器操作技能）関連の資格・技能	3
5	調理関連の資格・技能	9
6	運転免許	10
7	その他運輸関連の資格・技能	3
8	その他の資格・技能	8
就職希望者計		89

視覚障害者では、「ワープロ技能検定」が3人、「パソコン関係の資格」が2人であった。さらに、「点字校正士」、「社会福祉士」、「臨床心理士」、「ファイナンシャルプランナー」、「システムアドミニストレーター」、「マイクロソフトオフィススペシャリスト」、「日本語文書処理技能」、「情報処理系の資格」が各1人であった（表3-61-3）。

表 3-61-3 就職希望者が取得したい資格（視覚障害者）

（複数回答）

取得したい資格等		人数（人）
1	ワープロ技能検定	3
2	パソコン関係の資格	2
3	点字校正士	1
4	社会福祉士	1
5	臨床心理士	1
6	ファイナンシャルプランナー	1
7	システムアドミニストレーター	1
8	マイクロソフトオフィススペシャリス	1
9	日本語文書処理技能	1
10	情報処理系の資格	1
就職希望者計		14

(17) 知識・技能を高める必要性の有無

就職希望者が仕事を行う上で、知識や技能を高める必要性を感じているかどうかを調べた結果を表3-62に示した。

知識・技能向上の必要性を「感じる」と答えた割合は全体では77.8%であった。障害種類別では、身体障害者79.7%、精神障害者82.5%、知的障害者70.8%、視覚障害者92.9%であった。

表3-62 就職希望者の知識・技能向上の必要性

(単位:人,%)

知識・技能向上の必要性	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
感じる	51 (79.7)	52 (82.5)	63 (70.8)	13 (92.9)	179 (77.8)
感じない	4 (6.3)	4 (6.3)	6 (6.7)	0 (0.0)	14 (6.1)
よくわからない	9 (14.1)	7 (11.1)	16 (18.0)	1 (7.1)	33 (14.3)
無記入	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (4.5)	0 (0.0)	4 (1.7)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	14 (100)	230 (100)

(18) 知識・技能を高める必要性の理由

知識・技能を高める必要性を「感じる」と答えた就職希望者の知識・技能を高める必要性の理由(複数回答)の結果を表3-63に示した。

障害種類別にみると、「希望する仕事に関わる周辺知識等の修得」が精神障害者(69.2%)、知的障害者(63.5%)及び視覚障害者(84.6%)で最も多く、身体障害者(62.7%)では2位であった。

一方、「新しい知識や技術への対処」は身体障害者(76.5%)で最も多かったが、精神障害者(67.3%)、知的障害者(46.0%)及び視覚障害者(76.9%)では2位であった。

表3-63 就職希望者の知識・技能向上の必要性の理由

(複数回答)(単位:人,%)

必要性の理由	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
希望する仕事に関わる周辺知識等の修得	32 (62.7)	36 (69.2)	40 (63.5)	11 (84.6)	119 (66.5)
新しい知識や技術への対処	39 (76.5)	35 (67.3)	29 (46.0)	10 (76.9)	113 (63.1)
高度な仕事をするため	20 (39.2)	12 (23.1)	21 (33.3)	4 (30.8)	57 (31.8)
管理監督的能力の修得	3 (5.9)	7 (13.5)	4 (6.3)	1 (7.7)	15 (8.4)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (3.2)	1 (7.7)	3 (1.7)
必要性を感じる者計	51 (100)	52 (100)	63 (100)	13 (100)	179 (100)

(19) 就職が決まった場合に心がけたいこと

就職希望者が就職が決まった場合に心がけたいこと（複数回答）を表3-64にまとめた。

障害種類別に上位3位までをみると、身体障害者では、「健康面に一層気をつけたい」（75.0%）、「仕事を早くマスターしたい」（71.9%）、「労働習慣の習得に努めたい」（51.6%）であった。

精神障害者でも同様に、「健康面に一層気をつけたい」（85.7%）、「仕事を早くマスターしたい」（76.2%）、「労働習慣の習得に努めたい」（61.9%）の順であった。

知的障害者の上位3位は、「なるべく体調を崩したり、具合が悪くなったりしないようにしたい（健康面に一層気を付けたい）」（75.3%）と「仕事を早く覚えたい（仕事を早くマスターしたい）」（69.7%）、「1人で生活できるようになりたい（社会生活技能を向上させたい）」（64.0%）の順であった。

視覚障害者では、「健康面に一層気をつけたい」（92.9%）で、「仕事をマスターしたい」（78.6%）、「パソコン技能を向上させたい」（64.3%）の順であった。

表3-64 就職が決まった場合に心がけたいこと

（複数回答）（単位：人、%）

心がけたい点	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
健康面に一層気をつけたい	48 (75.0)	54 (85.7)	67 (75.3)	13 (92.9)	182 (79.1)
仕事を早くマスターしたい	46 (71.9)	48 (76.2)	62 (69.7)	11 (78.6)	167 (72.6)
労働習慣の習得に努めたい	33 (51.6)	39 (61.9)	48 (53.9)	8 (57.1)	128 (55.7)
社会生活技能を向上させたい	23 (35.9)	23 (36.5)	57 (64.0)	7 (50.0)	110 (47.8)
パソコン技能を向上させたい	27 (42.2)	23 (36.5)	21 (23.6)	9 (64.3)	80 (34.8)
キャリア形成を図っていききたい	9 (14.1)	16 (25.4)	36 (40.4)	5 (35.7)	66 (28.7)
パソコンや外国語以外の専門能力を向上させたい	5 (7.8)	13 (20.6)	11 (12.4)	5 (35.7)	34 (14.8)
外国語の会話能力を向上させたい	8 (12.5)	8 (12.7)	10 (11.2)	2 (14.3)	28 (12.2)
その他	2 (3.1)	4 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (2.6)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	14 (100)	230 (100)

(20) 施設への要望

就職希望者の施設への就労支援に関する要望（複数回答）の結果を表3-65に示した。

障害別にみると、身体障害者では、「施設の仕事・作業のメニューを増やしてもらいたい」（45.3%）、「働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい」（39.1%）、「就職先を探してもらいたい」（32.8%）の順であった。

精神障害者では、「働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい」（55.6%）、「施設の仕事・作業のメニューを増やしてもらいたい」（41.3%）、「施設の仕事・作業の内容をより高度なものにし

てもらいたい」(41.3%)の順であった。

知的障害者では、「就職先を探してもらいたい」(58.4%)、「自分に適した職業を教えてもらいたい」(51.7%)、「働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい」(42.7%)の順であった。

視覚障害者では、「働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい」(57.1%)、「施設の仕事・作業のメニューを増やしてもらいたい」(42.9%)、「自分に適した職業を教えてもらいたい」(42.9%)の順であった。

表3-65 施設への就職支援に関する要望

(複数回答)(単位:人,%)

要望事項	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
働くにあたって必要となる基礎的知識を教えてもらいたい	25 (39.1)	35 (55.6)	38 (42.7)	8 (57.1)	106 (46.1)
施設の仕事・作業のメニューを増やしてもらいたい	29 (45.3)	26 (41.3)	29 (32.6)	6 (42.9)	90 (39.1)
自分に適した職業を教えてもらいたい	20 (31.3)	17 (27.0)	46 (51.7)	6 (42.9)	89 (38.7)
就職先を探してもらいたい	21 (32.8)	9 (14.3)	52 (58.4)	5 (35.7)	87 (37.8)
施設の仕事・作業の内容をより高度なものにしてもらいたい	20 (31.3)	26 (41.3)	13 (14.6)	4 (28.6)	63 (27.4)
会社等での実務を経験したい	14 (21.9)	10 (15.9)	32 (36.0)	4 (28.6)	60 (26.1)
その他	2 (3.1)	3 (4.8)	5 (5.6)	4 (28.6)	14 (6.1)
特にない	5 (7.8)	7 (11.1)	3 (3.4)	0 (0.0)	15 (6.5)
就職希望者計	64 (100)	63 (100)	89 (100)	14 (100)	230 (100)

## 7 就職希望の可能性のある者及び就職非希望者のニーズ

### (1) 就職希望の可能性のある者が就職を希望するための条件

就職希望の可能性のある者が就職を希望するための必要条件(複数回答)の障害種類別の結果を表3-66に示した。

身体障害者では、「障害者の健康管理等の配慮があれば」(48.8%)が最も割合が高く、以下、「やりがいのある仕事があれば」(41.5%)、「働くうえで必要な能力が向上したら」(36.6%)、「在宅就労ができるのであれば」(31.7%)、「労働習慣を習得したら」(14.6%)、「体調が良くなったら」(12.2%)の順であった。

精神障害者では、「体調が良くなったら」(53.7%)の割合が最も高く、以下、「障害者の健康管理等の配慮があれば」(46.3%)、「働くうえで必要な能力が向上したら」(31.7%)「やりがいのある仕事があれば」(26.8%)、「労働習慣を習得したら」(22.0%)、「在宅就労ができるのであれば」(7.3%)の順であった。

知的障害者では、「やりがいのある仕事があれば」(52.9%)の割合が最も高く、以下、「働くうえで必要な能力が向上したら」(47.1%)、「労働習慣を習得したら」(30.9%)、「障害者の健康管理等の配慮があれば」

(14.7%)、「体調が良くなったら」(13.2%)、「在宅就労ができるのであれば」(2.9%)の順であった。

視覚障害者では、「働くうえで必要な能力が向上したら」(72.7%)が最も多く、以下、「労働習慣を獲得したら」(45.5%)、「やりがいのある仕事があれば」(18.2%)、「体調が良くなったら」(9.1%)、「障害者の健康管理等の配慮があれば」(9.1%)の順であった。

表3-66 就職希望の可能性のある者の就職を希望するための必要条件

(複数回答) (単位:人,%)

必要条件	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
働くうえで必要な能力が向上したら	15 (36.6)	13 (31.7)	32 (47.1)	8 (72.7)	68 (42.2)
やりがいのある仕事があれば	17 (41.5)	11 (26.8)	36 (52.9)	2 (18.2)	66 (41.0)
障害者の健康管理等の配慮があれば	20 (48.8)	19 (46.3)	10 (14.7)	1 (9.1)	50 (31.1)
労働習慣を習得したら	6 (14.6)	9 (22.0)	21 (30.9)	5 (45.5)	41 (25.5)
体調が良くなったら	5 (12.2)	22 (53.7)	9 (13.2)	1 (9.1)	37 (23.0)
在宅就労ができるのであれば	13 (31.7)	3 (7.3)	2 (2.9)	0 (0.0)	18 (11.2)
その他	5 (12.2)	6 (14.6)	11 (16.2)	0 (0.0)	22 (13.7)
無記入	2 (4.9)	2 (4.9)	1 (1.5)	0 (0.0)	5 (3.1)
就職希望の可能性のある者計	41 (100)	41 (100)	68 (100)	11 (100)	161 (100)

## (2) 就職非希望者の就職を希望しない理由

就職非希望者(就職を希望しない者)の「就職を希望しない理由」(複数回答)の結果を表3-67に示した。

身体障害者では、「決められた時間内に仕事をこなす自信がない」(38.5%)の割合が最も高く、以下、「通勤が困難」(33.0%)、「仕事を正確にする自信がない」(30.3%)、「良い作業環境が望めない」(25.7%)、「仕事の内容を理解する自信がない」(20.2%)、「人との付き合いが苦手」(17.4%)の順であった。

精神障害者では、「人との付き合いが苦手」(34.3%)の割合が最も高く、以下、「決められた時間内に仕事をこなす自信がない」(29.9%)、「仕事を正確にする自信がない」(28.4%)、「仕事の内容を理解する自信がない」(23.9%)、「良い作業環境が望めない」(23.9%)、「通勤が困難」(11.9%)の順であった。

知的障害者では、「仕事を正確にする自信がない」(31.5%)の割合が最も高く、以下、「仕事の内容を理解する自信がない」(30.3%)、「決められた時間内に仕事をこなす自信がない」(23.6%)、「良い作業環境が望めない」(23.6%)、「人との付き合いが苦手」(21.3%)、「通勤が困難」(18.0%)の順であった。

視覚障害者では、「決められた時間内に仕事をこなす自信がない」(21.4%)が最も多く、「仕事内容を理解する自信がない」と「仕事を正確にする自信がない」が共に14.3%、次いで「人との付き合いが苦手」と「通勤が困難」とが共に7.1%であった。

表3-67 就職非希望者の就職を希望しない理由

(複数回答)(単位:人,%)

希望しない理由	身体障害	精神障害	知的障害	視覚障害	合計
仕事を正確にする自信がない	33 (30.3)	19 (28.4)	56 (31.5)	2 (14.3)	110 (29.9)
決められた時間内に仕事をこなす自信がない	42 (38.5)	20 (29.9)	42 (23.6)	3 (21.4)	107 (29.1)
仕事の内容を理解する自信がない	22 (20.2)	16 (23.9)	54 (30.3)	2 (14.3)	94 (25.5)
良い作業環境が望めない	28 (25.7)	16 (23.9)	42 (23.6)	0 (0.0)	86 (23.4)
人との付き合いが苦手	19 (17.4)	23 (34.3)	38 (21.3)	1 (7.1)	81 (22.0)
通勤が困難	36 (33.0)	8 (11.9)	32 (18.0)	1 (7.1)	77 (20.9)
その他	31 (28.4)	25 (37.3)	71 (39.9)	9 (64.3)	136 (37.0)
無記入	7 (6.4)	2 (3.0)	10 (5.6)	0 (0.0)	19 (5.2)
就職非希望者計	109 (100)	67 (100)	178 (100)	14 (100)	368 (100)

(3) 就職非希望者の離職理由

就職非希望者のうちの就職経験者の離職理由(複数回答)を表3-68に示した。

就職非希望者の離職理由で特徴的なものは、身体障害者では「勤めている間に障害者になったため」(34.7%)と「病気・けがのため」(24.5%)であった。精神障害者では「人間関係がうまくいかないため」(34.9%)と「勤めている間に障害者になったため」(30.2%)であった。知的障害者では、「やめさせられたため(事業主都合)」(31.0%)であった。

表 3-68 就職非希望者の離職理由

(複数回答) (単位:人,%)

離職理由	身体障害	精神障害	知的障害	合計
人間関係がうまくいかないため	9 (18.4)	15 (34.9)	14 (19.7)	38 (23.3)
事業主都合	6 (12.2)	7 (16.3)	22 (31.0)	35 (21.5)
病気・けがのため	12 (24.5)	10 (23.3)	10 (14.1)	32 (19.6)
勤めている間に障害者になったため	17 (34.7)	13 (30.2)	0 (0.0)	30 (18.4)
障害者に対する配慮が不十分だったため	7 (14.3)	7 (16.3)	12 (16.9)	26 (16.0)
労働時間・休日等の労働条件が悪いため	5 (10.2)	8 (18.6)	4 (5.6)	17 (10.4)
通勤が不便なため	3 (6.1)	4 (9.3)	5 (7.0)	12 (7.4)
仕事に将来性がないため	4 (8.2)	2 (4.7)	5 (7.0)	11 (6.7)
肉体的により軽易な仕事に就きたいため	1 (2.0)	5 (11.6)	5 (7.0)	11 (6.7)
障害があるために処遇が良くないから	0 (0.0)	9 (20.9)	2 (2.8)	11 (6.7)
契約期間満了	0 (0.0)	5 (11.6)	2 (2.8)	7 (4.3)
よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたいため	2 (4.1)	2 (4.7)	2 (2.8)	6 (3.7)
安定した職業に就きたいため	2 (4.1)	2 (4.7)	1 (1.4)	5 (3.1)
もっと収入を増やしたいため	0 (0.0)	1 (2.3)	1 (1.4)	2 (1.2)
より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	0 (0.0)	1 (2.3)	1 (1.4)	2 (1.2)
定年	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	6 (12.2)	5 (11.6)	18 (25.4)	29 (17.8)
就職経験者計	49 (100)	43 (100)	71 (100)	163 (100)

### 第3節 一般就労への移行に関する阻害要因と方策の検討

#### 1 全体像から把握されたこと

厚生労働省（2006a）の調査によると、平成18年6月1日現在の実雇用率は1.52%で過去最高となり障害者雇用が着実に進展していることが報告されている。こうした動きや自立支援法における就労支援の一層の強化など障害者の統合について関係機関が協力し、統合をさらに推進するための地盤が構築されて来ている。

また、わが国の人口減少が現在の勢いのままに進んだ場合、労働人口（15歳以上の就業者と求職者の合計）は2050年以降には2004年の水準より2,127万人少ない4,471万人に減少する（産経新聞, 2006）とされている。こうした少子化を背景とする労働人口の減少への対策として障害者、女性、高齢者の就業促進に取り組むことが必要となっていることから授産施設等の福祉施設利用者の一般就労への統合支援が重要となっている。

そこで本節では、福祉施設を利用している障害者に対する調査結果をもとに、福祉施設利用者の一般就労への移行に関する課題と推察されることがらを検証し、需給の結合を推進するために必要となる方策等について考察する。

調査結果からは三障害及び視覚障害のどの障害においてもほぼ2～3割の者が就職を希望しつつも、授産施設に留まっている状況にあることが示された。この割合は今後希望する可能性がある者も含めると、4～6割程度となる。

本調査の対象者の施設入所年齢の全体平均は27.6歳（SD=10.8歳）であった。身体障害者では20歳未満と20歳代を合わせると全体の58.5%、精神障害者では30歳代（34.8%）が最も多く、次いで20歳代の22.5%であり、これらで全体の57.3%を占めた。また、知的障害者では20歳未満と20歳代を合わせると全体の70.9%を占めていた。これらの結果から、身体障害者と知的障害者については若年、精神障害者では20歳代と30歳代で入所した者が多いと考えられる。

さらに、就職希望者の年齢構成をみると、身体障害者の就職希望者では20歳未満が6%、20歳代が25%、30歳代が33%であり、知的障害者でも20歳未満が2%、20歳代が38%、30歳代が30%であり、合計で6～7割を占め若年の割合が高かった。

また、本調査の就職希望者の施設での平均作業年数は身体障害者では7.4年、精神障害者では4.9年、知的障害者では7.5年と長かった。さらに、就職希望者のうち20歳代、30歳代の人を占める割合が高かったにも拘わらず、精神障害者以外では求職期間が「1年以上」の割合が半数以上と高いことが示された。これらのことから、施設から一般就労への移行が容易ではないことが示される。

施設から一般就労への移行の難しさに関する先行研究結果として以下の報告がある。文部科学省の学校基本調査によると、これら福祉施設への知的障害養護学校からの平成16年の移行者の占める割合は57.7%であった。一方、福祉施設から一般就労への移行率を見ると1%に過ぎない（社会就労センター, 2000）。

また、このような就労率の低迷は長引く不況がその一因と考えられる（東京都障害児学校教職員組合, 2003）。求人は主に建設業、製造業、卸売・小売業・飲食店の零細及び中小企業で失われた（太田ら, 2004）とも報告されている。さらに、わが国の完全失業率をみると、需要不足よりも構造的・摩擦的な要因による失業の割合が大きく（厚生労働省, 2002）、労働需要はあっても、ミスマッチが原因で多くの失業が発生しているという状況の中で、障害者の一般労働市場への参入についてもこうしたことが阻害要因となっている可能性が考えられる一方で、障害者に特徴的な要因についても考察する必要がある。そこで、本調査の結果をもとに一般就労への移行阻害要因と必要となる方策について考察した。

## 2 障害種類及び障害程度に関連した阻害要因と方策

### （1）施設利用者の障害程度と障害種類別に関連した阻害要因

本調査結果で重度の回答者の「就職を希望しない」割合が他に比べて有意に高かったことから、重度の障害者に就職に難しさを感じている者の割合が高い傾向にあることが窺える。

さらに、重度の回答者の「就職経験なし」が他に比べて有意に多かったことも就職へのチャレンジに対する阻害要因となり得ると考えられる。

こうした一般就労の経験のない/少ない施設利用者に対する支援として、施設内・外において、より現場に近い環境で経験を積み、自信をつけることができる体制が必要であろう。また、通勤の困難な身体障害者に対しては在宅就労や在宅での訓練受講ができることが有用である。

さらに、多様なニーズのある重度障害者について、事業主との間でジョブコーチ支援を交えながら、職務を個別に練り直すカスタム化雇用（現在米国で試行されている障害者支援施策）が有用であると推察される。カスタム化雇用では以下の原則のもとにサービスが提供される。

- ①事業主が職務と期待する生産性について協議する。
- ②事業主との協議の結果としての雇用関係は障害のある求職者又は従業員と事業主のニーズの双方に対応するものである。
- ③求職者が第1の情報源であり、労働市場における求職活動の方向性を決める。
- ④求職者が計画のプロセスについて自らの好み、興味、地域との関係について反映する方向で関わる。
- ⑤支援計画を立てる前に求職者の好み、能力、興味について把握する。

### （2）精神障害と一般就労における実務経験期間

就職経験の有無については、精神障害者では他に比べ就職経験の有る者が多かったが、在職年数では短いという結果であった。この結果から精神障害者は就職経験者の就職先での経験が短い傾向にあることが示され、求職の際にこの点が当事者の一般就労についての自信に関するマイナス要因となる可能性がある。

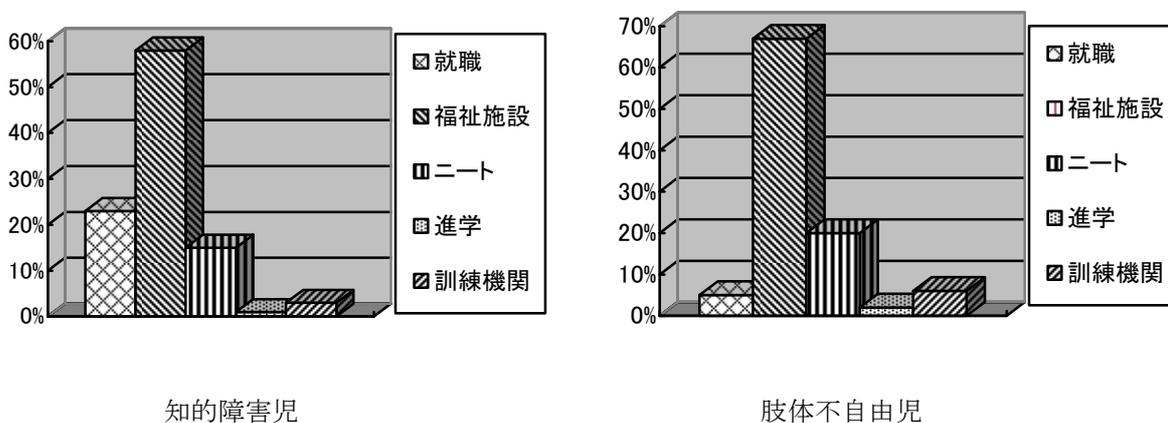
このため、障害発症後に長期間仕事から離れるといった事態を出来る限り予防することが必要である。この点に関する支援として、地域障害者職業センターの精神障害者総合雇用支援とりわけ、リワーク支

援は復職しやすいようにジョブコーチ等の人的支援と職場環境についての配慮を受けることができる事業として期待される（中京新聞, 2006）。こうした仕事から離れる期間をできるだけ短縮するための支援の必要性は先行研究においても指摘されているところである（Bond, 1998; Gowdy 他, 2003）。

### 3 施設入所に関連した阻害要因と方策の検討

#### (1) 雇用創出による進路先選択肢の拡大

学校基本調査による養護学校卒業生の平成14年から平成16年の社会福祉施設利用率の平均値は56.2%で、就職率の平均値は19.8%（厚生労働省, 2006b）であった。卒業生の半数以上が福祉施設に入所している現状である。こうした進路についての選択肢の少なさが阻害要因として考えられる。平成16年の養護学校卒業生の進路を下記に示した。



文部科学省(2004)

図3-1 養護学校生の進路

本調査結果では施設入所のきっかけとなった紹介者/機関として、身体障害者では「役場」、「親戚・知人等」、「教育機関」が共に20%台であったが、精神障害者では「その他」が50%以上を占めており、また知的障害者では「学校の先生」が32%、「役場の人」が19%の順であったことなどから、紹介機関の傾向が障害種類別にそれぞれ異なることが示された。

また、施設選択理由については、三障害で最も割合の高かった「紹介があったから」以下の件数の順をみると、身体障害者では「他に適当な働き場がなかったから」、精神障害者では「会社等で働くことができなくなったから」、知的障害者では「友人がいたから」といった理由であった。また、施設を変更する者は三障害共比較的少なく、入所後は同じ施設に留まる状況が示された。

これら本調査の結果から推察される阻害要因に加え、上記の進路をみると、卒業後に就職せず授産施設も選択しないいわゆるニートの人達が知的障害者で15%、さらに身体障害者で20%存在することに注目すべきである。また、「青少年の就労に関する研究会報告」（内閣府, 2004）の結果にニートの非求職型

の青少年の4人に1人は働けない理由として「病気・けがのために働けない」としている（玄田, 2005）と指摘されている。こうしたニートの中に障害者が含まれるものと推測され、ここにも選択肢の少なさに対する方策の必要性が窺える。

こうした選択肢が少ないことへの方策として、働く場のバリエーションを増やすことが考えられる。自立支援法においては施設外作業に対する規制緩和、就労継続支援（雇用型）では雇用契約を結ぶことなどにより、こうした取り組みを福祉施設等が行いやすい状況になって来ている。

また、ヨーロッパ諸国では、障害者や社会的に不利な人に対する雇用創出（需要創出）といった社会的統合を実現するための政策の1つとしてソーシャルエコノミーへの支援策が講じられている。こうしたソーシャルエコノミーによる雇用創出推進策は、当事者の働く場についての選択肢が少ないという阻害要因に対する方策の1つとなる可能性が考えられるため、こうしたヨーロッパ諸国の取組についても検討する必要がある。

## （2）入所年数の長さとは一般就労に対する意欲

就職希望者と非希望者の比較で示した非希望者の作業年数が就職希望者よりも有意に高かったという結果と非希望者の入所年齢が希望者よりも有意に低かった結果とから、入所年数（作業年数）が長くなると一般就労に対する意欲が低下してくる可能性が示された。

こうしたことへの方策として、施設での作業活動内容や環境をより一層一般就労に直結した施設外作業などに転換していくことが必要と考えられる。

## （3）年齢とは一般就労に対する意欲

年齢と就職希望の有無の関連について、高年齢群と低年齢群に分けて分析を行った結果、「今後希望するかもしれない」と答えた割合では低年齢群の方が多く、また「希望しない」と回答した割合では高年齢群の方が多くなっていた。しかし、就職を「希望する」と答えた割合には年齢による差がみられなかった。このことから、現在の時点での就職に対する意欲には年齢の影響はみられないが、年齢が高くなるにつれて将来の就職の見込みについて悲観的になることが考えられる。

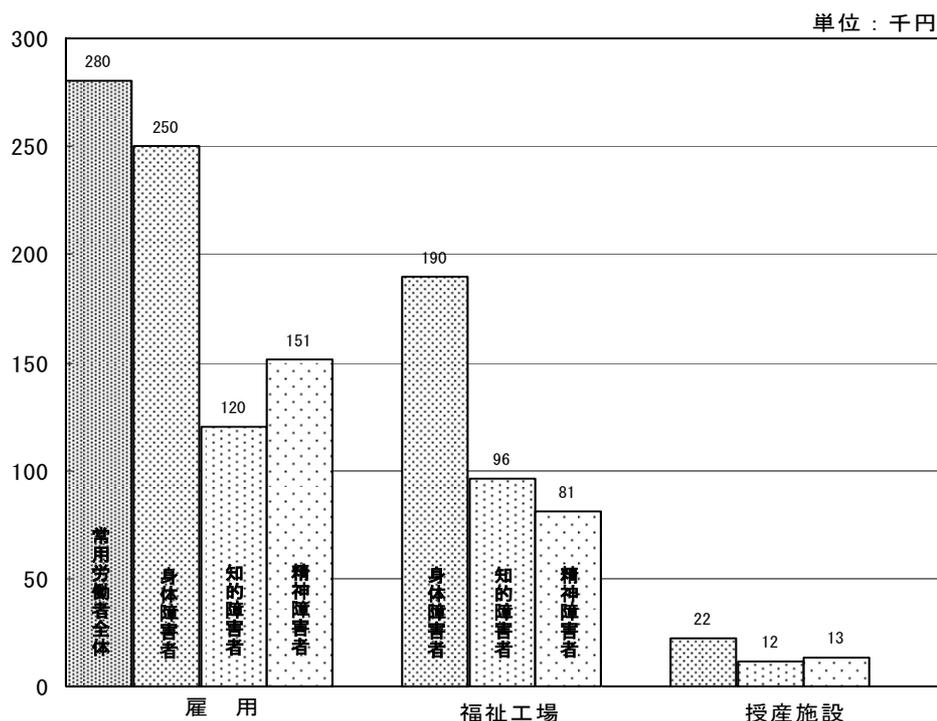
また、就職経験の有無について同様に年齢における違いを分析した結果、高年齢群の方が低年齢群よりも就職経験があると回答した割合が高かった。入所年齢についてみると、高年齢群が平均34歳程度、低年齢群が22歳程度であったことから、高年齢群の者はそもそも入所した年齢が遅く、それゆえに一般就労の経験が多かったことが示唆される。

これらのことから、施設においては以上のような年齢の違いを考慮した対応が必要であると考えられ、特に年齢が高い者に対してはその就職経験を生かして将来の就職の見込みに希望が持てるような情報提供などが重要となると考えられる。さらに、具体的な働く場として、EU諸国における統合政策にみられるような施設と条件の高い一般就労との中間的な企業形態をとる雇用の場の創出も有用であろう。

#### (4) 所属施設と一般就労に対する意欲

就職希望者と非希望者の比較において施設別にみた就職希望者の割合が、福祉工場の入所者が授産施設及び作業所の入所者に比べ有意に低いことが示された。障害者と雇用契約を結ぶ福祉工場の方が当事者にとって一般就労と同様に意識されているのではないかと推測される。

下記の図3-2は雇用、福祉工場、授産施設の賃金及び工賃を障害別に比較したものである。福祉工場は授産施設に比べ賃金が高いことがわかる。こうしたことも上記結果の要因の1つではないかと推測される。



資料：「常用労働者全体」(厚生労働省, 2003) 「雇用」(厚生労働省, 2003)  
「福祉工場・授産施設」(全国就労センター協議会, 2000)

図3-2 賃金・工賃の平均月額

#### (5) 一般就労に対する家族及び施設の考え方と当事者の意欲

本調査では家族を対象とした項目は含まれてはいないが、全国社会就労センター(2002)によると、家族が一般就労への移行について消極的であった割合は身体障害者で71.9%、知的障害者で70.6%であった。また、こうした家族の姿勢が当事者の一般就労への意欲に影響を及ぼす可能性が考えられる。

さらに「障害者自立支援法の日中活動事業移行予測等調査」(全国社会就労センター協議会, 2005)の移行先希望の比較を下記図3-3に示したが、当事者が就労移行支援や就労継続支援(雇用型)を希望しているにも拘わらず、家族や施設が就労継続支援(非雇用型)や地域活動支援センターなどへの移行を望ましいと考えている傾向が僅かであるが現れている。

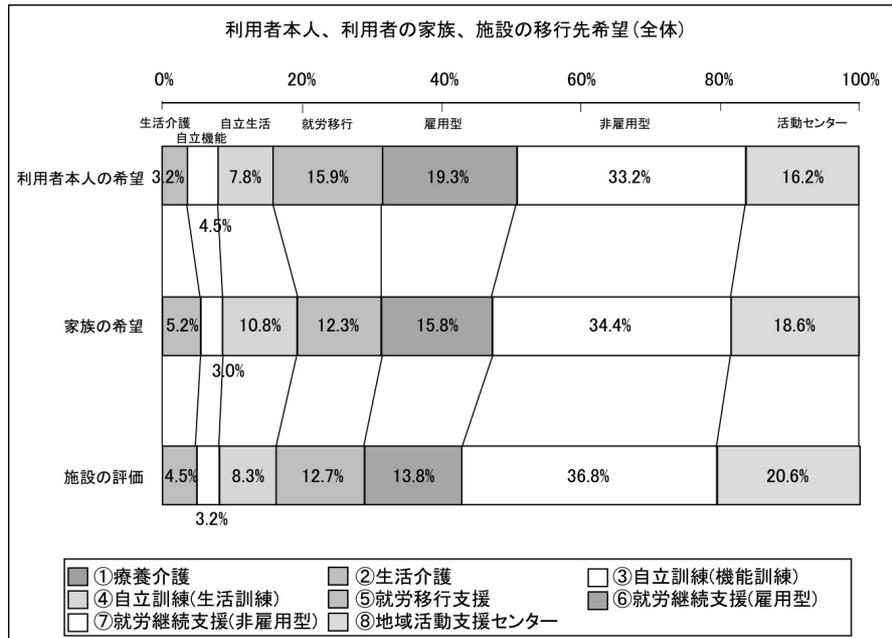


図 3 - 3 移行先希望の比較

これに関連して、平成 17 年度地域障害者就労支援事業報告（厚生労働省, 2006c）では、保護者の「施設に居れば安心」という考え方が背景にあり、就職に消極的な保護者が非常に多いこと、施設側の一般就労に対する消極的な姿勢も報告されている。

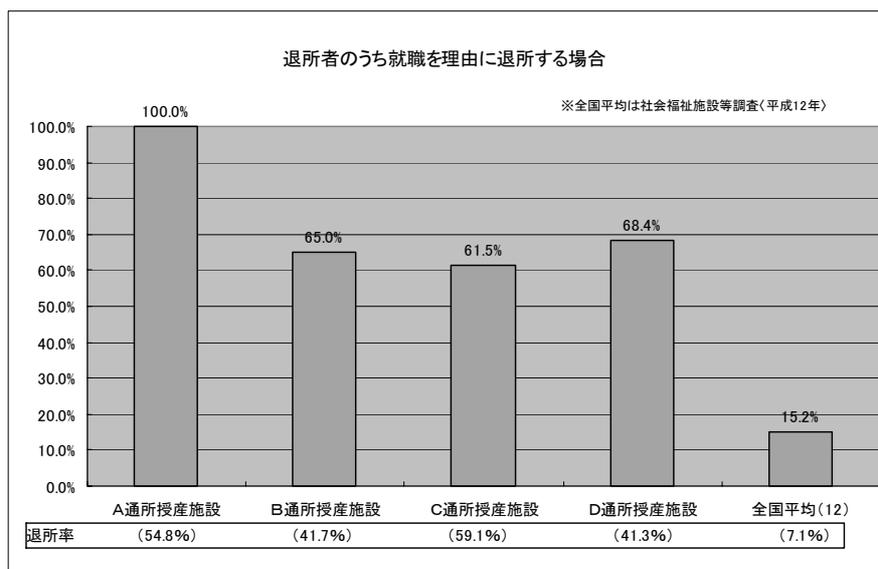
こうした状況への方策として、入所者の家族に対するガイダンスが必要であろう。その内容として、①自立することの大切さ、②年齢が高くなると就職が困難になること、③就職に失敗しても元の施設に戻れること、④このまま施設にいて親なき後の生活の不安についてなどを含めることが必要であろう。

#### （6）施設の一般就労に対する姿勢

一般就労に関する本調査の対象者の自信の欠如が阻害要因の 1 つになっていることから、実習等の施設外作業をとおして自信をつけることも必要であることが推察されたが、地域障害者就労支援事業報告（厚生労働省, 2006c）によると実習等に対する施設側の消極的な姿勢も阻害要因の 1 つと推測される結果が報告されている。

地域障害者就労支援事業の一環である組み合わせ実習に対して消極的な施設があったことが報告されている。その理由は、作業能力の高い当事者が抜けると作業量が低下する、工賃が下がる、就労による苦労や失敗のリスクに対する恐れ、退所後の居場所が無くなるのではとの恐れであった。こうした施設側の考えが一般就労への阻害要因となることが考えられる。

また、一般就労への移行率について、図 3 - 4 に示した報告に施設間に格差があることが示されており、施設側の一般就労に対する取組の度合いに施設間でかなりの相違があると考えられる（厚生労働省, 2004）。



(厚生労働省, 2004)

図 3 - 4 就労支援で成功している施設の退所状況

#### (7) 施設の作業内容と希望職種の検討

求人が主に建設業、製造業、卸売・小売業・飲食店の零細及び中小企業で失われている(太田ら,2004)現状、あるいは施設のある地域における求人の多い職種といった労働市場の動きに注目しつつ、一般就労への移行を念頭におき、施設における作業内容の選定を行うことが重要となる。また、選定にあたっては障害者の希望職種についても考慮することが必要であろう。そこで、これらの観点から以下において施設入所期間における作業内容に関する阻害要因と方策を考察した。

本調査において施設の作業内容と回答者の希望職種を個別にみた両者の一致度等の結果で、精神障害者で不一致の割合が80.6%と特に高く、また、身体障害者の不一致の割合についても55.9%であった。

精神障害者については、病歴や症状に関する心理社会的なアセスメント結果の情報のみではジョブマッチングを図るうえで十分ではないこと(Ridgeway 他,1999;Dorio,2004;Gates;2000)、が指摘されており、作業内容についても当事者の興味、技能を総合的に検討したうえで決めることが必要であろう。また、マッチングのために障害者の希望職種を施設側が把握しておくと共に、地域に存在する求人に関する情報を十分に把握し、作業内容を地域の労働市場で生かせる可能性についても考慮に入れた作業内容の選定が必要である。

また、福祉施設における作業内容の課題については、企業の実態に即した作業内容や訓練の技術面のスキルアップの必要性に関する企業側の問題意識が報告されているが、こうした課題に対する方策として、障害者就労支援基盤整備事業が実施されている(厚生労働省, 2006d)。

本事業では、都道府県の福祉担当部局と連携し、一般雇用に関する「福祉施設等就労支援セミナー」の実施、障害者の雇用管理等の知識・経験を有する障害者就労アドバイザー(企業の人材)による助言、地域障害者職業センターが実施する「地域職業リハビリテーション推進フォーラム」等の活用などを行っている。さらに、養護学校、当事者及びその保護者、医療機関等に対してもセミナーへの参加を呼び

かけている。

また、福祉施設の一般就労希望者を公共職業安定所が把握した場合は、当該福祉施設等、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携したチーム支援による一般就労に向けた個別支援を実施している。こうした福祉施設と労働、教育、医療といった各関係機関との密な連携による就労支援が今後特に必要となる有用な方策であろう。

#### (8) 作業から得る知識・技能の重要性

求職希望者の求職活動の有無について、カテゴリカル回帰分析の結果から、「知識・技能を生かしたい又は向上させたい」の項目と求職活動の実行に関連がみられたことから、「時間内に作業ができるか」、「通勤ができるか」といった不安要因以上に、施設で獲得した「知識・技能を生かしたい」という意思を持っていない状況が求職活動に取り組むことへの阻害要因となっているのではないかと推測される。

施設入所期間の作業内容をとおして、当事者が「施設で獲得した知識・技能を職場で生かしたいもしくは、職場でこれらをさらに向上させて行きたい」と感ずることが求職活動への具体的な取組への動機づけとなっていると考えられる。こうしたことから、施設内あるいは施設外における作業や企業での実習等をより現場に近い環境の中で体験することの重要性が示された。

こうした体験を可能にするものとして、地域企業の人材ニーズに対応した訓練により求職者のエンプロイアビリティを高め、職業能力に関するミスマッチを解消する施策が米国で展開されている。

#### ア ワンストップキャリアセンター

1998年に成立した労働力投資法の目的は産業界と労働者と求職者双方のニーズを充たす全米的な雇用・訓練システムを構築することであった。この法律の顕著な特徴は、すべての成人求職者を対象とするワンストップキャリアセンターが地域における雇用・訓練サービスの窓口として800所設置され、求職者のみでなく事業主もその顧客として位置づけている。

センターの基本的サービス（core service）には職業紹介、キャリア・カウンセリング、労働市場に関する情報提供などが含まれる。基本的サービスのみでは就職が難しい失業者には、重点的サービス（intensive service）が提供されている。このサービスには個別就職プランの作成、カウンセリング、ケースマネジメントと短期就職準備サービスなどが含まれている。

さらに、この重点的サービスを受けても就職が難しい求職者は、地元の産業構造や就業形態にあわせた訓練サービスを受けることができる。例として、ロスアンゼルス市のワンストップキャリアサービスセンターでは航空やコンピューター関係、フードサービスといったニーズの高い職に対応したトレーニングを行っている。こうしたセンターの実績についてテキサス州のワンストップサービスの実績として成人就職率、非自発的失業者の就職率がともに80%前後であることが報告されている（Texas Workforce Commission, 2002）。

ワンストップキャリアセンターでは、障害者のある求職者に対してカスタム化雇用〔本節2（1）イ参

照] が提供されており、実績を上げている。

#### イ 2年制短期大学（コミュニティカレッジ）における訓練

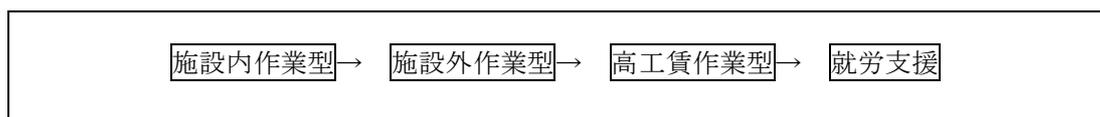
ワンストップキャリアセンターで提供される訓練に加えて、地元企業などが参画した能力開発が2年制短期大学で行われている。能力開発のカリキュラムは多様で、地域のニーズに合致した内容となっている。入学時の年齢制限はなく、入学基準が厳しくない、働きながらでも受講できるなどから地域の労働市場に大きな影響を与えている。ワシントン州では知的障害者向けのこうしたカリキュラムを受講できる。

#### （9）施設が福祉的就労機能を発揮することへの阻害要因

本調査では通所授産施設が三障害についてその割合が多かったが、授産施設は機能によって、デイサービスと福祉的就労の2つに大別することができる。通所授産施設には本来後者の機能が求められている。しかし、現状は授産施設の1ヶ月の平均工賃は身体障害者で22,000円、知的障害者で12,000円、精神障害者で13,000円（全国社会就労センター協議会, 2000）、また多くの施設において1万円以下である。多くの特に都会型の通所授産施設では本来求められている福祉的就労機能を果たしにくい状況にある。

また、通所授産施設の移行率について施設間の差異（厚生労働省, 2004）がみられたことから施設間で一般就労に対する取組の姿勢に差異があることが報告されている。さらに、これまでの社会福祉事業全般の制度や措置制度の仕組みから、施設の授産に対する設備投資、授産会計の柔軟な運用が難しいといったことにより積極的な授産経営を推進しにくいといった外的要因（志賀, 2006）も存在する。

こうした阻害要因のある中で福祉施設が本来の機能をさらに発揮するためには、工賃を上げ、就労支援型に向けて施設がステップアップを図れる体制が必要であると考えられる。

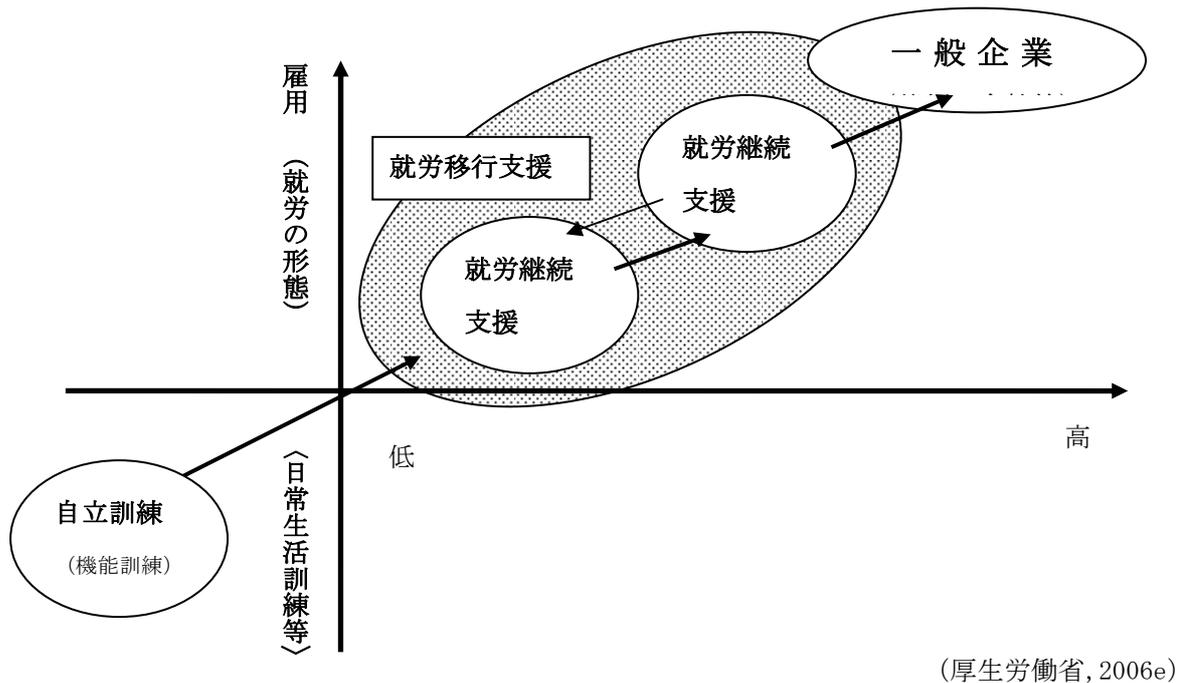


志賀（2006）を参考に作成

図3-5 福祉的就労機能の発揮に向けたステップアップの流れ

上記図3-5中の施設外作業型は、施設内作業にとどまらず企業内分場授産など職場環境に近い場を確保している。高工賃作業型は、付加価値の高い自主製品の量や種類を増やすことで成功している施設である。就労支援型は毎年平均3人から5人以上の就労者を出している。また、「施設外作業型」と「高工賃作業型」の両方を共存させている施設が多い（志賀, 2006）。

下記の図3-6は、自立支援法における障害者の就労支援と福祉施設が行う各事業の関係を示したもののだが、障害者がこのような各事業を利用しつつ、一般就労に向けてステップアップを図ることができる仕組みになっていることが示されている。



(厚生労働省, 2006e)

図3-6 障害者の就労支援と各事業の関係

本調査の結果に、作業を企業内分場授産などより現場に近い形で行うことの必要性が示されていたことから施設外作業型や高工賃作業型へのステップアップが望ましいと考えられるが、こうした動きに対して、利用者の就職により定員割れが発生した場合に柔軟に施設を地域に開放できないため補充することが難しい、経済的な面でのメリットがないなどの理由で積極的に取り組むことを避けている現状もある。また、当事者の保護者が福祉的就労の充実に向けたステップアップに消極的な場合もある。

さらに、こうした施設外の実習実施に対して施設賠償保険の限界と交通手段の確保の難しさといった阻害要因が存在する（内藤, 2006）。前者は、施設内の事故や怪我に適応されている施設賠償保険は、企業実習において施設職員が不在の場合の事故等への適用がされないために個人加入のAIUのみが適用可能であるが強制できない現状である。後者は交通の便の良くない企業に通う場合の交通手段がない現状である。

また、ステップアップの過程では以下のような事柄への対応が必要と考えられる。「施設内作業型」から「施設外作業型」への移行では、施設外作業で生じるトラブルなどの調整に対応できる人材の配置と養成及び施設外作業に出る当事者についての個別評価を職員間で行うことが必要である。

施設外作業を同一法人内の事業体や地域支援の喫茶でスタッフとして施設外作業を行うといった実践がみられる（斎田, 2006）。こうした取組はトラブルなどの調整のしやすさが考えられる。

また、特に「施設外作業」から「就労支援型」への移行では、自立支援法外機関である労働関係機関や地域の関係機関と積極的に連携をとることが必要である。

#### (10) 施設への要望にみる阻害要因

施設への就労支援に関する要望では、「自分に適した職業を教えてもらいたい」が知的障害者で1位、

身体障害者と精神障害者で2位であった。また、「就職先を探してもらいたい」が三障害とも3位であった。

こうした要望に応えるには個別の職業ガイダンスの充実と会社等での実務経験ができる体制の確立が必要である。職業ガイダンス等の支援で、自身のスキルの言語化が難しいためスペックに頼らざるを得ない状況にある求職／転職者に対して、スキルを「スペック」のみで表現する以上に求人側にアピールできる支援により「スペック、とりわけ職種のミスマッチ」の防止・解消を図る必要がある。また、社風等の情報流通のための労働関係機関との連携が必要となる。

「自分に適した職業を教えてもらいたい」との要望については、養護学校の時期から、特に知的障害者に対して障害者が働いている職種、地域にある職業などについて学ぶことができる就労ガイダンスを始めておくことが有用であると考えられる。京都市立白河総合養護学校では、京都市教育委員会が導入した「デュアルシステム」を養護学校の方策として取り入れ、企業で知的障害者がジョブコーチ支援を受けつつ長期実習を行い、100%就労を目指している（読売新聞,2006）。

「就職先を探してもらいたい」との要望に関しては以下の2点が重要であろう。

第1点として当事者の好みや希望を反映した個別の求職活動支援や職業紹介を行う必要がある。こうした個別支援の必要性は先行研究においても指摘されている（Bond 他,2001;Gates 他,2004）ところである。

第2点は、支援機関が地域の多くの事業主と密に関係を作り、マッチングを行う方法が有用であろう（Akabas 他,2003;Gates 他,2001）。

バブル崩壊以降の求人減少に加え、求職者と求人企業が「出会う」確率の低下の中で、両者のミスマッチの解決には、求人企業が求めるスキルを可能な限り具体的に言語化して示すことが求められている。さらに、当事者との職業ガイダンスにあたる支援者は必要なスキルの情報収集と伝達を密に行うことが重要と考えられる。さらに、授産施設の作業で取得したスキルを異なった職種で生かせるようにキャリア棚卸支援や施設外作業の計画等を積極的に行うことが必要である。

## 4 離職理由にみる阻害要因の比較と方策

### (1) 障害種類別の阻害要因と方策

前職の離職理由をみると、身体障害者と精神障害者共に、「勤めている間に障害者になったため」あるいは「病気・けがのため」が共に2割から3割程度みられた一方で、「人間関係がうまくいかないため」、「障害者に対する配慮が不十分だったため」が共に1割から3割であり、さらに「労働時間・休日等の労働条件が悪いため」が両障害で1割程度みられ、その他「障害があるために処遇が良くないから」といった理由もみられた。

また、知的障害者においては「事業主都合（やめさせられた）」が32%、「人間関係がうまくいかないため（仕事場の人と仲良くつきあえないため）」が23%、「障害者に対する配慮が不十分だったため（障害者に対して親切でなかったため）」が16%の順であった。

第一に、「勤めている間に障害者になった」という理由では、同一の職場に復帰できなかったことが阻

害要因であったと推測され、復職支援の重要性が示された。

知的障害者では、「人間関係」の問題が離職につながった要因として特徴的なものと推測された。こうした問題解決のため職場内で障害者をサポートする人的支援の重要性が示された。

このため、他の障害にも共通したことではあるが、社風や企業のルールなどについて知的障害者によく理解できるように支援することが人間関係を改善するための方策であろう。障害者支援における社風といった場合、とりわけ知的障害者の場合には、施設における作業やコミュニケーションのとり方と企業におけるそれらが異なっている点、例えば、同じ器具が就職先の職場で異なった名称で呼ばれていることなど各事業所個別のルールや慣習を適切に伝えていることが必要である。

精神障害者では、契約期間や労働条件について相談できる支援者が重要な役割を果たすと考えられ、医師をまじえた専門家チームによる支援、困難が生じた場合に職場外でも相談できる人を確保できる体制が必要であろう。精神障害者の就労についてのチーム支援については、医療サイドの専門家と職業リハビリテーション関係者との柔軟な連携体制が必要であると指摘されている (Bond,1998;Phillips 他, 2001)。医療の関係者が職業リハビリテーション関係者と連携をとりながら行う支援を医療的活動として点数化することも効果があるかもしれない。

これらの他に、方策として考えられることとして、授産施設から一般就労に移行した場合、賃金が増えると同時に責任等その他の要求水準も授産施設に比べて一段と高いものとなるが、その中間程度の条件で働ける場があると移行に関する選択肢が増える、ミスマッチの予防になるといったメリットが考えられる。こうした取組の例として EU 諸国の統合施策がある。

さらに、一般就労移行後におけるナチュラルサポートの形成等の支援を行うことが有用である (厚生労働省,2006f)。この点については以下の「5 職歴に関する阻害要因」において検討した。

## 5 職歴に関する阻害要因

### (1) 施設等で習得した技能と職種—スキル・ミスマッチとスペック・ミスマッチの視点から—

企業の募集では必要となるスキルの具体的説明は少なく、多くは英語検定等の資格、年齢、学歴、職種等の「スペック」で表現される。これらスペックのミスマッチ予防の必要がある。例えば、求人側が求めるスキルと求職者側が持っているスキルが同等であっても、求人側と求職者側の職種が異なる場合にマッチングが成立する可能性は低いが、このような場合は「スキルのミスマッチ」よりも「スペックのミスマッチ」と言える。

さらに、企業はスペックだけを重視して募集と採用を行ってはならず、募集や採用で重視したいスキルとして業種や職種で測れない「社風」や求職者の「人柄」なども重要視されている (阿部ら, 1999)。

また、企業は職種に関係なく人材の調達を試みるが、求職者は経験のある職種から応募先を決める、求人企業は応募条件を提示するがそれを重視していないとの指摘もある (阿部, 2001)。

本調査の就職希望者の施設に対する就労支援に関する要望に、「適した職業を教えてもらいたい」、「就職先を探してもらいたい」、「会社等での実務を経験したい」が身体障害者で 2～3 割、精神障害者で 1～

3割であった。また、知的障害者では「適した職業を教えてもらいたい」と「就職先を探してもらいたい」と答えた者の割合が5～6割あり、他の障害よりも高かった。これらの結果に入所者のミスマッチのないジョブ・マッチングへの希望が窺える。

## (2) 希望職種とミスマッチ

厚生労働省の調査結果では運輸、不動産を除く総ての産業で常用労働者不足超過幅が拡大している(厚生労働省, 2005)。また、同調査結果のパートタイム労働者過不足も製造業、情報通信業、不動産を除き不足超過幅が拡大している。

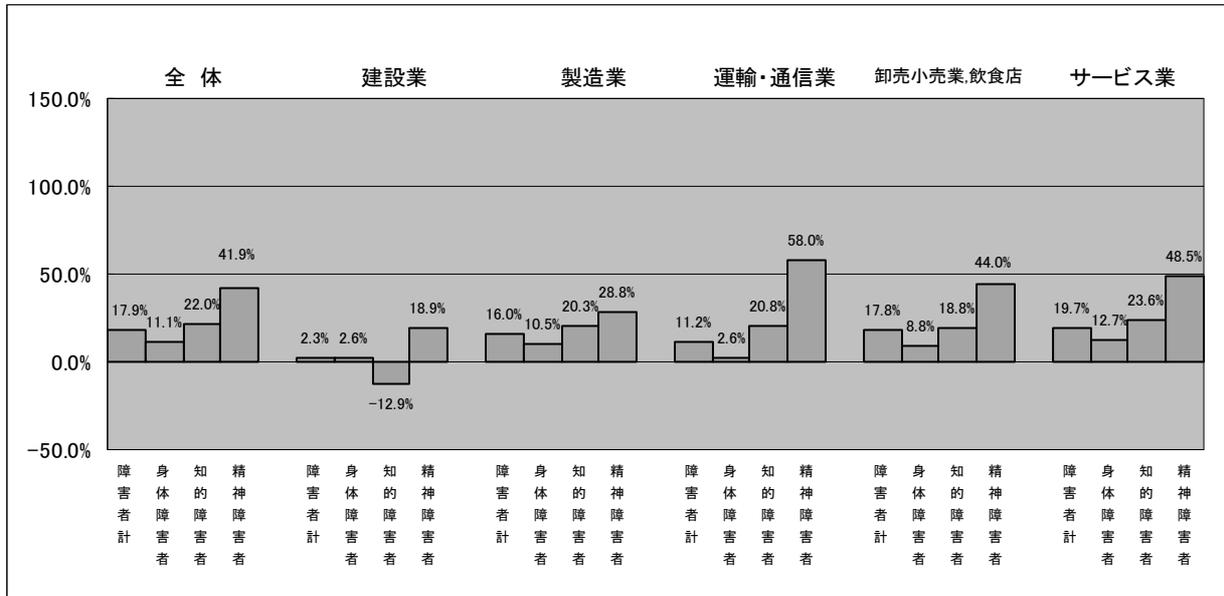
本調査の就職希望者においても、これら需要がある産業での雇用が期待される。さらに、希望労働時間が30時間未満のパートタイム希望者(身体障害者で34.4%、精神障害者で54.4%、知的障害で48.0%)のパートタイムへの参入可能性が考えられる。人手不足感のあるこれらの産業においてミスマッチを解消し、就職希望者の雇用促進方策について今後地域間格差を把握しつつ、分析を進める必要がある。

## (3) 求人側に対する雇用創出支援とマッチングに対する支援

希望職種及び条件について検討した結果、未充足のある、あるいは、常用労働者不足超過幅が拡大している産業への希望があることが窺われた。こうした産業への就職を希望しながらも就職先が見つけられていないことが地域によっては阻害要因となっている可能性が考えられる。この場合、地域における求人側の事業所において職務再設計を行うことにより雇用創出を図る支援などを関係機関が行うことがミスマッチ解消に向けて必要不可欠であろう。

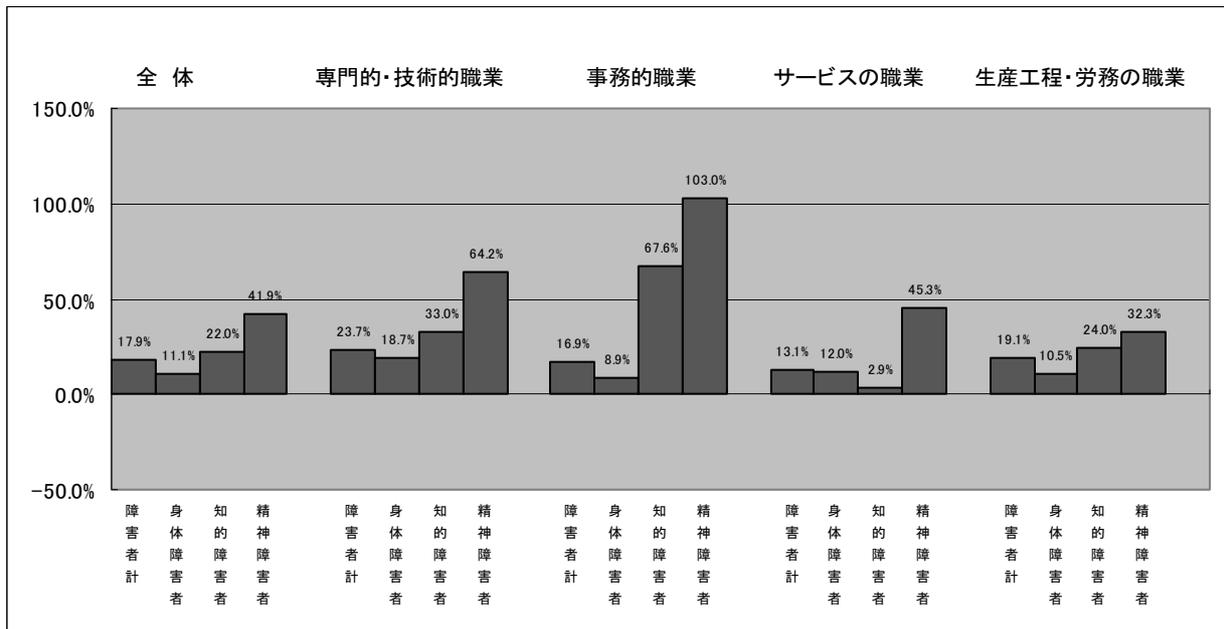
厚生労働省の平成18年度上半期における職業紹介状況報告によると、産業別にみるとサービス業、製造業、卸売・小売業・飲食店で、職業別では生産工程・労務の仕事、事務における就職件数が多いと報告されている。

障害者の主要な産業及び職業の就職件数の対前年比及び対前年同期増減比を以下の図3-7及び図3-8に示した(厚生労働省, 2006g)。



(厚生労働省, 2006g)

図 3 - 7 主要な産業の就職件数の対前年比



(厚生労働省, 2006g)

図 3 - 8 主要な職業の就職件数の対前年同期増減比

上記の結果に本調査の回答者の希望している産業、職種への就職件数の増加が示されているが、こうした増加の要因の1つとして、景気の改善傾向により一般求人が増加していることに伴い、障害者を対象とした求人や一般求人の中で障害者が応募しやすい求人が増えていることが挙げられて（厚生労働

省, 2006g) おり、期待される。

さらに、求人があっても、求職者が見出されていない、摩擦的失業の場合もありうる。資格についての本調査結果において福祉関係の資格を持ちながらも活かせていないと推察される求職者などもこれに該当すると考えられる。こうした場合は施設の職員やジョブコーチによる職場開拓が有効な解決となろう。

上記の厚生労働省の報告で就職件数の増加の要因として景気の回復の他に、挙げられている表3-69の6要因は本調査に示されたこうしたマッチングに関する阻害要因に対する有効な施策とも言えるであろう。とりわけ6番目の求職者の把握は福祉施設における求職者にとってとりわけ重要であると考えられる。

表3-69 障害者就職件数増加の要因

①障害者の職業紹介を予約相談によりきめ細かな対応をしている。
②トライアル雇用とジョブコーチ支援といった雇用支援策を積極的に活用することで就職件数が増加した。
③トライアル雇用とジョブコーチ支援が企業にとって障害者の雇用の効果的な支援メニューである。
④障害者就業・生活支援センターの支援担当者と連携し、同行紹介等の支援を行っている。
⑤未達成企業に対する指導強化による企業の意識の高まり、地方の支店、営業所等での障害者を対象とした求人の提出につながった。
⑥自立支援法の施行の動きの中で福祉施設等と連携して求職者の把握や就労支援を行っている。

(厚生労働省, 2006g)

本調査の希望職種についての回答では、三障害共に製造関連が3割以上で最多であったが、また事務関係も挙がっていた。行政の事務等の作業の障害者への積極的なアウトソーシングも広がりつつあり(日刊工業, 2006)、有用な方策であろう。

厚生労働省(2006g)によると1000人以上の規模の企業の実雇用率は1.65%と高いが未達成企業の割合が企業規模別で最も高いと報告されている。本社と各地に点在する支社を持つ場合もあるこうした規模の大きな企業での雇用創出の方策として、配置型職場適応援助者による事業主支援ニーズに対する対応、1号型職場適応援助者による遠方地域における支援ニーズへの迅速な支援、2号型職場適応援助者によるナチュラルサポートといった職場適応援助者による支援が有用であると考えられる。

さらに、精神障害者のための雇用創出方策として、就労支援型施設と地域障害者職業センターとの遠隔地の連携による支援(加藤他, 2006)、2号型職場適応援助者による支援(萩原, 2006; 有本, 2006; 佐織, 2006)といった取組も成果をあげている。

#### (4) 再挑戦のための社会資源と労働市場の透明性の確保

一般就労の経験のある就職希望者は三障害の就職希望者全体の70.4%であり、三障害の本調査回答者全体に占める一般就労経験者の割合(55.0%)よりも高くなっていることから、一般就労経験のある者が就職をより希望している可能性が高いと考えられる。

また、就職希望者の最後の職場(自営業を除く)での在職年数に示された職務の経験は、身体障害者で

は、5年以上が40.0%と多いのに対して、精神障害者では1年未満が51.9%を占めていた。さらに、知的障害者では、1年未満が31.5%と最も多く、5年以上は29.6%であった。

最後の職場(自営業を除く)での勤務時間は、身体障害者ではフルタイム(週30時間以上)が70%、週20時間以上30時間未満が17%の順であった。精神障害者ではフルタイム72%、週20時間未満20%の順であった。また、知的障害者もフルタイムが最も多く70%で、週20時間から30時間が17%、週20時間未満が9%の順であった。これらの結果に就職希望者がこうした職務経験を一般就労で活かすことが少ない現状が窺われる。

こうした状況に加えて、さらに本調査の就職を希望しない理由をみると、仕事内容や職場環境等への漠然とした不安等による「ためらい」も感じられる。こうしたことの背景には、離職後等の再挑戦のための社会資源の不足と労働市場の透明性の課題が考えられる。再挑戦の機会については、自立支援法によって、改善が図られるものと考えられる。

後者については、労働基準法で就職内定者に対する条件の明示義務があるものの、内定するまで待つのではなく仕事内容の早期明確化が望まれる(玄田,1999)。早い段階で明確な労働条件が得られることで、求職者サイドの選択肢が増え希望にあった条件に巡り合う機会の可能性が増すと共に、就職前/後のミスマッチによるトラブルを防ぐことができると考えられる。

## 6 就職希望者の回答結果から考察される阻害要因

### (1) 就職希望者の就職の必要性

「就職の必要性」についてみると、身体障害者と精神障害者では「すぐというわけではないが就職したい」の割合が最も高く、次いで、「時間をかけて自分にあった職場を探したい」の順であった。また、知的障害者では「時間をかけて自分にあった職場を探したい」に次いで「すぐに就職したい」の順であった。これらのことから、三障害共に、希望条件に照らし合わせながら、就職先を吟味する者の割合が高いと推測される。

### (2) 会社で働くことに対する不安

障害種類別に働くことに対する不安を調べた結果から会社で働くことに対する不安について、身体障害者では通勤及び納期、精神障害者では人との付き合いや正確に仕事ができるかどうか、知的障害者では人との付き合いや仕事内容を理解できるかなどの不安があり、こうした不安を解消することができないままに、就職に踏み切れないでいる現状が阻害要因となっていることを示す結果であった。

こうした不安を解消する施策として、障害に配慮した職場環境と人的支援、さらに、事業所や施設外作業で自信をつけることが有用な方法であると考えられる。こうした方策の1つと考えられるものに地域障害者就労支援事業の組み合わせ実習がある。本実習について平成17年度地域障害者就労支援事業報告書(厚生労働省,2006c)をもとに以下にまとめた。

地域障害者就労支援事業では公共職業安定所が福祉施設等と連携して、当事者に応じた支援計画を策

定し就職と職場定着支援を行っているが、組み合わせ事業の目的は、就職できるレベルまで達していない施設での作業者に将来就職するための就職準備性を高めることである。

組み合わせ実習は精神障害者を対象とした福祉施設の理解が得られやすい。その理由として、社会適応訓練に類似している、当事者・保護者が直接窓口に来る知的障害者及び身体障害者に比べ、窓口障害者と福祉施設職員が相談に来るため就労支援の知識がより豊富であるが挙げられていた。精神障害者では週3日程度の就労希望が多いことから利用しやすい制度であるとも報告されている。

本事業を進めるに当たっては、作業内容が違う組み合わせ実習先（事業所）、地域障害者職業センターとの積極的な連携（職業評価、職務試行、ジョブコーチ、職業準備訓練など）、トライアル雇用、委託訓練などコーディネーターが支援計画を立案できる事前準備が必要であるが、医療・教育などの機関との連携強化については今後の課題である。

また、事業所は即戦力となる人材に対する要望が強く、実習を受け入れる余裕がない現状の報告もされている。また、ジョブコーチ事業、トライアル雇用を本事業の中で使う場合、これら事業の意図を十分理解してもらうことが重要である。自立支援法における支援費の支給条件の詳細が明らかでないため、施設サイドに組み合わせ実習実施（通勤指導や支援対象者の就労意識の向上の支援を要請したが）にためらいがある。就労による苦労や失敗のリスクに対する恐れ、退所後に居場所が無くなるのではとの恐れから消極的になるといった状況も課題である。さらに、作業能力の高い当事者が抜けると作業量が低下する、また、工賃が下がるといった施設サイドの不安に対する啓発も必要であろう。

こうした施策の他に、障害種類別の阻害要因と方策〔4. (1)〕においても検討したが、給料やその他の条件についてハードルの高い一般就労へ一気に移行することを考えると不安が大きい当事者にとって給料等の種々の条件が負担にならない中間的な企業形態の働く場の創出が必要と考えられる。

### （3）就職希望者の希望条件と求人側とのミスマッチ

本調査結果にみられた就職希望者の希望条件の特徴は、三障害に共通してフルタイム以外の選択肢の必要性、「生きがい、やりがい、興味の持てる仕事」、業務サポートなど業務面の配慮を希望する割合が高かった。

また、配慮がある事業所において知的障害者及び精神障害者が良好な定着状況であるとの先行研究の結果が得られている（石川 2004b; 石川 2005a）。

しかし、本調査の知的障害者の離職理由で「障害者に対して親切でない（障害者に対する配慮が不十分）」が2位であった。また、本研究で実施した企業調査の「採用を行わない・採用が困難な理由」では、「障害者に適した職務がない、新設できない」、「周囲とのコミュニケーションが困難」、「支援体制が整備されていない」などがあげられており、就職希望者の求めるものと企業側の状況にミスマッチが発生している可能性を示唆する結果であった。

また、就職希望者が求職理由として経済的理由の他に、労働を「生きがい」や「社会との接点」とする回答もあったが、これらはミスマッチによる失業の解消の重要性を再確認する結果と言える。

これらの本調査の結果に加え、「障害者に対する雇用条件は悪化の傾向にある」（東京都障害児学校教職員組合新聞, 2003）、「配慮をしているのは身体障害者雇用事業主のうちの 65%程度である」（厚生労働省, 1998）との報告もある状況の中で、希望条件等のミスマッチ防止のためには、職場における配慮をさらに推進すること、そして障害についての多面的な啓発が必要であろう（石川, 1993a; 石川, 1993b; 朝日新聞, 2006;）。

平成 18 年 12 月の国連総会において「障害者の権利条約」を全会一致で採択され、交通手段、就職などの面で各国に改善を求めている。わが国も批准に向けて国内法の整備が必要となり、障害者のためのエレベータの設置、介助者の配置等が企業に義務付けられることが予想され（毎日新聞, 2006）、これにより、より多くの働く場が確保されるものと推測される。

## 7 就職に踏みきれない就職希望の可能性のある者の回答に見られた阻害要因

就職希望の可能性のある者の回答において、障害別に就職を希望するための条件を調べた結果では、身体障害者では「健康管理等の配慮」、「やりがいのある仕事」と「働くうえで必要な能力の向上」、精神障害者では「体調が良くなったら」と「健康管理等の配慮」、知的障害者では「やりがいのある仕事」、「働くうえで必要な能力の向上」、「労働習慣の習得」が多いことが示された。

就職を考えているが踏み切れない場合に、各障害別に特徴的なこれらの条件がそろわない状況が阻害要因となる可能性が考えられる。特に、「やりがいのある仕事」、「働くうえで必要な能力の向上」は二障害に共通していた条件であった。

このことから、第 1 に当事者が「やりがいのある仕事」すなわち「取り組んでみたいと考えていると思える仕事」が何かを支援者が把握し、求職活動の支援を行うこと、すなわち、当事者の好み等を反映したジョブ・マッチングや当事者の好みなど当事者の意向をもとにした支援がミスマッチ解消のために重要であろう。

第 2 に、特に、知的障害者では、最多の「やりがいのある仕事」に次いで「働くうえで必要な能力の向上」、「労働習慣の習得」といった能力を高めることが挙げられていたことから、必要な能力や労働習慣を高める能力開発及びジョブコーチによる支援が有用であろう。

そのためには、福祉施設の施設内作業をより現場に近い作業環境にすることに力を入れることが必要である。さらに、地域障害者職業センターにおける職業準備訓練、事業所における企業内分場授産等の施設外作業で労働習慣等の向上を図ることが有用な方法であると考えられる。

第 3 に、精神障害者では当事者の体調及び健康管理等の配慮が共に五割程度であったことが特徴的であり、体調の管理の配慮/支援がない場合に阻害要因となることが示された。

こうした阻害要因については、地域障害者職業センターのリワーク支援を含む精神障害者雇用支援、医師を交えた地域における支援チームで支える米国の IPS（Individual Placement & Support）、ジョブコーチが有用な施策と考えられる。

第 4 に身体障害者では、「健康管理等の配慮」、「やりがいのある仕事」、「働くうえで必要な能力の向上」、

「在宅就労ができること」といった順に上位（30%以上の選択率）であったが、在宅就労の可能性が上位に挙げられていることは身体障害者の特徴であり、在宅就労制度の充実が必要である。

## 8 就職非希望者の回答に見られた阻害要因

就職を希望しないという当事者の気持ちを尊重することは大切であると同時に、本調査の結果から推察される以下の阻害要因の解消により再挑戦の意欲を促進することも必要なことではないかと考察される。

### （1）希望しない理由の分析結果から

希望しない理由を障害別にまとめた結果から阻害要因として以下のことが考えられる。

第1は「決められた時間内に仕事をこなす自信がない」（身体障害者1位、精神障害者2位、知的障害者3位）、「仕事を正確にする自信がない」（身体障害者3位、精神障害者3位、知的障害者1位）、「内容を理解する自信がない」（身体障害者5位、精神障害者4位、知的障害者2位）といった作業能力に自信が持てないことである。

第2は、「人との付き合いが苦手」（精神障害者1位）、及び「良い作業環境が望めない」（身体障害者4位、精神障害者4位、知的障害者3位）、「通勤が困難」（身体障害者2位）といった作業環境に関する要因である。

さらに、視覚障害者を除くどの障害においても「良い作業環境が望めない」といった事業所の作業環境に対する不安が共通してみられたことから、「通勤が困難」を含めた事業所環境や障害に対する配慮についての確信が持てないことが阻害要因となっていることが考えられる。

こうした結果から、対人及び作業能力に関する自信をつけるための障害特性に応じた能力開発やジョブコーチによる人的支援が有用と考えられる。

### （2）再挑戦に対する阻害要因

就職非希望者の離職理由に示された結果から、各障害について以下の傾向がみられ、これらが再挑戦への阻害要因となっている可能性が考えられる。

身体障害の就職非希望者においては「勤めている間に障害者になった」者や「病気・けが」のため離職した者が再挑戦を避けているケースがそれぞれ2～3割みられた。

精神障害の就職非希望者では「人間関係がうまくいかない」が最も多い理由であり、職場において人間関係面で配慮を図ることがポイントであろう。

知的障害の就職非希望者では「やめさせられた（事業主都合）」経験のある者が再挑戦を避けている傾向にあることが示された。これらの者に対してはこうした辛い経験を乗り越え、自信を回復するためのカウンセリング等による支援が必要であろう。

## 9 資格に関する阻害要因

就職希望者が取得している資格は、身体障害者では64人中25件、精神障害者では63人中66件、知的障害者では89人中14件、視覚障害では14人中3件であったが、これらの資格が生かされていないことが阻害要因となっていることが考えられる。

さらに、資格取得希望件数が就職希望者230人中193件であったが、これらの取得が困難だという阻害要因が考えられる。そこで、情報処理（身体障害者）、事務（身体障害者、精神障害者）、福祉関連や医療・健康関連（精神障害者・知的障害者）、調理関連（精神障害者、知的障害者）、パソコン関連（知的障害者・視覚障害者）、運転免許（知的障害者）、ワープロ技能検定（視覚障害者）といった取得希望の多かった資格など、各障害に配慮した環境で取得できるように整備する必要があると考えられる。

このための方策として、障害者の住む地域において資格取得ができるためには、インターネットで能力開発校の研修・訓練を遠隔で受けることができるシステム、アメリカのように短期大学で障害者向けの講座を開設するといった方策が有用であろう。

また、雇用が伸びている医療・福祉関係の仕事では、資格が正社員へのキャリアアップの条件となっている場合があるが、ジョブコーチが資格取得の支援を行いキャリアアップに成功した知的障害者の事例もあり（石川,2004）、こうした支援も有用と考えられる。

## 10 自立支援法に関する施設の課題と移行阻害要因

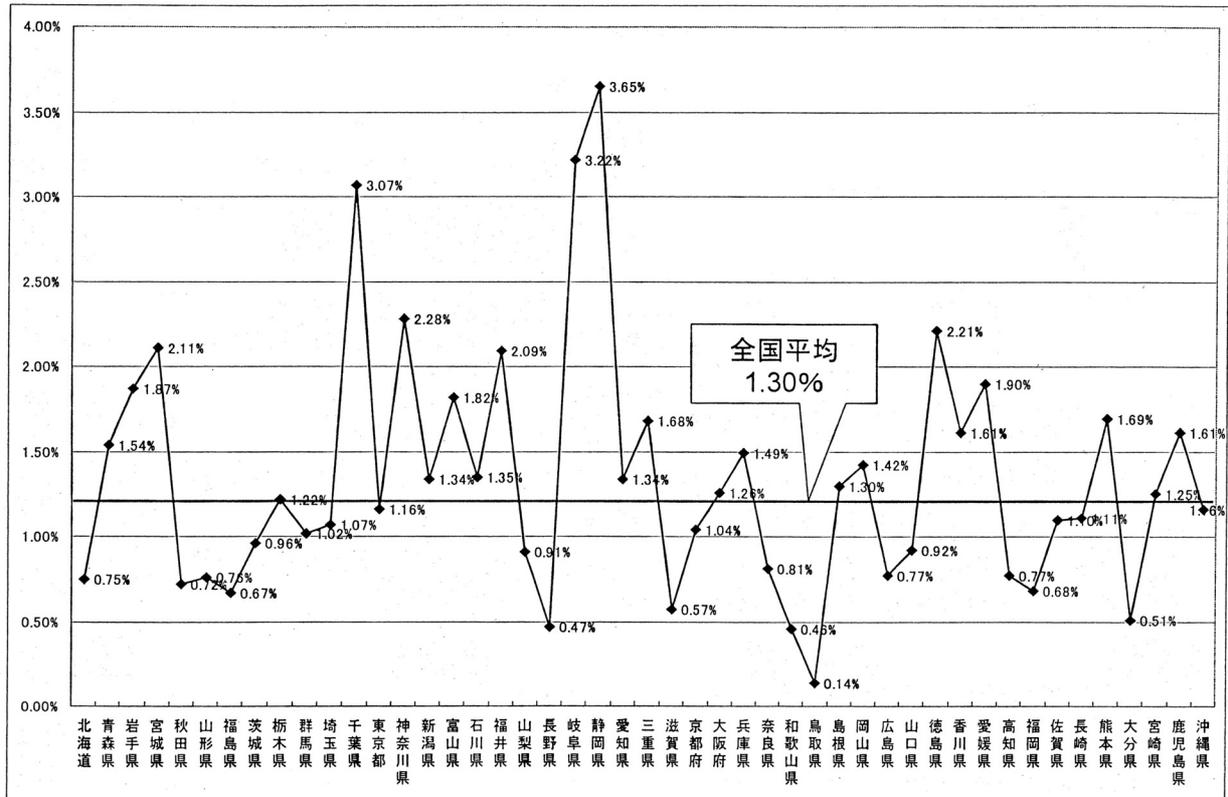
本調査結果を踏まえて、平成18年4月より施行された自立支援法における就労支援関連施設の今後の課題と必要となる施策について検討した。

### （1）地域格差

自立支援法により三障害間のサービス相互利用が可能とはなったが、障害者就労支援施設のない自治体が40%といった現状がある（日本精神保健福祉士協会,2005）。また、平成15年の社会福祉施設等調査によると、授産施設を出て就職した障害者割合の全国平均は1.30%であった（厚生労働省,2003;厚生労働省,2006b）。

福祉施設からの移行を都道府県別に示したものが下記の図3-9である。都道府県別の移行率は、3.65%から0.14%と移行率にばらつきが見られる。こうした障害者の就労支援に関する地域格差が阻害要因の1つになっていると考えられる。

授産施設を出て就職した障害者の割合



出典:社会福祉施設等調査(平成15年)

(厚生労働省,2006b)

図3-9 都道府県別の移行率

障害者の施設サービスに関しては、2004年2月における都道府県別の人口100万人当たりの支援費制度の対象となっている通所施設数（通所更生施設、通所療護施設、通所授産施設）についてみると、最大の島根県44施設から最小の秋田県及び沖縄県8施設まで5.5倍の地域差がある。

また、人口100万人当たりの支援費制度の対象となっている入所施設数（入所更生施設、入所療護施設、入所授産施設）についてみると、最大の島根県及び鹿児島県41施設から最小の秋田県及び東京都6施設まで6.8倍の地域差がある（厚生労働省,2005b）。

これらの施設については、新しい障害者基本計画において、1)入所施設は、地域の実情を踏まえて、真に必要なものに限定すること、2)障害者施設は、各種在宅サービスを提供する在宅支援の拠点として地域の重要な資源と位置づけ、その活用を図るなどとされており、これらを踏まえた施設の在り方の見直しを進めることとしている（厚生労働省,2005b）。

(2) 一般就労の支援利用期間

就労移行支援において当事者が一般就労のための支援を受けることができるのは2年である。さらに、利用は原則1回限りである。こうした利用期限を設けなくとも利用者が滞留しない支援モデルを確立す

ることが必要である（廣江ら, 2006）との指摘もある。本調査結果においても就職を希望しない者の入所年数が希望者に比べ有意に長かったことから入所期間が長期にならない方が一般就労の意欲の面で望ましいことが示唆されたが、利用期間及び利用回数を限るよりも支援によって滞留を防ぐ方策の構築が望ましいと考えられる。こうした方策の1つとして、施設から一般就労の移行について、一般就労の中にハードルの高くない、EUの雇用創出策に見られるような中間的な企業を創出することも有用と考えられる。

また、期間や利用回数を限定する場合に、例えば、就労移行支援施設退所者に対して優先的に職業紹介をするといった方策も考えられるのではないだろうか。

### （3）工賃

施設利用費のサービス単価によっては工賃を上回ることもあるため工賃を上げる努力を今まで以上に行う必要がある（廣江ら, 2006）。授産施設の平均工賃（時間給）は139円、月額で15,000円であり、工賃の分布をみても時間給250円以下が全体の83.9%を占めており、最低賃金668円（月額約75,000円）にあたる工賃を支給している施設は全体の0.5%以下という現状（厚生労働省, 2006a）である。

雇用率制度のあるベルギーでは、授産施設において最低賃金と同額の収入を確保する制度を実施している。本調査の知的障害のある就職希望者の求職条件としても「賃金が一定水準以上であること」が上位に挙げられていたが、移行支援事業においてもこの点への配慮が必要である。

### （4）ニーズに応じた施設利用

自立支援法で三障害の一元化が図られたが、本調査の施設利用者の障害程度について三障害間で差異があった。さらに、施設に対する要望についても障害種類別毎に異なったニーズが示されており、これらのニーズに応じて施設を利用できることが必要であると考えられる。利用者の障害程度、能力にかかわらずニーズに応じて施設を利用できる体制作りが必要である（廣江ら, 2006）との指摘も見られる。

### （5）就労先の確保

自立支援法では一般企業における就労支援策は明確にされていない（岩崎, 2006）中で、移行支援事業の施設がどのように就労先を確保とするのが課題である。

この点については、本調査の回答者全体の結果で施設に対する就労支援に関する要望として「自分に適した職業を教えてもらいたい」（34.0%）が最も割合が高く、「就職先を探してもらいたい」（20.7%）の割合が4番目に高かったことからその必要性が示されていると考えられる。

就労先確保のためには、地域障害者職業センター、公共職業安定所などの自立支援法外労働機関との連携による支援が重要であり、連携の強化が不可欠である。これらの関連機関との連携による就労支援策として以下の事業が考えられる。

障害者の態様に応じた多様な委託訓練スキームを付属資料14（調査研究報告書 No. 76 の2）に示した

が、これら事業における障害者の新規求職者数に占める委託訓練受講者数の割合は平成 16 年度から平成 17 年度第 3 四半期までで 4.2%、その就職率は 25.9%である。これらの事業は、すぐに就職は難しいと感じている就職希望者などが力や技能が向上したと体験できる訓練の場として有用であろうと考えられる。

地域障害者職業センターでは平成 17 年度 11,476 事業所に対して事業主支援を実施した（厚生労働省, 2006h）が、その一環としてジョブコーチ事業を展開している。本事業の平成 17 年度の職場定着率は 83.6%で、対象者は 3,050 人であった（厚生労働省, 2006e）。本事業では事業主に対して、求職者各自にあった職務創出の提案を行うと同時に、一般社員がより付加価値の高い作業に取り組めることも視野に入れコンサルティングを行っており、当事者と事業主双方に対するサービスである（厚生労働省, 2006h）。

トライアル雇用（障害者試行雇用制度）は「ミスマッチ」などのために仕事を見つけることが困難な障害者や労働力を確保することが困難な事業主を支援する制度の 1 つである。本制度による平成 17 年 4 月から平成 18 年 2 月における対象者 6,000 人についての平均常用雇用移行率は 82.0%（厚生労働省, 2006g）であり、拡大が予測される制度である。本事業では、原則として 3 ヶ月間の試行雇用期間の後、常用雇用への移行や雇用のきっかけを作ることを図ることを目的としており、障害者が職場で経験を積むことができ、事業主も障害者の適性や能力を見極めることができる。

この他、就労移行支援としての職場定着・フォローアップについての施策としては、就労移行支援体制加算制度が設けられており、「一般就労した後、継続して同一企業等で就労し、就労日から 6 ヶ月に達するものが、前年度において定員の 2 割以上である場合」1 年間を限度に加算できる。

## （6）精神障害者の支援

障害者自立支援法の障害認定基準については、身体介護中心になった場合に三障害の統合といっても、精神障害者が利用できるサービスがない（岡崎ら, 2006）あるいは少ないことが考えられる。

精神障害者に対して一貫した支援を誰が主体となりどのように行うかも検討される必要がある。すなわち、障害者自立支援法においてはケアマネジメントが制度化され、市町村による支給要否決定や支給量決定の明確化により、継続的な支援が可能となった。

しかし、ケアマネジメント等の自立支援法における支援と社会適応訓練事業などの精神障害者独自の制度や労働分野の就労支援制度などの障害者自立支援法外事業とが連携しつつ、一貫した支援を行えるように誰が主体で、どのように行うかについては明確ではない面があると考えられる。

精神障害者雇用事業所を対象に行った調査（石川他, 2005b; 石川, 2004）の 202 事例に関する雇用前/後における調整事項についての結果で、最多項目は事業所と福祉施設との間での調整事項であった。こうした調整についても労働と福祉双方の関係機関の連携が必要である。

さらに、こうした調整事項の内容は、生活や労働の双方に関する多岐にわたる内容であったことから、ジョブコーチ支援を含め労働、福祉、医療等関係機関の連携をとりつつ支援を進める必要がある。精神障害者の就労支援は多様なサービス機関の連携が重要であると先行研究においても指摘されている（Akabas 他, 2000; Gates 他, 2000）。

また、当事者参加型の就労支援が精神障害の回復に良い影響があることが指摘されており（Davidson 他, 1999; Holter 他, 2004; Torey 他, 2005）、また、就職後においても継続した支援として当事者の気持ちの支えや就労に関する情報の提供といったことが必要である（Akabas 他, 2000）ことからジョブコーチが障害者と事業主双方の意向を反映させつつ支援を行う援助付き雇用は有用な支援であろう。

また、地域格差の課題として、精神障害者の就労支援施設は70%の自治体で設置されていない（日本精神福祉士協会, 2005）といった現状がある。一般事業所での就労を目指すためのトレーニングの場を求めている精神障害者などに通所授産施設や共同作業所が有効であるが、通所授産施設が設置されている市区町村は2003年現在で6%台に過ぎない（藤井他, 2004）。

この点に関連して法定事業に移行することにより、利用できる社会資源として、3000か所近くあり最も多い小規模作業所において、より充実したサービスが可能となることも考えられる。すなわち、作業所に対する運営費補助が平成17年度で廃止されたため作業所は障害者自立支援法の法外施設となっているが、上記のような可能性を踏まえて、今後、自立支援給付の対象事業所や地域活動支援センターに移行するか、現状のまま自治体の補助事業として継続するのかを十分に検討することが必要となっている。

また、共同作業所連盟(2005)の当事者を対象とした調査では、障害者自立支援法が成立した場合に3分の1を超える利用者が「就労継続支援事業」など就労を主眼とした施設への移行を希望しているとの結果であった。同調査によると平成15年度就職を理由とする退所割合の平均は2.2%であったが、こうした当事者のニーズも踏まえつつ小規模作業所の今後を考えることが必要である。

さらに、就労継続支援事業においては福祉工場と同様に授産施設等の運営主体と当事者が雇用契約を結ぶ。また、継続的就労タイプ（現行の福祉工場等）については、人員基準等の規制緩和等によりその設置を容易にすることにより多様な雇用・就業機会の確保を目指している。

## 【文献】

阿部正浩・神林龍・李昇烈: スキル・ミスマッチとスペック・ミスマッチ, 「Works Oct-Nov」(1999)

阿部正浩: 業の求人募集一求人情報の出し方とマッチングの効果, 「日本労働研究雑誌」, 495, pp3-8 (2001)

Akabas, S.A., Gates, L.B.: A social work role: Promoting employment equity for people with serious and persistent mental illness. *Administration in Social Work*, 23(3/4), pp163-184 (2000)

Akabas, S.A., Gates, L.B., Koball, G., & Imperiali, B.: Promoting effective connections between community mental health care providers and employers: Final Report

<http://nyworkexhang3.org/projects/vendor-report.pdf> (2003)

朝日新聞: 「知的障害」を体験 母親らが講座 いろんな感じ方あるよ (2006, 11)

Bond, G.: Principles of the individual placement and support model: Empirical support, *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 22(1), pp11-23 (1998)

Bond, G.R., Becker, D.R., Drake, R.E., Rappe, C.A., Meisler, N., Lehman, F.A. et al.: Implementing supported

- employment as an evidence-based practice. *Psychiatric Services*,52(3),pp313-322 (2001)
- 中京新聞：リワーク支援(2006, 12)
- Davidson,L.,Chinman,M. , Kloos,B.,Weingarter,R.,Stayner,D.,& Tebes,J.K.:Peer support among individuals with severe mental illness:A review of the evidence, *Clinical Psychology*, 6(2),pp166-187 (1999)
- Dorio,J.: Tying it all together-The PASS to success: A comprehensive look at promoting job retention for workers with psychiatric disabilities in a supported employment program. *Psychiatric Rehabilitation Journal*,28(1),pp32-40(2004)
- 遠藤 真史・野口美樹・郡司 祐一・萩原 喜茂: NPO活動と企業の連携における精神障害者の就労支援 第14回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集, pp170-173(2006)
- 藤井克徳・田中秀樹: わが国に生まれた不幸を重ねないために, 萌文社(2004)
- 藤森克彦: 高失業時代の雇用政策のあり方, 富士総合研究所, (2003)
- Gates,L.B.:Workplace accommodation as a social process, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 10(1),pp85-98(2000)
- Gates,L.B.,Akabas,S.H., & Zwelling,E.: Have I got a worker for you :Creating employment opportunity for people with psychiatric disabilities,*Administration and Policy in Mental Health*,28(4), pp319-329 (2001)
- Gates,L.B.,Klein,S.,Akabas,S.H.,Myers,R.,Schwager,M.,& Kaelin-Kee,J.:Performance-based contacting: Turning vocational policy into jobs. *Administration and Policy in Mental Health*,30(3),pp 219-240 (2004)
- 玄田有史: 進化する労働市場,*Works* , 36, (1999)
- 玄田有史: 働く過剰, pp161-165, NTT出版(2005)
- Gowdy,E.L.,Carlson,L.S.,& Rapp,C.A. :Practices differentiating high-performing from lowPerforming supported employment programs. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 26(3)232-239 (2003)
- Holter,M.C.,Mowbay,C.T.,Bellamy,C.D.,MacFarlane,P.,&Duskarski,J.:Clitical ingredients of consumer run services:Results of a national survey ,*Community Mental Health Journal*(2004)
- 石川球子: 事業主のための態度変容プログラム, *職業安定広報*, 44 (3), pp12-13(1993a)
- 石川球子: 雇用促進の視点から捉えたADA, *職業安定広報*, 44 (4), pp12-13(1993b)
- 石川球子: サービス産業を中心とした未開拓職域における就労支援に関する研究, 調査研究報告書, 61 障害者職業総合センター (2004a)
- 石川球子: 新規成長分野における障害者の雇用事例集 障害者職業総合センター(2004b)
- 石川球子: An investigation of workplace accommodations for workers with disabilities. 「日本社会精神保健医学会雑誌」, 13 (2), p232 (2004c)
- 石川球子: 働く精神障害のある方への事業所における配慮, 「産業精神保健」, (13)増刊号 p92(2005a)

石川球子・森みどり・勝又麻美：精神障害者就労支援関係機関と事業所の連携，「日本リハビリテーション連携科学学会 第6回大会論文集」，pp58-59(2005b)

石川球子：精神障害に関する職場における配慮に関する検討，「産業精神保健」，14(増刊号)，p59(2006)

石川球子・原島雅之・野中由彦・犬飼直樹・吉泉豊晴・若林功：施設から一般就労への移行支援の課題，「日本リハビリテーション連携科学学会 第7回大会論文集」，pp39-40(2006)

加藤宏明・小林一成：笑顔・安心・はたらける，職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，pp166-169  
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(2006)

厚生労働省：平成14年版労働経済白書(2002)

厚生労働省：社会福祉施設等調査(平成15年)(2003)

厚生労働省：今後の障害者保健福祉施策について，社会保障審議会障害者部会(18回)の資料(2004)

厚生労働省：平成17年年度労働力調査(2005a)

厚生労働省：平成17年版 厚生労働白書(2005b)

厚生労働省：民間企業の障害者の実雇用率は、1.52%(2006a)

厚生労働省：障害者就労に関する各種統計(2006b)

厚生労働省：平成17年度地域障害者就労支援事業報告(2006c)

厚生労働省：福祉施設等における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策等との連携の一層の強化について，<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/21a.pdf> (2006d)

厚生労働省：障害者自立支援法における就労支援と障害者福祉計画(2006e)

厚生労働省：障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議資料(2006f)

厚生労働省：障害者の就職、大きな伸び続く一平成18年度上半期における障害者の職業紹介状況報道発表(2006g)

厚生労働省：地域障害者職業センターにおける事業主支援の実際，中小企業における障害者の雇用促進に関する研究会議資料(2006h)

厚生労働省：障害者自立支援法における小規模作業所のあり方について(2006i)

毎日新聞：国連総会障害者権利条約を採択(2006, 12)

共同作業所連盟：グランドデザイン政策に伴う小規模作業所実態調査結果(2005)

文部科学省：学校基本調査(2004)

内藤和人：授産施設利用者のグループ就労に向けての支援，第14回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集，pp122-125，独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(2006)

中島隆信：障害者の経済学，p187 東洋経済新報社(2006)

新保元：精神障害者の自立支援活動，中央法規(2006)

日刊工業：障害者向けデータに入力作業 受託営業、行政に拡大(2006, 12)

岡崎伸郎・岩崎俊一郎：「障害者自立支援法」時代を生き抜くために Mental Health Library 15,批評社(2006)

- 太田聡・有村俊秀：わが国における未充足求人の実証分析, 内閣府経済社会総合研究所(2004)
- Phillips,S.D.,Burns,B.J.,Edgar,E.R.,Mueser,K.T.Linkins,K.W.,Rosenheck,R.A.,etal.:Moving Assertive Community Treatment into standard practice. *Psychiatric Service*,52(6), pp771-779(2001)
- Ridgeway,P.,Rappe,C. :Active ingredients in achieving competitive employment for people with psychiatric disabilities:A research synthesis. A technical assistance tool kit on employment for people with disabilities, (Mancuso,L.L.,Kotler,L.D.), pp61-88, National Technical Assistance Center for Mental Health Program Directors (1999)
- 内閣府：青少年の就労に関する研究会報告(2004)
- 齋田和祐：通所授産施設における就労支援の取り組み 第14回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集, pp126-128, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(2006)
- 産経新聞：2050年2171万人減り4471万人に(2006, 11)
- 社団法人 日本精神保健福祉士協会:障害者自立支援法, へるす出版(2005)
- 志賀利一：通所授産施設が福祉的機能を発揮するには？  
<http://www009.upp.so-net.ne.jp/machito/empu/fukushi.html> (2005)
- 鈴木瑞哉：ジョブコーチ支援の現状と今後の展望 地域障害者職業センターにおける取り組みの現状, 第14回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集, pp24-25, 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(2006)
- 東京都障害児学校教職員組合：2002年度 障害児学校卒業生の進路実態と課題(2003)
- 読売新聞:企業で長期実習反復(2006, 11)
- 財団法人 雇用情報センター:充足求人・未充足求人の職種別、賃金階層別構成比(2005)
- 全国社会就労センター協議会：実態調査報告書(2000)
- 全国就労センター協議会：「障害者自立支援法の日中活動事業」移行予測等調査結果・報告書の概要(2005)