

## 第6章 課題分析

本章では、第1節において第2章から第5章に記載した4調査結果の整理と障害者雇用に係る需給のミスマッチに関連する課題の抽出を行い、第2節において求職者調査と授産施設等個人調査の比較分析、第3節から第9節において各課題の分析結果を示す。

### 第1節 4調査のまとめと課題

本節では、第2章から第5章に記載した4調査結果等から障害者雇用に係る需給のミスマッチに関連すると考えられる事項別に整理を行い、ミスマッチの状況や要因を概観し、第3節から第9節における検討課題について述べる。

#### 1 ミスマッチ関連事項

ミスマッチに関連する事項を、(1) 求職者、企業双方に関連する事項、(2) 主として求職者に関連する事項、(3) 主として企業に関連する事項、(4) 社会的事項の4つに分類し、関連する4調査結果等を列挙してみる。なお、以下で求職者調査、授産施設等個人調査及び従業員調査の問の番号を示すのは、身体・精神障害者用の調査票における問の番号である。

##### (1) 求職者、企業の両方に関連する事項

###### ア 能力・資格・経験等

(ア) 応募者を採用しなかった理由(複数回答)の2位は「業務遂行能力」(35%)、3位は「知識、資格、技能」(30%) (1位は「物理的環境」(37%))であった(企業調査問7(3)ロ)。

(イ) 職種別にみた採用困難な理由(職種ごとに3つまでの複数回答)(職種計)の2位は「スキル不足」(46%) (1位は「物理的環境」(49%))であった(企業調査問11-2)。

(ウ) 希望する条件を満たす求人がなかった理由(複数回答)の4位が「能力、経験等が求人要件に満たない」(21%) (1位は「希望する職種や内容の仕事がない」(54%))であった(求職者調査問11)。

(エ) 能力開発の必要性を感じている障害者割合は、求職者は84%、授産施設等にいる就職希望者は78%、従業員は70%にのぼった(求職者調査問33、授産施設等個人調査問27、従業員調査問22)。

(オ) 資格に関しては、時代のニーズを反映して事務(OA機器操作)関連や情報処理関連、福祉関連などが取得したい資格の上位であるが、事務(OA機器操作)関連や情報処理関連では保有割合は低い。一方で、事務(会計事務処理技能)については保有割合が高い(求職者調査問18、授産施設等個人調査問26、従業員調査問24)。

(カ) 就職が決まった場合に心がけたいこと(複数回答)では1位が「健康面に一層気をつけたい」(96%)で「パソコン技能を向上させたい」(51%)や「キャリア形成を図っていききたい」(39%)などの割合は相対的に低い(求職者調査問22)。

以上をまとめると、企業としては障害者の職業上の能力、資格等の不足をミスマッチの主要要因の一つとして考えているのに対して、障害者側は企業ほどは重要視はしていないという傾向が見られる。ただし、障害者側においても能力開発の必要性を感じている者は多い。そして、資格取得に関しても企業側のニーズの高いと思われる事務（OA機器操作）関連や情報処理関連などが上位であるが、実際の取得状況は低く、ニーズへの対応が円滑に進んでいるのは事務（会計事務処理技能）などの一部に限られている。

## イ 職種（職務）

(ア) 希望する条件を満たす求人がなかった理由（複数回答）の1位は「希望する職種や内容の仕事がない」（54%）であった（求職者調査問11）。

(イ) 障害者（障害種類にかかわらずすべて）の採用を行わない又は採用が困難な理由（3つまでの複数回答）の1位は「障害者に適した職務がない、新設できない」（65%）であった（企業調査問9（1））。

(ウ) 障害種類別の採用を行わない又は困難な理由（3つまでの複数回答）において、「適当な仕事がない」は障害合計では61%で1位であった。障害種類別には、視覚障害（79%）、知的障害（84%）及び精神障害（83%）において1位であったが、肢体不自由（32%）や内部障害（39%）ではその割合は低い（企業調査、問9（2））。

(エ) 求職者の希望に比べて企業の配置希望が相対的に少ない職種は、知的障害以外では、「一般事務」、「労務」、「営業・販売事務」、「生産事務」、「内勤販売」などで、知的障害では、「梱包」、「清掃」、「栽培・木炭製造」、「クリーニング」などである。逆に企業の配置希望に比べて求職者の希望が少ないのは、知的障害以外では「システムエンジニア」、「プログラマー」、「医師、看護師」などで、知的障害でもコンピュータ関連などとなっている。なお、比較的需給バランスが良いと思われる職種は「製造・制作」、「運輸・通信」などとなっている（企業調査問11、求職者調査問17）（表6-1-1）。

(オ) 障害者の職種別配置状況は、配置企業数の多い順には、①製造・制作②一般事務③労務、（職種がある企業における）配置割合の高い順には、①あんま等②生活衛生サービス③農林漁業となっている。一方、従業員調査では回答者数の多い順に、知的障害者以外では①一般事務②会計事務③事務用機器操作、知的障害者では①清掃②栽培、木炭製造③クリーニングとなっている（企業調査問11-1、従業員調査問5）。

職種、職務に関しては企業と障害者の双方からミスマッチの大きな要因であるという結果であったが、これは上記「ア 能力・資格・経験等」で述べた障害者の職業上の能力、資格等の不足と密接に関連しているものと思われる。すなわち、低付加価値業務が中国をはじめとする諸外国に流出する中で企業側においては求職者に高付加価値商品又はサービスを提供する、生産性の高い労働力としての期待を持っており、そうでない（又は先入観などからそうでないと思っている）場合には

「適した職務がない」という状況となり、障害者にとってはこのような状況を「希望する職種や内容の仕事がない」と表現しているものと思われる。このため、職種とこれに関連しての能力・資格・経験等に関しては今後の検討の課題の一つである。ただし、採用を行わない又は困難な理由で「適当な仕事がない」をあげる割合の低い肢体不自由や内部障害などにおいては能力面よりも職場環境面の方がより大きな要因となっているようである。なお、知的障害者が多く働いている「清掃」、「栽培、木炭製造」及び「クリーニング」の職種で企業の配置希望が相対的に少ない点については注意を要する。

表 6-1-1 求職者の希望職種と企業の障害者配置、配置希望等の対比表

1. 求職者（知的障害以外）希望職種上位16職種と下位4職種

(単位：%)

職 種	求 職 者	企 業		
	希望割合	配置割合	配置希望割合	配置困難割合
(上位16職種)				
一般事務	38	17	6	11
製造・制作	24	50	16	19
労務	21	35	7	20
営業・販売事務	17	12	3	9
生産事務	16	16	4	11
内勤販売	16	18	4	12
運輸・通信	16	28	18	38
その他の専門	15	31	1	24
会計事務	13	8	4	9
その他の事務	11	17	10	12
事務用機器操作	11	20	9	9
その他のサービス	9	39	15	17
接客・給仕	8	30	11	13
外勤販売	8	9	0	19
家庭生活支援サービス	8	11	12	23
保安	7	39	1	17
(下位4職種)				
システムエンジニア	4	16	12	24
生活衛生サービス	2	63	1	72
プログラマー	2	15	12	20
医師、看護師	1	21	7	36

(注) 企業の配置割合、配置希望割合及び配置困難割合はそれぞれ職種がある企業に占める割合である。

2. 求職者（知的障害）希望職種上位15職種と下位6職種

（単位：％）

職 種	求 職 者	企 業		
	希望割合	配置割合	配置希望割合	配置困難割合
（上位15職種）				
食品作り	37	50	16	19
梱包	36	35	7	20
清掃	36	35	7	20
栽培・木炭製造	17	60	2	11
クリーニング	16	63	1	72
包装	15	50	16	19
名刺・シール作り等	14	50	16	19
販売	13	18	4	12
運送	9	28	18	38
金属・機械加工組立	9	50	16	19
木・竹・紙加工	9	50	16	19
電気器具加工組立	8	50	16	19
粘土・石・ガラス加工組立	8	50	16	19
品物を送る	8	17	10	12
プラスチック・ゴム製造	7	50	16	19
（下位6職種）				
コンピュータソフト開発 （分析、設計）	1	16	12	24
コンピュータソフト開発 （プログラム作成）	1	15	12	20
コンピュータの管理	1	17	6	11
コンピュータの保守	1	50	16	19
写真プリント	1	50	16	19
書類ファイル等の修理	1	50	16	19

（注）知的障害者の調査票の職種に対応すると考えられる企業調査票の職種を対比したものである。

ウ 年齢

（ア）知的障害者以外の求職者では45歳以上が67％を占め、知的障害者では45歳未満が9割弱を占める（求職者調査）。

（イ）知的障害者以外の施設の就職希望者では40歳未満が58％を占め、知的障害者では40歳未満が71％（50歳未満が94％）を占める（授産施設等個人調査）。

（ウ）応募者を採用しなかった理由（複数回答）のうち「年齢が高かったから」は8％と低い割合と

なっているが、30～55人規模では33%で、1位の「能力、適性が不明」（74%）に次いで2位となっている（企業調査、問7（3）ロ）。

（エ）希望する条件を満たす求人がなかった理由（複数回答）の2位が「求人の年齢と自分の年齢が合わない」（51%）となっている（求職者調査問11）。

以上をまとめると、①知的障害者を除き求職者の方が施設の就職希望者に比べ高齢化している、②ミスマッチの原因として年齢をあげる率は企業より障害者の方が高い、となる。後者の原因としては求人条件を満たさない場合は障害者が応募しないことが主因であると思われるが、企業側が建前上、年齢を採用しなかった理由にあげなかった面や相対的に高齢者の方が能力開発を行うことが困難であるため、上記「ア 能力・資格・経験等」で述べた障害者の職業上の能力、資格等の不足により就職の範囲が狭まっていることによる面もあるものと思われる。

## エ 賃金

（ア）平成15年度障害者雇用実態調査における平均月額賃金を12倍して特別給与相当額（約2割）を加えると身体障害者360万円、知的障害者173万円、精神障害者217万円となる。これらの額と求職者の希望年収額（第2章表2-23a）を比較すると、希望年収額の方が高い障害者割合は障害種類別に1～4割となっており、特に視覚障害者と知的障害者で3割以上と割合が高い。なお、従業員調査においては同様の方法で年収に換算すると360万円未満の障害者が71%を占めていた（求職者調査問19、従業員調査問10）。

（イ）希望する条件を満たす求人がなかった理由（複数回答）の3位が「賃金・給料が希望と合わない」（29%）であった（求職者調査問11）。

（ウ）応募者を採用しなかった理由（複数回答）のうち「賃金をめぐり合意できなかったから」は4%と低い割合となっているが、1,000人以上規模では17%となっている（企業調査問7（3）ロ）。

（エ）従業員調査における必要な配慮事項（複数回答）は、「生活費、意欲、能力などを勘案した給与の設定」が58%（3位）であった（従業員調査問16）。

このように賃金も求職者と従業員を通じて比較的大きなミスマッチ事項となっているが、障害者側の自己と社会についての認識不足の面もあると思われる。

## オ 労働時間

（ア）求職者の希望労働時間は、フルタイム（週30時間以上）61%、週20時間以上30時間未満24%、週20時間未満15%と短時間労働を希望する者が約4割を占め、うち、精神障害者については、短時間労働を希望する者が78%であった。授産施設等における就職希望者のうち週30時間未満の短時間労働を希望する者の割合は46%で精神障害者では54%であった（求職者調査問15、授産施設等個人調査問23）。

（イ）平成15年度障害者雇用実態調査の結果によれば、週30時間未満の短時間労働者割合は、身体障

害者9%、知的障害者3%、精神障害者8%となっている。なお、従業員調査においては短時間労働者割合は13%であったが、必要な配慮事項（複数回答）で「心身の状態に合わせた勤務時間、日数、通院などの配慮」が60%で1位であった（従業員調査問8、16）。

（ウ）「勤務時間が長い・休日が少ない」は、希望する条件を満たす求人がなかった理由（複数回答）の6位（14%）であった（求職者調査問11）。

（エ）雇用拡大の条件（複数回答）として「法定雇用率の算定対象障害者の拡大（短時間労働者）」と回答した企業は、「貴社の場合」で5%、「一般的に言える事項」で11%であった（企業調査問16）。

以上のように障害者における短時間労働のニーズは精神障害者を中心に大きいと思われるが、実際に短時間労働を行っている障害者の割合は低く、この点がミスマッチの要因の一つと考えられる。

#### カ 正社員志向

（ア）企業ヒアリングにおいて「正社員を希望する求職者が多いが、半数以上は正社員の条件である職種や勤務地のローテーションができない」という発言があった。

（イ）応募者を採用しなかった理由（複数回答）の7位に「雇用形態をめぐる合意できなかったから」（15%）が入っている（企業調査問7（3）ロ）。

（ウ）求職者の希望求職条件（複数回答）においては、「正社員である」は9位ながら54%を占め、正社員志向の高さを示している。従業員調査における就職時の希望条件（複数回答）においても「正社員である」は70%（4位）と高い割合となっている（求職者調査問16、従業員調査問15）。

企業の減量経営志向のもとで労働者についても環境変化に対しての柔軟性を持たせるために嘱託や契約社員としての採用を増やしているが、この点もミスマッチの潜在的な要因となっていると思われる。

#### キ 障害種類

（ア）「一部の障害種類を採用しない」という回答割合は、高い順に、視覚障害（19%）、精神障害（18%）、知的障害（18%）、肢体不自由（17%）、聴覚音声言語平衡障害（17%）、内部障害（13%）、その他の障害（6%）の順であった（企業調査問9（2））。

（イ）求人希望だが障害者の配置等が困難な職種において採用が想定される障害種類（3つまでの複数回答）は、すべての障害（43%）が最も多かったが、肢体不自由（35%）、聴覚音声言語平衡障害（26%）、内部障害（22%）、知的障害（17%）も高い割合であった。反対に、精神障害（3%）、視覚障害（7%）などはあまり採用が想定されていなかった（企業調査問11-2）。

#### ク 地域格差

（ア）企業ヒヤリングにおいて「都市部では人材が枯渇してきている」とする企業があった。

（イ）求職期間が1年以上の求職者割合は、大都市圏で20%であるのに対して大都市圏以外では30%

と高い（求職者調査問6）。

したがって、障害者の労働市場での需要の地域格差もミスマッチ要因となっていることが推測される。

## （2）主として求職者に関連する事項

### ア 通勤面

（ア）求職者の希望求職条件（複数回答）においては、「通勤に便利である」は64%で3位となっているが、（調査項目にないため比較できない）知的障害者を除いて、希望する条件でかつ妥協できない条件（複数回答）とした割合をみると53%で1位となっている。また、従業員調査における就職時の希望条件（複数回答）においても「通勤に便利である」は69%（5位）と高い割合となっている（求職者調査問16、従業員調査問15）。

（イ）施設の就職希望者（身体・精神）で、希望する条件（複数回答）でかつ妥協できない条件（複数回答）とした割合をみると、「通勤に便利である」は31%で5位であった（授産施設等個人調査問24）。

（ウ）他方、希望を満たす求人がなかった理由（複数回答）においては、「通勤時間がかかる」の割合は19%で5位にとどまった（求職者調査問11）。

（エ）応募者を採用しなかった理由（複数回答）のうち通勤面に関連した項目である「通勤時及び職場内において健康管理・安全の面で困難があったから」とする割合は、29%で4位となっている（企業調査問7（3）ロ）。

通勤面については、希望を満たす求人がなかった理由の割合は比較的低く、希望求職条件に示された割合ほどの切実性はないものと思われる。

## （3）主として企業に関連する事項

### ア 物理的環境

（ア）応募者を採用しなかった理由（複数回答）の1位は、「物理的環境が未整備」（37%）であった（企業調査問7（3）ロ）。

（イ）職種別にみた採用困難な理由（職種ごとに3つまでの複数回答）（職種計）の1位は、「物理的環境が未整備」（49%）であった（企業調査問11-2）。

（ウ）配慮事項（複数回答）について実施困難度指数（注）を算出すると「教育・訓練面の配慮」（279）に次いで「作業環境面の配慮」（221）、「移動面の配慮」（161）が高い値となった（企業調査問13）。

（エ）雇用拡大の条件（複数回答）において、「貴社の場合」、「一般的に言える事項」とも「環境整備」が1位となった（企業調査問16）。

（オ）障害者（障害種類にかかわらずすべて）の採用を行わない又は困難な理由（3つまでの複数回答）の2位は「受け入れる職場の物理的環境が未整備」（59%）（1位は「障害者に適した職務がない、新設できない」（65%））であった（企業調査問9（1））。

(カ) 関連して「設備改善未実施企業の方が実施企業に比べて実施に伴う負担感が高いと感じている」という結果が出ている（第1章参照）。

このように物理的環境は障害者の能力面と並んでミスマッチの大きな要因と言える。

(注) 実施困難度指数は、障害者に対する配慮事項を実施したいが困難と回答した企業割合を、実施企業割合と予定・検討企業割合の合計で割った値。

#### イ 支援体制

(ア) 障害者（障害種類にかかわらずすべて）の採用を行わない又は困難な理由（3つまでの複数回答）の4位は、「支援体制が未整備」（34%）（3位は「従業員自体の増員が困難」（42%））であった（企業調査問9（1））。

(イ) 職種別にみた採用困難な理由（職種ごとに3つまでの複数回答）（職種計）の3位は、「支援体制」（33%）であった（企業調査問11-2）。

#### ウ 企業内教育・訓練

(ア) 配慮事項（複数回答）について実施困難度指数（前出）を算出すると、「教育・訓練面の配慮」（279）が1位であった（企業調査問13）。

(イ) 従業員調査における必要な配慮事項（複数回答）は、「教育・研修」が51%（7位）であった（従業員調査問16）。

#### エ 経営者や従業員の理解

(ア) 求職活動において不足している支援（複数回答）については、「会社に対する障害者雇用全般についての啓発」の割合が54%と最も高く、企業側の理解不足を指摘している（求職者調査問21）。

(イ) 雇用拡大の条件（複数回答）の「貴社の場合」において、「従業員に対する啓蒙」（32%）が4位、「一般的に言える事項」においては29%で6位であった。また、自由記入欄に経営トップの理解や啓蒙をあげた企業が3社あった（企業調査問16）。

### (4) 社会的事項

#### ア 養護学校、授産施設等の教育・能力開発

(ア) 雇用拡大の条件（複数回答）の「一般的に言える事項」において、「養護学校や授産施設の教育訓練の内容をより実践的なものにする」と20%で10位であった。なお、「貴社の場合」については4%と低い割合であった（企業調査問16）。

(イ) 施設の就職希望者の、施設に対する就労支援に関する要望事項（複数回答）の1位が「働くにあたって必要となる基礎的知識の提供」（46%）となっている（授産施設等個人調査問31）。



#### イ 職業紹介機能

(ア) 求職活動において不足している支援（複数回答）の4位が「求人に関する情報提供の充実」（33%）となっている（求職者調査問21）。

(イ) 施設の就職希望者の、施設に対する就労支援に関する要望事項（複数回答）の3位が「自分に適した職業を教えてもらいたい」（39%）となっている（授産施設等個人調査問31）。

#### ウ 企業に対する情報提供機能

(ア) 雇用拡大の条件（複数回答）の「一般的に言える事項」において「障害に関する必要な情報の提供」（27%）が7位であった（企業調査問16）。

#### エ 助成金の内容

(ア) 雇用拡大の条件（複数回答）の「一般的に言える事項」において、「障害者雇用に関連する助成金や公的サービスの充実」が41%で3位であった（企業調査問16）。

#### オ 公共施設等

(ア) 雇用拡大の条件（複数回答）の「一般的に言える事項」において、「道路などの公共施設が障害者対応されること」が22%で8位であった（企業調査問16）。

### (5) その他

#### ア 退職関係

(ア) 障害者の退職理由（複数回答）を企業側からみると、「定年」をあげた企業が27%で最も多く、以下「病気・けがのため」（16%）、「契約期間満了」（12%）、「人間関係がうまくいかないため」（12%）の順で「より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため」（4%）や「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」（3%）のように前向きな理由による割合及び「事業主都合」（7%）や「障害者に対する配慮が不十分だから」（0%）のように事業主に起因する理由の割合は低い（企業調査問17）。

(イ) 求職者調査における離職理由（複数回答）をみると、「病気・けが」（23%）、「事業主都合」（21%）、「人間関係がうまくいかないため」（19%）、「障害者に対する配慮が不十分だったため」（17%）、「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」（14%）の順であり、企業調査に比べ事業主に起因する理由や前向きな理由の割合が高くなっている（求職者調査問30）。

(ウ) 施設の障害者の離職理由（複数回答）をみると、「人間関係がうまくいかないため」（25%）、「病気・けが」（21%）、「事業主都合」（18%）、「勤めている間に障害者になったため」（17%）、「障害者に対する配慮が不十分だったため」（14%）の順であり、「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」（5%）や「より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため」（2%）の割合

は低い（授産施設等個人調査問17）。

#### イ 企業規模別の状況

（ア）小規模企業（56～99人）で雇用率低下傾向が続いているが、知的障害者の雇用者数減少が小規模事業所（30～99人）での雇用率低下の一因となっている（第1章参照）。

（イ）応募者を採用しなかった理由（複数回答）は、30～55人規模の企業では、1位が「能力、適性が不明」（74%）、2位が「年齢が高い」（33%）、3位が「雇用管理方法が不明」（31%）の順となっており、他の規模と傾向が異なる（他規模においては環境整備や業務遂行能力が上位である）（企業調査問7（3）ロ）。

#### ウ 産業別の状況

（ア）応募者を採用しなかった理由（複数回答）の1位は「物理的環境」（37%）、2位は「業務遂行能力」（35%）、3位は「知識、資格、技能」（30%）の順であるが、産業別には、「物理的環境」は建設業（65%）、製造業（37%）、飲食店、宿泊業（40%）、複合サービス業（49%）及びその他のサービス業（47%）、「業務遂行能力」は製造業（37%）、電気・ガス・熱供給・水道業（100%）及び金融・保険業（55%）、「知識、資格、技能」は情報通信業（48%）、卸売・小売業（56%）、医療、福祉（50%）及び教育、学習支援業（48%）でそれぞれ1位となっている（企業調査問7（3）ロ）。

## 2 ミスマッチ関連事項の整理

1のミスマッチ関連事項についてミスマッチの状況や要因を概観してみる。

### （1）ミスマッチの状況

ミスマッチの状況としては、「希望職種の求人がない」、「求人年齢と自分の年齢が合わない」、「希望賃金の求人がない」、「希望労働時間の求人がない」、「大都市圏以外では相対的に仕事が少ない」などといった結果が得られた。

これらのうち、特に「希望職種の求人がない」点については、過半数の求職者が指摘しており、希望する求人がない理由の1位にあがっている。具体的な職種をみると、求職者の希望は多いが企業の配置希望が相対的に少ない職種として、知的障害以外では、「一般事務」、「労務」、「営業・販売事務」、「生産事務」、「内勤販売」などがあり、知的障害では、「梱包」、「清掃」、「栽培・木炭製造」、「クリーニング」などがあがっている。これらの職種についての需要が相対的に少ない理由としては、「そもそも当該職種の需要が少ない」、「障害者雇用が当該職種で既に充足している」、「（能力面を含めた）障害者雇用が困難な要因がある」などが考えられるが、今後さらに掘り下げた検討が必要であると思われる。

年齢に関しては、希望する求人がない理由の2位にあがっているが、健常者についても同様の事が言

え、また、職種や能力に関連する面もあるものと思われる。

賃金に関しては、希望年収額の方が支給実態に比べ高い障害者割合は障害種類別に1～4割となっており、特に視覚障害者と知的障害者で3割以上と割合が高いという結果であったが、障害者側の自己と社会についての認識不足の面もあると思われる。

労働時間に関しては、求職者、授産施設における就職希望者ともに週30時間未満の短時間労働を希望する者が4割以上と高い割合を占めており、障害者雇用実態調査における1割未満という雇用実態に比べ、大きな差が見られた。ただし、希望する求職条件を満たす求人がなかった理由として「労働時間の長いこと」をあげた求職者は14%（6位）にとどまっており、これら短時間労働希望者の希望の度合いが比較的小さなものである可能性もあり、この点の実態も一層の解明が望まれる。

「大都市圏以外では相対的に仕事がない」点については、企業ヒヤリングにおいて都市部では人材が枯渇してきているとする企業があった事や求職期間が1年以上の求職者割合が大都市圏で20%であるのに対して大都市圏以外では30%と高い事から地域間の需給ミスマッチがある程度生じているものと思われる、相対的に仕事の少ない地域の障害者に対する対策が望まれる。

## （2）ミスマッチの要因

ミスマッチの要因としては、まず、一般的なミスマッチの要因として、求職者の高齢化や発展途上国との競争の激化等に伴う業務内容の高度化、大都市圏に偏った企業分布、公的機関等の求人や適職に関する情報提供の不足などが考えられる。また、障害に関連するミスマッチの要因として、①求職者に関しては、障害による職務遂行能力の制限、②企業に関しては、物理的環境が未整備、職域開発が困難、支援体制が未整備、企業内教育・訓練が実施困難、（主として小規模企業において）能力・適性や雇用管理方法が不明、経営者や従業員の理解不足、③公的機関等に関しては、養護学校、授産施設等の教育・能力開発内容の社会ニーズとの不適合、求人や適職に関する情報提供の不足、助成金の内容の社会ニーズとの不適合、公共施設の障害者対応の遅れなどの点があがった。これらのうち求職者については能力面、企業については物理的環境や職域開発などが特に高い回答割合であった。ただし、求職活動において不足している支援として「会社に対する障害者雇用全般についての啓発」をあげた求職者の割合が54%と最も高かった事に示されるように、企業側の理解不足の影響も大きいものと思われるほか関連して企業に対する障害に関する的確な情報（障害理解、障害者雇用のノウハウ、障害者の紹介、職域の開発方法など）の提供についても望まれるところである。さらに、障害者の満足度の向上に関しても職業生活の充実の観点や退職（間接的なミスマッチ）の防止の点から重要であると考えられ、これらミスマッチ要因の関連を含め、一層の分析が必要である。

### 3 今後の課題

今後の課題としては、以上に述べた各種ミスマッチの要因の一層の分析、解明が必要であるが、本研究が比較的マクロ的な点に主眼を置く研究である点を考慮して、物理的環境や職域開発など個別・専門的な分野の検討については重要な課題ではあるが、主たる検討対象からはずし、労働行政に直接的な関連性が高い分野を優先的に今後の主たる検討課題とする。

この結果、今後の検討課題としては主として、以下の事項が考えられ、これらについて本章第3節から第9節において考察を行う。なお、第2節において求職者調査と授産施設等個人調査の比較分析を行う。

①求職者、企業の双方に関連する課題として、

- ・職種別のミスマッチの状況把握と対策の検討（第4節）
- ・短時間就労のニーズ把握と対策の検討（第5節）
- ・従業員の職場定着の向上方法（職業生活の充実方法）の検討（第9節）

②求職者関係の課題として、

- ・望ましい職業紹介機能の検討（第6節）

③企業関係の課題として、

- ・企業への望ましい情報提供機能の検討（第7節）
- ・効果的な企業啓発策の検討（第8節）

④その他の課題として、

- ・各種分析を行う上での基礎的な分析である企業や求職者の類型化の検討（第3節）

#### 【参考文献】

厚生労働省：平成15年度障害者雇用実態調査（2004）

## 第2節 求職者調査と授産施設等個人調査の比較分析

### 1 比較分析の目的及び方法

「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」においては、第2章で詳述した求職者調査の他に、労働力供給側の障害者の実態に関する手がかりを得るため、第3章に示した授産施設等個人調査(以下「施設調査」という。)も実施した。この2つの調査結果をみると、9割以上の求職者及び5割以上の授産施設等利用者が一般就労に就いていた経験を持ちながら離職していることが分かった。

そこで、本節では、基本属性等について求職者と施設調査の回答者(以下、「施設利用者」という。)とを比較すると共に、その一般就労経験、離職理由等の側面について両調査の結果を分析することにより、障害のある求職者と福祉的就労の場にいる障害者の各々の特徴を明らかにし、就職の際のミスマッチ解消策検討の材料を得ることとした。

なお、求職者調査と施設調査を比較するため、集計の際の構成比算出は、無回答を除く有効回答を100%とした。また、求職者調査との照合・比較を行うとの観点から、施設調査の集計にあたり第3章と異なる方法を採用しており、集計結果に差異が生じている箇所がある。

統計分析方法としては、主にカイ二乗検定(二事象の独立性の検定)及びその調整残差分析を用いた。また、必要に応じ、一元配置分散分析及びクラスカル・ウォリス検定(多重比較)を用いた。いずれの検定においても有意水準を5%(0.05)とした。

### 2 他の同種の調査との比較

求職者調査と国の障害者職業紹介の概況(15万人規模)との比較については既に第2章の第2節で触れた。ここでは、施設調査をより大規模な調査と比較し、施設調査の特徴(大規模調査との類似性と相違)を簡単に見る。

#### (1) 社会就労センター実態調査との比較

授産施設等の実態調査として、規模の大きいものに「平成15年度社会就労センター実態調査報告書」(全国社会就労センター協議会, 2004)がある。この実態調査(以下「セルフ協調査」という。)は、回答者総数が41,000人を超える。これと当施設調査とを比較した場合に言えることは次のとおりである。

- ①障害種類別にみると、両者とも知的障害者、身体障害者、精神障害者の順に多いという点で共通しているが、当施設調査の方は、知的障害者の構成比が10ポイントほど低く45%、精神障害者が10ポイント強高く20%となっている(調査研究報告書No76の2付属表1-98以下「付属表〇-〇」と省略)。
- ②障害程度別にみると、両者とも身体障害者で重度が7割を超え、一方、精神障害者では中度(2級を中度とした。)が4割以上を占めて最多である。両者ほぼ共通の構成分布と見ることができる(付属表1-99)。なお、知的障害者の障害程度についてはセルフ協調査に集計結果の掲載がないので比較できなかった。
- ③年齢階層別にみると、両者共に20歳代と30歳代がそれぞれ3割前後を占めて多く、40歳代以降は年齢が高くなるにつれてその構成比が徐々に低下する(付属表1-100)。平均年齢もそれぞれ37.9歳と37.0歳と

酷似している。両者ともほぼ同じ構成分布と見ることができる。

## (2) 社会福祉施設等調査との比較

厚生労働省の「社会福祉施設等調査」(平成16年10月1日現在)で授産施設及び福祉工場の在籍者数をみると、在籍者総数が109,645人、このうち身体障害者施設の在籍者が占める割合は23%(25,059人)、知的障害者施設が65%(71,537人)、精神障害者施設が12%(13,049人)となっている。

これは施設種類別の状況であって、必ずしも施設在籍者の障害種類と対応するとは限らないが、「身体障害者施設の在籍者は身体障害者である」などの仮定に立って当施設調査と比較すると、社会福祉施設等調査の方が、身体障害者と精神障害者の構成比がそれぞれ10ポイント程度低く、一方、知的障害者のそれは20ポイント程度高い。

前述したセルフ協調査との比較も合わせて考えると、当施設調査の回答者は、知的障害者が少なく、一方、精神障害者あるいは身体障害者がやや多いと言える。

ただし、いずれの調査においても知的障害者、身体障害者、精神障害者の順に多いという点は共通している。

## 3 施設利用者の就職希望状況及び施設利用通算年数

### (1) 施設利用者の就職希望状況

障害者の一般就労に関するミスマッチを考える前提として、施設利用者845人のうち、就職希望者及び就職活動者がどの程度いるかをみた。

①大雑把にみると、「就職希望」3割、「今後希望の可能性あり」2割、「希望しない」4割、無回答1割(付属表1-101)。

②就職希望者の就職活動状況は、「活動していない」が5割、「活動している」が4割(付属表1-102)。この「活動している」は、回答者総数845人の11%に当たる。

③就職希望者も就職活動者も多いとは言えないが、授産施設等の福祉的就労から一般就労への移行率が1%程度とみられる(セルフ協調査)ことに照らし合わせると、移行へのニーズが相対的に高いと言える。

④施設利用者において障害種類別に就職希望有無の状況をみると、精神障害者の就職希望割合(36%)がやや高いものの、統計的有意差は認められなかった(付属表1-103)。つまり、「障害種類によって就職希望の有無が異なる。」とは必ずしも言えない。ちなみに、「就職希望」の割合が高い順で言うと、精神障害(36%)、視覚障害(32%)、聴覚言語障害(30%)、肢体不自由(29%)、知的障害(26%)、内部障害(0%)となる(内部障害者の回答者は4人のみ)。

なお、セルフ協調査によると、精神障害者施設の一般就労移行率は3.8%、知的障害者施設は1.1%、身体障害者施設は0.4%、全体で1.1%とされている。

### (2) 施設利用者の施設利用通算年数

①施設利用通算年数を全体でみると、平均 8.9 年(SD=7.6 年)、中央値 7 年、最小値は 0 年、最大値は 37 年であった。

なお、障害者自立支援法では施設利用年数 2 年を一つの目処にしているが、施設利用通算年数が 2 年以下の者は、有効回答 746 人のうち、163 人(21.8%)であった。

②身体障害者の施設利用通算年数は、知的障害者及び精神障害者に比べ有意に長い。多重比較によると、知的障害者(平均 8.1 年)と精神障害者(同 6.8 年)の間に有意差は認められないが、身体障害者(平均 12.0 年)と知的障害者の間及び身体障害者と精神障害者の間には有意差が認められた。

③就職希望有無と施設利用通算年数との関係を見ると、「希望しない」の年数が「就職希望」及び「今後希望の可能性あり」に比べ有意に長い。多重比較によると、「就職希望」(平均 6.7 年)と「今後希望の可能性あり」(同 7.2 年)との間には有意差が認められないが、「希望しない」(同 10.2 年)と「就職希望」との間、及び「希望しない」と「今後希望の可能性あり」との間には有意差が認められた。

#### 4 基本属性における求職者と施設利用者の相違

以下では、基本属性を切り口として、求職者と施設利用者の比較を示す。また、一般就労に向けた労働力供給可能性をみるため、必要に応じ、施設利用者における就職希望有無の状況にも言及する。

##### (1) 障害の種類

①障害種類別の状況を見ると、求職者では身体障害者が多く 79%を占め、精神障害者は 2%とごく少数なのに対し、施設利用者では身体障害者が 32%と比較的少なく、精神障害者が 21%を占める。また、知的障害者は、求職者では 19%だが、施設利用者では 47%を占め最多である(表 6-2-1)。

②施設利用者において障害種類と就職希望の有無との間には有意な関係が認められなかった。精神障害者の就職希望割合(36%)がやや高いものの、障害種類によって就職希望の有無が顕著に異なるとは言えない(付属表 1-103)。

表 6-2-1 障害種類別の状況 (単位：%、人)

	身体障害	知的障害	精神障害	回答者・計
施設利用者	31.8(256)	46.9(377)	21.3(171)	100.0(804)
求職者	79.2(404)	19.0(97)	1.8(9)	100.0(510)

##### (2) 障害の程度

①障害程度(重・中・軽の三分類)の分布を見ると、求職者と施設利用者との間にそれほど顕著な違いは見られない(表 6-2-2)。

②障害種類ごとにその障害程度をみると、知的障害者と精神障害者の場合、求職者と施設利用者の双方において中度が最多で中心を占める。それに対し、身体障害者は重度が多い点で両者共通しているが、求職者に比べ施設利用者の方が重度化の傾向が顕著である。その重度比率は、施設利用者では 78%と高いのに対し、求職者では 44%と相対的に低く、顕著な差が見られる。

③施設利用者において障害程度と就職希望の有無との間には有意な関係が認められた。障害が重いと就職希

望者が減少する傾向が見られる(付属表1-104)。

表6-2-2 障害程度別の状況 (単位：%、人)

	障害種類	重度	中度	軽度	回答者・計
[施設利用者]	身体障害	77.9(197) 多	17.4(44) 少	4.7(12) 少	100.0(253)
	知的障害	25.6(88) 少	52.6(181) 多	21.8(75) 多	100.0(344)
	精神障害	11.0(14) 少	69.3(88) 多	19.7(25)	100.0(127)
	回答者・計	41.3(299)	43.2(313)	15.5(112)	100.0(724)
[求職者]	身体障害	44.2(178) 多	41.2(166) 少	14.6(59)	100.0(403)
	知的障害	4.9(4) 少	86.4(70) 多	8.6(7)	100.0(81)
	精神障害	14.3(1)	57.1(4)	28.6(2)	100.0(7)
	回答者・計	37.3(183)	48.9(240)	13.8(68)	100.0(491)

(注) セル内の「多」または「少」は、カイ二乗検定の調整残差分析により、有意に(有意水準は5%)「多い」あるいは「少ない」と認められたものに付加した。以下の表において同じ。

### (3) 年齢

- ①求職者(平均45.8歳、SD=12.9歳)では年齢層が上がるにつれてその数が増える。45歳以上が5割以上を占める。それに対し、施設利用者(平均37.0歳、SD=11.7歳)では25～34歳層が最多で、それ以降は年齢層が上がるにつれて少なくなる。中心的年齢階層は25～44歳で6割弱を占める(表6-2-3)。
- ②知的障害者は、全体的傾向と異なり、施設利用者と求職者双方において若い層が多く(両者とも平均32歳)、年齢の分布にもそれほど差が見られない(付属表1-105)。
- ③施設利用者において「就職希望しない」の割合は、年齢に伴って上がるが、特に55歳以上では有意に多い(付属表1-106)。

一方、「就職希望」の多少は、年齢の高低とあまり関係ないが、25～44歳では「就職希望」が比較的多く3分の1を占める。また、24歳以下の「今後希望の可能性あり」が有意に多いことから、若年層の就職意欲向上支援の必要性がうかがわれる。

表6-2-3 年齢階層別の状況 (単位：%、人)

	～24	25～34	35～44	45～54	55～	回答者・計
施設利用者	14.0(115)	33.7(277)	26.0(214)	16.4(135)	10.0(82)	100.0(823)
求職者	6.7(34)	16.8(85)	19.4(98)	22.6(114)	34.5(174)	100.0(505)

### (4) 障害発生年齢

- ①40歳以上の障害発生は求職者(41%)が施設利用者(6%)に比べ顕著に多く、一方、29歳以下の発生は施設利用者(83%)が求職者(47%)に比べ顕著に多い。30歳代では両者にあまり違いが見られない(表6-2-4)。
- ②学齢期に障害が発生した者の割合を推測する手がかりとして、18歳以下の発生の割合をみると、求職者は33%、施設利用者は56%である(表6-2-4)。

なお、障害発生年齢は、知的障害者用調査票では尋ねていない。そのため身体・精神障害者用、視覚障害者用の2種の調査票から集計した。施設利用者:523人、求職者:418人(両者を合わせると941人)が集計



対象である。少数ながら、身体・精神障害者用調査票に回答した知的障害者がいることを付記しておく。  
併せて、障害発生年齢がはっきりしない場合は、障害者手帳取得年齢の回答を求めたことを付記しておく。

表6-2-4 障害発生年齢別状況 (単位：%、人)

	0歳	1歳～18歳	19歳～29歳	30歳～39歳	40歳以上	回答者・計
施設利用者	25.1(122)	30.5(148)	27.2(132)	11.1(54)	6.2(30)	100.0(486)
求職者	9.5(38)	23.1(92)	14.3(57)	12.6(50)	40.5(161)	100.0(398)

(注1) 障害発生年齢は、知的障害者用調査票では尋ねていないためここでは除いた。

(注2) 選択肢の「わからない」は無回答とみなした。

#### (5) 最終学歴

- ①中学校、高校、大学の一般校卒は、施設利用者比べて求職者の方が多い(先述の障害発生年齢を考え併せると、学校卒業時は健常者だった求職者が少なからずいると推測される。)(表6-2-5)。  
②盲・聾・養護学校の卒業生は、施設利用者の方が多い。ただし、盲・聾・養護学校の専攻科卒は求職者の方が多い(表6-2-5)。

表6-2-5 最終学歴別の状況 (単位：%、人)

学 歴	施設利用者	求職者
中学校	14.6(119)	19.0(96)
高校	21.1(172)	37.2(188)
盲・ろう・養護学校 中学部	3.2(26)	0.8(4)
同 高等部	39.5(322)	12.7(64)
同 専攻科	1.5(12)	3.8(19)
専修学校	2.1(17)	3.2(16)
各種学校	2.0(16)	2.4(12)
職業能力開発校	4.3(35)	4.2(21)
短大	3.4(28)	4.0(20)
大学	5.1(42)	11.1(56)
大学院	0.6(5)	1.0(5)
その他	2.7(22)	0.8(4)
回答者・計	100.0(816)	100.0(505)

#### (6) 性別

- ①求職者と施設利用者として性別による顕著な相違は見られないが、あえて言えば、求職者においては男性(69%)がやや多く、女性(31%)がやや少ない(表6-2-6)。  
②施設利用者において、性別と就職希望有無の間には有意な関係が認められない。単純に構成比に着目すると、「就職希望」においては男性(34%)が多く、女性(26%)が少ない(付属表1-107)。

表6-2-6 性別の状況 (単位：%、人)

	男	女	回答者・計
施設利用者	65.7(541)	34.3(283)	100.0(824)
求職者	69.4(353)	30.6(156)	100.0(509)

## 5 一般就労経験に関する求職者と施設利用者の相違

ここでは、一般就労経験に関する求職者と施設利用者との相違について概観する。

なお、一般就労の経験があるか否か及び経験の内容に関する設問は、視覚障害者用調査票には盛り込まなかった。そのため対象者数は求職者調査:489人、施設調査:804人(両者を合わせると1,293人)となる。ちなみに、少数ながら、身体・精神障害者用調査票に回答した視覚障害者がいることを付記しておく。

### (1) 一般就労経験の有無

一般就労経験の有無は、求職者と施設利用者との間でかなり異なる。一般就労経験を持つ人の割合は、施設利用者(59%)に比べて求職者(96%)の方が顕著に多い(表6-2-7)。

表6-2-7 一般就労経験の有無 (単位: %、人)

	職に就いたことあり	職に就いたことなし	回答者・計
施設利用者	59.1(414)	40.9(287)	100.0(701)
求職者	95.5(447)	4.5(21)	100.0(468)

### (2) 一般就労経験の内容

#### ア 一般就労経験の種類(会社勤務か自営業か)

- ①一般就労の種類として、会社勤務か自営業かをみると、求職者と施設利用者の双方において「会社勤務のみ」が約9割を占めており、双方とも大半が雇用経験であることが分かる。「会社勤務と自営」は7%前後、「自営のみ」は4%未満であった。施設利用者の自営業の比率が若干高い(表6-2-8)。
- ②障害種類別にみると、求職者と施設利用者の双方とも知的障害者の「会社勤務のみ」の割合が高く95%以上である。施設利用者では、身体障害者と精神障害者の「会社勤務のみ」の割合が90%をいくらか下回る(付属表1-108)。

表6-2-8 一般就労の種類 (単位: %、人)

	会社勤務のみ	会社勤務と自営	自営のみ	回答者・計
施設利用者	90.6(345)	5.8(22)	3.7(14)	100.0(381)
求職者	91.4(362)	7.8(31)	0.8(3)	100.0(396)

#### イ 労働時間

一般就労の時の労働時間は、求職者と施設利用者との間であまり違いは見られないが、傾向として、施設利用者の短時間労働割合が若干高い(表6-2-9)。

- ①週20時間未満の短時間は、施設利用者(10%)に比べ、求職者(6%)がやや少ない。また、週30時間以上のフルタイムは、施設利用者(77%)に比べ、求職者(83%)がやや多い。
- ②障害種類ごとにみると、身体障害者では両者にそれほど違いが見られないが、知的障害者は、むしろ施設利用者よりも求職者の方が短時間労働の従事割合がやや高い。

全体的にみたときに施設利用者の方が求職者よりも若干短時間労働に傾斜しているわけだが、短時間労働の従事割合が比較的高い精神障害者が、施設利用者によく求職者には少ない。そのことが全体的傾向に反映されていると見ることができる。

表6-2-9 一般就労の労働時間

(単位：%、人)

	短時間： 週20時間未満	短時間：週20時間以 上30時間未満	フルタイム： 週30時間以上	回答者・計
施設利用者	10.1(39)	13.2(51)	76.7(296)	100.0(386)
(再掲) 身体障害	3.4(3)	12.4(11)	84.3(75)	100.0(89)
(再掲) 知的障害	7.0(11)	15.3(24)	77.7(122)	100.0(157)
(再掲) 精神障害	17.2(21)	13.1(16)	69.7(85)	100.0(122)
(再掲) 無回答	22.2(4)	0.0(0)	77.8(14)	100.0(18)
求職者	5.7(21)	10.9(40)	83.4(307)	100.0(368)
(再掲) 身体障害	2.7(8)	10.6(32)	86.7(261)	100.0(301)
(再掲) 知的障害	16.4(10)	13.1(8)	70.5(43)	100.0(61)
(再掲) 精神障害	50.0(3)	0.0(0)	50.0(3)	100.0(6)
(再掲) 無回答	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	100.0(0)

## ウ 離職理由

離職理由を見ると、その順位は異なるものの、求職者と施設利用者の双方とも「人間関係」、「病気・けが」、「事業主都合」が上位3つを占める点で共通している。やりがい・賃金・技能・安定性等の仕事そのものに関わる事柄よりも、周囲の人との関係や健康管理が問題になっていることが分かる。

求職者と施設利用者の相違に着目すると、求職者に多い離職理由には「よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたい」(求職者:13%、施設:5%)、「安定した職業に就きたい」(求職者:11%、施設:5%)、「定年」(求職者:10%、施設:0%)、「契約期間満了」(求職者:8%、施設:3%)など8項目があった(表6-2-10)。

一方、施設利用者の選択傾向が強い離職理由には「人間関係」(施設:24%、求職者:17%)と「勤めている間に障害者になった」(施設:15%、求職者:10%)の2つがあった(表6-2-10)。

「人間関係」や「病気・けが」などが多い点で両者とも共通している点を忘れてはならないが、あえて相違点に着目すれば、求職者は適職や労働条件向上等の再就職に向けた志向がやや強く、施設利用者はトラブル回避志向がやや強いと見ることができる。

表6-2-10 一般就労経験者の離職理由(複数回答) (単位：%、人)

離職理由	施設利用者	求職者
人間関係がうまくいかないため	28.9(98)	20.8(75)
病気・けがのため	23.9(81)	24.4(88)
事業主都合	21.2(72)	22.7(82)
障害者に対する配慮が不十分だったため	16.5(56)	18.0(65)
勤めている間に障害者になったため	18.3(62)	12.7(46)
労働条件・休日等の労働条件が悪いため	10.0(34)	12.7(46)
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	6.2(21)	15.5(56)
肉体的により軽易な仕事に就きたいため	7.7(26)	13.9(50)
安定した職業に就きたいため	6.2(21)	13.6(49)
障害があるために処遇が良くないから	5.6(19)	11.1(40)
仕事に将来性がないため	5.9(20)	8.9(32)
通勤が不便なため	7.1(24)	7.8(28)
もっと収入を増やしたいため	3.8(13)	9.4(34)
定年	0.3(1)	12.7(46)
契約期間満了	3.2(11)	9.4(34)
より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	2.4(8)	6.9(25)
回答者・計	100.0(339)	100.0(361)

## エ 離職前在職期間

離職前在職期間は、求職者と施設利用者との間で異なる。求職者の方が在職期間が長い傾向が見られる。例えば、3年未満で離職する割合は、累積で、求職者が36%、施設利用者が51%。5年未満では求職者が46%、施設利用者が63%である(表6-2-11)。より細かくは次のとおり(付属表1-109)。

①在職期間1年未満：施設利用者(32%)に比べ、求職者(14%)が少ない。

②在職期間5年以上：施設利用者(37%)に比べ、求職者(54%)が多い。

障害種類ごとに求職者と施設利用者を比べてみると、知的障害者の場合はそれほど違いが見られない。最も構成比の差が大きいものでも「5年以上」(施設:40%、求職者:46%)の6ポイントの差である。

身体障害者について差が大きいところをみると、「1年未満」(施設:23%、求職者:12%)で施設利用者の割合が高いものの、「1年以上～3年未満」(施設:15%、求職者:22%)では求職者の割合が高い。3年未満の累積で言えば、施設利用者が39%、求職者が34%と5ポイントの差に止まる。3年以上ではそれほど違いが見られないが、「5年以上」(施設:51%、求職者:56%)で求職者の方がやや高い。

精神障害者の場合は、求職者の回答者がごく少数であるため構成比の比較から傾向を見るのは難しい。ただ、知的障害者と身体障害者それぞれについてみたときに求職者と施設利用者の違いがそれほど大きくないにもかかわらず、全体的にみると求職者と施設利用者間に比較的差が見られるのは、施設利用者である精神障害者の短い在職期間(1年未満:49%、5年以上:25%)が影響しているものと見ることができる。

表6-2-11 離職前在職期間(累積百分率分布) (単位: %、人)

	1年未満	1年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上
施設利用者	32.2	51.3	62.9	100.0
(再掲)身体障害	23.1	38.5	49.5	100.0
(再掲)知的障害	23.2	44.5	60.0	100.0
(再掲)精神障害	48.8	66.1	74.8	100.0
求職者	14.4	36.1	46.3	100.0
(再掲)身体障害	12.3	33.9	43.9	100.0
(再掲)知的障害	22.7	42.4	54.5	100.0
(再掲)精神障害	33.3	83.3	83.3	100.0

## オ 職種

調査票における職種の選択肢は、身体・精神障害者用調査票と知的障害者用調査票とで異なる。この項では、主に、身体・精神障害者用調査票の一般就労経験者のうち経験職種に回答した者(求職者:307人、施設利用者:257人)の集計結果をみる。

求職者と施設利用者との相違に着目すると、傾向として、求職者には事務関係職種の経験者が多く、施設利用者には製造関係職種がやや多い(表6-2-12)。

①施設利用者に多く、求職者に少ない職種：「製造・制作」(施設:26%、求職者:17%)、「機械・電気技術者」(施設:7%、求職者:3%)、「生活衛生サービス」(施設:3%、求職者:0%)。

②求職者に多く、施設利用者に少ない職種：「一般事務」(求職者:13%、施設:7%)、「管理的職業」(求職者:

6%、施設: 1%)、「営業・販売関連事務」(求職者: 5%、施設: 2%)、「会計事務」(求職者: 4%、施設: 1%)。

ちなみに、経験職種でなく希望職種(複数回答)について求職者と施設利用者を比較すると、求職者は事務関係、施設利用者は製造関係を希望する傾向がうかがえる。

③知的障害者用調査票の回答で経験職種をみると、求職者と施設利用者双方において、「清掃」、「食品作り」、「梱包」などが多い。「クリーニング」は、施設利用者(17%)が求職者(4%)よりもかなり多い。

なお、経験職種は本来単一回答を意図していたが、施設調査における知的障害者用調査票の回答(105人、なお求職者調査の回答は46人)には複数回答が多く、単一回答に調整・集約するのは難しかったため、複数回答をそのまま集計した。

表6-2-12 一般就労経験職種(知的障害者用調査票を除く) (単位: %、人)

職 種	施設利用者	求職者
製造・制作	26.5(68)	16.9(52)
一般事務	6.6(17)	13.4(41)
運搬などの労務	8.6(22)	7.2(22)
その他の専門的職業	8.6(22)	6.8(21)
運輸・通信の職業	3.9(10)	7.2(22)
機械・電気技術者	6.6(17)	2.6(8)
飲食物調理	3.9(10)	3.9(12)
管理的職業	0.8(2)	6.2(19)
その他のサービス	3.9(10)	3.3(10)
外勤による販売	3.5(9)	3.3(10)
営業・販売関連事務	1.6(4)	4.6(14)
建築・土木・測量技術者	3.5(9)	2.9(9)
採掘・建設・土木	3.1(8)	2.9(9)
接客・給仕	3.9(10)	2.0(6)
内勤による販売	1.9(5)	3.3(10)
会計事務	0.8(2)	3.6(11)
その他の事務的職業	1.9(5)	1.3(4)
事務用機器操作	0.4(1)	2.3(7)
生活衛生サービス	3.1(8)	0.0(0)
保安の職業	1.6(4)	1.0(3)
プログラマー	1.6(4)	0.7(2)
生産関係事務	0.4(1)	1.6(5)
その他の保健医療の職業	0.8(2)	1.0(3)
システムエンジニア	1.2(3)	0.3(1)
医師、看護師	0.4(1)	1.0(3)
鍼灸マッサージ師、柔道整復師	0.0(0)	1.0(3)
農林漁業の職業	0.8(2)	0.0(0)
家庭生活支援サービス	0.4(1)	0.0(0)
回答者・計	100.0(257)	100.0(307)

#### カ 一般就労経験有無と就職希望有無との関連

施設利用者において、一般就労経験の有無と就職希望有無の間には有意な関係が認められた。一般就労経験がある人とない人のどちらにおいても、就職を希望しない者の割合が高いが、経験者と非経験者を比較した場合は、経験者の方が就職希望の傾向が有意に強く、非経験者は就職を希望しない傾向が有意に強い(付属表1-110)。「就職希望」の割合は、経験者が38%、非経験者は21%、全体では31%であった。「希望しない」の割合は、経験者が43%、非経験者は58%、全体では49%である。

経験と希望の関係の強さをクramer係数によって障害種類別にみると、最も関係が強いのは知的障害者(クramer係数:0.253)、次いで精神障害者(同0.137)、最も関係が弱いのは身体障害者(同0.042)であった(身体障害者については有意性が検出されなかった。)。すなわち、知的障害者は一般就労経験が就職意欲に結びつく傾向が強く、身体障害者はその傾向が弱いと考えられる。

#### (3) 一般就労経験と非経験の割合

就職の困難さを見る1つの手がかりとして、基本属性ごとに一般就労経験有無の割合をみた。

求職者の場合、そのほとんど(有効回答の96%)が一般就労経験者であるため、経験者と非経験者との差異を鮮明に示すことは難しいが、カイ二乗検定を行ったところ、属性のうち障害種類と年齢階層が経験の有無と有意な関係にあった。年齢階層の方が関係が強い。そのほか障害程度、性別、最終学歴は有意な関係が認められなかった。一方、施設利用者の場合は基本的属性5つ各々と経験の有無との間にいずれも有意な関係が認められた。関係の強さをクramer係数でみると、強い順に最終学歴、年齢階層、障害種類、障害程度、性別であった(付属表1-111)。

一般就労経験の有無と関係の強い属性として、求職者と施設利用者の双方において見られたのは年齢階層と障害種類である。この2つの属性は、一般就労経験と関わりが強いとみられる。また、施設利用者では最終学歴の影響も強い様子が見られた。

年齢階層別に一般就労経験の有無をみると、求職者も施設利用者も同じように、概ね年齢が上がるにつれて一般就労経験者の割合が高くなる。両者とも34歳以下では有意に経験者が少ないが、特に施設利用者の24歳以下は、経験者が19%、非経験者が81%と経験者の少なさが顕著である(表6-2-13)。施設利用者では最終学歴の影響が強く、盲・ろう・養護学校の高等部卒業生の経験割合が有意に少ないことを考え併せると(付属表1-112)、学校から就労への移行支援の在り方をより工夫することが課題と言える。その際、単に一般就労への移行を促進するだけでなく、短期離職につながらないマッチング及び就労後支援を視野に入れる必要がある。

障害種類別に経験の有無をみると、身体障害者は、一般就労経験者が求職者では他の障害種類に比べて有意に多いのに対し施設利用者では有意に少なく両者に違いが見られた。知的障害者は、双方において経験者が有意に少ない。精神障害者は、求職者では比較的経験者が少ないが(回答者が少数であるため有意性は検出されなかった。)、施設利用者では他の障害種類に比べ有意に経験者が多い結果が見られた(表6-2-14)。非経験者が相対的に多い知的障害者と施設利用者の身体障害者については、その一般就労機会の確保が優先

的課題といえる。

なお、施設利用者において、非経験者の割合は 41%であるが、カテゴリ別にみたときに非経験者が有意に多いところを挙げると、障害種類別では身体障害者(50%)と知的障害者(50%)、障害程度別では重度(59%)、性別では女性(50%)、学歴別では盲・ろう・養護学校の高等部(64%)、年齢階層別では 24 歳以下(81%)と 25～34 歳(48%)があった(括弧内は非経験者の割合)(表 6-2-13~14、付属表 1-112~114)。

表 6-2-13 年齢階層別の一般就労経験 (単位：%、人)

	年齢階層	職に就いたことあり		職に就いたことなし		回答者・計
[施設利用者]	～24	19.2(19)	少	80.8(80)	多	100.0(99)
	25～34	52.1(126)	少	47.9(116)	多	100.0(242)
	35～44	69.4(127)	多	30.6(56)	少	100.0(183)
	45～54	75.7(84)	多	24.3(27)	少	100.0(111)
	55～	91.5(54)	多	8.5(5)	少	100.0(59)
	回答者・計	59.1(410)		40.9(284)		100.0(694)
[求職者]	～24	71.9(23)	少	28.1(9)	多	100.0(32)
	25～34	89.6(69)	少	10.4(8)	多	100.0(77)
	35～44	98.8(83)		1.2(1)		100.0(84)
	45～54	99.1(106)	多	0.9(1)	少	100.0(107)
	55～	98.8(161)	多	1.2(2)	少	100.0(163)
	回答者・計	95.5(442)		4.5(21)		100.0(463)

表 6-2-14 障害種類別の一般就労経験 (単位：%、人)

	障害種類	職に就いたことあり		職に就いたことなし		回答者・計
[施設利用者]	身体障害	50.5(95)	少	49.5(93)	多	100.0(188)
	(再掲)視覚障害	33.3(4)		66.7(8)		100.0(12)
	(再掲)聴覚言語障害	81.0(17)		19.0(4)		100.0(21)
	(再掲)肢体不自由	48.3(73)		51.7(78)		100.0(151)
	(再掲)内部障害	25.0(1)		75.0(3)		100.0(4)
	知的障害	50.0(167)	少	50.0(167)	多	100.0(334)
	精神障害	86.8(131)	多	13.2(20)	少	100.0(151)
	回答者・計	58.4(393)		41.6(280)		100.0(673)
[求職者]	身体障害	97.3(362)	多	2.7(10)	少	100.0(372)
	(再掲)視覚障害	100.0(10)		0.0(0)		100.0(10)
	(再掲)聴覚言語障害	94.2(49)		5.8(3)		100.0(52)
	(再掲)肢体不自由	98.1(208)		1.9(4)		100.0(212)
	(再掲)内部障害	96.9(95)		3.1(3)		100.0(98)
	知的障害	88.5(77)	少	11.5(10)	多	100.0(87)
	精神障害	87.5(7)		12.5(1)		100.0(8)
	回答者・計	95.5(446)		4.5(21)		100.0(467)

## 6 離職理由と離職前在職期間の更なる分析

離職理由と離職前在職期間における求職者と施設利用者の違いについては既に触れたが、障害者の離職の状況に関する調査が他にあまりないため、本項では、求職者及び施設利用者を併せて、その離職理由と離職前在職期間をもう少しみることにする。

求職者調査と施設調査は、基本的に別々に集計・分析すべきものであるが、両調査とも同じ研究の下で同時期に実施したものであること、共通の設問を多く含んでいることから、ここでは両者を併せて「過去における一般就労経験者の離職の状況」という共通する枠組みで分析を試みた。各調査ごとでは障害種類等の分布に偏りが見られるが、両者統合によりその偏りの緩和を狙いとした。

### (1) 一般就労経験者の離職理由

ここでは、一般就労経験者(求職者:447人、施設利用者:414人、計:861人)の離職理由(複数回答)を見る。なお、離職理由は複数回答であるため、カイ二乗検定を行う場合、各々の選択肢(離職理由)ごとに「選択した」か「選択しなかった」かの二択方式と捉え、それぞれ検定を行った。

ア 全体の状況： 離職理由として比較的多いのは「人間関係」(20%)、「病気・けが」(20%)、「事業主都合」(18%)などであるが、最も多い「人間関係」でも2割程度で、特定の理由が突出して多いわけではない。離職理由が多様で分散している様子うかがえる。また、離職理由回答者700人のうち、407人(58.1%)が1つの理由のみを選択していた。選択個数の平均は1.95で、2に達していない。現実には様々な要因が複合的に関わって離職につながるものと思われるが、少なくともこの調査結果を見る限りでは、回答者が離職理由を比較的確かに意識している様子うかがえる。

なお、「人間関係」は、①障害への理解を起因とする周囲との摩擦、②障害とは無関係な健常者と同様の人間関係の問題、この両方が混在しているものと思われる。また、離職の理由となる「病気・けが」は、メンタルヘルスも含めた病気・けがによる障害の重度化、あるいは健康、体力、持続力や集中力に関する不安・自信喪失などが問題になったのではないと思われる。

イ 障害種類別状況： 離職理由を障害の種類別にみると、次の項目で有意な関係が認められた(表6-2-15)。

- ①「もっと収入を増やしたい」：知的障害(11%)が多い。
- ②「人間関係」：精神障害(38%)で多く、身体障害(18%)で少ない。
- ③「より知識・技能を活かせる仕事に就きたい」：身体障害(7%)が多い。
- ④「病気・けが」：精神障害(32%)で多く、知的障害(16%)で少ない。
- ⑤「勤めている間に障害者になった」：身体障害(18%)と精神障害(27%)で多く、知的障害(2%)で少ない。
- ⑥「事業主都合」：知的障害(38%)で多く、身体障害(19%)と精神障害(8%)で少ない。
- ⑦「定年」：身体障害(12%)で多く、知的障害(0%)と精神障害(0%)で少ない(というよりも知的障害者と精神障害者とも0人であった)。



表6-2-15 障害の種類と離職理由(複数回答)

(単位：%、人)

離職理由	身体障害	知的障害	精神障害	回答者・計
人間関係がうまくいかないため	18.3(69) 少	30.0(57)	37.5(45) 多	24.9(171)
病気・けがのため	25.9(98)	15.8(30) 少	31.7(38) 多	24.1(166)
事業主都合	18.5(70) 少	38.4(73) 多	8.3(10) 少	22.2(153)
障害者に対する配慮が不十分だったため	16.9(64)	22.1(42)	12.5(15)	17.6(121)
勤めている間に障害者になったため	18.0(68) 多	2.1(4) 少	26.7(32) 多	15.1(104)
労働条件・休日等の労働条件が悪いため	12.2(46)	8.4(16)	13.3(16)	11.3(78)
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	13.8(52)	7.9(15)	8.3(10)	11.2(77)
肉体的により軽易な仕事に就きたいため	12.2(46)	11.6(22)	6.7(8)	11.0(76)
安定した職業に就きたいため	9.8(37)	11.6(22)	7.5(9)	9.9(68)
障害があるために処遇が良くないから	9.3(35)	7.9(15)	7.5(9)	8.6(59)
仕事に将来性がないため	8.7(33)	6.3(12)	5.0(6)	7.4(51)
通勤が不便なため	7.4(28)	10.0(19)	3.3(4)	7.4(51)
もっと収入を増やしたいため	6.1(23)	11.1(21) 多	2.5(3)	6.8(47)
定年	12.4(47) 多	0.0(0) 少	0.0(0) 少	6.8(47)
契約期間満了	7.7(29)	5.8(11)	4.2(5)	6.5(45)
より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	6.6(25) 多	2.6(5)	2.5(3)	4.8(33)
回答者・計	100.0(378)	100.0(190)	100.0(120)	100.0(688)

回答	無回答	計
79.9(688)	20.1(173)	100.0(861)

(注) 選択肢の「その他」は一カテゴリとして扱えないため、便宜上ここでは無回答に含めた。

ウ 性別の状況： 離職理由について男女間で有意な違いが見られたのは次の五理由であった(表6-2-16)。

- ① 「人間関係」：男性(23%)が少なく、女性(30%)が多い。
- ② 「肉体的により軽易な仕事に就きたい」：男性(9%)が少なく、女性(15%)が多い。
- ③ 「障害者に対する配慮が不十分」：男性(15%)が少なく、女性(22%)が多い。
- ④ 「勤めている間に障害者になった」：男性(17%)が多く、女性(11%)が少ない。これに関連して、障害発生年齢19歳以上の比率をみると、一般就労経験者中に占める割合では男性65%(回答者全体に占める割合では44%)、女性45%(同27%)と女性の方が低い。女性の場合、中途障害が理由で離職するケースが少ないというよりも、そもそも19歳以降の障害発生割合が低いことがこの結果の背景にあると思われる。
- ⑤ 「定年」：男性(8%)が多く、女性(3%)が少ない。

表6-2-16 性別と離職理由(複数回答)

(単位：%、人)

離職理由	男	女	回答者・計
人間関係がうまくいかないため	22.6(114) 少	30.1(59) 多	24.7(173)
病気・けがのため	24.8(125)	22.4(44)	24.1(169)
事業主都合	22.0(111)	21.9(43)	22.0(154)
障害者に対する配慮が不十分だったため	15.3(77) 少	22.4(44) 多	17.3(121)
勤めている間に障害者になったため	17.3(87) 多	10.7(21) 少	15.4(108)
労働条件・休日等の労働条件が悪いため	12.1(61)	9.7(19)	11.4(80)
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	10.1(51)	13.3(26)	11.0(77)
肉体的により軽易な仕事に就きたいため	9.3(47) 少	14.8(29) 多	10.9(76)
安定した職業に就きたいため	10.3(52)	9.2(18)	10.0(70)
障害があるために処遇が良くないから	7.7(39)	10.2(20)	8.4(59)
仕事に将来性がないため	6.7(34)	9.2(18)	7.4(52)
通勤が不便なため	6.5(33)	9.7(19)	7.4(52)
もっと収入を増やしたいため	6.3(32)	7.7(15)	6.7(47)
定年	8.1(41) 多	3.1(6) 少	6.7(47)
契約期間満了	5.8(29)	8.2(16)	6.4(45)
より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	4.4(22)	5.6(11)	4.7(33)
回答者・計	100.0(504)	100.0(196)	100.0(700)

回答	無回答	計
81.3(700)	18.7(161)	100.0(861)

エ 年齢階層別状況：「定年」が55歳以上に集中していることを除けば、次のところで有意な違いが認められた(表6-2-17)。

- ①「もっと収入を増やしたい」：55歳以上(2%、全体は7%)の選択傾向が弱い。
- ②「人間関係」：25～34歳(34%)で選択傾向が強く、55歳以上(13%)では弱い。
- ③「勤めている間に障害者になった」：25～34歳(10%)と35～44歳(11%)で選択傾向が弱く、45～54歳(23%)で選択傾向が強い。

表6-2-17 年齢階層と離職理由(複数回答)

(単位：%、人)

離職理由	～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55歳～	回答者・計
人間関係がうまくいかないため	29.0(9)	33.8(53) 多	27.5(47)	27.0(41)	12.6(23) 少	24.9(173)
病気・けがのため	25.8(8)	17.8(28)	28.7(49)	27.0(41)	22.4(41)	24.1(167)
事業主都合	32.3(10)	24.8(39)	22.2(38)	20.4(31)	19.1(35)	22.0(153)
障害者に対する配慮が不十分だったため	19.4(6)	22.3(35)	15.2(26)	20.4(31)	12.6(23)	17.4(121)
勤めている間に障害者になったため	9.7(3)	10.2(16) 少	10.5(18) 少	23.0(35) 多	19.1(35)	15.4(107)
労働条件・休日等の労働条件が悪いため	12.9(4)	11.5(18)	12.3(21)	11.2(17)	10.4(19)	11.4(79)
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	3.2(1)	12.7(20)	11.7(20)	15.1(23)	7.1(13)	11.1(77)
肉体的により軽易な仕事に就きたいため	9.7(3)	12.7(20)	9.9(17)	14.5(22)	7.7(14)	11.0(76)
安定した職業に就きたいため	6.5(2)	14.0(22)	9.9(17)	10.5(16)	6.6(12)	9.9(69)
障害があるために処遇が良くないから	12.9(4)	8.3(13)	7.0(12)	9.2(14)	8.2(15)	8.4(58)
仕事に将来性がないため	6.5(2)	10.2(16)	7.6(13)	7.9(12)	4.9(9)	7.5(52)
通勤が不便なため	6.5(2)	9.6(15)	9.4(16)	7.9(12)	3.3(6)	7.3(51)
もっと収入を増やしたいため	9.7(3)	10.2(16)	7.6(13)	7.2(11)	2.2(4) 少	6.8(47)
定年	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	0.0(0)	25.1(46) 多	6.6(46)
契約期間満了	12.9(4)	7.0(11)	5.3(9)	7.2(11)	5.5(10)	6.5(45)
より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	6.5(2)	6.4(10)	5.3(9)	4.6(7)	2.7(5)	4.8(33)
回答者・計	100.0(31)	100.0(157)	100.0(171)	100.0(152)	100.0(183)	100.0(694)

回答	無回答	計
80.6(694)	19.4(167)	100.0(861)

(注) 選択肢の「その他」は一カテゴリとして扱えないため、便宜上ここでは無回答に含めた。

オ 離職理由と就職希望の有無との関係： 施設利用者において、離職理由と就職希望の有無との関係を見ると、どの離職理由についても有意な関係は認められなかった。例えば、就職を希望する(または希望しない)者が離職理由として「人間関係」を挙げるケースが有意に高い(または低い)などの結果は認められなかった。離職理由が次なる再就職への志向に与える影響は、あったとしても弱いと推測される。

## (2) 一般就労経験者の離職前在職期間

ここでは、一般就労経験者(861人)が最後に経験した一般就労の在職期間(在職期間に回答したのは826人(96%))をみる。該当の設問は、1年未満、1年以上・3年未満、3年以上・5年未満、5年以上の4つから選択する方式を採っている。

なお、障害の種類、障害程度、性別、年齢、最終学歴及び離職前労働時間の6つのカテゴリと離職前在職期間との関係を見ると、カイ二乗検定の結果によれば、学歴以外について有意な関係が認められた。各々の関係の強さをクラメール係数でみると、関係の強い順に、障害種類(0.220)、年齢階層(0.218)、離職前労働時間(0.148)、性別(0.127)、障害程度(0.116)の順となる。

ア 全体的状況： 離職前在職期間に回答した826人の期間別内訳は、1年未満が23%(192人)、1年～3年が20%(167人)、3～5年が11%(93人)、5年以上が45%(374人)であった。

累積百分率分布でみると、1年未満で離職したものが23%、3年未満が44%、5年未満が55%である。

イ 障害種類別状況： 離職前在職期間と障害種類の間には有意な関係が認められた。

①身体障害者は、在職期間1年未満(15%)が有意に少なく5年以上(55%)が有意に多い。それに対し、精神障害者は、1年未満(48%)が有意に多く5年以上(25%)が有意に少ない(表6-2-18)。

②累積百分率分布をみると、いずれの在職期間グループにおいても精神障害、知的障害、身体障害の順で割合が高い。すなわち、精神障害者の在職期間が短く、身体障害者のそれは長い傾向と言える。知的障害者は、それら両者の中間に位置する(付属表1-115)。

③身体障害を視覚障害、聴覚言語障害、内部障害、肢体不自由の四分類とし、これに知的障害と精神障害を合わせた六分類でみた場合も、離職前在職期間と障害種類の間には有意な関係が認められた。

肢体不自由と内部障害は、離職前在職期間1年未満(それぞれ15%、11%)で有意に少なく、5年以上(51%、66%)で有意に多い(表6-2-18)。

累積百分率分布をみると、いずれの在職期間グループにおいても内部障害の割合が低く、在職期間が他の障害種類に比べて長い傾向と言える(付属表1-115)。

表6-2-18 障害種類別の離職前在職期間

(単位：％、人)

障害種類	1年未満	1年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上	回答者・計
身体障害	14.7(59) 少	20.2(81)	10.2(41)	54.9(220) 多	100.0(401)
(再掲)視覚障害	11.1(1)	0.0(0)	33.3(3) 多	55.6(5)	100.0(9)
(再掲)聴覚言語障害	18.6(11)	15.3(9)	10.2(6)	55.9(33)	100.0(59)
(再掲)肢体不自由	15.2(38) 少	23.6(59)	10.4(26)	50.8(127) 多	100.0(250)
(再掲)内部障害	10.8(9) 少	15.7(13)	7.2(6)	66.3(55) 多	100.0(83)
知的障害	23.1(51)	20.8(46)	14.5(32)	41.6(92)	100.0(221)
精神障害	48.1(64) 多	18.8(25)	8.3(11)	24.8(33) 少	100.0(133)
回答者・計	23.0(174)	20.1(152)	11.1(84)	45.7(345)	100.0(755)

回答	無回答	計
87.7(755)	12.3(106)	100.0(861)

ウ 障害程度別状況： 離職前在職期間と障害程度との間には有意な関係が認められた。

- ①重度の場合、離職前在職期間1年未満(15%)が有意に少なく5年以上(57%)が有意に多い。一方、中程度では、1年未満(26%)が有意に多く5年以上(41%)が有意に少ない(表6-2-19)。
- ②累積百分率分布を見ると、どの在職期間グループにおいても中度、軽度、重度の順で割合が高い(付属表1-116)。すなわち、最も在職期間が短いのは中程度で、次いで軽度が短く、重度は最も長い傾向と言える。

表6-2-19 障害程度別の離職前在職期間

(単位：％、人)

障害程度	1年未満	1年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上	回答者・計
重度	15.3(35) 少	18.8(43)	8.7(20)	57.2(131) 多	100.0(229)
中度	26.2(95) 多	21.5(78)	11.8(43)	40.5(147) 少	100.0(363)
軽度	20.8(26)	19.2(24)	14.4(18)	45.6(57)	100.0(125)
回答者・計	21.8(156)	20.2(145)	11.3(81)	46.7(335)	100.0(717)

回答	無回答	計
83.3(717)	16.7(144)	100.0(861)

エ 性別の状況： 離職前在職期間と性別との間には有意な関係が認められた。

- ①離職前在職期間1年以上～3年未満では、男性(18%)が有意に少なく女性(26%)が有意に多い。5年以上では男性(49%)が有意に多く女性(36%)が有意に少ない(表6-2-20)。
- ②累積百分率分布をみると、どの在職期間グループでも女性の割合の方が高く、女性の在職期間が短い傾向であることが分かる(付属表1-117)。

表6-2-20 性別の離職前在職期間

(単位：％、人)

性	1年未満	1年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上	回答者・計
男	21.9(120)	18.3(100) 少	10.6(58)	49.2(269) 多	100.0(547)
女	26.9(61)	25.6(58) 多	11.9(27)	35.7(81) 少	100.0(227)
回答者・計	23.4(181)	20.4(158)	11.0(85)	45.2(350)	100.0(774)

回答	無回答	計
89.9(774)	10.1(87)	100.0(861)

オ 年齢階層別状況： 離職前在職期間と年齢階層との間には有意な関係が認められた。

①24歳以下及び25～34歳では離職前在職期間1年未満(それぞれ53%、34%)が有意に多く、5年以上(8%、29%)は有意に少ない(表6-2-21)。24歳以下では半数強が1年未満で離職している。

それに対し、45～54歳及び55歳以上では在職期間1年未満(それぞれ17%、9%)が有意に少なく、5年以上(53%、69%)が有意に多い。

②累積百分率分布をみると、どの在職期間グループにおいても年齢が若いほどその割合が高い(付属表1-118)。年齢が若いほど離職前在職期間が短い傾向と言える。

表6-2-21 年齢階層別の離職前在職期間 (単位：%、人)

年齢別	1年未満	1年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上	回答者・計
～24	52.6(20) 多	31.6(12)	7.9(3)	7.9(3) 少	100.0(38)
25～34	34.1(61) 多	22.3(40)	14.5(26)	29.1(52) 少	100.0(179)
35～44	27.7(52)	23.9(45)	12.2(23)	36.2(68) 少	100.0(188)
45～54	16.8(29) 少	18.5(32)	11.6(20)	53.2(92) 多	100.0(173)
55～	8.9(17) 少	15.1(29) 少	6.8(13) 少	69.3(133) 多	100.0(192)
回答者・計	23.2(179)	20.5(158)	11.0(85)	45.2(348)	100.0(770)
回答	無回答	計			
89.4(770)	10.6(91)	100.0(861)			

カ 最終学歴別状況： ここでいう離職前在職期間は、最後に経験した一般就労の在職期間であって、最終学歴の学校卒業後に就職した経験に関するものとは限らない。カイ二乗検定を行ったところでは、離職前在職期間と最終学歴との間には有意な関係が認められなかった(付属表1-119)。

ただ、累積百分率分布をみると、盲・ろう・養護学校の専攻科卒は、5年未満で離職する割合が30%のみで、他に比べて在職期間が長い傾向がうかがえる。これに対し、同じく5年未満で離職する割合が専修学校(80%)、各種学校(74%)、短大(68%)は、いずれも3分の2以上を占めており、在職期間が短い傾向がうかがえる(付属表1-120)。

### (3) 離職前在職期間と離職理由との関係

離職前在職期間と離職理由との関係について、カイ二乗検定の結果をみると下の点を指摘できる(表6-2-22)。

①「人間関係」：この理由の選択割合は、離職前在職期間が1年未満の者(34%)が有意に多く、5年以上の者(19%)が有意に少なかった。「人間関係」が比較的早期に表面化しやすいことが分かる。就労後の支援、特に就職後1年未満の段階での支援として、「人間関係」は重要な留意事項と言える。

②「契約期間満了」：この理由の選択割合は、離職前在職期間1年未満の者(12%)が有意に多く、5年以上の者(3%)が有意に少なかった。雇用期間の定めのある非正規雇用であっても、実質的に雇用が継続するケースがあるが、離職前在職期間の短い者ほどこの理由の選択割合が高い。不安定な非正規雇用を導入のきっかけとしながら長期の雇用につなげていきたいとの期待を持つ場合もあるだろうが、実際にはそれが難しいことをうかがわせる結果と言える。

なお、離職前の労働時間と在職期間との関係を見ると、労働時間が短いほど在職期間が短い傾向が見られる(付属表1-121)。例えば、3年未満で離職する割合を累積百分率分布で見ると、週20時間未満は67%、週20時間以上30時間未満は54%、週30時間以上のフルタイムは40%である(付属表1-122)。短時間労働は、フルタイムに比べ不安定な傾向がやや強い。短時間労働が必ずしも非正規雇用とは限らないが、その多くが非正規である事がその背景にあるものと推測される。

- ③「定年」：この理由の選択割合は、離職前在職期間5年以上の者(13%)が有意に多く、3年未満の者(1%)が有意に少なかったが、これは当然の結果と言える。

表6-2-22 離職理由(複数回答)と離職前在職期間 (単位: %、人)

離職理由	1年未満	1年以上～ 3年未満	3年以上～ 5年未満	5年以上	回答者・計
人間関係がうまくいかないため	34.2(54) 多	25.7(37)	25.0(18)	19.3(59) 少	24.7(168)
病気・けがのため	24.1(38)	25.0(36)	27.8(20)	23.9(73)	24.6(167)
事業主都合	17.7(28)	22.2(32)	22.2(16)	23.2(71)	21.6(147)
障害者に対する配慮が不十分だったため	16.5(26)	16.0(23)	19.4(14)	17.0(52)	16.9(115)
勤めている間に障害者になったため	13.9(22)	13.9(20)	11.1(8)	17.6(54)	15.3(104)
労働条件・休日等の労働条件が悪いため	13.9(22)	12.5(18)	11.1(8)	10.5(32)	11.8(80)
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	7.6(12)	13.2(19)	13.9(10)	10.5(32)	10.7(73)
肉体的により軽易な仕事に就きたいため	9.5(15)	14.6(21)	6.9(5)	10.5(32)	10.7(73)
安定した職業に就きたいため	9.5(15)	13.9(20)	11.1(8)	7.5(23)	9.7(66)
障害があるために処遇が良くないから	7.6(12)	8.3(12)	6.9(5)	9.5(29)	8.5(58)
仕事に将来性がないため	7.6(12)	5.6(8)	12.5(9)	7.2(22)	7.5(51)
通勤が不便なため	7.6(12)	10.4(15)	1.4(1)	7.5(23)	7.5(51)
もっと収入を増やしたいため	6.3(10)	9.7(14)	11.1(8)	4.2(13)	6.6(45)
契約期間満了	12.0(19) 多	8.3(12)	6.9(5)	2.6(8) 少	6.5(44)
定年	0.0(0) 少	0.7(1) 少	4.2(3)	13.1(40) 多	6.5(44)
より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため	5.1(8)	4.2(6)	2.8(2)	5.6(17)	4.9(33)
回答者・計	100.0(158)	100.0(144)	100.0(72)	100.0(306)	100.0(680)

回答	無回答	計
79.0(680)	21.0(181)	100.0(861)

## 7 まとめ

これまで求職者調査と施設調査を比較した結果について述べてきたが、ここでは若干の補足を交じえながら、それらを簡単に取りまとめてみたい。

### (1) 求職者と施設利用者の異同

#### ア 障害種類：

障害種類についてみると、求職者は約8割が身体障害者であり、知的障害者、精神障害者に比べかなり多い(職業安定所に登録する有効求職者約15万人も類似の構成)。これに対し、施設利用者では知的障害者が5割弱を占めて多く、精神障害者も2割を占める(福祉的就労に関する他の大規模調査でも類似の構成)。

一方、厚生労働省の障害者雇用状況(平成17年6月現在)(以下「雇用状況」という。)によれば、法定雇用率適用企業(56人以上規模企業)に常用雇用されている障害者約197,000人のうち、身体障害者が84%、知的障害者は16%である(精神障害者に関する数値はない。)。また、同じく厚生労働省の平成15年障害者雇用実態調査(以下「雇用実態調査」という。)の推計値によると、5人以上規模事業所に常用雇用されている障害者496,000人のうち、身体障害者は74%、知的障害者23%、精神障害者3%である。どちらも身体障害者が多くを占めており、知的障害者と精神障害者は少ない現状である。

こうした現状における一般就労の障害種類の分布に比較すると、求職者の分布は現状と類似しているのに対し、施設利用者では知的障害者と精神障害者の占める割合が高い。この二障害者の雇用をいかに促進するかが、施設利用者の一般就労移行の1つの条件といえよう。

#### イ 障害程度：

障害程度は、全体的にみると、求職者と施設利用者の間あまり差が見られない。重度比率は、求職者が37%、施設利用者は41%である。ただ、身体障害者の重度比率をみると、施設利用者では78%、求職者では44%とかなり異なる。施設利用者の場合、重度の身体障害者の支援が課題と言える。

ちなみに、「雇用状況」によれば、56人以上規模企業に雇用されている障害者全体の重度比率は36%(身体障害者39%、知的障害者24%)である。「実態調査」では身体障害者の重度比率が36%、知的障害者の重度比率は32%とされている。

#### ウ 年齢：

求職者の平均年齢は46歳で、45歳以上が5割以上を占める。それに対し、施設利用者の平均年齢は37歳で、25～44歳が6割弱を占める。ただし、知的障害者は両者の間であまり違いが見られず、どちらも平均年齢は32歳であった。知的障害者以外については、求職者の場合は中高年支援、施設利用者は若い層の支援が中心的な課題と言えよう。施設利用者には18歳以下の障害発生の割合が56%と高いこと、また、盲・ろう・養護学校の中学部・高等部卒が多いこと、さらに、24歳以下では一般就労非経験者割合が高いことを考え併せると、養護学校等から一般就労への移行も重要な課題である。

#### エ 障害発生年齢：

障害発生年齢をみると(知的障害者用調査票は除く。)、40歳以上の発生は求職者(41%)が施設利用者(6%)に比べ顕著に多い。一方、29歳以下の発生は施設利用者(83%)が求職者(47%)に比べて顕著に多い。求職者の中には中高年になってからの中途障害者が少なくないと見られる。ただし、途中で受障したことによる離職は、施設利用者が15%、求職者は10%と前者のほうが多かった。相対的には、障害発生年齢が若くても中途障害によるダメージを大きく受けた者が授産施設等に少なくないと推測される。

#### オ 一般就労経験の有無：

求職者の9割以上が一般就労経験者であるのに比べると、施設利用者の経験割合は低い。とはいえ、5割以上が経験しており、経験者の方が就職希望傾向が強い。一般就労経験が持つ意味は決して小さくない。また、再就職のための支援もさることながら、職場定着・離職予防の支援も重要である。

ちなみに、セルフ協調査では一般就労経験割合が30.3%、きょうされん調査(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)では47.1%とされている。当施設調査では、これら調査と合わせるため無回答を含めた割合で言うと51.5%である。

#### カ 労働時間：

経験した一般就労の労働時間をみると、求職者(フルタイム割合83%)の方が施設利用者(同77%)より労働時間が若干長い傾向である。全体のフルタイム割合は80%。なお、希望労働時間をみると、施設利用者のフルタイム希望割合が53%、求職者は61%、全体では58%であった。概して、若干ながら施設利用者の方が短時間労働との関連が強いと言える。

#### キ 職種：

傾向として、求職者には事務関係職種の経験者が多く、施設利用者には製造関係職種の経験者がやや多い。なお、希望職種の方でも求職者は事務関係、施設利用者は製造関係を希望する傾向がうかがえた。製造部門は、国際的競争の影響を受けやすく、また、工場の海外流出等により求人が減少の傾向にあると言われるが、そうだとすれば施設利用者の就労がややハンディを負うと言える。

#### ク 離職前在職期間：

求職者の方が離職前在職期間が長い。ただ、障害種類ごとに求職者と施設利用者を比較すると、身体障害者と知的障害者の場合、求職者の方がやや期間が長いものの、それほど大きな差は見られない。また、求職者の障害発生年齢が施設利用者に比べ高いことを考え併せると、そこには健常者として働いた期間がいくらか多く含まれており、それが在職期間の長さに影響していると思われる。



## (2) 施設利用者の就職希望状況

施設利用者の就職希望状況について簡単にまとめておきたい。

### ア 全体的な就職希望状況：

大雑把にみると、「就職希望」3割、「今後希望の可能性あり」2割、「希望しない」4割、無回答1割である。なお、実際に求職活動している者の割合は、「就職希望」のうちの4割で、回答者全体に占める割合で言えば約1割である。決して高い割合ではないが、授産施設等から一般就労への移行率が1%程度である実態に照らし合わせると移行へのニーズが相対的に高い。また、調査が実施されたのは障害者自立支援法施行前であるが、施行後はこの割合が高まっている可能性がある。

### イ 障害種類別就職希望状況：

精神障害者の就職希望割合がやや高いものの、統計的有意差は認められなかった。「障害種類によって就職希望の有無が異なる。」とは必ずしも言えない。なお、「就職希望」の割合が高い順でいうと、精神障害、視覚障害、聴覚言語障害、肢体不自由、知的障害、内部障害となる。

### ウ 就職希望と施設利用通算年数：

「希望しない」(平均10.2年)の年数が「就職希望」(同6.7年)及び「今後希望の可能性あり」(同7.2年)に比べ有意に長い。希望しないから長くなるのか、長くなるのに伴い希望が減少するのかの因果関係は分からないが、一般就労移行促進の観点からは、移行の現実的可能性を踏まえつつ、適当な期間内に移行できるような配慮が求められる。

### エ 年齢と就職希望：

「就職希望しない」の割合は、年齢に伴って上がるが、特に55歳以上では有意に多い。ただ、「就職希望」の多少は年齢の高低とあまり関係がない。また、24歳以下では「今後希望の可能性あり」が有意に多いことから、若年層の就職意欲向上の後押しが必要と考えられる。

### オ 性別と就職希望：

性別と就職希望有無の間には有意な関係が認められなかった。ただ、相対的に、「就職希望」において男性(34%)が多く、女性(26%)が少ない。

### カ 一般就労経験の有無と就職希望：

一般就労の経験者と非経験者を比較した場合は、経験者の方が就職希望の傾向が有意に強く、非経験者は就職を希望しない傾向が有意に強い。「就職希望」の割合は、経験者が38%、非経験者は21%であった。「希望しない」の割合は、経験者が43%、非経験者は58%である。一般就労経験が、どちらかという就職意欲にマイナスではなくプラスに作用している。福祉的就労から一般就労への移行という観点からすると、非

経験者の就労機会の確保、あるいは、トライアル雇用、障害者の態様に応じた多様な委託訓練、職場実習等の経験が重要と考えられる。

### (3) 一般就労経験をめぐる状況

ここでは、各属性ごとに、①一般就労経験の割合、②離職前在職期間、③離職理由を取りまとめた結果(表6-2-24)について簡単にみる。

これら一般就労に関する諸側面は、もちろん障害者の属性だけからみるのでは不十分であり、作業能力、職場環境、周囲の障害者理解、更には経済の動向等々様々な要素が関わる。しかしながら、そうした要素が障害者の各属性と密接に関連することも否定できない。そこで、ここでは属性を切り口として特徴的な点を見る。

表6-2-23 一般就労経験割合、離職前在職期間、離職理由

カテゴリ	一般就労経験割合		離職前在職期間		離職理由		長期失業割合
	経験割合	長短傾向	期間別状況	選り傾向の有意に強い理由	選り傾向の有意に弱い理由	割合	
全体	74%		1年未満 23%、5年以上 45%	人間関係(20%)、病氣・けが(20%)、事業主都合(18%)	定年(6%)、契約期間満了(5%)、技能活用追求(4%)	30%	
求職者と施設利用者の別							
求職者	96%・多	長	1年未満 15%・少、5年以上 53%・多	やりがい追求(13%)、肉体的負担減追求(11%)、安定追求(11%)、差別的処遇への不満(9%)、賃金増追求(8%)、定年(10%)、契約期間満了(8%)、技能活用追求(6%)	人間関係(17%)、中途障害(10%)	25%・少	
施設利用者	59%・少	短	1年未満 31%・多、5年以上 38%・少	人間関係(24%)、中途障害(15%)	やりがい追求(5%)、肉体的負担減追求(6%)、安定追求(5%)、差別的処遇への不満(5%)、賃金増追求(3%)、定年(0%)、契約期間満了(3%)、技能活用追求(2%)	59%・多	
障害種類							
視覚障害	64%		1年未満 11%、5年以上 56%			36%	
聴覚言語障害	90%・多		1年未満 19%、5年以上 56%	仕事の将来性不安(14%)、技能活用追求(13%)	特になし	34%	
肢体不自由	77%・多	長	1年未満 15%・少、5年以上 52%・多	定年(10%)	人間関係(18%)	28%	
内部障害	94%・多	長	1年未満 11%・少、5年以上 66%・多	中途障害(26%)、定年(24%)	仕事の将来性不安(1%)、人間関係(8%)	11%・少	
身体障害全体	82%・多	長	1年未満 15%・少、5年以上 55%・多	中途障害(18%)、定年(12%)、技能活用追求(7%)	人間関係(18%)、事業主都合(19%)	26%・少	
知的障害	58%・少		1年未満 23%、5年以上 42%	事業主都合(38%)、賃金増追求(11%)	病氣・けが(16%)、中途障害(2%)、定年(0%)	38%・多	
精神障害	87%・多	短	1年未満 48%・多、5年以上 25%・少	人間関係(38%)、病氣・けが(32%)、中途障害(27%)	事業主都合(8%)、定年(0%)	45%	
障害程度							
重度	63%・少	長	1年未満 15%・少、5年以上 57%・多	中途障害(23%)	特になし	28%	
中度	79%・多	短	1年未満 26%・多、5年以上 41%・少	特になし	中途障害(12%)	29%	
軽度	83%・多		1年未満 30%、5年以上 46%	特になし	病氣・けが(14%)	38%	
性別							
男性	77%・多	長	1年以上～3年未満 18%・少、5年以上 49%・多	中途障害(17%)、定年(8%)	人間関係(23%)、肉体的負担減追求(9%)、配慮不足(15%)	32%	
女性	67%・少	短	1年以上～3年未満 26%・多、5年以上 36%・少	人間関係(30%)、肉体的負担減追求(15%)、配慮不足(22%)	中途障害(11%)、定年(3%)	25%	
年齢階層							
～24	32%・少	短	1年未満 53%・多、5年以上 8%・多	特になし	特になし	24%	
25～34	61%・少	短	1年未満 34%・多、5年以上 29%・少	人間関係(34%)	中途障害(10%)	37%	
35～44	79%・多	やや短	1年未満 28%、5年以上 36%・少	特になし	中途障害(11%)	39%・多	
45～54	87%・多	長	1年未満 17%・少、5年以上 53%・多	中途障害(23%)	特になし	33%	
55～	97%・多	長	1年未満 9%・少、5年以上 69%・多	定年(25%)	賃金増追求(2%)、人間関係(13%)	20%・少	
最終学歴							
中学校	90%・多		1年未満 18%、5年以上 53%			29%	
高校	86%・多		1年未満 23%、5年以上 44%			27%	
盲・ろう・養護学校 中学部	56%・少		1年未満 25%、5年以上 41%			60%	
同 高等部	45%・少		1年未満 22%、5年以上 45%			40%	
同 専攻科	67%		1年未満 10%、5年以上 70%			26%	
専修学校	84%		1年未満 35%、5年以上 20%			41%	
各種学校	96%・多		1年未満 39%、5年以上 26%			27%	
職業能力開発校	78%		1年未満 25%、5年以上 48%			29%	
短大	97%・多		1年未満 35%、5年以上 32%			24%	
大学	89%・多		1年未満 25%、5年以上 48%			25%	
大学院	100%		1年未満 22%、5年以上 44%			29%	

#### ア 障害種類：

身体障害者は、総じて一般就労経験割合が高く、離職前在職期間も長い。相対的にはミスマッチの度合いが低いといえるが、「人間関係」や「病気・けが」などの全体的に多い離職理由のほか、「途中で受障」による離職の予防が求められる。そうした中で、施設利用者の視覚障害者は、一般就労経験割合が低い。啓発をはじめとする支援策による雇用促進が必要と思われる。なお、施設利用者では内部障害者の経験割合も低いが、回答者が4人とごく少数であるため傾向を推測するのは難しい。

知的障害者は、一般就労経験割合がやや低いが(求職者の方で若干低い。)、離職前在職期間は平均的である。離職理由として選択傾向が強いものに、「事業主都合」(身体障害者と精神障害者の選択傾向は弱い。)、  
「賃金増追求」がある。知的障害者の希望年収が決して高くない(求職者調査では最低希望年収は平均160万円、障害者全体では230万円)ことを考え併せると、就職促進もさることながら、その処遇の妥当性(例えば最低賃金適用除外等)が課題と考えられる。

精神障害者は、一般就労経験割合が高いが(施設利用者の方で特に高い。)、離職前在職期間は短い。離職理由としては、「人間関係」、「病気・けが」、「途中で受障」の選択傾向が強い。精神障害者の一般就労経験割合が高い背景には、①障害をクローズにしたままの就職(結果的に支援団体とのつながりが薄くなる。)、②短時間労働(非正規雇用が多いと思われる。)などの要因があると推測される。就職段階でのマッチングを就職後の職場定着も見据えたものにする必要がある。また、健康管理や中途障害者対策(メンタルヘルス対策)が離職を防ぐことにつながる。

#### イ 年齢階層：

若年層(特に24歳以下)の場合、一般就労経験割合が低く、かつ、離職前在職期間も短い。24歳以下の層は、18歳で就職したとして在職期間が最長6年であるから、そもそも他の年齢階層に比べて長い在職期間を含みにくい。また、若い世代ほど離転職を適職発見のプロセスと捉えることができ、必ずしも短い在職期間をマイナスと捉える必要はない。とはいえ、この層において一般就労経験者の約半数が在職期間1年未満で離職していることを考えると、やはり就職先の確保と職場定着の両方が課題と言える。

なお、施設利用者の施設利用開始年齢をみると、一般就労経験者の平均が32.1歳(SD=10.0歳)、非経験者が21.8歳(SD=7.2歳)であった。この差(約10年)が一般就労に就いていた期間及びその前後の訓練や求職期間等諸々の期間と考えられるが、この施設利用開始年齢以降に一般就労に移行するケースがほとんどみられないのが現状だとすれば(セルフ協調査では一般就労移行率は平均1.1%)、年齢だけに着目する限りでは、これら施設利用開始年齢が加齢により就労が難しくなる年齢層とは考えにくく、まだまだ移行可能性があるともみることができる。

#### ウ 障害程度：

重度障害者は、一般就労経験の割合は低いものの、離職前在職期間は長い傾向である。それに対し、中度障害者は、一般就労経験割合が高いものの、離職前在職期間は短い。軽度障害者は、一般就労経験割合が高

く、離職前在職期間は平均的である。

こうした状況の要因をはっきりとは指摘できないが、周囲の理解と支援が関連しているのではないかと思われる。例えば、「重度障害者は就労可能性のイメージが実態よりも低く見られる傾向があり、その結果、一般就労経験割合が低水準に留まっている。しかし、重度障害者が就労する事業所は、障害者への理解があり、環境整備や配慮のレベルが高い傾向がある。それに対し、中度障害者は障害が見えにくく配慮が手薄になりがちで、結果的に不適応を生じやすい。軽度障害者は、それほど配慮がなくてもそれなりに定着可能である。」という見方が可能だとすれば、重度障害者については職域開拓や啓発、中度障害者の場合は職場定着のための理解促進と支援が重要となる。

エ その他：

最終学歴が専修学校、各種学校、短大の場合、一般就労経験割合が高いものの、5年未満で離職する割合がいずれも3分の2以上を占める。その要因を明示することはできないが、それら卒業生が障害者として支援を受ける機会をあまり持たないことが背景にあるのではないかと思われる。障害種類では精神障害者、障害程度では中度障害者が、一般就労経験割合が高いにもかかわらず在職期間が短い傾向にあった。就労に向けてマッチングを図る場合、就職後の定着を視野に入れることの必要性が強いケースと言える。

また、障害者の就労問題において男女間格差が取り上げられることは少ないが、今回の調査結果から、女性の一般就労非経験割合が高いこと（求職者ではあまり違わないが施設利用者では有意に高い。）、女性の離職前在職期間が短いこと、女性の短時間従事割合が高い（フルタイム比率が女性70%、男性84%）。また、希望労働時間においてフルタイム希望割合が女性は低い（42%、男性は65%）。男女間格差の問題は、障害の有無にかかわらず健常者も同様と見ることができるが、障害者の間にも一定程度見られることを確認しておきたい。

#### （4）本節のおわりに当たって

本節では、求職者と施設利用者の相違に注目しながら調査の結果を見てきたが、両者には障害種類、年齢、障害発生年齢のそれぞれの分布、あるいは一般就労経験の有無において顕著な違いが見られたものの、一方で、障害の程度、性別、離職前在職期間及び離職理由においては、違いが見られるとしても総じて大きく異なるわけではなく、例えば、上位3位の離職理由が両者で共通しているなど、類似性も見られた。

一見すると求職者と施設利用者の相違と映るものであっても、それが各々の障害種類や年齢の分布の違いから派生しているという面があり、求職者か施設利用者かの二分で労働市場におけるその位置を測定することは難しい。例えば、労働力供給可能性すなわち就職可能性の水準が、求職者の方が施設利用者に比べて高いというように単純に判断することはできない。

ただ、身体障害者が7割以上の多数を占めている障害者雇用の現状に、知的障害者と精神障害者が相対的に多い施設利用者がどのように参入していくかが課題であることは確かである。また、若年層（とりわけ施設利用者の若年層）に多い一般就労非経験者の雇用をどのように実現していくかも重要な課題である。その際、

若年層の就職に向けての意欲・自信の向上支援も必要である。

一方、求職者のほとんどが一般就労経験者(離職経験者)であり、施設利用者もその半数以上が離職経験者であって、どちらも非自発的離職理由が多いことから、雇用されている障害者が離職せずに済むよう支援することにも目を向ける必要があるが、最後に、当調査からは示すことのできなかつた離職理由に生活面の要因があることを付言しておきたい。

知的障害者を主に支援している団体を訪問した際、金銭や生活時間の管理がうまくいかず生活面が乱れると、結果的に就労生活もうまくいかず離職につながるものが少なくないとの指摘があった。職場における人間関係の維持や健康管理等と併せて、生活支援も視野に入れる必要がある。特に、相対的に知的障害者が多い施設利用者の職場定着を考える場合は留意すべき点と言える。

#### 【文献】

厚生労働省：平成16年社会福祉施設等調査結果の概況：

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/04/index.html>

きょうされん：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（2005.3）

全国社会就労センター協議会：平成15年度社会就労センター実態調査報告書（2004）

## 第3節 企業と求職者の類型化

### 1 目的

障害者雇用に係る需給のミスマッチの原因は、各企業側及び求職側一人一人によって異なり、無数に存在すると言えるが、こうしたミスマッチの解消のための対応策を検討するために、企業側、求職者側のそれぞれに共通する要因を見つけ出す必要がある。

すなわち、求職者は障害種類、障害程度、能力・経験、モチベーション等が様々に異なっているため、すべての求職者に同じ求職活動や同じ支援が適するわけではない。求職者をその求職活動の特徴からいくつかのグループに分類することにより、適切な支援を進めることが可能になるだろう。企業に関しても同様であり、企業の業種や規模、雇用状況や雇用方針によって必要な支援や方策、雇用に適した障害者のタイプが違ってくるはずである。

したがって、企業と求職者を、雇用・求職に大きく関わる特徴（属性、姿勢）によって類型化することによって、よりシステムチックにミスマッチの原因を示し、解消方策を検討できると言える。

こうした観点から、本節では、企業と求職者の特徴をまとめ類型化を試み、タイプ毎にミスマッチの原因及び解消のための適切な方策を考察した。具体的には、本節では、企業及び求職者を類型化するための案をいくつか提案し、類型化されたグループごとの特徴を考察した。また、類型化された企業のグループと求職者のグループ双方の比較分析を行った。

### 2 企業の類型化

#### (1) 企業の基本的なプロフィールによる分類

企業の規模や業種といった基本的属性が、企業の障害者雇用への姿勢（障害者雇用方針）や障害者実雇用率の達成状況に影響しているかどうかを検証した。

#### ア 企業規模による分類

企業規模別の特徴点を以下に述べる。

#### (ア) 障害者雇用方針

企業規模が大きいほど「法定雇用率又はそれ以上をめざす」としている企業が多く、企業規模が小さくなると「障害者は雇用しない」という企業が多かった（表6-3-1）。

表6-3-1 企業規模別障害者雇用方針 (単位：社、%)

企業規模	法定雇用率又はそれ以上をめざす企業	平均をめざすか、特に目標がない企業	障害者は雇用しない企業	全体
30～55人	604 (6.9)	4,680 (53.6)	2,879 (33.0)	8,735 (100.0)
56～300人	4,677 (41.3)	4,778 (42.2)	1,396 (12.3)	11,329 (100.0)
301～999人	1,284 (77.7)	350 (21.2)	19 (1.2)	1,654 (100.0)
1000人～	408 (89.1)	36 (7.8)	0 (0.0)	458 (100.0)
全体	6,973 (31.4)	9,844 (44.4)	4,294 (19.4)	22,175 (100.0)

(注) 無回答企業等があるため合計しても全体とは一致しない。

(イ) 障害者雇用率

障害者雇用率 1.2%未満の企業が半数以上を占めるが、300 人以下の規模の企業でその傾向が顕著であった。30～55 人の企業では、障害者雇用率 1.2%未満と回答した企業が 81%であった。逆に 1,000 人以上の企業では、12%と少なかった（表 6-3-2）。

表 6-3-2 企業規模別障害者雇用率 (単位：社、%)

企業規模	1.8%以上	1.8%未満	1.2%未満	全体
30～55人	1,339 (15.3)	185 (2.1)	7,063 (80.9)	8,735 (100.0)
56～300人	3,235 (28.6)	1,969 (17.4)	5,855 (51.7)	11,329 (100.0)
301～999人	579 (35.0)	405 (24.5)	589 (35.6)	1,654 (100.0)
1000人～	138 (30.1)	262 (57.2)	57 (12.4)	458 (100.0)
全体	5,292 (23.9)	2,821 (12.7)	13,564 (61.2)	22,175 (100.0)

(注) 無回答企業等があるため合計しても全体とは一致しない。

また、企業規模別に 1 社当たりの障害者雇用数と、障害者を雇用している企業に関しては 1 社当たりと各企業内の 1 職種当たりの障害者雇用数の推定平均値を求めた。1,000 人以上の大規模企業以外では、各規模とも 1.8%ライン以下である。しかし、大規模企業に関しても 1,000 人を大きく上回る規模の企業があることを考えると、ここでの 1 社当たりの推定障害者数を単純に評価することはできない（表 6-3-3）。

表 6-3-3 企業規模別 1 社及び 1 職種当たりの推定障害者数 (単位：社、%)

企業規模	すべての企業 1社当たりの障害者数	雇用している企業 1社当たりの障害者数	雇用している企業 1職種当たりの障害者数	(参考：規模別 1.8%ライン)
30～55人	0.62	2.23	1.94	～ 1.0人
56～300人	1.73	2.70	1.93	1.0 ～ 5.4人
301～999人	5.23	5.50	3.02	5.4 ～ 18.0人
1000人～	41.59	41.95	10.71	18.0 人～
全体	2.38	4.50	2.42	

(ウ) 障害者雇用拡大のために必要な事項

障害者雇用拡大のために必要な事項（貴社の場合）（複数回答）について企業規模別にみると、30～55 人規模の小規模企業では、「職場の環境整備に関する追加コストの投入」（67%）、「受入れ態勢の整備」（64%）のほか「助成金や公的サービスの充実」（33%）や「障害者雇用方法に関するコンサルティングの実施」（19%）などの回答割合が企業全体に比べて高かったのに対して、1,000 人以上の大規模企業では、「従業員に対する啓蒙」（48%）や「障害に関する必要な情報の提供」（25%）のほか「法定雇用率の算定対象障害者の拡大（短時間労働者）」（23%）などの割合が高く、意識面やよりきめの細かい制度面の課題が指摘されている（表 6-3-4）。



表6-3-4 障害者雇用拡大のために必要だと思うこと：貴社の場合（企業規模別）（複数回答）（単位：社、％）

必要事項	30人～55人	56人～300人	301人～999人	1000人以上	全体
職場の環境整備(物理的または人的支援)に関する追加コストの投入	3,328 (67.3)	4,158 (50.1)	817 (53.2)	241 (57.8)	8,544 (56.2)
社内の組織、規則などの受入れ態勢を整備すること	3,174 (64.1)	2,937 (35.3)	580 (37.8)	156 (37.4)	6,846 (45.0)
従業員に対する啓蒙	1,703 (34.4)	2,377 (28.6)	591 (38.5)	200 (48.0)	4,871 (32.0)
取引先や顧客の理解	1,276 (25.8)	1,979 (23.8)	394 (25.7)	83 (19.8)	3,732 (24.5)
景気の改善	2,452 (49.6)	2,977 (35.8)	466 (30.4)	90 (21.6)	5,985 (39.4)
障害者雇用納付金の徴収対象企業の拡大	244 (4.9)	523 (6.3)	56 (3.6)	10 (2.3)	832 (5.5)
法定雇用率の算定対象障害者の拡大(精神障害者)	4 (0.1)	148 (1.8)	34 (2.2)	62 (14.9)	249 (1.6)
法定雇用率の算定対象障害者の拡大(短時間労働者)	142 (2.9)	308 (3.7)	239 (15.6)	94 (22.6)	783 (5.2)
法定雇用率の算定対象障害者の拡大(派遣労働者の派遣先企業での雇用率へのカウント)	0 (0.0)	39 (0.5)	79 (5.2)	33 (8.0)	152 (1.0)
法定雇用率の算定対象障害者の拡大(その他)	0 (0.0)	408 (4.9)	82 (5.3)	41 (9.7)	530 (3.5)
在宅就業障害者へ発注した際の納付金の減額(調整金・報奨金の増額)制度の導入	495 (10.0)	49 (0.6)	18 (1.2)	11 (2.6)	574 (3.8)
納付金額の引上げ	294 (5.9)	437 (5.3)	81 (5.3)	7 (1.8)	820 (5.4)
障害に関する必要な情報(障害に関する知識、雇用の好事例や支援機器など)の提供	195 (3.9)	1,079 (13.0)	184 (12.0)	104 (24.8)	1,561 (10.3)
企業に対する障害者雇用方法に関するコンサルティングの実施	921 (18.6)	680 (8.2)	153 (10.0)	48 (11.6)	1,803 (11.9)
障害者の能力・適性を客観的に評価する仕組み・制度を作ること	1,312 (26.5)	1,060 (12.8)	198 (12.9)	99 (23.7)	2,668 (17.5)
障害者雇用に関連する助成金や公的サービスの充実	1,616 (32.6)	1,402 (16.9)	394 (25.7)	106 (25.3)	3,517 (23.1)
加齢に伴い職業能力が低下した者に対する適職の開発	699 (14.1)	622 (7.5)	157 (10.2)	29 (6.9)	1,507 (9.9)
養護学校や授産施設の教育訓練の内容をより実践的なものにする	313 (6.3)	131 (1.6)	62 (4.1)	39 (9.2)	545 (3.6)
道路などの公共施設が障害者対応されること	470 (9.5)	237 (2.9)	54 (3.5)	20 (4.8)	781 (5.1)
在宅就労を可能にするための通信技術の発達	44 (0.9)	249 (3.0)	33 (2.2)	12 (2.8)	337 (2.2)
その他	261 (5.3)	534 (6.4)	98 (6.4)	26 (6.2)	918 (6.0)
回答企業数	4,949 (100.0)	8,307 (100.0)	1,534 (100.0)	417 (100.0)	15,207 (100.0)
企業数(全体)	8,735	11,329	1,654	458	22,175

(エ) その他

雇用している障害者の障害種類などにも、企業規模による違いが見られた。規模が小さい企業では知的障害者が相対的に多く、大きい企業では聴覚言語障害、肢体不自由の者が相対的に多かった（表6-3-5）。

表 6-3-5 企業規模・障害種類別雇用障害者数・構成比 (単位：社、%)

企業規模	視覚	聴言	肢体	内部	知的	精神	その他	計
30～55人	295 (5.4)	431 (8.0)	821 (15.2)	1,187 (21.9)	2,538 (46.9)	22 (0.4)	121 (2.2)	5,414 (100.0)
56～300人	777 (5.1)	1,446 (9.5)	6,466 (42.4)	2,434 (16.0)	3,728 (24.4)	109 (0.7)	288 (1.9)	15,248 (100.0)
301～999人	379 (4.4)	1,278 (14.8)	4,582 (53.2)	1,668 (19.4)	657 (7.6)	28 (0.3)	16 (0.2)	8,610 (100.0)
1000人～	629 (3.7)	2,483 (14.6)	8,281 (48.8)	3,534 (20.8)	1,904 (11.2)	83 (0.5)	48 (0.3)	16,964 (100.0)
全体	2,079 (4.5)	5,639 (12.2)	20,151 (43.6)	8,823 (19.1)	8,827 (19.1)	242 (0.5)	473 (1.0)	46,235 (100.0)

総合的にみて、雇用状況は企業規模で説明できる部分が非常に大きいと言える。企業規模が大きいほど障害者雇用に対して積極的な方針をとる傾向があり、実際の雇用率もこれらとある程度対応していた。法定雇用率の影響が強く感じられた。さらに、企業規模別に雇用拡大の課題の差異も見られ、大規模企業で従業員に対する啓発面やより細かい制度面の課題が指摘されている。

#### イ 産業による分類

産業別の雇用状況の違いを以下に述べる。

##### (ア) 障害者雇用方針

「法定雇用率又はそれ以上をめざす」という雇用方針は回答企業の3割以上であり、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、複合サービス業及びサービス業で特に多かった。全体としては「全国平均や業界平均をめざす」又は「目標を決めていない」とする企業が半数近くあり、情報通信業、運輸業及び飲食店、宿泊業では6割を占めていた。農林漁業及び鉱業では「障害者は雇用しない」としている企業が多かった(表6-3-6)。

表 6-3-6 産業別雇用方針 (単位：%)

産業	法定雇用率又はそれ以上をめざす企業	平均をめざすか、特に目標がない企業	障害者は雇用しない企業	全体
農林漁業	6.7	42.2	42.8	100.0
鉱業	6.2	40.2	53.6	100.0
建設業	15.1	44.2	34.9	100.0
製造業	38.6	32.0	22.8	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	41.4	51.0	7.6	100.0
情報通信業	24.2	64.9	5.3	100.0
運輸業	30.1	59.6	3.7	100.0
卸売・小売業	24.4	53.7	21.9	100.0
金融・保険業	53.5	31.9	8.8	100.0
不動産業	28.8	45.4	25.7	100.0
飲食店、宿泊業	25.5	60.3	14.2	100.0
医療、福祉	37.5	51.7	7.1	100.0
教育、学習支援業	28.1	39.6	26.8	100.0
複合サービス業	38.2	33.7	14.4	100.0
サービス業	38.5	43.1	12.2	100.0
全体	31.4	44.4	19.4	100.0

(注) 無回答企業等があるため合計しても全体とは一致しない。

(イ) 障害者雇用率

障害者雇用率1.2%未満の企業が6割以上を占めるが、運輸業及びサービス業では1.8%以上の企業が3割を超えており、製造業及び金融・保険業でも3割近くあった。1.2%未満の企業が特に多い業種は鉱業、建設業、飲食店、宿泊業、教育、学習支援業などであった(表6-3-7)。

表6-3-7 産業別雇用方針 (単位: %)

産業	1.8%以上	1.8%未満	1.2%未満	全体
農林漁業	18.6	2.9	71.6	100.0
鉱業	6.2	0.0	80.4	100.0
建設業	14.2	7.4	77.1	100.0
製造業	26.8	16.0	54.9	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	23.1	12.1	60.8	100.0
情報通信業	18.2	13.6	65.5	100.0
運輸業	35.9	4.9	59.2	100.0
卸売・小売業	14.1	11.1	71.2	100.0
金融・保険業	26.8	18.4	50.4	100.0
不動産業	14.1	8.8	72.3	100.0
飲食店、宿泊業	16.1	9.1	74.2	100.0
医療、福祉	25.6	15.4	54.3	100.0
教育、学習支援業	12.3	12.0	74.3	100.0
複合サービス業	22.7	22.5	54.3	100.0
サービス業	38.6	14.9	46.5	100.0
全体	23.9	12.7	61.2	100.0

(注) 無回答企業等があるため合計しても全体とは一致しない。

製造業、金融・保険業及びサービス業は、「法定雇用率又はそれ以上をめざす」雇用方針で、実際に雇用率が高い企業が多かった。それに対し、複合サービス業では、「法定雇用率又はそれ以上をめざす」とする雇用方針に対して、実際の雇用率はそれほど高くない企業が多かった。

逆に、運輸業では、雇用方針はそれほど積極的ではないが、実際には雇用率が高い企業が比較的多い。障害者を雇用するつもりがなく、実際に雇用率が低い業種としては、農林漁業、鉱業、建設業などがあげられる。

(2) 「障害者雇用のためのコスト負担の意向の有無」と「健常者平均並みの能力を要求するか否か」による企業分類

ヒアリング調査結果から、障害者雇用におけるマッチングの観点として能力軸(求職者に何ができるか)と人柄軸(求職者が社風に合うか)と障害軸(求職者の障害状況に対して企業がどの程度配慮できるか)があるということがわかった(本章第4節、第6節参照)。このうち取扱いの困難な人柄軸を除いて、能力軸と障害軸による企業分類を試みた。具体的な評価基準として、能力軸では「採用基準として障害者に健常者平均並みの能力を期待するか否か」という区分、障害軸では「企業が障害者雇用のためにコストを負担する意向があるか否か」という区分を採用した。この2つの基準によって分類された4

グループに、「障害者は雇用しない」とする企業を加えた5グループを定義し、ヒアリングを行った企業を分類して各グループの雇用率と業種の間をみた。さらに、調査票データを数量的に分析して同様の分類を行い、雇用率や業種等との間を検討した。

#### ア 分類方法

ヒアリング結果及び調査結果を基に企業を以下の5つのタイプに分類した。

- ①「コスト負担の意向あり」かつ「やや能力の劣る障害者も雇用」の企業
- ②「コスト負担の意向あり」かつ「健常者平均並みの能力の障害者に限定」の企業
- ③「コスト負担の意向なし」かつ「やや能力の劣る障害者も雇用」の企業
- ④「コスト負担の意向なし」かつ「健常者平均並みの能力の障害者に限定」の企業
- ⑤「障害者は雇用しない」の企業

#### イ ヒアリング企業の分類

ヒアリングを行った企業は以下のように分類された。分類された各グループ内で、さらに企業を障害者雇用率で分類した。なお、企業規模や障害者雇用に関する各企業の取組み状況を括弧内に示した（表6-3-8）。

表6-3-8 企業ヒアリング結果を基にした企業分類

分類		障害者雇用率			
		高い(1.8%以上)	中程度(1.2~1.8%)	低水準(1.2%未満)	
①	コスト負担の意向あり	やや能力の劣る障害者も雇用	情報R社（特例子会社方式） 情報S社（特例子会社方式） 金融T社（バリアフリー化、入社前業務シミュレーションによる環境改善） 化学U社（音声ソフト、点字プリンター購入、通勤経路の点字ブロック化） 食品製造D社（スロープ、トイレ等設置）	情報V社（入社前業務シミュレーションによる環境改善、人工透析機器の設置、在宅勤務） 住宅建設B社（拡大読書機購入）	情報H社（拡大読書機、音声ソフト購入、スロープ設置、新職務の開発） 小売I社（新職域の開発）
		力均健に並常に限り定能平	金融W社（スロープ設置、研修時の聴覚的配慮）		教育O社（バリアフリー化、トイレ設置）
③	なコスト負担の意向	も劣るや能力の障害者の雇用	不動産M社（301~999人） 研究P社（301~999人）	非鉄金属製造F社 電気部品製造G社（301~999人） 金融J社	
④	力均健に並常に限り定能平		建設A社 金融K社 飲料製造E社（56~300人）	金融X社 物品貸出しQ社（301~999人）	金融L社
⑤	用障し害者ないは雇				設備工事業C社（56~300人）（経営者の理解不足） 不動産N社（56~300人）（高齢者の受入れ子会社）

(注1) 括弧内的人数は企業規模である。また、企業規模の記入がない企業は、1,000人以上である。

(注2) A~Q社は本章第3節に記載している企業と同一企業である。

ウ 調査結果の数量分析による分類

(ア)「コスト負担の意向の有無」の定義

企業調査票の間5(2)ロの採用時の対応策として、採用に伴い「設備や建物の改善を行った」、「新たな職務の開発を行った」、「人的支援環境整備を行った」のいずれかを選択したか否かで分類した。

(イ)「健常者平均並みの能力の障害者に限定するか否か」の定義

企業調査票の間5(2)イの採用方針において、「原則として健常者と同じ採用条件である」を選択したか、障害を配慮する意向を示す他の項目を選択したかで分類した。

この結果、この分類は企業規模とおおむね対応しており、規模の大きい方から①、③、④、②、⑤に推移する傾向があった(表6-3-9)。平均雇用率(注)は④の「コスト負担の意向なし」かつ「健常者平均並みの能力の障害者に限定」及び①の「コスト負担の意向あり」かつ「やや能力の劣る障害者も雇用」のグループでやや高かった(表6-3-10)。なお、1,000人以上に限定してみると、③の「コスト負担の意向なし」かつ「やや能力の劣る障害者も雇用」のグループで最も雇用率は低く、①、②、④のグループは同程度であった(表6-3-11)。

①のグループで雇用率が高い(つまり、求職者が多い)ことは当然予想されることだが、予想に反して④のグループでも高かった。この原因としては、表6-3-12に示したように④のグループで正社員(期間の定めのない社員)としての採用が多く労働条件が相対的に良いことの影響があるものと思われる。企業ヒアリング結果でもこの傾向は一致しており、「健常者平均並みの能力に限定」の企業では正社員としての採用が多く、「やや能力の劣る障害者も雇用」の企業では嘱託・契約社員(期間の定めのある社員)での採用が多い傾向があるように見られた。

(注)平均雇用率は1.8%以上企業の平均値を2.0%、1.2%以上1.8%未満を1.5%、1.2%未満を0.5%と仮に定めて算出した。

表6-3-9 障害者雇用のためのコスト負担の意向と、健常者と同じ採用条件であるか否かによる分類(企業規模別) (単位:社、%)

企業規模	コスト負担の意向あり		コスト負担の意向なし		⑤障害者は雇用しない	全体
	①やや能力の劣る障害者も採用	②健常者平均並みの能力の障害者に限定	③やや能力の劣る障害者も採用	④健常者平均並みの能力の障害者に限定		
30~55人	306 (37.0)	280 (66.5)	684 (19.8)	3,449 (33.2)	2,879 (67.0)	8,735 (39.4)
56~300人	280 (33.9)	55 (13.0)	2,046 (59.3)	6,004 (57.8)	1,396 (32.5)	11,329 (51.1)
301~999人	104 (12.6)	39 (9.2)	565 (16.4)	833 (8.0)	19 (0.4)	1,654 (7.5)
1000人~	137 (16.6)	47 (11.2)	157 (4.6)	103 (1.0)	0 (0.0)	458 (2.1)
全体	828 (100.0)	420 (100.0)	3,452 (100.0)	10,389 (100.0)	4,294 (100.0)	22,175 (100.0)

(注) 無回答企業等があるため合計しても全体とは一致しない。

表6-3-10 障害者雇用のためのコスト負担の意向と、健常者と同じ採用条件であるか否かによる分類（障害者雇用率階級別）（単位：社、%）

	コスト負担の意向あり		コスト負担の意向なし		⑤障害者は雇用しない	全体
	①やや能力の劣る障害者も採用	②健常者平均並みの能力の障害者に限定	③やや能力の劣る障害者も採用	④健常者平均並みの能力の障害者に限定		
1.8%以上	156 (18.9)	124 (29.5)	849 (24.6)	3,841 (37.0)	0 (0.0)	5,292 (23.9)
1.2%以上1.8%未満	312 (37.7)	40 (9.5)	643 (18.6)	1,417 (13.6)	70 (1.6)	2,821 (12.7)
1.2%未満	359 (43.4)	257 (61.0)	1,803 (52.2)	4,858 (46.8)	4,220 (98.3)	13,564 (61.2)
全体	828 (100.0) 3.7%	420 (100.0) 1.9%	3,452 (100.0) 15.6%	10,389 (100.0) 46.9%	4,294 (100.0) 19.4%	22,175 (100.0) 100.0%
平均雇用率 (%)	1.16	1.04	1.08	1.21	0.52	1.00

(注1) 平均雇用率は1.8%以上を2.0%、1.2%以上1.8%未満を1.5%、1.2%未満を0.5%と仮に定めて算出した。

(注2) 無回答企業等があるため合計しても全体とは一致しない。

表6-3-11 障害者雇用のためのコスト負担の意向と、健常者と同じ採用条件であるか否かによる分類（障害者雇用率階級別、1,000人以上規模企業のみ）（単位：社、%）

	コスト負担の意向あり		コスト負担の意向なし		⑤障害者は雇用しない	全体
	①やや能力の劣る障害者も採用	②健常者平均並みの能力の障害者に限定	③やや能力の劣る障害者も採用	④健常者平均並みの能力の障害者に限定		
1.8%以上	43 (31.6)	13 (26.9)	35 (22.0)	47 (45.7)	—	138 (30.1)
1.2%以上1.8%未満	86 (62.3)	34 (71.0)	93 (58.9)	45 (43.4)	—	262 (57.2)
1.2%未満	8 (6.1)	1 (2.1)	29 (18.5)	11 (10.9)	—	57 (12.4)
全体	137 (100.0) 30.0%	47 (100.0) 10.3%	157 (100.0) 34.4%	103 (100.0) 22.5%	0 (100.0) 0.0%	458 (100.0) 100.0%
平均雇用率 (%)	1.60	1.61	1.42	1.62	—	1.53

(注) 無回答企業等があるため合計しても全体とは一致しない。

表6-3-12 障害者雇用のためのコスト負担の意向と、健常者と同じ採用条件であるか否かによる分類（雇用期間の定めのある有無別障害者数）（単位：社、%）

	コスト負担の意向あり		コスト負担の意向なし		⑤障害者は雇用しない	全体
	①やや能力の劣る障害者も採用	②健常者平均並みの能力の障害者に限定	③やや能力の劣る障害者も採用	④健常者平均並みの能力の障害者に限定		
企業数(社)	828	420	3,452	10,389	4,294	22,175
障害者数	8,593 (100.0)	2,236 (100.0)	13,878 (100.0)	19,031 (100.0)	208 (100.0)	43,946 (100.0)
うち雇用期間に定めのあるもの	1,283 (14.9)	178 (7.9)	3,036 (21.9)	1,803 (9.5)	78 (37.4)	6,377 (14.5)

(注) 無回答企業等があるため合計しても全体とは一致しない。

この分類に基づき、障害者雇用拡大のために必要な事項（貴社の場合）（複数回答）についてみると、⑤の「障害者は雇用しない」のグループにおいては、「職場の環境整備に関する追加コストの投入」(80%)、「受入れ態勢の整備」(66%)のほか「取引先や顧客の理解」(51%)など障害者雇用における基本的事項についての割合が相対的に高いのに対して、①の「コスト負担の意向あり」かつ「やや能力の劣る障害者も雇用」のグループでは、「障害者の能力・適性を客観的に評価する仕組み・制度を作ること」(55%)、「助成金や公的サービスの充実」(35%)や「在宅就業障害者へ発注した際の納付金の減額制度の導入」(21%)、「法定雇用率の算定対象障害者の拡大（その他）」(21%)などの割合が高く、他のグループに比べ、よりきめの細かい制度面の課題が指摘されている（表6-3-13）。

表6-3-13 障害者雇用拡大のために必要だと思うこと：貴社の場合  
(コスト負担と能力による分類) (複数回答) (単位：社、%)

必要事項	コスト負担の意向あり		コスト負担の意向なし		⑤障害者は雇用しない	全体
	①やや能力の劣る障害者も採用	②健常者平均並みの能力の障害者に限定	③やや能力の劣る障害者も採用	④健常者平均並みの能力の障害者に限定		
職場の環境整備(物理的または人的支援)に関する追加コストの投入	507 (63.1)	277 (78.3)	1,396 (47.3)	4,307 (54.7)	1,330 (79.8)	8,544 (56.2)
社内の組織、規則などの受入れ態勢を整備すること	280 (34.8)	204 (57.8)	1,348 (45.7)	3,507 (44.5)	1,098 (65.9)	6,846 (45.0)
従業員に対する啓蒙	210 (26.1)	89 (25.2)	1,191 (40.4)	2,410 (30.6)	356 (21.3)	4,871 (32.0)
取引先や顧客の理解	32 (4.0)	67 (19.1)	917 (31.1)	1,369 (17.4)	854 (51.2)	3,732 (24.5)
景気の改善	504 (62.7)	122 (34.5)	759 (25.7)	3,249 (41.3)	859 (51.6)	5,985 (39.4)
障害者雇用納付金の徴収対象企業の拡大	4 (0.5)	0 (0.0)	179 (6.1)	346 (4.4)	210 (12.6)	832 (5.5)
法定雇用率の算定対象障害者の拡大(精神障害者)	58 (7.2)	20 (5.5)	109 (3.7)	63 (0.8)	0 (0.0)	249 (1.6)
法定雇用率の算定対象障害者の拡大(短時間労働者)	84 (10.4)	17 (4.9)	243 (8.2)	335 (4.3)	84 (5.1)	783 (5.2)
法定雇用率の算定対象障害者の拡大(派遣労働者の派遣先企業での雇用率へのカウント)	3 (0.4)	11 (3.2)	70 (2.4)	65 (0.8)	0 (0.0)	152 (1.0)
法定雇用率の算定対象障害者の拡大(その他)	170 (21.1)	18 (5.0)	24 (0.8)	93 (1.2)	0 (0.0)	530 (3.5)
在宅就業障害者へ発注した際の納付金の減額(調整金・報奨金の増額)制度の導入	171 (21.3)	0 (0.0)	29 (1.0)	374 (4.7)	0 (0.0)	574 (3.8)
納付金額の引上げ	21 (2.6)	2 (0.6)	14 (0.5)	483 (6.1)	121 (7.2)	820 (5.4)
障害に関する必要な情報(障害に関する知識、雇用の好事例や支援機器など)の提供	66 (8.2)	18 (5.1)	410 (13.9)	869 (11.0)	102 (6.1)	1,561 (10.3)
企業に対する障害者雇用方法に関するコンサルティングの実施	52 (6.4)	3 (0.8)	434 (14.7)	941 (12.0)	299 (17.9)	1,803 (11.9)
障害者の能力・適性を客観的に評価する仕組み・制度を作ること	439 (54.5)	12 (3.3)	321 (10.9)	1,593 (20.2)	195 (11.7)	2,668 (17.5)
障害者雇用に関連する助成金や公的サービスの充実	284 (35.4)	56 (15.8)	654 (22.2)	1,810 (23.0)	387 (23.3)	3,517 (23.1)
加齢に伴い職業能力が低下した者に対する適職の開発	54 (6.8)	0 (0.0)	297 (10.1)	840 (10.7)	177 (10.7)	1,507 (9.9)
養護学校や授産施設の教育訓練の内容をより実践的なものにする	59 (7.3)	7 (1.8)	198 (6.7)	103 (1.3)	169 (10.1)	545 (3.6)
道路などの公共施設が障害者対応されること	2 (0.3)	2 (0.6)	136 (4.6)	445 (5.7)	169 (10.1)	781 (5.1)
在宅就労を可能にするための通信技術の発達	4 (0.5)	0 (0.0)	12 (0.4)	299 (3.8)	22 (1.3)	337 (2.2)
その他	29 (3.6)	5 (1.3)	243 (8.2)	280 (3.6)	229 (13.8)	918 (6.0)
回答企業数	804 (100.0)	354 (100.0)	2,949 (100.0)	7,873 (100.0)	1,666 (100.0)	15,207 (100.0)
企業数(全体)	828	420	3,452	10,389	4,294	22,175

(注) 無回答企業等があるため合計しても全体とは一致しない。

業種に関しては大まかに以下のような特徴が見られた(表6-3-14参照)。

- ・コスト負担意向の有無が異なる分類
  - ①&②：「コスト負担の意向あり」の企業が多い業種  
製造業、金融・保険業
  - ③&④：「コスト負担の意向なし」の企業が多い業種  
情報通信業、卸売・小売業、サービス業
- ・健常者平均並みの能力に限定か否かによる分類
  - ②&④：「健常者平均並みの能力に限定」の企業が多い業種  
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、教育、学習支援業
  - ①&③：「やや能力の劣る障害者も雇用」の企業が多い業種  
不動産業
- ・⑤「障害者は雇用しない」の企業が多い業種  
農林漁業、鉱業、建設業

表6-3-14 障害者雇用のためのコスト負担の意向と、健常者と同じ採用条件であるか否かによる分類（業種別）  
（単位：社、％）

産 業	コスト負担の意向あり		コスト負担の意向なし		⑤障害者は雇用しない	全 体
	①やや能力の劣る障害者も採用	②健常者平均並みの能力の障害者に限定	③やや能力の劣る障害者も採用	④健常者平均並みの能力の障害者に限定		
農林漁業	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (0.3)	39 (0.4)	44 (1.0)	103 (0.5)
鉱業	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.0)	2 (0.0)	9 (0.2)	16 (0.1)
建設業	56 (6.8)	41 (9.7)	176 (5.1)	868 (8.4)	857 (20.0)	2,459 (11.1)
製造業	402 (48.6)	190 (45.3)	936 (27.1)	3,100 (29.8)	1,650 (38.4)	7,240 (32.6)
電気・ガス・熱供給・水道業	0 (0.0)	4 (0.9)	8 (0.2)	25 (0.2)	3 (0.1)	45 (0.2)
情報通信業	31 (3.7)	9 (2.2)	141 (4.1)	600 (5.8)	45 (1.1)	850 (3.8)
運輸業	2 (0.3)	113 (26.9)	260 (7.5)	995 (9.6)	62 (1.4)	1,652 (7.4)
卸売・小売業	169 (20.4)	0 (0.0)	756 (21.9)	2,282 (22.0)	963 (22.4)	4,401 (19.8)
金融・保険業	21 (2.5)	18 (4.2)	86 (2.5)	115 (1.1)	27 (0.6)	304 (1.4)
不動産業	11 (1.3)	2 (0.5)	63 (1.8)	37 (0.4)	50 (1.2)	194 (0.9)
飲食店、宿泊業	1 (0.1)	3 (0.6)	97 (2.8)	127 (1.2)	59 (1.4)	413 (1.9)
医療、福祉	95 (11.4)	17 (4.0)	219 (6.4)	906 (8.7)	105 (2.4)	1,485 (6.7)
教育、学習支援業	2 (0.3)	20 (4.8)	31 (0.9)	141 (1.4)	88 (2.1)	329 (1.5)
複合サービス業	11 (1.3)	3 (0.8)	34 (1.0)	79 (0.8)	27 (0.6)	191 (0.9)
サービス業	28 (3.4)	0 (0.0)	631 (18.3)	1,074 (10.3)	305 (7.1)	2,493 (11.2)
全体	828 (100.0)	420 (100.0)	3,452 (100.0)	10,389 (100.0)	4,294 (100.0)	22,175 (100.0)

（注）無回答企業等があるため合計しても全体とは一致しない。

エ 「障害者雇用のためのコスト負担の意向」と「健常者平均並みの能力を要求するか否か」による分類の考察

最も雇用率が高いのは④の「コスト負担の意向なし」かつ「健常者平均並みの能力の障害者に限定」のグループであり、次いで①の「コスト負担の意向あり」かつ「やや能力の劣る障害者も雇用」のグループの順となっていた。「コスト負担の意向なし」かつ「健常者平均並みの能力の障害者に限定」のグループで雇用率が高いことには、正社員比率が高いことなどの労働条件の良さが影響していると考えられる。その他のグループの雇用率に関しては予測と一致する結果となった。

また、この分類によって雇用率以外に企業規模や障害者雇用拡大のために必要な事項などにも違いが見られ、企業の特徴を類型化するための有効性が強められた。なお、雇用率や企業規模に関しては企業ヒアリングとの一致が感じられた。

全体的に、この分類に関してヒアリング結果と数量的分析からうかがえる傾向は概ね一致しており、この分類方法は有効に機能する可能性が高いと言えるだろう。

### 3 求職者の類型化

#### （1）求職者の基本的なプロフィールによる分類

障害のある求職者をその基本的属性により分類し、各分類グループごとの特性が就職確率にどのように影響しているか検証を行った。就職確率の算出方法に関しては本章第4節を参照のこと。

#### ア 障害種類による分類

障害種類別に就職確率をみると、内部障害の求職者（14.5％）で最も高く、次いで視覚（11.9％）で



やや高く、知的（8.6%）と精神（5.1%）で低いという結果になった（表6-3-15）。視覚障害者の就職確率が高いことは、企業ヒアリング結果の一般的傾向とは不一致であるが、ここでの回答者には「鍼灸マッサージ師」を希望する者が多いことを考慮すると妥当であろう。障害種類（ここでは視覚）よりも、希望職種を具体的に絞り込めており、かつ希望職種に適した資格を有していることによる効果が強く影響したと考えられる。

表6-3-15 障害種類別就職確率

障害種類	人数（人）	就職確率（%）
視覚	32	11.9
聴覚	54	10.1
肢体	213	10.8
内部	94	14.5
知的	91	8.6
精神	9	5.1
計	493	10.8

#### イ 障害程度による分類

障害程度別に就職確率をみると、重度（11.9%）の方が就職確率は高かった（表6-3-16）。これは本章第4節の職種別分析の結果とは一致しない。ただし、これを障害種類別に細分化してみると、重度が高いのは内部のみであり、視覚と聴覚では逆に重度は低い結果であった。また、重回帰分析の場合は他の説明変数によりある程度均一化がなされていると思われるので必ずしも矛盾しないものと思われる。なお、雇用率の重度ダブルカウント制など種々の重度障害者対策が重度障害者の就職確率を上げている面もあるものと思われる。

表6-3-16 障害程度別就職確率

障害程度	人数（人）	就職確率（%）
重度	179	11.9
中度	231	10.8
軽度	66	8.5
計	476	10.9

#### ウ 地域（大都市圏か否か）による分類

大都市圏とそれ以外の地域に分けて就職確率を求めたところ、大都市圏の方が就職確率が高かった（表6-3-17）。これは本章第4節の職種別分析結果とも一致しており、大都市圏での需要の大きさによるものだと解釈できる。

表6-3-17 地域別就職確率

地域	人数（人）	就職確率（%）
大都市圏	290	12.1
大都市圏以外	204	9.2
計	494	10.8

（注）「大都市圏」の定義については第2章参照。

#### エ 障害発生時期による分類

障害発生時期別に就職確率をみると、発生年齢が高いほど就職確率が高かった（表6-3-18）。発生年齢0歳の求職者では8.4%と低く、発生年齢30歳以上の求職者では12.4%と高くなっていた。これは企業ヒアリング結果の「入社後の障害者の方がはるかに生産性は高い。これは職務経験の差によるものである。」（J社）などと一致している。

表6-3-18 障害発生時期別就職確率

障害発生時期	人数（人）	就職確率（%）
0歳	124	8.4
1～18歳	91	10.4
19～29歳	55	11.7
30～39歳	47	13.5
40歳以上	160	12.1
計	477	10.8

#### オ 年齢による分類

求職者の現在の年齢別に就職確率をみると、20代から30代よりも、45歳より上の求職者の就職確率がやや高かった。これは回答者の年齢と障害発生時期にある程度の相関があることや、経験など能力面の要因が影響していると思われる。なお、24歳以下の求職者でも11.9%と高い値になっている（表6-3-19）。

表6-3-19 年齢区分別就職確率

年齢	人数（人）	就職確率（%）
～24歳	30	11.9
25～34歳	83	9.6
35～44歳	95	9.3
45～54歳	112	11.1
55歳～	168	11.9
計	488	10.7

#### カ 正社員希望有無と資格有無による分類

「正社員である」を希望求職条件としているか否か、及び何らかの資格を保有しているか否かで求職者を分類し、各グループの就職確率を算出した（表6-3-20）。正社員希望の有無による単純な分類では、希望している求職者の就職確率は11.1%（249名）、希望していない求職者では10.5%（245名）であり、希望者の方が就職確率がやや高かった。資格の有無による単純な分類では、資格保有者が11.6%（216名）、資格なしが10.2%（278名）であり、保有者の方が就職確率が高かった。これらの結果は本章第4節の職種別分析結果と一致していた。正社員希望の有無と資格の有無による4分類でみると、正社員を特に希望していない場合には資格の有無が強く影響していた。

表 6-3-20 正社員希望有無および資格有無による分類別の就職確率

		人数 (人)	就職確率 (%)
正社員希望	資格あり	128	10.7
	なし	121	11.5
	小計	249	11.1
希望せず	資格あり	88	13.0
	なし	157	9.3
	小計	245	10.5
計		988	10.8

キ 希望労働時間による分類

希望労働時間別に就職確率をみると、短い労働時間を希望している求職者ほど就職確率が高くなっていった(表 6-3-21)。短時間労働者が相対的に少ない実態を考えると、短時間希望が切実な要望事項ではないのではないかと思われる結果であった。

表 6-3-21 希望労働時間別の就職確率

週労働時間		人数 (人)	就職確率 (%)
短時間	～20時間	65	12.0
	20～30時間	108	11.3
フルタイム(30時間～)		275	10.6
計		448	11.0

以上の分類に関して重要な点をまとめると、内部障害と視覚障害の就職確率が高く、知的障害と精神障害の就職確率が低かった。これは精神障害を除いては、能力要因(資格不要職種希望比率、表 6-3-22)で説明することができると思われる。精神障害に関しては調査時点では雇用率にカウントできなかった影響が大きいと思われる。(精神障害の能力要因については後述する。)

重度障害者の方が就職確率は高くなったが、これは重度障害者で高い能力が必要とされる専門・技術的職業の希望者が多いことや雇用率のダブルカウント制などが原因となっていると考えられる。

障害発生時期が遅いほど就職確率が高い結果であったが、これは企業ヒアリング結果にもあったように発生時期が遅いほど障害者の能力が高い傾向があることによるものと思われる。

求職者の希望就労形態の影響に関しては、正社員を希望している者の方が就職確率がやや高かったが、希望労働時間は短いほど就職確率が高くなっていった。前者からは求職者側の意欲が好影響を与えていること、後者からは労働時間の希望が切実なものではない可能性がうかがわれた。

表 6-3-22 障害種類別の資格不要職種希望比率 (単位:人、%)

障害種類	資格不要企業が5割以上の職種のみを希望	資格不要企業が5割未満の職種のみを希望	資格不要企業が5割以上と未満の両方を希望	希望職種なし	計
視覚	4 (12.1)	17 (51.5)	3 (9.1)	9 (27.3)	33 (100.0)
聴覚	16 (29.1)	6 (10.9)	25 (45.5)	8 (14.5)	55 (100.0)
肢体	51 (23.4)	23 (10.6)	121 (55.5)	23 (10.6)	218 (100.0)
内部	12 (12.2)	14 (14.3)	65 (66.3)	7 (7.1)	98 (100.0)
知的	76 (78.4)	2 (2.1)	10 (10.3)	9 (9.3)	97 (100.0)
精神	2 (22.2)	1 (11.1)	6 (66.7)	0 (0.0)	9 (100.0)
計	161 (31.6)	63 (12.4)	230 (45.1)	56 (11.0)	510 (100.0)

## (2) 「企業のコスト負担の必要性」と「健常者平均並みの能力の有無」による分類

企業との対応を考える際、企業ヒアリング結果から想定される求職者の分類が有効であると考えられる。すなわち、前述した通り、企業の類型化の考え方の一つとして、障害者に対し「コスト負担をする必要があるか否か」と「健常者平均並みの能力を期待するか否か」での分類が可能であるが、これに対応した求職者の分類が、雇用の需給ミスマッチの原因の検討及び適切な支援策の考案に有効であると考えられる。この類型化の妥当性に関しては、就職確率及び各グループにおける求職者の特徴の違いを参考にした。

### ア 分類方法

求職者調査票回答から、求職者を以下の5つのタイプに分類した。

- ①「コスト負担が不要」かつ「健常者平均並みの能力あり」の求職者
- ②「コスト負担が不要」かつ「健常者平均並みの能力なし」の求職者
- ③「コスト負担が必要」かつ「健常者平均並みの能力あり」の求職者
- ④「コスト負担が必要」かつ「健常者平均並みの能力なし」の求職者
- ⑤「就職意欲が低い」求職者

①から⑤にかけて上から順に就職確率は低下し、⑤のグループで最も低くなると予測される。分類の具体的な方法を以下に示す。

#### (ア) 「コスト負担の必要性の有無」の分類の定義

求職者調査における求職条件に関する質問（身体・精神障害者用の問 16、知的障害者用の問 15、視覚障害者用の問 14）で「業務サポートなど障害者に対する業務面の配慮がある」又は「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」を希望条件としたかどうかで分類した。希望した求職者を「コストの負担が必要」、希望しなかった求職者を「コストの負担が不要」とした。

#### (イ) 「健常者平均並みの能力の有無」の分類の定義

企業ヒアリング結果を参考に、「障害発生時期が19歳以上」又は「最終学歴が専修学校以上」である求職者を、企業が健常者平均並みの能力を期待する者とした。したがって、障害発生時期を19歳以上と回答したか、最終学歴として専修学校・各種学校・職業能力開発校・短大・大学・大学院のいずれかを回答した求職者を「健常者平均並みの能力あり」とし、便宜上それ以外を「健常者平均並みの能力なし」として分類した。

#### (ウ) 「就職意欲が低い」の定義

希望職種が一つもない、又は就職の必要性に関して「無理に就職しなくてもよい」と回答した求職者を「就職意欲が低い」として分類した。

### イ 各グループの人数と就職確率

以上の定義で分類した結果、求職者の分類は表6-3-23のようになった。③の「コスト負担が必要」かつ「健常者平均並みの能力あり」のグループが153名(29.9%)と最も多く、⑤の「就職意欲

が低い」が65名(12.7%)と最も少なくなった。

予測とは異なり、就職確率にはコスト負担必要の有無よりも、健常者平均並みの能力が期待されるか否かがより強く影響しているという結果であった。すなわち、「健常者平均並みの能力あり」の2グループに分類された求職者の就職確率はコスト負担を必要としているか否かにかかわらず12%以上と高かった。これに対し、④「コスト負担が必要」かつ「健常者平均並みの能力なし」のグループの就職確率は9.4%と予想通り低く、⑤「就職意欲が低い」とされたグループについても予測されたように就職確率が最も低くなった(7.4%)。

表6-3-23 コスト負担の必要性の有無と健常者平均並みの能力の有無別の就職確率

分類		人数(人)	就職確率(%)
雇用に伴う コスト負担は不要	①健常者平均並み 能力あり	126	12.2
	②健常者平均並み 能力なし	79	10.5
業務面または環境面での コスト負担が必要	③健常者平均並み 能力あり	153	12.3
	④健常者平均並み 能力なし	88	9.4
⑤就職意欲が低い		65	7.4
全体		511	10.8

ウ 各グループの特徴

(ア) 障害種類

各グループを構成する求職者の障害種類は表6-3-24のようになった。肢体不自由と内部障害の求職者は「健常者平均並みの能力あり」に属する者が多く、その中で肢体不自由では「コスト負担が必要」、内部障害では「コスト負担が不要」が多かった。聴覚言語、知的障害の求職者の多くはコスト負担の必要の有無にかかわらず「健常者平均並みの能力なし」に分類された。視覚障害でのみ、「就職意欲が低い」が平均値を大きく上回った。

表6-3-24 障害種類とコスト負担の必要性の有無及び健常者平均並みの能力の有無別求職者数  
(単位：人、%)

障害種類	雇用に伴う コスト負担は不要		業務面または環境面での コスト負担が必要		⑤就職意欲が低い	計
	①健常者平均並み 能力あり	②健常者平均並み 能力なし	③健常者平均並み 能力あり	④健常者平均並み 能力なし		
視覚	2 (6.1)	4 (12.1)	13 (39.4)	5 (15.2)	9 (27.3)	33 (100.0)
聴言	11 (20.0)	14 (25.5)	9 (16.4)	12 (21.8)	9 (16.4)	55 (100.0)
肢体	51 (23.4)	21 (9.6)	90 (41.3)	29 (13.3)	27 (12.4)	218 (100.0)
内部	49 (50.0)	3 (3.1)	32 (32.7)	3 (3.1)	11 (11.2)	98 (100.0)
知的	10 (10.3)	36 (37.1)	3 (3.1)	39 (40.2)	9 (9.3)	97 (100.0)
精神	2 (22.2)	1 (11.1)	6 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
全体(障害種類不明含む)	126 (24.7)	79 (15.5)	153 (29.9)	88 (17.2)	65 (12.7)	511 (100.0)

(イ) 障害程度

各グループを構成する求職者の障害程度は表6-3-25のようになった。平均値と大きく異なる目立った特徴としては、重度に「就職意欲が低い」が多い点と、中度に「健常者平均並みの能力なし」が多い点があげられる。また、重度で「コスト負担が必要」としている求職者は「健常者平均並み能力あり」に分類されている者が多いことや、軽度の方が「コスト負担が必要」とする割合が高いことなどから、自らの障害や求職活動に対する意識の違いが回答に反映されている可能性が感じられた。

表6-3-25 障害程度とコスト負担の必要性の有無及び健常者平均並みの能力の有無別求職者数  
(単位：人、%)

障害程度	雇用に伴うコスト負担は不要		業務面または環境面でのコスト負担が必要		⑤就職意欲が低い	計
	①健常者平均並み能力あり	②健常者平均並み能力なし	③健常者平均並み能力あり	④健常者平均並み能力なし		
重度	44 (24.0)	21 (11.5)	63 (34.4)	22 (12.0)	33 (18.0)	183 (100.0)
中度	61 (25.4)	43 (17.9)	63 (26.3)	48 (20.0)	25 (10.4)	240 (100.0)
軽度	17 (25.0)	10 (14.7)	25 (36.8)	13 (19.1)	3 (4.4)	68 (100.0)
全体(障害程度不明含む)	126 (24.7)	79 (15.5)	153 (29.9)	88 (17.2)	65 (12.7)	511 (100.0)

(ウ) 地域(大都市圏か否か)

各グループを構成する求職者のいる地域は表6-3-26のようになった。②の「コスト負担は不要」かつ「健常者平均並みの能力なし」のグループは大都市圏以外に多い(大都市圏では少ない)。大都市圏では「就職意欲が低い」グループが平均値を大きく上回った。

表6-3-26 地域とコスト負担の必要性の有無及び健常者平均並みの能力の有無別求職者数  
(単位：人、%)

地域	雇用に伴うコスト負担は不要		業務面または環境面でのコスト負担が必要		⑤就職意欲が低い	計
	①健常者平均並み能力あり	②健常者平均並み能力なし	③健常者平均並み能力あり	④健常者平均並み能力なし		
大都市圏	75 (25.0)	36 (12.0)	91 (30.3)	53 (17.7)	45 (15.0)	300 (100.0)
大都市圏以外	51 (24.2)	43 (20.4)	62 (29.4)	35 (16.6)	20 (9.5)	211 (100.0)
全体	126 (24.7)	79 (15.5)	153 (29.9)	88 (17.2)	65 (12.7)	511 (100.0)

(エ) 希望職種

各グループを構成する求職者の希望職種(複数回答可能)は表6-3-27のようになった。希望職種別にみると、各グループが希望する職種を大まかに以下のように分類できた。

・コスト負担の必要性が異なる分類

①&②：健常者平均並み能力の有無に関わりなく、コスト負担を不要としている者が多く希望  
採掘・建設・土木

③&④：健常者平均並み能力の有無に関わりなく、コスト負担を必要としている者が多く希望  
飲食物調理、接客・給仕

・健常者平均並みの能力の有無が異なる分類

①&③：コスト負担が必要かに関わりなく、健常者平均並み能力を持つ者が多く希望

機械・電気技術者、建築・土木・測量技術者、システムエンジニア、医師・看護婦、その他の保健医療の職業、管理的職業、会計事務、営業・販売関連事務、運輸・通信の職業、採掘・建設・土木、運搬などの労務

②&④：コスト負担が必要かに関わりなく、健常者平均並み能力を持たない者が多く希望  
製造・制作、運搬などの労務

・より細かい分類

①：「コスト負担が不要」かつ「健常者平均並みの能力あり」のグループが多く希望  
その他の事務的職業、外勤による販売

②：「コスト負担が不要」かつ「健常者平均並みの能力なし」のグループが多く希望  
生活衛生サービス

③：「コスト負担が必要」かつ「健常者平均並みの能力あり」のグループが多く希望  
鍼灸マッサージ師・柔道整復師、その他の専門的職業、一般事務、生産関連事務、事務用機器操作、内勤による販売、家庭生活支援サービス、その他のサービス、保安の職業

④：「コスト負担が必要」かつ「健常者平均並みの能力なし」のグループが多く希望  
農林漁業の職業

表6-3-27 希望職種とコスト負担の必要性の有無及び健常者平均並みの能力の有無別求職者数  
(単位：人)

希望職種	雇用に伴う コスト負担は不要		業務面または環境面での コスト負担が必要		⑤就職意欲が低い
	①健常者平均並み 能力あり	②健常者平均並み 能力なし	③健常者平均並み 能力あり	④健常者平均並み 能力なし	
機械・電気技術者	6	3	8	2	2
建築・土木・測量技術者	9	2	8	0	0
システムエンジニア	5	3	8	0	0
プログラマー	2	3	2	2	0
医師、看護師	3	0	2	0	0
鍼灸マッサージ師、柔道整復師	4	5	10	3	0
その他の保健医療の職業	4	1	9	1	0
その他の専門的職業	9	6	31	10	1
管理的職業	6	1	9	0	1
一般事務	44	13	66	23	4
会計事務	16	2	24	6	1
生産関係事務	18	7	33	8	2
営業・販売関連事務	24	4	30	6	1
事務用機器操作	10	5	20	6	2
その他の事務的職業	15	6	15	4	2
内勤による販売	18	12	29	11	2
外勤による販売	10	4	10	4	1
家庭生活支援サービス	9	5	11	3	0
生活衛生サービス	5	9	2	5	0
飲食物調理	7	2	10	5	2
接客・給仕	9	1	13	7	1
その他のサービス	9	3	15	5	2
保安の職業	5	2	14	5	1
農林漁業の職業	7	6	4	12	2
運輸・通信の職業	22	8	23	14	1
製造・制作	37	41	29	35	4
採掘・建設・土木	8	5	6	4	0
運搬などの労務	26	30	33	38	1
全体(希望職種なしを含む)	126	79	153	88	65

エ 「企業のコスト負担の必要性」と「健常者平均並みの能力の有無」による分類の考察

「健常者平均並みの能力あり」の2グループの就職確率が高くなっており、就職意欲が低いグループが最も低くなっていた。「コスト負担の必要性」の方が就職確率に与える影響が大きいと予想されたが、実際には能力要因の方が大きな影響を与えていた。その他に関しては予測と一致する結果となった。

障害種類別に5つのグループに分類された構成比をみると、「健常者平均並みの能力あり」の2グループに区分される比率が高いのは精神障害（89%）、内部障害（83%）、肢体不自由（65%）の順であり、低いのは知的（13%）となっていた。しかし、内部障害、肢体不自由の就職確率が高いのに対して、精神障害では能力が高いにもかかわらず就職確率が低くなっていた。これは前述の通り、調査時点では精神障害を障害者雇用率にカウントできなかった影響が大きいと思われるが、雇用率にカウントできるようになった現在、その能力を活かす工夫次第では就職確率は今後高まる可能性があると考えられる。

また、「企業のコスト負担の必要性」と「健常者平均並みの能力の有無」によって各グループの求職者が希望する職種にも違いが見られ、求職者を類型化するための有効性が強められた。

企業の類型化との対応を考える上でも、企業ヒアリング結果から想定されたこの分類方法は有効であると考えられる。

## 4 企業と求職者のマッチング

### （1）企業の規模別・産業別分類と求職者の障害種類別によるマッチング

企業規模と障害者雇用率とは強い関連があり、規模が大きいほど雇用率が高い。これには法定雇用率の影響が強いと考えられる。また、雇用している障害者の障害種類に関しては、規模が小さい企業では知的障害者が相対的に多く、大企業では聴覚言語障害、肢体不自由、内部障害の者が相対的に多い。このことは、企業規模が職場環境や業務サポート等の整備状況とある程度対応していることを感じさせる。企業は職業安定所や障害者職業センターなどから障害者の情報を取り入れ、職場環境や業務サポート体制の整備を進めていくことが重要であろう。

産業に関しては、安全面や技術面の問題から特定の（またはすべての）障害種類は雇用できないとする回答が多い分野が存在した。しかし、全体としては法定雇用率又はそれ以上を目指すとしている企業がほとんどである。雇用が困難であるとしている産業は、新たな職務開発やサポート体制の整備が望まれる。

一方、求職者では内部障害の就職確率が高く、知的障害の就職確率が低い。これは上記の企業規模と雇用率・障害種類の関係と一致している。これに対し、調査票に回答者した視覚障害者の就職確率が高かったことは企業側の主張とは反するが、これは回答者が自分に適した希望職種（鍼灸マッサージ師など）を絞り込めており、その資格も保有していたためだと考えられる。また、精神障害の就職確率は調査時点では低かったが、雇用率にカウントされるようになったことから今後は増えていくと思われる。求職者にとっては、自分に適した技術を身につけることや、雇用方針や設備面から自分の障害種類が受け入れられやすい企業規模・産業を選択することが有利に働くようである。



(2) 企業の「障害者雇用のためのコスト負担の意向」と「健常者平均並みの能力を要求するか否か」による分類と、求職者の「企業のコスト負担の必要性」と「健常者平均並みの能力の有無」による分類のマッチング

企業ヒアリングの結果から示唆された企業の分類を調査結果に対して数量的に当てはめた結果、有効に機能したと感じられた。また、この企業分類と対応するように求職者を分類したところ、こちらも各グループに求職活動に関する特徴的な違いを得ることができた。企業と求職者の分類の対応を表して、マッチング状況を検討することができる(表6-3-28)。類型化によって、企業と求職者の特徴が比較的簡単に予測できるのである。また、表からもわかるように、企業・求職者ともに①のグループの方がマッチングの数が多く、必然的に雇用・就職に対する可能性が高まる。企業・求職者それぞれが自らに対応した求職者・企業を探すのに加え、可能な場合は①の方向へ近づける努力も有効であろう。

表6-3-28 企業・障害者のマッチング状況表

		障害者					平均雇用率(%)	
		コスト不要		コスト必要		⑤低意欲		
		①健常者平均並み能力	②やや能力が落ちる	③健常者平均並み能力	④やや能力が落ちる			
企業	コスト負担意向あり	①幅広く採用	○	○	○	○	×	1.16
		②健常者平均並みのみ	○	×	○	×	×	1.04
	コスト負担意向なし	③幅広く採用	○	○	×	×	×	1.08
		④健常者平均並みのみ	○	×	×	×	×	1.21
	⑤採用せず		×	×	×	×	×	0.52
就職確率(%)			12.2	10.5	12.3	9.4	7.4	

## 5 まとめ

本節では障害者雇用における需給のミスマッチの状況を主として数量的に示すとともに、各種の企業や求職者の分類や類型化の有効性について検討を行った。

その結果、企業に関しては企業規模別の差異が大きく、改めて障害者雇用率制度の有効性が確認された。また、求職者に関しては本章第4節と同様に、能力、障害、地域などが就職のしやすさ(しにくさ)の大きな要因となっていることがうかがわれた。

表6-3-28に示したコストと能力による企業と求職者の分類においては、まず企業については、④の「コスト負担の意向なし」かつ「健常者平均並みの能力の障害者に限定」の企業割合が約5割を占め、次いで約2割の⑤「障害者は雇用しない」の順となっていることからわかるとおり、企業活動における経済原則優先という実態が浮き彫りになり、企業の社会的貢献面を重視していると見られる①の「コス

ト負担の意向あり」かつ「やや能力の劣る障害者も採用」の企業割合は4%に過ぎなかった。また、各企業グループの平均雇用率に関しては、推計値ではあるが④のグループが最も高くなり、求職者グループの①「コスト負担が不要」かつ「健常者平均並みの能力あり」が企業グループの④と密接に関連している可能性が示唆された。求職者についてみると、①と③の「健常者平均並みの能力あり」の2グループの就職確率が高く、この点からも企業の高付価値労働者志向の強さがうかがわれた。

障害者雇用拡大のための必要な事項（貴社の場合）としては、小規模企業や障害者を雇用しないグループにおいては、「職場の環境整備に関する追加コストの投入」や「受入れ態勢の整備」など雇用拡大のための基本的事項が多く指摘されたのに対して、大企業や「コスト負担の意向あり」かつ「やや能力の劣る障害者も雇用」のグループでは、よりきめの細かい制度面の課題が指摘される傾向があった。また、障害者を雇用しないグループにおいては「取引先や顧客の理解」、大企業においては「従業員に対する啓蒙」といった意識面の課題が上位にあげられている点についても注目される。

## 第4節 職種別分析

### 1 分析の目的

求職者調査において希望と求人との不一致の理由(複数回答)として最も多かったのが「希望する職種や内容の仕事がない」(54%)ということであった。また、企業調査において障害者の採用を行わない又は採用が困難な理由(すべての障害種類の場合)(3つまでの複数回答)で最も多かったのが「障害者に適した職務がない、新設できない」(65%)であり、応募してきた障害者を採用しなかった理由の1位が「職場の物理的環境が整備されていないから」(37%)、2位が「業務遂行能力に欠けるから」(35%)、3位が「仕事に必要な知識、技能、資格を有していなかったから」(30%)、4位が「通勤時や職場内において健康管理・安全の面で困難があったから」(29%)であった。

したがって、障害者雇用のミスマッチにおいて職種が有効な切り口の一つであると推測され、ミスマッチの原因として障害の種類・重度や障害者の能力・技能があげられるものと思われる。

この職種を通してのミスマッチの状況に関して各種のヒアリング結果と数量的分析などから考察を行うのが本節の目的である。

### 2 各種ヒアリング結果

#### (1) A 障害者職業能力開発校のヒアリング結果

A 障害者職業能力開発校におけるヒアリング結果のうち職種別需給に関連する部分は以下のとおりである。

- ・科の数は15で内訳は専門・技術系が2、事務系が6、生産工程・労務系が7である。
- ・知的障害者用の製造関係(生産工程・労務系)を除いて全般的に製造関係の就職が低調であり、平成19年度から製造関係の科を1つ廃止し、事務系の科を新設する。製造関係の就職が低調な原因は、企業の求人が減っているためである。これは企業で障害者用に環境整備が必要なためだと思う。一方、製造関係でも一般の求職者に対する求人は多い。
- ・各科で目標とする資格は、

専門・技術系・・・情報処理活用能力検定・基本情報処理技術者

初級システムアドミニストレーター

2級婦人子供服製造技能検定

事務系・・・・・・・・電卓検定

キーボード操作技能検定

簿記検定(1～4級)

ビジネスコンピューティング

ワープロ検定

表計算検定

情報処理活用能力検定

漢字検定

メディカルクラーク（2級）

福祉住環境コーディネーター（3級）

介護事務管理士

販売士（3級）

生産工程・労務系・・・DTP(Desktop publishing) 技能検定

CAD（Computer Aided Design）トレース技能検定

CAD 利用技術者検定

危険物乙種第四類

- ・習得した学科の関連職種に就職できない人は事務職になるケースが多い。関連職種に就職できない原因は、習熟度が高いレベルに達していないためである。ただし、今は追い風でパソコンが最低限出来れば事務職に採用される。ここ数年は良い。その後はわからない。知的はデータ入力、清掃、販売のバックヤードの仕事が多い。
- ・正社員の希望が多いが契約社員になることが多い。
- ・在職者向け訓練として、エクセル、パワーポイント、HP 作成などテーマを変え、土日4日間延べ3回、年30人程度行っている。

このヒアリング結果を職種別分析の観点から要約すると、「障害者にとって専門・技術系や製造系は就職が困難で事務系に変更している者が多く、その原因として障害者の能力・技能不足のほかに企業の需要不足や障害をカバーするための環境整備の必要性があげられた」ということである。

## （2）障害者向けのT大学のヒアリング結果

障害者向けのT大学でのヒアリング結果のうち職種別需給に関連する部分は以下のとおりである。

### ア 視覚障害関係

- ・理学療法学科は5割ぐらいが5年以内に転職。高賃金などの好条件を求める転職が多い。
- ・情報処理科は7～8割が定着するがSEなど専門を生かした分野での受入れ先は少ない。  
平成5年度から17年度までの累計の就職率は86%と高いが、過去8年間の卒業生74人のうちSEとなったのは16人に過ぎず、24人は事務職となっている（他は管理3人、進学等29人など）。
- ・2～3割が嘱託となっている。労働条件を理解しないままに就職するケースもある。  
大手企業は能力重視の所が多く、小規模企業や大企業の子会社などの方が就職しやすい。  
最近売り手市場ということもあり、キャリアはそこそこできればよく人柄、人間関係が重視される。

## イ 聴覚障害関係

- ・平成 17 年度は 50 人中 45 人就職し、残りは進学。  
ほとんどが正社員だが、デザイン、建築は 3 割程度が契約社員（実質的には継続雇用されている）。  
これは業界の方針で健常者も同様。重度障害者を好んで取りたい企業もある。
- ・転職状況の調査を行ったが回収率が 3 割で詳しいことはわからない。ただ、定着率は高いと思う。  
特に専門分野に就職した人の定着は高いと思う。大手企業に就職した方が配置転換先が豊富で定着しやすい。
- ・事務でもホームページ作成を行うケースもあり、エクセル、ワードのほかにアクセスも使える事が必要になっているケースもある。
- ・電子情報学科の電子専攻、情報専攻は専門分野に就職するケースが多いが、女子は事務に行く場合もある。情報処理技術者資格があると転職しやすい。
- ・デザインは専門分野に行く割合は良くて半数だが、専門能力があると定着率は高い。建築、機械は CAD 業務のケースが多い。
- ・長年、障害者を雇用している企業はキャリア重視、初めて雇う会社は（1）障害が軽いこと、（2）人間関係、（3）キャリアの順となる。
- ・就職できない人の特徴は（1）やる気のない、モラトリアムの人、（2）何をやっていいかわからない人（情緒不安定の人も含まれる）、これは健常者も同じ。

このヒアリング結果を職種別分析の観点から要約すると、

- ①情報処理に関して前述の職業能力開発校同様に SE としての就職の困難性が指摘されたほかデザインでも専門分野に就職する割合は半数以下ということであった。
- ②専門能力があると定着率が高い反面、好条件を求める転職が多くなる面も見られる（就職率は高いものと思われる）。
- ③大企業ほど、そして障害者を長年雇っている企業ほどキャリア、能力志向となる。
- ④事務系でもエクセル、ワードのほかにアクセスも使えることが必要になっているケースもある。
- ⑤目標の定まっていない人は就職が困難である。

などとなる。

### （3）民間障害者職業紹介機関のヒアリング結果

民間障害者職業紹介機関の A 社、B 社、C 社のヒアリングを行った。そのうち、職種別分析に関連する部分を中心に以下に示す。

#### ア 障害者関係

##### （ア）登録者の特徴

- ・20～30 代が 6～7 割。学歴が比較的高い。男性が 8 割で、女性が少ない傾向にある。知的障害者

はほとんどいない。90 %以上身体障害で、残りが精神障害。重度障害者は多い。1 ～ 2 級を持っているが、現在は良くなっていて実際には4 ～ 5 級くらいの人もある（A社）。

- 一部、精神障害者もいるが、ほとんどの利用者が身体障害者。業種は大部分がオフィスワークで、登録者もホワイトカラーの人がほとんど。パソコン使用の経験がない人も勉強をして、未経験でも事務職に就職する人もいる。年齢は、20 ～ 30 歳台が約6割を占める。40 ～ 50 歳台が35 %ぐらい。現職が5割強で、より良い職場の希望やキャリアアップを求めて転職を希望する人が多い。意識の高い人が多いように感じる。上肢・下肢が最も多く40 %、続いて、内部障害、聴覚障害がそれぞれ16 ～ 18 %。視覚障害、体幹機能障害がそれに続く。軽度と重度が半々ぐらいか、重度が少し多いぐらいではなかろうか。一般の転職支援・就職支援企業を通して応募して受けて採用されるような水準の人はあまりいない。ただ、企業が少し妥協をして、周囲よりも多少能力が低いけれどもそこそこの人であればいる。したがって、一般的には大手企業に就職するにはどうしても能力が少し低い人が雇用されることになる。キャリアアップを図るような人が2割、普通に働けば、という意欲の人が6割程度だろうか。健全者とあまり変わらない（B社）。
- 10代が2 %、20代が33 %、30代が32 %、40代が21 %、50代が10 %、60代が2 %。インターネット登録なので、20代、30代が多い。障害程度でみると、1級25 %、2級31 %、3級15 %、4級13 %、5級5 %、手帳なし6 %。障害種類は聴覚障害が24 %、精神障害4 %、上肢8 %、下肢20 %、上下14 %、体幹3 %、視覚障害9 %、言語障害2 %、知的障害3 %、内部障害13 %。聴覚障害者の割合が高いのは、ネットワークを通じて成功例が聴覚障害者の間に伝わったため。また、登録者が増える事により、企業の開拓も進み、好循環になった。ネット経由であるため、知的障害者の登録は少ない。新卒は少ない。今年で5人くらい。新卒を有料職業紹介会社を通して採用するカルチャーはまだないのではないか（C社）。

## イ 企業関係

### (ア) 依頼企業の状況

- 大企業が多いわけでもない。既に大企業は、雇用率を達成していることが多い。雇用率達成のために企業から問い合わせしてくることもある。人事部やトップの障害者への考え方が大きい（A社）。
- 1000人以上の会社が半数程度である（B社）。
- 納付金徴収の対象となる301人以上規模の企業がほとんど。それ以下の企業は、障害者雇用について知らない事もある（C社）。

### (イ) 求人条件

- 東京は会社が多く、事務の仕事も多い。パソコンができるか電話対応ができるかによって、就職のしやすさが違ってくる。新卒だとスムーズに取られる。色が付いていないので、会社の色に染めやすい。新卒研修も一緒に行えるので効率的。専門的な技能・能力があれば、年齢が高くなってもよいが（A社）。

- Excel、Word、メール、インターネットぐらいはできないといけない。専門性のある資格で言えば、簿記があれば…。それでも、簿記2級だけでは、実務経験がなければやはり難しい。語学を持っている人はあまりいない。持っていれば、活かせるところはいくらでもあると思う（B社）。
- 企業は、有料の職業紹介で採用する人については判断能力の高い人を求める傾向がある。求められる能力として、一般事務ではパソコンが必須。英語能力も TOEIC など客観的にわかるような資格があると有効。パソコンができ、電話ができること。年齢が高くなく、女性だと決まりやすい。一般事務は、専門性よりも幅の広さが求められる（C社）。

## ウ マッチング関係

### (ア) マッチング方法

- 健常者の場合は、キャリア形成（何ができるか）のキャリア軸と人柄（社風に合うか）という人柄軸があり、障害者には、さらに身体の状態や、通勤・通院などの身体軸が加わると考えている。障害者に面接を行い、会社にニーズを聞いた上でマッチング作業を行っている（A社）。
- 求職者個人の雰囲気を見るようにしている。その上で、企業の社風と合う合わない、人間関係がうまくいくかどうか、についてきちんとマッチングをするようにしている。社風には障害者に対する理解や考え方のほか、忙しいかどうか、落ち着いている会社かどうか、男女の比率であるとか、社員の年齢層であるとかも範疇に入る。障害者からは、時間的にも経済的にも、また、人間的にも余裕のある会社が好まれる傾向がある。当社は実際の職務と社風をマッチングする、という事が非常に重要だと考えている。就職している、という満足だけではなくて、何かを任されたり期待されている、成功する、といった事で感じる喜びを重視している。そうでなければ、マッチング自体が成り立たない。だから、実際の仕事と、能力や社風といった点についてカスタマイズしてマッチングを行っている（B社）。
- パソコンができれば可能性が広がる人には、その旨アドバイスする。実力以上の希望の人には、現実を伝える。ギャップが何かを伝える。正社員が減っている中、正社員にこだわると幅が狭くなる。正社員に強い思いのある人は多い。正社員自体減少傾向で契約社員とはいえ、すぐに切られるわけではない事を伝える（C社）。

### (イ) 職種別状況

- サービス系のニーズもある。店舗でも管理部門で働くことがある。しかし、店頭立つことのできる障害者は、なかなかいないのが実情（A社）。
- 製造業は、現場で知的障害者や聴覚障害者を受け入れやすく数を稼げる。それに対し苦労しているのは、生保（生保の営業レディーが実雇用率算出の際の分母にカウントされるようになった。）、人材派遣、IT 関係の会社など。障害者が就きにくいと思われる仕事を多く抱える会社ではやはり難しい。サービス業、ホワイトカラーの会社は障害者をどこで雇用するか見通しをつけにくい。郊外の会社は新しく、バリアフリーの建物も多いが、大都市の会社だと建物の制限もあり、バリア

フリー化しにくい。求職者の希望職種では、一般事務が最も多い。就職しやすいのは、SE（質が問われるが）、web デザイナー、経理、人事など。経理、人事は需要、供給とも多い。人事は人事部の目が届きやすく雇用管理しやすいという面があると思う。SE、WEB デザイナーは、需要はあるが、適した人が少ない。就職しにくい職種は、医療事務など。求人が少ない。また、営業で障害者の人を雇おうと思う企業も少ない。マーケティングなどは、業界によって違う（C社）。

#### （ウ）雇用困難なケース

- ・人柄。企業に推薦しなければならないときに、人柄的に問題があると紹介できない。まず人柄ありき。そのあと障害の状況がくる（A社）。
- ・年齢が高い人は難しい。年齢とキャリアのバランスが大事。障害者に対しては年齢を緩めに設定することもあるが、社内のバランスもあるので、あまり緩められない。就職が決まらない理由は、障害者も健常者と同じ力を求められるところにある。障害者と障害のない人は同じ賃金体系なので、それなりの力を求められる。有料紹介で紹介する人材に対しては特にその辺が期待される（C社）。

#### （エ）障害種類・重度別雇用難易度

- ・精神障害者の受入れが難しい。視覚障害、聴覚障害、車椅子利用者は難しい。聴覚障害は、電話対応ができないなど。電話対応がない職場は少ない。できないときには、WEB や CAD に関する専門的なスキルが必要。事務は難しい。車椅子利用者は、車通勤の駐車場の確保とトイレがネックになる。すぐ決まる人は、上肢、下肢、内部障害のペースメーカーの人。聴覚障害でも 5 級など軽度の人（A社）。
- ・車椅子使用の人、重度の聴覚障害、人工透析を行っている人、全盲の人は受入れが難しいとされる（B社）。
- ・障害の種類より、程度が鍵となる。例えば聴覚障害の場合、口話ができるか否かで違ってくる。手帳上で重度であっても、実際の障害程度はそれほどでもない人がいる。しかし、一般的には重度障害者は厳しい。軽度のほうが就職しやすいといえる。障害が重ければ重いほど、専門性があると就職しやすい傾向はある（C社）。

#### （オ）地域別格差

- ・東京では、障害者は売り手市場のため、すぐに辞めてしまう人もいる（A社）。
- ・マッチングするケースはやはり東京・大阪の大都市が多い。求人自体も大都市が多いので、地方に人材が埋もれている事はあるかもしれない。住む所を変えてまで大都市で働きたいという人は多くないと思う（B社）。
- ・地方では、求人が少ないので、地方登録者の 2 割は就職が難しい（C社）。

このヒアリング結果を職種別分析の観点から要約すると、

- ①障害者雇用のマッチング要因としては、一般的な要因である人柄、キャリア・能力、性、年齢、希望職種、居住地などのほかに障害の種類、障害の重度があげられた。また、企業側の要因として社



風が指摘された。

②年齢が高いほど、また、障害が重いほど就職は困難であるが、専門性があれば就職しやすい。

③職種別には、一般事務ではパソコンが必須で専門性よりも幅の広さが求められる。会計事務では、簿記2級以上を求められる。会計、人事は需要、供給とも多い。SE、WEBデザイナーは、需要はあるが、適した人が少ない。医療事務、営業などは求人が少ない。

④企業は有料の職業紹介に対しては能力の高い人を求める傾向があり、求職者もキャリアアップを図る人が多い。したがって、安定所に訪れる求職者を対象とした求職者調査の結果だけで求職者の全体像を推測するには一定の限界があると思われる。

⑤正社員希望者が多いが、正社員が減っている中、正社員にこだわると幅が狭くなる。

などとなる。

#### (4) 企業のヒアリング結果

求職者数が相対的に多い事務職と販売職を中心に 17 社の企業ヒアリングを行った。ここでは配置・増員する上での課題と必要な技能関係のヒアリング結果の要約を示す。

なお、ヒアリングを行った企業の概要は以下のとおりである。

A社	建設業（総合工事業）	常用労働者数	1,000人以上	障害者数	144人
B社	建設業（総合工事業）	常用労働者数	1,000人以上	障害者数	57人
C社	設備工事業	常用労働者数	56～300人	障害者数	3人
D社	食料品製造業	常用労働者数	1,000人以上	障害者数	64人
E社	飲料・たばこ・飼料製造業	常用労働者数	56～300人	障害者数	1人
F社	非鉄金属製造業	常用労働者数	1,000人以上	障害者数	12人
G社	電気機械器具製造業	常用労働者数	301～999人	障害者数	6人
H社	情報サービス業	常用労働者数	1,000人以上	障害者数	10人
I社	飲食料品小売業	常用労働者数	1,000人以上	障害者数	8人
J社	金融・保険業	常用労働者数	1,000人以上	障害者数	15人
K社	金融・保険業	常用労働者数	1,000人以上	障害者数	29人
L社	金融・保険業	常用労働者数	1,000人以上	障害者数	24人
M社	不動産業	常用労働者数	301～999人	障害者数	11人
N社	不動産業	常用労働者数	56～300人	障害者数	0人
O社	教育・学習支援業	常用労働者数	1,000人以上	障害者数	9人
P社	学術・開発研究機関	常用労働者数	301～999人	障害者数	12人
Q社	物品賃貸業	常用労働者数	301～999人	障害者数	4人

## ア 配置・増員する上での課題

企業調査における職種別配置・増員が困難な理由(複数回答)の職種計においては、「物理的環境未整備」(回答企業に占める割合 49.2%)、「スキル不足」(45.8%)、「支援体制未整備」(32.6%)の順であった。

ヒアリングを行った17社の回答状況にヒアリング結果を加味した上位は、「スキル不足」(9社)、「物理的環境未整備」(9社)、「支援体制未整備」(7社)、「業務量や仕事内容の多さ」(5社)、「コミュニケーション能力不足」(4社)などであった。

「スキル不足」に関しては、「ハローワークを通して応募してくる人には、技能条件を満たしていない人が多い。」(A社)、「設計補助の仕事の場合、図面を画面に入力するCADの技術が必要になる。」(B社)、「人数は増やせず、かなりハイスペックな人でないと雇えない。一例として、経理は、会計のスキルだけでなく、米国の会計基準(GAAP)に精通していたり、英語でディベートできるレベルであってほしい。海外で経理をしていたり、他社で経験を積んだ人材が雇われる。条件を満たす障害者はほぼ皆無で、いたら雇いたい。システムコンサルタントやプログラマーなどは能力的に困難。」(H社)、「会計に必要な技能・資格保有者がいない、外回りの業務はバイクが必要。」(J社)、「経理については他の事務とは異なる技能が必要で負担が大きい。」(N社)、「仕事はほとんど研究で、修士・博士を雇用しているので、研究系で雇用するのはまず難しい。」(P社)などで、設計、SE、研究などの専門職や会計事務について人材不足の指摘が多かった。

「物理的環境未整備」に関しては、「事業所の事務所の規模が小さく、賃貸が基本であるためビル自体の設備が整っておらず、車いす利用者が勤務しにくい状況にある。」(B社)、「製造部門は山の上であり、120年前の施設をそのまま使っているなどインフラが整っておらず、障害者には厳しい職場である。」(F社)、「肢体不自由の人については、今の事務所が貸しビルであるため、車いす対応に改造することが難しい。」(M社)、「物理的環境ではトイレなどの改修が必要となる。」(N社)、「営業所は、設備的にバリアフリーになっていないところが大半であるため車いすの人の受入れが難しい。本社も貸しビルであるためバリアフリー改造が行えない。」(Q社)というように建物の状況を指摘するケースが多かったほか、「アプリケーションソフトが(視覚)障害者対応していない。」(G社)という意見もあった。

「支援体制未整備」に関しては、「販売で常時営業所にいる者は少なく、営業所を不在になることも多い。そこで、事務所に障害者を一人だけにしておくわけにはいかず雇用が難しい。」(D社)、「確認のサポートを行う人員の余裕がない。」(G社)、「必ずしも作業能率の良くない障害者を受け入れるとその分のしわ寄せが自分たちにくる。」(L社)、「少数精鋭体制であるため、障害者を受け入れたときにそのサポートに当たる余裕がない。」(Q社)と事業所における人手不足を4社が指摘した。

「1人で行う業務量や仕事内容の多さ」をあげたのが、「営業以外は事務の仕事になるが、電話対応、来客対応など、仕事内容としては難しくないものの、同時に複数の仕事をこなすなど臨機応変な対応が必要になる。仕事内容から、聴覚障害者は難しい。また、単純作業のみ集中して行うという状況は作り

にくいため、採用する障害種類も限られる。」(B社)、「一般事務はスタッフ業務を行っており、出張、残業など業務負荷が多い。」(F社)、「営業部門は、1人でこなす仕事の量が多く、1人で車を運転して移動しつつ営業活動するといったことが多い。そのため、足の不自由な人には難しい面がある。」(M社)、「事務要員自体が少ないので、求められる規準が高くなる。」(P社)、「社員1人の業務量が多く多様で、その社員でないと分からない(他の社員で代替対応できない)という状況で仕事をしているのが実態。」(Q社)の5社にのぼり、事務部門や営業部門における業務内容の多様性が障害者雇用の大きな障壁になっている事をうかがわせた。

「コミュニケーション能力不足」に関しては、「聴覚障害以外の肢体不自由などの障害でも、一般的なマナー、対応力に欠けている人がいるように感じる。障害とは関係のない部分でコミュニケーションが難しい人もいるが、現場ではコミュニケーション能力が求められる。」(B社)、「仕事内容として「電話対応あり」としているので、聴覚障害の応募はない。うまく話せない等の物理的な問題よりも、性格的なもの(一方的に話したり)が多い。」(P社)と障害者の障害とは別の面でのコミュニケーション能力不足を指摘する企業が2社あった。

「基礎的能力不足」をあげたのが、「聴覚障害者の中には、一般常識がない人がいる。言葉が伝われば伝わると思ってしまうが、前提となる常識がないことが周囲の社員には理解できず、両者にずれが生じてしまう。」(B社)であった。

「経験や情報不足」をあげたのが、「経験がないので物理的環境整備もどこまでやればいいのか見当がつかない状況。支援体制については、どのような支援体勢の在り方があるのか把握できていない。これから他の企業の障害者雇用事例などを参考に考えたい。ハローワークの紹介だと紹介される障害者の実態(支援をどのくらい必要とするかなど)がよくわからない。」(O社)であった。

他の課題については、

「経営者等の問題」をあげたのが、「経営層(特に社長)の理解不足による。」(C社)、「やはり部門長が受け入れようという気持ちを持つかどうか大きい。」(L社)であった。

「従業員自体の増員が困難」をあげたのが「海外生産拠点の拡大に伴い国内の仕事量が減少する」(G社)であった。

「他企業との競争」をあげたのが「大企業に人材が流れ、処遇が好条件でないと採用にこぎつけるのが難しい」(I社)であった。

「当該企業特有の問題」をあげたのが、「当社は親会社のOB受入れ会社のため、障害者を雇用する余地はない。」(N社)であった。

さらに、「公共物の未整備」をあげたのが「電車の本数が少ない」(G社)であった。

このように障害者側の問題点として「スキル不足」や「コミュニケーション能力不足」、企業側の問題点として「物理的環境未整備」や「支援体制未整備」などがあげられたが、全般的印象としては世界的規模での競争激化のもとでの企業そして労働者の置かれた厳しい状況を認識させるものであった。

## イ 必要な技能関係

事務全般として、ワード、エクセルの操作を必要資格等にあげたのは、A、B、C、D、F、G、H、I、L、O、P、Qの12社にのぼり、ワード、エクセルの必要性は極めて高いものと思われる。

会計事務については民間障害者職業紹介機関のヒアリングにおいても「需要が多い」という事であったが、J社で「会計に必要な技能・資格保有者がいない。」、M社で「一般事務より、やはり会計事務の分野で人材が欲しい。」という発言があった。企業調査結果においても、障害者の配置（又は増員）希望は、事務的職業の中で一般事務の769社に次いで会計事務は521社と多いが、実際の配置企業数では、989社で一般事務の2,034社の半分以下にとどまり、今後の雇用余地は高いものと思われる。この会計事務では、簿記2級あるいは1級を要件にあげたのがE社、簿記2級を要件にあげたのがC、M社、簿記3級をあげたのがA、Q社であったが、前述のように「会計のスキルだけでなく、米国の会計基準（GAAP）に精通していたり、英語でディベートできるレベルであってほしい。」（H社）という要望もあった。

生産事務では「総務事務と経理（会計）事務の両方の業務をこなす事が求められる。」とA社が指摘している。

事務関係では、他にE社が社会保険労務士の資格を必要としていたほか、「銀行業務においては従来は特別な資格は必要でなかったが、業務の多様化（他部門への進出）に伴い、生命保険仲立人資格、損害保険仲立人資格、証券外務員の3資格については取得が必須要件であり、障害者も全員が取得している。」（K社）という指摘もあった。なお、これらの3資格の合格率は公表されていないが、60%程度であると推測されるという事であった。

営業（外勤による販売）については、コミュニケーション能力をC、Q社が必要としているが、一方で、上記「イ. 配置・増員する上での課題」において、B、P社などが障害者のコミュニケーション能力不足を指摘している。また、J、K、Q社ではバイク又は自動車の運転を必要としていた。

情報処理に関しては、C社がアクセスの技能、J社が初級システムアドミニストレーターの資格を必要としていた。

また、電気技術者については、E社が1級電気工事施行管理技士の資格が必要としていた。

資格・技能全般に関しては「一般に企業に入るためには障害者ほど資格を持つ必要がある」（E社）という意見もあった。

なお、N社の親会社とK社では聴覚障害者が多数データ入力作業を行っているが、健常者より生産性は高いということであった。

以上をまとめると、

- ①専門・技術的職種や会計事務などでは必要なスキル保有が就職する上で有力な手段となっているとともに企業側の要求水準が極めて高いケースが情報サービス業などであった。
- ②事務系においては、会計事務などを除けば資格等を有する必要性は少ない（ワード、エクセル等ができれば可）が、コミュニケーション能力や同時に複数の仕事をこなすなど臨機応変な対応を行う能力

が必要とされる。また、間接部門である事務部門を中心に、合理化に伴う人員縮小により障害者に対するサポートが困難になっている点の指摘が多くあった。

③製造部門においては海外進出による国内部門の縮小傾向を指摘したケースがあった。

④その他の企業側のミスマッチの要因としては、事務所が貸しビルなどバリアフリーになっていないこと、経験や情報不足、経営者の理解不足があげられた。

などとなるが、企業ヒアリングを行って気がついた点として、先に述べた企業そして労働者の置かれた厳しい状況の認識に加えて、障害者に健常者並みの能力を求める企業は正社員として採用する傾向があるのに対して、障害者枠の設定などの障害者に就職しやすいように一定の配慮を行う企業では嘱託や契約社員として採用する傾向がある事があげられる。これは、民間障害者職業紹介機関のヒアリング結果の中にあつた「正社員希望者が多いが、正社員が減っている中、正社員にこだわると幅が狭くなる。」ということと符合し、フリーターやニート層が増加する中で障害者にとっても、能力開発とある程度の妥協との二者択一を迫られている状況と言えよう。

### 3. 数量的分析

障害者である求職者の希望する職種には障害者にとって比較的就職しやすい職種（就職確率の高い職種）と就職しにくい職種（就職確率の低い職種）がある。この点を明らかにするために数量的分析として職種別の就職確率の推計を行い、さらにその要因として障害や能力・技能などがあげられることを示し、職種別の特徴や課題について述べる。

#### （1）障害者の職種別就職確率

ある職種を希望する障害者の毎月の新規求職者数をA人（単純化のために毎月同一人数とする）とし、その職種希望の障害者の1ヶ月間の就職確率をp（単純化のために一定値と仮定する）とすると、nヶ月後の人数は $A \times (1 - p)^n$ のn乗 $\dots(i)$ となる（非労働力化しないことも仮定する）。

求職者調査により、各求職者の求職期間がわかり、職種別に求職期間nヶ月以上（nは1、3、6、12）の者の割合が算出できるため、例えば求職期間6ヶ月以内の求職者の割合をBとすると、Bは、(i)の項の $n = 1 \sim 6$ の計を分子とし、 $n = 1 \sim \infty$ の計を分母とした分数で表される。

この式を計算すると、pは1から(1-B)の6乗根を引いた値となる。

この方法で就職確率を推計する際に調査結果から使用できるデータは求職期間が1ヶ月以内、3ヶ月以内、6ヶ月以内及び1年以内の4種類であるが、1ヶ月以内の求職者が12%、3ヶ月以内が30%、6ヶ月以内が48%、1年以内が75%のため、1ヶ月以内のデータはデータ数が少なく相対的に信頼性に欠ける面があるため、残りの求職期間3ヶ月以内割合、6ヶ月以内割合及び12ヶ月以内割合のデータをもとにpを算出し、その平均を取って職種別就職確率の推計値とした（表6-4-1参照）。

表6-4-1 希望職種別就職確率（求職者調査一般調査票の結果）

（単位：％）

希望職種	就職確率 (求職期間3ヶ月 以内比率使用)	就職確率 (求職期間6ヶ月 以内比率使用)	就職確率 (求職期間1年 以内比率使用)	就職確率 (平均値)	(参考)就職確 率(知的障害者 調査票を含む) (平均値)
1.機械・電気技術者	10.6	10.2	7.7	9.5	9.5
2.建築・土木・測量技術者	14.2	8.7	12.2	11.7	11.7
3.システムエンジニア	9.8	6.5	6.2	7.5	7.8
4.プログラマー	12.6	10.9	8.7	10.8	11.3
5.医師、看護師	9.1	4.7	5.6	6.5	6.5
6.鍼灸マッサージ師、柔道整復師	12.0	8.4	10.3	10.2	10.2
7.その他の保健医療の職業	10.6	8.9	9.9	9.8	9.8
8.その他の専門的職業	12.1	11.2	10.5	11.3	10.8
9.管理的職業	8.6	8.5	16.3	11.1	11.1
10.一般事務	10.9	9.1	10.9	10.3	10.4
11.会計事務	12.6	10.3	11.6	11.5	11.5
12.生産関係事務	9.1	8.6	9.1	9.0	9.3
13.営業・販売関連事務	13.1	11.9	12.4	12.5	12.5
14.事務用機器操作	11.2	8.8	9.5	9.9	10.0
15.その他の事務的職業	8.9	8.5	9.1	8.9	8.9
16.内勤による販売	11.9	12.5	12.0	12.1	12.8
17.外勤による販売	10.6	8.0	10.9	9.8	9.8
18.家庭生活支援サービス	9.1	9.9	13.4	10.8	10.8
19.生活衛生サービス	24.6	18.8	9.9	17.8	15.4
20.飲食物調理	11.7	10.8	11.4	11.3	11.3
21.接客・給仕	14.7	10.4	12.3	12.5	12.5
22.その他のサービス	12.6	12.3	13.2	12.7	12.7
23.保安の職業	7.8	10.3	10.6	9.6	9.6
24.農林漁業の職業	7.7	5.5	8.2	7.1	8.6
25.運輸・通信の職業	12.9	10.7	13.1	12.2	11.6
26.製造・制作	10.7	10.1	8.7	9.8	9.8
27.採掘・建設・土木	10.1	10.9	11.6	10.9	10.9
28.運搬などの労務	8.6	9.1	12.6	10.1	9.2
専門・技術的職業(1～8)平均	11.4	8.7	8.9	9.7	9.7
事務的職業(10～15)平均	11.0	9.5	10.4	10.4	10.4
販売の職業(16～17)平均	11.3	10.3	11.5	11.0	11.3
サービスの職業(18～22)平均	14.5	12.4	12.0	13.0	12.5
生産工程・労務の職業(26～28)平均	9.8	10.0	11.0	10.3	10.0
全職種平均	11.4	9.8	10.6	10.6	10.6

(注) 本表における就職確率は、各職種希望の障害者の1ヶ月間の就職確率を3通りの方法で推計し、その平均値を算出したものである。

職種別就職確率の計算においては、3種類の調査票のうち一般（身体・精神障害者用）の調査票を用いた。これは知的障害者用の調査票では一般調査票のように全職種が網羅されておらず、また、視覚障害者用の点字の調査票においては自由記述になっているためである。ただし、知的調査票の調査結果を加えた結果についても参考として表6-4-1に加えている。今後の就職確率に関する記述においては原則として一般調査票の結果を用いている。

この就職確率をみると、高い職種は「生活衛生サービス」(17.8%)、「その他のサービス」(12.7%)、「営業・販売関連事務」(12.5%)、「接客・給仕」(12.5%)などで、低いのは「医師、看護師」(6.5%)、「農林漁業の職業」(7.1%)、「システムエンジニア」(7.5%)、「その他の事務的職業」(8.9%)などとなり、サービスの職業で高く、専門・技術的職業で低くなっている。

## (2) 職種別就職確率の要因の算出

職種別就職確率の要因を求め、重回帰分析を用いた。

説明要因の候補としたのは、各種ヒアリングの中で就職確率に関連して述べられた「需給要因」、「能力・経験要因」、「就職へのこだわりや熱意など」、「障害者の属性」、「企業の状況」であり、具体的には求職者調査と企業調査の結果から算出できる以下の事項について検討を行った。しかし、ヒアリングの中で就職確率への影響が大きいと感じられた人柄や社風については数量化が困難なため検討対象からは除外した。

- (ア) 需給要因
  - ・ 職種別障害者配置希望企業割合 (企業調査)
  - ・ 希望職種別求職者割合 (求職者調査)
  - ・ 大都市圏比率 (求職者調査) (「大都市圏比率」の定義に関しては第2章参照)
- (イ) 能力・経験要因
  - ・ 何らかの資格保有者割合 (求職者調査)
  - ・ 資格不要企業割合 (企業調査)
  - ・ 各職種別に企業が必要とする資格保有者割合  
(20%以上の企業が入社時に必要とする資格の保有者割合、ここでは該当する資格がない職種は求職者全員が資格有とした) (求職者調査、企業調査)
  - ・ 修正必要資格保有割合  
(「資格必要企業割合」に上記「企業が必要とする資格保有者割合」を乗じ「資格不要企業割合」を加えたもの) (求職者調査、企業調査)
  - ・ 求職者に占める前職での当該職種経験者の割合 (求職者調査)
- (ウ) 職種へのこだわりや仕事への熱意など
  - ・ 平均求職職種数 (求職者調査)
  - ・ 正社員希望比率 (求職者調査)
  - ・ フルタイム希望比率 (求職者調査)
- (エ) 障害者の属性
  - ・ 重度障害者比率 (求職者調査)
  - ・ 女性比率 (求職者調査)
  - ・ 45歳以上比率 (求職者調査)
- (オ) 企業の状況
  - ・ 当該職種のある企業割合 (企業調査)

- ・当該職種を障害者の配置困難と回答した企業割合（企業調査）
- ・職種別障害者雇用企業割合（企業調査）

この結果は、

- ①需給要因では、「配置希望企業割合」と「希望職種別求職者割合」は想定していた結果と符合が反対となるケースが多かった。すなわち、「配置希望企業割合」が高い職種ほど就職確率が低く、「希望職種別求職者割合」が高い職種ほど就職確率が高くなった。これは障害者雇用において企業側の希望通りにいかないケースが多い事を示唆するのかもしれない。「大都市圏比率」については安定的に雇用にプラスに寄与していたため説明変数に採用した。
- ②能力・経験要因に関しては、「何らかの資格保有者割合」が常識に反して安定的に、しかもかなり強固に雇用のマイナス要因となっていた。このため説明変数としては相応しくないためはずしたが、この原因については検討が必要かもしれない。「企業が必要とする資格保有者割合」と「前職での当該職種経験者の割合」は共に就職確率にプラスに寄与し、「資格必要企業割合」はマイナスに寄与し、説明力も比較的高かったのが、より説明力の高い「修正必要資格保有割合」と、この変数の採用後も比較的説明力のある「前職での当該職種経験者の割合」を採用した。なお、「修正必要資格保有割合」は、職種別に資格必要企業割合に 20 %以上の企業が必要とする資格の保有者割合を乗じ、資格不要企業割合を加えたもので、資格を必要とする企業の状況と資格を保有する求職者の状況の双方を加味した「必要資格保有状況」を示している。
- ③職種へのこだわり等については、「平均求職職種数」がマイナス、「正社員希望比率」がプラスに寄与し、説明力も高かったので採用した。目標を絞ったり熱意を持つことの意欲面の代理指標と考えられるが、「正社員希望比率」については技能レベルや障害の重度と職業的重度の差異等も包含されている可能性がある。なお、「フルタイム希望比率」は説明力が低かった。
- ④障害者の属性の中では説明力が高く、安定性のある「重度障害者比率」を採用した。
- ⑤企業の状況の変数は「配置困難と回答した企業割合」が想定された符号と逆（プラス）となったほか、いずれも説明力が低く、対象外となった。

この結果、企業調査結果を一部用いている「修正必要資格保有割合」を除くと、すべて求職者調査の変数となった。

採用した変数（表 6-4-2）をみると、

- ①大都市圏比率は、「内勤による販売」（74 %）、「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」（73 %）、「その他のサービス」（72 %）、「生活衛生サービス」（71 %）などで高く、「プログラマー」（17 %）、「農林漁業の職業」（43 %）、「システムエンジニア」（47 %）、「採掘・建設・土木」（48 %）などで低い。
- ②修正必要資格保有割合は、大部分の企業が特段の資格を必要としない「内勤による販売」、「生活衛生サービス」、「保安の職業」及び「製造・制作」（各 100 %）などで高く、「家庭生活支援サービス」（29 %）、「その他の事務的職業」（31 %）、「医師、看護師」（40 %）、「外勤による販売」（42 %）、



「その他のサービス」(42%)などで低い。

- ③前職での当該職種経験者の割合は、「管理的職業」(41%)、「製造・制作」(39%)、「飲食物調理」(35%)、「プログラマー」(33%)などで高く、「システムエンジニア」、「医師、看護師」、「家庭生活支援サービス」、「生活衛生サービス」及び「農林漁業の職業」(各0%)などで低い。
- ④平均求職職種数は、「システムエンジニア」(4.5)、「保安の職業」(4.5)、「農林漁業の職業」(4.3)、「生産関係事務」(4.2)などで多く、「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」(2.1)、「プログラマー」(3.2)、「その他の専門的職業」(3.2)、「一般事務」(3.3)などで少ない。
- ⑤正社員希望比率は、「建築・土木・測量技術者」(100%)、「生活衛生サービス」(100%)、「その他のサービス」(100%)、「システムエンジニア」(92%)、「その他の保健医療の職業」(91%)などで高く、「プログラマー」(67%)、「医師、看護師」(67%)、「機械・電気技術者」(69%)、「採掘・建設・土木」(69%)などで低い。
- ⑥重度障害者比率は、「農林漁業の職業」(57%)、「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」(55%)、「建築・土木・測量技術者」(53%)、「医師、看護師」(50%)などで高く、「生活衛生サービス」(14%)、「家庭生活支援サービス」(22%)、「システムエンジニア」(27%)、「その他のサービス」(27%)、「採掘・建設・土木」(27%)などで低い。

表6-4-2 重回帰分析の説明変数

希望職種	大都市圏比率(%)	修正必要資格保有割合(%)	前職での当該職種経験者割合(%)	平均求職職種数	正社員希望比率(%)	重度障害者比率(%)	(参考) 資格不要企業比率(%)	(参考) 必要資格保有割合(%)
1.機械・電気技術者	55	64	29	4.1	69	43	46	33
2.建築・土木・測量技術者	50	72	32	3.6	100	53	24	63
3.システムエンジニア	47	47	0	4.5	92	27	34	20
4.プログラマー	17	65	33	3.2	67	33	58	17
5.医師、看護師	50	40	0	3.6	67	50	0	40
6.鍼灸マッサージ師、柔道整復師	73	45	10	2.1	81	55	14	36
7.その他の保健医療の職業	57	47	20	4.0	91	36	12	40
8.その他の専門的職業	62	57	25	3.2	79	48	25	42
9.管理的職業	65	53	41	3.8	85	41	43	18
10.一般事務	61	64	22	3.3	84	44	61	8
11.会計事務	57	61	14	3.7	82	41	38	37
12.生産関係事務	64	78	7	4.2	74	36	75	13
13.営業・販売関連事務	62	60	18	4.0	84	33	57	6
14.事務用機器操作	62	59	5	4.0	82	38	52	15
15.その他の事務的職業	63	31	7	4.1	86	38	23	10
16.内勤による販売	74	100	14	3.7	82	42	94	-
17.外勤による販売	52	42	17	4.1	84	33	30	17
18.家庭生活支援サービス	68	29	0	3.6	84	22	14	18
19.生活衛生サービス	71	100	0	4.1	100	14	100	-
20.飲食物調理	68	63	35	3.4	88	28	52	23
21.接客・給仕	67	51	3	3.8	76	35	47	7
22.その他のサービス	72	42	6	4.0	100	27	38	6
23.保安の職業	57	100	7	4.5	75	35	94	-
24.農林漁業の職業	43	68	0	4.3	78	57	68	0
25.運輸・通信の職業	55	48	28	3.8	86	42	13	40
26.製造・制作	56	100	39	3.4	80	42	89	-
27.採掘・建設・土木	48	43	26	3.8	69	27	7	39
28.運搬などの労務	55	78	19	3.5	74	29	69	30
専門・技術的職業(1~8)平均	51	55	19	3.5	81	43	27	36
事務的職業(10~15)平均	61	59	12	3.9	82	38	51	15
販売の職業(16~17)平均	63	71	16	3.9	83	38	62	17
サービスの職業(18~22)平均	69	57	9	3.8	90	25	50	14
生産工程・労務の職業(26~28)平均	53	74	28	3.6	75	33	55	35
全職種平均	58	61	16	3.8	82	37	46	24

(注) 平均の算出においては「-」の職種は除外した。

これらの変数を用いた重回帰分析の結果は、次のとおりである。自由度調整済み重相関決定係数は 0.48 でこの式の説明力が 5 割程度であることを示している。この原因は、人柄や社風といった数値化しにくい事項については考慮に入れていないことのほかに、公共職業安定所の求職者のみのデータであることや（正社員希望比率である程度カバーされている可能性はあるものの）障害の重度と職業上の重度に相違がある点、資格保有以外の能力面が考慮されていない点などによるものと思われる。また、p 値からわかるように説明変数のうち「重度障害者比率」、「正社員希望比率」及び「修正必要資格保有割合」は高い有意性を示しており、各種ヒアリング結果と同様に障害者雇用における「障害」と「スキル」の重要性を再認識させられる結果となっている。

変数等	係数等の推計値	t 値	p 値
定数	8.32	1.83	0.08
大都市圏比率	0.0341	1.13	0.27
修正必要資格保有割合	0.0295	1.98	0.06
前職での当該職種経験者割合	0.0232	0.90	0.38
平均求職職種数	-1.26	-1.72	0.10
正社員希望比率	0.0812	2.18	0.04
重度障害者比率	-0.101	-3.13	0.01

(自由度調整済み重相関決定係数 = 0.48)

これらの変数による寄与度を表 6-4-3 に示す。

この結果を概観するために大分類別にみると、まず、就職確率は全職種平均の 10.6 % に比べてサービスの職業で 13.0% と高く、専門・技術的職業で 9.7% と低い。この原因として、サービス業では重度障害者比率が低く（全職種平均に比べ +1.2 ポイントの寄与度）、正社員希望比率が高く（+0.6 ポイント）、大都市圏比率が高い（+0.4 ポイント）ことがあげられる。また、専門・技術的職業については、重度障害者比率が高く（-0.6 ポイント）、大都市圏比率が低い（-0.2 ポイント）ことなどがあげられる。

個々の職業別の特徴点としては、

- ① 専門・技術的職業では、重度障害者比率の寄与度が平均に比べ -1.8 ポイントと、農林漁業の職業に次いで大きな低下要因として働いている「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」で職の絞込み（+2.0 ポイント）と大都市圏効果（+0.5 ポイント）により就職確率が 10.2% と比較的高い水準となっていることや全職種中 3 番目に重度障害者比率が低下要因（-1.6 ポイント）として働いている「建築・土木・測量技術者」において、正社員希望比率（+1.5 ポイント）、前職での当該職種経験（+0.4 ポイント）及び必要資格保有割合（+0.3 ポイント）といった意欲や経験・資格などの活用によって就職確率が 11.7% と高くなっていることがあげられる。一方、「医師、看護師」では、平均求職職種数以外のすべての要因が平均を下回り、就職確率は 6.5% と低い。
- ② 「管理的職業」では、重度障害者比率の寄与（-0.4 ポイント）を前職での当該職種経験（+0.6 ポイント）でカバーし、就職確率は 11.1% となっている。
- ③ 事務的職業では、「その他の事務的職業」（就職確率 8.9 %）や「生産関係事務」（9.0 %）で就職確

率が低い、前者では必要資格保有割合（－0.9ポイント）が低く、後者では正社員希望比率（－0.6ポイント）や平均求職職種数（－0.5ポイント）の寄与が大きい。

- ④販売の職業では、「内勤による販売」（12.1%）と「外勤による販売」（9.8%）で大きく就職確率が異なるが、「内勤による販売」では、重度障害者比率（－0.5ポイント）が高いのを特別な資格等を必要としないことによる必要資格保有割合（+1.1ポイント）のプラス寄与や大都市圏効果（+0.6ポイント）でカバーしているのに対して、「外勤による販売」では重度障害者比率（+0.4ポイント）は低いものの必要資格保有割合（－0.5ポイント）や平均求職職種数（－0.5ポイント）といった要因により就職確率が「内勤による販売」よりも低くなっている。
- ⑤サービスの職業ではいずれの職種も就職確率が平均を上回っているが、これは各職種とも重度障害者比率が平均を下回るとともに大都市圏比率が平均を上回っていることによる影響が大きいものと思われる。
- ⑥「保安の職業」（9.6%）においては職の絞込み（－0.9ポイント）はできていないものの特別な資格等を必要としないことによる必要資格保有割合（+1.1ポイント）のプラス寄与で補っている。
- ⑦「農林漁業の職業」（7.1%）では重度障害者比率（－2.0ポイント）を他の要因で補えず、就職確率が低い。
- ⑧生産工程・労務の職業の中では「製造・制作」（9.8%）で「内勤による販売」と同様に重度障害者比率（－0.5ポイント）が高いのを特別な資格等を必要としないことによる必要資格保有割合（+1.1ポイント）のプラス寄与で補っている。

表6-4-3 重回帰分析結果

希望職種	就職確率 (平均値) (%)	就職確率 (推計値) (%)	残差	定数	大都市圏比 率の寄与度	修正必要資 格保有割合 の寄与度	前職での当 該職種経験 者割合の寄 与度	平均求職職 種数の寄与 度	正社員希望 比率の寄与 度	重度障害者 比率の寄与 度
1.機械・電気技術者	9.5	8.8	0.7	8.1	1.9	1.9	0.7	-5.2	5.7	-4.4
2.建築・土木・測量技術者	11.7	11.1	0.6	8.1	1.7	2.1	0.8	-4.5	8.3	-5.4
3.システムエンジニア	7.5	10.3	-2.8	8.1	1.6	1.4	0.0	-5.7	7.6	-2.8
4.プログラマー	10.8	9.6	1.2	8.1	0.6	1.9	0.8	-4.0	5.5	-3.4
5.医師、看護師	6.5	7.2	-0.7	8.1	1.7	1.5	0.0	-4.5	5.5	-5.1
6.鍼灸マッサージ師、柔道整復師	10.2	10.7	-0.5	8.1	2.5	1.3	0.2	-2.7	6.7	-5.6
7.その他の保健医療の職業	9.8	10.9	-1.1	8.1	2.0	1.5	0.5	-5.0	7.5	-3.7
8.その他の専門的職業	11.3	10.2	1.1	8.1	2.1	1.7	0.6	-4.1	6.6	-4.9
9.管理的職業	11.1	11.0	0.1	8.1	2.2	1.6	1.0	-4.8	7.0	-4.2
10.一般事務	10.3	11.0	-0.7	8.1	2.1	1.9	0.5	-4.2	6.9	-4.5
11.会計事務	11.5	10.2	1.3	8.1	2.0	1.8	0.3	-4.7	6.8	-4.2
12.生産関係事務	9.0	10.1	-1.1	8.1	2.2	2.3	0.2	-5.2	6.2	-3.7
13.営業・販売関連事務	12.5	11.0	1.5	8.1	2.1	1.8	0.4	-5.0	7.0	-3.4
14.事務用機器操作	9.9	10.1	-0.2	8.1	2.1	1.7	0.1	-4.9	6.8	-3.9
15.その他の事務的職業	8.9	9.5	-0.6	8.1	2.2	0.9	0.2	-5.1	7.1	-3.9
16.内勤による販売	12.1	11.8	0.3	8.1	2.6	2.9	0.3	-4.6	6.8	-4.3
17.外勤による販売	9.8	10.0	-0.2	8.1	1.8	1.3	0.4	-5.2	7.0	-3.4
18.家庭生活支援サービス	10.8	11.6	-0.8	8.1	2.4	0.9	0.0	-4.5	7.0	-2.2
19.生活衛生サービス	17.8	15.2	2.6	8.1	2.5	2.9	0.0	-5.2	8.3	-1.4
20.飲食物調理	11.3	13.4	-2.1	8.1	2.4	1.9	0.9	-4.3	7.3	-2.9
21.接客・給仕	12.5	10.0	2.5	8.1	2.3	1.5	0.1	-4.8	6.3	-3.6
22.その他のサービス	12.7	12.5	0.2	8.1	2.5	1.2	0.1	-5.0	8.3	-2.8
23.保安の職業	9.6	10.2	-0.6	8.1	2.0	2.9	0.2	-5.6	6.2	-3.6
24.農林漁業の職業	7.1	6.9	0.2	8.1	1.5	2.0	0.0	-5.3	6.4	-5.8
25.運輸・通信の職業	12.2	10.2	2.0	8.1	1.9	1.4	0.7	-4.8	7.1	-4.3
26.製造・制作	9.8	12.0	-2.2	8.1	2.0	2.9	0.9	-4.3	6.6	-4.3
27.採掘・建設・土木	10.9	9.9	1.0	8.1	1.6	1.3	0.6	-4.8	5.7	-2.8
28.運搬などの労務	10.1	11.6	-1.5	8.1	1.9	2.3	0.5	-4.4	6.1	-3.0
専門・技術的職業(1~8)平均	9.7	9.9	-0.2	8.1	1.8	1.7	0.5	-4.5	6.7	-4.4
事務的職業(10~15)平均	10.4	10.3	0.0	8.1	2.1	1.7	0.3	-4.9	6.8	-3.9
販売の職業(16~17)平均	11.0	10.9	0.0	8.1	2.2	2.1	0.4	-4.9	6.9	-3.9
サービスの職業(18~22)平均	13.0	12.5	0.5	8.1	2.4	1.7	0.2	-4.8	7.4	-2.6
生産工程・労務の職業(26~28)平均	10.3	11.2	-0.9	8.1	1.8	2.2	0.7	-4.5	6.1	-3.4
全職種平均	10.6	10.6	0.0	8.1	2.0	1.8	0.4	-4.7	6.8	-3.8

### (3) 職種別需給状況との関係

職種別に分析する際に職種別需給状況は重要な要因であるため、企業調査と求職者調査を用いて全国ベースの数値の推定値を算出した。

まず、職種別の採用希望企業数は、企業調査の回答企業数の復元結果の 22,175 社を更に母集団企業 139,493 社 (30 人以上企業数) に戻すために、企業規模別に採用希望企業数に各企業数比率 (母集団企業数を復元企業数で割った値) を乗じて求めた。そして、さらに職種別求人数の推計値を算出するために、企業規模別の障害者を雇用している企業の 1 職種平均の雇用障害者数を算出し (この結果は、30 ~ 55 人規模が 1.94 人、56 ~ 300 人規模が 1.93 人、301 ~ 999 人規模が 3.02 人、1,000 人以上規模が 10.71 人となった)、この比率を用いて、各規模別の 1 社 1 職種当たりの求人数を 30 ~ 55 人規模 1.0 人、56 ~ 300 人規模 1.0 人、301 ~ 999 人規模 1.6 人、1,000 人以上規模 5.5 人と推計し、これらを企業規模別の採用希望企業数の推計値に乗じて推計した。この結果、30 人以上規模の企業の合計求人数は 5 万 2 千人と推計された。なお、内訳は、30 ~ 55 人規模 0.5 万人、56 ~ 300 人規模 1.7 万人、301 ~ 999 人規模 0.9 万人、1,000 人以上規模 2.1 万人であった。

次に求職者については、求職者調査の希望職種別人数をもとに、知的障害者については、希望職種を一般の調査票における職種に揃えた (下記 (注) 参照) 後に回答数を平均重複回答数 (2.11) で割り、さらに平成 17 年度における有効求職者数の 31,320 人を求職者調査の回答者数の 93 人で割った 337 を乗じて推計し、知的障害者以外については、回答数を平均重複回答数 (2.75) で割り、さらに平成 17 年度における有効求職者数の 115,359 人を求職者調査の回答者数の 396 人で割った 291 を乗じて推計した。その結果が表 6-4-4 である。

推計求職者数を推計求人数で割った求職倍率をみると、供給不足傾向の、低い倍率となっている職種は、「プログラマー」(0.5 倍)、「システムエンジニア」(0.6 倍)、「会計事務」(0.9 倍)、「医師、看護師」(1.0 倍) など、需要不足傾向の、高い倍率となっているのは、「農林漁業」(95 倍)、「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」(45 倍)「生活衛生サービス」(39 倍)、「保安」(36 倍)、「採掘・建設・土木」(32 倍) などとなっている。

(注) 知的障害者の希望職種を一般の調査票における職種に揃える際に「その他」の回答の 20 人分については、知的障害者の希望職種からの対応職種がなかった一般調査票の職種のうち資格不要企業比率の上位 4 職種 (「営業・販売関連事務」、「飲食物調理」、「接客・給仕」、「保安の職業」) に等分に割り振った。

次に、就職確率と求職倍率の関係を示したのが表 6-4-5 である。これをみると、一般的には求職倍率の低い職種ほど就職確率の高い右肩上がりの分布となるはずであるが、無相関に近い状況である。この原因としては、①求職者調査の調査対象が公共職業安定所に限定されていることと回収数の少なさ、②企業調査の回収率の低さや 30 人未満企業を調査対象としていないこと、③就職確率の算定において知的障害者等を除外していることや求職倍率の算定に用いた希望職種において知的障害者の選択肢がやや少なかったことなどもあげられるが、そのほかに障害者雇用が一般雇用と異なり、法定雇用率の設定

など政策的に雇用促進が図られていることも一因としてあげられると思われる。例えば、表6-4-5の左上に位置する「生活衛生サービス」や「内勤販売」などは前出の表6-4-2の（参考）に示した資格不要企業比率が100%、94%と高く、資格等の取得が困難な障害者の就職が比較的容易な職業と言え、政策そして企業側の配慮により就職確率が底上げされている可能性がある。

表6-4-4 職種別推計求人数と推計求職者数

職種	推計採用希望 企業数(社)	推計求人数(A) (人)	推計求職者数(B) (人)	うち知的以外(C) (人)	うち知的障害 (人)	求職倍率 (B/A)	求職倍率 (C/A)
1.機械・電気技術者	874	1,436	2,222	2,222	0	1.5	1.5
2.建築・土木・測量技術者	313	551	2,011	2,011	0	3.6	3.6
3.システムエンジニア	1,360	3,036	1,747	1,587	160	0.6	0.5
4.プログラマー	1,124	2,027	1,114	635	479	0.5	0.3
5.医師、看護師	334	511	529	529	0	1.0	1.0
6.鍼灸マッサージ師、柔道整復師	33	52	2,328	2,328	0	44.8	44.8
7.その他の保健医療の職業	571	863	1,587	1,587	0	1.8	1.8
8.その他の専門的職業	101	354	6,139	5,820	319	17.3	16.4
9.管理的職業	147	594	1,799	1,799	0	3.0	3.0
10.一般事務	4,296	8,000	16,196	15,238	958	2.0	1.9
11.会計事務	2,889	5,923	5,185	5,185	0	0.9	0.9
12.生産関係事務	1,201	2,921	7,573	6,455	1,118	2.6	2.2
13.営業・販売関連事務	1,345	2,623	7,677	6,878	799	2.9	2.6
14.事務用機器操作	1,773	3,397	4,712	4,233	479	1.4	1.2
15.その他の事務的職業	1,243	1,671	4,550	4,550	0	2.7	2.7
16.内勤による販売	384	887	8,212	6,455	1,757	9.3	7.3
17.外勤による販売	59	202	3,069	3,069	0	15.2	15.2
18.家庭生活支援サービス	243	263	3,069	3,069	0	11.7	11.7
19.生活衛生サービス	14	77	2,977	741	2,236	38.7	9.6
20.飲食物調理	884	1,062	3,550	2,751	799	3.3	2.6
21.接客・給仕	708	771	4,079	3,280	799	5.3	4.3
22.その他のサービス	772	949	3,598	3,598	0	3.8	3.8
23.保安の職業	19	103	3,656	2,857	799	35.5	27.7
24.農林漁業の職業	39	43	4,089	1,693	2,396	95.1	39.4
25.運輸・通信の職業	2,551	2,759	7,627	6,349	1,278	2.8	2.3
26.製造・制作	6,182	7,793	18,522	9,418	9,104	2.4	1.2
27.採掘・建設・土木	14	77	2,434	2,434	0	31.6	31.6
28.運搬などの労務	1,704	2,965	16,186	8,360	7,826	5.5	2.8
専門・技術的職業(1~8)計	4,710	8,830	17,677	16,719	958	2.0	1.9
事務的職業(10~15)計	12,747	24,535	45,893	42,539	3,354	1.9	1.7
販売の職業(16~17)計	443	1,089	11,281	9,524	1,757	10.4	8.7
サービスの職業(18~22)計	2,621	3,122	17,273	13,439	3,834	5.5	4.3
生産工程・労務の職業(26~28)計	7,900	10,835	37,142	20,212	16,930	3.4	1.9
合計	31,177	51,910	146,437	115,131	31,306	2.8	2.2

表6-4-5 就職確率と求職倍率による職種分類

		求職倍率				
		6倍以上	4~6倍	2~4倍	1~2倍	1倍未満
就職確率	12%以上	16.内勤による販売 19.生活衛生サービス	21.接客・給仕	13.営業・販売関連事務 22.その他のサービス 25.運輸・通信の職業		
	11~12%	8.その他の専門的職業		2.建築・土木・測量技術者 9.管理的職業 20.飲食物調理		11.会計事務
	10~11%	6.鍼灸マッサージ師、柔道整復師 18.家庭生活支援サービス 27.採掘・建設・土木	28.運搬などの労務	10.一般事務		4.プログラマー
	9~10%	17.外勤による販売 23.保安の職業		12.生産関係事務 26.製造・制作	1.機械・電気技術者 7.その他の保健医療の職業 14.事務用機器操作	
	9%未満	24.農林漁業の職業		15.その他の事務的職業	5.医師、看護師	3.システムエンジニア

こうした中で問題となるのは表6-4-5の右下に属する職種である。

これらの職種は相対的に供給不足であるにも関わらず就職確率が相対的に低い。この原因としてはいろいろ考えられるが、一つの要因として能力面があげられる。右下に属する職種の中には表6-4-2に示す資格不要企業比率が低い職種が、「医師、看護師」(0%)、「その他の保健医療」(12%)、「その他の事務」(23%)、「システムエンジニア」(34%)、「会計事務」(38%)と多く含まれている。これら職種においては表6-4-2の修正必要資格保有割合が平均以下であり、これらの職種の求職者においては一層の技能向上が必要であると思われる。また、左下に位置する「農林漁業」においては、主として需要不足のために就職確率が低いものと思われるが、新たな需要創出の例としての特例子会社による園芸分野への進出などは効果が大きいと思われる期待される。

#### (4) 求人企業と求職者の状況

上記「(3) 職種別需給状況との関係」で用いた求人企業と求職者の状況について見ておくことも有益であると思われるので概観してみる。

表6-4-6 職種・企業規模別推計求人数 (単位：人)

職種	30～55人	56～300人	301～999人	1000人～	計
1.機械・電気技術者	0(0%)	665(46%)	154(11%)	617(43%)	1,436(100%)
2.建築・土木・測量技術者	0(0%)	185(34%)	139(25%)	226(41%)	551(100%)
3.システムエンジニア	171(6%)	503(17%)	578(19%)	1,783(59%)	3,036(100%)
4.プログラマー	0(0%)	639(32%)	524(26%)	864(43%)	2,027(100%)
5.医師、看護師	0(0%)	211(41%)	156(31%)	144(28%)	511(100%)
6.鍼灸マッサージ師、柔道整復師	0(0%)	0(0%)	52(100%)	0(0%)	52(100%)
7.その他の保健医療の職業	0(0%)	421(49%)	156(18%)	286(33%)	863(100%)
8.その他の専門的職業	0(0%)	0(0%)	83(24%)	271(76%)	354(100%)
9.管理的職業	0(0%)	0(0%)	87(15%)	507(85%)	594(100%)
10.一般事務	1,248(16%)	1,127(14%)	2,027(25%)	3,598(45%)	8,000(100%)
11.会計事務	781(13%)	832(14%)	1,111(19%)	3,199(54%)	5,923(100%)
12.生産関係事務	0(0%)	539(18%)	517(18%)	1,865(64%)	2,921(100%)
13.営業・販売関連事務	171(7%)	671(26%)	403(15%)	1,377(53%)	2,623(100%)
14.事務用機器操作	0(0%)	944(28%)	864(25%)	1,589(47%)	3,397(100%)
15.その他の事務的職業	945(57%)	47(3%)	288(17%)	391(23%)	1,671(100%)
16.内勤による販売	0(0%)	163(18%)	201(23%)	522(59%)	887(100%)
17.外勤による販売	0(0%)	0(0%)	49(24%)	153(76%)	202(100%)
18.家庭生活支援サービス	0(0%)	211(80%)	52(20%)	0(0%)	263(100%)
19.生活衛生サービス	0(0%)	0(0%)	0(0%)	77(100%)	77(100%)
20.飲食物調理	0(0%)	834(79%)	20(2%)	208(20%)	1,062(100%)
21.接客・給仕	609(79%)	85(11%)	0(0%)	77(10%)	771(100%)
22.その他のサービス	0(0%)	600(63%)	245(26%)	104(11%)	949(100%)
23.保安の職業	0(0%)	0(0%)	0(0%)	103(100%)	103(100%)
24.農林漁業の職業	33(78%)	0(0%)	9(22%)	0(0%)	43(100%)
25.運輸・通信の職業	945(34%)	1,452(53%)	200(7%)	163(6%)	2,759(100%)
26.製造・制作	0(0%)	5,404(69%)	777(10%)	1,612(21%)	7,793(100%)
27.採掘・建設・土木	0(0%)	0(0%)	0(0%)	77(100%)	77(100%)
28.運搬などの労務	0(0%)	1,121(38%)	559(19%)	1,286(43%)	2,965(100%)
専門・技術的職業(1～8)計	171(2%)	2,624(30%)	1,843(21%)	4,191(47%)	8,829(100%)
事務的職業(10～15)計	3,145(13%)	4,160(17%)	5,211(21%)	12,019(49%)	24,535(100%)
販売の職業(16～17)計	0(0%)	163(15%)	250(23%)	675(62%)	1,089(100%)
サービスの職業(18～22)計	609(20%)	1,729(55%)	317(10%)	465(15%)	3,120(100%)
生産工程・労務の職業(26～28)計	0(0%)	6,524(60%)	1,336(12%)	2,974(27%)	10,835(100%)
計	4,903(9%)	16,652(32%)	9,254(18%)	21,096(41%)	51,906(100%)

## ア 求人企業の規模別求人数

求人企業の規模別推計求人数は表6-4-6に示すとおりであり、職種により状況が大きく異なる。すなわち、1,000人以上の大規模企業において求人の多い職種は、「専門・技術的職業」（求人数割合47%）、「管理的職業」（85%）、「事務的職業」（49%）、「販売の職業」（62%）、「保安の職業」（100%）であるのに対して、300人以下の小規模企業において求人の多い職種は、「サービスの職業」（75%）、「農林漁業の職業」（78%）、「運輸・通信の職業」（87%）、「生産工程・労務の職業」（60%）となっている。

職種を企業規模300人を境にどちらの構成比が高いかにより大企業型と小企業型に分け、また、前述の「資格不要企業割合」が50%以上かどうかで資格必要型と不要型に分けると表6-4-7のようになる。

表6-4-7 資格の必要性と求人企業規模による職種分類

	小企業型職種	大企業型職種
資格必要型職種	15.その他の事務的職業 18.家庭生活支援サービス 21.接客・給仕 22.その他のサービス 25.運輸・通信の職業	1.機械・電気技術者 2.建築・土木・測量技術者 3.システムエンジニア 5.医師、看護師 6.鍼灸マッサージ師、柔道整復師 7.その他の保健医療の職業 8.その他の専門的職業 9.管理的職業 11.会計事務 17.外勤による販売 27.採掘・建設・土木
資格不要型職種	20.飲食物調理 24.農林漁業の職業 26.製造・制作	4.プログラマー 10.一般事務 12.生産関係事務 13.営業・販売関連事務 14.事務用機器操作 16.内勤による販売 19.生活衛生サービス 23.保安の職業 28.運搬などの労務

(注1) 大企業型職種とは表6-4-6に示した301人以上規模企業で求人の多い職種で、小企業型職種とは300人以下規模企業で求人の多い職種である。

(注2) 資格必要型職種と資格不要型職種は職種ごとに資格不要企業割合が50%以上かどうかで分類している。

## イ 障害種類別求職者

障害種類別にみた職種ごとの求職者数は表6-4-8のとおりである。

障害種類別にみた構成比の高い職種は、視覚障害が「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」（職種に占める割合59%）、聴覚言語障害が「機械・電気技術者」（29%）、「採掘・建設・土木」（26%）、「事務用機器操作」（23%）、肢体障害が「保安の職業」（74%）、「営業・販売関連事務」（68%）、「その他のサービス」（68%）、内部障害が「医師、看護師」（60%）、「管理的職業」（41%）、「外勤による販売」（38

%)、知的障害が「生活衛生サービス」(71%)、「農林漁業の職業」(48%)、「製造・制作」(41%)、「運搬などの労務」(41%)、精神障害が「プログラマー」(11%)、「接客・給仕」(10%)などとなっている。

また、職種ごとの求職者数を表6-4-7の分類を用いて大企業型職種と小企業型職種に分けたのが表6-4-9であり、前述の「資格不要企業割合」が50%以上かどうかで資格必要型職種と不要型職種に分けたのが表6-4-10である。

前者からは知的障害で小企業型職種の割合が45%と比較的高いことが示され、後者からも知的障害で資格不要型職種の希望割合が93%と高いことがわかる。一方、視覚、精神、内部では資格不要型職種の希望割合はそれぞれ30%、48%、53%と低い。

表6-4-8 希望職種・障害種類別求職者数 (複数回答)(単位:人)

希望職種	1視覚	2聴覚言語	3肢体	4内部	5知的	6精神	全体
1.機械・電気技術者	0(0%)	6(29%)	7(33%)	7(33%)	0(0%)	1(5%)	21(100%)
2.建築・土木・測量技術者	0(0%)	3(16%)	9(47%)	7(37%)	0(0%)	0(0%)	19(100%)
3.システムエンジニア	0(0%)	3(19%)	9(56%)	2(13%)	1(6%)	1(6%)	16(100%)
4.プログラマー	0(0%)	0(0%)	4(44%)	1(11%)	3(33%)	1(11%)	9(100%)
5.医師、看護師	0(0%)	0(0%)	2(40%)	3(60%)	0(0%)	0(0%)	5(100%)
6.鍼灸マッサージ師、柔道整復師	13(59%)	2(9%)	7(32%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	22(100%)
7.その他の保健医療の職業	0(0%)	0(0%)	10(67%)	4(27%)	0(0%)	1(7%)	15(100%)
8.その他の専門的職業	5(9%)	5(9%)	31(54%)	13(23%)	2(4%)	1(2%)	57(100%)
9.管理的職業	0(0%)	0(0%)	10(59%)	7(41%)	0(0%)	0(0%)	17(100%)
10.一般事務	5(3%)	11(7%)	87(58%)	37(25%)	6(4%)	3(2%)	150(100%)
11.会計事務	0(0%)	7(14%)	23(47%)	16(33%)	0(0%)	3(6%)	49(100%)
12.生産関係事務	1(1%)	7(10%)	34(50%)	18(26%)	7(10%)	1(1%)	68(100%)
13.営業・販売関連事務	0(0%)	2(3%)	44(68%)	18(28%)	0(0%)	1(2%)	65(100%)
14.事務用機器操作	1(2%)	10(23%)	22(51%)	6(14%)	3(7%)	1(2%)	43(100%)
15.その他の事務的職業	1(2%)	5(12%)	21(50%)	15(36%)	0(0%)	0(0%)	42(100%)
16.内勤による販売	2(3%)	4(6%)	33(46%)	20(28%)	11(15%)	2(3%)	72(100%)
17.外勤による販売	0(0%)	2(7%)	15(52%)	11(38%)	0(0%)	1(3%)	29(100%)
18.家庭生活支援サービス	0(0%)	4(14%)	13(46%)	8(29%)	1(4%)	2(7%)	28(100%)
19.生活衛生サービス	0(0%)	2(10%)	4(19%)	0(0%)	15(71%)	0(0%)	21(100%)
20.飲食物調理	0(0%)	4(15%)	16(62%)	4(15%)	0(0%)	2(8%)	26(100%)
21.接客・給仕	0(0%)	4(13%)	17(55%)	7(23%)	0(0%)	3(10%)	31(100%)
22.その他のサービス	0(0%)	1(3%)	23(68%)	9(26%)	0(0%)	1(3%)	34(100%)
23.保安の職業	0(0%)	1(4%)	20(74%)	6(22%)	0(0%)	0(0%)	27(100%)
24.農林漁業の職業	0(0%)	2(6%)	10(32%)	4(13%)	15(48%)	0(0%)	31(100%)
25.運輸・通信の職業	0(0%)	5(7%)	37(54%)	18(26%)	8(12%)	0(0%)	68(100%)
26.製造・制作	0(0%)	24(17%)	47(32%)	14(10%)	59(41%)	1(1%)	145(100%)
27.採掘・建設・土木	2(9%)	6(26%)	14(61%)	1(4%)	0(0%)	0(0%)	23(100%)
28.運搬などの労務	0(0%)	16(13%)	42(33%)	17(13%)	52(41%)	1(1%)	128(100%)
その他・わからない	1(3%)	3(8%)	10(26%)	3(8%)	21(55%)	0(0%)	38(100%)
専門・技術的職業(1~8)計	18(11%)	19(12%)	79(48%)	37(23%)	6(4%)	5(3%)	164(100%)
事務的職業(10~15)計	8(2%)	42(10%)	231(55%)	110(26%)	16(4%)	9(2%)	417(100%)
販売の職業(16~17)計	2(2%)	6(6%)	48(48%)	31(31%)	11(11%)	3(3%)	101(100%)
サービスの職業(18~22)計	0(0%)	15(11%)	73(52%)	28(20%)	16(11%)	8(6%)	140(100%)
生産工程・労務の職業(26~28)計	2(1%)	46(16%)	103(35%)	32(11%)	111(38%)	2(1%)	296(100%)
回答者計	24(5%)	47(10%)	195(43%)	91(20%)	90(20%)	9(2%)	457(100%)



表 6-4-9 希望職種（求人企業規模による分類）・障害種類別求職者数（複数回答）（単位：人）

職 種	1視覚	2聴覚言語	3肢体	4内部	5知的	6精神	全体
小企業型職種	1(3%)	49(36%)	184(30%)	79(29%)	83(45%)	9(33%)	405(32%)
大企業型職種	29(97%)	87(64%)	427(70%)	194(71%)	100(55%)	18(67%)	855(68%)
回答計	30(100%)	136(100%)	611(100%)	273(100%)	183(100%)	27(100%)	1,260(100%)
回答者計	24	47	195	91	90	9	457

(注)大企業型職種とは表6-4-6に示した301人以上規模企業で求人が多い職種で、小企業型職種とは300人以下規模企業で求人が多い職種である。

表 6-4-10 希望職種（資格の必要性による分類）・障害種類別求職者数（複数回答）（単位：人）

職 種	1視覚	2聴覚言語	3肢体	4内部	5知的	6精神	全体
資格不要型職種	9(30%)	83(61%)	363(59%)	145(53%)	171(93%)	13(48%)	784(62%)
資格必要型職種	21(70%)	53(39%)	248(41%)	128(47%)	12(7%)	14(52%)	476(38%)
回答計	30(100%)	136(100%)	611(100%)	273(100%)	183(100%)	27(100%)	1,260(100%)
回答者計	24	47	195	91	90	9	457

(注)資格必要型職種と資格不要型職種は職種ごとに資格不要企業割合が50%以上かどうかで分類している。

#### (5) 職種の分類

就職確率と重度障害者比率の関係は表 6-4-11 のとおりである。

分析の結果、重度障害者比率が高くとも必ずしも就職確率が低くならない例として、「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」、「建築・土木・測量技術者」、「管理的職業」、「内勤による販売」、「製造・制作」をあげたが、「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」では職の絞込みと大都市圏効果、「建築・土木・測量技術者」では意欲や経験・資格などの活用、「管理的職業」では経験、「内勤による販売」では特別な資格を必要としない職種の選定と大都市圏効果、「製造・制作」では特別な資格を必要としない職種の選定というように様々な手法により就職確率を高めているが、大きく分けて（１）「特定の職へのこだわりと能力開発」と（２）「特別な資格を必要としない職種の選定」の２タイプに分かれると思われる。

そして、後者の職種としては表 6-4-2 の資格不要企業比率に示すように「生活衛生サービス」（資格不要企業割合 100%）、「内勤による販売」（94%）、「保安の職業」（94%）、「製造、制作」（89%）、「生産関係事務」（75%）、「運搬などの労務」（69%）、「農林漁業の職業」（68%）などが当てはまり、本分析では対象外であった知的障害者にも向いている職業であると思われるが、表 6-4-12 に示した平成バブル発生前の昭和 60 年の職業別人口と平成 12 年の比較からわかるように、このうち、「製造、制作」と「農林漁業の職業」では雇用者数が減少しており、今後もこの傾向は続くものと思われるため、就職は比較的困難であると予想される。

また、前者の手法が必要な職種としては、資格不要企業割合が低い「医師、看護師」（0%）、「採掘・建設・土木」（7%）、「その他の保健医療の職業」（12%）、「運輸・通信の職業」（13%）、「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」（14%）、「家庭生活支援サービス」（14%）などが特に当てはまると思われるが、これらの職種においてはいずれも表 6-4-2 の修正必要資格保有割合が平均以下であり、求職者においては一層の技術、技能の向上が求められる。

障害者である求職者としては各職種の内容を十分に把握し、自分の適性を考慮に入れて適職の選定を行うことが必要であり、特に資格や経験等の必要な職種を選定する場合には十分な準備を行う事が就職確率を高める上で重要であると言える。

一方、企業サイドにおいては全般的に雇用創出が求められるが、特に需要不足傾向が強いと思われる「農林漁業の職種」や「保安の職種」などにおいての特例子会社設立等の工夫が求められる。

表 6-4-11 就職確率と重度障害者比率による職種分類

		求職者に占める重度障害者比率				
		50%以上	40~50%	30~40%	20~30%	20%未満
就職確率	12%以上		16.内勤による販売 25.運輸・通信の職業	13.営業・販売関連事務 21.接客・給仕	22.その他のサービス	19.生活衛生サービス
	11~12%	2.建築・土木・測量技術者	8.その他の専門的職業 9.管理的職業 11.会計事務		20.飲食物調理	
	10~11%	6.鍼灸マッサージ師、柔道整復師	10.一般事務	4.プログラマー	18.家庭生活支援サービス 27.採掘・建設・土木 28.運搬などの労務	
	9~10%		1.機械・電気技術者 26.製造・制作	7.その他の保健医療の職業 12.生産関係事務 14.事務用機器操作 17.外勤による販売 23.保安の職業		
	9%未満	5.医師、看護師 24.農林漁業の職業		15.その他の事務的職業	3.システムエンジニア	

表 6-4-12 職業別雇用者数の変化

職業		昭和60年(千人)	平成12年(千人)	増減率(%)
総数		41,405	48,805	17.9
1	専門的・技術的職業従事者	5,329	7,169	34.5
2	管理的職業従事者	781	546	-30.1
3	事務従事者	9,524	11,222	17.8
4	販売従事者	5,208	6,859	31.7
5	サービス職業従事者	2,721	4,191	54.0
6	保安職業従事者	820	1,006	22.7
7	農林漁業作業従事者	399	358	-10.3
8	運輸・通信従事者	2,179	2,113	-3.0
9	生産工程・労務作業従事者	14,359	14,702	2.4
	うち製造・制作	9,320	8,935	-4.1
	うち労務関係	2,143	2,885	34.6
	分類不能の職業	85	639	651.8

資料出所: 国勢調査

#### 4. 事務職・販売職のキャリア形成の状況

最後に求職者の参考のために、障害者の希望職種として多くあげられている事務職・販売職のキャリア形成の状況について、当機構の平成16年度研究調査報告書「障害者のキャリア形成・在職障害者の能力開発の実情に関する研究調査Ⅱ」から現在、事務職又は販売職についている障害者21人のキャリア形成の状況をみると、以下のとおりである。

(1) 現在の職種の内訳

一般事務	6人
会計事務	4人 (会計と一般の両方は会計にカウント)
営業販売関連事務	3人
事務用機器操作	7人
販売	1人

(2) 今までの能力開発方法

OJT	10人
研修	6人
障害者能力開発校	2人
通信教育	1人
自己啓発	1人

(3) 既に取得している資格等

学習した (している) 内容は、ワード・エクセル (パソコンの入力) (8人)、簿記、CAD、手話 (各2人)、一太郎、花子、データベース、APPS 基礎、ディスカバラー基礎、ネットワーク関係、営業関係 (各1人)

保有している資格は、MOUSE 3級、宅地建物取引主任、工業簿記1級、ワープロ技士3級、表計算3級、コンピュータ3級 (各1人)

(4) 今後の能力開発方針

アプリケーションソフトの習得、簿記の資格取得、CADの学習、デザイン系の学習、コミュニケーションスキルの習得、宅地建物取引技術のレベルアップ、漢字検定、TOEIC、ネットワーク関係の資格、社会保険労務士 (各1人)

この結果をみると、学習した内容・保有している資格は、ワード・エクセル、簿記、CADなど企業ヒアリングで要件としてあげられた内容を中心に情報処理関係が多く見られる。

さらに、今後の能力開発方針にもアプリケーションソフト、簿記、CADが見られ、これらの技能習得の必要性が表れているが、コミュニケーションスキル、漢字検定、TOEIC、デザイン、社会保険労務士など障害者の置かれた職場環境に応じて基礎的なスキルやより専門的なスキルまで幅広く能力開発を進めようとしている姿が浮かび上がり、求職者にとっては、①就職するまでの各職種におけるベースとなるスキルの習得、②就職後の基礎的なスキルの再習得、③就職後の各職種に関連する周辺スキルの習得という幅広い能力形成が期待される。

## 5. まとめ

各種ヒアリング結果や数量的分析結果から職種別の特徴を以下にまとめる。

(1) 専門・技術的職種

・全般に就職確率は低い、「建築・土木・測量技術者」、「プログラマー」、「その他の専門的職業」では全職種平均を上回っている。

- ・資格不要企業比率は「プログラマー」(58%)以外は50%を下回り、全般的に就職の際にスキルが必要な職種が多い。なお、ヒアリングの中で専門分野では定着率が高いという発言があり、これら職種の定着率が高いものと思われる。
- ・企業で必要とする資格の保有者割合は公共職業安定所における求職者(一般調査票)では、専門・技術的職種平均で36%と比較的高いが、「プログラマー」(17%)「システムエンジニア」(20%)のように低い職種もある。一方、「建築・土木・測量技術者」(65%)は高い。
- ・求職倍率をみると、「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」(45倍)、「その他の専門的職業」(17倍)以外は4倍以下と低く、全般的に供給不足職種が多い。しかし、それにもかかわらず就職確率が低く、「医師、看護師」(就職確率6.5%)、「システムエンジニア」(7.8%)、「機械・電気技術者」(9.5%)「その他の保健医療の職業」(9.8%)などでは求職者がスキル不足である可能性が高い。
- ・専門・技術的職業は、重度障害者比率が高い職種でもあるが、その中で一番比率の高い「鍼灸マッサージ師、柔道整復師」と二番目の「建築・土木・測量技術者」においては、前者は職の絞込みなど後者は意欲や経験・資格などの活用によってカバーしており、ヒアリングにもあったように「障害が重ければ重いほど、専門性があると就職しやすい」ということを示す好事例と言えよう。
- ・ヒアリングにおいては、専門・技術系や製造系は就職が困難で事務系に変更している者が多く、その原因として障害者の能力・技能不足があげられた。また、SE、WEBデザイナーは、需要はあるが、適した人が少ないという発言もあった。
- ・個別職種の必要な技能に関しては、「建築、機械、設計補助はCADの技術」、「情報処理に関しては、アクセスの技能や初級システムアドミニストレーターの資格」「電気技術者については、1級電気工事施行管理技士の資格」を必要としていたケースがあった。
- ・「プログラマー」や「システムエンジニア」では大都市圏比率が低く、地方の「プログラマー」希望者の就職確率を上げるために在宅勤務を伸ばす必要性が感じられた。なお、大都市圏比率が低い原因として、大都市圏ではこれら職種の就職が比較的容易なため公共職業安定所の求職者数が少なくなっている可能性がある。

## (2) 管理的職業

- ・重度障害者比率がやや高いが、前職での経験などで補い平均以上の就職確率となっている。

## (3) 事務的職業

- ・「会計事務」と「営業・販売関連事務」で就職確率が全職種平均を上回るほかは下回っている。
- ・資格不要企業比率は50%以上の職種が多いが、ワード、エクセルの操作を必要条件にあげる企業が多く、ほぼ必須と思われる。さらに、「会計事務」(38%)、「その他の事務的職業」(23%)では資格不要企業比率が50%を下回っており、スキルが期待されている。
- ・企業で必要とする資格の保有者割合は、事務職平均では15%と低いが、「会計事務」では37%と比

較的高い。

- ・求職倍率は、0.9～2.9倍と比較的低い。
- ・資格・技能に関しては、「アクセス」や「生命保険仲立人資格、損害保険仲立人資格、証券外務員の3資格」が必要なケースもあった。また、従業員の能力開発方針の中で「CADの学習」、「デザイン系の学習」、「宅地建物取引技術のレベルアップ」、「ネットワーク関係の資格」、「社会保険労務士」などがあがっていたが、これは事務職においても会社の業務内容に応じて幅広い知識が求められることを示していると思われる。このように事務部門や営業部門における業務内容の多様性が障害者雇用の大きな障壁になっていることをうかがわせる。また、事務要員自体が少ないので、求められる基準が高くなる側面もあった。環境面では、「貸しビルであるため、車いす対応に改造することが難しい。」という声も多く聞かれた。
- ・一般事務については、「英語能力も TOEIC など客観的にわかるような資格があると有効。」「専門性よりも幅の広さが求められる。」という発言があった。
- ・会計事務については求職倍率が0.9倍と事務職の中で最も低く、企業調査結果においても、配置希望に比べて、実際の配置は少なく、今後の雇用余地は高いものと思われる。一方、「会計事務で必要な技能・資格保有者がいない」という声もあった。この会計事務では、簿記2級あるいは1級を必要条件にあげたのが1社、簿記2級を要件にあげたのが2社、簿記3級をあげたのが2社であったが、「会計のスキルだけでなく、米国の会計基準（GAAP）に精通していたり、英語でディベートできるレベルであってほしい。」という要望もあった。
- ・生産事務では、「総務事務と経理（会計）事務の両方の業務をこなすことが求められる。」という発言があった。

#### （4）販売の職業

- ・「内勤による販売」では就職確率が12.1%と高く、「外勤による販売」では9.8%と低い。
- ・資格不要企業比率は、「内勤による販売」で94%と高く、「外勤による販売」で30%と低い。
- ・企業で必要とする資格の保有者割合は、「外勤による販売」で17%と低い。
- ・求職倍率は「内勤による販売」が9.3倍、「外勤による販売」が15.2倍と比較的高い。
- ・販売の職業においても事務職同様、業務内容の多様性が障害者雇用の大きな障壁になっていることがうかがわれた。
- ・「外勤による販売」については、コミュニケーション能力を必要としていた会社があった一方で、障害者のコミュニケーション能力不足を指摘している会社もあった。また、バイク又は自動車の運転を必要としている会社が多く見られた。

#### （5）サービスの職業

- ・全般に就職確率は高く、すべての職種で全職種平均を上回る。
- ・資格不要企業比率は「生活衛生サービス」（100%）で高く、「家庭生活支援サービス」（14%）で低

い。他の職種では4～5割である。

- ・企業で必要とする資格の保有者割合は、「飲食物調理」が23%と比較的高い以外は2割未満である。
- ・求職倍率は3.3倍～38.7倍と職種による差が大きい。
- ・サービスの職業は大都市圏に偏っている事と重度障害者の希望者が少ないという面はあるものの就職確率が高く、障害者の就職先としては大きな役割を果たしている。ただし、「店頭に立つことのできる障害者は、なかなかいないのが実情。」という発言もあった。

#### (6) 保安の職業

- ・資格不要企業比率は高いが、就職確率は低い。
- ・表6-4-12からは保安の職業は雇用者数の増加が見られ、会社側の努力が期待される。

#### (7) 農林漁業の職業

- ・就職確率は7.1%と極めて低いが、資格不要企業比率は高く、知的障害者を加えた就職確率は8.6%と高くなる。就職確率が低いのは表6-4-12にも示したように雇用者数の減少が大きな原因だと思われるが、知的障害者を加えた場合の就職確率の上昇は、特例子会社における知的障害者の雇用などの企業努力が反映している可能性がある。

#### (8) 運輸・通信の職業

- ・資格不要企業比率は低いですが、企業で必要とする資格の保有者割合は、40%と比較的高い。就職確率は高い。

#### (9) 生産工程・労務の職業

- ・「製造・制作」と「運搬などの労務」では就職確率が全職種平均を下回る。
- ・「製造・制作」については、求人企業は300人以下の中小企業の方が多いが、企業や障害者職業能力開発校のヒアリング結果にあったように工場が海外に移転することによる従業員の減少（表6-4-12にも表れている）により、障害者を雇用する余地が狭まってきているものと思われる。また、企業で障害者求人が減っている原因の一つとして障害者用に環境整備が必要なことがあげられていた。
- ・資格不要企業比率は「製造・制作」と「運搬などの労務」では高いが、製造系は就職が困難で事務系に変更している者が多く、その原因として障害者の能力・技能不足があげられた。

以上、職種別に特徴をまとめたが、求職者の職業能力面と障害に伴う各種職場環境面を中心に課題等が浮かび上がった。

求職者の職業能力に関する面では、①専門・技術系では全般的に企業から求められる能力水準が高いが、特に「医師、看護師」、「システムエンジニア」、「機械・電気技術者」、「その他の保健医療の職業」での求職者の能力不足が感じられた。②事務や販売の職業においては、一部の職種を除いては資格等の

保有の必要性は低いものの、会社の業務内容に応じた幅広い知識が求められる面も含めた業務内容の多様性や要員自体が少ないことによる求められる基準の高さという面があった。なお、「会計事務」については求められる能力水準は高いものの求人は多く、就職確率も比較的高く有望な分野であると思われるほか、「外勤による販売」においてはコミュニケーション能力不足やバイク又は自動車の運転が課題としてあげられていた。③サービスの職業は一部の職種を除いて資格等は不要であり、障害者の就職先としては有望であるが、「店頭に立つことのできる障害者は、なかなかいない。」という声もあった。

④「製造・制作」や「農林漁業の職業」なども資格等は不要なことが多いが、全体の労働者数が減少傾向にあり、企業側の努力は認められるものの求職先としての期待は限定的なものとならざるを得ないと感じられた。以上のことから求職者にとっては、希望する職種を絞り込み、さらにその職種に就職する上での必要条件を満たす努力をし、障害者枠の設定などの障害者に就職しやすいように一定の配慮を行う企業では嘱託や契約社員として採用する傾向があることから、場合によっては希望条件を落とすという工夫も必要であると言えよう。一方、企業側においても「製造・制作」、「農林漁業の職業」、「保安」など障害者の求職者が相対的に多い職種についての求人を特例子会社等において増やす努力が求められる。

障害に関連した環境面では、まずハード面では、事務部門において「貸しビルなどでバリアフリーになっていないため車いすの人の受入れが困難」という発言が多く聞かれ、製造部門においても「障害者用に環境整備が必要な事が製造関係で採用の低調な一因」、「山の上であり、インフラが整っておらず、障害者には厳しい職場である。」などの発言があった。そしてソフト面では、合理化に伴う人員の削減により主として間接部門である事務部門を中心に障害者に対するサポートの余裕がない点の指摘が多く聞かれた。これらについては、社会的要因も多く一企業の努力だけでは解決しないケースも多いため、経済合理的な環境整備方法等の企業に対する情報提供や職場適応援助者制度の充実など各種サポートが必要であるほか社会的にバリアフリー化を進めていく努力も必要である。

さらに、ヒアリングにおいても数量的分析においても地方での相対的な就職困難性の傾向がうかがわれた（この点に関しては第2章の求職者調査結果においても大都市圏以外では求職期間が長いという指摘があった。）。職種別には「プログラマー」や「システムエンジニア」希望者にこの傾向が見られたが、地方での雇用拡大のためには、例えば在宅勤務ができる環境の整備などの雇用拡大策が有効であると思われる。

以上、ヒアリングや数量的分析などにより職業能力面を中心に職種別分析を行ったが、職種別分析の観点からの今後の課題としては、①公共職業安定所以外のルートによる求職者を含めた総合的分析、②求職者と企業のマッチング上、重要な要素となっていると思われる人柄と社風も加味した分析、の2点がより詳細な分析のためには必要であると思われる。

#### 【参考文献】

高齢・障害者雇用支援機構：平成16年度研究調査報告書「障害者のキャリア形成・在職障害者の能力開発の実情に関する研究調査Ⅱ」（平成18年3月）

## 第5節 短時間就労に関するミスマッチ解消方法の検討

### はじめに

近年、労働力人口に占める短時間労働者の比率は増える傾向にある（下記[参考]参照）。うち、障害者について見ても同様の傾向である。

一方、求職者調査の結果によれば、障害者については約4割の人が短時間労働を希望していることが明らかとなっている。しかし、平成15年度雇用実態調査によれば、実際に短時間労働者として働いている障害者は1割弱にしか過ぎない（表6-5-2参照）。これらの短時間就労に関する希望と実態のミスマッチの解消について検討することが必要であると考ええる。

本節では、とりわけ、求職活動をしても、事業所の応募条件等と合わず採用されない、短時間労働でしか就労できない重度障害者等（手帳上の重度障害者だけとは限らない）を中心とした、切実に短時間労働を希望する者の雇用を進めることを主眼とし、その雇用を促進するための方策等を検討する。そのために、実態とニーズを分析し、ミスマッチの原因となっている要因を解明して、事業所側に障害者を短時間労働者として受け入れるメリットを認識してもらい、短時間労働の受け皿を創出するための方策を検討する。

ただし注意点として、事業所に障害者を短時間労働者として受け入れるメリットを説明することは重要であるが、その雇用の安定性を損ねることにならないよう注意する必要がある。具体的には、正社員の減少・非正社員の増加、又は、フルタイム労働の減少・本人の意思を無視した短時間労働の一方的増加につながらないような工夫が必要であろう。

#### **参考** 短時間労働被保険者割合の推移（表6-5-1参照）

平成10年度と平成15年度を比べると、雇用保険一般被保険者の年度平均の総数はほぼ横ばいである。しかし、その内訳では「週労働時間20時間以上30時間未満」の短時間労働被保険者の割合が2.2%から5.0%へと大幅（約2.3倍）に上昇している。

また最近3カ年間の傾向をみても、平成15年度平均の短時間労働被保険者の一般被保険者に占める割合は5.0%であるが、平成16年度平均で同様に計算すると5.3%、平成17年度平均では5.6%となり、労働者総数（一般被保険者数）に占める短時間労働者の人数（短時間労働被保険者数）の割合は、引き続き上昇傾向にあることがわかる。



表 6-5-1 雇用保険 一般被保険者数の推移（年度平均）

（単位：人）

	計(A)	短時間以外	短時間(B)	B÷A×100
平成10年度	33,320,000	32,570,000	740,000	2.2%
平成15年度	33,327,589	31,660,839	1,666,751	5.0%
平成16年度	33,891,135	32,086,685	1,804,450	5.3%
平成17年度	34,464,199	32,541,536	1,922,663	5.6%

＜厚生労働省職業安定局調べ＞

（注） 「短時間」＝週労働時間20時間以上30時間未満（短時間労働被保険者）  
「短時間以外」＝週労働時間30時間以上

## 1 短時間労働を取り巻く状況

### （1）障害短時間労働者の実態

短時間労働者<sup>注1</sup>の実態については、厚生労働省の実施した「平成15年障害者雇用実態調査 事業所調査票Ⅱ-問1」の調査回答数に、調査のために無作為で抽出した標本企業の企業規模及び産業別から計算して決められた還元倍率をかけて算出した数値データを分析した（「身体・知的障害者にとっての短時間労働の効果の分析」<sup>注2</sup>より抜粋）。

注1） ここにおける「短時間労働者」とは、“1週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の1週間の所定労働時間に比して短く、かつ、20時間以上30時間未満であって常用雇用される労働者”（障害者雇用納付金制度に基づく助成金の定義）と、1週間の所定労働時間が20時間未満であって常用雇用される労働者である。これらを合わせて「週労働時間30時間未満」と、まとめて記載する場合もある。

注2） 「身体・知的障害者にとっての短時間労働の効果の分析」

当機構研究部門が平成17年度に、複数の調査（厚生労働省調査、当機構調査）の分析及び企業ヒアリング結果により、「短時間労働者推定数や所得関係等」（平成15年障害者雇用実態調査の分析）、「短時間労働のニーズや意義評価等」（障害者の加齢と職業能力の変化に関する実態調査の分析）、「短時間労働の事例」（企業ヒアリング結果）を、障害者雇用対策の研究会検討資料として作成し、厚生労働省に提出した報告書である。

#### ア 一般・障害者別 短時間労働者比率

平成15年では、「週労働時間30時間未満」短時間労働者の比率としては、障害短時間労働者の方が少し低めだが、ほぼ両者とも1割弱と同水準にある（表6-5-2参照）。

表6-5-2 一般・障害者別 短時間労働者 推定比率（平成15年）

	20時間以上30時間未満	20時間未満	30時間未満
一般	5.0% (注1)	4.9% (注2)	9.9%
障害者	7.1% (注3)	1.1% (注3)	8.2%

- (注1) 「一般」の「20時間以上30時間未満」は、雇用保険 短時間被保険者数よりの比率。  
 (注2) 「一般」の「20時間未満」は、厚生労働省が実施した「平成15年度就業形態の多様化に関する総合実態調査」の比率。  
 (注3) 「障害者」は、厚生労働省が実施した「平成15年障害者雇用実態調査」事業所調査、Ⅱ-問1<復元>よりの比率。

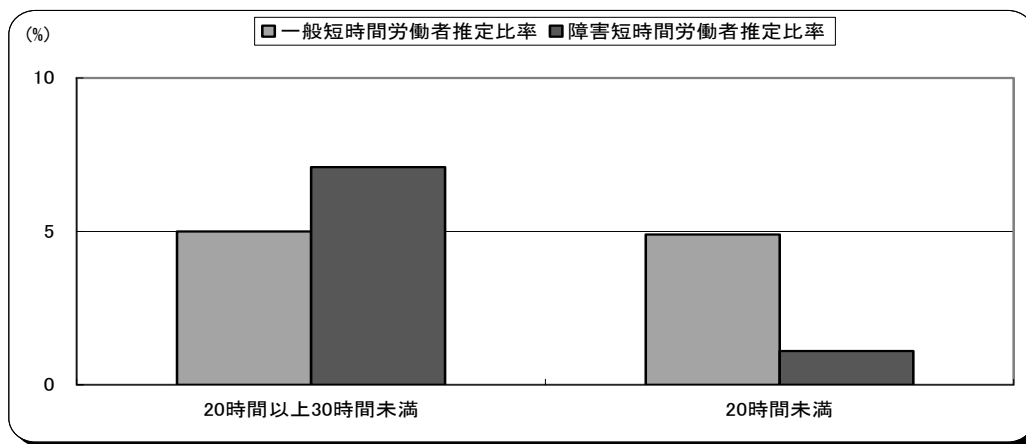


図6-5-1 一般・障害者別 短時間労働者 推定比率

ただし、内訳は図6-5-1のようになりに違ふ。「週労働時間20時間以上30時間未満」短時間労働者の比率で障害者群の方が一般より高いことの要因の一つには、通勤上の危険回避・健康維持管理上の通院時間確保等、障害労働者の物理的事業所への配慮があげられる。しかし、そのみであれば「週労働時間20時間未満」の比率が極端に低いことの原因がつかない。したがって、もう一つの要因として考えられることは、重度障害者に限られてはいるが、短時間労働者の雇用率への算入や助成金の支給という支援策が「週労働時間20時間以上30時間未満」の場合にはあることである。それに反し、「週労働時間20時間未満」の比率は、まったく支援策が無い（平成18年では精神障害者の雇用率算入と、週労働時間15時間以上の精神障害者に対する支援が始まったが、当時はまったく無かった）場合の結果と考えられる。

イ 重度・非重度別 短時間労働者比率（表6-5-3、図6-5-2参照）

前述の（1）アで“「週労働時間20時間以上30時間未満」短時間労働者の比率で障害者群の方が一般より高いことの要因”として重度障害短時間労働者の雇用率への算入等の支援策をあげたが、実際にこの時間数の障害短時間労働者に重度障害者が多く含まれているかどうかを検証する。

表 6-5-3 重度・非重度別 短時間労働者 推定数（復元）・比率

障害程度	調査人数 (人)	うち短時間人数 (人)		短時間比率 (%)		
		回答数 (20-30時間)	(20時間)	(20-30時間)	(20時間)	
重度	166,088	148,641	17,669	1,880	11.9	1.3
非重度	232,869	227,303	9,108	2,344	4.0	1.0
程度不明	57,388	56,239	2,417	122	4.3	0.2
程度無記入	2,274	1,723	154	0	8.9	0.0
計	458,619	433,905	29,347	4,346	6.8	1.0

(注) 端数処理等の関係で、合計が合わない個所が一部にある。

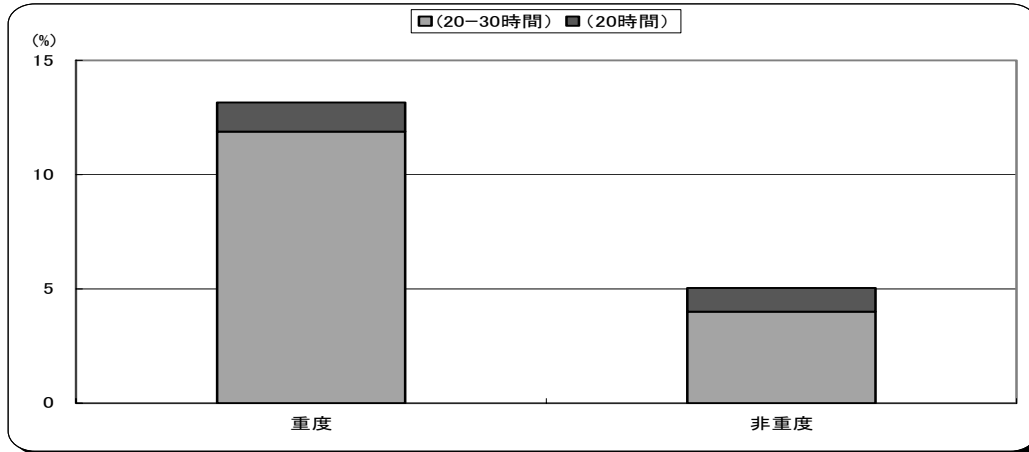


図 6-5-2 重度・非重度別 短時間労働者 推定比率

短時間労働に従事している身体障害者、知的障害者の重度・非重度別状況をみると、重度障害者（身障1・2級、知的重度）で短時間労働に従事している者の比率（13.2%）は非重度障害者（身障3・4・5・6級、知的重度以外）の比率（5.0%）の2倍以上（2.6倍）である。ただし、うち「週労働時間20時間未満」の短時間労働者は、重度・非重度ともほぼ1%程度とほとんど差はない。

つまり、雇用率への算入が出来る「週労働時間20時間以上30時間未満」の重度障害労働者と、算入できない非重度障害労働者の間では2倍以上の差が出ているが、重度・非重度とも雇用率への算入ができない「週労働時間20時間未満」の短時間労働者については重度・非重度間で差がほとんど出していない。したがって、障害者雇用は、支援策（雇用率への算入）の有無が雇用者数に大きく影響していると考えられる。

#### ウ 障害別 短時間労働者比率

障害別障害総労働者数に占める障害短時間労働者の割合では、身体障害者が1割弱に対し知的障害者は4%弱となっている。なお、精神障害者は9%弱であるが、雇用労働者数は平成15年当時はまだ少なかったので参考値である（表6-5-4参照）。

表6-5-4 障害別 短時間労働者 推定数(復元)・比率

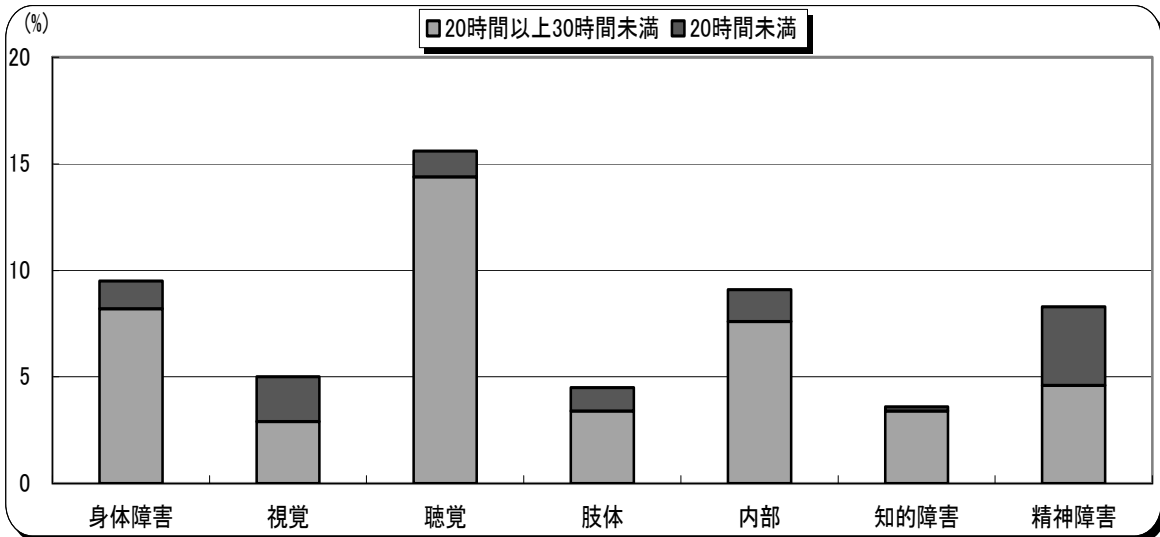
(単位：人)

	20時間以上30時間未満	%	20時間未満	%	30時間未満(計)	%
身体障害	29,400	8.2	4,500	1.3	33,900	9.5
視覚	500	2.9	300	2.1	800	5.0
聴覚	8,500	14.4	700	1.2	9,200	15.6
肢体	6,200	3.4	2,000	1.1	8,200	4.5
内部	5,500	7.6	1,100	1.5	6,600	9.1
知的障害	3,100	3.4	200	0.2	3,300	3.6
精神障害	600	4.6	500	3.7	1,100	8.3
計	33,100	6.8	5,200	1.1	38,300	7.8

(注1) 「身障重複」「身障不明」は非表示、「障害間重複」は除いた。

(注2) 各障害における総労働者数を100%とした。

(注3) 計算は、端数処理、無回答を省く等の関係で、合わない個所がある。



=障害母数=

(「身障重複」「身障不明」は非表示、「障害間重複」は除いた)

身体障害	約 366,000 人
視覚障害	約 17,000 人
聴覚障害 (聴覚・平衡機能・音声言語機能障害)	約 59,000 人
肢体不自由 (上肢・下肢・体幹・脳病変機能障害)	約 181,000 人
内部障害 (心臓・腎臓・呼吸器・膀胱直腸・小腸機能障害)	約 74,000 人
知的障害	約 111,000 人
精神障害	約 13,000 人

図6-5-3 障害別 短時間労働者 推定比率

身体障害者群の中で聴覚障害の短時間労働者の比率が突出しており、実人数としても最も多い。次いで多いのは内部障害短時間労働者であるが、約1割弱と、障害者の平均よりやや高い程度となっている（図6-5-3参照）。

【参考】 障害短時間労働者（週労働時間30時間未満）実人数の障害別構成  
 身体障害者：88.2% 知的障害者：8.5% 精神障害者：2.8%  
 <身体障害内訳>  
 視覚：2.1% 聴覚：23.8% 肢体不自由：21.3% 内部：17.1%

聴覚障害の短時間労働者人数について

聴覚障害の短時間労働者数が多かった理由の一端を探るため、障害別の重度・非重度別構成（表6-5-5参照）を調べると同時に、聴覚障害短時間労働者調査データの内容を確認した<sup>注3</sup>。

表6-5-5 障害別 雇用障害労働者の障害程度 推定数（復元）及び重度・非重度別構成

《復元数》							(人)
	視覚	聴覚平衡音声	肢体不自由	内部	知的	身体・知的計	
重度	9,448	31,702	30,341	46,476	35,410	153,377	
うち短時間 <sup>注1</sup>	746	6,736	1,180	4,363	861	13,886	
非重度	6,020	14,792	144,006	24,017	40,854	229,689	
うち短時間 <sup>注1</sup>	61	1,269	6,791	1,357	1,903	11,381	
重・非（計）	15,468	46,494	174,347	70,493	76,264	383,065	
短時間（計）	807	8,005	7,971	5,720	2,764	25,267	
<構成比>							(%)
重度	61.1%	68.2%	17.4%	65.9%	46.4%	40.0%	
うち短時間 <sup>注2</sup>	7.9%	21.2%	3.9%	9.4%	2.4%	3.6%	
非重度	38.9%	31.8%	82.6%	34.1%	53.6%	60.0%	
うち短時間 <sup>注2</sup>	1.0%	8.6%	4.7%	5.7%	4.7%	3.0%	
重・非（計）	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

- （注1） 「短時間」は、「週労働時間30時間未満」の人数。
- （注2） 短時間構成比率は、重度または非重度人数に対する比率。
- （注3） 等級不明及び無回答は計算から除いた。
- （注4） 身体障害重複、身体障害不明、身体・知的・精神障害間の重複及び精神障害は省略した。

注3） H15 実態調査[事業所票]における聴覚障害短時間労働者データ（復元：約9,200人）

女性[復元]:94%（復元前71%）                      年齢40-50歳代[復元]:64%  
 雇用形態（アルバイト等）[復元]:85%              時間給[復元]:96%  
 月給額[調査回答データ]:5~10万円台72%

障害別の重度・非重度別構成の推計データ（表6-5-5）の上では、「聴覚・平衡・音声」の障害労働者が構成比率の上で重度障害者（身障手帳1・2級）の比率が最も高い（68.2%）。しかも、重度障害のある「聴覚・平衡・音声」の障害労働者のうちの5人に1人以上（21.2%）が短時間労働者であり、かつ、重度障害労働者で短時間労働に従事している者（身体・知的計）のうちの半数に近い者が「聴覚・平衡・音声」の障害労働者<sup>注4</sup>という結果になっている。

また、注3)の聴覚障害短時間労働者データでは、40-50歳代の女性聴覚障害短時間労働者が大多数を占める結果となっている。念のため、復元前の実数も調べたが、他の障害種類の女性短時間労働者の場合50%前後であったのに対し、聴覚障害の場合70%強とやはり一番多かった。

以上のデータから、次のように推測される。

<聴覚障害者からのニーズ>

- ・被扶養者の所得限度額（年130万円、他収入と合わせて180万円）を意識して、自ら短時間労働を希望して就労している女性聴覚障害者が多い。

<雇用事業所のニーズ>

- ・データ入力作業等（女性中心の職場）、手に障害の影響がない女性の障害者が短時間で就労可能な職場が比較的多くの企業にあったこと、応募してきた障害求職者に障害者手帳1、2級を所持している重度の聴覚障害者が多かったことから、短時間で就労してもらっても雇用率に算入できたこと。

結局、上記のような双方のニーズが合致した結果として聴覚障害の短時間労働者の人数が多いということになったと思われる。

あくまでも推測の域を出ないが、ここでも、「週労働時間20時間以上30時間未満」の重度障害者に短時間労働者の雇用率への算入や助成金の支給という支援策があるということが理由の一つになっているようである。

注4) 計算式 ⇒ 「身体・知的計」の重度障害短時間労働者数 13,886人  
「聴覚・平衡・音声」の重度障害短時間労働者数 6,736人  
 $6,736人 \div 13,886人 \times 100 = 48.5\%$

エ 年齢階級別 短時間労働者比率（表6-5-6、図6-5-4参照）

年齢階級区分は、ハウィガースト、エリクソンらの発達課題理論を参考に、次のように区分した。

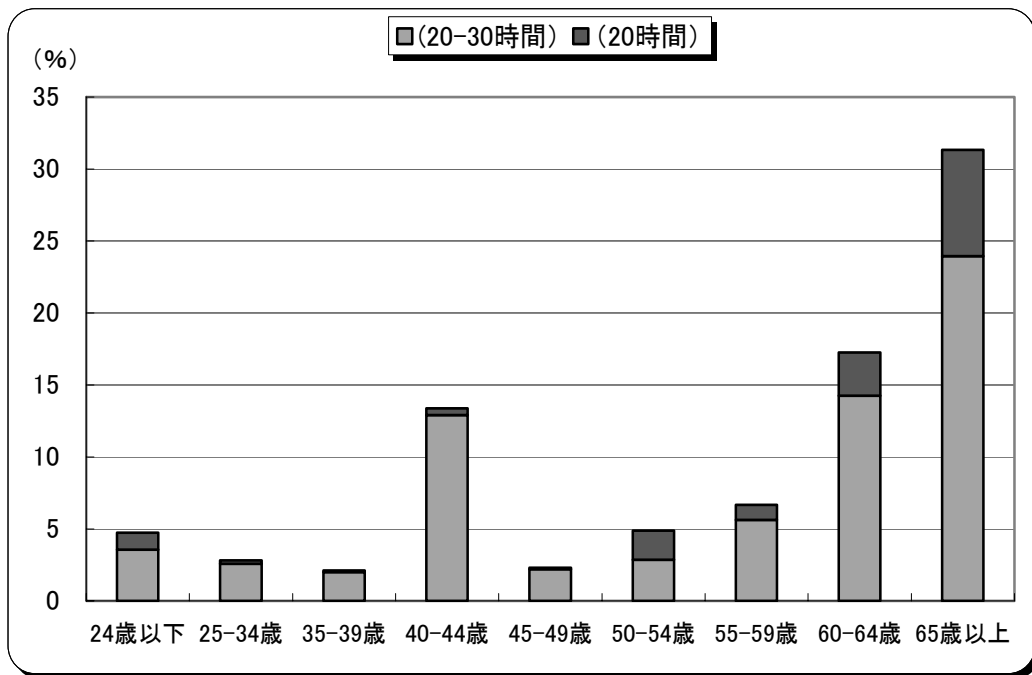
{ 「24歳以下」=青年後期、「25歳から34歳」=成年前期、「35歳から64歳」=  
成年中期（5歳ごとの年齢階級区分に分ける）、「65歳以上」=成年後期 }

表6-5-6 年齢階級別 短時間労働者 推定数（復元）・比率

《推定人数（復元）》

年齢階級 (歳)	復元人数 (人)	うち短時間人数 (人)		短時間比率 (%)		
		回答数	(20-30時間)	(20時間)	(20-30時間)	(20時間)
24歳以下	28,615	28,038	1,000	327	3.6	1.2
25-34歳	94,545	87,118	2,246	207	2.6	0.2
35-39歳	43,174	38,311	762	51	2.0	0.1
40-44歳	90,046	87,224	11,258	413	12.9	0.5
45-49歳	40,243	36,430	807	33	2.2	0.1
50-54歳	66,320	63,614	1,815	1,297	2.9	2.0
55-59歳	58,823	57,809	3,252	608	5.6	1.1
60-64歳	34,678	33,215	4,733	997	14.2	3.0
65歳以上	12,249	12,210	2,925	899	24.0	7.4
年齢無記入	3,322	2,898	1,143	0	39.5	0.0
計	472,015	446,866	29,940	4,831	6.7	1.1

(注) 端数処理等の関係で、合計が合わない個所が一部にある。



※ 40歳から44歳については、「聴覚」及び「身障重複」の極端な復元倍率により突出しているが、復元前のデータ数においては特に極端な差はない。回答事業所の偏りから、部分的ゆがみが生じたと考えられる。

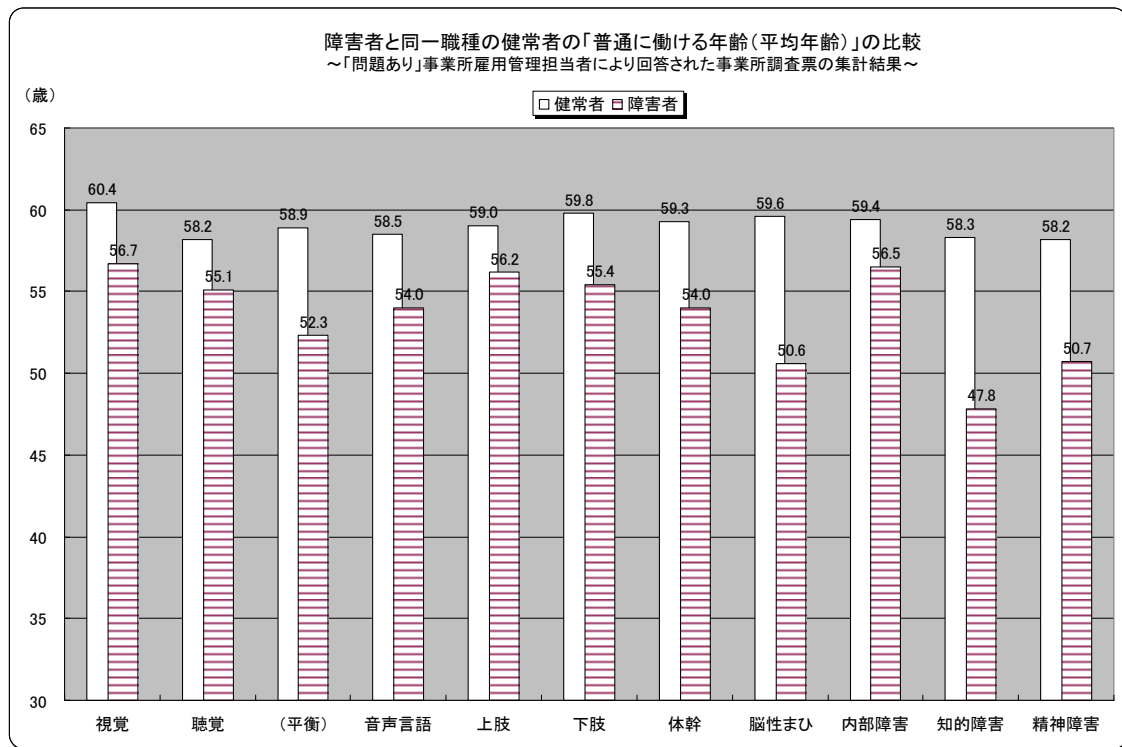
図6-5-4 年齢階級別 短時間労働者 推定比率

全障害を通してみると、短時間労働者数は成年中期の50才前後から増えてくる傾向にある。60歳以降は比率としては高くなっているが、雇用障害労働者の絶対数は減少する。

性別でみると、次の(1)オにおいて詳しく述べるが、35歳から59歳までの成年中期において女性がそれぞれの年齢階級人数の60%-70%を占めることになる。

障害者と同一職種の健常者の「普通に働ける年齢<sup>注5</sup>」の比較

「短時間労働者は成年中期の50才前後から増えてくる傾向にある」とのことであるが、その中で「障害者の加齢と職業能力の変化に関する実態調査<sup>注6</sup>」により、事業所から「加齢により能力低下が著しく認められる」という評価を受けている障害を探ることによって、採用時や雇用継続時に、特に不利益を受ける可能性のある障害種類を明らかにする(図6-5-5参照)。



< 「障害者の加齢と職業能力の変化に関する実態調査」 より >

(注) (平衡) は、算定基礎数が少ないため、解釈には注意を要する。

図6-5-5 障害者と同一職種の健常者の「普通に働ける年齢」の比較

図6-5-5のグラフからは、脳性まひと知的障害の労働者が、“他の障害種類と比べて能力低下の程度が大きい”と障害者雇用企業の雇用管理担当者は考えているということが分かる。精神障害及び平衡機能障害労働者はグラフで同様に低く出ているが、雇用労働者のデータ数が他と比べて極端に少ないため



参考値である。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則」第2条では「中高年齢者の年齢は45歳以上とする」とされているが、どのみち、障害者の場合多かれ少なかれこのくらいの年齢から影響が出てくるので、高齢化社会の一層の伸展も視野に入れて採用時や雇用継続時に際して、なんらかの支援策を検討することも意味があるのではないだろうか。

注5) 障害者と同一職種の健常者の「普通に働ける年齢」

「障害者の加齢と職業能力の変化に関する実態調査」において、平成6年度障害者雇用調整金・報奨金支給企業4,107社の雇用管理担当者により回答された事業所調査票の集計結果のうち、雇用している障害労働者の加齢による作業能力低下ありとする事業所(1,175社)より、それぞれ代表的な例2件を挙げてもらい、それらについて雇用している障害者と同一職種で働いている健常者の予想労働可能年齢を障害者雇用企業の雇用管理担当者から調査したものを。

注6) 障害者の加齢と職業能力の変化に関する実態調査

当機構が、平成7年度から5年計画で取り組んだ特別研究「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月に実施した調査。

オ 性別 短時間労働者比率

性別では、調査実人員の内訳を調べた。

調査総実人員(雇用障害労働者)の内訳は、男性77%、女性23%である。このうち、障害短時間労働者(週30時間未満:409人)の内訳は、男性47%、女性53%で男女が逆転し、障害短時間労働者では女性のほうがいくらか多くなる。障害別で、女性の方が多いのは視覚・聴覚、男性の方が多いのは肢体・内部・知的・精神である(図6-5-6参照)。

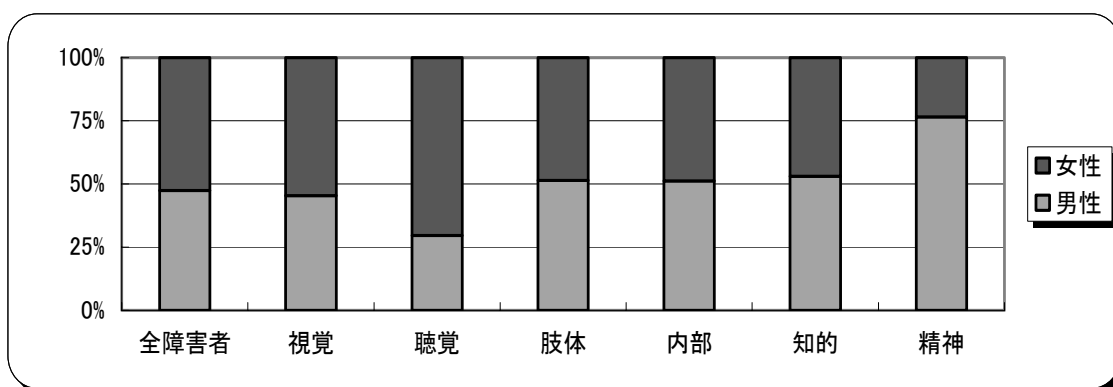


図6-5-6 性別・障害別 短時間労働者 構成比率 (週労働時間30時間未満)

年齢階級別では、34歳までの青年後期と成年前期では男女が50%中心に推移しているが、35歳から59歳までの成年中期では女性が多くなっている。家庭の主婦層がこの頃から短時間労働者として参入してくるためと思われる。60歳以降になると男性の方が多くなる（図6-5-7参照）。

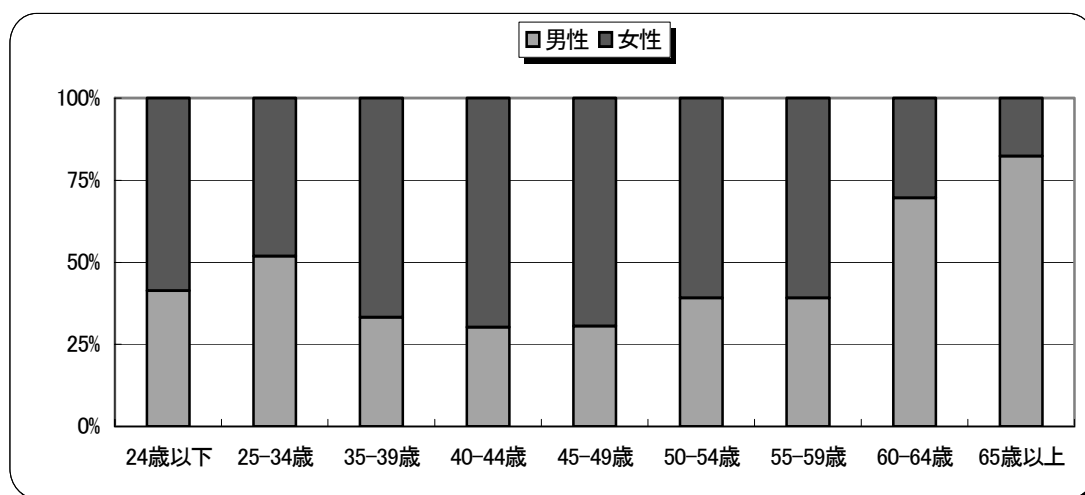


図6-5-7 性別・年齢階級別 短時間労働者 構成比率（週労働時間30時間未満）

## （2）短時間就労に関する労働市場の状況（ハローワーク・ヒアリング<sup>注7</sup>より）

ハローワークでは短時間労働という区分で記録を取っていないため、数値データとしての情報は得られなかった。しかし、障害者窓口の担当者の経験等からの意見をヒアリングにより聴取しまとめた（表6-5-7参照）。

現在、事業所から出される障害者の短時間労働の求人は各ハローワークとも非常に少ない（しかし、一般求人の中より検索して紹介等を行っている）。短時間就労に関する雇用支援策ができた段階での受入れの可能性については、管内の事業所の求人職種等によって、かなり違いが出てきている。例えば、事務の求人がほとんどという「ハローワークA」では、“支援策が決まったとしても、さほど大きな影響は出ないだろう”とのこと。一方、作業求人中心の「ハローワークE」では“半分くらいあるのではないか”と言っている。作業求人がある程度見込めるハローワークでは、雇用率への算入の可否がかなり大きく影響するだろうと窓口担当者は考えている模様である。

障害求職者のニーズとしては、各地域によって非常に大きい差があるようである。上記で企業ニーズは“半分くらいあるのではないか”と言っていた「ハローワークE」では、“経験として、ニーズは多いと思われる”と言っており、求職者の希望条件は、管内に受入れ可能な企業が有るか無いかや有効求人倍率によってかなり変わってくるようである。精神障害者は医学的には短時間労働が望ましいケースが多く、一般的には短時間での就労希望が多いが、「ハローワークC」のように有効求人倍率が低いと、“精神障害者も、自分ではフルタイムを希望する人が多い”ということになるようである。

ただ、各ハローワークとも本人の特性や希望に沿って短時間労働者としての紹介は行っており、特に短時

間だから（フルタイム労働ではない）ということでの抵抗感は窓口ではない模様である。

注7) ハローワーク・ヒアリング

平成18年11月～12月にかけて、大都市圏（3所）とそれ以外（2所）のハローワークを訪問、短時間就労に関する労働市場の状況のヒアリング調査を実施した。選定に当たっては、平成18年9月の全国各都道府県の有効求人倍率で、平均的なところ1所、上回るところ2所、下回るところ2所とした。

表6-5-7 障害者の短時間就労に関するハローワーク担当者の意見

ハローワーク	有効求人倍率	求人	ニーズ(求職)	受入可能性	紹介有無	紹介抵抗感
大 (求人型)	A 平均以上	障害者の短時間労働の求人は5%程度である	精神障害者の8割程度が短時間を希望している	10%程度である。短時間労働は、支援策が決まったとしても、さほど大きな影響は出ないだろう。	有り。その人の特性により短時間でも紹介をする。	特にない。
大	B 平均以上	把握していない。	パートでのニーズは多くなっているが、短時間としては把握していない。精神障害者の雇用率へのカウントがひとつの要因と思われる。	雇用率にカウントできるのであればかなりあると思う。ただし、20時間未満はまずいない、あまりニーズとしても高くないだろう	有り。無理させても決してよい結果にならないので、あくまでも本人次第である	特にない。
大	C 平均以下	把握していない。	短時間労働の希望は少ない。短時間求職は1～2割くらい。精神障害者も、自分ではフルタイムを希望する人が多い	雇用率へのカウントがなければほとんどないと思われる。	有り。その人の希望と状態によって紹介する、時間には特にこだわらない。	特にない。
	D ほぼ平均	把握していない。	精神障害求職者はほとんど短時間での就職を希望する	障害者の場合は2割くらいにとどまると思われる	有り。	特にない。
	E 平均以下	障害者の短時間労働での求人はほとんどない	経験として、ニーズは多いと思われる。	半分くらいはあるのではないかな。	有り。本人が希望すれば短時間労働で紹介している	特にない。

(注1) 大=大都市圏、無印=大都市圏以外

(注2) A, B, C・・・はハローワーク。

(注3) 有効求人倍率 = 平成18年9月全国平均・・・1.08

(注4) ハローワークでは短時間での統計は取っていないため、職安担当者の意見である。

## 2 短時間就労のニーズ

### (1) 求職障害者の短時間就労に関するニーズ

#### ア 求職者調査における求職障害者の希望就業形態の概要

特別研究「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」の一環として、平成17年2月に実施した障害者を対象とした「求職者調査」調査票 問15「希望する雇用・就業形態」の回答結果をまとめたものである(表6-5-8参照)。

表6-5-8 問15「希望する雇用・就業形態」の回答結果(再掲)

内 容	人数(人)	構成比(%)
フルタイム:週30時間以上	280	61.1
短時間:週20時間以上30時間未満	110	24.0
短時間:週20時間未満	68	14.8
設問回答者 計	458	100.0

障害求職者の希望勤務時間では、全体からするとフルタイムを希望する者が過半数ではあるものの、週30時間未満の短時間労働を希望する求職者も約4割を占めている。ただし、4割の中には障害などによる切実な短時間就労希望者ではない(税金の関係やフルタイムの職がないからやむを得ずなど)求職者も含まれていると考えられるため、切実に短時間労働を希望する求職者の人数を次の推計の考え方で計算すると、全障害求職者の15%程度と推定される。

#### 《切実に短時間就労を希望している求職者推計数(考え方)》

1. 応募した人264人の中で・・・これが(1)「短時間就労できる」(2)「短時間就労できない」に分かれる。

(1)は現実に短時間の人が1割弱という点を踏まえて、最大で $264人 \times 10\% = 26人$ の短時間就労できる人のうち半分が切実として13人、(2)短時間の求人のある企業はヒアリング等からは少なそうであるにも関わらず応募しているため、残りの238人のうち10%程度と見込んで24人。

2. 応募しなかった239人、・・・これが(1)「希望する条件を満たす求人がない」(2)「条件にはこだわらない、その他」に分かれる。

(2)は短時間希望とは関係なさそう(厳密にはその他の25人は不明であるが)なため、この中には対象者は0人とみなす。(1)がイ。「短時間が原因」とロ。「短時間以外が原因」に分かれ、前者が24

人（この中には他の意味（残業問題など）も含まれると思われるが）、後者は前者よりは少なそうなため半分の12人とする。

分子は $13+24+24+12=73$ 人、分母は $264+239=503$ 人で割合は $73 \div 503 \times 100 = \underline{15\%}$ と推計。

一方、正社員志向については、問16「希望する求職条件」の中で聞いている。過半数の求職者が『「正社員（雇用期間の定めが無い）であること」53.7%』と回答しており、正社員志向には根強いものがある。

厚生労働省は、平成18年3月には、「多様な働き方を支援 短時間正社員制度<sup>注8</sup>」の啓発活動を展開している（特に女子パートの雇用安定を目指すもの）。「短時間正社員」制度は、特に障害者をメインターゲットとしているわけではないが、今後、「短時間正社員」という働き方が普及してきて短時間労働者の雇用が安定化してくれば、短時間労働を希望する障害者の割合は、更に高まるものと思われる【321p（1）オ で、「障害短時間労働者では女性のほうがいくらか多くなる」ことが明らかになっている】。

#### 注8）短時間正社員制度

平成14年12月26日に、坂口厚生労働大臣、奥田日本経済団体連合会会長、笹森日本労働組合総連合会会長の間で、「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」が確認された。その文章のⅠ「基本的な考え方」—3「働く側のライフスタイルに合わせた自己選択の拡大」で、“短時間正社員や在宅勤務、勤務形態の転換制度など働き方の幅を広げる取組を進めていく・・・(略)”ことが確認されている。厚生労働省は平成18年3月には、「多様な働き方を支援 短時間正社員制度」の導入の際のマニュアルを作成、ポスター等で啓発活動を展開している。

#### イ 短時間労働を希望する約4割の障害求職者の傾向

短時間労働を希望する障害求職者（約4割）のデータを、【属性データ】【求職活動データ】【求職条件データ】の各側面より分析し、ニーズの傾向を明らかにする（表6-5-9参照）。

表6-5-9 短時間労働を希望する障害求職者（約4割）調査データの集計結果  
(週労働時間30時間未満)

#### 【属性データ集計結果】

- |                |   |
|----------------|---|
| a. 性別          | ＝希望求職者の約60%は男性。ただし、実際に「長時間・少休日」でミスマッチがあったと回答したのは女性が65%。 |
| b. 年齢階級別（5歳ごと） | ＝45歳から希望が10%を超える。<br>(55歳～59歳では約15%、60歳以上では30%弱)        |

c・障害別（希望者構成比率）	=視覚	約 8%、〈障害別構成比率 45%〉
<div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px;"> <p>※希望者構成比率</p> <p>希望実人数の障害別比率</p> <p>※障害別構成比率</p> <p>各障害別総数から計算</p> </div>	聴覚	約 12% 〈 〃 46%〉
	肢体不自由	約 41% 〈 〃 36%〉
	内部	約 20% 〈 〃 40%〉
	知的	約 15% 〈 〃 34%〉
	精神	約 4% 〈 〃 79%〉

d・障害別（希望者ミスマッチ構成比率）	=視覚	約 0%、〈障害ミスマッチ構成比率 0%〉
(注:「長時間・少休日」ミスマッチ)	聴覚	約 8% 〈 〃 10%〉
<div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px;"> <p>※希望者ミスマッチ構成比率</p> <p>希望実人数の障害別比率</p> <p>※障害ミスマッチ構成比率</p> <p>各障害別総数から計算</p> </div>	肢体不自由	約 54% 〈 〃 18%〉
	内部	約 17% 〈 〃 11%〉
	知的	約 13% 〈 〃 12%〉
	精神	約 8% 〈 〃 29%〉

e. 障害程度 = 重度・中度は 40%強、軽度は 10%強。

【求職活動データ集計結果】

f. 就職の必要性（緊急性） = “すぐに就職したい” 28%  
 (“無理に就職しなくてもよい” は、約 3%)

g. 求職理由 = 約 55%が「会社を辞める ないし 辞めた」  
 (約 85%が何らかの就労経験がある者である)

【求職条件データ集計結果（複数回答）】

h. 求職希望条件	= [1位] 希望に合う勤務形態・時間	67%〈妥協可能 15%〉
(50%以上)	[2位] 生きがい・やりがい	58%〈 〃 14%〉
<うち妥協可能な割合>	[3位] 経験・能力を生かす	56%〈 〃 20%〉
	[3位] 通勤の便（車通勤可含む）	56%〈 〃 11%〉
	[5位] 健康・通院面への配慮	52%〈 〃 11%〉
	[6位] 仕事内容への興味	52%〈 〃 14%〉
i. 絶対条件とした者の割合	[1位] 希望に合う勤務形態・時間	52%
(30%以上)	[2位] 通勤の便（車通勤可含む）	45%

〔希望条件-妥協可能条件〕 の割合を計算したもの	[3位] 生きがい・やりがい	44%
	[4位] 健康・通院面への配慮	41%
	[5位] 仕事内容への興味	38%
	[6位] 経験・能力を生かす	36%
	[7位] 障害者業務面の配慮	34%
	j. 不一致(ミスマッチ)の理由 (10%以上)	
	[1位] 年齢不一致	29%
[2位] 仕事内容不一致	28%	
[3位] 賃金不一致	15%	
[3位] 経験・能力不一致	15%	
[5位] 長時間・休日少不一致	14%	
[6位] 通勤時間不一致	13%	

#### 【属性データの分析】

##### <性別>

事業所の出す条件と本人の希望条件の間で、「長時間・少休日」でミスマッチがあったと回答したのは女性に多い。

被扶養者の所得限度額（年 130 万円、他収入とあわせて 180 万円）を意識するのは、家庭の主婦が夫の扶養から外れないように収入の調節をする場合が多いといわれている。したがって、短時間労働を絶対条件として希望する女性に多い（体力や集中力の問題等、物理的制約によるものではないが、「切実な希望」に準ずるものであろう）。

317 ページで見たように、短時間聴覚障害労働者の大多数は女性であり、障害者・事業所の双方のニーズが合致すれば、聴覚障害者で見られたような高い雇用水準を確保できる。体力・集中力にしる収入調節にしる、障害求職者の希望に沿った就職先の確保（ミスマッチの解消）には、支援策の有無（雇用率への算入等）と適職場の確保が非常に大きく影響してくることは否めない。

##### <障害別>

###### (肢体不自由)

短時間労働希望求職者全体から見た障害別実人数の比率（希望構成比率）では肢体不自由者が一番多い（41%）。しかし、肢体不自由求職者全体から見た比率（障害構成比率）では 36%と、他の障害に比して相対的に低めである。うち、実際に事業所の出す条件と本人の希望条件のミスマッチがあったのは、ミスマッチがあった短時間労働希望求職者全体の実人数から見て半数以上（希望ミスマッチ構成比率）、短時間労働希望肢体不自由求職者全体から見ても 2 割近い（障害ミスマッチ構成比率）。

つまり、肢体不自由求職者全体から見ると、短時間労働希望求職者は必ずしも多くは無いものの、実際に事業所の出す条件と本人の希望のミスマッチがあったのは他の障害よりも比率として高い傾向にあり、求職活動をして事業所の条件等と合わず採用されない短時間労働でしか就労できない職業的重度の障害のある者（切実な短時間労働希望求職者）は肢体不自由求職者に多いと言えそうである。

（聴覚障害）

聴覚障害者は短時間労働希望求職者全体から見ると実人数としてはそれほど多くはないが、聴覚障害求職者全体から見ると短時間労働希望者が46%と障害種類別では一番多い。それに対して、実際に短時間労働で事業所に雇用されている聴覚障害者は、平成15年障害者雇用実態調査によると、317ページで見たように大多数は女性であり、男性の聴覚障害者は週労働時間30時間以上がほとんどということである。つまり、実際の雇用実態では、聴覚障害の男性は本人の本来の希望はどうあれ、労働時間は週労働時間30時間以上がほとんど、女性の一部が短時間労働者ということのようである。

聴覚障害求職者の半数近くが短時間労働を希望しているという障害求職者調査の結果と実際の聴覚障害者の雇用実態を対比させると、かなりの乖離が見られる。短時間労働を希望する聴覚障害求職者は聴覚障害求職者全体からすると多いが、明確な理由をもって短時間労働を希望する聴覚障害求職者は、そのうちの女性を中心とした一部の人のみということのようである。実際に事業所の出す条件と本人の希望条件のミスマッチがあったのは聴覚障害短時間労働希望求職者の1割と、他の障害と比べて相対的に低い傾向にある。つまり、短時間労働を希望する者は多いものの切実な者は多くはないということである。

現在雇用されている聴覚障害者には障害年金受給者が多い

もうひとつの理由として、317ページの表6-5-5で『「聴覚・平衡・音声」の障害労働者の、重度障害者（身障手帳1・2級）構成比率が最も高い（68.2%）』との結果を得た。また表6-5-10からは、障害基礎年金・障害厚生年金などの障害に係る年金を受給している人は重度障害者（身障手帳1・2級）に多いということが明らかとなっている。

したがって、障害年金をもらっている人が聴覚障害者に多いということもあり、経済的に「賃金はあまり多くを必要としない」という理由で、男性・女性ともに聴覚障害求職者に短時間労働希望求職者が多いということが言えるかもしれない（雇用率への算入が非重度者に拡大された場合、この状況は変わってくるであろう）。

表6-5-10 等級別 身体障害労働者の障害年金受給状況

	総人数	回答数	無回答	障害年金受給人数	受給比率 (%)
《1級》	2,161	2,113	48	1,518	71.8
《2級》	2,474	2,391	83	1,953	81.7
《3級》	1,721	1,672	49	718	42.9
《4級》	1,963	1,919	44	397	20.7
《5級》	950	924	26	78	8.4
《6級》	715	688	27	63	9.2
	10,190	9,877	313	4,788	48.5

<平成15年障害者雇用実態調査（個人調査A【身体障害者】 問3-iii）より>



(内部障害)

内部障害求職者は、障害特性から「通院が必要」「疲れやすい」などの理由から、就職に際して配慮希望者がかなりいるのではないかとと思われるが、内部障害求職者で短時間労働を希望しているのは、調査において平均的な40%の人たちという結果であった。

一方、「求職者調査」に回答した障害求職者全員の平均年齢は45.8歳であるが、内部障害求職者の平均年齢は障害別で見ると最も年齢層が高く52.4歳である(表6-5-11参照)。労働市場の状況からすると、年齢が高くなればなるほど求職者の希望する条件内容の求人(職務内容、賃金、労働時間等)は少なくなる傾向にあることがハローワーク・ヒアリングから明らかとなっている(323p参照)。したがって、年配の内部障害求職者の場合、実際の本人の希望はどうあれ、若干無理してでも経済的理由等からフルタイムを希望する人がかなりいると考えられ、推測の域を出ないということになるかもしれないが、障害求職者調査で得られた数値データでは平均的であったものの、切実に短時間労働を希望する内部障害者の割合は実際は高いと考えられる。

表6-5-11 障害別 調査回答障害求職者の平均年齢

	<求職者平均年齢>
視覚障害	47.6 歳
聴覚言語障害	44.1 歳
肢体不自由	49.5 歳
内部障害	52.4 歳
知的障害	32.2 歳
精神障害	36.9 歳
全求職者平均	45.8 歳

(視覚障害)

視覚障害は、視覚障害求職者全体からすると45%の人が短時間労働での就業を希望しているという結果が出ているが、求職者データ数として少ない(調査回答者:40名以下)ため、明確なコメントは差し控える。

(知的障害)

知的障害求職者で短時間労働を希望しているのはほぼ3人に1人程度(34%)という結果であった。

企業ヒアリング(331p参照)では、中小以上の規模の飲食店・スーパーマーケット関係などの洗い場やバック・ヤードなどで知的障害者を短時間で雇用していこうという動きがある。知的障害短時間労働者への支援策を工夫することにより、知的障害者へのミスマッチが改善される可能性は十分あると考えられる。しかし、支援策を工夫することは有効と考えられるが、手厚い支援策で事業所のメリットをつけすぎると、かえって雇用が短時間雇用に偏り安定性を損ねることになるので注意が必要であろう。

(精神障害)

精神障害求職者からの調査への回答は少なかったので明確なコメントはできないが、傾向としては、比率にして8割近い(79%)精神障害求職者が短時間労働を希望している。うち実際に事業所の出す条件と本人の労働時間の希望のミスマッチがあったのも精神障害短時間労働希望求職者の3割近い(29%)。

精神障害の場合は、知的障害のような企業の雇用への動きは企業ヒアリングの中ではなかった(むしろ“精神障害者は雇用できない”と答える企業が比較的多かった)。したがって、精神障害者のミスマッチ解消のた

めには、まず企業に対する理解の促進(啓発・啓蒙活動)を優先させるべきであろう。

#### <年齢階級別>

各障害とも加齢に伴い短時間での就労希望が多くなる傾向にある(全体としては45歳から希望が10%を超える)。

#### <重度・非重度別>

障害程度としては、予想通り、軽度障害の人よりも重度障害・中度障害の人に短時間就労を希望する人が多いという結果になっている。

#### 【求職活動データの分析】

求職理由としては、過半数が「会社を辞める ないし やめた」という経歴の持ち主であった。短時間労働を希望している4割の障害求職者のうち、何らかの形で企業での就労経験がある者は約85%に上る。すなわち、ほとんどの人が就労経験上から短時間を希望しており、イメージのみで言っているわけではないことがわかる。

しかし、4割の障害求職者のうち「すぐに就職したい」と言っている人は約30%、大部分の約70%の人たちは「じっくり探す」ないし「無理に就職しないでもよい」と言っており、この人たちについては切羽詰っている状況ではない。すなわち、「すぐに就職したい」として切実に短時間労働を希望している人は全障害求職者からすると約12%である。324ページでは「短時間労働を切実に希望している人は障害求職者の15%程度」と推定しているので、現に雇用されている障害短時間労働者8.2%(表6-5-2参照)のほかに、全障害求職者の推定10%~15%が短時間労働を切実に希望して求職活動を続けている訳である。

#### 【求職条件データの分析】

短時間労働を希望する障害求職者の、ほぼ3人に2人が「希望に合う勤務形態・時間」を条件としている(妥協可能と回答した者の割合を除くと52%)。うち、約14%の人たちについては「長時間労働」や「休日が少ない」という理由で、実際にミスマッチがあったと回答している。これだけとは限らないかもしれないが、まずこの14%の求職者のミスマッチを解消する方策を検討することが必要であろう。

求職希望条件が次いで多いのは、6割近くの人が「生きがい・やりがいをもてる仕事」を挙げている。求職活動をする上でこの条件を挙げるのは当然であろうが、これに固執する場合は就職意欲を疑われることになる。実際、3位に「通勤の便(車通勤可含む)」が56%と挙がっているが、この条件を挙げた者にも切実な者が結構多いようで、妥協可能とする者を除くと、「生きがい・やりがいをもてる仕事(3位)」を抜いて2位ということになる。下肢に障害のある者にとってはかなり切実な問題であろう。なお、「通勤時間不一致」でミ

スマッチがあったのは13%である。

妥協可能とする者を除くと、4位に「健康・通院面への配慮」が挙がってくる。これも障害求職者にとっては結構気になる問題であろうと思われるが、会社の体質や上司との人間関係等の問題が関係してくるので、就職した後でないと分からないことが多いと考えられ、求職段階でのミスマッチは3%程度にすぎない。

「経験・能力を生かす」という求職条件は、妥協可能とする者を除くと6位（36%）であり、相対的にはそれほど高いとはいえない。しかし、「経験・能力不一致」として15%の者はこのことでミスマッチがあったと回答しており、「年齢」「仕事内容」に次いでミスマッチの理由では第3位である。ここでは、障害求職者の経験・能力不足が推測され、能力再開発の必要性等の問題も含まれている。

## （2）企業の短時間就労に関するニーズ

### ア 企業調査における企業の障害者雇用拡大への考え方の概要（表6-5-12参照）

特別研究「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」の一環として、平成17年5月に実施した「企業調査」調査票 問16「障害者雇用が拡大するために必要な事項（16-2 一般的に言えること）」（質問項目21個）の中の「法定雇用率の算定対象障害者の拡大（短時間労働者）」（複数回答）の結果である。

表6-5-12 問16「障害者雇用が拡大するために必要な事項」の回答結果（再掲）

	設問回答企業数 (復元値)	法定雇用率の算定対象障害者の拡大(短時間労働者)が必要
(問16-2) 一般的に言えること	14,738社	10.9%

これによると、一般的に言えることとして、1割強の企業が障害者雇用拡大の条件として「法定雇用率の算定対象障害者の拡大(短時間労働者)」が必要と考えているという結果になっている。しかし、1割強というのはアンケート調査の結果であり、下記イに記載する企業ヒアリングによって詳しく聞いて行くと、意見として持っている企業はもう少し多くなる。

### イ 短時間障害労働者雇用企業の概況および意見・要望

#### (ア) 平成17年度企業ヒアリング<sup>注9</sup>結果より

訪問ヒアリングを実施した飲食店・スーパーのほとんどの会社から（ヒアリング6社中4社）、店舗やバック・ヤード等に知的障害者を今後も雇用していこうという意欲がうかがえた。その雇用には短時間労働が関係する場合が多い。これらの企業では、知的障害者雇用について一定のノウハウが積み重ねられている。ただし、企業規模としては中～大企業であるので、中小・零細企業でも同様に知的障害者を雇用できるかどうかは不明である。

サービス業（ビルメンテナンス）では一般的に短時間労働者が多い。しかし、障害者の短時間労働者は一般と比べて少ない。作業スピードや深夜勤務の問題などで難しい面もあろうが、障害者の短時間労働に対す

るニーズとしてもあるので、支援策が進めば、雇用が進む余地がある（短時間労働者を” カウントしてもらえば、ビルメンテナンス業界では障害者雇用が大幅に拡大するのに” と発言した企業もあった）。

これらの会社（飲食店、スーパー、ビルメンテナンス）からの意見・要望としては、表現は若干違っているが“短時間就労の人たちも雇用率にカウントして欲しい”、“社会保険料の負担を、障害者を雇っている場合、軽減して欲しい”という要望が複数の会社から共通して出されている。

《事例1》として、次に主だった障害短時間労働者雇用企業の意見を紹介するが、「週労働時間 20 時間以上 30 時間未満」のみならず、「週労働時間 20 時間未満」の障害短時間労働者についても、雇用率への算入等の支援策を希望する事業所が複数見受けられた。

#### 注9) 平成17年度企業ヒアリング

ヒアリング企業数：10社 <企業規模は、すべて従業員301名以上の企業>

【飲食店 4社、小売業(スーパー) 2社、サービス業(ビルメンテナンス業) 2社 等】

選定方法： ヒアリング企業は、特別研究「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」の一環として、平成17年5月に実施した「企業調査」の、調査票 問10「障害者部位別障害者数」において、30時間未満の短時間労働者がいると回答した企業より選定。

実施時期： 平成17年11月～12月

#### 《事例1》

「企業調査」回答企業のうち障害短時間労働者雇用企業は1割強であった。そのうち、従業員301名以上の規模の企業で、訪問ヒアリングの承諾のあった10社を訪問した。これらの企業が障害労働者雇用企業を代表しているかどうかはわからないが、一部にせよ下記のような意見・ニーズがあることは確認できた。主なものを下記にあげる。

なお、 \_\_\_\_\_部は雇用障害労働者の作業内容を示す。

#### 《飲食店》

##### A社

- ・配置は、店舗＝知的障害者（調理の前準備等）、本部＝身体障害者（事務関係）を考えているが、具体的雇用計画はまだ無い。
- ・作業スピードや正確性などの作業能力は別として、障害者を短時間であれば雇いやすい面はある。

##### B社

- ・知的障害者中心。1店舗1人の知的障害者の配置を目指している（雇用している障害者の93%は知的障害者。54%が短時間労働者）。1人いた精神障害者は今年退職していった。
- ・企業独自のジョブコーチ制度やサポーター協議会をやって効果が上がっている。
- ・知的障害者の配属は店舗（掃除、洗い場等）、身体障害者の配属は本部での事務。

- ・雇用する場合、ほとんどの人がまず短時間から。ほぼ 50%の人が雇用率にカウントできない。様子を見ながら、だんだん労働時間を延ばしてゆく。今後も雇用率とは関係なしに雇ってゆく予定。
- ・“(知的障害者の)雇用率へのカウントを、週 30 時間以上の人たちよりも、短時間の人たちに手厚くしたほうが良い”(知的障害者の雇用は企業にとってリスクを負う。一概には言えないとしても、飲食店の場合、まず単純作業を短時間から始めて職場になじんできたなら、徐々に時間を延ばしてゆくといった雇用の仕方がある。雇用する上での負担は最初の頃のほうが多くなるので、この時期の公的支援が欲しい)と考えている。

#### C社

- ・障害者は知的障害が 80%。43%が短時間労働者。市内の知的養護学校からの実習を受け入れて、その中から一部の店舗に 1 人位ずつ雇用している (大体洗物係)。今後も継続する。
- ・精神障害者が 1 人いたが、この 4 月か 5 月ころに自分からやめてしまった。機会があったら今後も精神障害者を雇用する。

#### D社

- ・雇用している障害者は知的障害者のみ (うち短時間労働者は 28%で全員が重度)。
- ・知的障害者の仕事は、ホール掃き、テーブルセット、トイレ掃除、お通し作りをやってもらっているが、個人差があり途中までの人もいる。一番古い 1 名については、事務補助 (各店舗の PR ビデオチェックや後片付け等)をやってもらっている。
- ・採用は、養護学校からが中心。雇用率にカウントできなければダメということでやっており、カウントできれば時間にはこだわらない。障害者はアルバイトでの採用。今後も養護学校から採用してゆく予定。ただし、自閉的傾向がある人は断っている。
- ・法改正で精神障害者が雇用率にカウントされるようになったが、経験からまだ精神障害者を採用する考えはない。
- ・企業としては、今後、一般・障害者かかわらず短時間パートを多くせざるを得なくなっている (本部は縮小方針)。

《小売業(スーパー)》

#### E社

- ・全障害種類の人たちが就業している (うち、短時間労働者は 45%)。
- ・店舗では接客が必須のため、精神障害者の雇用は難しい (お客さんの一言で落ち込んだりするから)。知的障害のほうが採用しやすい。
- ・知的障害者の採用は養護学校からの実習を通してしている。店舗には、知的障害者のほうが配置しやすい (商品陳列や袋詰め・パック作業・包丁で切る作業等のバックヤードの作業)。
- ・身体障害は事務やパソコン作業。障害者・健常者の待遇の区別はない。しかし最近、障害者雇用を控え

ざるを得なくなっている。

- ・内部障害で透析が必要といった場合、勤務時間のシフトをしてフルタイムでがんばっている。
- ・重度以外の短時間労働の障害者も雇用率にカウントして欲しい。スーパーは知的障害者を受け入れやすいと思うが、カウントされないと苦しい。

#### F社

- ・知的障害者、精神障害者、身体障害者の順で人数が多い（うち 25%が短時間労働者）。短時間の人たちは全員店舗に配属されている。
- ・仕事は知的障害者中心として、ほとんどの店舗で商品陳列や袋詰め作業がある。物流部門を持つ店舗では、容器の洗浄やシール貼り作業もある。
- ・県内の福祉団体に業務委託して障害者を雇用して来た（全障害を扱っており、グループで就労するのに補助員をつけてくれる）。今後も継続の予定。
- ・企業としては、短時間、フルタイムにかかわらず常に求人をしている。
- ・週 20 時間未満の短時間障害者も含めて、短時間障害者をカウントできるようにして欲しい。
- ・社会保険料の負担を、障害者を雇っている場合、軽減して欲しい。

#### 《サービス業(ビルメンテナンス業)》

#### G社

- ・企業の従業員のほぼ 87%がパートで占められている。短時間労働者は 67%（企業全体）。高齢者が多い（平均年齢 60 歳前後）。
- ・障害者雇用は肢体不自由中心であるが、いろいろな障害者を雇用している（管理職、事務、設備、清掃、電話交換、業務管理等）。うち、短時間労働者は約 4 割（清掃中心）。
- ・障害者は、ほとんどの人がもともと短時間で契約しているが、何人かはパートから正社員になったり（管理職をやってもら関係等）、逆に正社員から本人の希望により短時間パートに移行する人もいる。
- ・法改正により、精神障害者がカウントされるようになったが、感情が安定しない場合は雇用は難しい。
- ・会社にとって、社会保険・労働保険料の負担は大きいので、保険をかけないで済む形の短時間雇用を進めたい。障害者雇用の面からいくと、非重度の身体障害・知的障害者の短時間雇用が雇用率に算定されないため、短時間で障害者を雇用するメリットはない。0.2 でもいいからカウントしてもらえば、ビルメンテナンス業界では障害者雇用が大幅に拡大するのにと思っている（短時間をカウントすることにより、障害者のフルタイム雇用が減らないし無くなるといった可能性は、当社の場合ない）。

(イ) 平成 18 年度企業ヒアリング<短時間雇用のニーズ><sup>注10</sup>等の結果より

平成 17 年度には、障害短時間労働者雇用企業の概況及び意見・要望を聞いた。平成 18 年度は、障害短時間労働者の有無とは関係なく（他の研究課題とあわせて実施）従業員 301 名以上の規模の企業中心に、幅広い業種で 15 社【注 10】の 11 企業のほか 4 社に、他の機会をとらえて聞いている】の意見・

要望を聞いたところ、短時間雇用に否定的な意見もあった一方、「雇用率への算入」については、かなりの企業が意見として持っていることがわかった（平成 18 年度に訪問ヒアリングを実施した 3 社に 1 社が“短時間就労の人たちも雇用率にカウントして欲しい”という意味のことを言っている [平成 17 年度にヒアリングを実施した 短時間障害労働者雇用企業では、ほぼ 3 社に 2 社であった ]）。

注 10) 平成 18 年度企業ヒアリング<短時間雇用のニーズ>

ヒアリング企業数：11 社（4 節のヒアリング企業の一部）

<企業規模は、1 社を除いて、他は従業員 301 名以上の企業>

【建設業 3 社、製造業 2 社、不動産業 2 社、教育・学習支援業 1 社、  
サービス業 2 社、情報・通信業 1 社】

選定方法： ヒアリング企業は、特別研究「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」の一環として、平成 17 年 5 月に実施した「企業調査」回答企業より選定。

実施時期： 平成 18 年 4 月

《事例 2（主だったところ）》

《建設業》

【H社】

- ・単位時間雇用もありうる。清掃や郵便物の仕分けなどの作業となろう。短時間雇用が雇用率にカウントされれば増えると思う。

【I社】

- ・例えば、内部障害者の通院については、勤務を早めに切り上げてもらうなどの配慮を行っており、それを理由に賃金カットするといった考えはない。短時間勤務の形は考えていない。

【J社】

- ・就労している障害者で短時間就労を希望する人は特にいない。通院の必要な障害者は、平日が定休日になるため、その日に通院することができる。
- ・健常者の短時間就労のニーズとしては育児中の社員からはある。育児に関する体制はあるので、それを利用している。

《製造業》

【K社】

- ・製造部門ではアルバイトも雇っており、短時間労働者のみのプロセスもある。短時間労働も雇用率にカウントされれば障害者雇用の拡大に有効だと思う。
- ・求職者で短時間希望が多いのはフルタイムでは労働がきつからだと思う。短時間勤務希望者にあつた仕事作りは有効だと思う。

#### L社

- ・短時間就労を行っている 1 名の障害者は、重度障害者（肢体不自由）で、本来は通常通り働きたいという希望だったが、通勤ラッシュを避けるために 1 時間短縮している。

#### M社

- ・当社は電器産業だが、知的障害者はストレスのかからないサポート業務を行っている。
- ・当社では短時間のニーズはないが、社員から希望があれば随時対応したい。現在は、全員が正社員でフルタイム希望。短時間雇用が雇用率にカウントされても影響なし。

《不動産業》

#### N社

- ・短時間労働の場合、重度障害者でないと実雇用率にカウントされない。雇用率達成を考えると、やはり短時間でない雇用形態を考えざるを得ない。
- ・当社では短時間労働で働く社員があまりいない。障害者雇用と結びつけて考えた場合の短時間労働の可能性がどうかは分からないが、全般的に短時間労働のニーズは、当社では高くない。当社が運営するスーパー銭湯などの店舗で働く人にはパートタイマーの人が多い。

《教育・学習支援業》

#### O社

- ・短時間就労は難しい。特には考えていない。

《サービス業》

#### P社

- ・精神障害者支援団体からアプローチがあった人は、現在、週 4 時間の短時間で働いてもらっている。実雇用率にはカウントされないが、金曜の夕方など忙しい時間帯だけきて働いてもらうのは当社のニーズに合致する。
- ・週 20 時間未満も実雇用率にカウントされれば、障害者雇用が更に促されると考える。営業所では短時間労働のニーズが高い。しかし、働き手の側からすれば短時間労働の希望が少なく、実際に短時間労働に就いている人は少ない。フルタイム勤務希望者が大半。
- ・行政への要望としては、業種によっては障害者雇用が他の業種に比べ難しいところがある。また、当社のように少数精鋭体制で取り組んでいるところでの障害者雇用は難しい。そうした事情を考慮に入れた障害者雇用施策を望む。短時間労働の実雇用率へのカウントも、弾力的に認めてもらいたい。

《情報・通信業》

#### Q社



- ・以前に小規模の別部のヘルスキーパーがいた。ニーズや事業のサイズによっては短時間の方が、コスト面の都合などが良い場合がある。例えば、ヘルスキーパー。これからは、シュレッダー係との兼任などが考えられる。
- ・カウントされないことについては、仕方がない。ポイントを稼ぐためではなく、社会貢献のためである。ただし、カウントされるに越したことはないし、本人の生活のためでもあるので、できれば一緒に仕事を考えて行きたい。
  - ・短時間でカウントがつくようにすれば、ミスマッチがある程度解消されるのではないか。

#### 《金融業》

#### R社

- ・当社では、短時間就労のニーズはないが、関連企業に清掃を行っているところもあり、0.5でもカウントできれば雇用により効果があると思う。

#### S社

- ・現在、障害者からの短時間労働のニーズ、当社からのニーズは共にない。ただ、ニーズがあれば検討したい。
- ・制度として短時間勤務者を入れる場合には、分母のほうの増加が大きいため、雇用率が低下することが懸念される。

### 3 短時間就労対策の検討

#### (1) まとめと考察

##### 《障害短時間労働者の実態》

雇用されている障害短時間労働者（週労働時間 30 時間未満）の実態は、一般と比べても短時間労働者比率上の大差はない。しかし、「週労働時間 20 時間以上 30 時間未満」「週労働時間 20 時間未満」の内訳を見ると、雇用支援策（障害者雇用率への算入）の有無によって差が出ている。このことについて、重度・非重度別から見ても雇用支援策の有無が障害者雇用状況に大きく影響していた。さらに、障害別で調べていった場合、聴覚障害労働者（特に女性）に短時間労働者が多いことが分かったが、ここでも雇用支援策の有無が関係していると考えられる。したがって、重度以外の障害短時間労働者の障害者雇用率への算入等、雇用支援策の設定が障害者の雇用促進に大きく貢献することは明らかである。

年齢階級別に見ると、障害短時間労働者は成年中期の 50 才前後から増えてくる傾向にある。その中で、事業所から「加齢により能力低下が著しく認められる」という評価を受け、採用時や雇用継続時に特に不利益を受ける可能性のある障害種類は「脳性まひ」と「知的障害」であった。障害労働者全般的に多かれ少なかれ不利益を受ける可能性のある要素があると思われる。個人差もあろうが、高齢化によりそれがさらに深刻

化していくことも予想されるところである。事業所は数年先のことも考えながら求人活動を行うのであるから、高齢障害求職者への支援策、もしくは高齢の雇用障害労働者に対する支援策を検討することも意味があると考えられる。特に加齢による能力低下の大きい「脳性まひ者」と「知的障害者」を対象とした何らかの支援策の検討が必要ではないだろうか。

障害短時間労働者（非正社員が多い）には女性が多いことが分かった（特に、成年中期の家庭の主婦層）。ある意味では、一般でも女性の非正社員の雇用安定が問題となっているのと同じようなことが障害者にも言える。障害者をも対象とした雇用安定の施策が望まれる。

#### 《障害者の短時間就労に関する労働市場の状況》

現在、短時間労働での障害者求人は各ハローワークとも少ないとのことであるが、障害者の短時間就労に対する（潜在的）企業ニーズは、「管内企業が事務中心・作業中心」等の要素により、各地のハローワークでかなり違う面がある。作業求人がある程度見込める地域のハローワークでは、重度以外の障害短時間労働者の障害者雇用率への算入により障害者求人数の増加は見込めそうである。

また、短時間就労を希望する障害求職者は、「管内に受け入れ可能な企業が有るか無いか」や「有効求人倍率」等により、（本来の本人の希望はどうあれ）短時間労働を希望するか、フルタイム労働を希望するかの多少は変わってくる。短時間労働希望で受け入れ可能な企業が有れば、障害求職者も本来の自分の希望を素直に出せるようになると思われ、重度以外の障害短時間労働者の障害者雇用率への算入はそのような面でも効果が見込まれる。

いずれにせよ、各ハローワークとも本人の特性や希望に沿って短時間労働者としての紹介は行っているので、重度以外の障害短時間労働者の障害者雇用率への算入が障害者の雇用促進に一定の効果があることは間違いない。

#### 《障害求職者のニーズ》

障害求職者の約4割が短時間就労を希望している。希望している実人数としては男性の方が多いが、実際にミスマッチがあり採用に至らないのは女性の方が多い。45歳から短時間就労の希望は多くなる傾向にあり、重度・中度の人に短時間就労を希望する人が多い。ほとんどの障害者が自分の就労経験の上から言っていることだが、そのうちで切実に短時間就労を希望しているのは全障害求職者の10～15%程度であると推計される。

一方、障害求職者の中でも正社員志向が根強い。しかし、雇用障害労働者で非正社員の身分に就いている人は少なくない。現在、厚労省が「短時間正社員制度」の啓発活動を展開しており、障害者をメインターゲットにしているわけではないとしても、短時間労働の雇用の安定を目的とするものであれば、障害者も「短時間正社員制度」の対象として考えられる必要がある。また、このような働き方が普及してくると同時に、短時間労働への支援策が整えば、今まで「半日程度」とか「隔日」でしか働けないため就労をあきらめていた重度障害者等の潜在的ニーズにも応えられるのではないだろうか。

ただし、障害求職者自体の“経験・能力不足の問題”も見られるので、それに対する対策も必要となるだろう。

参考までに、障害別の障害求職者の傾向を見てみると、次のような結果となっている。

- ・肢体不自由求職者は、短時間労働でしか就労できない重度の障害等のある者が多い（下肢障害者の“通勤上の問題”等を含む）。
- ・聴覚障害求職者に短時間労働を希望するものは多いものの、経済状況等の関係から、切実なものは多くはない。
- ・内部障害求職者の短時間労働希望比率は調査上は平均的の数値となるが、年齢構成から推測すると切実な短時間労働希望者の割合は高そうである。
- ・知的障害求職者は、短時間労働での受け皿がある程度期待できると予想されるので、支援策を工夫することにより、知的障害者へのミスマッチが改善される可能性は十分あると考えられるが、雇用の安定性等を損なうことの無いよう注意する必要がある。
- ・精神障害求職者のデータは少ないので、明言はできない。ただし傾向として、精神障害求職者は本人がフルタイムを希望する場合であっても、医学的には短時間労働が望ましいケースが多く、短時間就労の希望者がかなりいる。しかし、受け皿の確保が難しそうなので、支援策と同時に企業に対する啓発・啓蒙活動が重要であろう。

#### 《企業のニーズ》

アンケート調査では、一割強の会社が障害者の雇用促進のためには「法定雇用率の算定対象障害者の拡大(短時間労働者)」が必要と言っているという結果になっているが、平成17年度及び18年度に実施した企業ヒアリングで訪問して直接に聞くと、それ以上の企業が“短時間就労の障害者も雇用率にカウントして欲しい”という意味の意見を持っているということが分かった（これには、「週労働時間20時間以上30時間未満」のみならず、「週労働時間20時間未満」の障害短時間労働者についても支援策を希望するという企業を含んでいる）。

障害者を現に短時間労働で雇用している企業のヒアリング調査では、訪問した飲食店、スーパーマーケットで、店舗に知的障害者を短時間労働者として雇用しようという意欲がうかがえた。また、ビルメンテナンス会社では、一般的に短時間労働者が多いが、障害者の短時間労働者は一般と比べてかなり少なかった。しかし“短時間就労の障害者も雇用率にカウントして欲しい”という要望があったことから、重度以外の障害短時間労働者の障害者雇用率への算入によりビルメンテナンス業界でもミスマッチが改善される可能性は十分あると考えられる。

#### (2) 今後の課題

ア 「週労働時間20時間以上30時間未満」の障害短時間労働者（非重度者）の障害者雇用率への算入について

《障害短時間労働者の実態》や《障害者の短時間就労に関する労働市場の状況》で明らかであるように、「週

労働時間 20 時間以上 30 時間未満」の障害短時間労働者（非重度者）の障害者雇用率への算入が、障害者の雇用促進に効果があることは明らかである。また、《障害求職者のニーズ》《企業のニーズ》でも見たように、ニーズとしても一定見込めることが分かっている。

どの程度、どのような方式で算入させていくかについては、現在、厚生労働省の「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」で検討されているので、ここでは言及を差し控える。

#### イ 中高年障害者に対する雇用もしくは雇用継続支援策の検討について

《障害短時間労働者の実態》の年齢階級別で見たように、50 歳前後で障害短時間労働者が増えてくる傾向がある。また、《障害求職者のニーズ》では、45 歳から短時間労働の希望が増えてくる傾向があった。「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則」第 2 条では「中高年齢者の年齢は 45 歳以上とする」とされている。若年障害者に比べて中高年齢障害者のほうが雇用や雇用継続の際、不利を受けている可能性が大であるので、法律の定義にしたがった 45 歳以上の中高年齢障害者の雇用支援策を検討することが必要ではないだろうか（とりわけ、障害別では脳性まひ者と知的障害者がより深刻のようである）。

#### ウ 「週労働時間 20 時間未満」の重度障害者の雇用支援策について

平成 17 年度に実施した企業ヒアリング（障害短時間労働者雇用企業）で、「週労働時間 20 時間以上 30 時間未満」のみならず、「週労働時間 20 時間未満」の障害短時間労働者についても支援策を要望するという企業が複数社あった。一方、精神障害者の場合、「週労働時間 15 時間以上 20 時間未満」の労働者についても納付金制度に基づく助成金の対象となっている。重度の知的障害者や身体障害者の場合にもそれなりの困難は伴うので、将来的には横並びでこれらの障害者の支援策の検討が必要となってくるかもしれない。

現状では、「週労働時間 20 時間未満」の障害短時間労働者は少ない。また、ニーズとしても現時点ではそれほど多くはないようである。しかし、『ア「週労働時間 20 時間以上 30 時間未満」の障害短時間労働者（非重度者）の障害者雇用率への算入』により「週労働時間 20 時間未満」のニーズも増し、短時間労働者の増大につながる可能性はある。

例えば、将来ニーズが増大し、半日ずつの障害短時間労働者を組み合わせて、企業には 1 日の労働力を提供する方式などを検討する際に、1 日の労働時間が 4 時間未満であると、5 日間働いても「週労働時間 20 時間未満」となるため、何らかの支援策の検討が必要となる。

#### エ 「短時間正社員制度」への障害者の位置づけと広報啓発活動の推進について

《障害短時間労働者の実態》の障害別で、多くの聴覚障害労働者（女性がほとんど）が非正社員（アルバイトが多い）で短時間労働に従事している実態が見られた。また、障害短時間労働者には女性が多いことが分かった（特に、成年中期の家庭の主婦層）。それらの障害者は非正社員（アルバイトやパート）として就労している者は多い。現在、厚生労働省で「短時間正社員制度」の広報啓発活動を展開しているが、パート労働者（特に女性）の雇用の安定を図ろうとするのであれば、障害者をも対象として明確に位置づけ、広報啓

発活動を推進して行くことが、障害者の雇用促進にとって良い効果をもたらすこととなると考えられる。

#### 【文献】

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：身体・知的障害者にとっての短時間労働の効果の分析(2006. 3)

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：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と対策に関する実証的研究報告書 1＝, 調査研究報告書 No. 31 (1998. 11)

春名由一郎・小畑宣子・伊達木せい：障害者の作業能力に対する障害特性と加齢の複合的影響＝事業所と個人への調査結果から＝, 「障害者職業総合センター研究紀要」, No6, pp15-28, (1997)

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：障害者雇用のための助成制度, pp11, 社団法人財形福祉協会 (2004. 3)

厚生労働省：<http://www.mhlw.go.jp/topics/2006/03/tp0308-2.html> (ライフスタイルに合わせた働き方「短時間正社員制度」を考えませんか?)

## 第6節 職業紹介機能の検討

### 1 検討の目的及び方法

#### (1) 目的

当研究のテーマである障害者雇用に関する需給の結合を図る上で、働きたいと考える障害者と雇用する側の企業の仲介をどのように行うかは一つの鍵となる。

最近、官民一体となった労働力需給調整機能が必要との観点から規制緩和が行われ、民間の事業所が職業紹介の分野に乗り出してきている。もっぱら障害者を対象として職業紹介を行う民間事業所も見られるようになってきた。

一方、公的機関において職業紹介を司るのは公共職業安定所であるが、より専門的支援を必要とする障害者に関しては、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターが多面的に職業紹介に関わっている。このほか、職業能力開発校、養護学校等も職業紹介に関わっている。

本節は、こうした多様な職業紹介機能についてその現状と課題を考察し、今後の職業紹介の在り方について検討することを目的とする。その際、前提として、障害者雇用率制度を切り口に、障害者の労働市場の概観を把握することも試みた。

#### (2) 方法

研究の一環として平成18年に実施した訪問調査(公共職業安定所5所、障害者職業センター3所、障害者就業・生活支援センター3所、障害者を対象とする民営職業紹介事業所3所、障害者職業能力開発校、障害のある学生を多く受け入れている大学、養護学校関係機関、障害者雇用企業等)における聴き取りの結果、及び障害者職業センターに対するアンケート調査と電話インタビューの結果などを参考に検討を行った。

また、必要に応じて、第2章の求職者調査をはじめとする当研究で実施した調査などを参考にした。障害者の労働市場の考察に関しては、主に、厚生労働省が毎年発表している障害者の雇用状況及び5年ごとに実施している障害者雇用実態調査の結果を参考にした。

### 2 障害者雇用率制度と障害者の労働市場

公共職業安定所及び障害者対象の民営職業紹介事業所を訪問し聴き取りを行ったが、いずれも障害者雇用率制度を障害者職業紹介の重要な手がかりとしていた。公共職業安定所は、法定雇用率達成に向けて障害者を雇用するよう企業に促している。民営の職業紹介事業所は、紹介料を企業から徴収するが(障害者からは徴収しない。)、企業がその経済的負担をして障害者を雇おうとする理由の第一は雇用率制度であるという。

障害者の職業紹介において重要な手がかりとなっている雇用率制度が、それでは実際にどの程度の障害者雇用需要を生み出し得るのか、雇用率適用企業に雇用されている障害者が雇用障害者全体に占める割合はどの程度か、本項ではまずそうした点を確認することから始めたい。その際、雇用率制度では重度障害者1人を2人に換算するダブルカウント方式による数字がよく用いられるが、ここでは、なるべく実人数を取り上

げて現実の輪郭を把握するよう試みたい。

(1) 民間企業の法定雇用率達成に必要な雇用障害者数

\*要点：[雇用率制度により生み出される障害者雇用需要は、実人数で約 38,000 人(平成 18 年 6 月現在)。1 年前は約 42,000 人。]

厚生労働省では毎年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況(以下「雇用状況」という。)を発表している。当報告を執筆している段階で、平成 18 年 12 月 14 日に同年の「雇用状況」が発表された。ここでは極力この新しい「雇用状況」にも言及するよう努めるが、最も詳しいデータが得られているのは平成 17 年のものである。それを主たる基盤として考察を進める。

平成 17 年 6 月 1 日現在における「雇用状況」をみると、民間の雇用率適用企業(56 人以上規模の企業)の実雇用率は 1.49%(法定雇用率は 1.8%)である(平成 18 年 6 月現在では 1.51%(新たに対象となった精神障害者を加えると 1.52%))。実雇用率が 0.31(平成 18 年は 0.28)ポイント上昇すれば法定雇用率が達成される。このポイントに当たる障害者の実人数を試算してみることにする。

試算の基礎となる 56 人以上規模企業の状況は、表 6-6-1 のとおり。

表 6-6-1 民間の 56 人以上規模企業の障害者雇用状況

年	企業数	法定常用労働者数	実雇用率
平成17年	65,449	18,091,871	1.49
平成18年	67,168	18,652,344	1.51

年	身体障害者				知的障害者				合計
	①重度身体障害者	②中軽度身体障害者	③短時間重度身体障害者	身体障害者・計	④重度知的障害者	⑤中軽度知的障害者	⑥短時間重度知的障害者	知的障害者・計	
平成17年	63,848	98,900	2,465	165,213 (229,061)	7,830	23,354	991	32,175 (40,005)	197,388 (269,066)
平成18年	66,546	102,361	2,814	171,721 (238,267)	8,447	25,439	1,233	35,119 (43,566)	206,840 (281,833)

(資料出所：厚生労働省「雇用状況」(平成 17 年及び 18 年の 6 月 1 日現在))

- (※1) 括弧内は重度障害者をダブルカウントした数(身体障害者の場合でいうと①×2+②+③)。
- (※2) 「法定常用労働者数」は、常用労働者数から、業種ごとに定められている除外率により控除を行うなどの処理を施した後の常用労働者数。
- (※3) 平成 18 年 4 月より精神障害者が実雇用率カウントの対象に加えられたが、ここでは以前の数値との比較のため除いた。

実雇用率はダブルカウントされた数で算出するため、重度比率が試算の上で重要となる。平成 17 年の「雇用状況」では、全体での重度比率が 36.3%(平成 18 年も同じ 36.3%)、身体障害者の重度比率は 38.6%(同 38.8%)、知的障害者は 24.3%(同 24.1%)である。また、身体障害者と知的障害者の比率は、身体障害者が 83.7%(同 83.0%)、知的障害者が 16.3%(同 17.0%)である。

計算手順は省略するが、これら比率が今後も継続するものと仮定すると、法定雇用率達成に必要な障害者

数は、ダブルカウント済みの数で 56,587 人(平成 18 年は 51,991.5 人)、実人数では 41,525 人(同 38,145 人)となる(表 6-6-2a, 表 6-6-2b)。

なお、平成 17 年の場合、試算で得られた 41,525 人をダブルカウントの数に換算すると 56,581 人となり、先に示したダブルカウント済みの数より 6 人少ないが、これは計算途中の誤差発生による。また、平成 18 年 4 月から精神障害者が実雇用率にカウントされるようになったが(短時間労働の精神障害者は 0.5 人としてカウント)、今後の精神障害者の雇用数をどう位置づけるかは難しいため、ここでは身体障害者と知的障害者に着目して試算した。

表 6-6-2a 平成 17 年における法定雇用率達成に必要な障害者数(試算) (単位: 人、%)

障害種類	重度	非重度	短時間重度	計
身体障害者	13,410(38.6)	20,811(59.9)	521(1.5)	34,743(100.0)
知的障害者	1,648(24.3)	4,923(72.6)	210(3.1)	6,782(100.0)
計	15,058(36.3)	25,734(62.0)	731(1.8)	41,525(100.0)

(厚生労働省「雇用状況」(平成 17 年 6 月現在)及びそれに基づく試算)

表 6-6-2b 平成 18 年における法定雇用率達成に必要な障害者数(試算) (単位: 人、%)

障害種類	重度	非重度	短時間重度	計
身体障害者	12,284(38.8)	18,869(59.6)	507(1.6)	31,660(100.0)
知的障害者	1,563(24.1)	4,695(72.4)	227(3.5)	6,485(100.0)
計	13,847(36.3)	23,564(61.8)	734(1.9)	38,145(100.0)

(厚生労働省「雇用状況」(平成 18 年 6 月現在)及びそれに基づく試算)

法定雇用率達成のためには、平成 17 年 6 月の段階で、あと約 42,000 人の障害者が雇用される必要があった。翌平成 18 年 6 月の段階で見ると約 38,000 人である。今後の障害者雇用において重度比率が高くなればこの数が減少し、重度比率が低くなれば増加することとなるが、平成 17 年と 18 年が同率の 36.3%、平成 15 年は 36.2%、平成 10 年が 34.0%(当時の法定雇用率は 1.6%)であり、重度比率が大きく変化することはなさそうに思われる。

同様に、平成 17 年の状況を基に 301 人以上規模の納付金徴収対象企業について試算してみると、当該企業(実雇用率 1.58%)が法定雇用率達成に必要な障害者数は、ダブルカウント済みの数で 25,729 人、実人数では 18,544 人と試算される(注 1)。重度比率を「身体障害者+知的障害者」で 38.7%、身体障害者が 41.2%、知的障害者は 22.2%と仮定した。身体障害者と知的障害者の比率は、身体障害者が 86.9%、知的障害者は 13.1%と仮定した。

56 人以上規模と 301 人以上規模の状況をまとめてみると、法定雇用率達成に必要な障害者数(以下、「達成必要数」という。)は、雇用率が適用される 56 人以上規模全体では 41,525 人であるが、301 人以上規模は 18,544 人、その差 22,981 人が 56~300 人規模企業の「達成必要数」ということになる。

301 人以上規模では既に 135,256 人の障害者が雇用されており、増加率 13.7%(18,544 人÷135,256 人)を実現すれば雇用率を達成することとなる。すなわち、既に雇用している障害者 100 人当たり 13.7 人を増



やすことで雇用率を達成できる。それに対し、56～300人規模では、増加率37.0%を実現しないと達成できない(56人以上規模全体における当該増加率は21.0%)。近年、中小企業における障害者の実雇用率が伸び悩み、または低下の傾向にあることを考え併せると、300人以下規模における雇用率達成が大きな課題であることが改めて確認できる。

なお、この増加率(以下「達成必要増加率」という。)は、当然ながら実雇用率が低いほど高い値となるが、実雇用率を基に下の式で求めることができる(実雇用率の丸めのため、実人数を基に算出した値との間に若干の誤差が生まれる。)。つまり、達成必要増加率は、実雇用率を言い換えたものであるが、雇用率制度によって生み出される雇用需要の実人数をイメージしやすい。

$$\text{「達成必要増加率」} = (1.8 \div \text{「実雇用率」} - 1) \times 100$$

平成17年と18年の「雇用状況」において、産業別に達成必要増加率をみると、最も高いのが「情報通信業」(H17:60.7%、H18:52.5%)、次いで「卸売・小売業」、「教育・学習支援業」、「複合サービス業」などが続く。順位は兩年とも同順で、増加率が40%以上であるが、低下傾向にある(18年の「複合サービス業」は35%に下がっている)。いずれも第三次産業だが、現在の障害者雇用数の1.4～1.5倍を達成する必要があることが分かる。このうち達成必要数が突出して多いのが「卸売・小売業」(H17:13,937人、H18:13,459人)であった。「情報通信業」は2番目に多いが、3分の1程度の(H17:4,824人、H18:4,542人)である。

規模別の達成必要増加率では「100～299人」(H17:45.1%、H18:41.7%)が他に比べかなり高く、続いて「56～99人」、「300～499人」などである(両規模とも20%台前半)。ちなみに、最も達成必要増加率が低かったのは、17年では「5,000人以上」(2.8%)(達成必要数は1,255人)であった。18年では「1,000人以上」(より細かな区分は不明)が6.5%で最も低く、達成必要数は6,204人である。

(注1) 平成18年6月現在で、300人以上規模企業の達成必要数を試算してみると、約15,000人となる。規模カテゴリの区分がわずかに異なるが、1年前の301人以上規模に比べると約3,500人程度減少した。一方、300人未満規模企業をみると約23,000人で、1年前の300人以下規模とほとんど変わっていない。中小企業での障害者雇用が伸び悩んでいることがこの面でも確認できる。

表6-6-3 規模別の障害者雇用者数及び法定雇用率達成に必要な数 (単位:人、%)

規 模		①56人以上 規模全体	②うち301人 以上規模	うち56～300人 規模(①-②)
雇用されている障害者	身体障害者	165,213(83.7)	117,631(87.0)	47,582(76.6)
	知的障害者	32,175(16.3)	17,625(13.0)	14,550(23.4)
	計	197,388(100.0)	135,256(100.0)	62,132(100.0)
実雇用率		1.49	1.58	1.31
雇用率達成に必要な障害者数	実人数(試算)	41,525	18,544	22,981
	ダブルカウント数	56,587	25,729	30,858
常用労働者数		19,611,552	12,857,247	6,754,305

(厚生労働省「雇用状況」(平成17年6月現在)及びそれに基づく試算)

## (2) 働きたいと考えている障害者の数

\*要点：[有効求職者は約15万人、福祉的就労の場にいる就職希望者が約3万人、合計18万人が働きたいと考えている障害者。]

厚生労働省によれば、公共職業安定所(以下「職業安定所」という。)に求職登録している障害者の有効求職者数は、平成17年3月現在で153,984人である(表2-1b)。ちなみに、1年後の平成18年3月現在では146,679人だが、ここでは、先に触れた「雇用状況」(平成17年6月)と時期的に近い前者の153,984人を参考とする。

福祉的就労の場にいる障害者の中に就職希望している者がどれくらいいるかは明らかでないが、当授産施設等個人調査によれば、「就職希望」の割合が27.6%であり、また、そのうち実際に求職活動している者の割合は39.5%であった(調査研究報告書No.76の2付属表1-101, 102)。仮に求職活動している者は職業安定所に求職登録しているものとする、登録していない就職希望者は、全体の16.7%となる。

福祉的就労の場にいる障害者の数については、厚生労働省の「社会福祉施設等調査」(平成16年10月現在)によれば、授産施設及び福祉工場の在在者数が109,645人である。また、小規模作業所は全国に約6,000所あると推計されており、平成15年度における1所当たりの平均利用人員は13人である(きょうされん、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年3月)。このことから、約78,000人の小規模作業所利用者がいると推測される。これを合計すると約188,000人となる。いささか乱暴な推測になってしまうが、仮にこのうちの16.7%が職業安定所に登録していない求職者であるとすれば、その数は約31,000人となる。

先に挙げた有効求職者約15万人とこの福祉的就労の場にいる求職者約3万1千人を合計すると、およそ18万1千人の障害者が就職を希望していると推測される。

先述したように、雇用率制度が生み出す制度的な障害者雇用需要は約4万2千人であった。これに対し供給側は18万人と4倍以上に上る。仮にこの求職者中にそれほど求職活動を行っていない保留に近い人が半数いたとしても、なお9万人であり、制度的需要の2倍強である。雇用率制度が障害者雇用を考える上で非常に重要な制度であることは言うまでもないが、その影響の範囲に一定の限界があることにも目を向ける必要があるといえよう。

## (3) 障害者雇用の実態と雇用率制度

\*要点：[5人以上規模事業所の常用雇用障害者は約50万人、雇用率適用企業の常用雇用障害者は約20万人。]

ここでは、現在雇用されている障害者に関する雇用率制度の影響の範囲をみる。

雇用率が適用される56人以上規模企業で雇用されている身体障害者及び知的障害者は、前述したように「雇用状況」によると平成17年6月現在で197,388人である(表6-6-1)。

一方、より広い範囲の事業所を対象にした調査としては、厚生労働省の障害者雇用実態調査(平成15年11月現在)(以下「雇用実態調査」という。)がある。これによると、5人以上規模事業所に常用雇用されている障害者は49万6千人と推計されている(表6-6-4)。

「雇用状況」と「雇用実態調査」とは障害者数の把握方法が大きく異なるので単純に比較することはできないが、雇用率適用外の事業所で雇用されている障害者が相当数いる(むしろ適用企業に雇用されている者より多い可能性がある。)とみてよいであろう。

なお、「雇用実態調査」に時期的に最も近い「雇用状況」(平成 15 年 6 月現在)の数をみると、雇用障害者数は実人数で 181,441 人である。

表 6-6-4 5人以上規模事業所に常用雇用されている障害者数

障害種類	人数(人)	構成比(%)
身体障害者	369,000	74
知的障害者	114,000	23
精神障害者	13,000	3
合計	496,000	100

(資料出所：厚生労働省「障害者雇用実態調査」(平成 15 年 11 月現在)の推計値)

#### (4) 就職と離職の状況

##### ア 雇用率適用企業における就職と離職の状況

\*要点：[雇用率適用企業において、100 人が就職する一方で 50 人が離職。離職率は 4.79%。]

「雇用状況」によれば、平成 16 年 6 月から翌 17 年 6 月前までの 1 年間に、新たに就職した障害者(新規学卒者に限らず再就職者も含む。)の実人数は 17,419 人(重度比率は 35.1%)である(表 6-6-5)。

一方、同じく「雇用状況」によれば、平成 16 年 6 月現在における常用雇用障害者数が 257,939 人(ダブルカウント)であり、1 年後の平成 17 年 6 月現在では 269,066 人(同)である(この間、実雇用率は 1.46%から 1.49%に上昇)。その差 11,127 人が雇用障害者の年間増加分であるが、これはダブルカウントされた数である。重度比率を先の 35.1%と仮定して増加の実人数を試算すると、8,236 人となる。

この年間増加数を新規就職者 17,419 人から差し引いた数 9,183 人が 1 年間の離職者と考えられる。100 人が就職する一方で 53 人が離職した計算になる。増加実人数はあくまで試算に過ぎないが、離職者が相当数に上ることが推測される。

なお、先に掲げた数値を基に、平成 16 年 6 月からの 1 年間における離職率(注 2)を試算してみると 4.85% $[9,183 \text{ 人} \div (257,939 \text{ 人} \div 1.363) \times 100]$ (注 3)となる。

次に、平成 18 年 12 月に発表になった「雇用状況」(平成 18 年 6 月 1 日現在)をみる。新規就職者はダブルカウントで 25,546 人であるが、重度比率 35.1%と仮定して実人数を試算すると(残念ながら新規就職者の正確な実人数は得ていない。)、18,909 人となる。一方、身体障害者と知的障害者の計(実人数)の増加実人数は、206,840 人(H18) - 197,388 人(H17) = 9,452 人である。新規就職者から増加実人数を差し引いた 9,457 人が年間離職者数ということになる。100 人が就職する一方で 50 人が離職した計算になる。

平成 17 年 6 月からの 1 年間における離職率は、4.79% $(9,457 \text{ 人} \div 197,388 \text{ 人} \times 100)$ と試算される。1 年前に比べると、やや離職の割合が低くなっている。

なお、平成 17 年 6 月からの 1 年間における離職率を身体障害者と知的障害者とで分けて試算してみると、

身体障害者が4.81%、知的障害者は4.71%であった。身体障害者の方がやや高い。

(注2) 離職率は、調査期間中に離職した常用労働者数を前調査期間末の全常用雇用者数で割り、百分率化したものとした(概ね、厚生労働省の「雇用動向調査」に倣った。)。ここでは、調査期間中(平成16年6月からの1年間)に離職した常用雇用障害者数を前調査期間末(平成16年6月時点)の常用雇用障害者総数で割って算出した。

(注3) ここで掲げた式において、257,939人(平成16年6月現在のダブルカウント障害者総数)を1.363で割っているのは、重度比率を36.3%と仮定してダブルカウント済みの数を実人数に変換したものの。

表6-6-5 雇用率適用企業における新規就職障害者数(平成16年6月からの1年間)

種 類	雇用されている障害者(人)	構成比(%)	うち新規就職者(人)	構成比(%)
①重度身体障害者	63,848	38.6	5,278	39.6
中軽度身体障害者	98,900	59.9	7,616	57.1
短時間重度身体障害者	2,465	1.5	451	3.4
身体障害者・小計	165,213(229,061)	100.0	13,345(18,623)	100.0
②重度知的障害者	7,830	24.3	833	20.4
中軽度知的障害者	23,354	72.6	3,032	74.4
短時間重度知的障害者	991	3.1	209	5.1
知的障害者・小計	32,175(40,005)	100.0	4,074(4,907)	100.0
重度障害者・計(①+②)	71,678	36.3	6,111	35.1
総計	197,388(269,066)	100.0	17,419(23,530)	100.0

(資料出所:「雇用状況」(平成17年6月1日現在)) (\* ) 括弧内はダブルカウント数

[参考1] 約20年前の「雇用状況」(当時は身体障害者のみ)について

昭和62(1987)年5月21日に開かれた第108回国会(参議院)社会労働委員会の政府答弁によると、昭和60(1985)年6月から翌昭和61年6月の1年間に、新規採用の身体障害者が約1万人であるのに対し、雇用されている身体障害者の純増は2千人にとどまっており、離職者が8千人と考えられる旨述べられている(当時の法定雇用率は1.5%)。10人が就職する一方で8人が離職する計算となり、先に触れた平成17年6月からの1年間よりも、かなり離職の割合が高かったことが分かる。ただし、離職者の数そのものは最近の値とそれほど変わらない(身体障害者に限って見た場合、平成17年6月からの1年間における離職者の概数は8千人、新規就職者が1万4千人と試算される。)

また、同国会において、昭和59(1984)年に職業安定所の求職者に対して実施した調査の結果として、有効求職者のうち職業経験のある障害者の前の職場の離職理由は、自己退職が65%、事業主都合が16%、定年退職は8%、雇用期間満了が5%と報告されている。

[参考2] 入職率と離職率について

厚生労働省が平成18年8月に発表した「平成17年雇用動向調査結果」(調査対象期間(平成17年1月～12月)によれば、離職率(調査対象期間中に事業所を退職したり解雇された常用労働者の割合)は17.5%、ま

た、入職率(調査対象期間中に事業所が新たに採用した常用労働者の割合)は 17.4%とされている。先に試算したように、平成 17 年 6 月からの 1 年間における障害者の離職率は 4.79%であった。これは「雇用動向調査」でみる労働者の離職率に比べるとかなり低い値である。

また、平成 17 年 6 月からの 1 年間における障害者の入職率を「雇用状況」によって試算してみると、全体で 9.59%(身体障害者:8.75%、知的障害者:13.86%)となった。平成 17 年 1 月からの 1 年間における労働者の入職率 17.4%に比べると低い。

ここで示した障害者の入・離職率は、入職者と離職者の算出方法が厳密には同じでないこと、対象とする事業所の規模が異なることなどから、「雇用動向調査」の入・離職率と単純に比較できない面はあるが、離職率、入職率共に健常者に比べ障害者の方が低いと考えてあながち間違いではないと思われる。また、「雇用動向調査」では離職率と入職率がほぼ同水準であるのに対し、障害者の場合は離職率に対して入職率が高い点が目を引く。その背景には景気の動向もあるだろうが、雇用率制度により生み出される雇用需要があるものと思われる。

障害者内部の比較では、身体障害者に比べ知的障害者の方が離職率がやや低く、入職率が高い点が注意を引く。ただ、身体障害者に比べ知的障害者の方が分母となる数がかかなり小さいため、実人数でそれほど大きく伸びなくても率では大きな差となって現われる。また、残念ながら複数年についてこれら率の推移を見ることができないのでこれだけで傾向を判断するのは難しい。

#### [参考 3] 他の調査結果にみられる離・転職の状況

まず、一般就労している障害者の離・転職の状況をみると、「雇用実態調査」の個人調査(回答者は平成 15 年 11 月現在で常用雇用されている障害者)に身体障害者の転職に関する記述がある。それによれば、転職経験のある身体障害者の比率は 34.1%、平均転職回数は 2.1 回である。転職の主な理由は、「個人的理由」(62.3%)、「事業主都合」(17.6%)であり、個人的理由としては、「賃金・労働条件」(20.5%)、「職場の人間関係」(19.9%)、「仕事の内容」(19.2%)などとされている。

当報告書第 5 章の「従業員調査」(回答者は企業に在職中の障害者 363 人。精神障害者の回答はなかった。)によると、離職経験があると答えた者は、身体障害者が 61%、知的障害者は 50%、全体で 58%である。「雇用実態調査」に比べると離職経験者の割合が高い結果となっている。

一方、一般就労に就いていない求職者及び授産施設等の利用者(以下「施設利用者」という。)について当調査(「求職者調査」及び「授産施設等個人調査」)の結果をみると、求職者の 91%、施設利用者の 52%、合計では 67%(無回答を除く有効回答に絞ってみると、それぞれ 96%、59%、74%)が一般就労経験者(すなわち離職経験者)であった。求職者のほとんどが離職を経験して再就職をめざすものであること、施設利用者も半数以上が離職経験者であることは注目される。なお、施設利用者の離職経験者のうち 38%が再就職希望であり、「今後希望する可能性がある」と答えた者は 20%であった。

イ 公共職業安定所における障害者職業紹介の概況

\*要点：[新規就職件数は約 39,000 件、雇用率適用企業に新規就職した者は約 19,000 人。]

厚生労働省が平成 18 年 5 月 16 日に発表した障害者職業紹介の概況(表 6-6-6)をみると、新規求職申込件数が 5 年連続で過去最高を更新しており、平成 16 年度には 9 万件以上に達したが、一方、就職件数の伸び率は更に高く、平成 15 年度に 3 万件を超え、17 年度には 4 万件に近い水準になった。就職率(「就職件数」÷「新規求職申し込み件数」)も着実に伸びている。

ここで、前述した「雇用状況」における新規就職者数と障害者職業紹介の概況の結果とを比較してみよう。

「雇用状況」では、平成 16 年 6 月からの 1 年間に新たに就職した障害者が 17,419 人(①)であった。一方、障害者職業紹介の概況では、平成 16 年 4 月から翌 17 年 3 月の 1 年間(平成 16 年度)における障害者の就職件数が 35,871 件(②)である。前者は雇用率適用企業に就職した障害者の数である。それに対し、後者は職業安定所を通して就職した障害者の就職件数であり、就職先は雇用率適用企業とは限らない。また、件数であって人数ではないが、ここでは 1 年度内に就職・離職・再就職を経験する者がわずかと仮定し、人数に近い値とみることにする。

それぞれ性質の異なる数ではあるが、「①：②」の比をみると、「24：50」となる。「雇用状況」の雇用率適用企業に雇用されている障害者約 20 万人と、「雇用実態調査」の 5 人以上規模事業所に雇用されている障害者約 50 万人の比「20：50」(時期的に最も近い「雇用状況」の平成 15 年 6 月現在の値でいえば「18：50」)に比べると、雇用率適用企業に関わる比率が高い。

それより 1 年後の「雇用状況」(平成 17 年 6 月からの 1 年間)と障害者職業紹介の概況(平成 17 年 4 月から 18 年 3 月)を比較すると、それぞれ 18,909 人(試算)、38,882 件であり、その比は「24：50」となる。1 年前の状況と同じ比である。

雇用率適用企業における実雇用率が、平成 16 年から 17 年にかけて 0.03 ポイント、17 年から 18 年にかけても 0.03 ポイント上昇したことを考え併せると、56 人以上規模の雇用率適用企業が新規就職障害者を多く吸収している様子がうかがえるが、それでもなお、その割合は新規就職者全体の半数程度と見られる。

表 6-6-6 障害者職業紹介の概況

年 度	新規求職 申し込み件数	前年度 同期比	有効 求職者数	前年度 同期比	就職件数	前年度 同期比	就職率	前年度 同期比
平成10年度	78,489	1.9	115,848	12.8	25,653	9.4	32.7	4.1
平成11年度	76,432	2.6	126,254	9.0	26,446	3.1	34.6	1.9
平成12年度	77,612	1.5	131,957	4.5	29,361	7.2	36.5	1.9
平成13年度	83,557	7.7	143,777	9.0	27,072	4.5	32.4	4.1
平成14年度	85,996	2.9	155,180	7.9	28,354	4.7	33.0	0.6
平成15年度	88,272	2.6	153,544	1.1	32,885	16.0	37.3	4.3
平成16年度	93,182	5.6	153,984	0.3	35,871	9.1	38.5	1.2
平成17年度	97,626	4.8	146,679	4.7	38,882	8.4	39.8	1.3

(資料出所：厚生労働省「障害者職業紹介の概況」(平成 18 年 5 月 16 日発表))

### 3 障害者を対象とする民間職業紹介事業所の状況

1997年の「民間職業仲介事業所に関する条約(ILO第181号条約)」によって、職業紹介に関する公的サービスの建前上の独占状態が終わった。この結果、労働市場に多くの業者が参入し(注4)、少数ながら、障害者を対象とする民間職業紹介事業所(以下「紹介事業所」という。)も見られるようになった。

以下では平成18年2月に障害者対象の紹介事業所3社(それぞれA社、B社、C社と記す。)を訪問して聴き取り調査を行った結果に触れながら、それら紹介事業所が対象とする障害者の特徴、職業安定所との相違等を取り上げ、障害者の職業紹介の一つの側面をみることにする。

なお、制度的に、紹介事業所が紹介料を徴収するのは企業からであって障害者からではないこと、登録申込があった時にそれを紹介事業所が拒むことはできないことを確認しておきたい。

(注4) 「平成16年度職業紹介事業報告の集計結果について」(平成18年1月17日、厚生労働省発表)によれば、平成16年度(平成16年4月1日から平成17年3月31日まで)において、民間職業紹介事業所の新規求職申込件数は約163万件(対前年度比2.8%減)、求人数(常用求人)は約183万人(対前年度比41.0%増)、就職件数(常用就職)が約30万件(対前年度比0.2%減)、民間職業紹介事業所数は9,307事業所(対前年度比19.7%増)、手数料収入が約1,337億9千万円(対前年度比22.1%増)となっている。このうち有料職業紹介事業の就職件数は251,038件となっており、1件当たりの手数料収入を計算すると、平均約53万円となる。

#### (1) 紹介の方式

紹介事業所がクライアントである企業に登録障害者を紹介する方式には、聴き取りの結果から、大きく分けて2種類あると考えられる。

①求職者情報の非精査・直接提供方式： 紹介事業所が自社のホームページに「〇〇社から障害者の募集が出ています。応募希望者は必要事項を入力し、送信ボタンを押して下さい。」といった募集案内を掲載し、それにより得られた求職者情報をクライアント企業にそのまま提供する方式。基本的に求職者と企業のマッチングの度合いを考慮することはない。募集案内の掲載料を定めており、それを紹介料として企業から徴収する。

②カウンセリング・コンサルティング実施方式： 面接または電話により、クライアントである障害者及び企業の相談を受け、各々の話や対面から得られたイメージなどを基に、適合性に配慮しながら紹介する方式。営業活動として企業に出向いて、障害者雇用を勧めるなどの啓発活動を行うほか、必要に応じ就職後のフォローを実施することもある。紹介料は、障害者1人を紹介した時に、その人の年収の一定割合(例えば30~35%)＋アルファ(フォローアップ代)をクライアント企業から徴収する。紹介した障害者が短期で離職した場合は、紹介料の一部を返還することがある。

前者の「非精査・直接提供方式」の紹介事業所を訪問することはできなかったが、障害者企業(建設業(総合工事業))を訪問した時に、このタイプの紹介事業所の活用経験を聞いた。100人以上の求職者情報が得られたが、その中から求める人材を選び出すのに苦労したこと、紹介料が後者のタイプより高かったこと、最近

は後者の「カウンセリング・コンサルティング実施方式」の紹介事業所を活用していることを聞いた。

当研究で訪問した3社は、いずれも「カウンセリング・コンサルティング実施方式」の紹介事業所である。

## (2) 紹介事業所が対象とする障害者及び企業

### ア 登録障害者の数及び紹介件数

登録障害者の概数は、それぞれ1,500人(A社)、5,000人(B社)、2,500人(C社)。3社を合計すると約9,000人となる。重複して登録している障害者がどれくらいいるかは不明。

登録は、インターネット経由での登録申込か電話によるものだが、大半はインターネットを通してであるという。このうち実際に面談・カウンセリングを行うのは、年間、登録者の3～5割程度。

C社によれば、実際に紹介するのは登録者のうち3分の1程度で、その紹介者のうち就職につながるのは3分の1程度(つまり登録者の1割程度)とのことであった。他社からは紹介実績に関する情報を得られなかったが、仮にC社と同程度だとすれば、3社合計で年間900～1,000人程度を紹介すると推測される。

一方、クライアント企業についてみると、各社とも年間300～400社程度から相談があるとのことであった。B社によれば、障害者の就職が実際に決まるのは年間200社程度。

### イ 対象とする障害者及び企業の特徴等

- ①健常者と同じ賃金体系の下で働ける人材へのニーズ： 紹介料は企業から徴収し、障害者からは徴収しない。そのため企業側のニーズ「健常者と同じ賃金体系の下で働ける人材を求める。」に対応することが優先される。高学歴者あるいは支援を比較的必要としない障害者が中心となる傾向である。しかし、単にクライアント企業の要請に応じて人材を探すだけでなく、企業に対し障害者に関する理解を求め、時には要求水準や内容を変更してもらうよう働きかけることもある。
- ②インターネットを活用する身体障害者、若い層が中心： インターネット経由での登録が中心であるため、インターネット活用可能な障害者が主な対象である。結果的に、知的障害者の登録は少数で身体障害者が大半である。また、年齢層では20～30歳代の若い層が6割程度、40～50歳代は3割強程度を占める(障害種類と年齢については3社とも同傾向)。A社は、知的障害者の登録はほとんどなく、身体障害者が9割前後、精神障害者が1割前後。C社では具体的内訳を聞いたので[参考]として下に記した。
- ③手帳所持者が中心： 実雇用率向上を目的とする企業のニーズに応えるため、障害者手帳所持が登録の前提。精神障害者は手帳を持っていても実雇用率にカウントされないため、企業からニーズが上がってくることがあまりなかった(平成18年4月からカウントされるようになるので今後はニーズが出てくる可能性がある。)。結果的に身体障害者中心。ただし、求職者の登録申込を拒むことは制度的にできない。精神障害者、手帳を持たない障害者も少数だが登録している。
- ④ホワイトカラー・オフィスワーク中心： 登録障害者にはホワイトカラー事務職希望者が多く、クライアント企業の業種は大部分がオフィスワーク。A, B, Cの3社ともパソコン活用技能が就職の前提になるとしていた。Excel、Word、メール、インターネットは前提条件。これら職種に関する問題点としては、オ



フィスでは電話でのやりとりがほとんど必須条件となるため、電話対応可能だと就職しやすいとの指摘があった(A社)。電話対応が難しい障害者(聴覚障害者等)は、WEBやCADに関する専門的なスキルがあると就職の可能性が上がるとのことであった。また、『製造業は、現場で知的障害者や聴覚障害者を受け入れるための雇用ノウハウが確立されており、一定数の就職を確保しやすいが、サービス業、ホワイトカラーの会社は障害者をどこで雇用するか見通しをつけにくく苦勞しているところが多い。特に、生命保険会社(生保の営業レディが実雇用率算出の際の分母にカウントされるようになった。)、人材派遣会社、IT関係会社などがどのように受け入れるか苦慮している。』との指摘があった(C社)。

- ⑤在職者の転職希望が多い： 現在職に就いているが、不満があつて離職を考えている、あるいは、より良い条件の企業への転職を希望する障害者の登録が少なくない(B社では登録者の5割以上が転職希望)。現在在籍する会社への不満として多いものに、『仕事内容、年収、障害者に対する理解などが多い。障害者に対する理解には、人間関係の問題も含まれる。この点で考えると、障害者と健常者では大きな違いはないと思う。』との説明があつた(B社)。また、『仕事を辞める理由で多いのは、障害者への理解がない、残業時間が思っていたより長い、上司は理解してくれるが、周りの理解がないなど。』(A社)との指摘もあつた。
- ⑥大都市圏中心： 大都市圏には企業が多いため、クライアント企業は大都市圏の企業が大半である。登録障害者も大都市圏中心である。大都市圏のほうが求人が多くマッチングしやすい。地方では求人が少なく紹介が難しい(3社とも同傾向)。地方の登録障害者も少数ながらいるが、対応は電話によるものがほとんど。ちなみに、A社とC社は大都市圏1ヶ所に事務所を持ち、B社は、異なる大都市圏2ヶ所に事務所(本社と支社)を持っていた。
- ⑦比較的規模の大きい企業が対象： 訪問した3社とも、雇用率の達成が障害者雇用の大きな動機になっていることを指摘していた。そのため雇用率が適用される程度の規模の企業が主な対象となるが、特に納付金徴収対象の301人以上規模企業が中心との説明があつた。例えば、『対象は納付金徴収の対象となる301人以上規模の企業がほとんど。それ以下の規模の企業は、障害者雇用について意識しておらず、知らないこともある。』(C社)また、『大きい企業ほどCSR(企業の社会的責任)やコンプライアンス(法令遵守)を気にしており、その一環で障害者雇用に関心を持つ傾向がある。』(A社)との指摘もあつた。

[参考] C社の登録障害者の状況：

障害種類別では、肢体不自由45%(下肢障害20%、上下肢障害14%、上肢障害8%、体幹障害3%)、聴覚障害24%、内部障害13%、視覚障害9%、精神障害4%、知的障害3%。言語障害2%。『聴覚障害者の割合が高いのは、ネットワークを通じて成功例が聴覚障害者の間に伝わったため。また、登録者が増えることにより、企業の開拓も進み好循環になった。』との説明があつた。

年齢別では、10代が2%、20代が33%、30代が32%、40代が21%、50代が10%、60代が2%。

身体障害者の障害程度別状況は、重度56%(1級25%、2級31%)、中度28%(3級15%、4級13%)、軽度10%(5級5%、6級5%)、手帳不所持6%。

### (3) 当求職者調査の回答者との比較

以上で述べた紹介事業所の登録障害者の特徴を踏まえて、第2章で述べた当求職者調査(職業安定所を通じて実施した郵送調査)の回答者511人の特徴を改めて相対化してみると次の点が挙げられる。

- ① 民営紹介事業所の利用者は少数(7%)。
- ② 年齢層が高い(平均46歳、身体障害者に限ると49歳)。年齢層が上がるにつれてその数が増える。45歳以上が5割以上を占める。
- ③ 応募活動におけるインターネット利用割合は低い(8%)。
- ④ 必ずしもホワイトカラー中心ではない。最後の経験職種は、「製造・制作」(17%)、「一般事務」(13%)、「運輸・通信の職業」と「運搬などの労務」が7%など。希望職種は一般事務(38%)が最多だが、製造・制作(24%)、運搬などの労務(21%)が多く、必ずしもホワイトカラー中心とはいえない。
- ⑤ 在職中の者であって転職をめざしている者はごく少数(5%)である。転職希望者が相当数いるとみられる紹介事業所の登録者とは顕著な違いといえる。
- ⑥ 地域(大都市圏か否か)については、大都市圏が多いが(大都市圏:59%、大都市圏以外:37%)、紹介事業所の本拠地が大都市圏に1ヶ所または2ヶ所に限られていることを考えると、具体的な数字で比較はできないものの、求職者調査の回答者は、相対的には大都市圏以外の比率が高いものとみられる。
- ⑦ 障害種類別にみた場合、身体障害者が多くを占める(79%)という点は、紹介事業所の登録障害者と共通しているが、紹介事業所の登録者では身体障害者が9割程度であり、より身体障害に偏っているといえる。

以上でみてきたように、求職者調査の回答者には紹介事業所の登録者と異なる特徴がいくつかみられる。求職者調査が職業安定所を通して実施したものであることから、両者の違いは、職業安定所と民営職業紹介事業所の相違を示唆するものといえる。

加えて、対象とする企業の層が異なることも指摘しておきたい。前述したように、雇用率適用企業に新規就職した者が年間約19,000人であるのに対し、職業安定所の紹介で新規に就職した件数が年間約39,000件と倍程度であることから、職業安定所の紹介が雇用率適用企業以外でも大きな役割を果たしていると推測されるが、一方、民営職業紹介事業所は、数字では示し得ないものの、雇用率適用企業が対象であり、しかも、多くが納付金徴収対象の301人以上規模企業であると考えられる。これは、職業安定所と紹介事業所の役割の大きな相違とみられる。

### (4) 紹介事業所がマッチングの際に留意している事柄

紹介事業所がどのような点に留意しながらマッチングを心がけているかは、3社に共通する部分が多かった。それを取りまとめて列記すると次のとおりである。

#### ア 注目する3つの軸

健全者の場合は、①キャリア形成(前職の経験を踏まえて何ができるか)のキャリア軸、②人柄(社風に合うか)という人柄軸があり、障害者には、更に③身体の状態(通勤・通院、障害を補うための環境整備等)

の身体軸が加わると考えている。障害者に面接を行い、会社にニーズを聞いた上で、これらの軸に沿ってマッチングを考える。

#### イ 人柄と社風のマッチング

文字化されている情報に基づくだけでは的確なマッチングができない。能力面だけでなく、求職者個人の雰囲気や人柄を見るようにしている。その上で、企業の社風と合うかどうか、人間関係がうまくいきそうかどうかに配慮してマッチングを行う。障害者に対する理解や考え方、忙しいかどうか(ある程度余裕がない職場だと障害者には厳しい。)、男女の比率、社員の年齢層も社風を生み出す要素である。

障害者からは、時間的、経済的、人力的(業務分担、仕事量に関わる。)に余裕のある会社が好まれる傾向がある。

#### ウ 企業と障害者の要望のギャップの調整

企業が提示する条件に合う人材を選抜した上で紹介する。しかし、企業の要求水準や内容を変更してもらうよう働きかけることもある。その際、形の上だけの変更だと職場定着につながらない。

企業は、実雇用率向上を優先し、多少能力面に目をつぶって採用することがある。例えば、本来であれば大手企業に採用され得ないと思われる人材が、障害者だと採用されることがある(これと同様の趣旨を、障害者である学生を受け入れている大学の進路指導経験者からも聴いた。これは、健常者と異なる障害者独自の労働市場観を企業が持っていることをうかがわせるものとして注目される。)。そのようにして採用が行われた場合、企業側と障害者との間にギャップが生ずる。就職前に双方のニーズを調整し、障害者の経験・能力が生かせるような仕事を摸索する。

障害者に対しては、労働市場の動向を踏まえてキャリアカウンセリングを行うなど、きめ細かく対応する。必要に応じてパソコン技能の向上等を助言する。実際に短期ながら講習を開くこともある(C社)。また、障害者が情報として得にくい年収相場、正社員として採用される現実的可能性等を伝えながらマッチングを図る。現状では正社員採用が減っており、就職した300人のうち、正社員は3分の1程度(C社)。ただ、一方で就職した障害者のうち6割程度は正社員採用(B社)との説明もあった。就職時には契約社員であっても、実績に応じて正社員への道が開かれている企業がある。その可能性が現実が高いものなのか、あるいは建前上は道があっても実質的には難しいのかなどの実態を障害者に説明した上で就職を考えてもらう。

#### エ 迅速な紹介

可能な範囲で迅速な紹介を心がける。ただ、紹介件数を増やすことを重視するのではなく、職場定着を視野に入れて考える。一定期間定着しない場合は紹介料の一部を返還する。

#### (5) マッチングを考える上での課題

紹介事業所における聴き取りの中で、マッチングを考える上で課題として挙げられていたことのポイント

を列記する。

#### ア 障害者の離職理由

- ・障害者の立場からすると、障害者への理解不足、人間関係の問題、長い残業時間、仕事内容の希望とのギャップ、年収などが離職理由に多く見られる。

理解不足がどのような形で現れるかをみると、能力面で評価されず仕事を与えられないケースが少なくない。また、企業によっては障害があるというだけで職域を狭く捉え、仕事を与えないところもある。

- ・目で見ても分かりにくい障害(内部障害や精神障害あるいは軽度障害等)は、理解されにくい。理解されないため適切な支援を受けにくい。

#### イ 就職が難しいケース

- ・人柄に問題があると紹介できない。マッチングに当たっては、まず人柄をみる。次に障害の状況がくる。
- ・障害種類では精神障害、重度の視覚障害や聴覚障害、車椅子利用者は難しい。聴覚障害は電話対応がネック。電話対応がない職場は少ない。車椅子利用者は、通勤の駐車場の確保とトイレがネックとなる。ただ、そうした難しいケースでも、WEB や CAD などに関する専門的なスキルがあれば雇用の可能性が上がる。
- ・一般に、障害程度別では重度障害者の就職が難しい。しかし、障害者手帳上で重度であっても、職業面でみると実際のハンディキャップはそれほどでもない人がいる。例えば、聴覚障害の場合、手帳上は同じ等級であっても、口話ができるか否かで違ってくる。
- ・年齢が高い人は難しい。企業は、指揮系統あるいは賃金体系等の中でのバランスを考えるため、企業内における年齢構成のバランスに配慮しなければならない。

#### ウ 地域格差

地方では求人が少なく、地方登録者は相対的に就職が難しい。

マッチングするケースはやはり大都市圏が多い。求人自体も大都市圏が多い。地方に人材(障害者)が埋もれていることはあるかもしれないが、住む所を変えてまで大都市で働きたいという人は多くないのが現実である。

#### エ 企業への啓発

まず、企業側に障害者が働く具体的なイメージを持ってもらうことが肝要。特に初めて障害者を雇うところでは、障害者にどう接したらいいか分からない人が多く、先入観もある。そのイメージの払拭が大切。具体的な例としては、透析の内部障害者の場合の通院への配慮、聴覚障害者の場合の電話を用いずに済む業務設定見直しなどがある。

最初から支援の必要度が高い障害者(重度障害者等)を雇用してもらうのは難しい。最初は比較的支援を必要としない障害者の雇用を経験してもらい、次第に受入れの幅を拓けていくよう図る。

## 4 公共の障害者就労支援機関の状況

ここでは、障害者の職業紹介支援の観点から、公共の障害者就労支援機関として、職業安定所、障害者職業センター(以下「地域センター」という。)及び障害者就業・生活支援センター(以下「就業支援センター」という。)の3機関の状況を中心に述べる。

職業安定所5所、地域センター3所及び就業支援センター3所を訪問して聴き取りを行ったほか、地域センター10所に電話インタビューを実施した。それぞれ役割分担しながら障害者の職業紹介に向けて取り組んでいる様子を聴くことができたが、後者の2機関では身体障害者よりも、より支援を必要とする知的障害者及び精神障害者を対象に支援することが多いとの説明を受けた。先に述べた民営の紹介事業所では対象の9割以上が身体障害者とみられるが、それと対照的である。

公的機関が果たす役割をみるに当たり、本項では、全国的な統計を参照しながら、その障害種類別の実態をみることから始めたい。

### (1) 三機関が支援の対象とする障害者の種類

#### ア 職業安定所の対象者

3機関のうち職業安定所が対象とする障害者の種類に着目すると、平成17年度(平成18年3月現在)において職業安定所に登録する有効求職者は、身体障害者が65%、知的障害者は21%、精神障害者が13%である(表6-6-7)。前年度と比べると、若干だが身体障害者の割合が減少し、精神障害者が増えている。

職業安定所の紹介により実際に就職した件数をみると、平成17年度(平成17年4月から18年3月まで)において、身体障害者が61%、知的障害者は26%、精神障害者が12%を占める。先の有効求職者に比べると、身体障害者の割合がやや低く、知的障害者が高いが、ほぼ類似の分布である(表6-6-8)。

これを既に雇用されている障害者の障害種類分布と比較してみる。既に触れたが、「雇用実態調査」(平成15年11月現在)において5人以上規模事業所に雇用されている障害者の分布は、身体障害者が74%、知的障害者は23%、精神障害者が3%であった(表6-6-4)。

また、「雇用状況」(平成18年6月現在)において雇用率適用企業に雇用されている障害者の分布を実人数でみると、身体障害者が82%、知的障害者は17%、精神障害者が1%である(表6-6-9a)。

いずれの実態でも身体障害者が3分の2程度かそれ以上を占め、知的障害者が2割前後、精神障害者は多くて1割程度という状況であるが、既に雇用されている者(需要・供給の結合結果)の身体障害者割合は、これから就職しようとする求職者(供給側)の身体障害者割合よりも高い。その分、知的障害者と精神障害者の割合が低い。需給結合の結果を労働市場の現状だとすれば、知的障害者と精神障害者の雇用が身体障害者に比べいくらか厳しいとみることができる。

特に企業規模が大きいほど雇用障害者中に占める身体障害者の割合が高くなる傾向があり(表6-6-9a、表6-6-9b)(注5)、かつ、法定常用労働者数において規模の小さい企業が占める構成比は比較的小さい(表6-6-9c)。それだけ知的障害者と精神障害者の受け皿となる労働市場が小さいこととなり、現状では身体障害者に比べて相対的に雇用が難しい様子がうかがえる。

とはいえ、平成17年度における就職件数では、知的障害者と精神障害者が一定の割合を占めており、既に雇用されている障害者の障害種類分布に比べ、この両障害者の割合が高い。両障害者の雇用が今後伸びる見込みを示唆するものである。「雇用状況」の結果をみると、雇用率適用企業での今後の両障害者の雇用の伸びをどう捉えるかは難しいが、両障害者が雇用率制度の影響下にどれだけ参入できるかが今後の課題と言えよう。

(注5) 有意水準5%としてカイ二乗検定を行ったところ、平成18年の場合、障害種類と企業規模との間に有意な関係が認められた( $p \leq 0$ )。調整残差をみると、56~499人規模企業では身体障害者が有意に少なく、知的障害者と精神障害者が有意に多い。一方、500人以上規模では逆転して身体障害者が多く、知的障害者と精神障害者は少ない。平成17年についても同様に有意な関係が認められた( $p \leq 0$ )。56~299規模では身体障害者が有意に少なく、知的障害者が有意に多い。500人以上規模では逆に身体障害者が多く、知的障害者が少ない。ただ、300~499人規模企業については有意差が検出されなかった。

表6-6-7 公共職業安定所に登録する有効求職者の状況

障害種類	人数(人)	構成比(%)	うち重度(人)	重度比率(%)
身体障害者 (H16)	104,580	67.9	44,711	42.8
(H17)	95,571	65.2	41,053	43.0
知的障害者 (H16)	32,220	20.9	8,079	25.1
(H17)	31,320	21.4	7,872	25.1
精神障害者 (H16)	16,667	10.8		
(H17)	19,149	13.1		
その他 (H16)	517	0.3		
(H17)	639	0.4		
障害者計 (H16)	153,984	100.0		
(H17)	146,679	100.0		

(資料出所：厚生労働省「障害者職業紹介の概況」(平成18年5月16日発表))

表6-6-8 公共職業安定所における障害種類別就職件数(平成17年度)

障害種類	件数	構成比(%)
身体障害者	23,834	61.3
知的障害者	10,154	26.1
精神障害者	4,665	12.0
その他	229	0.6
計	38,882	100.0

(資料出所：厚生労働省「障害者職業紹介の概況」(平成18年5月16日発表))

表6-6-9a 平成18年「雇用状況」における企業規模別・障害種類別分布 (単位：%、人)

企業規模	身体障害者	知的障害者	精神障害者	計
56~99人	67.6(13,826)	30.4(6,221)	2.0(401)	100.0(20,448)
100~299人	78.7(35,174)	19.8(8,845)	1.5(680)	100.0(44,699)
300~499人	81.5(17,459)	17.3(3,705)	1.2(253)	100.0(21,417)
500~999人	85.5(23,179)	13.7(3,719)	0.8(214)	100.0(27,112)
1000人以上	86.1(82,083)	13.2(12,629)	0.7(641)	100.0(95,353)
計	82.2(171,721)	16.8(35,119)	1.0(2,189)	100.0(209,029)

(資料出所：厚生労働省「雇用状況」(平成18年6月現在))

(\*) 人数はすべて実人数とした。すなわち重度障害者を1人(ダブルカウントせず)、短時間で働く精神障害者(543人)も1人としてカウントした。

表6-6-9b 平成17年「雇用状況」における企業規模別・障害種類別分布（単位：％、人）

企業規模	身体障害者	知的障害者	計
56-99人	68.5(13,688)	31.5(6,282)	100.0(19,970)
100-299人	80.4(33,762)	19.6(8,244)	100.0(42,006)
300-499人	83.7(17,036)	16.3(3,313)	100.0(20,349)
500-999人	87.3(22,085)	12.7(3,223)	100.0(25,308)
1000人以上	87.6(78,642)	12.4(11,113)	100.0(89,755)
(再掲)1000-1999人	86.7(18,879)	13.3(2,894)	100.0(21,773)
(再掲)2000-4999人	86.2(20,613)	13.8(3,301)	100.0(23,914)
(再掲)5000人以上	88.8(39,150)	11.2(4,918)	100.0(44,068)
計	83.7(165,213)	16.3(32,175)	100.0(197,388)

表6-6-9c 平成18年「雇用状況」における企業規模別の企業数と法定常用労働者数（単位：％、人）

区分	企業数	法定常用労働者数
56～99人	36.8(24,708)	9.8(1,821,622)
100～299人	45.2(30,337)	24.6(4,582,065)
300～499人	8.4(5,643)	10.5(1,952,209)
500～999人	5.7(3,814)	12.9(2,411,051)
1000人以上	4.0(2,666)	42.3(7,885,397)
計	100.0(67,168)	100.0(18,652,344)

イ 地域センターの対象者

平成17年度における地域センターの対象者の障害種類の分布は、身体障害者が12%、知的障害者は58%、精神障害者が17%、その他が14%である(表6-6-10)。この結果は、既に雇用されている者及び職業安定所の対象者の障害種類分布に比べ、身体障害者が少なく知的障害者が多い点で顕著である。

聴き取りによると、「その他」として最近、発達障害者が増えつつあるとのことであった。

表6-6-10 平成17年度地域センター利用者

障害種類	構成比(%)
身体障害者	11.5
知的障害者	58.3
精神障害者	16.6
その他	13.6
計	100.0 (24,853人)

(資料出所：平成18年9月19日 第2回福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会 資料NO.3)

ウ 就業支援センターの対象者

平成17年度末現在における就業支援センター90所の支援対象者(登録者)をみると、総計16,339人で、身体障害者が17%、知的障害者は59%、精神障害者が21%、その他が3%となっている(表6-6-11)。地域センターと比べると、身体障害者の割合がやや高く、「その他」が低い、ほぼ類似の分布と見ることができる。

また、登録者の就職件数の障害種類分布をみると、ほぼ登録者の分布と同じである。職業安定所の就職件数では身体障害者が約6割を占めていたが、それとは異なり、知的障害者が約6割を占める(表6-6-12)。

なお、就職件数がほぼ就職者数と同じだと仮定すれば、登録者の15.4%が就職したこととなる。職業安定所の場合に同様の比率を求めると、登録している有効求職者の26.5%となる。

表6-6-11 平成17年度就業支援センター登録者

障害種類	登録者(人)	構成比(%)
身体障害者	2,816	17.2
知的障害者	9,594	58.7
精神障害者	3,418	20.9
その他	511	3.1
計	16,339	100.0

(\*) 「その他」のうち212人は発達障害者(1%)

(資料出所：厚生労働省「障害者就業・生活支援センター事業実施状況」(平成17年度))

表6-6-12 平成17年度就業支援センターにおける就職件数

障害種類	就職件数	構成比(%)	職業安定所の就職件数の構成比(%)
身体障害者	433	17.2	61.3
知的障害者	1,493	59.2	26.1
精神障害者	524	20.8	12.0
その他	74	2.9	0.6
合計	2,524	100.0	100.0

(資料出所：厚生労働省「障害者就業・生活支援センター事業実施状況」(平成17年度))

(\*) 職業安定所の就職件数については表6-6-8を参照。

以上でみたように、地域センターと就業支援センターの対象者には知的障害者が多く、精神障害者も一定割合を占める。訪問したどのセンターでも聴いた「身体障害者よりも、より支援を必要とする知的障害者及び精神障害者を対象に支援することが多い。」という現状を全国的統計の上でも確認できた。

障害種類の分布に着目した場合、身体障害者比率で言えば、最も高いのが民営職業紹介事業所、次いで職業安定所、そして地域センターと就業支援センターということになる。雇用障害者に占める身体障害者比率が高いという労働市場の現状を考えると、知的障害者や精神障害者を支援することの多い機関ほど専門性・きめ細かさなどが求められるといえる。

また、既にみたように、雇用率適用企業においては知的障害者と精神障害者は、規模が大きい企業よりも小規模のところでは雇用される傾向が見られる。雇用率が適用されない小規模の事業所の状況を知る手がかりはあまりないが、「雇用実態調査」によると、5～99人規模事業所に雇用されている者の割合が、身体障害者は31.6%、知的障害者は44.1%である。ちなみに、500人以上規模の事業所では身体障害者が11.2%、知的障害者は3.0%となっている。やはり同様の傾向と見てよいであろう。



### (3) 地域と障害者の雇用

訪問調査等から得た印象では、地域間の違いが障害者雇用に大きく影響している。大都市圏には規模の大きな企業が多いが、それ以外の地域では少ない。地方都市の支援機関の訪問調査及び電話インタビューによると、雇用率が適用される56人以上規模の企業よりも適用外の小規模企業がかなり多い中で、雇用率達成指導を直接の手がかりにすることが難しく、それだけ厳しい求人開拓と向き合っているとのことであった。これを統計的に示す材料は手元にないが、雇用率制度の作用は、大都市圏で大きく地方では相対的に小さいとみてよいであろう。雇用率制度を重要な基盤としている民営の職業紹介事業所がいずれも大都市圏で活動しているのは、ある意味で必然的といえる。

また、地域によって求人と求職者のバランスが異なる。求人が多い地域と求職者が多い地域とでは、職業紹介に関する支援機関の対応が自ずと異ならざるを得ない。公的機関が職業紹介機能を果たすとき、この地域差にどう取り組むかが一つの課題といえる。

この地域の問題を職業安定所の訪問調査の聴き取りで得た説明・指摘から少し抽出してみたい。

#### ア 求人型と求職者型：

- ・同じ都道府県内でも、相対的に求人の多い管轄地域と、逆に求職者の多い地域がある。前者は、いわば求人型で、職業安定所では雇用指導官を中心にまず求人の把握を行い、そこに適した求職者を後追的に探す形になる。一方、後者は求職者型で、まず就職したいという求職者に着目し、その就職先(求人)を管轄地域の外まで拡げて探す。なお、求人票は、管轄の職業安定所に提出することとされているが、求職者は、職業安定所に設置されている端末から他の管轄地域の求人票を自由に参照できる。職業安定所間では総合情報システムが構築されており、求人・求職者情報が他の管轄地域からも参照できるようになっている。
- ・大都市圏に比較的近い職業安定所では求人が多いが、管内(地方の職業安定所)に限ってみると障害者求人がほとんどない。今のところ障害者求人は5件(生命保険会社3件、病院1件、交通関係1件。ほか連絡求人(注6)が14件ある。)。管内でも近隣大都市圏に近く通勤可能な人はある程度選択できるが、通勤が難しい地区になると就職先の確保が難しい。健常者に比べると障害者の遠方通勤は難しく、それだけ就職先候補が少なくなってしまうのが実態である。また、従業員56人未満の会社がほとんどで、納付金徴収対象の301人以上規模の企業は数えるほどしかない。
- ・東京都には全国の求人の約2割が集中していると言われている。しかも、地方に工場を持つが、東京都に本社があるという企業が少なくない。その場合、求人票は東京都で受け付けられる。東京都の雇用指導官が地方に「このような求人があるが、適当な求職者はいないか。」と情報を伝えるが、「こちらには障害のある求職者があまりいない。」ということが少なくない。これは一つのミスマッチの現象と言える。

#### イ 雇用率制度と職業紹介：

- ・管内(大都市圏の求職者型の職業安定所)には法定雇用率を達成した企業が多い。雇用率制度を手がかりに雇用促進することが全体的には難しい。もちろん中小企業等に未達成企業があるのでそこを対象に進める

よう図るが、それだけでは限界があるため他の地域の求人も参照しながらマッチングを図る。一方、障害のある求職登録者は約 800 人で、そのうち実際に職業安定所が相談等で対応できるのは年間 200 人程度。未達成企業と障害者を集めてミニ面接会を開くなど取り組んでいるが、マンパワーの関係で一人一人への個別対応は難しいのが実情である。

- ・同じ都道府県の中だけでも地域により差異がある。全国的にみれば更にその違いが広がる。地方には実雇用率が 2.0%とか 1.9%のところ(法定雇用率を超えているところ)がある。そうした地域では、法定雇用率未達成を手がかりとして障害者雇用の促進を図ることは難しい。求職者がいれば求人開拓を行うが、その時に雇用率制度があまり手がかりとして利用できない。障害者が健常者かにかかわらず、労働者として戦力になるかどうか直接的に問われることになる。同じスキルを持つ障害者が、大都市圏では就職できても地方ではなかなか就職できないという状況が生まれる。

ウ 地域により異なる求人の質・傾向：

- ・管内(大都市圏の求人型の職業安定所)にはホワイトカラー関係の求人が多いためパソコンの技能がないと就職が難しいが、その技能があれば中高年の就職先もかなり確保できる。45 歳以上の登録は 4 割程度あるが、かなり就職している。
- ・元々は繊維産業が中心の地域(大都市圏の求職者型の職業安定所)で、伝統的にブルーカラーの仕事に就く人が多い。生活保護世帯割合が高く、住民中の障害者割合も比較的高い。生活保護世帯に障害者が結構いる。年齢が上がってくると脳血管障害になるケースがある。そうした人の働く場として、フルタイム雇用だけでなく短時間労働も重要。伝統的に社会が障害者を受け入れる風土があると感じる。管内の実雇用率は法定雇用率を超えている。
- ・管内(地方の職業安定所)において障害者求人はほとんどなく、現在 20 件程度(生保、損保会社の事務が多い)。これに対し、障害者の有効求職者は、517 名(身体障害者 351 名(67.9%)、知的障害者 78 名(15.1%)、精神障害者 88 名(17.0%))である。障害者の職業紹介に当たっては一般求人から探すことが多い。一般求人の動向として、新規求人総数約 11,000 件のうち、パートは約 4,400 件(4 割程度)である。卸・小売産業が中心である。

(注6) 連絡求人とは、他の管内と連携する一つの形である。例えば、東京、大阪などの企業本社が採用を行うが、実際の就業場所は他の地区であるという場合、求人票は本社所属地区で受け付けられるものの、連絡求人として実際の就業場所を管轄する職業安定所がそれを扱う。

職業安定所とは異なる立場になるが、地域差をみる手がかりとして、地方において求人開拓に取り組む就業支援センターの例を紹介しておこう。

——地方の一就業支援センターの聴き取りから——

職業安定所の障害者求人はほとんどないので、一般求人から障害者に適すると思われる仕事を選ぶ。

求人情報は、1)新聞の折込チラシの中から障害者が就けそうな仕事のものをノートに貼りつける。それだけでは足りないので、2)週1回あるいは10日に1回程度職業安定所に行き求職者の気持ちになって求人情報をパソコン端末で検索し、その中から障害者が就けそうなものをピックアップする。ここの障害者（対象は知的障害者が多い）の体力の有無、得意な仕事の種類、通勤の便など総合的に勘案する。

そして、それらを手がかりに新規開拓（俗にいう飛び込み）で事業所を訪問してPRしている。飛び込みの場合、10社訪問して見込みを感じるのは1社程度。雇用率が適用にならない事業所がほとんどであり、障害者が戦力になることを納得してもらえるようなアプローチ（「こんな仕事ができる」との現場に即した具体的提案）、そして誠意のある就職後もフォローするとの姿勢が重要である。

仕事内容としては製造補助、清掃、メンテナンス、流通関係の荷造り・梱包、商品の修理などがある。スーパーや食堂などでの就労が増えているので、企業の業種としてはサービス部門に入るかもしれないが、仕事の中身はサービスというより製造関係が多い。

雇用の受け皿として家族単位の製造業の小規模事業所が多い。プラスチック製造など一時空洞化していたが、最近また労働力を必要とする状況が見られるようになった。

新規開拓で訪問する事業所は30人規模くらいが大半である。50人・100人規模のところは指で数えるくらいしかない。10人、15人といった事業所も多い。雇用率があるからということではなく、障害者理解、障害者のためになりたいとの気持ちで雇ってくれる。したがって、支援センターとしては就職後のフォローにも力を入れ、事業所支援を行う。

以上は聴き取りの概要であるが、地域差の課題に対する特効薬はないものの、求人・求職者情報検索システムのネットワーク化、他地域の機関との連携によって取組が行われていることが分かる。ただ、検索システムについては、例えば、求職者情報（個人情報）の掲載に難しい点があることなどの問題が指摘されている。

また、労働移動もこの地域差の課題への対応策の一つであるが、障害者が希望条件にかなう求人のある地域に転居できるようにするためには、グループホームの充実等新たな生活基盤確立をどうするかが課題となる。聴き取りでは障害者の労働移動には難しい面があるとの意見があった。ただ、すべての障害者が一律にそのようなわけではない。移動可能な障害者については選択肢の一つとして考慮に入れるべきといえよう。

そのほか、最近は障害者自立支援法との関連で福祉的就労から一般就労への移行が注目されているが、それぞれの地域において、求人と求職者のバランスを調整しマッチングを図るとの観点からも、一般就労への移行に目を向ける必要がある。

#### [参考1] 大都市のある都道府県の障害者雇用

平成17年の「雇用状況」において東京都、横浜市を含む神奈川県、名古屋市を含む愛知県、大阪府の4都府県の状況をみると、雇用障害者数に着目した場合、東京都が全国総計の34%を占め、次いで大阪府が11%、愛知県が7%、神奈川県が4%となっている（表6-6-13）。

東京都が全国の約3分の1を占めてかなり多い。人口の多い横浜市を含む神奈川県での雇用障害者数が意

外に少ないが、企業数も他の都府県に比べ少なく、障害者数がそれに比例していると見ることができる。神奈川県は東京都に隣接しているため、県内の求職者が東京都での求人に応じている可能性がある。

表 6-6-13 平成 17 年の「雇用状況」における大都市圏の障害者雇用 (単位: %)

	企業数(所)	事業所数(所)	常用労働者数(人)	身体障害者数(人)	知的障害者数(人)	障害者数合計(人)
東京都	20.2(13,227)	25.5(58,355)	36.3(7,113,317)	35.3(58,381)	25.5(8,190)	33.7(66,571)
大阪府	8.7(5,705)	8.6(19,670)	10.5(2,054,969)	11.2(18,515)	8.0(278)	10.7(21,093)
愛知県	6.4(4,158)	8.4(19,175)	6.6(1,300,748)	6.6(10,912)	6.2(1,999)	6.5(12,911)
神奈川県	4.8(3,121)	3.2(7,285)	4.2(814,312)	3.6(5,938)	4.7(1,507)	3.8(7,445)
全国・総計	100.0(65,449)	100.0(228,943)	100.0(19,611,552)	100.0(165,213)	100.0(32,175)	100.0(197,388)

(\*) 障害者の数は、いずれもダブルカウントではなく実人数。

[参考 2] 当求職者調査にみられる大都市圏と地方の相違

当求職者調査において、大都市圏と地方との相違は以下の点に見られた。

- ①求職活動における応募の有無： 求人に「応募した」の割合をみると、大都市圏(47%)は有意に少なく、地方(60%)は有意に多い。
- ②年齢： 大都市圏(平均 47.7 歳)が地方(同 43.9 歳)に比べ有意に高い。
- ③希望最低年収： 大都市圏(平均 244.8 万円)が地方(同 207.5 万円)に比べ有意に高い。
- ④求職期間： 求職期間 1 年以上の長期失業の割合をみると、大都市圏(20%)は有意に少なく、地方(30%)は有意に多い。

以上から、大都市圏に比べて地方では、応募活動が積極的であり、年齢が若く、希望年収も低い傾向にあるが、比較的就職が難しい(求職期間 1 年以上の長期失業の割合が相対的に高い)様子がうかがえる。

### (3) 職業紹介機能に関わる各種の現状と課題

支援機関を訪問調査して分かった現状や課題には共通するものが少なくない。ここで以下にその概要を列記しておきたい。

#### ア 企業へのアプローチ

職業安定所各所によれば、『障害者求人は、雇用率を念頭においたものがほとんどである。また、比較的規模の大きい企業は、法令を遵守しているとの企業イメージを重視する観点から障害者雇用に取り組む面もある。そうしたことを背景に、求人開拓は雇用率達成指導として話を持ち込むことが多い。半数程度は話を聞いてもらえる。』とのことであった。先に紹介した就業支援センターの飛込みの例では、見込みが感じられるのは 10 社に 1 社程度とのことだが、それに比べると企業が耳を傾ける割合が高い。その背景には①雇用率制度が手がかりになっていること、②権限を持つ職業安定所のアプローチであることがある。

関連して、『障害者求人の中では求職者の希望に合致するものが見つからない場合、一般求人の中から探すことになるが、障害者雇用未経験の企業の場合、アプローチしても断る率が高いと感じる。それに対し、障

害者雇用の経験のある企業は話を聴いてもらえる率がかなり高い。」との指摘もあった。未経験企業にどのようにアピールするかが課題といえる。

ただ、雇用率達成指導という発想だけでは障害者雇用がうまくいかないとの指摘もあった。『企業が障害者雇用に踏み切ることができない要因に、イメージとしての不安感・負担感があり、それを払拭するためには「指導から支援へ」との発想が必要である。』との指摘である。その手段として、企業現場を訓練の場として活用する委託訓練等があるという(その種の事業については後述する。)

具体的な求人開拓の方法としては下のような内容が見られた。

- ・ 集団面接会を目処に求人開拓を行う。雇用率未達成の企業を対象に行政指導を行い、その企業に面接会に参加してもらう。[これに該当する職業安定所が複数あった。集団面接会が求人開拓の一つの目標地点になっていることが分かる。]
- ・ 毎月 30 名分の求職者情報(身体、知的、精神障害者各 10 名ずつ)を作成して企業を訪問している。(大都市圏の求職者型の職業安定所)
- ・ 年 1 回求職者情報を作成し、それを持って企業を訪問し求人開拓している。(地方の職業安定所)
- ・ 個別開拓の時は社風・人柄をある程度勘案できることがあるが、公的な機関が例えば個々の思想・心情等に言及することはできない。一般に人柄に言及することは難しい。(公的機関共通)

#### イ 求職者へのアプローチ

マッチングに関して、求職者側に対するアプローチについてはおよそ下のような指摘があった。

- ・ 障害者求人が出されて 3 ヶ月応募者がいなかった場合、求職者にその求人情報を積極的に提供するよう努める。そのように扱う求人が年間 100 件程度ある。(大都市圏の求人型の職業安定所)
- ・ 求職者に企業の情報を提供する場合、文字だけでなく写真を取り込んで資料を作成したことがある。会社の様子が伝わりやすく評判がよかった。更に望ましいのは企業現場を見学してもらうことである。企業の訪問・面接に同行することがある。(職業安定所、地域センター、職業能力開発校)
- ・ 企業が採用の可否を決める面接に、知的障害者及び精神障害者の場合は同行することが多い。ただ、身体障害者の場合は同行することは少ない。同行すると、むしろ「一人で来られないのか」とマイナスイメージを持たれることがある。(職業安定所、地域センター)
- ・ 端末で本人が求人検索しても、肝心のところを見落とす場合があり、的確な判断のためにはやはり支援が必要である。検索時に付き添うことがある。(職業安定所、地域センター)
- ・ 窓口によく来る障害者だと、その人の情報をより得られるため、結果的に企業に紹介しやすい。情報のやりとりだけでなく、障害者、支援者、企業側が直接会う機会を持つことが重要である。(職業安定所)

#### ウ 障害者雇用の形態

障害者雇用の形態として、中には正社員求人が必ずしも少ないわけではないとするところがあったが、非正社員が増えているとの指摘が複数聞かれた。また、正社員に求められる責任は非正社員に比べ重い、そ

れに耐えられるか否かの判断が難しいケースがあるとの指摘も聴いた。下に関連の指摘を列記する。

- ・最近の求人傾向としてはパート求人が増えている（一般では急増〈29→36%〉、障害者求人ではやや増えた程度〈29→30%〉）。（大都市圏の求職者型の職業安定所）
- ・正社員での障害者求人はほとんどない。契約社員が多い。それに対し、求職側は正社員志向が強い。互いに歩み寄る必要がある。（各所）
- ・障害者求人はごく少数であるため一般求人の中から障害者の就職先を探すのが、一般求人の動向として、新規求人総数約 11,000 件のうち、パートは約 4,400 件（4 割程度）である。卸売・小売業が中心。（地方の職業安定所）
- ・無理なく行えるという意味では非正社員の仕事が望ましいとみられるが、障害者本人の判断であえて正社員の就職を選んだ場合、就職後にどのように支援していくかが課題となる。（地域センター）

## エ 障害種類別の状況

職業紹介に関連して、障害種類別に課題が異なるとの指摘があった。よく知られている事柄ではあるが、確認のため概要を記す。

- ・企業の精神障害者への抵抗感が以前より低くなったと実感する（これは大都市圏の職業安定所の感触。地方では今も精神障害者への抵抗感が強いとの指摘があった。）。躁鬱病の人が就職する率が多くなっているとの印象を持っている。ただ、「慣れてきたからこれくらいはこなせるだろう。」との周囲の思惑により就職後に仕事の分量が増えてくると、定着に難しい面がある。また、精神障害者は、一見したところでは障害の状況が分かりにくいいためか、就職につながりやすい。しかし、就職後に約束の日に来ないなど後でトラブルが起こるケースが見られる。
- ・知的障害者の場合は、マッチングがうまくいくと長く安定して働くことが多い。ただ、中小企業では、知的障害者の雇用が難しい。企業として変化への対応が求められ、仕事の流れが変わってしまうことが多くなっているが、そうした変化に知的障害者が適応するのは難しい。また、サポートに当たれるスタッフが少ないのも中小企業の難点である。（職業安定所、地域センター）
- ・視覚障害： 視覚障害者について企業側の理解を得るのは難しい。視覚障害者の求人は少ない。鍼灸マッサージ師が機能訓練師として採用されるよう介護施設等に対し求人開拓を行ったが、実際に就職に結びつけるのは難しいのが実態。（職業安定所、地域センター）
- ・聴覚障害： 聴覚障害者の場合、コミュニケーションが鍵となる。企業に説明する際に、筆談や口話でのコミュニケーションにおいて、複雑な文章表現や細かな事柄が伝わりにくいことがあり、誤解の元になることがあることを伝えている。（職業安定所）

聴覚障害者は、以前は就職しやすかったが、コミュニケーションの問題から雇用管理が難しく雇用をしづる企業が増えていると感じる。手話通訳者の配置あるいは筆談や文字による表示にコストがかかること（忙しい職場でその辺に人手やコストをかけていられないとの本音）、口話可能と言われている人でも細部に渡ってきちんとコミュニケーションを取るの難しいことなどから、企業側が消極的になるケースがある。企業規

模が大きいなどのため受入れ体制を整備できる事業所でないと、対応が難しい。(地域センター)

- ・ 肢体不自由： 肢体不自由の中で、一般に就職が難しいのは車椅子の人である。車椅子の人の場合、通勤や職場内環境(段差解消、トイレ改造など)が鍵となる。古い貸しビルには改造が難しいものが多いが、最近の新しいビルでは改善の傾向にある。(職業安定所、地域センター、職業能力開発校)
- ・ 内部障害： 内部障害者の場合、人工透析の人だと通院のため勤務時間面で配慮が必要となる。また、一見したところ障害の有無が分かりにくく、周囲の障害への配慮を受けにくい面がある。例えば、体調管理面から残業を避けたほうが良いとしても、周囲の理解が得られないと人間関係のトラブルに発展しかねない。(職業安定所)

以上において特に注目される点を挙げると、①障害者雇用未経験企業にどのようにアプローチするかが課題であること(これについては後述のトライアル雇用、障害者の態様に応じた多様な委託訓練(以下「委託訓練」という。)等が有効との指摘があった。)、②訪問見学等を通じて障害者、支援者、企業が会う機会を持つことが重要であること、③非正社員採用の増加傾向と障害者の正社員希望との折り合いをどうつけるかが課題であること、④障害の種類によって支援の重点が異なることである。

#### (4) 集団面接会等のマッチングの手段に関する現状と課題

集団面接会、トライアル雇用、委託訓練について訪問調査等で得た情報を下に記し、それぞれの課題を簡単に述べておきたい。

##### ア 集団面接会

集団面接会は、企業と障害者の当事者双方が直接会って情報・意見を交換する機会である。短時間で互いが理解できる範囲には限界があるとする意見がある一方で、雇用促進の有力なきっかけと考える見方もある。また、参加企業からは、知名度のある企業には多くの求職者が集まるものの、集まりにくい企業もありアンバランスがみられるとの指摘があった。

なお、当企業調査において募集経路(複数回答)として「合同面接会」を選択した企業が41%あった。募集経路として比較的多く活用されている。また、当求職者調査の求職活動における不足支援(もっと行って欲しい支援)(複数回答)において、「事業主と障害者が一堂に会する機会(集団面接会)の提供」を選択した求職者が28%いた。

聴き取りから具体的状況を抽出すると次のとおりである。

- ・ 集団面接会を毎年9月に開催している。参加企業35社、参加障害求職者159名(面接は延べ424件、就職内定18名(身体障害者13名、知的障害者2名、精神障害者3名))。集団面接会で就職が決まった人は1名(女性・事務・契約社員)。(地方の職業安定所)
- ・ 面接会には他管内の障害者にも参加してもらうよう工夫している。他の職業安定所、養護学校、職業能力開発校との連携により、あるいはホームページの活用によって他管内の求職者に情報を流し、参加を呼びかける。参加企業名や求人条件も提供する。結果、参加求職者の半数以上が管外の障害者である。企業144

社・求職者 580 人が参加した。就職するのは参加求職者の 15%前後。面接会での就職だからといって職場定着率が悪いとは限らない。面接会はきっかけであり、その後もマッチングに向けて段階的に支援を行う。  
(大都市圏の求人型の職業安定所)

- ・200 人～300 人が参加する集団面接会で短時間で分かり合うのは難しい。雇用見通しを立てて参加者を予め絞ったミニ面接会の方が効果があると考えている。(大都市圏の求職者型の職業安定所)
- ・障害者対象の集団面接会をこれまで4回利用したが、知名度のある企業には多くの障害者が集まるものの、そうでない企業は、求人票の書き方を分かりやすくするなど工夫しないと求職者が集まらない。また、集団面接会の時に応募してきた障害者に、当社で従事してもらいたい業務を説明したが、本人は「やれます。大丈夫です。」とのことだった。しかし、採用してみると実際には業務をこなすことが難しく、結局、離職した例が1例ある。(Q社、物品賃貸業)
- ・集団面接会は、過去には利用したことがあるが、求職者が1人も来なかった。今は利用していない。(M社、不動産業)

#### イ トライアル雇用 (障害者試行雇用事業)

トライアル雇用は、職業安定所の紹介によって求職者を短期間(最大3ヶ月)の試用期間を設けて雇用し、企業側と労働者側が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用が決まるという制度である。企業に本採用を義務付けるものではないが、本採用に結びつくことが期待されている。また、同制度は、障害者解雇の前歴があると利用できない(後述の委託訓練に比べ、利用要件が厳しい。)

なお、当企業調査では、利用した援助制度(複数回答)において「障害者試行雇用(トライアル雇用)事業」を選択した企業が29%あった。また、当求職者調査の求職活動における不足支援(複数回答)では、「トライアル雇用や正社員前提派遣の拡大」を選択した求職者が22%いた。

聴き取りでなされた指摘は次のとおり。

- ・『トライアル雇用は、障害者を初めて雇う企業の場合に特に有効だと思う。また、知的障害者は面接だけではその作業能力等が分かりにくいですが、そうしたケースに有効である。管内には委託訓練に続いてトライアル雇用制度を利用し、最長6ヶ月間様子を見るケースもある。トライアル雇用利用の場合、8割以上は就職につながっている。』(大都市圏の求人型の職業安定所)
- ・『トライアル雇用中は短時間労働で勤務していたが、その後、本採用後は所定労働時間をクリアしなければならずフルタイム勤務となった。しかし、本人が「フルタイム勤務は、やはり難しい。」と諦めてしまったケースがある。』(大都市圏の求職者型の職業安定所)
- ・『トライアル雇用制度は、障害者解雇の前歴があるため利用できなかった。そこで委託訓練の方を利用した。』(L社、金融・保険業)



[参考]

「東京都における平成 17 年度障害者トライアル雇用実施状況」（東京都職業安定部障害者雇用対策係）によれば、トライアル雇用開始者は 469 人であり、そのうちトライアル雇用後の常用雇用移行者は 409 人（移行率 87%）である。トライアル雇用終了後に大半が本契約に結びついていることが分かる。

障害種類別では、トライアル雇用開始者において身体障害者が 32%、知的障害者が 57%、精神障害者が 11% である。常用雇用移行者においてもほぼ同じ分布となっている。知的障害者の利用が多いことが分かる。

実施状況を一覧形式で示すと次のとおり。

表 6-6-14 東京都における平成 17 年度障害者トライアル雇用実施状況

障害種類	トライアル雇用開始者	トライアル雇用後の常用雇用移行者	移行率
身体障害	32.0% (150人)	36.7% (150人)	100.0%
知的障害	57.4% (269人)	54.3% (222人)	82.5%
精神障害	10.7% (50人)	9.0% (37人)	74.0%
その他	0.0% (0人)	0.0% (0人)	—
計	100.0% (469人)	100.0% (409人)	87.2%

ウ 委託訓練

委託訓練は、企業、社会福祉法人、NPO法人等を委託先（訓練現場）として、個々の障害者に対応した職業訓練を行うものである。訓練期間は、原則 3ヶ月以内で月 100 時間が標準とされているが、より短期の実施も少なくない。訓練種目は、OA事務、パソコン実務、訪問介護員養成、パン・菓子製造、ハウスクリーニング、商品管理コースなど様々である。

- ・ 集団面接会は就職率が必ずしも良くない（2割未満）。そこで、委託訓練である程度時間をかけながら互いに理解するよう努める。委託訓練での就職率は 75%程度である。企業現場を訓練の場とすることで、企業と求職者双方の不安感・負担感の軽減を図る。（大都市圏の求職者型の職業安定所）
- ・ 求人票は、一定のフォーマットに従って作られる。採用したい障害種類を特定することができないなどの制約もある。いわば表向きの情報といえる。企業からすれば、より細かな条件を指定して対象者を選抜したいとのニーズがある。障害者側としても「どんな仕事か、どのような職場か」をもっと知りたいとの要望がある。企業にとっては単に技能面だけでなく、生活面や社会適応面も含めた情報が必要である。委託訓練は、書類による情報のやりとりでは把握できない細かな側面を企業と障害者がお互いに把握する良い機会となる。雇用を前提とするニュアンスが強いトライアル雇用に比べ活用しやすく、マッチングに有効である。（大都市圏の求職者型の職業安定所）
- ・ トライアル雇用は、試用期間終了後に必ずしも継続して雇用できるとは限らず、踏み切ることができなかった。委託訓練を活用して最も良かったことは、従業員と障害者の相互理解が行えたことである。理解し合う中で仕事の依頼の仕方・やり方なども互いに覚えていった。そのノウハウは、他の店舗にも広めていきつつある。（I社、飲食料品小売業）
- ・ 地方では訓練を委託できる事業所が少なく、作業所等で訓練を行うケースが多いが、訓練後に就職に結びつくことは少なく、福祉的就労に留まってしまうことが多い。作業所や授産施設は、一般就労移行に力を

注ぐだけの余裕がないのが現状である(地方の就業支援センター)。

- ・申請届けを出してから実際に委託訓練を開始するまで時間がかかる。もっと短縮できればと願う。今回は1ヶ月ほどかかった。対象者である障害者を集めるのにある程度時間がかかるのはやむを得ないが、書類操作の部分をもっと短縮して欲しい。企業側の気持ちが低下しないうちに取りかかれることが大切だと思う。(L社、金融・保険業)

#### [参考]

「東京都における平成17年度障害者委託訓練実施状況」(東京しごと財団)によれば、委託訓練開始者は660人、訓練終了者は575人であった。この終了者のうち就職した者は347人(就職率60%)である。委託訓練が6割の就職に結びついており、マッチングにおいてかなり効果があることが分かる。

委託訓練終了者の障害種類別内訳は、身体障害者:19%、知的障害者:52%、精神障害者:28%、その他:1%であった。また、訓練終了後に就職した者の障害種類別内訳は、身体障害者:22%、知的障害者:60%、精神障害者:17%、その他:1%であった。委託訓練は、知的障害者の活用が多く、その就職にも効果を示していることが分かる。

#### (5) 地域センターにおける求職者への支援

一口に障害者の求職活動といっても、それにはいくつかのタイプがある。例えば、次のような7タイプが考えられる。

- ①能力あるキャリア志向型：実際に能力が高くキャリア志向の強いタイプ
- ②力不足・高望み型：実際には能力は高くないのにレベルの高い仕事を求めるタイプ
- ③保有資格と希望のミスマッチ型：資格は所持しているが、その資格と希望職種がずれているタイプ
- ④報酬等の労働条件重視型：仕事の内容というよりも給料・勤務地等労働条件を重視するタイプ
- ⑤健康等の障害への配慮重視型：職場選択の際に、仕事の内容というよりも、職場において健康への配慮等の障害に対する配慮があるか否かに気を使うタイプ
- ⑥ニーズ不明確型：ニーズ(職場へのニーズ、支援者へのニーズ、のどちらでも)がはっきりしないタイプ
- ⑦求職活動消極的型：なかなか就職活動を自らは積極的に進めず、在宅期間が長引くタイプ

当研究では、地域センターに対するアンケート調査において、上記7タイプを提示し、実際にはどのタイプが多いか、それぞれのタイプについてどのように支援しているかを尋ねた。また、その結果を踏まえて訪問調査及び電話インタビューを行い、現場における障害者の求職活動支援の状況を調べた。

#### ア アンケート調査の結果

地域センター52所(都道府県各1所+5支所)に対しアンケート調査を行ったところ、20所から回答を得た(回収率38%)。

調査票では、7タイプそれぞれについて「多い」、「やや多い」、「やや少ない」及び「少ない」の4選択肢

を示して選択を求めたが、その結果をみると、厳密にどのタイプが最も多いかを示すことはできないものの、ニーズ不明確型、求職活動消極的型、力不足・高望み型が比較的多い様子がうかがえる。それに報酬等の労働条件重視型、健康等の障害への配慮重視型が続く(表6-6-15)。

後述する支援アプローチの例(記述回答)を併せて考えると、地域センターにおいて支援するタイプには主に次の2つがあるとみられる。

- ①職業への具体的イメージがなく希望・意見が不明確なタイプ(ニーズ未形成タイプ)： 本格的な就労経験がなく、仕事に対するイメージを持ってないまま、家族等周囲の意見に促されて求職活動しているタイプ。7タイプでいえばニーズ不明確型、求職活動消極的型が該当するが、報酬等の労働条件重視型、健康等の障害への配慮重視型として表れることもある。
- ②現実検討(注7)を促す必要があるタイプ(要現実検討タイプ)： 本人のニーズや意見がそれなりに明確であるが、現実とのギャップが大きく、どのように折り合いをつけるかが課題となるタイプ。例えば、現実的な可能性を考慮せずに前職経験に必要以上に固執する中途障害者、高学歴で能力は高いが対人関係等で職場適応に課題を抱える障害者など。7タイプでいえば力不足・高望み型、保有資格と希望のミスマッチ型が該当する。

(注7)現実検討(reality-testing)とは、自分が考えていることが合理的・現実的であるか判断する能力のこと。

表6-6-15 地域センター利用障害者の求職活動類型 (単位：%、所数)

求職活動類型	多い	やや多い	やや少ない	少ない	計
能力あるキャリア志向型	0(0)	0(0)	0(0)	100(20)	100(20)
力不足・高望み型	10(2)	70(14)	20(4)	0(0)	100(20)
保有資格と希望のミスマッチ型	0(0)	35(7)	40(8)	25(5)	100(20)
報酬等の労働条件重視型	10(2)	55(11)	30(6)	5(1)	100(20)
健康等の障害への配慮重視型	10(2)	55(11)	25(5)	10(2)	100(20)
ニーズ不明確型	35(7)	55(11)	10(2)	0(0)	100(20)
求職活動消極的型	5(1)	90(18)	5(1)	0(0)	100(20)

支援アプローチの例(記述回答)をみると、おおよそ次の8項目に取りまとめることができる。

- ①職業評価による現状・課題の明確化及び評価結果の本人・家族等との共有： これはどのタイプにも共通して行っている支援だが、特にニーズ未形成タイプにとって重要である。要現実検討タイプの場合、評価結果を口頭で伝えるだけでは十分納得してもらえないことが多い。
- ②職業イメージ具体化アプローチ： 要現実検討タイプでは、自分自身の希望・意見と現実とのギャップが大きいことから問題が生ずる。まず仕事の現場がどうなっているかを知ってもらうことが肝要であり、そのため事業所見学等により具体的イメージを持ってもらう。ニーズ未形成タイプについても、イメージを持ってもらうことによりニーズを形成あるいは明確化していく。
- ③自己理解を深めてもらうための体験的場面の工夫とカウンセリング： 職場体験実習等で得た経験をそのままにするのではなく、現実的場面で体験したことの中から自身の「できる」、「できない」を振り返って

もらい、整理することが有効である。そうした体験とカウンセリングを重ねることによって、自己理解を深めてもらう。整理の段階で、それを本人が文書化する方法も有効である。

- ④企業側の理解・配慮を引き出すための自己アピール力向上の支援： 就職後の職場定着においては、周囲の人に「私は、このようなことで困っています。」「このような支援があれば、もっとうまく仕事をこなせます。」と適切な態度で伝える力が重要になる。そのアピール力を高めてもらうよう職業準備段階で支援する。
- ⑤企業に対する職務内容調整や社内体制整備のためのジョブコーチ支援活用の提案： 就職後、ジョブコーチ支援活用によって、仕事しやすい環境の構築、障害者が自己アピールしやすい雰囲気構築を図ってもらう。
- ⑥職業安定所と連携した求職活動(求人検索と選択等)の支援： 職業安定所に同行し、安定所の担当官を交じえて相談・支援するほか、端末による求人検索を支援する。本人だけで行った場合に重要な情報を見落とすケースがあるため支援が必要である。また、求職活動が不活発な人については、本人と相談の上、職業安定所に行く日を決めて同行する(例えば毎週〇曜日など)。本人自ら活動してもらうことで意欲向上につなげる(一方、来所者が多い大都市圏の地域センターでは、こうした同行が難しいとの指摘があった。)
- ⑦労働市場に関する情報提供： 労働市場に関する情報(求人として出されている仕事の内容、労働時間、賃金相場等の傾向)を提供することにより、本人の目標設定や自己決定を支援する。
- ⑧生活面の不安除去のための情報提供： 仕事そのもの以外に、通勤に係る情報、障害年金の情報等を提供し、今後の職業生活の維持に関する不安を除去する。

#### イ 訪問及び電話による聴き取りから

訪問及び電話による聴き取りの結果も、基本的には前述のアンケート調査結果で示した8項目に集約されるが、より詳しく把握できた点や求職者だけでなく企業へのアプローチに関する事柄にも付言しておきたい。

求人・求職者のマッチングの観点からは、①障害及び働く能力に対する自己認識が重要であること(障害者本人のほか家族の認識も重要)、②企業の障害者採用姿勢の見直し(採用条件の緩和、職務再設計)が必要であること、③職場定着も視野に入れたマッチングのためには生活基盤の確立が重要であること(福祉との連携が必要)が課題として挙げられる。

- ・障害及び働く能力に対する自己認識： 障害がある／なしにかかわらず、最近の若年層には自己評価がきちんとできていない人、企業がどの程度の能力を求めているかを把握していない人が多いと感じた。就労に関する一般的な情報は過多だが、自己認識に甘い面がある。以前は就職した後に社内研修等を通じて認識を高めた。企業内にそれだけの余裕があった。しかし、最近は新入社員が即戦力として期待されており、入社後に自己認識を高めるといった余裕がない。職業紹介の段階で的確な認識が求められる。

知的障害者は、作業体験を通じて認識を高めてもらう。作業所と連携した作業体験や委託訓練など、以前よりメニューが増えており、認識を高めてもらう機会は確保しやすくなっている。

精神障害者の場合、「自分はいくらでもできるはずだ。」との考えが強い傾向が見られる。実際に作業しても

らう中で、失敗経験を通して実際の自己能力を把握してもらおう。例えば、ホームヘルパーとして働きたいと希望し、資格を取得したが、3度の職場実習を通して、介護では人を扱う臨機応変な対応が求められ本人にとって難しいことが分かった。その後、組立て作業に転向した。ただ、今もホームヘルパー職を諦めたわけではない。組立て作業を通して対人関係等に自信を持てるようになることをめざしている。

発達障害者の場合、自己の障害に関する認識が的確に行えないまま、資格取得の意欲が高く、結果的にあまり職業に結びつかない資格を取得してしまう傾向がある。例えば、大学卒で語学の資格を取得し、商社等で資格を生かす業務に就きたいと望んでいたが、語学力以外の面(他のスタッフと連携しながら手順を踏んで仕事を進めることなど)がうまくいかないケースがあった。

- ・家族の認識： 障害者本人よりも、家族の認識に問題のあるケースがある。例えば、軽度知的障害者の保護者が、子供を大企業に就職させたいとの希望を持っていた。障害に配慮してくれる企業であればよいが、賃金が高く安定はしていても、障害への配慮がなく、健常者と同じような仕事の成果を求められ、残業や転勤もあるといった厳しい条件を課されると、実際には勤め続けるのが難しい。

家庭教育の甘さが認識の甘さにつながっている例もある。例えば、家族が同行して大学に通学していた車椅子の人の例がある。就職後の通勤も家族が同行すると言っていたが、能力が高いとしても自力で通勤しない人が労働力として認めってもらうことは難しい。

- ・企業の障害者採用姿勢の見直し： 中小企業に雇用率未達成のところはかなりあるが、その中には「応募してくる障害者がいない」「就職しても定着しない。」という企業が少なくない。しかし、実態をみると、運転免許所持、パソコン活用技能など高い能力を求めるにもかかわらず、非常勤社員という不安定な身分で雇用しようとし、賃金もあまり高くないなど条件が良くない企業がある。そうした企業には障害者の応募がなく、また、就職しても長続きしない。結果、求人が充足されない。

こうした企業に対しては、職業安定所と連携して企業トップに働きかけ、採用条件を緩和してもらうほか、職務再設計により障害者が従事できる仕事を創設するよう促す。例えば、洗車の仕事で募集するのに運転免許を求める形で求人を出す企業に対して、仕事の実状からして本当に免許が必要なのか再検討してもらい、免許所持の要件を外してもらう。また、洗車という肉体労働が過度に障害者の負担とならないよう設備等の配慮を検討してもらう。

企業側に、障害者に合った仕事を創り出すとの発想がなければ、求人・求職のマッチングは難しい。単に健常者向けに用意した職務をそのまま障害者にやってもらうとの発想では、障害者雇用は進まない。

- ・職務再設計とマッチング： ジョブコーチ支援を必要とする障害者には知的障害者が多いが、平成15年度において、ジョブコーチ支援を活用した50人のうち、26人が職務再設計を必要とした。24人は再設計せずに就職している(1地域センターの実状)。

部門でみると、製造関係、リネンサプライ、リサイクルは再設計をあまり必要とせず、既存の仕事内容のところに障害者が配属された。それに対し、サービス関係では複数の仕事を再設計して組み合わせないと、一つ一つの仕事が短時間で終わってしまうため1日の作業量を確保できない。

一定以上の作業能率をクリアできる人、判断力がある人、接客をこなせる力がある人、そういった総合

的に力を持つ人は既存の仕事に乗れるが、清掃や品出しだけだと仕事量が少なく、組み合わせる必要がある。

そもそも、サービス関係の求人として、パート求人が多い。そこで求められる仕事は、短時間で済むものが少なくない。しかし、障害者雇用の場合、所定労働時間以上でないとう雇用率にカウントされず、助成金支給の対象にならない。そこで、いくつかの仕事を組み合わせて一定以上の労働時間になるよう職務再設計する。

職務再設計してまで障害者を雇用しようとするのは、小規模事業所には少ない。雇用率達成指導の対象にならないとモチづけが難しいほか、小規模のところでは、仕事のバリエーションが限られるためそもそも再設計が難しい。再設計できるのは、ある程度の規模の企業である。

身体障害者についても職務再設計の事例がある。聴覚障害者(40歳代の女性)の事務職での再設計の事例として、データ入力・文書作成のほか、各部署ごとに行われていた郵送物の仕分けや分配を集積し、その障害者にまとめて行ってもらい成功した。受付で来客が帰った後の茶碗の片付け、事務用品の管理なども担った。他の社員が雑務から解放され企業側に歓迎された。もともとは雇用率達成を目的にパソコンでデータ入力できる人を求めていた。そこで、OA講習受講生であるその聴覚障害者を紹介したが、データ入力の仕事だけでは業務量が足りず、職務再設計した。

- ・企業と相談しながら実現したマッチングの例： 障害者の適応力を云々するだけでなく、仕事又は事業所がその障害者に適しているか否かを見てマッチングを図る必要があるが、その際、企業現場の意見を取り込むことが肝要である。

スーパーでの果物や野菜の袋詰めを想定して、知的障害者を雇用してもらおうよう企業に働きかけたが、実際にはその仕事は、量をこなさなければならず多忙だった。しかも、指導・支援に当たれる人がいなかった。結果的には、同じ企業内の握り鮓を扱うところに配属された。地域センターとしては機械を使って握り鮓を作る仕事は難しいと考えていたが、その部署に既に知的障害に近いと思われる人が働いており、店長の判断で、そちらの部署に配属することとなった。

就職した知的障害者は、舍利を機械に入れる作業を行う。機械から出てきたものは他の人が処理する。そして、最後にパッキングする作業をその障害者が行う。部署で働く人は全部で6人。当初は1日5時間の労働時間から始めた。「疲れる」と言っていたが、次第に慣れて今は1日6時間勤務になっている。

地域センターとしては、当初、握り鮓を扱うのはその障害者には難しいだろうと考えていた。ミスマッチではないかと思っていたが、事業所側の判断によりそのミスマッチを解消できた例である。

- ・職場適応訓練： 当地域(地方)では委託訓練等より職場適応訓練のほうがよく活用されている。養護学校卒業生の半数くらいは職場適応訓練を活用している。ただ、適応訓練だとジョブコーチ支援を活用できないため、地域センターとして関わりにくい。適応訓練の場合は訓練手当が支給される。そうした経済的に有利な点に着目して適応訓練が活用されているのが実状である。
- ・生活基盤： 生活面が乱れると就労も崩れる。企業も採用に当たって生活基盤がしっかりしているか否かを見る。最近、障害者自立支援法が施行され、以前よりもグループホームなどの運営が厳しくなった。以

前は事業を単位として補助金を支給していたが、今は事業利用者の人数と利用日数に応じて補助金を支給する。そのため、例えば定員4名のホームに欠員1名が生じて3名になると、その分、補助金額が減る。就労支援を行う立場からは、決まった時間になったら通勤を促すなどの生活面からのサポートをしっかりと行って欲しいと思うが、難しい。

また、発達障害者等手帳を所持していない人、あるいは、手帳は所持していても障害程度が中・軽度であるため障害基礎年金などの支給を受けられない人の場合、就労に当たって、生活の基盤を確立できるだけの賃金が重要な条件となる。本人はもとより、家族からも賃金に関する要望・不安が出される。福祉との連携を視野に入れて対応する必要がある。

#### (6) 職業能力開発校におけるマッチングへの取組

障害者を対象とする職業能力開発校では、作業現場に近い訓練環境を持つ点を生かしながら、訓練受講生のマッチングに向けて取り組んでいる。その工夫の一端を下に掲げておこう。

##### ア 映像化による情報提供：

緊張感や環境の変化に弱い傾向のある障害者は、面接や実習などの入社選考において実力を発揮できない場合が多い。そこで、訓練の様子をビデオで撮影して企業に示し、通常の作業能力に関して理解してもらう。

##### イ 障害者個々の自己アピールの文章化：

訓練を通じて分かった障害者本人の長所、仕事をしていく上で配慮して欲しい事項等を整理・文章化する。この文章を本人が作成することで障害への理解、自己認識を本人自身が深めることもできる。さらに、就職活動において配慮事項を含んだ自己アピール文をもって採用面接等に臨むことで、受け入れ企業に対して障害の理解促進に供する。

##### ウ 企業現場における職場実習：

訓練成果が実際の職場で通用性があるかを検証する。障害者当人にとっては、実際の作業を体験することで、この職場でやっつけようか否かの感触をつかめ、仕事に対する認識も高まる。企業にとっては、作業の出来映えや態度から、採用に対してより具体的な判断ができる。職業能力開発校にとっては、職場実習の行動観察から就労に結びつけるための実践的課題を見いだすことができる。

##### エ 受入れ準備講座：

障害者受入れ検討企業や障害者雇用企業を対象に、障害者の雇用と職場定着の促進を目的として「受入れ準備講座」を開催している。内容は、主に(a)障害の理解を目的とした障害当事者によるプレゼンテーション、(b)訓練修了生を採用している企業からの報告である。

## 5 まとめ

これまで職業紹介の観点から障害者就労の現状と課題について述べてきたが、これまで言及できなかった点を若干補足しながら取りまとめてみたい。

### (1) 障害者就労と雇用率制度

- ①雇用率制度によって生み出される雇用需要(雇用率達成に必要な障害者数)は約 38,000 人で、就職に向けて求職活動している障害者の数(約 15 万人～18 万人)に比べると少数である。
- ②雇用率適用企業(56 人以上規模の企業)に雇用されている障害者は約 20 万人であるが、5 人以上規模事業所で雇用されている障害者は約 50 万人と推計される。雇用率適用企業以外で雇われている障害者が相当数に上る。
- ③職業安定所を通して新規就職した障害者の就職件数は年間約 39,000 件であるが、雇用率適用企業に新規就職した者は年間約 19,000 人であった。新規就職者でみても、雇用率が適用されない企業が担う部分が相当程度に上ると見られる。

職業紹介は、労働力の需給バランスの上に成り立つ。需給状況を形成する要因には景気動向等様々あるが、障害者雇用の場合、雇用率制度が障害者雇用需要創出において一定の役割を担っている。当企業調査によると、法定雇用率が直接関係する従業員 56 人以上の企業では、全体で、法定雇用率を意識した方針を持つものが半数以上の 51.5%であったのに対し、従業員 55 人以下の企業では、法定雇用率を意識した方針を持っているのは 12.7%にとどまっていた。また、訪問調査から得た感触では、雇用率制度は、職業安定所が求人開拓する際に大きな手がかりになっていた。

とはいえ、先に示した①～③の現状をみると、巨視的には、雇用率適用企業以外の事業所が障害者雇用を担っている部分が相当程度に達する。つまり雇用率制度の影響の範囲は、一定の範囲にとどまる。もちろん、報奨金や助成金は小規模事業所にも支給され、雇用率制度の影響は 56 人以上規模にとどまるものではない。また何より、障害者雇用を社会全体で取り組むべきものとして掲げているその理念の持つ意味は大きい。しかし、その影響力を過大／過小評価せず、現状を踏まえて障害者の職業紹介を考えることが肝要と言える。

地域差を切り口にして見た場合は、①大都市圏に比べ地方では雇用率が適用されない小規模企業が多いこと、②実雇用率が法定雇用率を超える地域では雇用率制度が障害者雇用促進の手がかりになりにくいことから、雇用率制度の作用度合いが地域によって異なると言える。総じて、大都市圏に比べ地方での雇用率制度の影響度が低いと思われる。

障害種類に着目すると、相対的には、身体障害者は規模の大きい企業に、一方、知的障害者と精神障害者は規模の小さい企業に雇用される傾向が見られる。結果的に、知的障害者と精神障害者は、雇用率制度の影響下に参入する度合いが低くなると言える。これに関連して、地域センターと就業支援センターは、身体障害者よりも、より支援を必要とする知的障害者及び精神障害者を対象に支援することが多いという状況が見



られた。つまり、より支援を必要とする障害者が実は雇用率制度下に参入しにくい状態であると言える。

ただ、雇用率適用企業における障害種類分布が今後も同じように身体障害者に傾斜した形で進むのか、それとも知的障害者等の雇用が伸びるかの見通しは難しい。ちなみに、平成17年6月からの1年間の離職率と入職率をみると、離職率は身体障害者の方が知的障害者よりも高く、一方、入職率は身体障害者の方が知的障害者よりも低い。職業安定所を通しての就職件数における障害種類分布をみても、知的障害者と精神障害者が占める割合が相対的に高まりつつある。

なお、障害者手帳を所持していないと雇用率制度の対象とならないことから、地域センターや就業支援センターの対象者として増えつつある発達障害者への対応が制度的にどうあるべきか、今後、課題になるのではないかと思われる。

## (2) 民営職業紹介事業所と職業安定所等公的機関との相違

民営職業紹介事業所と職業安定所等公的機関との職業紹介機能における相違をみることにより、それぞれの役割と課題を考えてみたい。

### ア 対象とする障害種類：

民営紹介事業所は、企業のニーズ《健常者と同じ賃金体系の下で働ける障害者》の紹介を基本とし、インターネット活用可能であること、障害者手帳を所持しており雇用率制度の対象となることを満たす障害者として、結果的に身体障害者を対象とすることが多い(対象障害者の9割以上が身体障害者とみられる)。

一方、職業安定所に登録する有効求職者の65%が身体障害者であり、年間就職件数に占める身体障害者の割合は61%である。身体障害者の占める割合が高いが、民営紹介事業所に比べると低い。

地域センターと就業支援センターの状況は大きく異なる。その支援実績において知的障害者が約6割を占めており最も多い。次いで精神障害者が2割前後、身体障害者は最も少なく、地域センターでは12%、就業支援センターでは17%であった。

総じて身体障害者よりも知的障害者及び精神障害者の方がより支援を必要とするのだとすれば、公的機関は、支援の必要な障害者を支える役割を大きく担っていると言える。

### イ 対象とする企業：

民営職業紹介事業所は、数字では示し得ないものの、雇用率適用企業が対象であり、しかも、多くが納付金徴収対象の301人以上規模企業であると考えられる。一方、雇用率適用企業に新規就職した者が年間約19,000人であるのに対し、職業安定所の紹介で新規に就職した件数が年間約39,000件と倍程度であることから、職業安定所の紹介が雇用率適用企業以外でも大きな役割を果たしていると推測される。もちろん職業安定所も雇用率制度を重要な手がかりとしてマッチングを図っているが、相対的には、民営の紹介事業所に比べ、雇用率が適用されない企業をより広く対象としていると見られる。地域センターや就業支援センターもこの点で同様であろう。

#### ウ 対象地域：

民営の紹介事業所は、訪問した3社とも大都市圏を活動の本拠地としていた。地方の登録障害者もいるが、多くは大都市圏でのマッチングである。これに対し、職業安定所等の公的機関は、全国各地に設けられており、どの地域も対象とする。実態としては求人／求職者のバランスが地域により異なるが、それぞれの地域のアンバランスの中でマッチングを図ること、加えて、全国的な視野から地域間のアンバランスを調整することも公的機関の役割と言える。

#### エ 人柄と社風の扱い：

民営の紹介事業所は、求人と求職者とのマッチングに当たり、人柄と社風も勘案することをセールスポイントとしていた。当企業調査によれば、「性格、人柄」「意欲、態度、向上心」といった内面的な事項が採用の決め手の上位にきている。紹介事業所は、こうした企業のニーズに直接的に対応する姿勢を取っているといえる。一方、職業安定所等の公的機関が主観的要素が強い人柄や社風を直接的に取り上げることは難しい。仲介役としてその分野に踏み込むよりは、当事者が互いに実状を知る機会(集団面接会の開催、トライアル雇用や委託訓練の実施)を提供している。

#### オ その他、対象とする年齢層等：

民営紹介事業所の対象障害者は、年齢層では20～30歳代の若い層が6割程度、40～50歳代は3割強程度で若い層が中心である。一方、職業安定所等公的機関の対象者の年齢分布は分からないが、当求職者調査(職業安定所を通して実施したもの)をみると年齢層が高い(平均46歳、身体障害者に限ると49歳)。年齢層が上がるにつれてその数が増え、45歳以上が5割以上を占める。

また、民営紹介事業所がオフィスワーク・ホワイトカラー職希望者を対象とすることが多いのに対し、職業安定所は、必ずしもそうではなく、製造部門やサービス部門を扱う割合が相対的に高いと思われる(当求職者調査による)。

そのほか、民営紹介事業所が在職中の転職希望者を一定程度(ある会社では5割)対象としているのに対し、職業安定所が対象とするのは、大半が離職中の者と考えられる(当求職者調査による)。

以上で挙げた点をまとめると、対象とする障害者、企業、地域の面で民営紹介事業所に比べ公的機関の方が、より広い範囲をカバーしているといえる。これは単に公的機関の数が多いということによるものではない。民営紹介事業所の活動基盤(企業ニーズに対応することにより得られる手数料収入を基盤とすること、雇用率制度が生み出す雇用需要に支えられている度合いが大きいこと)によって結果的にそうした状況に至っているということであろう。

民営紹介事業所は、障害者の労働市場の中で需給調整の上で一定の役割を果たしている。人柄や社風に踏み込むなど求人・求職者双方のニーズにきめ細かく対応している。公的機関の方がより支援を必要とする障害者を対象にしているとはいえ、紹介事業所も単に企業ニーズに合う障害者を紹介するだけでなく、企業の

要求水準の見直しを求めるなど啓発を行い、障害者に対しては個別のキャリアカウンセリングを行うなど細かく対応している。しかし、そのカバーする範囲には自ずと限界がある。

一方、公的機関は、総じて、労働市場においてより厳しい需給のアンバランスに直面しながらその調整に取り組んでいる。制度面からみると、より雇用率制度の影響を受けにくい障害種類、企業、地域において大きな役割を果たすことが求められており、現実に対応している。

### (3) 公的機関の取組

職業安定所等公的機関の職業紹介への取組を簡単に振り返ってみよう。

#### ア 取組の現状と課題

(ア) 求人開拓において、障害者雇用未経験企業の啓発が難しい。未経験企業にどのようにアプローチするかが課題である。これについては雇用率達成指導等を手がかりとしながら、トライアル雇用、委託訓練等の実施が有効との指摘があった。

(イ) 求人情報や求職者情報の提供はもちろん必要であるが、訪問見学等を通じて障害者、支援者、企業が会う機会を持つことによって、文書化し得ない実状の把握がマッチングに当たって互いに重要となる。なお、文書化する場合、職場の写真を盛り込むなどイメージを持ちやすくする工夫を行っている例が見られた。また、職業能力開発校では訓練風景をビデオに録画して企業へのアピールに用いている例もあった。

(ウ) 非正社員採用の増加傾向と障害者の正社員希望との折り合いをどうつけるかが課題である。非正社員の求人が増えている中で、現実と希望の妥協点をどう摸索するか、また、正社員にはそれだけ重い責任が課されるが、職場定着・雇用継続を視野に入れながら、どこで折り合いをつけるかが課題となる。

(エ) 障害の種類によって支援の重点が異なる。きめ細かな対応が必要となる。

#### イ 集団面接会等のマッチングの手段

(ア) 集団面接会については、短時間で互いが理解できる範囲には限界があるとする意見がある一方で、雇用促進の有力なきっかけと考える見方もある。また、参加企業からは、知名度のある企業には多くの求職者が集まるものの、集まりにくい企業もありアンバランスが見られるとの指摘があった。なお、集団面接会を目処にして求人開拓を行い、開拓した企業に参加してもらうよう図っている職業安定所が複数あった。

(イ) トライアル雇用は、企業側と労働者側が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用が決まるという制度だが、企業に本採用を義務付けるものではないものの、本採用に結びつくことが期待されている。この制度は、障害者解雇の前歴があると利用できず、委託訓練に比べ、利用要件が厳しい。地域によってその利用の度合いに差が見られるが、企業側から「もっと利用枠を拡げて欲しい。」との声があるところもある。

(ウ) 委託訓練は、企業に限らず社会福祉法人、NPO法人等を委託先(訓練現場)として、個々の障害者に対応した職業訓練を行うものである。雇用ではなく職業訓練であること、また、職業訓練の場を企業以外にも広げた点がトライアル雇用と異なる。トライアル雇用もその後の常用雇用への移行の予約を前提とす

るものではないが、委託訓練は職業訓練であることから企業が訓練の場となっても引き続きの雇用というニュアンスが弱く、企業にとって利用しやすいと共に、障害者にとっても、どんな仕事が自分にあっているか、能力を伸ばせるかなどを知ることができるというメリットがある。

ある地方では、委託企業を見つけるのが難しいため作業所等を委託先にすることが多いが、その場合、就職がなかなか難しいとの指摘があった。また、実際に利用した企業からは、申請届けを出してから実際の開始まで1ヶ月ほどかかったが、手続きの簡素化等により短期間での開始を望むとの意見があった。

#### ウ 地域センターにおける求職者支援

地域センターへのアンケート調査から、主に対象としている求職者のタイプとして、

①職業への具体的なイメージがなく希望・意見が不明確なタイプ(ニーズ未形成タイプ)

②現実検討を促す必要があるタイプ(要現実検討タイプ)

の2つがあることが分かった。

また、支援アプローチの方法としては、

①職業評価による現状・課題の明確化及び評価結果の本人・家族等との共有(求職活動が家族の意見に大きく影響されることがあるためその理解も重要)

②職業イメージ具体化アプローチ(事業所見学等)

③自己理解を深めてもらうための体験的場面の工夫とカウンセリング

④企業側の理解・配慮を引き出すための自己アピール力向上の支援

⑤企業に対する職務内容調整や社内体制整備のためのジョブコーチ支援活用の提案(これは求職者と企業の双方に対する支援といえる。)

⑥職業安定所と連携した求職活動(求人検索と選択等)の支援

⑦労働市場に関する情報提供

⑧生活面の不安除去のための情報提供

があった。

#### (4) 本節のおわりに当たって

これまで述べてきたように、雇用率制度の影響は均質に及んでいるわけではなく、障害種類、企業、地域によってその程度にばらつきがある。より支援を必要とする障害者あるいは地域が雇用率制度の影響下に参入しにくい状況にあるというのが現実の姿であるように見える。

その中で民営の職業紹介事業所と職業安定所等公的機関がそれぞれの役割を果たしているわけだが、公的機関の方がより難しい課題に直面しているといえる。そこでは様々な取組が行われており成果を上げているが、各々の現場における職業紹介の取組を進展させることはもとより、現行制度の雇用需要創出機能を現状に即して更に検討し、現場支援をより効果的にバックアップする形を摸索していくことが今後の課題になるのではないかと考える。

その場合、雇用率達成指導という発想だけでは障害者雇用がうまくいかないとの指摘があったことは念頭に置くべきであろう。「指導から支援へ」という企業に対する姿勢は重要である。雇用率が適用されない企業が多い地方において、企業にアプローチする場合、「誠意のある就職後もフォローするとの姿勢が重要。」との意見があったことも印象的である。納付金制度のような経済的に裏打ちされた制度のみならず、障害者、企業、支援者がネットワークを形成し、職場定着も視野に入れて人的に支え合う仕組みの構築が大きな意味を持つと考える。

#### 【文献】

国立国会図書館：参議院会議録情報・第108回国会・社会労働委員会・第4号：

<http://kokkai.ndl.go.jp/SENTAKU/sangiin/108/1200/10805211200004c.html>

厚生労働省：平成10年度障害者雇用実態調査：

[http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr\\_27\\_1.html](http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_27_1.html)

厚生労働省職業安定局：労働市場政策と公共職業サービスの課題—OECD プラハ会議（2000年）の報告より—（2002.1）

厚生労働省：官民職業情報検討委員会報告書(2001.3)：

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0517-2a.html>

厚生労働省：平成15年度障害者雇用実態調査：

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/10/h1019-1.html>

厚生労働省：平成16年度職業紹介事業報告の集計結果について：

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/h0117-1.html>

厚生労働省：社会保障審議会障害者部会（第8回）の資料：

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/04/s0414-7.html>

厚生労働省：平成17年6月1日現在の障害者の雇用状況について：

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/12/h1214-2.html>

厚生労働省：平成17年度における障害者の職業紹介状況：

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/05/dl/h0516-1a.pdf>

厚生労働省：障害者就業・生活支援センター事業実施状況(平成17年度)：

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/07/dl/s0731-7i.pdf>

厚生労働省：平成17年雇用動向調査結果の概況：

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/05-2/index.html>

厚生労働省：第2回福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会資料NO.3(2006.8)

厚生労働省：平成18年6月1日現在の障害者の雇用状況について：

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/h1214-2.html>

きょうされん：ランドデザイン政策に伴う小規模作業所実態調査結果（2005.3）

## 第7節 企業への望ましい情報提供機能のあり方

### 1 検討の目的及び方法

#### (1) 目的

企業調査の分析結果（第4章）から障害者雇用拡大の条件として、企業はハード面、ソフト面の双方の改善が必要との認識を持っていることがわかった。ハード面は、「職場の物理的環境の整備」「社内の受入体制の整備」等であり、ソフト面は、「障害者雇用に必要な情報提供（障害に関する知識、雇用の好事例や支援機器など）」や「障害者雇用に対するコンサルティング」等である。

そこで、本節では障害者雇用に対する需給のミスマッチを解消するために、障害者雇用拡大のソフト面について言及し、企業に対する望ましい情報提供機能について明らかにする。

#### (2) 方法

企業の望んでいる情報提供の枠組みを設定し、その枠組みを基に企業に対して電話取材をする。次に情報提供の枠組みと電話取材の結果を比較検討し、企業に対する望ましい情報提供の内容及び方法について考察する。

##### ア 調査対象

第4章の企業調査における「障害者雇用が拡大するために必要な事項」に対して、①障害に関する必要な情報（障害に関する知識、雇用の好事例や支援機器など）の提供、②企業に対する障害者雇用方法に関するコンサルティングの実施という項目に印を付けた企業に注目し、調査対象を選定した。①のみを選んだものは56社、②のみを選んだものは31社、①と②を選んだものは34社であり、これらを合わせて121社を対象とした。

##### イ 調査内容

障害者雇用を促進していくためには、どのような情報提供や相談が望まれるかについて、次の順序で聴き取った。

- ・どの分野（全般・制度、推進・具体化、管理・定着）の情報提供や相談が必要か。
- ・具体的内容は何か。
- ・どのような方法が好ましいか。
- ・その他の要望は何か。

##### ウ 調査方法

調査対象企業の障害者採用担当者（事前に実施した記述式調査の回答者）に対して、電話で調査内容を聴き取り、情報提供の内容と方法についてまとめる。全121社の対象企業について、担当者が異動したり、不在等で連絡が取れなかったものを除くと、33社から事情を聴くことができた（平成18年11月に実施）。

## 2 企業に対する情報提供の枠組み設定

高齢・障害者雇用支援機構東京駐在事務所（旧中央障害者雇用情報センター）から相談内容一覧（詳細については403ページの表6-7-9を参照）及び相談者区分（図6-7-1産業別相談件数、図6-7-2障害種別相談件数）の資料提供を受け、この資料の相談内容を整理して企業が望んでいる情報提供の枠組みを設定する。

### （1）相談内容の整理

相談記録票の内容を反映した表題を付け、一つの表題について一枚のカードに表す。これらのカードについて類似するものをくくって小グループにし、それぞれの小グループにタイトルを付ける。さらに、相談記録票の小グループを大グループである相談項目別に当てはめて一覧表に整理する。

以上の作業を東京駐在事務所に依頼し、全521件の相談記録から個人的な相談（45件）、公務関係の相談（48件）及び空白や不明（23件）を除き、405件の相談内容の一覧表を提供していただいた。一覧表の相談項目は以下のように12項目あり、各項目別に相談内容が記されている。

1 雇用計画、2 雇用・配置、3 労働条件・配置転換、4 教育・訓練、5 人間関係等管理、6 職務の再編、7 作業設備・補助具等改善、8 健康管理、9 社内研修、10 納付金・各種助成金、11 行政サービス、12 その他（詳細は、資料「相談内容一覧」を参照）

#### ア 相談者区分

相談者の区分を産業別、障害別にみたのが、図6-7-1、図6-7-2である。産業別の相談件数の多い順は、サービス業、情報通信業で約半数を占めている。続いて、製造業、団体、卸・小売業、金融・保険業、運輸業、医療・福祉業、教育・学習支援、飲食店・宿泊業、不動産業・水道業、電気・ガス・複合サービス、鉱業、建設業、農業、分類不能となっている。

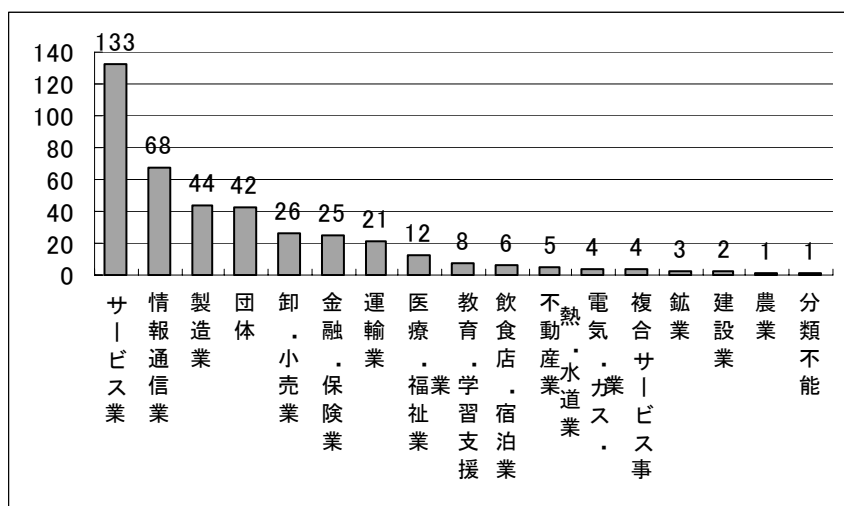


図6-7-1 産業別相談件数

#### イ 障害の種類別

障害の種類別でみると、障害全般が最も多くなっている。具体的な障害別では、視覚障害者が多く、

他の障害（聴覚、肢体、知的、精神）は、ほぼ同数となっている。また、その他の件数は少ないけれども、高次脳機能障害や発達障害など、従来の障害認識では当てはまらない新たな障害者への相談である。

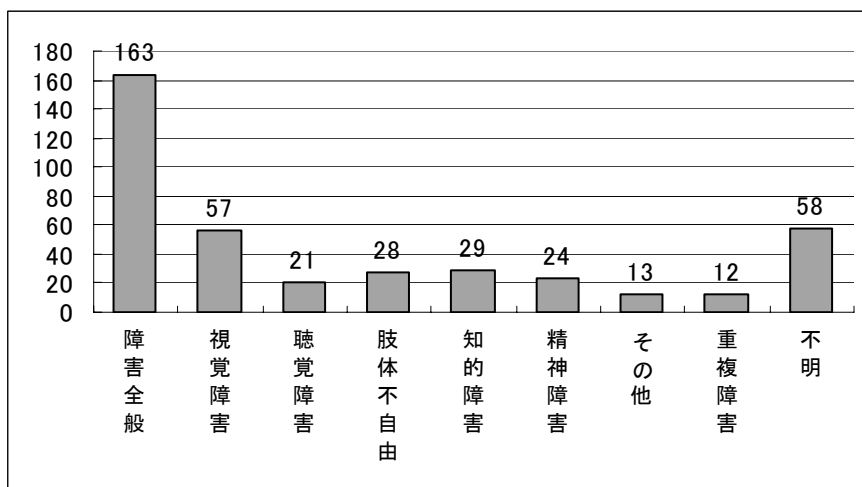


図 6-7-2 障害種別相談件数

#### ウ 障害者雇用に係る相談内容の全体構成

東京駐在事務所で作成した相談内容一覧表について、各相談項目別に相談内容のカードを並べて全体の構成を表したのが図 6-7-3 である。相談項目に沿って相談内容カードを件数（カードの右上の数字）の多い順に並べてあり、相談項目ごとの件数と相談内容の種類が一目でわかる。

相談項目の件数についてみると、「その他」の相談項目が 169 件（図では多過ぎるため、便宜上 3 つに分けている。）あり、全相談件数の 4 割を占めている。次に「雇用計画」が 77 件、「採用・配置」が 37 件と続いている。また、相談件数が少ないものは、「職務の再編成」が 0 件、「健康管理」が 1 件、「行政サービス」が 7 件となっている。全体的には、相談件数の多い項目と少ない項目とでは件数の差が大きい。特に、「その他」の項目が突出して多くなっている。

次に、相談内容の種類をカードの枚数でみると、相談件数の多い「その他」、「雇用計画」、「採用・配置」はカード枚数も多く、相談内容が多岐に渡っている。また、「作業設備・補助具等改善」や「納付金・各種助成金」は、相談件数が比較的多いにもかかわらずカード枚数が少ないことから、相談内容が集中していると言える。反面、「労働条件・配置転換」や「教育・訓練」は、相談件数の割にはカード枚数が多く多様な相談内容になっている。



相談項目1	77件	1-1 障害者雇用の理解促進 ・推進方法、配慮事項 ・取組方法	1-2 障害者勤務・採用 ・方法、労働条件、 対応	11件	11-3 特例子会社 ・基本、設立、経営 ・情報	11件	11-4 障害者雇用全般 ・情報、制度	10件	10-5 雇用事例 ・情報	9件	9-6 障害者の雇用状況 ・情報	6件	6-7 障害者雇用形態 ・在宅雇用等	3件	3-8 障害者特性の理解と適 職 ・適職、職域拡大	1-9 助成金制度 ・情報	2件	1-10 雇用管理	1-11 職場定着	1件	
相談項目2	37件	2-1 障害者の採用 ・求人方法、賃金、 対応、評価方法	2-2 障害者雇用の推進 ・方法	12件	2-3 障害者雇用全般 ・情報	3件	2-4 職場配置 ・適性配置、訓練、 基礎知識	3件	2-5 職場定着 ・方法	2件	2-6 特例子会社 ・経営	2件	2-7 マニュアル配備	1件	2-8 助成金制度						
相談項目3	22件	3-1 復職・職種転換 ・配置転換、職域転換、 職業訓練	3-2 障害者雇用管理 ・通院休暇、雇用管 理	6件	3-3 雇用事例 ・配置転換事例	2件	3-4 賃金 ・採用時賃金	2件	3-5 障害者雇用の推進 方法	2件	3-6 在宅雇用 ・在宅雇用の要件	1件	3-7 障害者雇用全般								
相談項目4	10件	4-1 復職・職種転換 ・訓練方法	4-2 講師派遣依頼	3件	4-3 障害者雇用管理 ・制度	2件	4-4 職業訓練 ・制度	1件	4-5 職場定着 ・方法対応												
相談項目5	7件	5-1 職業生活 ・相談方法、障害者 意識	5-2 職場定着 ・対人関係配慮	2件	5-3 講習会 ・職業生活相談員認 定講習																
相談項目6	0件																				
相談項目7	28件	7-1 就労支援機器 ・情報、購入方法	7-2 設備改善 ・車いす、内廊疾 患、視覚	12件	9-3 講師派遣 ・マニュアル配備	9件	9-3 マニュアル配備														
相談項目8	1件	8-1 安全配慮義務		1件																	
相談項目9	24件	9-1 従業員研修 ・方法、障害特性、 事例	9-2 講師派遣 ・従業員研修	9件	9-3 講師派遣 ・マニュアル配備	1件															
相談項目10	27件	10-1 助成金 ・制度、内容	10-2 就労支援機器 ・支援機器の補助金	3件																	
相談項目11	3件	11-1 障害者雇用制度 ・精神障害者雇用、 制度		3件																	
相談項目12	91件	12-1 多感な雇用形態 ・特例子会社、在宅 雇用、派遣	12-2 障害者雇用全般 ・情報	28件	12-3 障害者雇用制度 ・動向、支援策	13件	12-4 障害者雇用形態 ・雇用状況、精神障 害	9件	12-5 雇用事例 ・好事例、見学	8件	12-6 助成金 ・情報	6件									
相談項目12	63件	12-7 障害の把握・確認 ・基礎知識、対象範 囲、手帳制度	12-8 障害者雇用推進 ・方法、啓発活動	16件	12-9 講師派遣	8件	12-10 採用方法 ・求人方法、採用時 の対応	7件	12-11 人的支援 ・支援内容、点訳、 手話	4件	12-12 障害者雇用課題 ・課題点、配慮事項	4件	12-13 設備改善 ・情報、方法	2件	12-14 就労支援機器 ・情報	2件	12-15 従業員研修 ・方法	2件	12-16 マニュアル配備	1件	
相談項目12	15件	12-17 障害者雇用管理・定着 ・雇用管理、継続	12-18 職業生活 ・指導法、他機関と の連携	7件	12-19 職種転換 ・復職、配置転換	3件															
合計	405件																				

図 6-7-3 相談内容の全体構成

## (2) 障害者雇用の段階からの相談内容の再分類

相談内容の全体構成図から、障害者雇用に係る相談内容について一応の整理をしたが、「その他」の相談項目が多いこと、相談件数のばらつきが大きいことから、障害者雇用の段階という視点をもって相談内容を再分類し、相談内容の実態をより明確にしていく。障害者雇用の段階とは、まず障害者雇用全般に渡る制度などの情報収集の段階、次に、障害者を実際に採用するための受入体制整備の段階、最後に採用した障害者の職場管理や定着の段階である。これら3つの段階をそれぞれ「全般・制度」、「推進・具体化」そして「管理・定着」とする。

再分類に当たっては、それぞれのカードの内容がどの段階にあるか、どのように関連しているかに着目してグループ化する。カードの配列は内容の関連性の強いものを近くにおき、まとまりのあるグループについてそれを代表するような表題を付ける。表題については、グループの中で相談件数の多いカードを中心に検討する。

障害者雇用の段階から相談内容を再分類した結果を整理したものが表6-7-1である。縦軸に相談項目を横軸に障害者雇用の段階を設け、相談項目のカードがどのように再分類されたかを示している。相談件数の多い相談項目（「その他」、「雇用計画」、「採用・配置」）のカードは、障害者雇用の段階の全体に渡って配置され、相談件数の少ない相談項目のカードは、いずれかの段階に集中している。

再分類の結果、各障害者雇用の段階にグループ化された表題が付き、相談内容の全体像は以下のようになる。

- A 障害者雇用の全般・制度――150件（37%）
  - A1 障害者雇用制度・雇用状況
  - A2 事業主に対する各種助成金
  - A3 多様な雇用形態
- B 障害者雇用の推進・具体化――201件（50%）
  - B1 募集・採用方法
  - B2 職場環境整備
  - B3 作業遂行上の配慮
  - B4 従業員の研修
- C 障害者雇用の管理・定着――52件（13%）
  - C1 配置転換・職場適応
  - C2 職業能力開発
  - C3 職業生活支援

障害者雇用段階別の相談件数は「全般・制度」が150件、「推進・具体化」が201件、「管理・定着」が52件である。各段階における割合は、これから障害者雇用を推進・具体化するに当たっての相談が最も多く全体の50%を占めている。次に、障害者雇用全般に渡っての情報収集が37%であり、両者でほとんどを占めている。障害者を雇用してからの管理や定着については13%となっている。



### 3 聴き取り調査の結果

企業に対する情報提供機能を調査するに当たり、情報提供の内容と方法について表6-7-2のような聴き取り項目をたてた。情報提供の内容については、東京駐在事務所の相談内容から導き出した情報提供の枠組みを基に設定した。また、情報提供の方法については、東京駐在事務所が企業に向けて提供している情報サービスを中心に、都道府県障害者雇用促進協会の情報サービスの提供方法をホームページから取り出してまとめた。

表6-7-2 聴き取り項目一覧

情報提供の内容	A 全般・制度	A1 障害者雇用制度・雇用状況
		A2 事業主に対する各種助成
		A3 多様な雇用形態
	B 推進・具体化	B1 募集・採用方法
		B2 職場環境整備
		B3 作業遂行上の配慮
		B4 従業員の研修
	C 管理・定着	C1 配置転換・職場適応
		C2 職業能力開発
C3 職業生活支援		
情報提供の方法	X1 広報・啓発誌による情報提供(パンフレット,マニュアル)	
	X2 障害者雇用事例集	
	X3 ホームページによる情報提供	
	X4 研修会、講習会	
	X5 社内研修、講師派遣	
	X6 障害者施設の見学会、体験事業	
	X7 雇用相談	

電話取材の回答企業33社の内訳を表6-7-3から表6-7-5に示す。産業別では、サービス業、建設業、製造業、情報・通信業、卸売・小売業等、比較的多くの分野に渡っている。また、農林漁業、鉱業、不動産業、飲食店・宿泊業では該当する企業がなかったが、これらの分野は従来から障害者雇用が少ない分野である。

企業規模別では、301~999人、1000以上が共に36%であり、次に、56人~300人が18%、55人以下が9%となっており、比較的大企業の回答が多い。また、障害者雇用率からみると、1.8%以上の企業が30%、1.8%未満が60%、雇用率対象外が9%となっている。法定雇用率達成企業割合と比較するために、雇用率対象外企業3社を除いた割合は、雇用率達成の1.8%以上が33%であり、雇用率未達成の1.8%未満が67%となる。厚生労働省(2006.12)が発表した全国の法定雇用率達成企業の割合は43.4%であり、今回の調査回答企業は法定雇用率を満たしていない企業が比較的多いということになる。

表 6-7-3 産業別集計

産業	取材回答企業数
農林漁業	0
鉱業	0
建設業	5
製造業	4
電気・ガス・熱供給・水道業	3
情報通信業	4
運輸業	1
卸売・小売業	4
金融・保険業	2
不動産業	0
飲食店、宿泊業	0
医療、福祉	1
教育、学習支援	2
複合サービス業	2
サービス業 (他に分類されないもの)	5
計	33

表 6-7-4 企業規模別集計

企業規模	取材回答企業数	割合
30～55人	3	9%
56～300人	6	18%
301～999人	12	36%
1000人以上	12	36%
計	33	100%

表 6-7-5 雇用率による集計

雇用率	取材回答企業数	割合
1.8%以上	10	30%
1.2～1.8未満	9	27%
1.2%未満	11	33%
対象外	3	9%
計	33	100%

#### (1) 障害者雇用に関する情報提供の要望内容

企業が情報提供して欲しい内容を電話取材によって聴き取り、その要点を記録してカードに表し、情報提供の枠組みに沿って配列、集計をしていった。その結果を整理して一覧にしたものが表 6-7-6 である。

まず、情報提供の内容を障害者雇用の段階別にみると、「全般・制度」が 25%、「推進・具体化」が 57%、「管理・定着」が 18%という割合になっている。東京駐在事務所の相談内容から設けた枠組みにおいても、それぞれ 37%、52%、11%であり、全体的な割合は同様の傾向である。回答企業の内訳にあったように雇用率未達成企業の割合が多いことから、障害者の雇用を実際に推進・具体化するための情報提供を最も望んでいると考えられる。

次に、各段階別に具体的な情報提供の要望内容について見ていく。

#### ア 障害者雇用の全般・制度について

障害者雇用全般の情報収集としては、「A1 障害者雇用制度・雇用状況」に関するものが多く、割り返して雇用制度の仕組み、障害者雇用の実態及び制度の最新情報についての情報提供を求めている。次に、「A2 事業主に対する各種助成金」や「A3 多様な雇用形態」に関する情報提供が続いている。前者の助成金については、納付金制度に基づく助成金だけではなく国が行う助成金について、さらに税制上の優遇措置など幅広い情報提供を要望している。後者の雇用形態では、パート、在宅雇用、トライアル雇用等の障害の状況に応じた就業形態についての情報を欲している。また、障害者を受け入れるための就業組織形態として、特例子会社をはじめ重度多数雇用事業所、第三セクター方式等の情報を必要としている。

表6-7-6 障害者雇用に関する情報提供の要望内容一覧

(単位：件 複数回答)

障害者雇用の段階		情報提供内容	件数	
全般・制度	A 障害者雇用全般・制度 ・雇用全般の情報収集	A1 障害者雇用制度・雇用状況 ・割当雇用制度の仕組み、動向 ・障害者雇用実態	9	17 25%
		A2 事業主に対する各種助成 ・助成金制度 ・税制上の優遇措置	4	
		A3 多様な雇用形態 ・雇用就業形態 ・就業組織形態	4	
推進・具体化	B 障害者雇用の推進・具体化 ・受入体制の整備	B1 募集・採用方法 ・障害の把握・確認 ・労働条件 ・募集活動、選考方法	10	38 57%
		B2 職場環境整備(企業全体として) ・設備改善(作業環境(温度、湿度、スペース) ・就労支援機器	7	
		B3 作業遂行上の配慮(配置する職場について) ・障害特性を配慮した作業内容(配置する作業) ・障害を補完する物理的配慮 ・作業の安全、突発的な発作等への対応 ・生産性の維持・向上面の配慮・工夫	15	
		B4 従業員の研修 ・障害の理解、配慮事項の促進 ・作業指示の仕方 ・コミュニケーションの配慮	6	
管理・定着	C 障害者雇用管理・定着	C1 配置転換・職場適応 ・適性配置・職務設定 ・復職時の対応	6	12 18%
		C2 職業能力開発 ・職業能力開発制度 ・指導方法 ・職域拡大のための能力開発	3	
		C3 職業生活支援 ・対人関係 ・健康管理 ・職場生活上の支援態勢の整備	3	

イ 障害者雇用の推進・具体化について

障害者雇用を推進・具体化し職場の受け入れ体制を整備していく段階であり、企業が最も多く要望している段階である。そのため、情報提供の具体的な内容も最も多く出ている。

特に「B3 作業遂行上の配慮」が最も多く、前述の東京駐在事務所の相談内容から設定した枠組みより、具体的な要素が出ている。この項目は障害者雇用の職場における具体的な対応であり、地域の支援機関（ハローワークや地域障害者職業センター等）との関わりが必要であるため、電話取材ではより多くの要望事項が出てきたと思われる。それらは、障害者を配置する職場における実際の対処方法についてである。その中でも障害特性を配慮した作業内容に関する要望が強く出ている。具体的には、視覚、聴覚、知的障害者などの情報伝達が困難な者に対する作業遂行上の情報のやりとりについて、

また、機器操作をし易くする配慮や誤動作を避ける配慮などである。その他に、障害を補完する物理的な配慮として就労支援機器や補助具の情報提供とを、作業時の安全性や突発的な発作等への対応がある。

次に、「B1 募集・採用方法」が多く出ている。この項目は、初めて障害者雇用を行う企業、もしくは障害者雇用経験の浅い企業が多いようである。障害特性を配慮した募集・選考方法、労働条件（賃金査定、勤務時間、勤務日数、通院・通勤の配慮等）に関する要望である。その中で最も多い要望として、障害のある人がどの程度の仕事ができるのかを知りたいので、障害者の求職情報をインターネット等で広く提供して欲しいというのがある。これに対して障害者の求職情報をインターネット上に公開している就労支援施設に聞き取りをしたところ、個人情報の保護から限られた情報しか提供できず、企業の求める具体的な情報提供にはならないとのことである。つまり、障害者の求職情報は企業の障害者雇用へのきっかけづくりとしての情報提供であり、これをもとに採用の手続き（履歴書送付、面接、採用試験等）がとられる中で具体的な個人情報を入手することが必要と思われる。また、障害を有していても仕事が遜色なくできれば雇用対象として考えたいので、特別な配慮を必要としない障害者の求職情報を提供して欲しいとの要望もあるが、この場合は情報提供よりも障害者雇用啓発の必要性の方が高いと考えられる。

「B2 職場環境整備」は企業全体として取り組む内容であり、段差、手すり、トイレ、更衣室等の作業環境の設備改善や就労支援機器に関する情報提供である。

最後に、「B4 従業員の研修」は、職場において障害のある従業員に最も身近で長い時間関わる職場の上司や同僚に対する障害の理解と配慮事項の促進である。

#### ウ 障害者雇用管理・定着について

この段階は、採用した障害者の雇用管理や職場定着についての情報提供内容である。電話取材の回答企業の内訳にあるように、雇用率未達成企業が半数以上もあり、雇用管理・定着以前の推進・具体化に注意が向いているためか、全体の割合は最も少ない。しかし、障害者が職業を通じて社会参加をし、経済的に自立していく上でこの段階は重要と考える。

今回の取材では、「C1 配置転換・職場適応」に対する声が多く寄せられた。これは、採用してから発病した精神障害者への対応が多く、ストレスの多い現在の社会現象を反映しているように思われる。発病後の対応や休職後の復職時の対応などが求められている。

後は、「C2 職業能力開発」と「C3 職業生活支援」が続き、どちらも障害者自身への人的支援である。職業能力開発については、その制度や指導方法、職業生活支援については、対人関係や健康管理、職場生活上の支援体制の整備などである。

## (2) 障害者雇用に関する情報提供の方法の要望

障害者雇用に関する情報提供の方法について、電話取材で聴き取った結果を表6-7-7に示す。情報提供の方法として最も要望の多いのは「X7 雇用相談」で23%になっている。次に「X1 広報・啓発誌による情報提供」、「X2 障害者雇用事例集」、「X3 ホームページによる情報提供」がそれぞれ20%近くで続いている。また、研修に関しては、一般的なもの（「X4 研修会・講習会」）より社内研修（「X5 社内研修・講師派遣」）についての具体的な要望が多い。「X6 見学会・体験事業」についてはあまり要望がなく、今回の調査では1件のみである。

表6-7-7 障害者雇用に関する情報提供の方法への要望

(単位：件 複数回答)

情報提供の方法		件数 (割合)	
X1	○障害者雇用の広報・啓発誌による情報提供(パンフレット,マニュアル) ・パンフレットは障害者雇用全般について簡便に解説。マニュアルは障害別、業種別等用途に応じて具体的に解説。	8	19%
X2	○障害者雇用事例集	8	19%
X3	○障害者雇用に関するホームページによる情報提供 ・障害者雇用モデル事例(業種、障害別に検索)、障害者雇用の経緯、障害を考慮した事業運営等	7	16%
X4	○研修会、講習会 ・企業を対象に障害者雇用に関する研修会(基調講演・シンポジウム)を開催	3	7%
X5	○社内研修、講師派遣 ・障害者雇用に関する理解を深め、職場における障害者の指導方法、雇用管理に関する各種ノウハウの提供	6	14%
X6	○障害者雇用企業、障害者施設の見学会、体験事業	1	2%
X7	○雇用相談 ・障害者を新たに雇用する事業所、職場定着に関する相談等	10	23%

障害者雇用に関する情報提供の方法について全体的な傾向を見てきたが、要望の多いものを中心に具体的な聴き取り内容を以下に整理する。

### ア 雇用相談について

相談機関としては地域のハローワークが多いが、反面、役所と企業の立場の違いから腹を割った相談がしにくいとの指摘もある。障害者雇用支援機関として、ハローワークの認識はほぼ100%あるが、その他の機関については認識していない場合がある。特に、雇用率制度による納付金対象でない企業においては、この傾向が顕著であるように感じる。このような障害者雇用についての情報がほとんどない企業に対して、情報の窓口や広報の仕方の検討が必要である。

また、雇用相談の具体的な対応として「雇用管理サポート事業」の利用があり、非常に有益であったとのことである。現作業行程の中で、どのような作業が可能かを障害者雇用の専門の立場で見てもらい、作業内容の改善が図れる。このような要望は他の企業においても多く出されていたが、「雇用管理サポート事業」自体についてあまり知られていない状況であった。また、目的どおりの機能が発揮できるかどうかは、地域においてどれだけの専門家を集められるかにかかっていると思われる。



#### イ 障害者雇用事例について

障害者雇用を促進するのに最も参考になる情報は、同業他社の実践的な雇用事例との声は多い。ただし、現雇用事例は好事例ばかりであり、特殊例として現実ばなれした感をぬぐえないとの意見もある。好事例だけの情報よりも、生々しい問題や課題を含んだ失敗例から学ぶことが多いと思われるので、通り一遍の好事例だけではなく、成功、失敗を踏まえたケーススタディーのような実践的な事例を提供して欲しいとのことである。

また、通常では見落としがちなポイントなどを中心にまとめて欲しいとの要望もある。例えば、次のような事が見落としがちなポイントとして挙げられた。すなわち、「肢体不自由者への対応としてトイレの改造が一般的に言われるが、給湯室が意外に見落とされている。また、障害特性の理解についても基本的な解説に止まらず、通常では見られない突発的な症状への対応等の解説が見当たらない。」などである。

#### ウ 広報・啓発誌による情報提供について

電話取材で企業の担当者から聴き取りをしている中で、広報・啓発誌については企業規模によって認識の違いが見られた。納付金対象企業（301人以上）は、ハローワークや都道府県障害者雇用促進協会との関わりがあるため障害者雇用に関するパンフレットやマニュアルの提供を受けており、本社やトップへの説明資料としてよく利用もしている。しかし、納付金対象外の企業（300人以下）については、ハローワーク等の障害者雇用支援機関との関わりが薄く、障害者雇用の広報、啓発誌についても認識が高いとは言えず、広報・啓発誌の存在があまり知られていない。このような企業は、障害者雇用に関する情報の入手や相談についてどこに問い合わせするか等、障害者雇用全般に渡ってコーディネートする機能の要望が高い。

#### エ インターネットによる情報提供について

障害者雇用に関する情報提供の手段として、インターネットの利用を望む声は多い。その背景には、情報化社会を迎え多くの企業はインターネットを業務上に供しており、情報収集においても外部の情報を適宜収集できる合理的な情報ツールとしてインターネットの利用を考えている。

ただし、インターネット上に公開されている現状の情報（代表的な例として、高齢・障害者雇用支援機構のホームページにおける事業主支援サービスがある。）については、その存在を知らない企業がほとんどであった。現状のインターネット上の障害者雇用に関する情報はあまり見られていないようである。パンフレットやマニュアルのように与えられる情報ではなく、インターネットは自ら求めて探し出す情報という性格から、まずはインターネット上に障害者雇用に関する情報の存在を知らせる工夫が必要と考える。さらに、インターネットによる情報提供の要望と現状のギャップを埋め、インターネットが障害者雇用の情報提供に資するような対応が求められる。

#### 4 企業に対する望ましい情報提供機能

東京駐在事務所の相談内容を基にした情報提供の枠組と、企業への電話取材の結果とを比較検討し、情報提供の内容と方法について、どの分野についてどのように対応したらよいかを明確にする。

(1) 東京駐在事務所の相談内容（情報提供の枠組み）と電話聴き取り結果について

ア 情報提供内容の段階からの検討

企業に対する情報提供内容を障害者雇用の段階別にみると、東京駐在事務所の相談内容も電話取材のどちらも多い順に「推進・具体化」、「全般・制度」、「管理・定着」の順になっており、全体の傾向としては同様であることがわかる。細かい点をみれば、電話取材による実態の方が「全般・制度」の割合が低く、「推進・具体化」、「管理・定着」の割合が高くなっている。

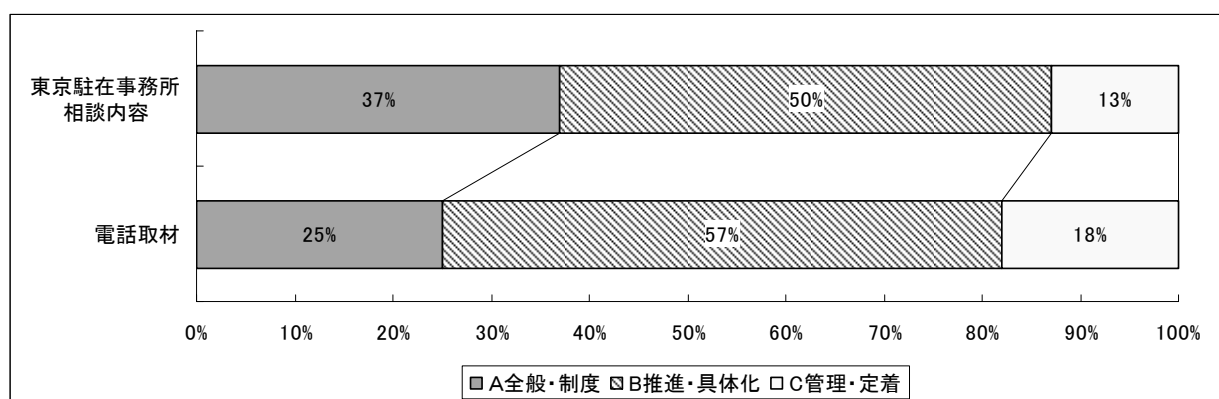


図6-7-4 東京駐在事務所の相談内容と電話取材結果との比較

イ 情報提供内容の具体的項目からの検討

図6-7-5に情報提供内容の具体的項目を示す。各項目の棒グラフにおいて、下が東京駐在事務所の相談内容であり、上が電話取材によるものである。先の段階別に見た全体傾向は同様であったが、具体的な項目別ではいくつかの違いが見られる。「全般・制度」の段階においては、「A2 各種助成金」と「A3 多様な雇用形態」で東京駐在事務所の相談割合が高い。「推進・具体化」の段階では、「B3 作業遂行上の配慮」について電話取材の方が突出して高くなっている。「管理・定着」の段階では全体的に電話取材の方が高い。

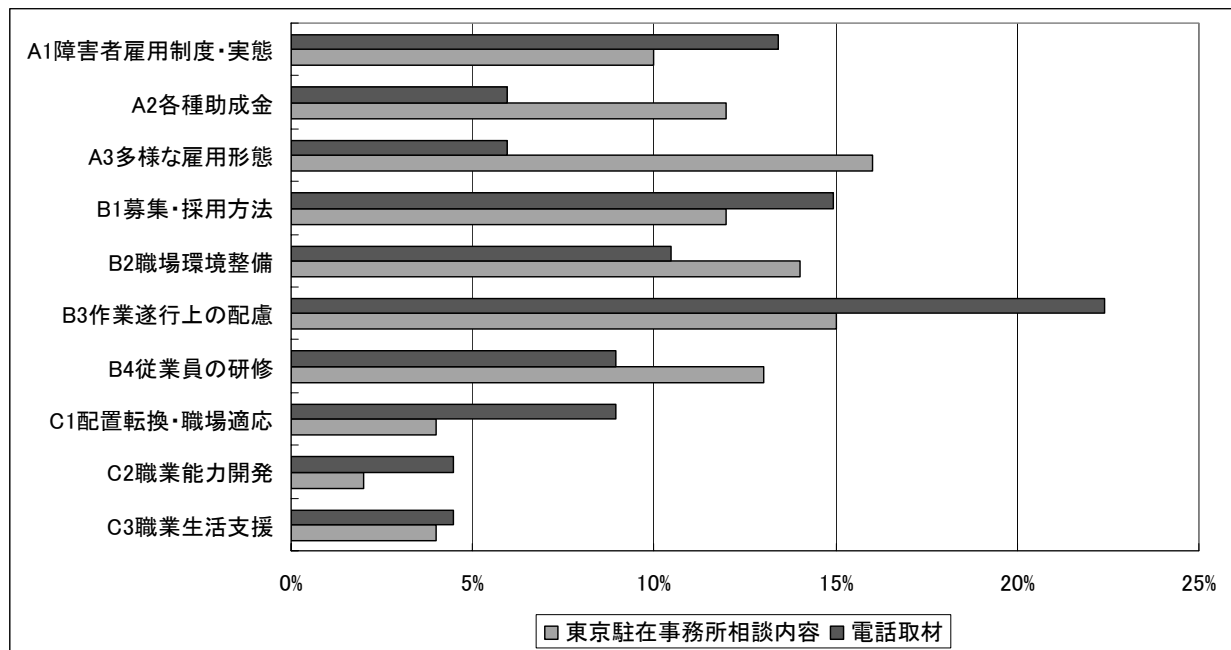


図 6 - 7 - 5 東京駐在事務所の相談内容と電話取材結果との比較（詳細）

#### ウ 情報提供機能における枠組みの明確化

障害者雇用の段階別の比較では大差がなく、具体的な項目別の検討からは一部違いが見られた。これから、企業に対する情報提供の枠組み設定に際して、東京駐在事務所の事業主に対する相談結果の集計は、その役割に応じた内容であり、企業への情報提供機能に対するニーズの一部と考えられる。東京駐在事務所は特定の役割があり、事業主の相談結果がそのまま全国の事業主に対する情報提供の内容とは言えない部分もある。岩崎等（2005）の調査においても、就労支援機関（ハローワーク、障害者職業センター、雇用開発協会等）への相談は、各機能に応じて企業が使い分けしているという。具体的には、ハローワークに対しては求人や採用に関する相談を、障害者職業センターに対しては職務配置や指導・支援方法に関する相談を、雇用開発協会に対しては助成金に関する相談を行っているとの報告である。

情報提供内容について、仮の枠組みとした東京駐在事務所の相談内容は、雇用開発協会の機能を有していることから、助成金や雇用形態（特例子会社の設立等）に関する内容が多いと考える。そこで、仮に設定した枠組みを電話取材から得られた実態に即して補修した。例えば、東京駐在事務所の相談内容の図（図 6 - 7 - 3）だけを見ると「職務再編成」に関する件数がゼロとなっているが、これは東京駐在事務所の機関の性格によるものであり、この分野のノウハウに対するニーズが企業側にないことを意味しない。電話取材による調査では、職場環境改善、作業遂行上の配慮に関する要望が大きな比重を占めており、この中に職務再編成へのノウハウに関するニーズも含まれている。ただし、職務再編成は各企業の固有の生産管理上のノウハウと密接に関連しており、企業運営に関わる高度の専門家による指導援助が必要となる分野であると考えられる。このように、仮の枠組みを電話取材の実

態を通して確認し、不足分野を補うことでより明確な枠組み(表6-7-6)を構築できたと考える。

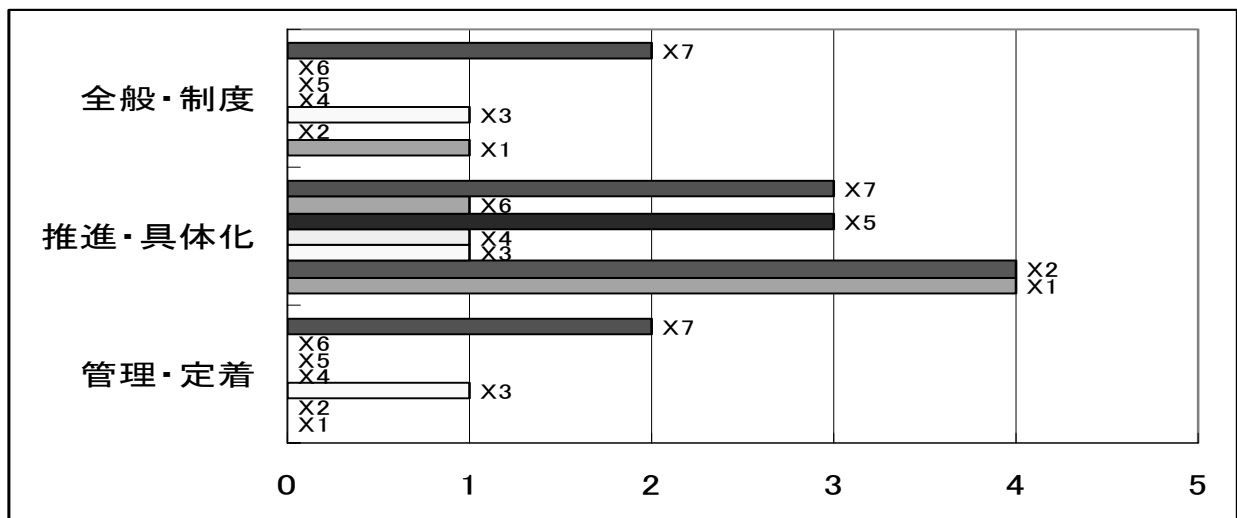
(2) 情報提供の内容と方法について

企業に対する望ましい情報内容をどのように提供したらよいか、内容と方法との関わりについて検討する。障害者雇用段階「全般・制度」、「推進・具体化」及び「管理・定着」において、各段階の情報提供はどのような方法が望まれているかを調査結果から整理する。

電話取材の回答企業 33 社の内、「全般・制度」のみについて回答した企業が 4 社、「推進・具体化」のみについて回答した企業が 13 社、「管理・定着」については 3 社であった。他に、複数の障害者雇用段階に渡って回答をした企業が 13 社であった。ここでは、各障害者雇用段階について、情報提供の内容に係る望ましい方法を検討するため、複数の段階に渡って回答した場合よりも、一つの段階のみを回答した場合について見ていくこととする。その結果をまとめたものが図6-7-6であり、各障害者雇用段階について情報提供の方法(X1からX7)の件数を示している。各段階のみについて回答した企業に絞ったこともありデータ件数は多いとは言えないが、各段階に応じて情報提供の方法に特徴があり、全体的な傾向がわかる。

「全般・制度」では、雇用相談(X7)、広報・啓発誌(X1)、インターネットによる情報提供(X3)が求められている。「推進・具体化」では、情報提供の件数が多く内容も多様なことから、情報提供の方法も多様なものになっている。中でも具体的な事例集(X2)や広報・啓発誌(マニュアル)(X1)、社内研修(X5)、雇用相談(X7)が多く、インターネット(X3)、講習会(X4)、見学会(X6)は相対的に少ない。「管理・定着」では、雇用した障害従業員に対する雇用相談(X7)が中心になっている。

(単位:件)



X1: 広報・啓発誌    X2: 事例集    X3: インターネット    X4: 講習会    X5: 社内研修  
 X6: 見学会    X7: 雇用相談

図6-7-6 障害者雇用段階ごとの情報提供の方法

以上の調査結果の整理から、情報提供の内容は①各企業共通で画一的、一般的なもの、②各企業の事情に応じた個別的なものに分かれている。この2種類の情報提供の内容に応じて、提供方法はおよそ次のようになっている。①については定型的で汎用的な情報提供の方法が要望されており、広報・啓発誌、講習会などであり、②については、具体的提供方法とし手引書、事例集、社内研修そして雇用相談が望まれている。

また、①、②に渡って幅広い対応が求められているのは、インターネットによる情報提供である。インターネットによる方法は、①については情報の即時性を、②については情報の検索機能から自社の状況に合った事例等を効率よく収集すること等が求められている。

### (3) 障害者雇用段階に応じた情報提供機能について

企業への情報提供の枠組みと電話取材による調査結果の比較検討から、企業に対する望ましい情報機能は障害者雇用の段階に応じた内容と方法が位置付いていることがわかった。この情報提供の内容と方法の全体的な傾向を踏まえ、各段階に応じた情報提供の内容と方法について電話取材の具体的内容をまとめたのが表6-7-8である。

表6-7-8を全体的にみると、障害者雇用の段階に応じて障害者雇用に係る情報提供の内容と方法は、一般的なものから個別的なものへシフトしていることがわかる。全体的には一般的な情報提供よりも個別的な情報提供の方が企業にとって必要とされている。

次に、各障害者雇用段階における情報提供の内容と方法について、電話取材による聴き取り結果を以下に説明する。

#### ア 「全般・制度」に関する情報提供

「全般・制度」は障害者雇用に関する情報収集の段階である。この情報収集には3つのタイプがあり、①障害者雇用全般の情報収集、②障害者雇用制度の最新情報、及び③障害者雇用制度に係る具体的な相談である。

①については、障害者雇用について未経験の企業が多く、雇用率制度の仕組みや障害者雇用の実態についての情報内容である。これについては、パンフレットやリーフレットなどの簡潔でわかりやすい情報提供が求められている。

②については、障害者を実際に雇用している企業が多く、障害者雇用の動向について最新情報を適時に知りたいとの要望である。例えば、トライアル雇用、ジョブコーチ制度、精神障害者の雇用等、最近の障害者雇用対策の内容についてである。また、各種助成金や税制上の優遇措置などの改正情報についても適宜、情報提供を望んでいる。これに対しては、即時性と検索機能を有しているインターネットを介し、障害者雇用に関するホームページに障害者雇用対策に関する最新情報を掲載し、関係機関のホームページにリンクしておくことなどが考えられる。

③については、初めて障害者雇用を行う企業及び実際に雇用している企業の両者がある。その多く

は雇用率を上げる対策としての相談である。代表的な例として、ハローワークから雇用率に関する指導を受け、その対策として特例子会社の設立についての相談が挙げられる。このような対応には、障害者雇用支援機関（ハローワーク等）の雇用アドバイザーによる雇用相談が中心になっている。

表 6-7-8 障害者雇用の段階に応じた情報提供の内容と方法

雇用段階	障害者雇用に係る情報提供の内容		障害者雇用に係る情報提供の方法	
全般・制度	障害者雇用全般の情報収集	・雇用率制度の仕組み、障害者雇用実態	広報・啓発紙	・障害者雇用の広報・啓発誌による情報提供（パンフレット、リーフレット、ビデオ）
	障害者雇用制度の最新の情報収集	・障害者雇用の動向についての最新情報（トライアル雇用、ジョブコーチ制度、精神障害者の雇用動向等）必要な情報をタイムリーに検索できる情報 ・各種助成金のおよび税制上の優遇措置	インターネット	・障害者雇用に関するホームページによる情報提供（企業に対する助成制度、就職支援情報等を掲載し、関係機関にリンク）
	障害者雇用制度に係る具体的な相談	・特例子会社の設立に関する相談 ・各種助成金の及び税制上の優遇措置	雇用相談	・雇用率を上げるための方策についてハローワーク等の雇用支援機関への相談（ハローワーク、障害者職業センター等）
推進・具体化	障害の理解に関する基本的な情報	・社内における障害者雇用の推進についての理解（親会社、事業主等の方針決定機関への説明） ・障害者雇用の経験のない事業主を対象とした障害理解	広報・啓発紙	・障害者雇用の手引書（障害別、業種別当）
			講習会	・障害者雇用促進セミナー ・障害者雇用促進シンポジウム
			見学会	・障害者雇用企業、障害者施設の見学会、体験事業
	障害者の受入整備に係る配慮事項（仕事との関わりにおける配慮事項）	・募集・採用方法 ・職場環境設備（企業全体として） ・作業遂行上の配慮（配置する職場について） ・職場で障害従業員と関わる社員に対する研修	障害者雇用事例	・同業他社の雇用事例集
			広報・啓発紙（手引書）	・障害者の募集・採用から社内体制、環境整備に渡る受入の流れと具体的なノウハウ ・障害特性と職務遂行上の具体的な配慮事項、工夫点
			インターネット	検索機能を活かした業種、障害別等、障害者雇用のモデル事例（障害者雇用リファレンスサービス）
雇用相談			・障害者の受入整備に係る問題解決に対する障害者雇用の専門家による相談	
管理・定着	職場における支援 職場を取り巻く周辺における支援	配置転換・職場適応 職業能力開発	雇用相談 インターネット	・障害者の雇用管理や職場定着に関する専門的な立場からの相談 ・遠隔地における相談機能
		職業生活支援	雇用相談	・健康管理や対人関係等に関する職業生活支援に係る相談、関係機関との連携

注：網掛け部分は個別的な内容、方法を、それ以外は画一的・一般的な内容、方法を示す。

イ 「推進・具体化」に関する情報提供

「推進・具体化」は、障害者の雇用を具体的に進めていくための受け入れ体制を整備する段階である。この段階には、障害の理解に関する基本的な情報と、障害者の受入整備に係る配慮事項の情報とに分かれる。前者は基本的で一般的な情報であり、後者は具体的で個別的な情報である。

#### (ア) 障害の理解に関する基本的な情報

障害の理解に関する基本的な情報については、障害理解をする目的別に提供方法が位置付いている。

1つは社内における障害者雇用の理解に供するための情報である。例えば、新たに障害者雇用を検討するに当たり、親会社や事業主などの方針決定をする当事者に対して障害理解の説明資料として利用されている。この種の情報提供の方法は障害別、業種別に記載された手引書が多く用いられている。

2つは、障害者雇用の経験のない事業主等を対象とした障害の理解であり、障害者雇用の啓発を目的としている。これに対しては、障害者雇用に関するセミナーやシンポジウムなどの講習会が催されている。また、障害者が実際に働いている企業や施設などの見学会及び障害者を雇用している人事担当者との懇談会、働く障害者と共に仕事をする体験セミナーなどが開催されている。

#### (イ) 障害者の受入整備に係る配慮事項の情報

障害者の受入整備に係る情報は実際の仕事との関わりにおける配慮事項であり、電話取材の聴き取りにおいて最も要望の多い分野である。そのために、情報提供の内容、方法も多岐に渡っている。具体的な内容としては、募集・採用方法から職場の環境整備、作業遂行上の配慮まで多様である。中でも、作業遂行上の配慮が多く、現作業行程の中で障害者ができる作業内容とか、障害の特性や能力に応じた作業の案出や配慮事項などについて自社の状況に即した具体的な情報を望んでいる。

このような具体的で多様な内容に対して、情報提供の方法も多様なものが位置付いている。障害者雇用を推進するのに最も要望が高いのは、具体的な事例集及び広報・啓発誌（手引書）である。事例集は同業他社の実践的な雇用事例が参考になるとのことから、業種別の障害者雇用事例を求めている。広報・啓発誌はパンフレットのような簡便なものではなく、具体的なノウハウを記した手引書（マニュアル）である。手引き書（マニュアル）の記載事項としては、募集・採用から社内体制整備までの受入の流れや、障害特性と職務遂行上の具体的な配慮事項、工夫点などである。

次に、雇用相談、インターネットによる情報提供の要望である。雇用相談は障害者の雇用に新たに取り組む企業を主として、障害者雇用の受入整備全般について各企業で抱えている問題解決に向け、専門的立場から助言・援助を行う。インターネットによる情報提供は、各企業の事情に応じた情報提供が即座にできるように業種、障害別等の検索機能を備えたものが望まれている。インターネットによる情報提供内容は、障害者雇用事例が多いが障害者雇用の受入整備全般に渡っている。

その他に、職場で障害従業員と関わる社員に対する障害の理解があり、この対応として社内研修や講師派遣がある。

#### ウ 「管理・定着」に関する情報提供

「管理・定着」は、採用した障害従業員の雇用管理や職場定着を進める段階である。この段階では障害従業員に対する支援が中心であり、職場における支援と職場を取り巻く周辺における支援に分かれている。前者は障害従業員の配置転換、職場適応及び職業能力開発に関して、後者は障害従業

員の健康管理や対人関係など職業生活支援についてである。このような個々の事情に応じた対応としては、雇用相談が中心になっている。

## 5 まとめと今後の課題

### (1) まとめ

#### ア 企業の望んでいる情報提供の枠組みについて

障害者雇用の段階別という視点で障害者雇用に係る情報提供の内容と方法を検討した結果、企業に対する望ましい情報提供機能を構造的に捉えることができ、その内容と方法の関係がより明確になった。

障害者雇用の段階は、東京駐在事務所の雇用相談結果を基に、3つの段階を枠組みとして考えた。それらは、先ず障害者雇用に関する情報収集としての「全般・制度」、次に障害者雇用の受入体制の整備として「推進・具体化」、最後に採用した障害者の雇用管理として「管理・定着」である。3つの段階では、「推進・具体化」が最も要望が高く、6割近くを占めている。次に、「全般・制度」が2割強、最後に「管理・定着」が2割弱となっている。

#### イ 情報提供の枠組みと電話取材結果との比較検討から明らかになったこと

企業への情報提供の枠組みと電話取材による調査結果の比較検討から、企業に対する望ましい情報機能は障害者雇用の段階に応じた内容と方法が位置付いている。

情報提供される内容は、一般的なものと個別的なものがあり、この2種類の情報提供の内容に応じて、情報提供の方法が位置付いている。一般的な情報については、広く知らしめる汎用的な情報提供の方法が位置付いており、広報・啓発誌、講習会などである。企業の事情に応じた個別的な情報については、具体的提供方法が位置付いており、具体的な方法は手引書、事例集、社内研修そして雇用相談である。また、両分野に渡って幅広い対応が求められているのは、インターネットによる情報提供である。

障害者雇用段階に応じて、情報提供機能は一般手的なものから個別的なものへシフトしている。全体的には一般的な情報提供よりも個別的な情報提供の方が企業にとって必要とされている。個別の情報提供の方法の中で、雇用相談は障害者雇用の全段階において求められており、個々の事情に応じた相談機能の充実が望まれる。また、インターネットも便利なツールとして期待されている。その他に、事例集や手引き書の充実も求められている。

全体のまとめとして、企業への望ましい情報提供は、障害者雇用の段階に応じて一般的な情報と個別的な情報の関わりを考慮し、これらを構造的に捉えて適切な内容と方法を位置づけて行う必要がある。

### (2) 今後の課題

企業に対する情報提供の内容と方法を総合的に検討した結果、今後の課題として考えられるものを以



下にまとめる。

#### ア 総合的見地から構造的に捉えた情報提供の必要性

全体のまとめから企業への望ましい情報提供は、障害者雇用段階から構造的に捉えた情報提供の必要性が示された。しかし、現状の障害者雇用に関する情報提供は断片的なものが多いことから、総合的な見地から現状の情報提供機能を捉え直し、構造的な情報提供機能にすることが今後の課題である。

例えば、インターネットは即時性と検索機能から多様な情報をタイムリーに提供できるツールとして、総合的な障害者雇用に関する情報提供が望まれている。しかし、インターネットによる障害者雇用に関する情報提供は、企業に対する支援内容を並べているものが多い。今回の企業への望ましい情報提供の検討結果を踏まえ、ホームページの内容を目的別に整理して構造的に捉え直し、段階的なナビゲーション機能を備えた情報提供を行うようなホームページの作成が必要と考える。

#### イ 現状追認型ではない新たな視点からの対応

聴き取り調査の整理から全体に渡って留意すべき点は、現状追認ではなく企業に対してどのような情報が必要かという新たな視点が必要である。例えば、情報提供手段として多く用いられているマニュアルについても、現状の障害別の切り口ではなかなか障害者の職域開発や職務再設計につながらないと考える。その理由は、障害者雇用が困難な理由として障害者の職業能力自体に注目する傾向が顕著であるからである（第4章企業調査の分析結果）。具体的には、「障害者（障害特性）に適した職務がない（65.1%）、必要な能力、条件を備えた障害者の応募がない（16.9%）」であり、特に前者は最も多い割合になっている。このように障害特性から見た障害別のマニュアルの提供では、障害者のできる職務がないために採用できないという消極的な方向に向いてしまう。

障害者雇用を拡大していくためには、マニュアルの内容も現状の障害特性を中心とした障害別の視点から仕事に重点をおいた構成にし、どのようにしたら職務を案出できるかという視点が必要である。この職務を障害者が行うためにはどのような配慮や工夫、環境整備が必要かということを解説するマニュアルが必要で、仕事に就けることを前提にし、それを可能にするにはどのようにするかということが要点になると考える。

#### ウ 障害者を雇用する職場における改善手法の必要性

障害者の受入体制の整備に当たり同業他社の事例の要望は多かったが、他社の事例をそのまま自社に当てはめるのではなく、自社の事情に応じた改善が必要である。そのためには、他社の事例を参考に自社の改善を、物理的環境整備、職務の再設計、人的支援などから総合的に見直すことが重要である。事例集は障害者雇用に際しての配慮点や工夫点を好事例として紹介しているが、自社の問題解決に当たっては他社の好事例に至る経過や背景の方が参考になる。事例集の内容は、好事例の結果だけではなく、問題点とその解決に至る経過や背景も盛り込まれる必要がある。

しかし事例集という形態から詳細な内容は自ずと限られ、概要的に成らざるを得ない。そこで、問

題解決困難な場合は、専門的な見地から雇用相談機能の充実が必要であるが、日常業務における職場の問題を発見し適宜解決していくことも重要な側面と考える。岩崎等（2005）の調査結果でも、企業で活用できる支援技法（障害者の特性や能力評価、適職に関する改善手法）が望まれているとの報告がある。企業では日常業務の改善をQC活動やKYT活動として行っている場合が少なくない。このような企業における日常業務改善に併せて、障害者雇用における課題を障害者本人も加わり、職場のメンバーが日常的に実践できるような問題解決手法を開発し職場に提供することが望まれる。

#### エ 障害者雇用に関する具体的な相談機能の充実

企業への情報提供機能において、雇用相談は障害者雇用の全段階において求められており、障害者雇用の専門家による企業の現場に即した具体的な相談機能を充実させる必要がある。そのためには、雇用相談に応じられる人材の養成が重要であり、企業内部の経験や知見をもった人材を相談機能としていかに活用するかが課題である。例えば、企業経験者がジョブコーチの役割を担う必要がある（衆議院厚生労働委員会，2005；参議院厚生労働委員会，2005）とのことから第2号職場適応援助者（事業所型ジョブコーチ）が設けられたが、退職等によって企業における使命を終えた後の処遇として、退職後は第1号職場適応援助者（福祉施設型ジョブコーチ）に移行し社会的な役割を果たすことができるような人材の有効活用システムの検討などが考えられる。

また、企業運営に関わる高度の指導援助が必要となる分野については、多方面（医療、教育、社会福祉、心理、職業能力開発、工学、雇用管理、法律等）の専門家による相談機能として雇用管理サポート事業に期待するところは大であるが、専門家の協力をいかに結集するかがポイントである。全国の駐在事務所（仙台、東京、名古屋、大阪、福岡）における雇用管理サポート事業の取扱い状況をみると、東京と大阪の大都市圏が多く地方（仙台、名古屋、福岡）は少ない。また、専門家の専門分野において偏りがあり、特に法律関係者が極端に少ない。このことから雇用管理サポート事業は、人材の専門性の偏りを是正することと、地域における人材確保のしかたが今後の課題である。

#### 【文献】

岩崎容子・勿田文記・戸田ルナ・小池磨美・望月葉子・小泉哲雄：事業主支援に関する事業所アンケート調査，「第13回職業リハビリテーション研究発表会論文集」，pp264-271(2005)

厚生労働省：障害者の雇用状況について（厚生労働省報道発表資料）、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部(2006.12)

参議院厚生労働委員会：障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（2005.6.28）

衆議院厚生労働委員会：障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（2005.6.8）

表6-7-9 相談内容一覧（詳細）

（東京駐在事務所作成）

相談項目 (大グループ)	相談内容		件数		
	(小グループ)	(相談記録票)			
1 雇用計画	1-1 障害者雇用の理解促進	障害者雇用の推進方法	15	19	
		障害者雇用の配慮事項	1		
		知的障害者雇用促進	1		
		障害者雇用啓発活動	1		
		従業員教育方法	1		
	1-2 障害者募集・採用	障害者の採用方法	3		11
		採用時の労働条件	1		
		新規採用時の対応	6		
		障害者採用方法、	1		
	1-3 特例子会社	特例子会社の経営	2		11
		特例子会社の認定基準	1		
		特例子会社設立	7		
		特例子会社の情報収集	1		
	1-4 障害者雇用全般	障害者雇用全般の情報収集	7		10
障害者雇用制度、		1			
就労支援制度の情報		1			
障害者雇用の説明		1			
1-5 雇用事例	雇用事例、就労支援機器の情報収集	1	9		
	雇用事例の情報収集	8			
1-6 障害者の雇用状況	障害者雇用状況	3	6		
	障害者雇用状況、精神障害者の雇用	1			
	精神障害雇用関係情報	2			
1-7 障害者雇用形態	在宅雇用における雇用管理	1	3		
	在宅雇用の要件	1			
	障害者雇用形態の検討	1			
1-8 障害特性の理解と適職	適職の検討	1	3		
	職域拡大	1			
	障害特性への対応	1			
1-9 助成金制度	助成金制度の情報収集	1	2		
	助成金	1			
1-10 雇用管理	障害者雇用管理	2	2		
1-11 職場定着	職場定着の対応	1	1		
		計	77	77	
2 雇用・配置	2-1 障害者の採用	障害者の求人方法	1	13	
		障害者の採用方法	5		
		障害者の採用、雇用管理	2		
		採用時の賃金	1		
		障害者職業評価の方法	1		
		新規採用時の対応	3		
		2-2 障害者雇用の推進	障害者雇用の推進方法		12
	2-3 障害者雇用全般	障害者雇用全般の情報収集	3		3
	2-4 職場配置	適性配置にかんする相談	1		3
		障害の基礎知識	1		
		職業訓練校の情報	1		
	2-5 職場定着	職場定着の方法	2		2
2-6 特例子会社	特例子会社の経営	1	2		
	特例子会社の情報	1			
2-7 マニュアル配備	マニュアル配備	1	1		
2-8 助成金制度	助成金制度の問い合わせ	1	1		
		計	37	37	

3 労働条件 配置転換	3-1	復職・職種転職	復職転職に関する相談	5	8
			職種転換	2	
			職業訓練校の情報	1	
	3-2	障害者雇用管理	障害者雇用管理	4	6
			通院休暇制度等の情報	2	
	3-3	雇用事例(復職転職)	雇用事例の情報収集	2	2
	3-4	賃金	採用時の賃金	2	2
	3-5	障害者雇用の推進	障害者雇用の推進方法	2	2
	3-6	在宅雇用	在宅雇用の要件	1	1
3-7	障害者雇用全般	障害者雇用全般の情報収集	1	1	
			計	22	22
4 教育・訓練	4-1	復職転職(訓練方法)	復職転職の訓練方法	3	3
	4-2	講師派遣	講師派遣依頼	3	3
	4-3	障害者雇用管理	障害者雇用管理	2	2
	4-4	職業訓練	職業訓練制度	1	1
	4-5	職場定着	職場定着の対応	1	1
				計	10
5 人間関係等管理	5-1	職業生活	職業生活に関する相談	2	3
			障害者意識の情報	1	
	5-2	職場定着	対人関係の配慮	1	2
			人間関係管理	1	
	5-3	講習会	職業生活相談員認定講習	2	2
			計	7	7
7 作業設備 補助具等改善	7-1	就労支援機器	就労支援機器の情報収集	15	16
			就労支援機器の購入法	1	
	7-2	設備改善	車いす対応	9	12
			内部疾患 視覚障害(点字ブロック)	2 1	
			計	28	28
8 健康管理	8-1	安全配慮義務	安全配慮義務	1	1
			計	1	
9 社内研修	9-1	従業員研修	従業員研修方法	12	14
			障害の把握、確認	1	
			雇用事例	1	
	9-2	講師派遣	従業員研修	6	9
			障害特性、制度、支援機関等	3	
	9-3	マニュアル配備	マニュアル配備	1	1
			計	24	24

注：「相談項目6職務の再編成」については、相談内容の件数がゼロのため表に載せていない。

10 納付金 各種助成金	10-1	助成金	助成金制度の情報収集	14	24
			助成金制度の問い合わせ	8	
			職場介助助成金	2	
	10-2	就労支援機器	就労支援機器と補助金	3	3
			計	27	

11 行政サービス	11-1	障害者雇用制度	精神障害者雇用関係情報	2	3
			障害者雇用制度	1	
			計	3	

12 全般・その他 (全般・制度)	12-1	多様な雇用形態	特例子会社(制度、設立、経営)	23	28	
			在宅雇用	4		
			障害者の派遣業	1		
	12-2	12-3	障害者雇用全般	障害者雇用全般の情報収集	27	27
				障害者雇用制度	2	
	12-4	障害者雇用実態	障害者雇用制度の動向	2		
			グループ適応	2		
			障害者雇用制度	5		
			障害者雇用支援策	1		
			就労支援制度の問い合わせ	3		
	12-5	雇用事例(好事例)	障害者雇用状況	6	9	
			障害者の派遣業	1		
	12-6	助成金	雇用事例の情報	6	8	
			雇用事例の見学	2		
	その他 (雇用推進)	12-7	障害の把握・確認	助成金の情報収集	6	6
				障害に対する基礎知識	7	
障害者雇用の対象範囲				3		
12-8		障害者雇用の推進	障害者の確認方法、手帳について	7	16	
			障害者雇用の推進方法	15		
12-9		講師派遣	障害者雇用啓発活動	1	8	
			講師派遣	8		
12-10		採用方法	障害者雇用の求人方法	5	7	
			新規採用時の対応	2		
12-11		人的支援	障害者サービス情報	2	4	
			点訳	1		
			手話通訳	1		
12-12		障害者雇用の課題	障害者雇用の問題点、配慮事項	3	4	
			障害者雇用継続	1		
12-13		設備改善	設備改善情報	1	2	
			設備改善の仕方	1		
12-14	就労支援機器	就労支援機器の情報	2	2		
12-15	従業員研修	研修方法	2	2		
12-16	マニュアル配備	マニュアル配備	1	1		
その他 (雇用管理・定着)	12-17	障害者雇用管理、定着	雇用管理	5	7	
			職場定着、雇用継続	2		
	12-18	職業生活指導	職業生活に関する相談	2	5	
施設紹介			3			
12-19	職種転換	復職転職に関する相談	2	3		
		職場復帰上の配慮	1			
			計	167	169	

合計

405

## 第8節 企業調査にみられる効果的な企業啓発策

企業の障害者雇用に係る態度に関する先行研究として、大森と富安（1998）が、119の民間企業とのインタビューの結果をもとにした、事業主の障害者雇用に関する態度の分析が注目される。事業主は、一般に障害者雇用に好意的な態度を有しているが、①障害者を雇用することは困難で経費がかかるものだと考えていること、②重度障害者が働くことは当人にとって良くないと考えていること、③障害者雇用の経済的な効果を重要視していないこと、の3つの特徴があったことを報告している。そして、障害者雇用の促進のためには、事業主に対して、合理的配慮（Reasonable Accommodation）、重度障害者の潜在的能力、及び障害者雇用の経済的側面について、十分な情報を与えるべきこと、更には、事業主に障害者雇用の経験を与えることが必要であると結論づけている。

この節では、障害者雇用にかかる企業啓発について、企業調査に示された企業の障害者雇用に関する意識を分析し、これからの効果的な企業啓発策に関する示唆を整理してみた。（ここでいう企業啓発とは、企業に情報を与えることにより、意識を変え、態度の変容を促し、新しい行動様式につなげていくことを意味するものとした。）

企業の類型化分析によれば、企業の障害者雇用にかかる態度は、全体的な傾向ではあるが、企業規模が大きいほど「法定雇用率又はそれ以上を目指す」としている企業が多く、企業規模が小さくなると「障害者は雇用しない」という企業が多い等、企業規模と障害者雇用率とは強い関連があることが示された。実際、規模が大きいほど雇用率が高い結果となっている（第6章第3節「企業と求職者の類型化」参照）。このことは、障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金制度を軸に障害者雇用施策を展開している現行の制度においては、当然の結果とも言える。企業啓発策を考える場合には、企業規模別に効果的な啓発策を考えることが肝要であることが見てとれる。したがって、ここでは、企業の障害者雇用にかかる意識について、特に企業規模別の違いに着目して分析してみた。

### 1 企業調査にみられる企業の障害者雇用にかかる意識

（1）障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由〔すべての障害種類の場合〕

企業調査によると、企業が障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由（3つまでの複数回答）は、次のような結果となっている（図6-8-1、図6-8-2）。

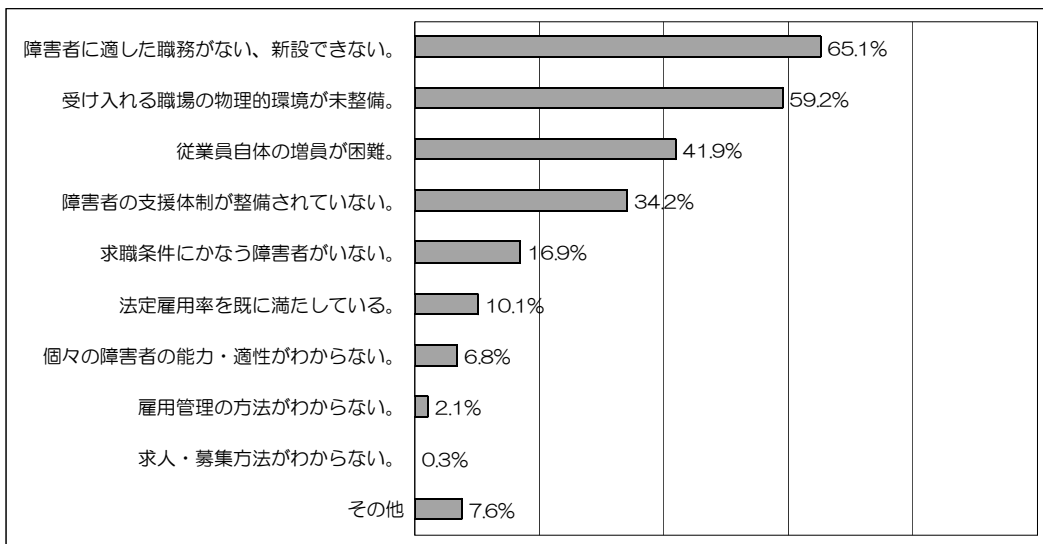


図6-8-1 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(1)  
 すべての障害種類の場合〔問9(1)〕(複数回答(3つまで))  
 (複数回答(3つまで) 回答企業数 13,499 回答計 32,594)

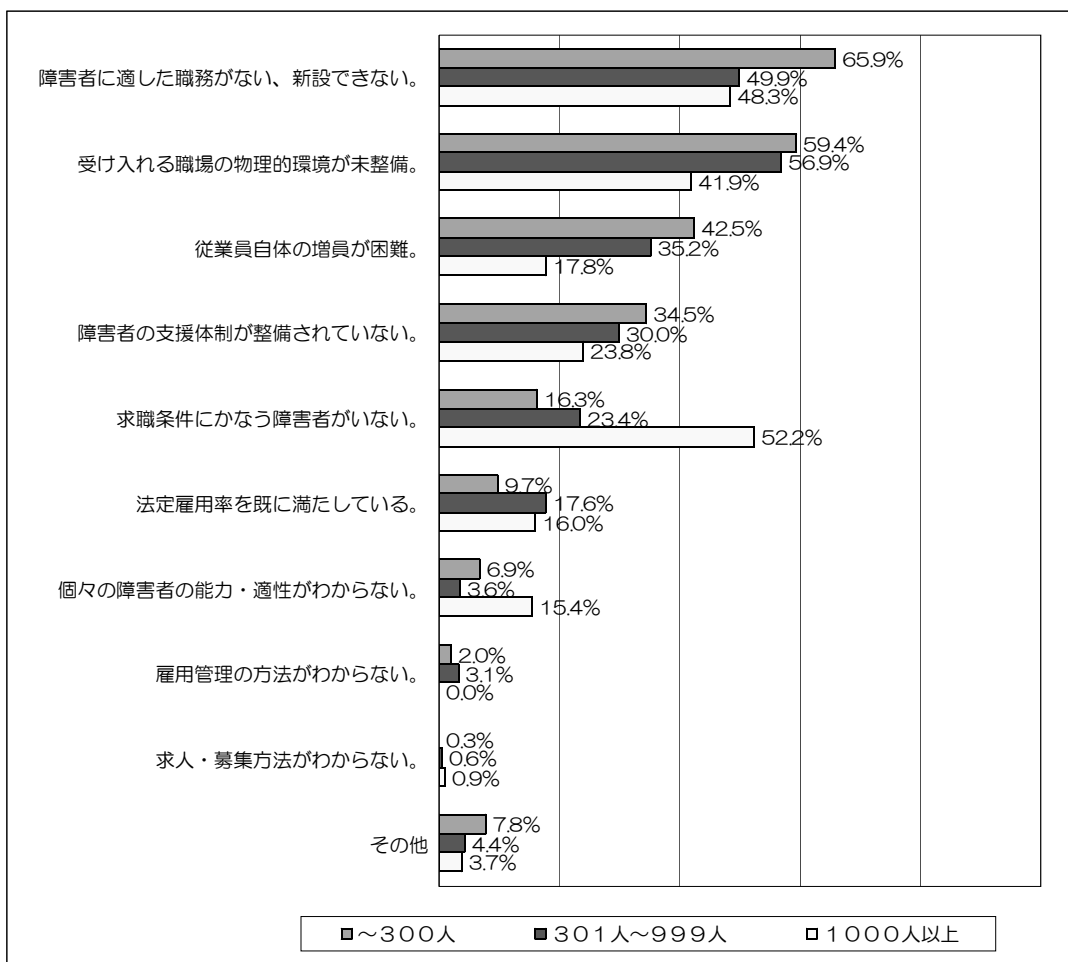


図6-8-2 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由(1)  
 すべての障害種類の場合(企業規模別)〔問9(1)〕(複数回答(3つまで))  
 (複数回答(3つまで) 回答企業数 13,499 回答計 32,594)

企業規模別に「すべての障害種類の場合」をみると、全体では「障害者に適した職務がない、新設できない」(65.1%)とする回答が最も多い。次に「受け入れる職場の物理的環境が未整備」(59.2%)も半数を超えている。しかし、企業規模別にみると、従業員1,000人以上の企業では、最も多いのは「求職条件にかなう障害者がいない」(52.2%)である。一方、「障害者に適した職務がない、新設できない」、「受け入れる職場の物理的環境が未整備」は、規模が小さい方が多数を占めているなど、企業規模別で差異が見られる。規模の大きい企業では、規模の小さい企業に比べて、一般に、障害者を受け入れる環境はよりよく整えているものの、求人条件を高い水準に保とうとする傾向が見られると言える。

また、「一部の障害の場合」の結果(その2付属統計表3-33、34)では、全体としては、その総数で「適当な仕事がない」とする回答が最も多い(61.2%)。これは、特に知的障害者の場合83.6%、精神障害者の場合83.0%、視覚障害者の場合78.5%と高くなっている。次に「周囲とのコミュニケーションが困難」(37.7%)、「介助者の配置が困難」(34.2%)、「セキュリティ面の問題がある」(27.4%)との理由が上位を占めている。

企業規模別では、従業員300人以下の企業で、301人以上規模の企業との比較の上で、「セキュリティ面の問題がある」、「研修時に手話通訳などの対応が必要になる」、「介助者の配置が困難」、「建物内に段差がある」等、受入態勢の不備に関する項目で回答率が高いが目立っている。

## (2) 応募してきた障害者を採用しなかった理由

企業調査によると、応募してきた障害者を採用しなかった理由(複数回答)は、次のとおりであった(図6-8-3、図6-8-4)。



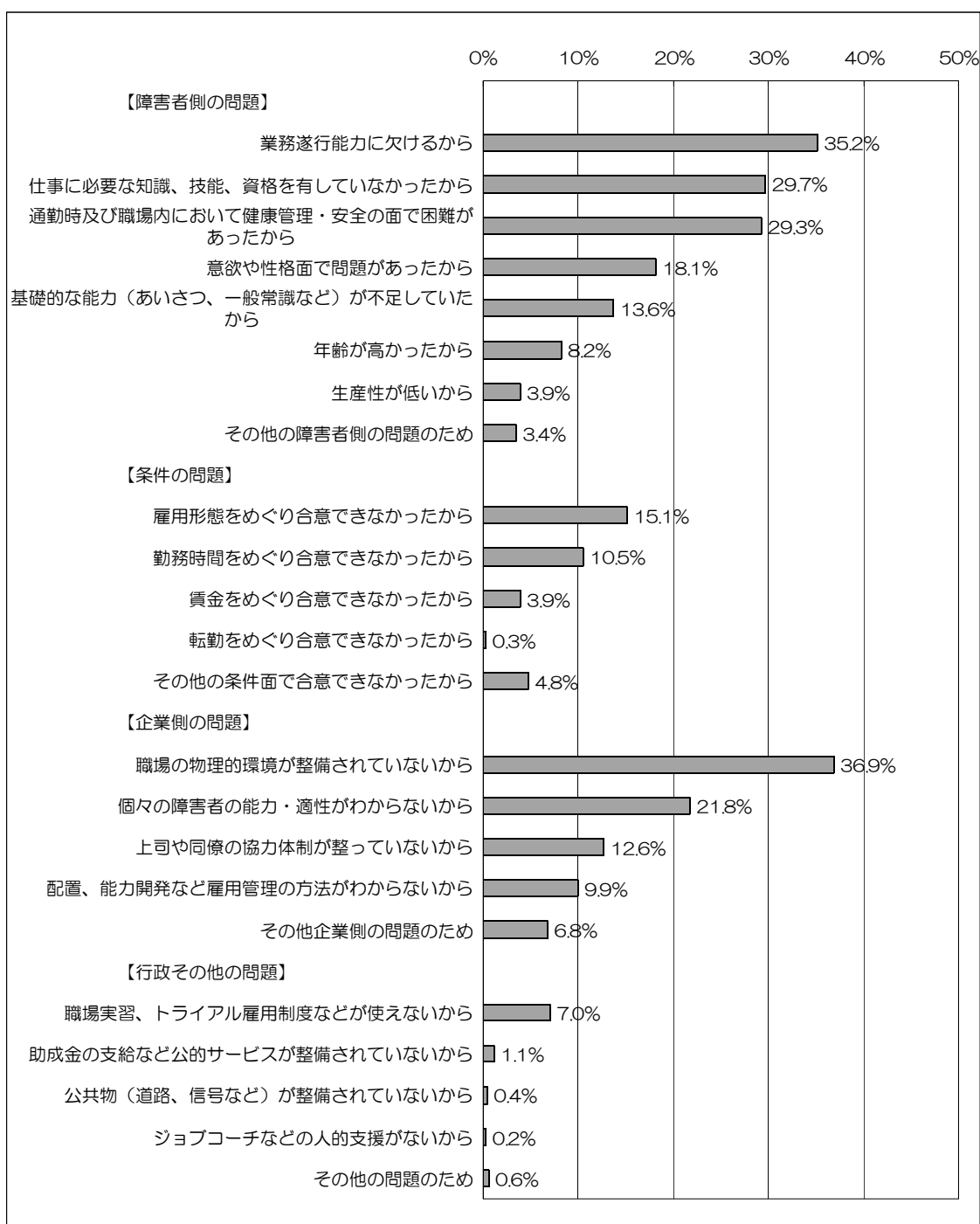


図6-8-3 応募してきた障害者を採用しなかった理由〔問7(3)ロ〕(複数回答)

(複数回答、回答企業数 3,165 回答計 8,661)

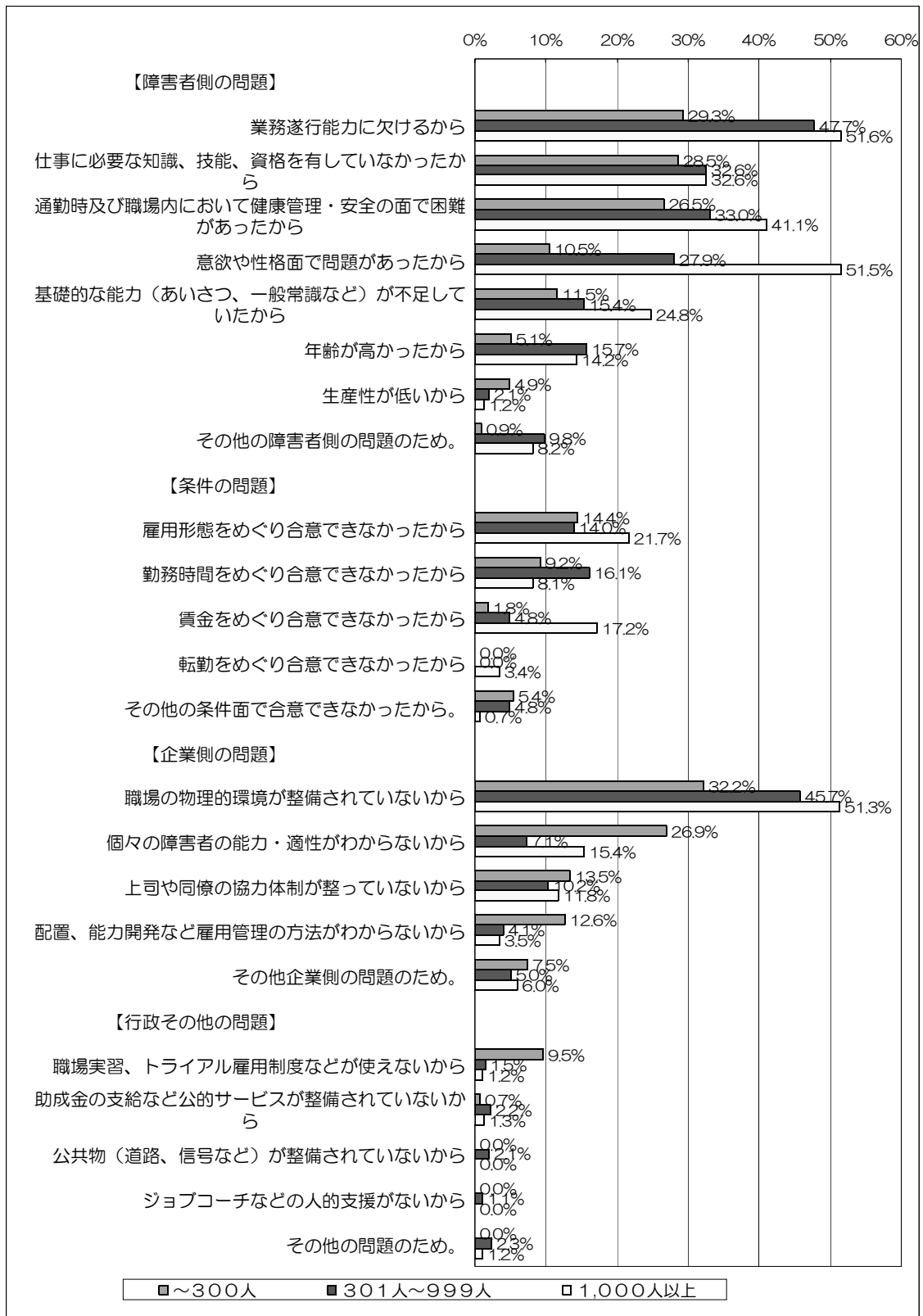


図6-8-4 応募してきた障害者を採用しなかった理由(企業規模別)[問7(3)口](複数回答)  
(複数回答、回答企業数 3,165 回答計 8,661)

「応募してきた障害者を採用しなかった理由」として多かった回答は、「職場の物理的環境が整備されていないから」(36.9%)、「業務遂行能力に欠けるから」(35.2%)、「仕事に必要な知識、技能、資格を有していなかったから」(29.7%)、「通勤時及び職場内において健康管理・安全の面で困難があったから」(29.3%)の順であった。「条件の問題」や「行政その他の問題」では、企業からの該当回答が少ないのが特徴で、これらの問題でのマッチングミスは、事例としては比較的少ないことが見てとれる。

全体では「業務遂行能力に欠けるから」が最も多いが、これを企業規模別にみると、1,000人以上では51.6%と半数を超え、301～999人規模の企業で45.7%となっているのに対して、300人以下では29.3%と三分の一以下となっている。また、「意欲や性格面で問題があったから」が1,000人以上で51.5%であるのに対し、300人以下では10.5%と明らかな差が見てとれる。規模の大きい企業では、障害のある求職者への要求水準が比較的高いことが、全体の傾向として見てとれる。障害者雇用に係る企業啓発を進めるうえでは、この点に留意しておくことが必要とされる。

障害者雇用のミスマッチ解消のための企業啓発策の観点からみると、企業側の問題としてあげられている「職場の物理的環境が整備されていないから」(36.9%)、「個々の障害者の能力・適性がわからないから」(21.8%)、「配置、能力開発など雇用開発の方法がわからないから」(9.9%)等が注目される。このような企業に対して、職場環境改善や障害者の能力・適性把握の方法等について、専門的支援が展開されれば、障害者雇用のミスマッチ解消につながる可能性があることは指摘できる。企業啓発策としては、個々の障害者の能力・適性の評価に関する適切なサービスが重要であることが示唆される。

### (3) 障害者を雇う理由

障害者を雇う理由(3つまでの複数回答)については、「企業の社会的責任だから」(全体で74.3%)「障害者も十分な能力を持っているから」(全体で61.1%)が、他に抜きん出て高い割合となっている(図6-8-5)。

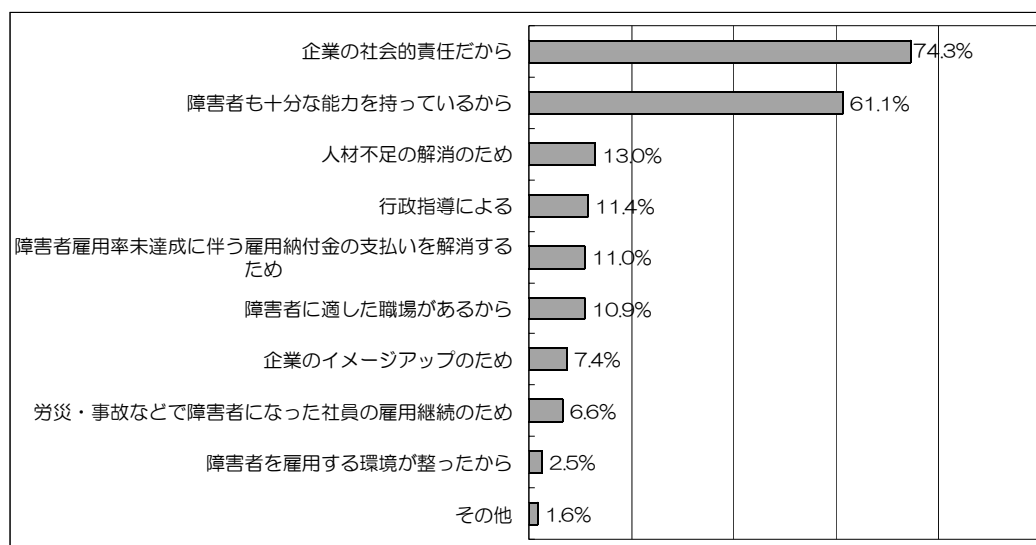


図6-8-5 障害者を雇う理由〔問6(2)〕(複数回答(3つまで))  
(複数回答(3つまで)、回答企業数9,581 回答計19,130)

これを企業規模別にみても、次のような結果となった（図6-8-6）。

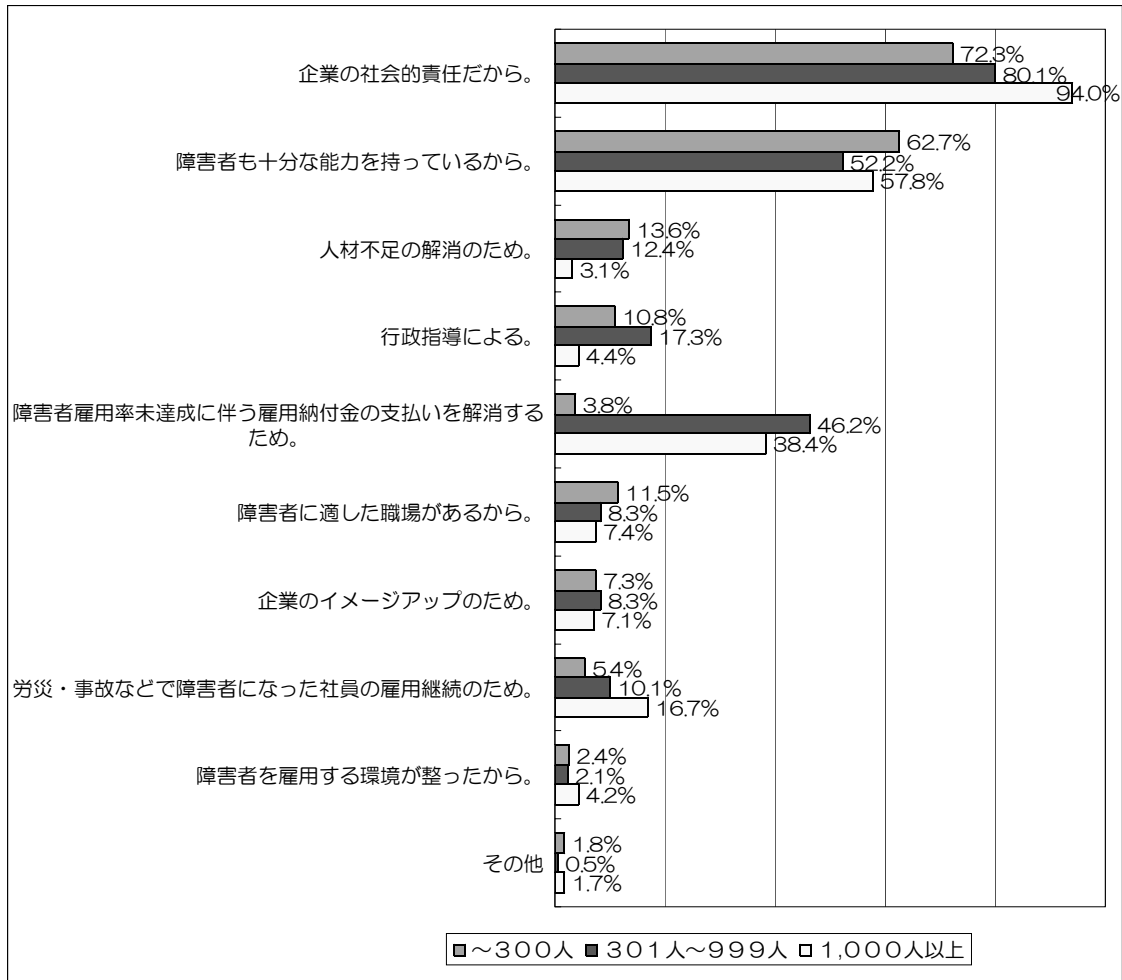


図6-8-6 障害者を雇う理由(企業規模別)[問6(2)](複数回答(3つまで))  
(複数回答(3つまで)、回答企業数 9,581 回答計 19,130)

企業規模別には、雇用納付金に係る項目の他は全体として差はあまり見られないが、「企業の社会的責任だから」との回答で、1,000人以上規模で94.0%に達しているのが目立つ。障害者雇用は企業の社会的責任であるとの理解が、一定程度広く浸透しているものと考えられる。

(4) 障害者を採用したときに決め手になったこと

また、「障害者を採用したときに決め手となったこと」(複数回答)については、次のとおりの結果となっている(図6-8-7)。

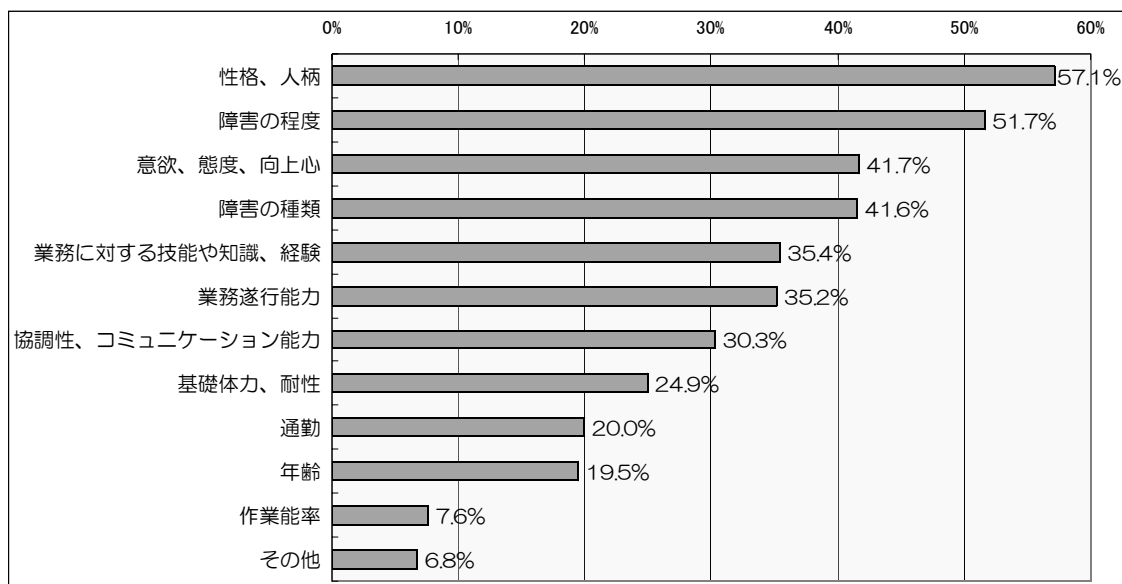


図6-8-7 障害者を採用したときに決め手となったこと[問7(3)イ-1](複数回答)  
(複数回答、回答企業数 4,614 回答計 17,149)

「障害者を採用したときに決め手となったこと」として、多かったのは、「性格、人柄」(全体で 57.1%)、「障害の程度」(全体で 51.7%)、「意欲、態度、向上心」(全体で 41.7%)、「障害の種類」(全体で 41.6%)の順であった。

これを企業規模別にみても、次のような結果となった(図6-8-8)。

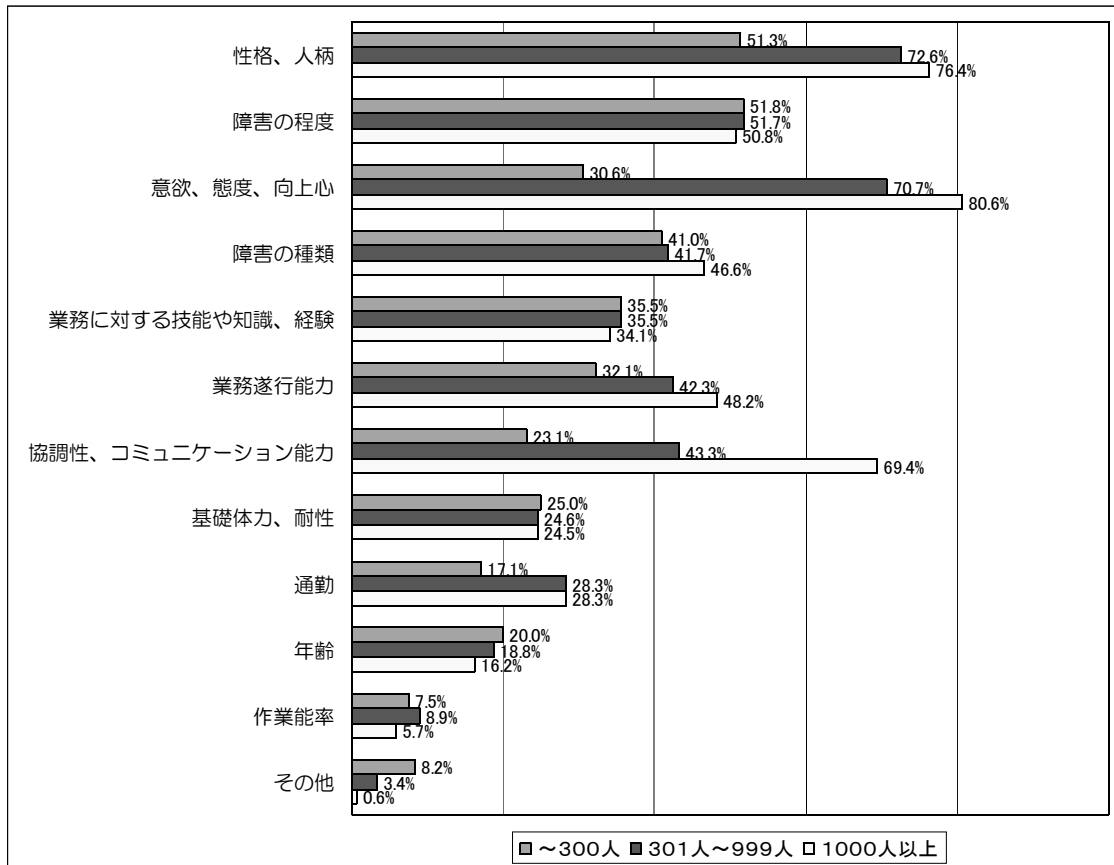


図6-8-8障害者を採用したときに決め手となったこと(企業規模別)[問7(3)イー1](複数回答)  
(複数回答、回答企業数 4,614 回答計 17,149)

企業規模別に大きな差があり、1,000人以上で「意欲、態度、向上心」(80.6%)がトップを占め、「性格、人柄」(76.4%)、「協調性、コミュニケーション能力」(69.4%)が高い割合を示した。一方、「業務に対する技能や知識、経験」、「業務遂行能力」等、狭義の職業能力と言われる事項は、概ね三分の一程度であったが、「作業能率」は、全体で7.6%と低かった。障害者雇用のマッチングにおいて、企業側からは、障害者の精神的な側面の事項が「採用の決め手」になっている場合が多い現実が見てとれる。

#### (5) 障害者を採用したときに譲歩したこと

「障害者を採用したときに譲歩したこと」(複数回答)については、「決め手」と反対に、「作業能率」がトップとなっており(全体で53.9%)、「性格、人柄」は非常に低い数値となった(全体で4.3%) (図6-8-9)。

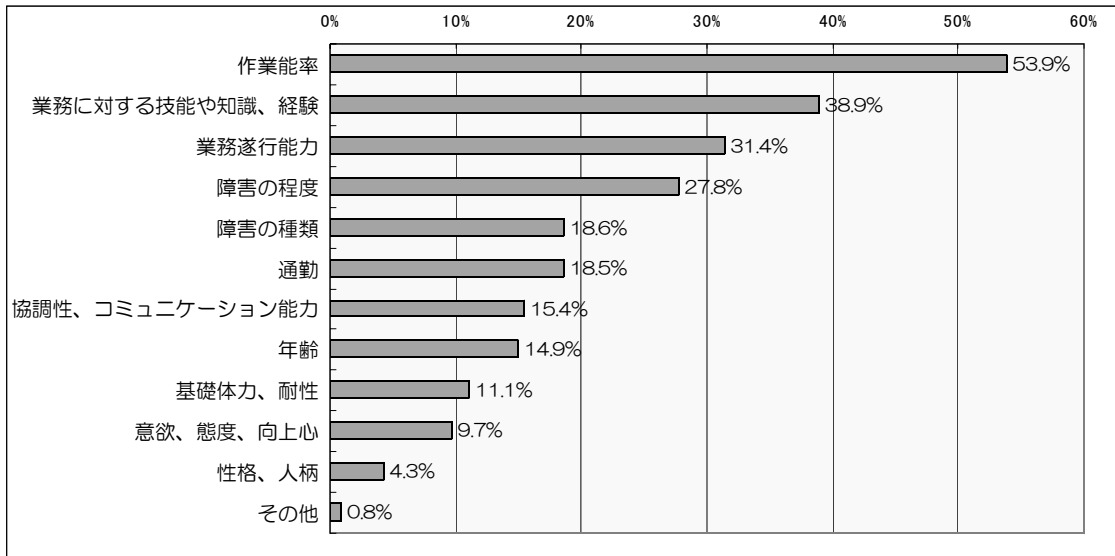


図6-8-9 障害者を採用したときに譲歩したこと[問7(3)イー2](複数回答)

(複数回答、回答企業数 2,741 回答計 10,638)

企業啓発策に直接結びつく事項とは言えないが、企業は、障害者採用にあたって、仕事の遂行能力には多少寛容であっても、「性格、人柄」をはじめ、「意欲、態度、向上心」等の人格的な側面については譲歩しないケースが多いことがはっきりと示されている。求職する障害者サイドでの心得としては、作業遂行能力を高めること以上に、社会人としてのマナー等、性格、人柄面の修養が大切であり、企業就労にも結びつきやすいことを考える必要があると言える。

これを企業規模別にみると、次のような結果となった(図6-8-10)。

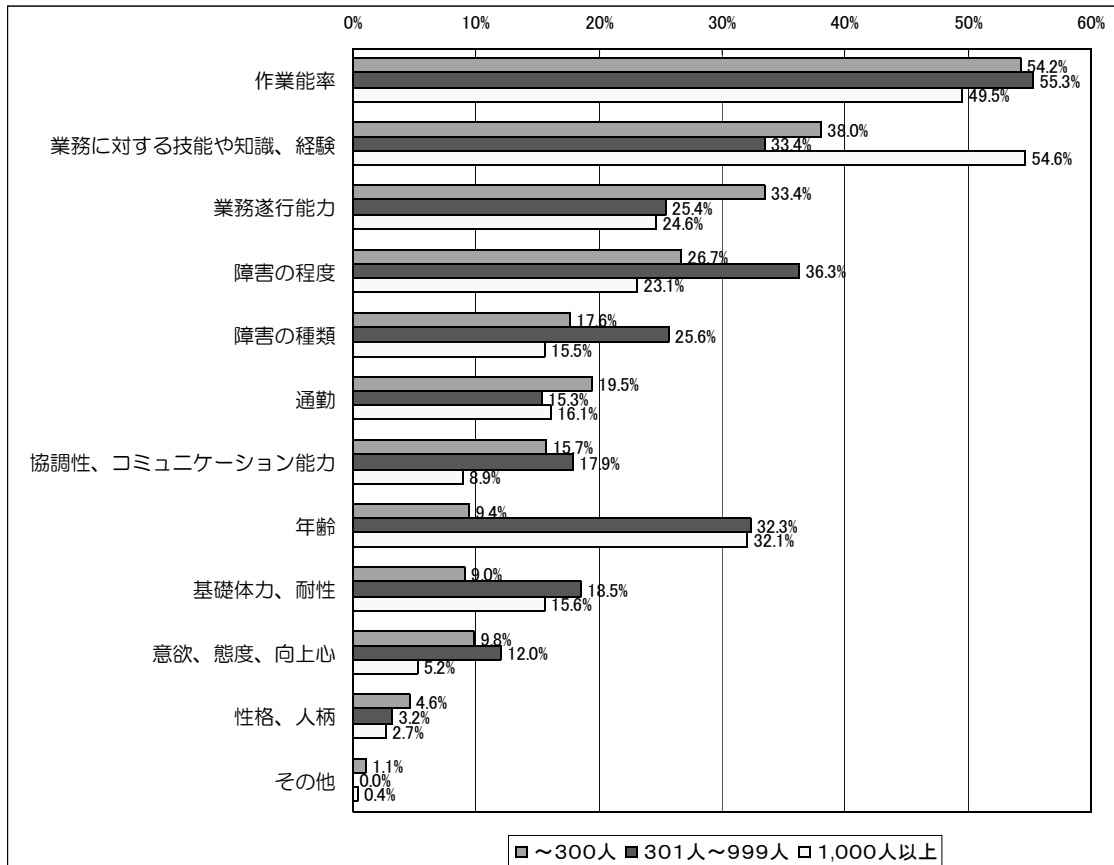


図6-8-10 障害者を採用したときに譲歩したこと(企業規模別)[問7(3)イー2](複数回答)  
(複数回答、回答企業数 2,741 回答計 10,638)

企業規模別では、1,000人以上で「業務に対する技能や知識、経験」が54.6%と、他の企業規模に比べて高かった。これは、規模の大きい企業ほど、採用する障害者に対する期待水準が高いことが見てとれる。

図6-8-7~図6-8-10は、すでに障害者雇用を実施している企業からの回答であり、これから障害者雇用を進めようとする企業にとっては有用な情報となると考えられる。特に注目されるのは、採用したときに譲歩したこととして、「作業能率」、「業務遂行能力」、「業務に対する技能や知識、経験」が上位にランクされていることである。これらはいずれも作業遂行にかかる能力に関する事項である。障害者雇用のミスマッチ解消には、障害者の作業能力について、企業が一定程度は譲歩すること（採用にあたっての期待水準の調整）が、現状においては、現実問題として必要であることが見てとれる。企業啓発策を考えるにあたっては、この点を十分に考慮することが肝要である。

#### (6) 障害者採用時の対応策

企業の障害者採用時の対応策（複数回答）については、次のような結果が出ている（図6-8-11）。これによれば、企業は、「既存の設備、施設、支援体制などの範囲で雇用できる障害者を採用する」



とする傾向が非常に高く、職務再設計や職場環境改善を前提として、障害者雇用に取り組む企業は少ないことがわかる。企業によっては、障害者雇用にかかるコスト等について、負担感等を持っている場合が多いものと考えられる。

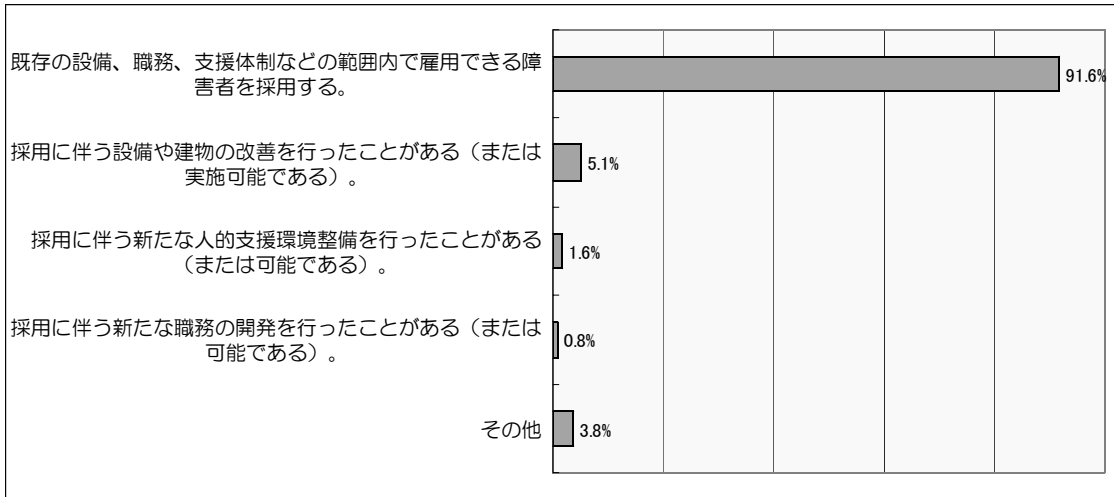


図6-8-11 障害者採用時の対応策〔問5(2)口〕(複数回答)  
(複数回答、回答企業数 15,782 回答計 16,248)

また、企業規模別には、1,000人以上の規模の企業では、設備や建物の改善、新たな職務の開発、人的支援環境整備などについて、1,000人未満の規模の企業との比較で、より積極的な姿勢を持っていることが示される(図6-8-12)。

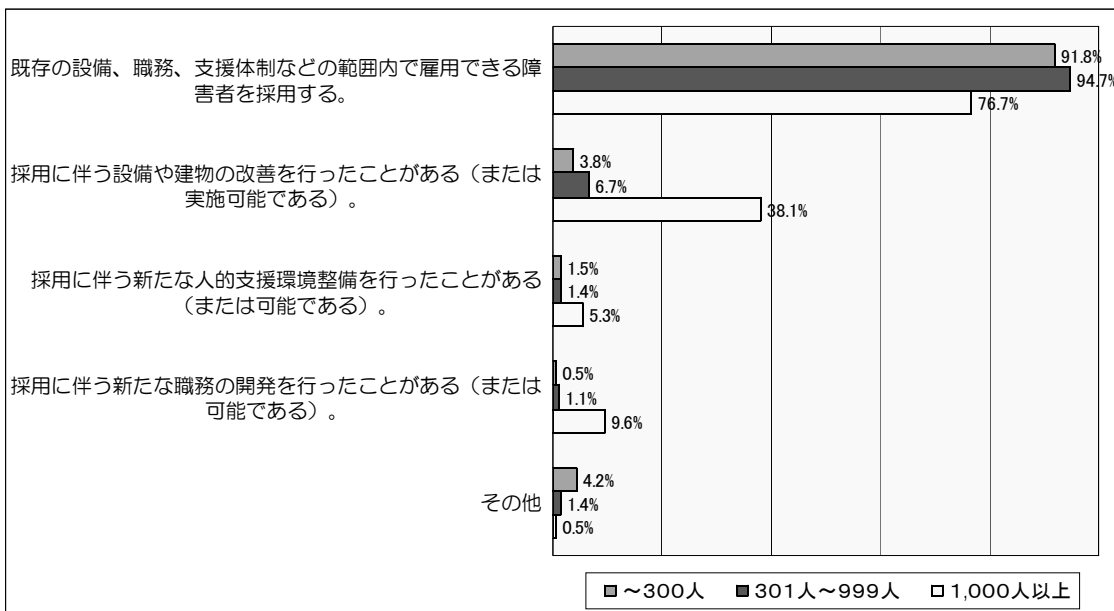


図6-8-12 障害者採用時の対応策(企業規模別)〔問5(2)口〕(複数回答)  
(複数回答、回答企業数 15,782 回答計 16,248)

## 2 効果的な企業啓発策への示唆

### (1) 企業啓発の前提となる事項

#### ア 障害者雇用納付金の納付義務の障害者雇用意欲に与える影響

企業類型の項で指摘されているように、障害者雇用納付金の納付が生ずる従業員 301 人以上の規模であるか否かによって、企業の障害者雇用への取組に実質的な差異が見られる。

企業ヒアリングにおいては、障害者雇用納付金支払い義務の企業規模による差異を撤廃すべきであるとの意見があった。すなわち、雇用率が 1.8%に設定されている現行の制度の下で、従業員 56 人以上のすべての企業が障害者雇用納付金を支払う義務を負うべきであるとの意見である。仮にこのように制度が改められれば、従業員 300 人以下の規模の企業で、既に十分な障害者雇用への取組を展開している企業は別として、未だ障害者雇用に消極的な企業の障害者雇用への姿勢は、大きく変化することが予想される。

#### イ 障害者雇用のメリットを示す啓発の展開

障害者雇用に関する企業啓発策を考える上で、しばしば強調されることの一つに、障害者雇用の企業経営におけるメリットを強調すべきであるとの見解がある。そもそも障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度は、障害者雇用が企業にとって負担であるとの前提で、その負担を社会連帯責任の理念に立って公平に担おうとする趣旨の制度である。一方、障害者雇用は、企業にとって負担であると限るものではなく、企業経営の上でもメリットの大きいものであるとの実例は数多く見聞するところである。障害者雇用の企業啓発においては、その積極的意義が強調されてよい。そのためには、企業にとって障害者雇用の経済効果に関する調査研究や、障害者雇用の企業経営における具体的なメリットにかかる説得力のあるデータの収集整理が必要である。

#### ウ 経営者向け啓発プログラムの開発

企業啓発は企業の誰に対して行うのが最も効果的であるかについての検討も必要である。障害者雇用に関しては、企業経営者の意向次第という側面があることは否定できない。アメリカにおける「事業主のための態度変容プログラム」等、企業経営者を対象とした障害者雇用に関する態度変容プログラムが開発され効果をあげている例も見られる。企業経営者向けの効果的な企業啓発策を一定の研修プログラムに整理したものが態度変容プログラムであるが、日本の企業の障害者雇用にかかる状況を踏まえた独自の企業経営者向けの啓発プログラムが開発されてよい。

#### エ 障害者雇用実績のある企業による啓発活動の展開

障害者雇用に関する企業啓発は、誰が実施すれば効果的かという視点も重要である。企業ヒアリング等からは、実際に障害者を雇用している企業関係者からの情報が説得力があるとの指摘がある。企業啓発は、公共職業安定所はじめ、就労支援機関が主に展開しているが、障害者雇用に関しての企業から企

業への情報伝達を主とした企業啓発の効果が注目されてよい。

#### オ 試行的受入れの効果

障害者雇用における企業啓発には、企業経営者はじめ一般の従業員の障害者理解を進めることが肝要であるが、そのためには、労働の現場で、障害者にじかに接することが最も効果的である。

障害者雇用に実績のない企業を主な対象とする趣旨で始められた障害者試行雇用事業（トライアル雇用）は、一定の成果をあげていると評価されている。さらに、障害者雇用にかかるミスマッチ解消に向けて効果的なものとするには、トライアル雇用の期間及び勤務時間（負荷）に関する弾力的な運用、在宅就業やグループ雇用等の形態での試行等、トライアル雇用のより効果的な運営が検討されてよい。

### （２）効果的な企業啓発策

#### ア 一般的な企業啓発の状況

障害者雇用のミスマッチ解消につながる企業啓発については、以前から様々な努力がなされてきている。具体的には、例えば、ある県の地方障害者雇用促進協会（雇用開発協会）の場合、啓発事業として、障害者技能競技大会（アビリンピック）、障害者雇用促進合同面接会、雇用促進パネル展、障害者雇用街頭キャンペーン、情報交換会が紹介されている。また、別の県障害者雇用促進協会の例では、これらの他に、広報誌による周知・啓発、障害者雇用フェスタの開催等があげられている。障害者雇用にかかる企業啓発は、障害者雇用支援月間に代表されるように、イベントとして企画展開されている傾向がある。

一方、個々の企業に対しては、講習会や障害者の採用や雇用管理についての個別相談等を通して展開されている。具体的には、事業主に対する雇用相談及び助言・援助、障害者雇用に関する各種講習会の開催、障害者職業生活相談員資格認定講習の開催、駐在事務所の事業主支援業務、雇用管理サポート事業、職域開発等研究調査（研究成果は、研究調査報告書や実践的なマニュアル等の形で提供されている）、障害者雇用リファレンスサービスがこれにあたる。

このような企業啓発が展開されてきた結果、企業の障害者雇用に関する制度や障害者の職業能力の理解等に一定の成果をあげてきたと評価できる。しかしながら、今回の企業調査の結果からは、イベントによる企業啓発に代表されるような障害者雇用にかかる一般論ばかりではなく、次項に記したように、さらにはきめ細かな企業啓発がより効果的であることが示唆される。

#### イ 企業調査にみる効果的な企業啓発策

企業調査結果の数値については、企業が障害者の実際をよく理解している上での回答であるか否かについての判断には慎重を期する必要がある。例えば、「障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由」（問９（２））として、「適当な仕事がない」、「周囲とのコミュニケーションが困難」が上位を占めているが、これらについては、一人ひとりの求職者である障害者の、それぞれの実際の状況を吟味した

上で判断されるべきことである。この個々人の職業評価を経ないままの判断である場合には、そこに企業啓発の余地があると考えられる。企業啓発の以前に、個々の障害者の能力・適性の評価に関する適切なサービスが重要であり、個々の企業の、個々の職種において、個々の障害者を正しく理解した上で障害者雇用を考える姿勢が求められる。

また、産業別によっても、企業啓発策のポイントは異なってくる。例えば、「障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由」（問9（2））で、「適した職務がない」は全体では1位であるが、情報通信業（47%）、金融・保険業（46%）、サービス業（他に分類されないもの）（43%）で5割を割っており、また2位の「物理的環境が未整備」は医療、福祉（27%）、教育、学習支援業（37%）、サービス業（他に分類されないもの）（37%）で低い割合となっている等の、産業による違いが明白な事項もある。

企業規模別でも、企業啓発のポイントは異なる。問7（3）で、「応募してきた障害者を採用しなかった理由」を企業規模別にみると、一般的に、規模の大きい企業では、高い能力を有する障害者を雇おうとする姿勢がみられる傾向が高い。ミスマッチ解消のための企業啓発策としては、規模の大きい企業に対しては、例えば特例子会社やグループ就労の受入れ等、障害者の能力・適性の実態に対応した雇用のあり方についての啓発が必要であることが示唆される。一方、比較的規模の小さい企業では、受入態勢が整っていないことが、障害者雇用が進まない主な原因になっている場合が多い。企業啓発策としては、障害者雇用のための環境整備や受入態勢に関する十分な情報提供等が求められる。

問6（2）の「障害者を雇う理由」では、障害者雇用に経験がある企業からの回答が多いものの、一般に、企業は障害者雇用の社会的責任、障害者の能力についての理解は、高まっていることが認められる。企業啓発策としては、社会的責任についてよりも、「障害者に適した職場があるから」、「障害者を雇用する環境が整ったから」とする理由の少なさに注目すべきであろう。障害者の職域を開発し、障害者雇用の環境を整えること等、受け入れる企業側の創意工夫に関する啓発が、より重要であることが読み取れる。

問7（3）の「障害者を採用したときに決め手となったこと」、「（同じく）譲歩したこと」についての回答は、障害者雇用のマッチングと企業啓発策に現実的な示唆を与えるものとして注目される。企業側からみた場合に、障害者の「性格、人柄」をはじめ、「意欲、態度、向上心」等の精神的側面の事項が、採用の決め手にも、譲歩しないポイントにもなっている場合が多い現実が見てとれる。求職する障害者側の心得としては、作業遂行能力を高めること以上に、社会人としてのマナー等、性格、人柄面の修養が大切であり、企業就労にも結びつきやすいことを考える必要があると言える。

問5（2）の「障害者採用時の対応策」では、企業は、「既存の設備、施設、支援体制などの範囲で雇用できる障害者を採用する」とする傾向が非常に高く、職務再設計や職場環境改善を前提として、障害者雇用に取り組む企業は少ないとの結果が出ている。しかし、このように回答した企業が、職務再設計の方法や、職場環境改善の方法等について、必ずしも十分な専門的知識等を有している企業ばかりとは限らない。個々人の態様によっては、わずかなコスト負担や、大かがりではない職務再設計や職場環境改善によって、マッチングに至る可能性があることは否定できない。企業調査結果から、企業にあっ

ては、障害者雇用にかかるコスト等についての負担感が障害者雇用の隘路となっている場合が多いと見とてとれるが、この障害者雇用にかかる企業の負担感を軽減できれば、障害者雇用のミスマッチ解消に向けての効果的な企業啓発となりうる。そのためには、個々の企業の状況を踏まえ、かつ、その企業に雇用・就業を希望する個々の障害者の態様を踏まえた上で、マッチングを図るサービスが必要不可欠であると言える。ここに、障害者雇用のミスマッチ解消に向けた企業啓発のポイントがあると考えられる。

#### 【文献】

Takahide Omori, Yoshikazu Tomiyasu: Employers' attitudes toward workers with disabilities in Japan, *Journal of Vocational Rehabilitation* 11, pp103-112, (1998)

## 第9節 障害者の職業生活の充実方法 —自発的離職予防の観点から—

### 1 はじめに

障害者と職場が結びつけば、障害者雇用のミスマッチの解消が図られるという訳ではない。就職したとしても障害のある労働者と職場環境がうまくマッチしておらず、離職に到る場合も少なくないことが考えられる。そのため、障害者や事業主にとって離職を防ぎ、働く障害者の職場定着を図ることは重要であろう。離職は必ずしも、望ましくないものと価値判断をすることはできないが、障害者本人にとっても事業主にとっても不本意な離職を予防し、雇用の安定を図ることは極めて重要なテーマである。

現在まで、障害者の離職というと、障害者の技能や社会性の不足など、障害者側が職場の要求水準を満たしていないため、障害者本人は辞めたくないのに辞めさせられてしまう、といった文脈で捉えられることが多かったのではないかとと思われる。例えば小澤・藤原・吉光(2001)は米国における知的障害者の離職要因に関する諸研究を取り上げている。そしてその中で、離職の要因として取り上げられているものは、「生産性」の問題や「ソーシャルスキルの不足」等の問題などであり、障害者個人側に問題を還元しようとしている研究が多いことを指摘している。しかしながら実際には、仕事の出来・不出来といったことで離職に追い込まれる、もしくは解雇されるといった場合の他にも、働く障害者本人の仕事への意欲が低下するなどにより障害者が職場を去っていく場合も少なからず存在するのではないだろうか。すなわち、働く障害者本人のモチベーションや就労意欲の維持などの意識の面と離職の関係に関する検討を進めることも重要であると言えよう。

そこで本節では、まず、①労働者（障害者を含む）の自発的離職と、それに関係があるとされている要因（特に職務満足感）に関する文献を概観する。続いて②第5章で結果の概要を示した「従業員調査」のうち、「職務満足度」関連のデータを分析し、就職時に希望した条件の実現程度や現在の希望する配慮事項実現程度が職務満足度と関係があるのか、また職務満足度が離職意図と関連があるのかを探ることとする。さらに、③軽度知的障害者を取り上げ、意欲の低下等により離職した事例、又は離職しそうになった事例を分析し、どのようなプロセスで意欲等が低下し離職とつながっていくのか見ていく。これら多層的な検討を行うことにより、離職過程を把握・理解したり、離職を予防するための方法を支える理論的枠組みを形成することが期待されよう。

### 2 離職・職務満足感に関する先行文献

#### (1) 「離職」をめぐる近年の言説

まず、障害者に限らず一般的にどのような観点から「離職」が論じられているのか近年の文献を見ていくこととしたい。従来の終身雇用制度が崩れてきた等の状況の中で、離職に関する言説は従来より多く語られるようになってきている。そして、それらは主に三つの観点から論じられるようになってきていると思われる。以下はその三点である。

一つ目は、若年者の離職に関する観点からの文献である。「7・5・3」という言葉は若年雇用の状況を説明する重要なキーワードの一つであり、それは学校卒業後に就職して3年以内に離職する割合が、中卒者は7割、高卒者は5割、大卒者は3割であることを示している（石井，2005）。そして、若年者本人から聴き取りを行い早期離職の理由を学歴別に探った報告（小杉，2004）では、「就業準備の不足」「不本意な就職」「仕事内容が合わない」など本人側の要因や、「長時間・高密度労働」「学歴と給与の逆転による幻滅」などの職場側の要因により離職したケースがあることが示された。高校新卒者の「勤労観、職業観」「コミュニケーション能力」などに不満を感じる企業が多いことが指摘され（文部科学省・厚生労働省，2002）、若年者側にも問題がないわけではないが、一方でフリーターを使い捨てる仕事の担い手として求めるように「企業の働かせ方」が変化してきたと指摘する声もある（熊沢，2006）。

二つ目は、優秀な人材の流出を防ぐという観点からの議論である。「リテンション・マネジメント」という用語が近年人事管理の世界で用いられるようになってきているが、意味するところは「収益を生み出す社員を一定期間社内に確保すること。社員定着、離職対策施策。社員の離職はノウハウや情報、知識の流出となり、事業戦略の変更、組織DNAの希薄化など様々な問題を引き起こし、近年、注目されている新たな問題」である（日本能率協会マネジメントセンター）。舞田(2004)は、研究技術者のリテンション施策として、「自由に使える予算の付与」「研究テーマ選択権」など、給与などの金銭的報酬以外の心理的側面へのアプローチの重要性を説いている。

三つ目は、ナース（李，2001）や介護職者（岸本，2002）のような対人サービス業従事者の離職に関する観点である。これらの職種ではストレスがかかることからバーンアウトしたり離職することがあり、サービスの質の確保に重大な影響を与えることが指摘されている。そして、これらの職種において職務満足度などの要因が同じ職種・職業継続や同じ職場の継続に影響を与えているのか捉えようとする試みが行われている。

## （2）離職行動及び職務満足感を説明する枠組み

ある個人の離職やその決断をするかどうかを予測するには、どのようなことに注目すればいいのだろうか。このことに答えようと、いくつかの要因・変数と離職・離職意図の関係が従来より検討されてきた。それらの要因・変数には、組織を辞めた場合に代替りの職務・組織があるかどうかといった労働市場の問題等（高橋，2002）や実際に求職活動をしているかといった要素もあるだろう。しかしながら、研究文献上ではこれらの外的要因というよりも、職務満足感や組織コミットメントといった認知的要素・個人の内的要因と、離職・離職意図の関係に注目が集まってきた。

特に職務満足感と離職の関係は様々な研究で取り上げられてきた。そして中でも、ミネソタ適応理論（Lofquist & Dawis, 1969; Dawis & Lofquist, 1984; Lofquist & Dawis, 1991）は、職務満足度（仕事への満足の程度）と職務充足度（仕事の出来具合）から職場適応の程度やその後の離職・継続の意志を説明しようとした総合的理論である。ミネソタ職業適応理論は1960年代に身体障害者の職業リハビリテーション場面などを基に作られたものであり、その理論の検証は米国では行われてきたものの、わが国で

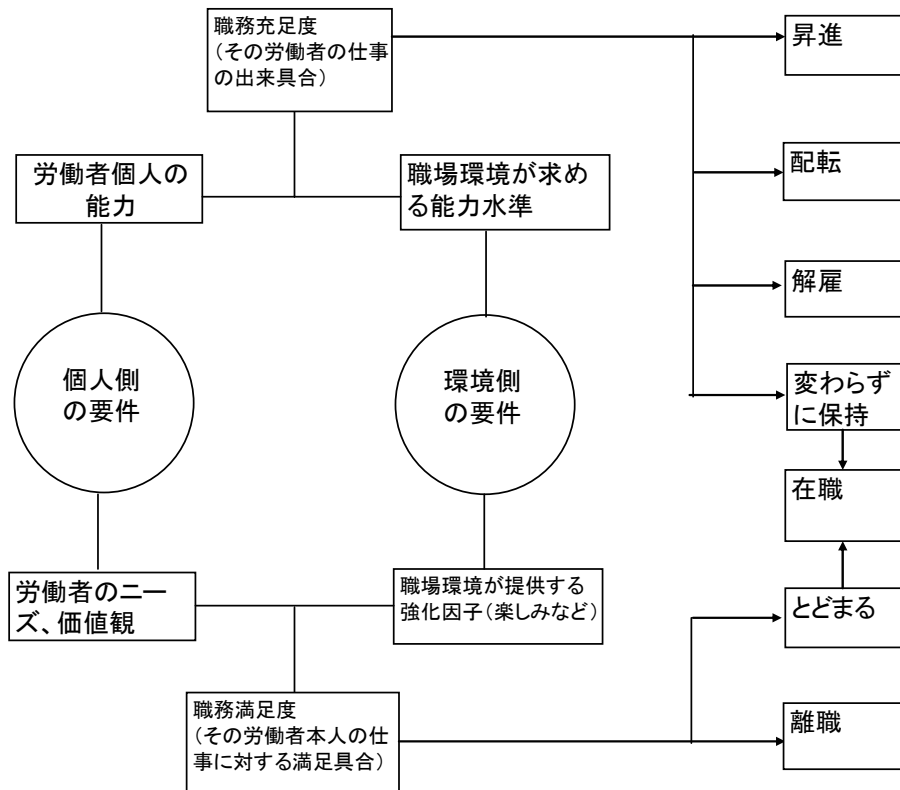


図 6-9-1 ミネソタ職業適応理論の概念図

は高木(1987)などのほかにはあまり検証されてきていない。

ミネソタ職業適応理論で想定されている事項のうち、一部を以下に示す。

- ・労働者個人の能力と環境側の職務上の要求水準の関係により職務充足度(仕事の出来具合)は変わる。
- ・労働者本人の価値観・ニーズ(例; 給与がよいことが大事だ)と、環境が提供する強化因子(その価値観を満たす事物の存在、実際に給与がよいことなど)の関係により、職務満足度は変わる。言い換えれば、職務満足度は、労働者のニーズ・価値観と職場環境の強化因子の関数である。
- ・職務充足度と職務満足度が双方高いと「良い適応」である。
- ・職務満足度が高いとその職に留まるが、低いと離職する。

図 6-9-1 にミネソタ職業適応理論の概念図を示す。

また、職務満足に関する諸説をまとめた高橋(2002)は、

- ・職務満足の構成領域は、内在的職務満足領域(仕事そのものや、達成感、挑戦)と、外在的職務満足領域(給与、作業環境など)に分かれる(Herzbergなどが提唱)。
- ・内在的職務満足領域が高いと、職務満足全体が高くなるが、ないからといって不満とはならない(Herzbergは「動機づけ要因」と命名)。
- ・外在的職務満足領域が高いからといって、職務満足全体が高くなるはならないが、低いと職務不満足がも



たらされる（同様に Herzberg は「衛生要因」と命名）。

などや、ミネソタ理論の想定、すなわち職務満足度は環境要因にも影響されるという想定とは逆の、

- ・近年は、職務満足が環境との相互作用ではなく、個人の持つ比較的永続的な特性（傾性）によって決まるという主張が優勢である。

との見解も紹介している。

### （3）障害者と離職・職務満足度

先述したように、障害者の離職といえば、労働生産性やソーシャルスキルの低さといった個人側に問題を還元しようとしたアプローチが多かった。これらは前項で紹介したミネソタ適応理論の観点から捉えると「職務充足」（＝職場の要求水準を満たしているか）の問題であり、働く障害者がどのような感じ方をして離職に至るのかということ扱っていない。20 年以上前に橋本(1985)は、「アフター・ケアあるいは就労前の不十分な準備のまま、とにかく障害者を送り込むといった状況が指摘されている。結果として、障害者自身の戸惑い、悩み、ひいては就労先を辞めるといった問題が生じた。こうした点に注目して行われる調査や研究は少ない。(p.1)」と記したが、障害者の主観と離職の関係を検討した研究は今でもあまり行われているとは言えないであろう。唯一、高木(1987)が、障害者の職務満足感と離職に強い関連があることを報告したのみである。

その他の日本の障害者の職務満足度に関する研究では、職務満足度を従属変数として捉え、何が職務満足度に影響を与えているのかを調べているものが中心である。橋本(1985)では、身体障害者 109 名に対し、年齢や学歴等の属性、職場の雰囲気、職務、上司の管理方法等と満足度がどう関連するかを調べた。そして、熱心に管理を行っている上司のもとでの障害者の満足度は基本的には高いことを見出した。さらに、橋本(1993)では職場の管理スタイル（「人間性への関心：H」と「生産性への関心：P」）のいずれも高いことが、障害者の高満足度と関連していることを示している。また、障害者職業総合センター(2004)では昇進等の経験が職業生活の満足と関係していることを見出した。

### （4）先行文献のまとめ

以上の先行文献をまとめると以下のとおりとなる。

- ・離職の問題は、若年者の職業問題、企業側の優秀な人材流出策、対人サービス職のストレスの問題との関係から、以前よりも注目を集めるようになってきている。
- ・離職行動を予測するための変数として、労働市場の問題など様々なものも考えられるが、研究上は「職務満足感」や「組織コミットメント感」といった労働者個人の内的要因に注目が集まってきた。
- ・中でも「ミネソタ適応理論」は職務満足感と職務充実（遂行）度から職業適応・離職／継続を予測する総合理論であり、職務満足感が低下すると離職につながる事が想定されている。
- ・わが国の研究で、障害者の離職と働く障害者本人の主観との関係を検討したものはほとんど行われていない。

・わが国の障害者の職務満足感に関する研究は、何が職務満足感に影響を与えているかという観点からのものであり、職場の管理スタイルや昇進の経験等と職務満足感の関係があることが指摘されてきた。

以上のように先行研究群を見た場合、特にわが国の働いている障害者に関し、何が（例えば職場環境の不整備など）職務満足感の低下に影響しているのか、また、そのように低下した職務満足感が離職意図を持つことにつながるのか、統合的に検証している研究はいまだに行われていないことが指摘されよう。さらに、どのように職務満足感や意欲などが低下し、離職を考えるようになるのか、詳細に事例検討などを行いその過程を明らかにした研究も十分に行われていない。ミネソタ理論の観点等に基づき、職務満足感と離職・継続意図の関連等を探っていくことにより、障害者の離職予防策を考える上での有用な科学的証拠を提供できることが考えられる。

### 3 働く障害者の職務満足度とその規定要因、継続・離職意図の関係

#### (1) 目的

前項の2（4）で述べた観点に基づき、5章の従業員調査で調査されたデータを用い、何が職務満足度に影響を与えているのか、また、職務満足度は離職意図と関係するのか検証する。すなわち、障害種類、企業の種類、就職時に希望した条件の実現程度、現在の希望する配慮事項実現程度、職務満足度、職務充足度、離職意図に関し、

- ①就職時の希望した条件の実現程度は、職務満足度、職務充足度と関係があるか？
- ②現在の希望する配慮事項実現程度は、職務満足度、職務充足度と関係があるか？
- ③職務満足度・職務充足度は今後の働き方の意図（継続か離職か）と関係があるか？
- ④これら5つの変数の関係は企業の種類や障害種類、職種によって異なるか？

を明らかにすることを本項の目的とする。これらの関係を図で表すと図6-9-2のとおりである。すなわち、各要素間に矢印が成立するかということになる。

また、先行文献から示唆される、上記目的と関連した仮説は表6-9-1のとおりである。

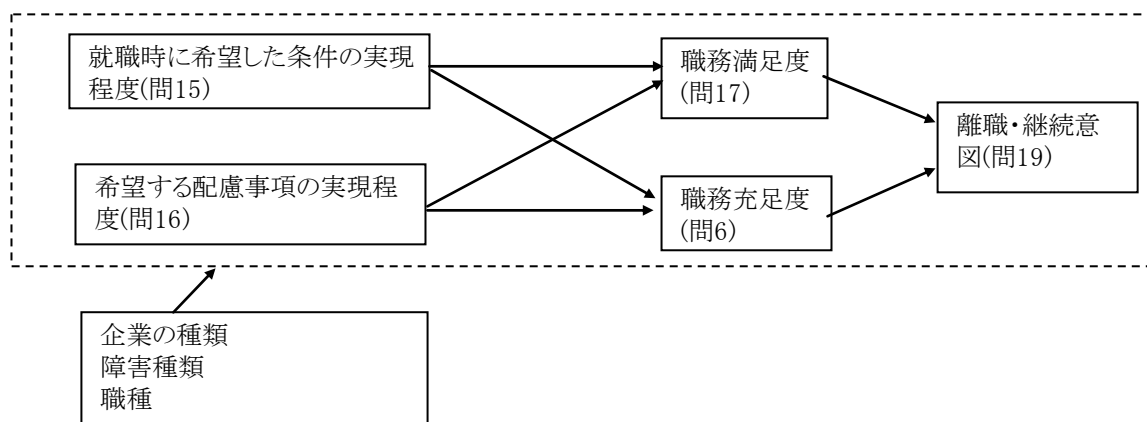


図6-9-2 本項で明らかにする変数間の関係

表 6-9-1 本項における仮説

仮説1	就職時に希望した条件の実現程度は職務満足度と関係があるだろう。しかし職務充足度とは関係は見られないであろう。
仮説2	現在の希望する配慮事項実現程度は職務満足度と関係があるだろう。しかし職務充足度とは関係は見られないであろう。
仮説3	職務満足度は今後の働き方の意図(継続か離職か)と関係があるだろう。しかし職務充足度とは関係は見られないだろう。
仮説4	就職時に希望した条件の実現程度、現在の希望する配慮事項実現程度、職務満足度、職務充足度、今後の働き方の意図(継続か離職か)の5つの変数の関係は、企業の種類、障害の種類、職種によって異なるだろう。

(2) 方法

ア 用いるデータ

5章「従業員調査」で得られたデータ。

イ 各データの算出方法

各項目について以下の方法によりデータを算出した。

(ア) 就職時に希望した条件の実現程度

まず問 15 の 17 項目のうち、「もともと希望していたが今の会社はこの条件でない」と回答した項目数を回答者ごとに算出した。この分布は図 6-9-3 のとおりとなったが、続いて、実現していない項目数が 0 項目であった群（以下「希望実現群」とする）、1～3 項目群であった群（以下、「一部希望が実現していない群」とする）、4 個以上であった群（以下、「希望が実現していない項目が多い群」とする）で分けると、それぞれ 102 人、104 人、72 人となり、比較的分布のバランスがよく分類し回答者を分けることができた。そこで問 15 の有効回答者をそれぞれこの 3 群に分類し、カテゴリカル・データとして処理を行った。

(イ) 現在の希望する配慮事項の実現程度

「希望する配慮事項の実現程度」同様に、問 16 の 22 項目のうち、「この配慮は必要で、会社は配慮しているが不十分」か「この配慮は必要だが会社は配慮してくれない」と回答した項目数の合計を回答者ごとに算出した。この分布は図 6-9-4 のとおりとなったが、続いて、実現していない配慮項目数が 0 項目であった群（以下「希望配慮実現群」とする）、1～4 項目群であった群（以下、「一部希望配慮が実現していない群」とする）、5 個以上であった群（以下、「希望配慮が実現していない項目が多い群」とする）で分けると、それぞれ 82 人、70 人、80 人となり、比較的分布のバランスがよく分類し回答者を分けることができた。そこで問 16 の有効回答者をそれぞれこの 3 群に分類し、カテゴリカル・データとして処理を行った。なお、この項目は知的障害者用の調査票では把握されていない。

(ウ) 職務満足度：カテゴリカル・データとして扱ったほか、不満(1点)～満足(4点)までの4件法で得られた回答を連続量とみなし、合計値を算出した。

(エ) 職務充足度 (問6)

「よくできている」「まあまあ」「できていないことが多い」の3カテゴリカル・データとして処理した。

(オ) 今後の働き方 (離職・継続意図) (問19)

もともとは「同じ会社で同じ仕事」「同じ会社で別の仕事」「別の会社で同じ仕事」「別の会社で別の仕事」「自営」「その他」の6カテゴリであったが(参照:第5章の表5-27)、まず「自営」「その他」の回答者及び無回答者を除いた。残るのは4カテゴリとなるが、回答者の人数分布を勘案し、「別の会社で同じ仕事」「別の会社で別の仕事」を合わせ、「同じ会社で同じ仕事」「同じ会社で別の仕事」「別の会社」の3群として、職務満足度の平均値の比較等を行った。また、職務満足度の点から今の職場を離れたいか否かを予測するための判別分析を行うために、更に単純化し「同じ会社で別の仕事」「別の会社で同じ仕事」「別の会社で別の仕事」を合わせ、「今の会社で同じ仕事」「今の職場以外(自営除く)」の2カテゴリとした。

(カ) 障害種類・企業種類・職種

障害種類は「視覚障害」「聴覚・音声・そしゃく」「肢体不自由」「内部障害」「知的障害」の5種類に大きく分類した。このうち「肢体不自由」「内部障害」「知的障害」は回答者数が多かったため、それぞれの障害種類のみでも計算を行った。

企業種類は、「非特例子会社」「特例子会社」の2種に分類した。なお、それ以外の分類(例:業種、規模など)は分布がアンバランスなため(5章の表5-8などを参照)、今回は分析の対象としなかった。

職種は、もともと複数回答であるが、調査票で挙げられた回答のうち一番最初のを当該対象者の従事している職種とした。また、回答者の職種分布を考慮し(第5章表5-9、5-10参照)、「専門・技術」「管理」「事務」「販売・サービス・保安」「生産・労務等」の5つの職種に分類した(表6-9-2)。

ウ 用いた統計手法

カテゴリカルなデータについてはクロス集計を行い、分布の偏りを検討するための $\chi^2$ 検定を行った。また、連続量の平均の差が有意であるか検討するために分散分析(多重比較はTukey法)を用いた。さらに、職務満足度(連続量)から今後の働き方(「今の会社で同じ仕事」「今の職場以外(自営除く)」の2カテゴリ)を予測するために判別分析を行った。

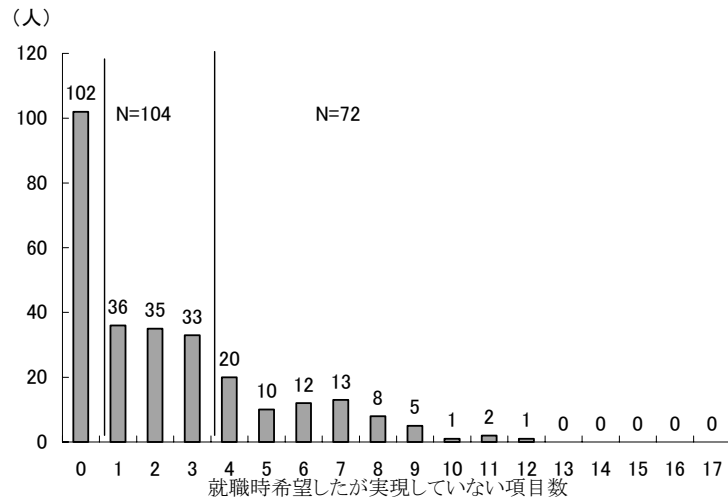


図6-9-3 障害者の就職時に希望した条件の非実現項目の項目数別人数

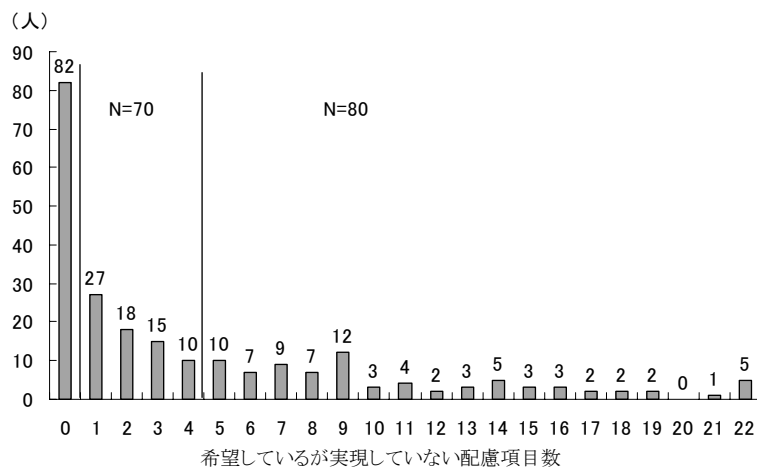


図6-9-4 希望するが会社は実施してくれない配慮の項目数別の人数

表6-9-2 障害別の職種分布（5分類の職種による）

（単位：人）

	専門・技術	管理	事務	販売・サービス・保安	生産・労務等	合計
視覚障害	3	1	7	1	0	12
聴覚障害	4	1	16	2	7	30
肢体不自由	36	5	73	12	15	141
内部障害	15	5	36	7	3	66
知的障害	0	0	10	13	61	84
合計	58	12	142	35	86	333

(3) 結果

ア 就職時の希望した条件の実現程度と、職務満足度、職務充足度の関係

(ア) 回答者全体における検討

就職時希望条件の実現程度別の群毎に職務満足度の合計値の平均値を調べたところ、平均値は「希望実現群」は 19.2、「一部希望が実現していない群」は 17.4、「希望が実現していない項目が多い群」は 14.7 となり（表 6-9-3）、希望実現項目が多いほど、職務満足度合計値が高くなっている。また、これらの平均値に有意な差があるか検討したところ 1%水準で有意な差が認められた（ $F(2,272)=29.1, p<.01$ ）。多重比較を行ったところ、すべての群間で 1%水準での有意差が認められた。

一方、就職時希望条件の実現程度別の群と職務充足度の程度の分布に偏りがあるか検討を行ったが、有意な偏りは認められなかった（表 6-9-4）。

表 6-9-3 就職時希望条件実現程度別の群毎の職務満足度合計値

	就職時希望条件の実現程度		
	希望実現群	一部希望が実現していない群	希望が実現していない項目が多い群
平均値	19.2	17.4	14.7
標準偏差	3.9	3.7	4.0
人数	101	103	71
	**		**

(注)\*\* $p<.01$

\*\*

表 6-9-4 就職時希望条件実現程度別の群と職務充足度の分布

(単位：人)

職務充足度	就職時希望条件の実現程度			計
	希望実現群	一部希望が実現していない群	希望が実現していない項目が多い群	
よくできている	29	31	22	82
まあまあ	64	63	40	167
できていない	6	7	6	19
計	99	101	68	268

(注)人数の有意な偏りはなし。

(イ) 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の検討

企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定し、就職時希望条件の実現程度別の群毎に職務満足度の合計値の平均値を調べた（表 6-9-5）。ほぼ回答者全体の傾向と同様のものが多いが、聴覚障害者・知的障害者のみに限定した場合の分析では各群毎の職務満足度合計値に有意な差は認められなかった。

また同様に、企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定し就職時希望条件の実現程度別の群と職務充足度の程度の分布に偏りがあるか検討を行った。いずれに限定しても、有意な偏りは認められなかった（表 6-9-6）。

表 6-9-5 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の  
就職時希望条件実現程度別の群毎の職務満足度合計値

	就職時希望条件の実現程度			分散分析の 結果
	希望実現群	一部希望が実現し ていない群	希望が実現してい ない項目が多い群	
(非特例のみ)				
平均値	19.7	17.3	14.7	** $p < .01$
標準偏差	3.5	3.8	3.9	
人数	62	65	52	
	—————   —————			
		**	**	
	—————			**
(特例のみ)				
平均値	18.4	17.6	14.6	** $p < .01$
標準偏差	4.4	3.5	4.3	
人数	39	38	19	
	—————   —————			
		*		
	—————			
(聴覚障害のみ)				
平均値	18.5	14.4	13.7	有意差なし
標準偏差	3.7	3.9	4.4	
人数	4	11	11	
(肢体不自由者のみ)				
平均値	19.3	17.6	13.7	** $p < .01$
標準偏差	3.6	3.4	3.6	
人数	53	50	27	
	—————   —————			
		*	**	
	—————			**
(内部障害者のみ)				
平均値	19.2	17.4	13.6	** $p < .01$
標準偏差	4.6	3.7	3.7	
人数	21	19	14	
	—————   —————			
		*		
	—————			**
(知的障害者のみ)				
平均値	19.5	18.8	18.0	有意差なし
標準偏差	3.9	3.7	3.1	
人数	17	19	15	
(専門・技術職のみ)				
平均値	20.0	18.1	13.2	** $p < .01$
標準偏差	3.7	3.9	3.7	
人数	22	18	11	
	—————   —————			
		**		
	—————			**
(事務職のみ)				
平均値	18.0	17.1	14.3	** $p < .01$
標準偏差	4.6	3.6	4.1	
人数	40	45	31	
	—————   —————			
		**		
	—————			**
(サービス職のみ)				
平均値	20.9	17.3	16.6	** $p < .01$
標準偏差	2.5	2.8	2.3	
人数	8	8	7	
	—————   —————			
		*		
	—————			*
(製造・労務職等のみ)				
平均値	19.5	16.8	15.6	* $p < .05$
標準偏差	3.0	3.7	4.7	
人数	18	22	16	
	—————   —————			
		†		
	—————			*

(注)† $p < .10$ 、\* $p < .05$ 、\*\* $p < .01$

表 6-9-6 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の  
就職時希望条件実現程度別の群毎の職務充足度分布

(単位:人)

職務充足度	就職時希望条件の実現程度			合計	$\chi^2$ 検定の 結果
	希望実現群	一部希望が実現し ていない群	希望が実現してい ない項目が多い群		
(非特例のみ)					
よくできている	18	25	18	61	有意な 偏りなし
まあまあ	41	37	26	104	
できていない	2	2	5	9	
合計	61	64	49	174	
(特例のみ)					
よくできている	11	6	4	21	有意な 偏りなし
まあまあ	23	26	14	63	
できていない	4	5	1	10	
合計	38	37	19	94	
(聴覚障害者のみ)					
よくできている	0	3	4	7	有意な 偏りなし
まあまあ	4	5	6	15	
できていない	0	1	1	2	
合計	4	9	11	24	
(肢体不自由者のみ)					
よくできている	17	19	10	46	有意な 偏りなし
まあまあ	31	29	11	71	
できていない	4	3	4	11	
合計	52	51	25	128	
(内部障害者のみ)					
よくできている	5	7	5	17	有意な 偏りなし
まあまあ	16	12	8	36	
できていない	0	0	1	1	
合計	21	19	14	54	
(知的障害者のみ)					
よくできている	4	2	2	8	有意な 偏りなし
まあまあ	11	14	12	37	
できていない	1	2	0	3	
合計	21	19	14	54	
(専門・技術職のみ)					
よくできている	11	6	4	21	有意な 偏りなし
まあまあ	10	10	6	26	
できていない	1	2	1	4	
合計	22	18	11	51	
(事務職のみ)					
よくできている	9	13	11	33	有意な 偏りなし
まあまあ	29	30	17	76	
できていない	1	1	3	5	
合計	39	44	31	114	
(サービス職等のみ)					
よくできている	4	4	3	11	有意な 偏りなし
まあまあ	4	3	3	10	
できていない	0	1	1	2	
合計	8	8	7	23	
(製造・労務職等のみ)					
よくできている	3	6	3	12	有意な 偏りなし
まあまあ	13	13	12	38	
できていない	1	3	1	5	
合計	17	22	16	55	



イ 現在の希望する配慮事項の実現程度と、職務満足度、職務充足度の関係

(ア) 回答者全体における検討

現在の希望する配慮事項の実現程度別の群毎に職務満足度の合計値の平均値を調べたところ、平均値は「希望実現群」は19.5、「一部希望が実現していない群」は17.6、「希望が実現していない項目が多い群」は14.1となり（表6-9-7）、希望した配慮事項が実現されているほど、職務満足度合計値が高くなっている。また、これらの平均値に有意な差があるか検討したところ1%水準で有意な差が認められた（ $F(2,226)=46.8, p<.01$ ）。続いて多重比較を行ったところ、すべての群間で1%水準での有意差が認められた。

また、現在の希望する配慮事項の実現程度別の群と職務充足度の程度の分布に偏りがあるか検討を行ったところ、人数の偏りは有意である可能性が示された（ $\chi^2(4)=9.06, p<.10$ ）。そこで残差分析を行った結果、希望する配慮事項が実現している群には仕事できていないと自己評価している人は少ないこと、逆に一部希望する配慮が実現していない群では仕事をよくできていると考えている人が少ない傾向にあることが示された（表6-9-8）。

表6-9-7 現在の希望する配慮事項実現程度別の群毎の職務満足度合計値

	現在の希望する配慮事項の実現程度		
	希望配慮実現群	一部希望配慮が実現していない群	希望配慮が実現していない項目が多い群
平均値	19.5	17.6	14.1
標準偏差	3.4	3.6	3.7
人数	81	70	78

\*\*
\*\*

(注)\*\* $p<.01$

\*\*

表6-9-8 現在の希望する配慮事項実現程度別の群と職務充足度の分布（単位：人）

職務充足度	現在の希望する配慮事項の実現程度			計
	希望配慮実現群	一部希望配慮が実現していない群	希望配慮が実現していない項目が多い群	
よくできている	30	16(†)	26	72
まあまあ	48	43	42	133
できていない	2(**)	9	10	21
計	80	68	78	226

(注) (†) $p<.10$  で少ない、(\*\*) $p<.01$  で少ない

(イ) 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の検討

企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定し、現在の希望する配慮事項の実現程度別の群毎に職務満足度の合計値の平均値を調べた（表6-9-9）。ほぼ回答者全体の傾向と同様のものが多いが、製造・労務職従事者のみに限定した分析では、希望する配慮が実現していてもあまり実現していなくても職務満足度の差はあまり大きくない可能性があることが示された。

表 6-9-9 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の現在の希望する配慮事項実現程度別の群毎の職務満足度合計値

	現在の希望する配慮事項の実現程度			分散分析の結果
	希望配慮実現群	一部希望配慮が実現していない群	希望配慮が実現していない項目が多い群	
<b>(非特例のみ)</b>				
平均値	19.3	17.8	14.1	** $p < .01$
標準偏差	3.4	3.5	3.6	
人数	65	44	58	
<b>(特例のみ)</b>				
平均値	20.4	17.1	14.4	** $p < .01$
標準偏差	3.1	3.9	3.8	
人数	16	26	20	
<b>(聴覚障害者のみ)</b>				
平均値	19.4	15.7	12.6	** $p < .01$
標準偏差	4.3	4.5	2.8	
人数	8	7	14	
<b>(肢体不自由者のみ)</b>				
平均値	19.5	17.9	15.1	** $p < .01$
標準偏差	3.1	3.5	3.8	
人数	44	35	44	
<b>(内部障害者のみ)</b>				
平均値	19.6	17.3	13.1	** $p < .01$
標準偏差	4.0	3.7	3.6	
人数	23	23	14	
<b>(専門・技術職のみ)</b>				
平均値	20.8	16.8	14.7	** $p < .01$
標準偏差	2.9	3.3	4.3	
人数	21	16	16	
<b>(事務職のみ)</b>				
平均値	19.5	17.6	13.8	** $p < .01$
標準偏差	3.7	3.5	3.8	
人数	32	39	37	
<b>(サービス職のみ)</b>				
平均値	18.9	16.5	15.0	* $p < .05$
標準偏差	2.0	1.9	2.4	
人数	8	4	6	
<b>(製造・労務職等のみ)</b>				
平均値	17.0	17.0	12.6	* $p < .05$
標準偏差	4.7	4.6	2.4	
人数	5	6	10	

(注)† $p < .10$ 、\* $p < .05$ 、\*\* $p < .01$

また、企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類別に、現在の希望する配慮事項実現程度の群と職務充足度の程度の分布に偏りがあるか検討を行った。企業の種類別の分析では回答者全体の傾向とほぼ同様であった。障害種別に限定しての分析では内部障害者のみ有意な偏りが認められたが希望配慮が実現していない項目が多い群で「よくできている」と回答している人が多いという、回答者全体の結果とは逆の結果が示された。職種別では、専門・技術職のみに限定して分析した場合は回答者全体の結果と同様の傾向が示されたが、その他の職種ではそのような傾向は認められなかった(表6-9-10)。

表6-9-10 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の現在の希望する配慮事項実現程度別の群毎の群毎の職務充足度分布

(単位:人)					
	現在の希望する配慮事項の実現程度			合計	χ <sup>2</sup> 検定の結果
	希望配慮実現群	一部希望配慮が実現していない群	希望配慮が実現していない項目が多い群		
(非特例のみ)					
よくできている	24	14	20	58	
まあまあ	41	22	32	95	†p<.10
できていない	0(**)	6*	6	12	
合計	65	42	58	165	
(特例のみ)					
よくできている	6†	2(*)	6	14	
まあまあ	7	21*	10	38	†p<.10
できていない	2	3	4	9	
合計	15	26	20	61	
(聴覚障害者のみ)					
よくできている	3	1	2	6	
まあまあ	4	6	9	19	有意な偏りなし
できていない	0	0	2	2	
合計	7	7	13	27	
(肢体不自由者のみ)					
よくできている	19	11	14	44	
まあまあ	22	21	24	67	有意な偏りなし
できていない	2	2	6	10	
合計	43	34	44	121	
(内部障害者のみ)					
よくできている	6	4	7*	17	
まあまあ	18	15	6(*)	39	†p<.10
できていない	0(†)	3	1	4	
合計	24	22	14	60	
(専門・技術職のみ)					
よくできている	11†	2(*)	7	20	
まあまあ	10	12†	7	29	†p<.10
できていない	0(†)	2	2	4	
合計	21	16	16	53	
(事務職のみ)					
よくできている	11	10	9	30	
まあまあ	21	25	23	69	有意な偏りなし
できていない	0	3	4	7	
合計	32	38	36	106	
(サービス職のみ)					
よくできている	3	2	4	9	
まあまあ	5	1	1	7	有意な偏りなし
できていない	0	1	2	3	
合計	8	4	7	19	
(製造・労務職等のみ)					
よくできている	2	2	3	7	
まあまあ	2	2	6	10	有意な偏りなし
できていない	0	2	2	4	
合計	4	6	11	21	

(注)†p<.10 で多い、(†)p<.10 で少ない、p<.05 で多い、(\*)p<.05 で少ない、\*\*p<.01 で多い、(\*\*)p<.01 で少ない

ウ 離職・継続意図別の職務満足度・職務充足度の比較

(ア) 回答者全体における検討

今後の働き方（「同じ会社で今と同じ仕事」「同じ会社で今と別の仕事」「別の会社」）のいずれを選んだかによって職務満足度が異なるのか検討したところ、平均値は「同じ会社で今と同じ仕事」選択群は 19.2、「同じ会社で別の仕事」選択群は 15.6、「別の会社」選択群は 13.0 となり（表 6-9-11）、これら間には有意な差が認められた（ $F(2,309)=75.2, p<.01$ ）。多重比較を行ったところ、すべての群間で 1% での有意差が認められた。

一方、今後の働き方の選び方と職務充足度の程度の分布に偏りがあるか検討を行ったが、有意な偏りは認められなかった（表 6-9-12）。

表 6-9-11 今後の働き方の希望別の職務満足度合計値

	今後の働き方			分散分析の結果
	「同じ会社で今と同じ仕事」選択群	「同じ仕事で別の会社」選択群	「別の会社」選択群	
平均値	19.2	15.6	13.0	
標準偏差	3.4	3.7	3.5	** $p<.01$
人数	211	50	51	

\*\*
\*\*
  
\*\*

(注)\*\* $p<.01$

表 6-9-12 今後の働き方の希望別の職務充足度の分布

職務充足度	今後の働き方			計	$\chi^2$ 検定の結果
	「同じ会社で今と同じ仕事」選択群	「同じ仕事で別の会社」選択群	「別の会社」選択群		
よくできている	66	13	14	93	
まあまあ	134	32	29	195	有意な偏り
できていない	11	6	8	25	なし
計	211	51	51	313	

(イ) 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の検討

企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定し、今後の働き方の選び方の群別の職務満足度の合計値の平均値を示した（表 6-9-13）。すべての限定の方法でも、回答者全体の傾向とほぼ同様であった。

また、同様に限定し、今後の働き方の選び方の群と職務充足度の程度の分布に偏りがあるか検討を行った。企業の種類別の分析では、特例子会社では職務充足度と今後の働き方の選択に関連はなかったが、非特例子会社では、職務充足度の自己評価が低いほど、今後は他の職場で働きたいと回答している人が多かった。障害種別に限定しての分析では、内部障害者のみ有意な偏りが認められ、「仕事をよくできている」と自己評価している人は「別の会社」を今後考える人が多いことが示された（表 6-9-14）。

表 6-9-13 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の今後の働き方の希望別の職務満足度の合計値

	就職時希望条件の実現程度			分散分析の結果
	「同じ会社で同じ仕事」選択群	「同じ仕事で別の会社」選択群	「別の会社」選択群	
(非特例のみ)				
平均値	19.1	16.0	13.2	** $p < .01$
標準偏差	3.4	3.6	3.1	
人数	137	33	28	
	-----		-----	
	**		**	
(特例のみ)				
平均値	19.3	14.9	12.8	** $p < .01$
標準偏差	3.2	4.0	4.0	
人数	74	17	23	
	-----		-----	
	**			
(聴覚障害者のみ)				
平均値	17.6	13.9	11.0	** $p < .01$
標準偏差	4.1	3.2	4.8	
人数	17	8	5	
	-----		-----	
	†			
(肢体不自由者のみ)				
平均値	18.8	16.1	13.0	** $p < .01$
標準偏差	3.4	3.6	3.3	
人数	85	19	26	
	-----		-----	
	**		*	
(内部障害者のみ)				
平均値	19.9	14.3	12.8	** $p < .01$
標準偏差	3.1	3.7	2.8	
人数	38	10	11	
	-----		-----	
	**			
(知的障害者のみ)				
平均値	19.6	17.5	15.1	** $p < .01$
標準偏差	3.1	4.0	4.1	
人数	61	12	7	
	-----		-----	
	**			
(専門・技術職のみ)				
平均値	19.5	13.8	12.0	** $p < .01$
標準偏差	3.3	3.2	3.5	
人数	38	8	5	
	-----		-----	
	**			
(事務職のみ)				
平均値	18.9	15.5	12.3	** $p < .01$
標準偏差	3.5	3.7	3.0	
人数	72	23	29	
	-----		-----	
	**		**	
(サービス職のみ)				
平均値	19.1	17.0	12.7	* $p < .05$
標準偏差	3.1	4.6	4.9	
人数	20	5	3	
	-----		-----	
	*			
(製造・労務職等のみ)				
平均値	19.2	16.3	14.5	** $p < .01$
標準偏差	3.2	4.1	4.1	
人数	52	12	11	
	-----		-----	
	*			

(注)† $p < .10$ 、\* $p < .05$ 、\*\* $p < .01$

表 6-9-14 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の今後の働き方の希望別の職務充足度の分布

職務充足度	就職時希望条件の実現程度			合計	χ <sup>2</sup> 検定の結果
	「同じ会社で今と同じ仕事」選択群	「同じ仕事で別の仕事」選択群	「別の会社」選択群		
(単位:人)					
(非特例のみ)					
よくできている	48	11	9	68	p<.05
まあまあ	81	18	15	114	
できていない	4(**)	5†	5*	14	
合計	133	34	29	196	
(特例のみ)					
よくできている	18	2	5	25	有意な偏りなし
まあまあ	53	14	14	81	
できていない	7	1	3	11	
合計	78	17	22	117	
(聴覚障害者のみ)					
よくできている	4	1	1	6	有意な偏りなし
まあまあ	12	6	2	20	
できていない	0	1	1	2	
合計	16	8	4	28	
(肢体不自由者のみ)					
よくできている	35	6	5	46	有意な偏りなし
まあまあ	46	12	16	74	
できていない	5	1	5	11	
合計	86	19	26	131	
(内部障害者のみ)					
よくできている	8(*)	4	7*	19	p<.05
まあまあ	29**	4	3(*)	36	
できていない	2	2	1	5	
合計	39	10	11	60	
(知的障害者のみ)					
よくできている	16	1	0	17	有意な偏りなし
まあまあ	41	10	7	58	
できていない	3	1	1	5	
合計	60	12	8	80	
(専門・技術職のみ)					
よくできている	15	2	3	20	有意な偏りなし
まあまあ	21	4	2	27	
できていない	2	2	1	5	
合計	38	8	6	52	
(事務職のみ)					
よくできている	19	6	8	33	有意な偏りなし
まあまあ	50	15	17	82	
できていない	2	1	4	7	
合計	71	22	29	122	
(サービス職等のみ)					
よくできている	11	3	0	14	p<.01
まあまあ	12	3	1	16	
できていない	0(**)	1	2**	3	
合計	23	7	3	33	
(製造・労務職等のみ)					
よくできている	13	2	2	17	有意な偏りなし
まあまあ	36	8	8	52	
できていない	4	2	1	7	
合計	53	12	11	76	

(注)†p<.10 で多い、(†)p<.10 で少ない、p<.05 で多い、(\*)p<.05 で少ない、\*\*p<.01 で多い、(\*\*)p<.01 で少ない

(注2)「サービス職等のみ」で分析した結果有意な偏りがあることが示されたが、職務充足度の回答で「できていない」と回答した人が3名と少ないことから、有意な偏りがある可能性はあるとはいえないと考えられる。

エ 職務満足度の下位項目からの離職・継続意図の判別

本調査において職務満足度を測定するための下位の6項目、すなわち

- ・「仕事そのものの達成感・やりがい」(以下、「達成感・やりがい」)
- ・「労働条件(給料・仕事量・労働時間・通勤の距離など)」(以下、「労働条件」)
- ・「今の会社での昇進のチャンス、人から認められること」(以下、「昇進、人からの承認」)
- ・「同僚との人間関係」
- ・「上司の部下の扱い方や、上司の物事の決定能力」(以下、「上司の扱い方や能力」)
- ・「自分のアイデアを試したり自分自身で物事を判断するチャンス」(以下、「自律性」)

が、離職・継続意図にどの程度影響を及ぼしているかを明らかにするために、これら6項目を説明変数、2カテゴリーにまとめた問19の回答(「今の会社で同じ仕事」「今の職場以外(自営除く)」)を基準変数として、判別分析を行った。なお、判別分析は6変数すべてを説明変数として用いたものと、ステップワイズ方式により変数を選択したものの双方を行っている。また、「正準相関」「p(有意確率)」は求められた判別式の識別力を示したものである。

(ア) 回答者全体における検討

まず回答者全体において、職務満足感下位構成要素の6項目の何が、今後も今の会社で同じ仕事をしたいか否かの判断に影響しているか検討した。判別分析の結果、「達成感・やりがい」「労働条件」「昇進、人からの承認」が継続・離職意図の判断に特に影響を与えており、職務満足感の下位構成要素の得点を基にした判別式

$$0.55 \times \text{「達成感・やりがい」} + 0.34 \times \text{「労働条件」} + 0.4 \times \text{「昇進、人からの承認」} + 0.12 \times \text{「同僚との人間関係」} + 0.13 \times \text{「上司の扱い方や能力」} + 0.13 \times \text{「自律性」} - 4.86(\text{定数}) =$$

※ただし、それぞれの項目について、(1点：不満、2点：やや不満、3点：やや満足、4点：満足)を付与。

の結果がプラスとなると「同じ会社同じ仕事群」に、マイナスになると「今の職場以外群」と、75%程度の確率で判別できることが示された(表6-9-15)。

表6-9-15 今後の離職・継続意図への職務満足度の各下位項目の影響の程度(判別分析による)

	6変数による分析		ステップワイズによる分析	
	標準化された判別係数	標準化されていない判別係数	標準化された判別係数	標準化されていない判別係数
達成感・やりがい	0.43	0.55	0.51	0.67
労働条件	0.29	0.34	0.32	0.37
昇進、人からの承認	0.36	0.40	0.45	0.51
同僚との人間関係	0.10	0.12		
上司の扱い方や能力	0.11	0.13		
自律性	0.10	0.13		
定数		-4.86		-4.51
正準相関	0.557		0.550	
p	p<.01		p<.01	
判別に使用されたケース数	312		317	
正しく分類されたケース数	237		240	
正しく分類されたケースの割合	76.0%		75.7%	

(イ) 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の検討

企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定し、職務満足感下位構成要素の6項目の何が、今後も今の会社で同じ仕事をしたいか否かの判断に影響しているか検討した（表6-9-16）。

非特例子会社所属者でも特例子会社所属者でも、仕事そのものの達成感・やりがいは今後の継続・離職の判断への影響は大きいですが、その他の要因では非特例子会社所属者では「昇進、人からの承認」の要因が大きいのに対し、特例子会社所属者では「労働条件」「上司の扱い方や能力」の要因が大きい。

また、障害種類別に見ていくと、肢体不自由者では「達成感・やりがい」「同僚との関係」、内部障害者では「労働条件」「昇進、人からの承認」、知的障害者では「上司の扱い方や能力」が、それぞれ今後の継続・離職の判断への影響は大きいことが示された。なお、聴覚障害者についても検討を行ったが、6変数による分析では判別関数は有意とならず、また、ステップワイズ方式による分析では正しく判別できた割合が高くなかったため、判別はあまり有効とは言えなかった。

職種別では、専門・技術職のみで分析すると「自律性」「昇進、人からの承認」が、事務職のみでは「達成感・やりがい」「昇進、人からの承認」が、サービス職では「自律性」が、製造・労務職等では「達成感・やりがい」「昇進、人からの承認」が、それぞれ今後の継続・離職への判断に大きな影響を与えていることが示唆された。

表6-9-16 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の今後の離職・継続意図への職務満足度の各下位項目の影響の程度（判別分析による）

	6変数による分析		ステップワイズによる分析	
	標準化された判別係数	標準化されていない判別係数	標準化された判別係数	標準化されていない判別係数
(非特例のみ)				
達成感・やりがい	0.25	0.33	0.51	0.67
労働条件	0.28	0.32		
昇進、人からの承認	0.47	0.51	0.70	0.76
同僚との人間関係	0.26	0.33		
上司の扱い方や能力	-0.11	-0.13		
自律性	0.23	0.29		
定数		-4.84		-4.18
正準相関		0.523		0.490
<i>p</i>		<i>p</i> <.01		<i>p</i> <.01
判別に使用されたケース数		198		201
正しく分類されたケース数		144		148
正しく分類されたケースの割合		72.7%		73.6%
(特例のみ)				
達成感・やりがい	0.44	0.56	0.48	0.61
労働条件	0.31	0.36	0.36	0.42
昇進、人からの承認	0.35	0.42		
同僚との人間関係	-0.17	-0.19		
上司の扱い方や能力	0.43	0.54	0.43	0.53
自律性	-0.11	-0.13		
定数		-4.44		-4.55
正準相関		0.649		0.636
<i>p</i>		<i>p</i> <.01		<i>p</i> <.01
判別に使用されたケース数		114		115
正しく分類されたケース数		89		87
正しく分類されたケースの割合		78.1%		75.7%



表 6-9-16 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の  
 今後の離職・継続意図への職務満足度の各下位項目の影響の程度（判別分析による）（続き）

	6変数による分析		ステップワイズによる分析	
	標準化された 判別係数	標準化されてい ない判別係数	標準化された 判別係数	標準化されてい ない判別係数
(聴覚障害者のみ)				
達成感・やりがい	0.46	0.53	1.00	1.15
労働条件	0.03	0.03		
昇進、人からの承認	0.38	0.53		
同僚との人間関係	-0.04	-0.04		
上司の扱い方や能力	-0.10	-0.09		
自律性	0.36	0.43		
定数		-3.57		-3.22
正準相関	0.584		0.558	
<i>p</i>	有意でない		<i>p</i> <.01	
判別に使用されたケース数	30		30	
正しく分類されたケース数	23		20	
正しく分類されたケースの割合	76.7%		66.7%	
(肢体不自由者のみ)				
達成感・やりがい	0.46	0.59	0.65	0.84
労働条件	0.15	0.17		
昇進、人からの承認	0.23	0.25		
同僚との人間関係	0.41	0.51	0.58	0.73
上司の扱い方や能力	0.01	0.01		
自律性	0.15	0.19		
定数		-5.09		-4.80
正準相関	0.545		0.517	
<i>p</i>	<i>p</i> <.01		<i>p</i> <.01	
判別に使用されたケース数	130		134	
正しく分類されたケース数	98		101	
正しく分類されたケースの割合	75.4%		75.4%	
(内部障害者のみ)				
達成感・やりがい	0.09	0.11		
労働条件	0.58	0.78	0.63	0.85
昇進、人からの承認	0.51	0.64	0.53	0.67
同僚との人間関係	-0.04	-0.06		
上司の扱い方や能力	0.08	0.10		
自律性	0.02	0.03		
定数		-4.42		-4.20
正準相関	0.747		0.745	
<i>p</i>	<i>p</i> <.01		<i>p</i> <.01	
判別に使用されたケース数	59		59	
正しく分類されたケース数	50		52	
正しく分類されたケースの割合	84.7%		88.1%	
(知的障害者のみ)				
達成感・やりがい	0.38	0.50		
労働条件	0.40	0.50		
昇進、人からの承認	0.47	0.56		
同僚との人間関係	-0.49	-0.51		
上司の扱い方や能力	0.59	0.77	1.00	1.30
自律性	-0.15	-0.17		
定数		-5.32		-4.13
正準相関	0.447		0.371	
<i>p</i>	<i>p</i> <.05		<i>p</i> <.01	
判別に使用されたケース数	80		82	
正しく分類されたケース数	56		66	
正しく分類されたケースの割合	70.0%		80.5%	

表 6-9-16 企業の種類（非特例子会社・特例子会社）、障害種類、職種を限定した場合の  
 今後の離職・継続意図への職務満足度の各下位項目の影響の程度（判別分析による）（続き）

	6変数による分析		ステップワイズによる分析	
	標準化された 判別係数	標準化されてい ない判別係数	標準化された 判別係数	標準化されてい ない判別係数
(専門・技術職のみ)				
達成感・やりがい	0.46	0.65		
労働条件	-0.09	-0.12		
昇進、人からの承認	0.53	0.60	0.51	0.57
同僚との人間関係	-0.07	-0.10		
上司の扱い方や能力	-0.12	-0.14		
自律性	0.56	0.75	0.74	1.01
定数		-4.87		-4.56
正準相関	0.710		0.686	
<i>p</i>	<i>p</i> <.01		<i>p</i> <.01	
判別に使用されたケース数	51		51	
正しく分類されたケース数	46		46	
正しく分類されたケースの割合	90.2%		90.2%	
(事務職のみ)				
達成感・やりがい	0.41	0.53	0.54	0.69
労働条件	0.19	0.20		
昇進、人からの承認	0.47	0.58	0.67	0.82
同僚との人間関係	0.01	0.01		
上司の扱い方や能力	0.30	0.37		
自律性	-0.06	-0.07		
定数		-4.44		-4.10
正準相関	0.613		0.594	
<i>p</i>	<i>p</i> <.01		<i>p</i> <.01	
判別に使用されたケース数	124		124	
正しく分類されたケース数	97		95	
正しく分類されたケースの割合	78.2%		76.6%	
(サービス職のみ)				
達成感・やりがい	-0.37	-0.53		
労働条件	0.98	1.29		
昇進、人からの承認	-0.46	-0.49		
同僚との人間関係	0.42	0.53		
上司の扱い方や能力	-0.90	-0.87		
自律性	1.41	1.96	1.00	1.39
定数		-5.32		-4.12
正準相関	0.661		0.455	
<i>p</i>	<i>p</i> <.10		<i>p</i> <.05	
判別に使用されたケース数	25		27	
正しく分類されたケース数	23		21	
正しく分類されたケースの割合	92.0%		77.8%	
(製造・労務職等のみ)				
達成感・やりがい	0.53	0.62	0.70	0.82
労働条件	0.37	0.46		
昇進、人からの承認	0.46	0.51	0.55	0.61
同僚との人間関係	-0.16	-0.18		
上司の扱い方や能力	0.13	0.15		
自律性	-0.14	-0.16		
定数		-4.23		-4.32
正準相関	0.505		0.475	
<i>p</i>	<i>p</i> <.01		<i>p</i> <.01	
判別に使用されたケース数	75		79	
正しく分類されたケース数	57		57	
正しく分類されたケースの割合	76.0%		72.2%	

## カ 結果のまとめ

### (ア) 回答者全体の傾向

就職時の希望条件が実現しているほど職務満足度は高いが、現在の仕事の出来具合には関連は見られない。一方、働く本人が現在希望する配慮事項に関しては、実現しているほど職務満足度が高く、また仕事できていないと自己評価している人は少ない。そして、職務満足度の程度は今後の働き方に関する意図（今の会社で今の仕事を続けるか、別の仕事または別の会社を選ぶか）と関連がある可能性が指摘され、職務満足度の高低を知ることにより今後の働き方に関する意図を予測することがある程度可能であった。一方、職務の出来具合に関する自己評価（職務充足度）には、今後の働き方に関する意図と関連は見られなかった。

### (イ) 企業のタイプ（非特例子会社所属か特例子会社所属か）との関連

就職時の希望条件の実現程度、現在希望する配慮事項の実現程度、職務満足度、職務充足度の4変数の関係は企業のタイプにかかわらず回答者全体と同様であった。また職務満足度と今後の働き方に関する意図の関係も同様であるが、非特例子会社では「達成感・やりがい」「昇進、人からの承認」が今後の意図の判断への影響が大きいのに対し、特例子会社では「達成感・やりがい」の他、「労働条件」「上司の能力や扱い方」の影響が多かった。これは障害種類による影響、すなわち、知的障害者が特例子会社に多く在籍していることによるものと考えられる。また、特例子会社所属者では仕事の出来具合の自己評価（職務充足度）は今後の働き方の希望と関連が見られなかったのに対し、非特例子会社所属者で仕事の出来具合の自己評価が低い人は、今後も「同じ会社で同じ仕事」を選ぶ人は少なく、「別の会社」を選ぶ人が多いことが指摘された。

### (ウ) 障害種類との関連

肢体不自由者、内部障害者では、就職時の希望条件実現程度の高低により職務満足度の平均値に差が見受けられた。一方、聴覚障害者、知的障害者では有意な差は見られなかったため、聴覚障害者、知的障害者は就職時の希望条件実現程度と職務満足度に明確な関連はない可能性が指摘された。なお、いずれの障害でも就職時の希望実現程度と仕事の出来具合には関連は見られなかった。

現在の希望する配慮事項の実現程度に関しては、職務満足度はいずれの障害でも関連が見られた。また、仕事の出来具合との関連は、内部障害者のみ有意傾向の範疇にある偏りが見られたが、回答者全体の傾向とは逆で、希望する配慮が実現していない項目が多い群に属する人の中に、仕事がよくできていると考えている人が多いという結果となっている。

職務満足度と今後の働き方の希望の関連はいずれの障害でも確認されたが、肢体不自由者は「達成感・やりがい」「同僚との人間関係」が、内部障害者では「労働条件」「昇進、人からの承認」が、知的障害者では「上司の扱い方や能力」が、最も希望の選択と関連があることが見出された。また、仕事の出来具合の自己評価と今後の働き方の希望の関連は、内部障害者でのみ確認され、仕事をよく出来てい

ると自己評価している人の中に、今後は別の会社で働くことを希望する人が多いことが指摘された。

#### (エ) 職種との関連

就職時の希望条件の実現程度と職務満足度及び職務充足度の関係は、回答者全体と同様の傾向であり、現在希望する配慮事項の実現程度と、職務満足度の関係も回答者全体と同様の傾向が見られた。現在希望する配慮事項の実現程度と職務充足度の関係は、専門・技術職のみ回答者全体と同様の傾向（希望する配慮が実現している人では仕事がよく出来ていると感じている人が多いこと）が示されたが、他の職種では明確な関連は見られなかった。

職務満足度と今後の働き方の選択は回答者全体の結果と同様関連がすべての職種で見受けられ、専門・技術職では「昇進、人からの承認」「自律性」が、事務職及び製造・労務職等では「達成感・やりがい」「昇進、人からの承認」が、サービス職では「自律性」が、それぞれ最も今後の働き方の選択と関連があることが示された。なお、職務充足度の程度と今後の働き方の希望との間には、回答者全体の結果と同様、いずれの職種でも強い関連は見られなかった。

#### (4) 考察

##### ア 今回の結果と先行研究との関連

今回の結果はミネソタ職業適応理論等先行研究から導き出された仮説を一部支持するものであったと言えよう。

まず、職務満足度と離職・継続意図とは関連していることが示された。このことは、経験論的にはうなずけることと思われるが、今までわが国の働く障害者において十分実証されてこなかった事柄であり、今回の調査により実証されたことは意義のあることと考えられる。また働く障害者という集団の中では、現在の仕事自体に満足しているがさらにキャリアを積むために転職を考えたいという人や、現在の仕事に満足していても就職活動を行うのは厳しい環境であるため現在の職場で我慢し転職は希望しないという人は少ないということがうかがえたと考えられる。

さらに、職務満足度が就職時の希望条件や現在の希望する配慮（いずれも「ニーズ」と捉えることができよう）がどの程度満たされているかにより変わるということが、回答者全体の傾向としては認められた。ただし、障害の種類（聴覚障害、知的障害）によっては、就職時の希望条件の実現程度と職務満足度に関連があまりないこと、また障害の種類、職種によって、今後も継続して働きたいか他の職場に移りたいかという判断に影響を与えているものが異なること、などは新しい知見であった。

なお職務充足度については、ミネソタ職業適応理論では職務満足度や労働者のニーズとの関連では論じられていない。今回の結果では就職時の希望条件とは関連は認められないものの、現在の希望する配慮事項とは若干の関連が指摘された。これは現在の希望する配慮事項が実現しているか否かということが、単なる情緒的な希望ではなく、職務遂行上必要なものとして捉えられており、それが満たされていないものが多い場合、情緒面において職場満足度の低下につながるだけでなく、職務の遂行程度の認識

にも悪影響を与えていることがうかがえた。

#### イ 次の研究に向けての課題

いくつかの本項で用いた手法には下記に示すような限界が存在すると考えられる。

まず、本項で、横断的に得られたデータを分析する手法を用いた。そのため、どのようなプロセスで職務満足度等が変化していくのか、また継時的変化によりどのように離職・継続意図に影響を与えていくのか、明らかにできなかった。

第二に、知的障害者のみに限定した分析では、就職時の希望の実現程度と職務満足度との明確な関連は見られず、また希望する配慮事項の実現程度との関連は把握されなかったため、何が職務満足度を規定するのかを明らかにすることが出来なかった。知的障害者は、特に近年従来に比べ就職者数が伸びてきており、そのメカニズムを把握する必要性は高いと考えられる。

第三に、本項ではあくまでも離職の「意図」について扱っており、実際に離職したかどうかについては扱えていない。現在働いている方を対象としたアンケート調査であるため、必然的な限界ではあるが、やはり離職したいという「意図」と、実際に離職行動を取ることは異なると考えられる。

これらの限界を踏まえ、さらに補うため、次項の聴き取りによる調査を行うこととした。

## 4 働く軽度知的障害者の離職意図の強大化プロセス

### (1) 目的

前項において、職務満足度の低下が離職意図につながる可能性が指摘された。ただしこれは、先に指摘したとおり数量的・横断的なデータをもとに、推測統計的な手法により検討したものであり、どのような経緯で職務満足度が低下し離職につながったか（つながるか）という文脈までは明らかになっていない。

特に知的障害者においては、職務満足度の低下が離職意図と関連することは確認できたが、何が職務満足度の低下につながるのか、そしてどのように離職意図が固まっていくのかは明らかにできなかった。

そこで本項では、どのように職務満足度や意欲などが変動し、離職意図の強大化につながっていくのか、働く知的障害者の主観や行動の変化過程を記述・分析することとする。

現在までのところ、仕事への意欲低下や離職意図などの知的障害者本人の主観に焦点を当てて、職場不適応や離職意図の強大化プロセスを記述した研究報告はあまり行われていない。一方で現状として、今まであまり雇用経験のない知的障害者を新たに雇用し、障害者雇用を進めようとしている企業（特例子会社も含む）が増えてきている。以上のことから、知的障害者の離職プロセスを分析することは、研究上の観点からも、また、知的障害者雇用を進めようとする企業にとっては離職予防策を考える上での参考にすることができるなど実践上の観点からも、意義があると考えられる。

### (2) 方法

職業リハビリテーション施設に勤務する就労支援専門家より軽度知的障害者の事例について聴き取り

を行った。

知的障害者の中でも軽度に限定したのは、軽度の方が主観の変動を周囲の人間が把握しやすいこと、また、軽度だからと言って必ずしも中・重度者よりも職業・職場への適応状況が良好であったり、勤続年数が長いとは言えないこと、の理由による。また、障害者本人からでなく、支援者である専門家から聞き取りを行ったのは、専門家から聞き取った方が事例が多く収集できること、また知的障害者本人からではその特性により出来事を記憶したり言語化するのが困難な方もいるためである。

聞き取りは、「今まで支援を行った事例のうち、本人が仕事への意欲・やる気がなくなったりして離職した、または離職しそうになった事例についてお話をください」といった教示で始め、適宜質問を挟むナラティブ・インタビューの方式で行った。就労支援の経験が10年以上ある2箇所の支援担当者（2名）から行い、聞き取りの内容に登場した軽度知的障害者は7名であった。そして、在職中の方は5名、離職中の方は2名であり、在職している人の場合は、就職して数ヶ月から3年程度が経過していた。

聞き取られた内容は聞き取り後文字に起こし、続いてその内容を質的研究の手法によって、特に修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（Modified Grounded Theory Approach、以下 M-GTA）（木下，2003）の手法を参考に分析を行った。M-GTA を用いた理由は、質的データを分析する手法の中でも比較的手順が明確にされていること、ヒューマンサービス場面における対人的相互作用のプロセスを明らかにすることに優れている手法であること、である。

具体的な分析手法は以下のとおりである。

- ①文字に起こされた内容を何度も目を通し、分析テーマ（軽度知的障害者はどのような過程で離職の意図が強くなっていくのか）と関係があると判断された箇所について、分析テーマの観点から、また分析対象者（話に登場する軽度知的障害者）の立場から、何を意味するのか解釈を行い、分析ワークシートに定義や概念名を記述した。
- ②続いて、その概念で説明できる他の箇所があるかどうか更に聞き取りデータを読みこんだ。
- ③解釈が恣意的に進まないよう、生成した概念で説明できることには他にどんなことがあるか、またその概念で説明できない現象があるかどうか、その概念で説明できることと反対の例がないか否か検討した。
- ④以上のような概念を作り出していく作業と並行し、データ上で確認しながら各概念間の関係を確認・考察し、また、作成した概念の中で複数の概念を包括して説明する力を持つものをカテゴリーとし、そのように得られたカテゴリーから類推して更にカテゴリーを生成した。また、カテゴリー間の関係もデータ上で確認しながら、確定していった。

なお、この M-GTA は「理論的飽和化」が図られた理論を生成すること、すなわち、分析テーマや分析対象者の範囲を勘案し、その分析テーマや分析対象者であれば、当該現象を十分に説明できるデータに基づいた理論を構築することが最終的な分析の目標である。しかしながら、本分析では事例数が十分でなく、また各エピソードの細部にわたる把握が十分ではない面もあり、今回の調査で得られたインタビューデータのみで理論的飽和化するまでには至らなかった。そのため、考察を交え解釈を行った箇所があり、その部分については今回の聞き取りでは確認できなかったが、検討するとこのように考えられ

るといった旨を記述した。

### (3) 結果及び考察

聴き取られた質的データは、上記方法により解釈され概念化されるため、結果と考察に分けて論ずるのは困難である。したがって、結果と考察をまとめて論ずる。『 』内に概念を、【 】にカテゴリーを、< >にサブカテゴリーを示した。

#### ア 分析の概要

知的障害者本人は、職場実習などをした際に、『乗り気でない』場合もあるが、それでも就職の段には、『就職時の高揚感』を特に初期は持つ。職場に慣れるに従い『就職時の高揚感』は消え、『地を出す』ようになっていく。これらは就職直後の状態であると言うことができよう。そして、『職務の要求水準の高度化』『不当な扱い』『職場外の刺激』といった【仕事の価値のゆさぶり】をきっかけに、【今の仕事の価値の一時低下】が始まる場合がある。【今の仕事の価値の一時低下】は『すぐに得られる利益への関心喚起』『半信半疑の疎外感』といった<一時的逃避のきっかけ>から、『職場からの一時的逃避』へと移るが、『支援者の説得の受け入れ』により、職場に『戻ろう』という意図が発生して終了する。しかし、出勤しても『たまの出勤時のプレッシャー』から、『強い確信を伴う不信感』が引き起こされるなど、【今の仕事の価値の慢性的低下】段階に移行する場合もある。『強い確信を伴う不信感』『職場への関心低下』は『出勤しづらい』状態を引き起こし、『出勤しづらい』状態はさらに『強い確信を伴う不信感』『職場への関心低下』状態を強める。このようにして【今の仕事の価値の慢性的低下】から、離職へと到る。一方、【仕事の価値のゆさぶり】や【今の仕事の価値の一時低下】を経験しても、少しずつ【職場のメンバー化】をしていく者もいる。それは『クビになると困る』という感情をきっかけに始まる場合もあるかもしれないが、本格的には『自分の行動・状況への気づき』で始まる。そしてその正確な気づきを基に、『要求されている職務をこなしたい』『よい関係を作りたい』との意図の下、職場において適応的な行動を積み重ねていく。その結果『職場の成員化感』を持つようになり、さらに『要求されている職務をこなしたい』『よい関係を作りたい』との意図が高まっていくと考えられる。

以上のプロセスを図6-9-5に示した。

#### イ 各カテゴリーの概念について

##### (ア) 【就職前後期の仕事の価値観の不定】

『就職時の高揚感』を示すようなエピソードはほぼ全事例で見受けられた。ただしその表れ方は様々である。ある者は身だしなみを整えることにもともと課題があり、就職前の段階の施設内訓練では指導をされても身だしなみの自己チェックをなかなかやろうとしなかったが、採用か不採用が決まる職場実習時では行えるようになっていた。また今まで表出していた問題行動（就職前の施設内訓練で見られた欠勤の頻発や自傷行為など）をこの時期はしないで過ごすことのできた者もいた。これらの行動変化は「就職したい」という意識なのか、また、事業所の人の目を意識したものなのかどうかはデータから確





認はできなかったが、少なくとも高揚感が伴っていることは指摘できるのではないかと思われる。なお、この高揚感は特に数週間程度の期間の決まった本採用前の実習場面で見受けられることがあるが、期間が限定されているという状況は更にこの高揚感を生み出しやすい可能性があるだろう。

高揚感を感じる前段階に、人によってはその会社への就職に『乗り気でない』感情を持つこともある。例えば実習を行った感想から不安・不満感を持つ場合もあれば、家族など周囲の人に当該求人がパート雇用であることなど労働条件が今一つであることを指摘され、その感情の揺れから就職を手放しで喜ばない場合もある。ただし、それに続く就職時では、高揚感が伴うためか『乗り気でない』ことを支援者に表明した事例は見られなかった。

その後、人によって期間は様々であるが、職場に慣れるに従い『地を出す』ようになる。例えば、『就職時の高揚感』を感じている際には現れなかった、しかし、もともとは持っていた問題行動をこの期に再び表出する者がいる。また、言葉遣いの面でだんだん素の状態に戻ってしまったのか敬語を使わなくなり上司や周囲の同僚に対し「友達言葉」で話しかけるようになる事例も聞かれた。この『地を出す』状態というのは、就職時から多少時間が経過し、「この職場とはこんなものなのだ」と仕事自体や職場環境自体を感情の上では落ち着いて捉えられるようになってきているが、仕事自体のやりがいや、組織の一員として責任感を感じるまでには至っていない段階であると考えられる。職務満足度との関係で言えば、仕事自体にも人間関係にも大きな不満感はないが、満足感もあまりないという状態であろう。

なお、この『地を出す』段階が長く続いてしまい、後述する職務の要求水準の高度化など、仕事への価値観を揺さぶられるような出来事が発生しない場合、「ぬるま湯」のような状態が持続・固定化されてしまうのではないかと考えられる。これは今回の聴き取りデータからはそのような事例は把握されなかったが、大山らの報告(1999)に見られる、仕事をせずつととしていても許容されてしまうというある障害者の働いている状況は、その一例ではないかと考える。

#### (イ) 【仕事の価値観のゆさぶり】

『地を出す』段階の平穏は、【仕事の価値観のゆさぶり】により破られる場合がある。これは今までのいわば満足感もあまりないが不満もあまりないという状態が、職場内外の出来事により刺激されるということである。この【仕事の価値観のゆさぶり】が発生しても、後述する【職場のメンバー化】が十分なされていれば、職場の価値の低下といった、仕事に対する感情の大きな揺れが発生する可能性は低まるかもしれないが、【就職前後期の仕事の価値観の不定】段階では感情の揺れが発生する可能性が大きいと思われる。

この【仕事の価値観のゆさぶり】には3つの概念が含まれている。『職務の要求水準の高度化』は、今まで求められていたものよりも職場で求められる水準が高くなったと感じることである。例えばある事例では、採用前の実習時では作業終了時の自発的な報告を行うことが十分にできなくても指摘されることはあまりなく、作業内容そのものが十分できていることで賞賛されていたのに、本採用後しばらくすると、報告をきちんとしないといけなとの旨の注意を繰り返し受けるようになった。また、今まで

行わなくてもよかった作業が新たに職務に加わる場合もあるだろう。このような場合の知的障害者本人の気持ちに関する言及は、聴き取りデータでは直接は見受けられなかったが、職務上の要求水準が高度化したという認識は当然持つものと考えられる。この『職務の要求水準の高度化』は、本人が職場に慣れてきただけではなく、事業所側が本人の様子に慣れてきたという側面もあるだろう。そして、「このようなこともできるのではないか（できるはずだ）」という事業所の判断の下に行われる。なお逆に、かなり作業に慣れ時間が余るようになったにもかかわらずそのまま放置されているなど、求められる水準が低すぎると本人が感じている場合が、就職後数年が経過した事例で見受けられた。

『不当な扱い』は、会社の自分に対する処遇の仕方（職務内容、他の人の処遇と比較した自分の処遇など）が不当であると感じることである。この感情は、『要求水準の高度化』がきっかけとなって生起する場合もあるが、例えば自分より遅く入社してきた社員と自分が同様に扱われプライドが傷ついたり、内容はともかくきつい言い方（嫌悪的な音声刺激であると言えよう）で上司より叱責されたなど、『要求水準の高度化』と直接は関係なく生起する場合もある。

どのような場合に『要求水準の高度化』がきっかけとなって、『不当な扱い』の感情が生起するのだろうか。聴き取りデータでは明確に指し示しているものは見受けられなかった。しかしながら、本人が望んで高度化がされた場合や、その高度化が行われても自分としては対応できると本人が判断した場合、好きな作業や活動が加わった場合は、『要求水準の高度化』がされても『不当な扱い』とは感じないと考えられる。逆に、本人が望まず、また、自分ではその要求水準を満たすことは無理だと感じた場合や、嫌いな作業を自分ひとりで行わなければならない場合などは『不当な扱い』だと感じる可能性があるだろう。知的障害者はそれまでの失敗経験の多さから、実際に持っている能力よりも低く自己評定する場合があるが、そのような場合だと、事業所側は本人の能力からすればできるはずだと考え職務上の要求水準を上昇させたにもかかわらず、本人は『不当な扱い』と感じるかもしれない。

『職場外の刺激』は、職場外の出来事により仕事への関心が揺さぶられることである。この刺激というのは、例えば社会保険が整備されているきちんとした事業所に就職したにもかかわらず社外の知り合いから「日雇いの仕事があって、働いたらすぐに1万円もらえる」といった情報であったり、インターネットのいわゆる「出会い系サイト」などであったりと、魅力的な事物の場合がある。逆に、社外の友人や家族内でのトラブルなど嫌悪的な出来事という、刺激の場合もある。前者の魅力的な職場外の刺激に関心を持つということは、ある意味でその本人が社会的な関心を持っていることや行動レパトリーの広さの表れであるとも考えられる。このような魅力的な『職場外の出来事』を認識すること自体は決して悪いことではないのだが、往々にして、次に述べる【今の仕事の価値の一時低下】段階につながることも多いし、また魅力的に思えたことが実際は嫌悪的な出来事につながっていく場合（例：風俗産業に没頭し多額の借金をする）もある。障害者の就労継続を図る上での生活支援の重要性が指摘される所以であろう。

(ウ) 【今の仕事の価値の一時低下】

【就職前後期の仕事の価値観の不定】状態は【仕事の価値観のゆさぶり】により、【今の仕事の価値の一時低下】段階に移行する場合がある。【今の仕事の価値の一時低下】には、『すぐに得られる利益への関心喚起』『半信半疑の疎外感』（以上2つは<一時的逃避のきっかけ>として考えられる）、『職場からの一時的逃避』、『支援者の説得の受入』、『戻ろう』が含まれる。

『すぐに得られる利益への関心喚起』とは、即時的に得られる職場外のメリット・楽しみ・快樂の方に関心を惹きつけられ、そちらへのアプローチを開始することである。先述した『職場外の出来事』と、一見類似しているように思われるかもしれないが、『職場外の刺激』はあくまでそのような刺激を感知することであるの対し、『すぐに得られる利益への関心喚起』はその刺激に関心を寄せアプローチを開始する点異なる。これは魅力的に思える仕事の情報や、出会い系サイトや風俗産業などの社会的事象にアプローチすることもあるが、自分に害をなす（と感じられる）職場を避けるためにとりあえずの安楽をもたらす自宅にこもりたいと感じることなども、この『すぐに得られる利益への関心喚起』に含まれると考えられる。

『半信半疑の疎外感』とは、強く確信しているわけではないのだが職場で疎外されている、職場の人にいじめられていると感ずることである。例として、「いじめられているような気がする」と支援者に告白した事例や、「職場には（物理的に）自分の居場所がない」と漏らした事例が挙げられる。この『半信半疑の疎外感』は先述した『不当な扱い』感と関係が特に強いと思われる。なお、この『半信半疑の疎外感』を持って、それを職場の上司に訴えるなどにより直接的に問題解決をしようとすると、『職場からの一時的逃避』にはすぐにはつながらない（ただしそのことで職場において本人に対する当たりが強くなる可能性がある）。

以上の『すぐに得られる利益への関心喚起』『半信半疑の疎外感』がそれぞれ単独で、また時には二つが組み合わせたり、<一時的逃避のきっかけ>となることが多い。理論的には<一時的逃避のきっかけ>ではあっても、支援者との相談することなどにより問題が解決・軽減することにより『職場からの一時的逃避』をせずに済むはずであるが、聴き取りデータでは見受けられなかった。恐らく、本聴き取りでは離職意図が強まったのが顕著に見られた事例が扱われたためであろうと考えられる。

<一時的逃避のきっかけ>により『職場からの一時的逃避』が発生する。『職場からの一時的逃避』とは、会社から逃避したり、会社を回避するために、一時的・断続的に会社に出勤しなくなることである。

『半信半疑の疎外感』から『職場からの一時的逃避』が発生している場合は、自宅にこもっていることもあるが、家を出て公園などで時間をつぶしていた事例も見受けられた。また、魅惑的な『職場外の刺激』が要因となって欠勤が発生する場合は、当然その魅惑的な刺激にアプローチしていることが多いと思われる。

本人が『職場からの一時的逃避』をしていることを把握できた支援者は、本人と接触し相談の機会を作ろうとするだろう。『支援者の説得の受入』は、支援者と接触した上で、その説明や説得を聞き、受け入れることである。この場合の支援者とは、その職場への就職を支援した（している）就労支援専門家

(職業相談員やジョブコーチ、職業カウンセラーなど)の場合もあるが、生活面を支える専門家(生活支援センターや福祉施設のソーシャルワーカーなど)もあり、当然ながら家族の場合もある。場合によっては当該事業所の上司が説得を行った場合も見受けられた。また、今回の聴き取り事例にはなかったが、就労と直接関係のない、例えば本人の参加している趣味のサークルの主催者(講師など)や、出身学校の教諭などもこのような支援者になりうると考えられる。

このような場合の支援者が説明・説得を行う場合の方法やその機能とはどのようなものであろうか。聴き取りでは、例えば「職場の人が色々指摘したり指示するのはいじめているわけではない」と本人の認知を変えようとしたり、今行かなくなって辞めてしまうのともう少し頑張っ給料を稼ぐのとどちらが得なのか思い起こさせるといったことが事例として見受けられた。また、不満の要因と解決策を支援者と本人がともに考えようとするこも考えられよう。なお、例えば本人にとって楽しかった学校時代の恩師や趣味のサークルの責任者など、直接その就職と関っていないが本人が信頼感を寄せている人物が相談を行う場合、張り詰めていた気持ちを緩和させたり、問題から間を取らせるような効果もあるのではないかと思われる。

『支援者の説得の受入』をするかどうかは、支援者の支援の力量や態度に関わる面もあるだろう。聴き取りデータでは見られなかったが、例えば支援者が本人の気持ちに十分な共感を示さずに一方的に会社に戻るよう説得したりするとあまり効果がない場合もあるだろうし、また、支援者が親などの場合で「あまり無理して勤めなくてもよい」というメッセージを送る場合は『戻ろう』という意図はあまり発生しないと推察される。

『支援者の説得の受入』により、『戻ろう』という意図が発生する場合がある。『戻ろう』は、会社に再度出勤しようとする意図を持つことである。これには、「戻らなくてはならない」「戻らないと辞めさせられる(辞めさせられたくない)」といった恐れや義務的な感情と、「会社は待っている」「戻っても大丈夫だ」という安心感につながる感情の、二側面の感情があることが考えられる。

この【今の仕事の価値の一時低下】は、一通り一回のエピソードのプロセスが終わっても、別内容もしくは再度同内容の【仕事の価値観のゆさぶり】が生じ、<一時的逃避のきっかけ>によって移行して繰り返される場合がある。

#### (エ) 【今の仕事の価値の慢性的低下】

上述したように【今の仕事の価値の一時低下】を繰り返しているうちに、次の段階である【今の仕事の価値の慢性的低下】へと移行する場合がある。【今の仕事の価値の慢性的低下】には、『職場への関心低下』『強い確信を伴う不信感』『出勤しづらい』といった概念が含まれる。

『職場への関心低下』は欠勤状態が【今の仕事の価値の一時低下】で断続的に発生するうちに、職場に対する関心が低下してくることである。『職場外の刺激』から『すぐに得られる利益への関心喚起』と進んだ場合は当然、本人がその刺激の方にアプローチしていることで職場の関心が相対的に低下しそれが固定化することが考えられるが、自宅にこもっている場合などでもこの『職場への関心低下』は起こ

るのではないかと考えられる。

『強い確信を伴う不信感』は、強い確信を伴い自分は職場で受け入れられていないと感ずることである。例えば「自分はきちんと仕事をさせてもらえていない」と涙ながらに支援者に訴える事例があった。この『強い確信を伴う不信感』は、【今の仕事の価値の一時低下】を通過し、職場に再出勤した際に『出勤時のプレッシャー』を感じ、発生することがある。具体的には、出勤した際に、職場の同僚が「あいつは来たり来なかったりで当てにならない」と発言するのを目撃したり、同僚から「ちゃんと来ないとだめだ」との叱責を直接受けたことによるプレッシャーを感じる場合が該当する。また、そのような明白なプレッシャーがなくても、欠勤が断続的に発生していることにより周囲の同僚が本人に声をかけづらいなどと感じコミュニケーション量が減少し、『出勤時のプレッシャー』を感じる場合もある。このような本人にとって「本当に」疎外感を感じさせる出来事との遭遇は、不信感や疎外感を確たるものにすると思われる。なお、聴き取りデータでは確認できなかったが、『強い確信を伴う不信感』から「もうあの会社のことはどうでもよい」といった『職場への関心低下』が発生する可能性があることが考えられる。

『職場への関心低下』や『強い確信を伴う不信感』により欠勤がさらに継続すると、『出勤しづらい』と感ずる状況が発生してくる。『出勤しづらい』は、『職場への関心低下』や『強い確信を伴う不信感』といった明確な阻害要因があるというよりは、欠勤が長期化し出勤すること自体に何とはなしに抵抗感を感じることである。この『出勤しづらい』は『職場への関心低下』や『強い確信を伴う不信感』と相互に影響を与えたり与えられたりしながら、強固なものとなっていくと考えられる。

なお、この【今の仕事の価値の慢性的低下】段階では、【今の仕事の価値の一時低下】と異なり、支援者の活動による本人の意図の変化が概念化されていない。今回の聴き取りでは、【今の仕事の価値の慢性的低下】段階、すなわち、欠勤が長期化し職場への関心が低下しているなどの状況に至ったと判断された事例で、支援者との相談や同伴出勤などにより職場に復帰しようと気持ちが入れ替わり、実際に職場復帰が成功した事例は見受けられなかった。支援者はこの段階では何も支援活動をしていないというわけではなく、支持的なカウンセリングを行ったり付き添って出勤するなど、それまでよりもさらに密度の濃い支援策を実行していた。しかしながらそのような支援が伴っても、その日限りでは出勤できることもあるものの、支援がなくなると出勤できないことも多く、支援者の活動が、本人の意図にあまり影響を与えることはできていないと解釈された。ここから、そのために支援者の活動による本人の意図の変化を【今の仕事の価値の慢性的低下】段階には含めなかった。【今の仕事の価値の慢性的低下】に至ってしまうと有効な支援を実施することが困難であることが示されているのではないかと考えられる。そして結局、離職への移行がほぼ発生するのである。

#### (オ) 【職場のメンバー化】

今まで述べた【今の仕事の価値の不定】段階から【今の仕事の価値の慢性的低下】段階までは、離職意図が強大化していくプロセスを述べたものであるが、逆に離職意図が弱くなる、言い換えれば職場定

着の程度が増していくプロセスに関するデータも聴き取りの中で語られていた。それを分析したものがこの【職場のメンバー化】である。

まず、【職場のメンバー化】カテゴリーには含まれないものの、離職意図を抑制する機能を持つもっとも根源的なものは『クビになると困る』という感情であろう。これは「クビになるとさらに悪いことが起こる（家族などに叱られるなど）」と感じている場合もあるだろうし、困難な就職活動を経験し、ようやく掴んだ就職を（多少気に入らない職場であったとしても）手放したくないと感ずる場合もあるだろう。この感情を持っていることで、就職後にすぐに離職するというリスクは低下する可能性は、聴き取りデータからの明確な支持はないものの、あると考えられる。

『クビになると困る』はいわば離職を予防するために最低限の不可欠な感情であるが、これだけでは職場に定着しているとは言えないだろう。職場に定着するには、【職場のメンバー化】することが必要である。【職場のメンバー化】カテゴリーには『自分の行動・状況への気づき』『要求されている職務をこなしたい』『よい関係を作りたい』『職場の成員化』が含まれる。

『自分の行動・状況への気づき』は、現在の自分の行動（作業上の行動も対人関係面の行動も含む）や状況（期待されている職務、他者の自分への反応など）に正確に気づくことである。例えば、ある作業を遂行するのに今日は何分かったなどの認識や、自分の作業量が同僚と比べどうかといった認識を正しく持つことなどが挙げられる。また、それまで行っていた問題行動（異性の同僚につきまとうなど）が、「そのような行動はやりません」と書面などで約束をして、その後はそのような問題行動がなくなるといった場合も、「自分は異性につきまわっている・つきまわっていない」のいずれを自分はしているのか自己判断できているので功を奏したと考えられ、この『自分の行動・状況への気づき』が形成されつつある事例の一つであると考えられる。さらに、自分の行動だけでなく周囲の環境（同僚が困っているという感情を持っているなど）を認識することも含まれる。『自分の行動・状況への気づき』は勿田(2003)の言うセルフマネジメント行動の形成過程の一番基礎段階である「セルフモニタリング」行動が形成されることと近い面があると考えられる。ただしこの「セルフモニタリング」が自分の行動をモニターすることに重点が置かれているのに対し、『自分の行動・状況への気づき』は自分の行動をモニターするだけでなく、他者の行動や感情などをモニターすることも含まれ、より広い概念であると考えられる。

『自分の行動・状況への気づき』が前提となり、『要求されている職務をこなしたい』『よい関係を作りたい』という感情へとつながる。『要求されている職務をこなしたい』とは、自分に割り当てられている職務や職場で求められている行動の基準を満たしたいと感じることである。『要求されている職務をこなしたい』の感情の具体例として、他の同僚と組んでいるのでがんばらなきゃいけないという発言や、どのようにすれば職務をうまく遂行できるか悩むことなどがあつた。また、『よい関係を作りたい』とは、職場の人と妥当な人間関係を築きたいとの意図を持つことであり、必ずしも濃厚な人間関係を築きたいという意図であるとは限らない。『よい関係を作りたい』の例として、会社の人のフォーマル・インフォーマルな誘い（旅行や歓迎会、ちょっと帰り道に同僚と一緒に居酒屋に寄ることなど）に参加・付き合いをすることや、休憩時間などの会話に参加することが挙げられる。

『職場の成員化』は『要求されている職務をこなしたい』『よい関係を作りたい』といった意図のもと、適切な作業行動や向社会的行動を行った結果生じるものであり、職場のメンバーになりつつある、なっ  
てきているという感覚を持つことである。例えば仕事上で頼りにされている、自分の担当している工程  
が事業所の仕事全体の流れの中で機能していると感じたり、職場で受け入れられていると感じること  
である。この『職場の成員化』感が、さらに『要求されている職務をこなしたい』『よい関係を作りたい』  
という感情や、適切な作業行動や社会的行動を生起させることになっていくと考えられる。

#### (4) まとめ

##### ア 聴き取り調査のまとめ

今回の聴き取り調査から得られたデータから、軽度知的障害者の離職意図の強大化プロセスを比較的  
詳細に記述することができたのではないかと考える。

それは、ごく大まかに言えば、

- ①就職時の高揚感が薄れるのと並行し、職場の要求水準の上昇、もしくは職場外の刺激などから、欠勤  
が断続的・一時的に発生し、
- ②支援者の関わりにより出勤を再開する場合もあるが、職場への関心が慢性的低下に至る場合もあり、  
欠勤状態が固定化し、離職する。  
というプロセスである。

このようなプロセスについて、経験的には実務者間では語られてきた内容かもしれない。しかしなが  
ら、職務満足度と離職意図等の関連に関する量的研究（前項アンケート調査）同様、十分に研究は行わ  
れてきてこなかった領域であり、今回このような分析を行ったことは意義のあることと考える。

##### イ 前項のアンケート調査の結果との関連

アンケート調査では、知的障害者の場合は、職務満足度を構成する下位項目の中でも上司との関係が  
離職意図に特に大きく影響していることが示されていた。一方、本項の聴き取り調査では、仕事の関心  
を低下させるプロセスに、「疎外感」を抱く過程があることが示されたが、この疎外感を与えるものの代  
表として上司があると解釈すれば、アンケート調査同様の結果が示されたと言えよう。

また、アンケート調査では知的障害者の場合あまり労働条件の満足度が離職意図に与える影響は大き  
いとは言えないことが示されていた。本項の聴き取り調査を行った中でも同様に、労働条件に不満があ  
る事例はあったものの、労働条件の不満が直接離職意図を高めているとは言えないと考えられた。すな  
わち、労働条件の不満がある場合、その不満は就職後、喉につかえた小骨のように存在し、特に就職時  
の高揚感が薄れると不満を表明することなどにより顕在化する。そして不満を抱えながら職場で過ごす  
が、特に職場内で自分が不当に扱われているという感覚や職場外の刺激の発生をきっかけに、「いじめら  
れている」「職場はつまらない」などと感じ、欠勤が開始され場合によって離職に至るというプロセスが  
示された。これは、言い換えれば労働条件の不満は、人間関係の不調もしくは職場への関心低下へと発

展し、離職に到るというプロセスであろう。たとえ労働条件の不満があったとしても、離職するか否かの直接的な決定要因になるのは人間関係、または職場への関心であると解釈できよう。

さらにこの解釈を補強することとして、例えば職場からも受け入れられていると感じており仕事にも関心を持っているが給与など労働条件のみが不満であり、その件で雇用者と話し合ったが成果がなかったため、決められた日まできちんと勤務した上で退職するという知的障害者の事例は今回の聴き取りでは見られなかったことが挙げられる。このような今回の聴き取りでは見られなかった事例があるかどうか、あるとすればどの程度あるのかを明らかにするには、更に調査をする必要があるが、おそらくそのような事例は多くないことが推察される。

ウ 今回の質的データ分析では直接扱われなかった要因と離職の関係

今回の質的データ分析では、家族など生活支援体制、障害や性格などの本人の特性との関連性については明確に述べていないため、ここで言及することとしたい。

家族など生活支援体制は、今回生成された概念の『職場外の刺激』『すぐに得られる利益への関心喚起』『支援者の説得の受入』と関連すると考えられる。生活支援体制の整備の程度や機能の程度は、魅力的なものであれトラブ的なものであれ『職場外の刺激』やそこから発生する『すぐに得られる利益への関心喚起』がコントロールできるか否か、また職場への関心が低下し一時的・断続的欠勤状態に至った際に本人に職場復帰の気持ちを起こすための説得が有効か否かに影響していると考えられる。

また、今回の質的データ分析で明らかになったプロセスと、本人の特性の関連性については、特に「衝動性」「状況の認識能力や捉える傾向」に見られると考えられる。

前者の「衝動性」に関しては、今回聴き取りで語られた中で少数だが、「衝動性」があるとされ、普段から自己コントロールが苦手でありあまりじっくりと考えることのなかった事例があった。この事例では就職して数ヶ月後次々と離職意図強化プロセスを進んでしまい、離職することにあまり躊躇なく離職に至った。衝動性とは、「遅延時間を経て与えられる相対的に大きな強化子（筆者注：しばらく後で得られる大きな楽しみ）より、選択反応がなされた直後に与えられる相対的な小さな強化子（筆者注：すぐに得られる小さな楽しみ）が選択されること」と定義される特性である（嶋崎,1997）。さらに、努力を要する課題を避け易い課題を選択する傾向を持つ場合があることも指摘されている（Neef 他,2001）。そのため衝動性の傾向を持っていると、困難な状況を通過・解決すると長期的な利益（安定した雇用など）が待っているにもかかわらず、そのような状況を避けあまり熟慮せずに安易に嫌なことが避けられる状況を選択してしまい、離職意図強化プロセスの進行も早いことが考えられる。

二点目の「状況の認識能力や捉える傾向」に関してであるが、そもそも知的障害とは認知能力に制約のある障害であり、そのため状況を正しく捉えられない、更に詳細に言えば自分の感情や行動、他者の感情や行動などを正しく捉えられない場合があるだろう。そして、誤解から離職意図強化につながる感情を抱いてしまうこともありうることである。また、認知能力の制約ゆえの状況認識の誤りだけでない。うつ病など情緒的障害の状態にある者は、自分にとってのあるネガティブな一つの出来事のみに基づい



て妥当性のない一般化を行ったり（例：一度ある間違いを犯しただけで、自分は何もまともにできないと考えてしまうなど）、文脈の中からある部分を抜き出してしまい状況全体の重要性を見失ってしまうことがあることが指摘されている（Beck,1976）。知的障害者の中にもこのような認識の歪みを持っている方がいることも考えられ、ネガティブな出来事ばかりを過大視し、気分が落ち込むなどして離職意図が強大化していくこともあると考えられる。

以上のように、本人の特性は離職意図強大化プロセス全体に影響を及ぼしていることが考えられる。

## 5 実践への示唆及び今後の研究に向けての課題

先行文献の概観では、一般的には労働者特に若年者などの離職やその予防策に関する関心が高まっているものの、障害のある労働者に関してはまだ十分な研究の蓄積がされていないことが示された。アンケート調査のデータ分析では職務満足度は離職・継続意図と関連すること、障害種類や職種により、職務満足度を構成する項目のうち離職・継続意図に影響を及ぼすものが異なることが示唆された。さらに、軽度知的障害者の事例の聴き取りの分析からは、離職につながる要因として「不当な扱い」「職場外の刺激」をきっかけとした「疎外感」「すぐに得られる利益への関心喚起」から始まる仕事の価値の低下プロセス（一時的なものから慢性化したものに問題が重度化する場合がある）があることが示された。

ここでは、これらの分析から得られた離職予防の実践への示唆及び今後の研究に向けての課題を示すこととする。

### （1）離職予防への示唆

アンケート調査のデータ分析からは、離職か継続するかの意図決定には、辞めた場合に他の仕事があるかどうかといった社会的情勢の影響もさることながら、職務満足度という本人の主観の影響が少なくないことが示された。そのため、雇用管理者や支援者は、障害者本人が仕事や職場に満足しているのか、組織の一員としての意識が育ってきているのか、本人と面談したり言動の情報を収集するなどして把握する必要があることがまず指摘できよう。

また、離職意図への影響が大きい職務満足度の下位項目が障害種類や職種によって異なることも明らかになり、肢体不自由者は「達成感・やりがい」「同僚との人間関係」、内部障害者では「労働条件」、「昇進、人からの承認」、知的障害者では「上司の扱い方や能力」の影響度が大きいこと、また、専門・技術職では「昇進、人からの承認」「自律性」が、事務職及び製造・労務職等では「達成感・やりがい」「昇進、人からの承認」が、サービス職では「自律性」が、影響度が大きいことが示された。

障害別に離職意図への影響が大きい先述した項目を、「4章企業調査」で示されている配慮事項と対応させてみると、肢体不自由者には「障害者の職務作りや配置方法面における配慮」「職場の同僚たちとのコミュニケーション面における配慮」が、内部障害者は「勤務時間、勤務日数、通院などの配慮」「賃金査定面の配慮」が、知的障害者では「障害者に対する作業指示に関する配慮」「職業生活相談員などによる職場定着のための支援体制面の配慮」と対応することが考えられる。離職予防にはこれらの配慮が必要

表6-9-17 軽度知的障害者で現在【今の仕事の価値の一時低下】段階にいると思われる場合のチェックリスト（試案）

※現在、欠勤がたまに見られるなど、職場への関心の一時低下段階にいると思われるケースの場合

- 本人の特性、周囲の支援体制の状況
  - 衝動性の有無（あり・なし）
  - 周囲の状況の認識能力（問題なし・認識能力に制限あり<誤解多い>・悪いことばかり気がつく）
  - 家族の状況
  - 支援者の状況（誰か？本人と信頼関係は築けているか？支援の力量はどうか？）
- チェック項目
  - 就職前には労働条件上の不満や不安を持っていたか？
  - 就職したばかりの時期には高揚感があったか？
  - 就職時の高揚感が冷めてきて地を出し始めた時期があったか？
  - 地を出し始めた時期に、もともと抱いていた労働条件の不満を示すことはあったか？
  - 本人が不当な扱いだと感じそうな職場内での出来事があったか？
  - 職場外に、本人にとって興味を引くような出来事や人物もしくはトラブル的な出来事はあったか？
  - すぐに得られる利益へ関心を寄せ始めているか？
  - 職場内で疎外感を抱いているか？
  - 支援者の説得などを受け入れそうか？
  - 欠勤があることについて、職場の周囲の人の反応はどうか？
  - 「クビになると困る」と考えていそうか？
  - 自分の行動や状況をどの程度客観的に捉えることができるのか？
  - 要求されている職務をこなしたいと考えていそうか？
  - 職場の周囲の人と良い関係を作りたいと考えていそうか？
  - 職場のメンバーになりつつある、と感じていそうか？

であるということになる。

離職予防のために支援者や雇用管理担当者は、これらの配慮項目を特に重点的に行うことや、職務満足度を定期的にチェックすることが必要である。

さらに、そのように職務満足度の低下はいきなり起こるのではなく、出来事や職場の人との相互作用により低下に至るプロセスがあることがインタビューデータの分析からは示されている。そのため、前記の障害種や職種で、先ほどの重点項目の満足度程度を把握するだけでなく、なぜその項目が低くなったのか要因やきっかけとなった出来事をも把握する必要がある。

インタビューデータの分析からは、軽度知的障害者事例に限定はされるものの多くの示唆が得られると考えられる。ここでは一例として、意欲低下のための欠勤がたびたびある軽度知的障害者事例を仮想し、その際にチェックすべき項目のリストを、分析結果をもとに作成してみた（表6-9-17）。離職予防のためには基本的には、現在本人が【仕事の価値の不定】【今の仕事の価値の一時低下】【今の仕事の価値の慢性的低下】のプロセスのいずれの段階にあるのかをアセスメントすること、また、それらのプロセスとは逆に職場定着を強める機能を持つと思われる、支援体制の整備程度等や【職場のメンバー化】がどの程度かについてもアセスメントを行うこと、また、これらのアセスメントに基づき状況を改善するための支援計画を作成するという手順で行うことになるだろう。このチェックリストはその際のアセスメントに活用することができると思われる。

知的障害者の離職を予防し、職業生活の充実を図っていくためには意欲低下による欠勤状態を長引かせないこと、作業の面白さや職場に受け入れられている感覚を養成していくことが必要である。

## (2) 今後の研究への課題

本節では、アンケートによる調査の分析結果及びインタビュー調査の分析結果を報告したが、より実証的な説明力のある理論を構築し、またよりよい支援につなげるためには、今後更に研究を行うことが必要であろう。

今回のアンケート調査の限界は主に 3 点あると思われる。まずこのアンケート調査は、「5 章従業員調査」でも指摘したとおり、ランダムサンプリングに基づいた調査ではなくなっている。具体的には、回答者が大手企業に偏ってしまったため、分析結果の適用範囲は中小企業所属者に関する説明力を欠いていると考えられる。今後、ランダムサンプリングによる調査が望まれる。

第二に用いられたアンケート調査票は、職務満足度の測定尺度の信頼性（回答が信頼できるものか）や妥当性（測定したいものが測定できているのか）が確認されていない。測定の精度を上げるには、これら信頼性・妥当性を考慮した調査票を作成し調査を行う必要がある。また、知的障害者の場合、これまでの日常生活の中で選択経験は少ないことや、命令されることへの慣れから、どのような質問に対しても肯定的に回答してしまう「黙従傾向」や、選択肢から選ぶ質問に対し最後に提示された選択肢を選びやすい傾向である新近性効果といった反応バイアスがあることが指摘されている（古屋・三谷,2005）。それらを考慮したうえでの尺度を作成し調査を行っていく必要があると考える。

第三に、先述したとおりこのアンケート調査では離職意図しか聞いていない。それを補うべくインタビュー調査では離職した事例も分析対象としている。しかし、数量的に因果関係を探るという目的であれば、アンケート調査後にさらにフォローアップを行い実際にその後離職したのかなどを確認すると、離職の予測に職務満足度がどのように影響に与えているのかより確実に判断することができよう。

また、インタビュー調査の分析についても、その限界として 3 点指摘できよう。まず、先述したが事例数が十分でなく、詳細に聴き取りを行っていない部分があり、本来の M-GTA の目指すところである理論的飽和化が十分達成されていない。今後事例数を増やしたり、追加的に詳細な聴き取りを行い、実際のデータに根ざした説明力のある理論や枠組みを構築していく必要があるだろう。

第二に今回分析したのは、就職してから長くてもせいぜい 3 年程度の事例であった。そのため、今回の分析結果はそのような事例にのみ有効である。さらに長期的に就職している事例の分析を行うためには更に事例を収集する必要があるだろう。

第三に、このインタビューによる事例の把握は、直接本人からではなく、支援者からの聴き取りによるものであった。そのため支援者の思い込みや推測なども入っていることが考えられる。先述したように、認知能力、特に記憶能力の制約のため以前の記憶があやふやであったり、今回のアンケート調査の限界の箇所で記したように知的障害者特有のバイアスがかかる可能性はあるが、障害者本人の主観の動きに迫るためにはそれらをなるべく統制した上での本人からの直接的聴き取りによる調査が必要と思われる。

なお、知的障害者の事例に関する詳細な分析により有効な支援ツールになる可能性があると思われる離職予防のためのチェックリストを作成することができた。同様の方法、すなわちインタビュー調査を行い概念化し、その結果を基にチェックリストを作るといった手順で、他障害についてもチェックリストを作ったり、その有効性を検証するといった研究も実践的で有益であると考えられる。

## 6 おわりに

本節で論じた研究の結果からは、自発的離職を予防するには職業生活の充実を図ることが重要であることが示唆されよう。そして職業生活の充実を図るということは、賃金を上げるなど客観的な配慮や就労環境整備そのものではなく、その環境整備によって働く障害者が充実感を「感じる」ようになるということであると考えられる。

そして、言わばこの「主観的充実感」を、働く障害者にもたらしするためには、事業主や支援者は2つの方向性の取組みが必要であろう。その一つとは、環境未整備に起因する作業しにくさ、職場からの疎外感などのマイナスの方向に働く要素を把握し取り除くこと、もう一つは仕事そのものの面白さや自分は職場の成員になっているという感覚など職場満足度の高まる感覚を持ってもらうなどの、プラスの方向に作用する工夫や働きかけを行うことである。具体的には本人の職務満足度を把握するためのカウンセリングや普段の言動の観察を行い、カウンセリングや環境調整により職務満足度向上の働きかけを行うことになる。いずれの取組みを行うにしても、働く障害者一律ではなく、個人それぞれに関し考慮すること、また実施した結果本人がどう感じたか把握することが必要であろう。

さらに施策的には、雇用管理にはこれらの取組みが必要だと認識を事業主や支援者に持ってもらうような啓発策が必要であろう。

### 【文献】

- ベック AT, 大野裕 (訳) : 認知療法 精神療法の新しい発見, 岩崎学術出版社(1990) [Beck,A.T. : Cognitive therapy and the Emotional disorders, Mark Paterson and International Universities Press(1976)]
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. : A Psychological Theory of Work Adjustment, An Individual – Differences and Its Applications, University of Minnesota Press (1984)
- 古谷健・三谷嘉明 : 知的障害を持つ人の QOL, 「名古屋女子大学紀要」, 51, pp.127-138(2005)
- 刎田文記 : セルフマネージメント・スキルをめぐる考察, 多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究, 障害者職業総合センター調査研究報告書 No.55, pp.19-55(2003)
- 橋本厚生 : 障害者の職場定着における満足度についての調査研究 – 職場定着の方策を探って –, 「長野大学紀要」, 6(4), pp.1-22(1985)
- 橋本厚生 : 身体障害者の「満足度」と「モラル」から見た職場の指導方針の問題点--管理スタイルの2特性を中心に, 「長野大学紀要」, 15(1), pp.111-130(1993)

- 石井久子：新規大卒者のジョブサーチと早期離職，「高崎経済大学論集」，47(7)，pp.89-99(2005)
- 木下康仁：グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究への誘い，弘文堂(2003)
- 岸本麻里：老人福祉施設における介護職者の職業継続の意志に影響を与える要因の分析 ―バーンアウトと仕事への価値観の重要性を通して―，「関西学院大学社会学部紀要」，92，pp.103-114(2002)
- 小杉礼子：職業生活への移行プロセスと障害，移行の危機にある若者の実像 ―無業・フリーターの若者へのインタビュー調査（中間報告）―，pp.11-57，労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.6 (2004)
- 熊沢誠：若者たちの離職と人事労務管理，「産業訓練」，52(7)，pp.16-19(2006)
- 李 政元：ナースの離職行動 ―メタパス解析による職満足感―離転職行動モデルの検証―，「関西学院大学社会学部紀要」，90，pp.133-139(2001)
- Lofquist ,L.H.& Dawis, R.V. : Adjustment to work, A psychological view of man's problem in a work-oriented society, Appleton -century -croft, Educational division, Meredith corporation (1969)
- Lofquist ,L.H.& Dawis, R.V. : Essentials of person -environment- correspondence counseling, University of Minnesota Press (1991)
- 舞田竜宣：優秀人在の定着を図るリテンション策 引き止めるために必要な「こころのマネジメントと具体例」，「労政時報」，643(12月10日)，pp.54-69(2004)
- 文部科学省・厚生労働省：「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告，  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/14/03/020328.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/14/03/020328.htm) (2001)
- Neef, N. A. & Lutz, M, N. : A brief computer-based assessment of reinforcement dimensions affecting choice, 「Journal of Applied Behavior Analysis」，34，pp.57-60(2001)
- 大山智子・山科正寿・勿田文記・石原一人：職場定着における応用行動分析的アプローチ（4） ―職場適応指導における課題整理と改善方法に関する一事例―，「第7回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」，pp.170-173(1999)
- 小澤昭彦・藤原 桂・吉光 清：アメリカにおける精神発達遅滞者の職業適応に関する研究動向，「障害者職業総合センター研究紀要」，9，pp.19-30，(2001)
- 嶋崎まゆみ：発達障害児の衝動性とコントロール，「行動分析学研究」，11(1・2)，pp.29-40(1997)
- 障害者職業総合センター：障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 障害者のキャリア形成，調査研究報告書 No.62(2004)
- 高木美子：国立職業リハビリテーションセンター修了生の職場満足度と企業側の評価，「職業リハビリテーション研究（国立職業リハビリテーションセンター紀要）」，4，pp.15-44(1987)
- 高橋弘司：職務満足，キャリア発達の心理学（仕事・組織・生涯発達，宗方比佐子・渡辺直登 編著）pp.99-126，川島書店(2002)

## 第7章 まとめ

本研究は、障害者雇用の需要と供給の実態を把握し、関連する制度・施策や問題解決手法等について検討を行うことを目的としている。

第1章では第2章から第5章に記載した4調査の設計のための予備調査的内容の状況を述べ、第2章と第3章で求職者等（公共職業安定所に求職登録している障害者及び授産施設等所属の障害者）の状況、第4章で採用する側の企業の状況の把握を行い、そこから障害者採用時における労働市場のミスマッチの状況を概観した。また、第5章では働く障害者の実態を調べ、採用後のミスマッチの状況についても労働生活の満足度の観点から把握を行った。そして第6章において第1節で4調査のまとめを行った後、さらにミスマッチの実態を詳細に把握するために、第2節で求職者調査と授産施設等個人調査の比較分析、第3節でミスマッチの解消策検討のための企業と求職者の類型化を試みた。そして、第4節以降の節で各種の課題分析を行った。

本章では、各種調査結果により推計された成果として、第1節でミスマッチの状況と密接な関連のあると考えられる障害者雇用に関する需給状況、第2節でミスマッチの状況とそれを数量的に示す指標の一つである就職確率（定義については第6章第4節参照）について述べ、第3節でミスマッチの要因と第6章で検討を行った各種課題についての検討結果を示す。

### 第1節 需給状況

本節では、ミスマッチの状況と密接な関連のあると考えられる障害者雇用に係る需給状況について、障害者雇用全体、職種別、企業規模別及び障害種類別に示す。なお、この内容は主として第2章の求職者調査と第4章の企業調査の結果を用いて一定の仮定の下に推計を行ったものであり、明記がなされていない数値については公共職業安定所での受付数に基づく求人求職統計とは異なるものである。

#### 1 全体の需給状況

障害者に対する求人数の推計値（平成17年ベース）は

56人以上規模企業計	4.7万人	
30人以上規模企業計	5.2万人	であった（第6章第4節）。

また、56人以上規模企業の新規就職者数は企業全体の半分程度であるということであった（第6章第6節）。このことから、全体の求人数は9.4万人程度と推計される。また、求職者数の推計値は平成17年ベースの求職者数14.7万人に潜在的求職者である福祉的就労から労働市場への流入分の3.1万人を加えて17.8万人と推計された（第6章第6節）。

したがって、30人以上規模企業の求人数と福祉的就労からの移行分を含めた求職者数を比較すると

求職倍率は3.4倍となるが、企業全体の求人数と比較すると1.9倍と推計される。

## 2 職種別需給状況

「希望職種の求人がない」点については、過半数の求職者が指摘しており、希望する求人がない理由の1位にあがっている。具体的な職種をみると、求職者の希望は多いが企業の配置希望が相対的に少ない職種として、知的障害以外では、「一般事務」、「労務」、「営業・販売事務」、「生産事務」、「内勤販売」などがあり、知的障害では、「梱包」、「清掃」、「栽培・木炭製造」、「クリーニング」などがある。これらの職種についての需要が相対的に少ない理由としては、「そもそも当該職種の需要が少ない」、「障害者雇用が当該職種で既に充足している」、「(能力面を含めた)障害者雇用が困難な要因がある」などが考えられるが、今後さらに掘り下げた検討が必要であると思われる。また、知的障害者が多く働いている「清掃」、「栽培・木炭製造」及び「クリーニング」の職種で企業の配置希望が相対的に少ない点については注意を要する(第6章第1節)ということであった。

以上の結果に第6章第4節(表6-4-4)における企業調査と求職者調査を用いた求人数と求職者数の推計値を対比すると、求職倍率の推計値は、「一般事務」2.0倍、「労務」(清掃を含む)5.5倍、「営業・販売事務」2.9倍、「生産事務」2.6倍、「内勤販売」9.3倍、「農林漁業」(栽培、木炭製造を含む)95.1倍及び「生活衛生サービス」(クリーニングを含む)38.7倍であり、「農林漁業」、「生活衛生サービス」、「内勤販売」及び「労務」以外については比較的求職倍率は低率であった。この原因は、第6章第1節では求人企業数と求職者数の比較であったが、第6章第4節では企業規模別の求人数を推計し、推計求人数と求職者数の比較を行ったため、比較的大企業で求人の多い「一般事務」などの職種では求職倍率が相対的に低率になったものである。しかし、この求職倍率の推計においても知的障害者が多く働いている「労務」(清掃を含む)、「農林漁業」(栽培、木炭製造を含む)及び「生活衛生サービス」(クリーニングを含む)の職種では厳しい結果となっている。

第6章第4節で算出した求職倍率の概況は、求職倍率の低い(2倍未満)職種は専門・技術的職業を除くと「会計事務」と「事務用機器操作」に限定され、資格面でみると不要型は「プログラマー」と「事務用機器操作」のみであった、というように相対的に高付加価値職種の方が求職倍率は低い。すなわち、企業で要求する技能を身に付けていれば高付加価値職種の方が就職しやすいという結果であった。

## 3 企業規模別需給状況

職種別分析における企業規模別の推計求人数は、30～55人規模0.5万人、56～300人規模1.7万人、301～999人規模0.9万人及び1,000人以上規模2.1万人であった(第6章第4節)。

一方、法定雇用率達成に必要な企業規模別実人数は、56～300人規模2.3万人、301人以上規模1.9万人であった(第6章第6節)。

また、第6章第3節では企業規模が大きいほど雇用率が高い傾向があり、これには法定雇用率の影響

があると思われるということであった。

したがって、以上のことから大規模企業においては雇用率が高く、さらに全体として法定雇用率を上回る勢いの障害者に対する需要があるのに対して、中小企業では相対的に需要が乏しいと言える。

#### 4 障害種類別需給状況

職種を資格必要の有無で分けると、知的障害者は資格不要職種希望者が 93 % と多く、視覚、精神と内部ではそれぞれ 30 %、48 %、53 % と比較的少ない。また、求人の多い企業規模による職種分類で見ると、小企業型職種の希望者は知的で比較的多く (45 %)、視覚で少ない (3 %) という結果であった (第 6 章第 4 節)。このことから視覚、精神と内部では需要が多く、知的では少ないということが想像できるが、企業調査の結果においては、「一部の障害種類を採用しない」という回答割合は、高い順に、視覚障害 (19 %)、精神障害 (18 %)、知的障害 (18 %)、肢体不自由 (17 %)、聴覚音声言語平衡障害 (17 %)、内部障害 (13 %)、その他の障害 (6 %) の順であった (企業調査問 9 (2))。また、求人希望だが障害者の配置等が困難な職種において採用が想定される障害種類 (3 つまでの複数回答) は、すべての障害 (43 %) が最も多かったが、肢体不自由 (35 %)、聴覚音声言語平衡障害 (26 %)、内部障害 (22 %)、知的障害 (17 %) も高い割合であり、反対に、精神障害 (3 %)、視覚障害 (7 %) などはあまり採用が想定されていなかった (企業調査問 11 - 2)。すなわち、視覚や精神は需要が少なく、知的は逆に需要がそれ程少なくない結果となっている。これは視覚障害者の希望職種が鍼灸士やヘルスキーパーなど範囲が限られており、一般企業になじみが薄いこと、精神障害者は本研究の調査実施時点では雇用率にカウントできなかったことがある反面、知的障害者については、都市部では人材が枯渇してきている面もあり、大企業を中心に採用検討企業が増加しているためであると思われる。

## 第 2 節 ミスマッチの状況と就職確率

本節ではミスマッチの状況について概観した後に、ミスマッチを数量的に示す指標の一つである就職確率 (定義については第 6 章第 4 節参照) について、その状況と要因を述べる。就職確率という指標を用いるのは、障害者雇用に係る各種ミスマッチは、一定期間に求職者が希望職種、障害種類などの区分別に、どの程度就職しているかということに反映していると考えられるためである。

### 1 ミスマッチの状況

ミスマッチの状況としては、第 6 章第 1 節に述べたとおり、「希望職種の求人がない」、「求人の年齢と自分の年齢が合わない」、「希望賃金の求人がない」、「希望労働時間の求人がない」、「大都市圏以外では相対的に仕事が少ない」などといった結果が得られている。

これらのうち、特に「希望職種の求人がない」点については、過半数の求職者が指摘しており、希望



する求人がない理由の1位にあがっている。具体的な職種をみると、本章の第1節で述べたように需給状況からみると、相対的に高付加価値職種の方が求職倍率は低く、相対的に就職しやすいということであった。しかし、就職できるかどうかということには需給要因以外に①能力・経験面、②職種へのこだわりや熱意、③障害の種類などの障害者の属性、④企業の職場環境などの状況などの要因があり、やや掘り下げた検討が必要である。

年齢に関しては希望する求人がない理由の2位にあがっているが、健常者についても同様のことが言え、また、職種や能力に関連する面もあるものと思われる。

賃金に関しては、希望年収額の方が支給実態に比べ高い障害者割合は障害種類別に1～4割となっており、特に視覚障害者と知的障害者で3割以上と割合が高いという結果であったが、障害者側の自己と社会についての認識不足の面もあると思われる。

労働時間に関しては、求職者、授産施設における就職希望者ともに週30時間未満の短時間労働を希望する者が4割以上と高い割合を占めており、障害者雇用実態調査における1割未満という雇用実態に比べ、大きな差が見られた。ただし、希望する求職条件を満たす求人がなかった理由として「労働時間の長いこと」をあげた求職者は14%（6位）にとどまっており、これら短時間労働希望者の希望の度合いが比較的小さなものである可能性もあった。

「大都市圏以外では相対的に仕事がない」点については、企業ヒアリングにおいて都市部では人材が枯渇してきているとする企業があった点や求職期間が1年以上の求職者が大都市圏で20%であるのに対して大都市圏以外では30%と高い割合を占めている点から地域間の需給ミスマッチがある程度生じているものと思われた。

## 2 就職確率の状況

ここで用いる就職確率（定義については第6章第4節参照）は、公共職業安定所における有効求職者の一定期間後の残存率を基礎として、一定の仮定の下に希望職種、障害種類等ごとに算出したものである。本研究において算出した就職確率の数値には、データ面の制約（公共職業安定所のデータに限られていることや調査票回収数の少なさなど）の問題はあるが、数字により客観的に比較できる長所を優先して第6章第3、4節における分析結果を概観する。

### （1）希望職種別状況

希望職種別の就職確率をみると、高い職種は「生活衛生サービス」（17.8%）、「その他のサービス」（12.7%）、「営業・販売関連事務」（12.5%）、「接客・給仕」（12.5%）などで、低いのは「医師、看護師」（6.5%）、「農林漁業の職業」（7.1%）、「システムエンジニア」（7.5%）、「その他の事務的職業」（8.9%）などとなっており、大分類でみると、サービスの職業で13.0%と高く、専門・技術的職業で9.7%と低くなっている。

求職倍率との対比では、表6-4-5に示したようにほとんど無相関に近い状況であった。

## (2) 年齢別状況

若年層と高齢者で就職確率は高く、24歳以下と55歳以上でともに11.9%であった。

## (3) 希望労働時間別状況

短時間労働希望者ほど就職確率は高く、週20時間未満希望者では12.0%であった。この結果からは、短時間労働者が少ない実態を考慮すると、切実な短時間労働者は少ないのではないかとと思われる。

## (4) 地域別状況

大都市圏で12.1%、大都市圏以外で9.2%と大都市圏の方が就職確率は高かった（「大都市圏」の定義については第2章参照）。

## (5) 障害種類別状況

内部障害の求職者（14.5%）で最も就職確率は高く、次いで視覚（11.9%）でやや高く、知的（8.6%）と精神（5.1%）で低いという結果であった。視覚障害者の就職確率が高いことは、企業ヒアリング結果の一般的傾向とは不一致であるが、ここでの回答者には「鍼灸マッサージ師」を希望する者が多いことが影響しているものと思われる。知的障害者の就職確率が低いことは、知的障害者の希望職種の求職倍率が総じて高いことが影響していると思われる。

## (6) 障害程度別状況

重度障害者の方が就職確率が高い結果であったが、これは重度障害者で高い能力が必要とされる専門・技術的職業の希望者が多いことが一因となっていると思われる。

## (7) 障害発生時期別状況

障害発生時期の年齢が高いほど就職確率が高い結果であったが、これは企業ヒアリングの中でもあったように発生時期の年齢が高いほど職業能力が高い傾向があることによるものと思われる。

## (8) 能力と障害に基づく分類による状況

求職者である障害者について就職意欲が低いグループを除いた上で、働く上で企業側のコスト負担が必要かどうかと障害者が健常者平均並みの能力を有しているかどうかで障害者を4分類して就職確率を算出した。この結果は、能力有の2グループの就職確率が高くなっており、就職意欲が低いグループが低くなっている。能力有の2グループの中でコスト負担の有無にかかわらず就職確率が同程度なのは、コスト負担有のグループの方が、より能力の高い障害者である可能性がある。

障害種類別にコストと能力で分類すると能力有の2グループに区分される比率の高いのは、精神（89

%)、内部 (83 %)、肢体 (65 %) の順で低いのは知的 (13 %) となっている。精神の比率が高いのににかかわらず就職確率が低いのは、調査時点では雇用率にカウントできなかった影響が大きいと思われるが、その能力を生かす工夫次第では就職確率は今後高まる可能性があると思われる。

障害者の分類との対比から、コスト負担の意向の有無と採用する障害者に健常者平均並みの能力を求めか否かで企業を分類すると、一番雇用率が高いのは「コスト無、能力有」の企業グループで次に「コスト有、能力無」のグループの順となっている。「コスト無、能力有」のグループの雇用率が高いのは正社員比率が高いことから労働条件が相対的に他グループより良いことが考えられる。なお、各グループの企業数でみると、「コスト無、能力有」が約5割、次いで「原則として障害者は雇用しない」グループの約2割の順であり、「コスト有、能力無」のグループは4%に過ぎず、企業活動における経済原則優先の実態が垣間見られた。

### 3 就職確率の要因

第6章第4節で行った就職確率の要因分析において有効であった要因は、①需給要因の一つである「大都市圏比率」（定義については第2章参照）、②能力・経験要因の「修正必要資格保有割合」（定義については第6章第4節参照）と「求職者に占める前職での当該職種経験者の割合」、③主として職種へのこだわりや熱意の代理指標となっていると思われる「正社員希望比率」と「平均求職職種数」、④障害者の属性である「重度障害者比率」の6要因であり、これらの中では「重度障害者比率」、「正社員希望比率」、及び「修正必要資格保有割合」は特に高い有意性を示しており、各種ヒアリング結果と同様に障害者雇用における「障害」と「スキル」の重要性を再認識させられる結果となっていた。

さらに、ヒアリングにおいても数量的分析においても表れていた地方での相対的な就職困難性の傾向がうかがわれた（この点に関しては第2章の求職者調査結果においても大都市圏以外では求職期間が長いという指摘があった。）。職種別には「プログラマー」や「システムエンジニア」希望者にこの傾向が見られた。

「2 就職確率の状況」において、希望職種別の就職確率はサービスの職業で高く、専門・技術的職業で低い結果であったが、これには、サービスの職業希望者は大都市圏に多く、重度障害者が少ないことが、また、専門・技術的職業希望者は大都市圏以外に多く、重度障害者が多いことが影響しているという結果であった。

なお、この要因分析において自由度調整済み重相関決定係数は 0.48 でこの式の説明力が5割程度であったが、この原因は、各種ヒアリングの中で重要性が指摘された人柄や社風といった数値化しにくい事項については考慮に入れていないことのほかに、公共職業安定所の求職者のみのデータであることや（正社員希望比率である程度カバーされている可能性はあるものの）障害の重度と職業上の重度に相違がある点、資格保有以外の能力面が考慮されていない点などによるものと思われる。

### 第3節 ミスマッチの要因と課題

ミスマッチの要因としては、第6章第1節に述べたように一般的なミスマッチの要因としては、求職者の高齢化や発展途上国との競争の激化等に伴う業務内容の高度化、大都市圏に偏った企業分布、公的機関等の求人や適職に関する情報提供の不足などが考えられる。また、障害に関連するミスマッチの要因として、①求職者に関しては、障害による職務遂行能力の制限、②企業に関しては、物理的環境が未整備、職域開発が困難、支援体制が未整備、企業内教育・訓練が実施困難、能力・適性や雇用管理方法が不明（主として小規模企業において）、経営者や従業員の理解不足、③公的機関等に関しては、養護学校、授産施設等の教育・能力開発内容の社会ニーズとの不適合、求人や適職に関する情報提供の不足、助成金の内容の社会ニーズとの不適合、公共施設の障害者対応の遅れなどの点があがった。これらのうち求職者については能力面、企業については物理的環境や職域開発などが特に高い回答割合であった。ただし、求職活動において不足している支援として「会社に対する障害者雇用全般についての啓発」をあげた求職者の割合が54%と最も高かったことに示されるように、企業側の理解不足の影響も大きいものと思われるほか関連して企業に対する障害に関する的確な情報（障害理解、障害者雇用のノウハウ、障害者の紹介、職域の開発方法など）の提供についても望まれるところであった。さらに、障害者の満足度の向上に関しても職業生活の充実の観点や退職（間接的なミスマッチ）の防止の点から重要であると考えられ、これらミスマッチ要因の関連を含め、一層の分析が必要であるということであった。

これらの点について各種調査結果に加え第6章の課題分析において明らかになった点を中心に以下に述べる。

#### 1 企業と求職者の類型化結果から

企業や求職者の属性に沿った分析においては、企業に関しては企業規模別の差異が大きく、改めて障害者雇用率制度の有効性が確認された。また、求職者に関しては、能力、障害、地域などが就職のしやすさ（しにくさ）の大きな要因となっていることがうかがわれた。

表6-3-28に示した障害者を雇用するために必要なコストと採用する障害者の能力による企業と求職者の分類においては、まず、企業については④の「コスト負担の意向なし」かつ「健常者平均並みの能力の障害者に限定」の企業割合が約5割を占め、次いで約2割の⑤「障害者は雇用しない」の順となっていることからわかるとおり、企業活動における経済原則優先という実態が浮き彫りになり、企業の社会的貢献面を重視していると見られる①の「コスト負担の意向あり」かつ「やや能力の劣る障害者も採用」の割合は4%に過ぎなかった。また、各企業グループの平均雇用率に関しては、推計値ではあるが④のグループが最も高くなり、求職者グループの①「コスト負担が不要」かつ「健常者平均並みの能力あり」が企業グループの④と密接に関連している可能性が示唆された。求職者についてみると、①と③の「健常者平均並みの能力あり」の2グループの就職確率が高く、この点からも企業の高付価値勞

働者志向の強さがうかがわれた。

また、企業調査における障害者雇用拡大のための必要な事項（貴社の場合）として、小規模企業や障害者を雇用しないグループにおいては、「職場の環境整備に関する追加コストの投入」や「受入れ態勢の整備」など雇用拡大のための基本的事項が多く指摘されたのに対して、大企業や「コスト負担の意向あり」かつ「やや能力の劣る障害者も雇用」のグループでは、よりきめの細かい制度面の課題が指摘される傾向があった。また、障害者を雇用しないグループにおいては「取引先や顧客の理解」、大企業においては「従業員に対する啓蒙」といった意識面の課題が上位にあげられている点についても注目される。

## 2 職種別分析結果から

### （1）各種調査結果から

①希望する条件を満たす求人がなかった理由（複数回答）の1位は「希望する職種や内容の仕事がない」（54%）であった（求職者調査問11）。

②障害者（障害種類に関わらずすべて）の採用を行わない又は採用が困難な理由（3つまでの複数回答）の1位は「障害者に適した職務がない、新設できない」（65%）であった（企業調査問9（1））。

③障害種類別の採用を行わない又は困難な理由（3つまでの複数回答）において、「適当な仕事がない」は障害合計では61%で1位であった。障害種類別には、視覚障害（79%）、知的障害（84%）及び精神障害（83%）において1位であったが、肢体不自由（32%）や内部障害（39%）ではその割合は低い（企業調査、問9（2））。

### （2）職種別状況

ヒアリング結果や数量的分析結果から能力と障害の重さと地域は就職のしやすさ（しにくさ）に影響を与えている可能性が高いことがわかる。また、人柄と社風も影響しているようであるが数量的分析からは未確認である。

求職者の職業能力に関する面では、①専門・技術系では全般的に企業から求められる能力水準が高い。②事務や販売の職業においては、一部の職種を除いては資格等の保有の必要性は低いものの、業務内容の多様性や要員自体が少ないことによる求められる基準の高さという面もある。③サービスの職業は一部の職種を除いて資格等は不要であるが、店頭に立つことが必要なことなど障害者が対応困難な面もある。④「製造・制作」や「農林漁業の職業」なども資格等は不要なことが多いが、全体の労働者数が減少傾向にあり厳しい状況である。

障害に関連した環境面では、まずハード面では、事務部門において「貸しビルなどでバリアフリーになっていないため車いすの人の受入れが困難」という発言が多く聞かれ、製造部門においても「障害者用に環境整備が必要」などの発言があった。そしてソフト面では、合理化に伴う人員の削減により主として間接部門である事務部門を中心に障害者に対するサポートの余裕がない点の指摘が多く聞かれた。

### (3) 職種別分析による課題

以上述べた点については、社会的要因も多く一企業の努力だけでは解決しないケースも多いため、経済合理的な環境整備方法等についての企業に対する情報提供や職場適応援助者制度の充実など各種サポートが必要であるほか社会的にバリアフリー化を進めていく努力も必要である。

また、求職者にとっては、希望する職種を絞り込み、さらに、その職種に就職する上での必要条件を満たす努力をし、障害者枠の設定などの障害者に就職しやすいように一定の配慮を行う企業では嘱託や契約社員として採用する傾向があることから、場合によっては希望条件を落とすという工夫も必要であると言えよう。一方、企業側においても「製造・制作」、「農林漁業の職業」、「保安」など障害者の求職者が相対的に多い職種についての求人を特例子会社等において増やす努力が求められる。

地方での雇用拡大のためには、例えば在宅勤務ができる環境の整備などの雇用拡大策が有効であると思われる。

## 3 短時間労働について

### (1) 各種調査結果から

①求職者の希望労働時間は、フルタイム（週 30 時間以上）61 %、週 20 時間以上 30 時間未満 24 %、週 20 時間未満 15 %と短時間労働を希望する者が約 4 割を占め、うち、精神障害者については、短時間労働を希望する者が 78 %であった。授産施設における就職希望者のうち週 30 時間未満の短時間労働を希望する者の割合は 46 %で精神障害者では 54 %であった（求職者調査問 15、授産施設等個人調査問 23）。

### (2) 短時間労働希望の実態

短時間労働者数に関しては、雇用率に算定できる重度で週 20 ～ 30 時間の短時間労働者比率が非重度の週 20 ～ 30 時間の短時間労働者比率や週 20 時間未満の短時間労働者比率に比べて高く、支援策の有無が障害者雇用に影響を与えていると思われる。

年齢との関連では、短時間労働者数は 50 歳前後から増えてくる傾向にある。また、年齢と障害との関係では、脳性まひと知的障害は普通に働ける年齢が 50 歳前後と他の障害に比べて加齢による能力低下の程度が大きい。

障害種類別には、精神は本人がフルタイムを希望する場合であっても医学的には短時間が望ましいケースが多い。

短時間の希望状況については希望者は 4 割であるが、職業能力の低下等の切実な希望者は 10 ～ 15 %程度と推計される。

作業内容については、地域により企業ニーズが事務中心か作業中心かに分かれるが作業中心の企業の方が短時間の仕事は多い。

### (3) 短時間労働に関する課題

支援策の有無が障害者雇用に影響を与えている可能性が高いため、非重度の短時間労働者も雇用率の対象とすれば雇用促進に効果があると思われる。

また、短時間正社員制度が普及すれば障害者雇用が拡大すると考えられ、短時間正社員制度の広報啓発活動の推進が重要である。

## 4 職業紹介機能について

### (1) 各種調査結果から

①求職活動において不足している支援（複数回答）の4位が「求人に関する情報提供の充実」（33%）となっている（求職者調査問21）。

②施設の就職希望者の、施設に対する就労支援に関する要望事項（複数回答）の3位が「自分に適した職業を教えてもらいたい」（39%）となっている（授産施設等個人調査問31）。

### (2) 職業紹介の状況

公共職業安定所と比較した民間職業紹介事業所の特徴として、①健常者平均並みの人材に対するニーズの強さ、②登録者は若い人が多く、身体障害者が主体、③パソコン技術が必須、④在職者で転職を考えている障害者が多い、⑤大都市圏中心という点があがった。一方、障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターでは知的障害者の割合が6割と多い。したがって、就職のしやすさの点からは、民間職業紹介事業所が最も就職しやすい層を扱っており、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの順に対象者が就職困難度の高い層に移行する傾向がある。

雇用率制度の作用は相対的に大規模企業の多い大都市圏で大きく、地方では小さい。こうした中で公共職業安定所を初めとした公的機関では障害、地域など、より支援の必要な障害者を支援する役割を果たしており、雇用率対象企業以外の企業への障害者の就職という面でも大きな役割を果たしている。

また、民間職業紹介事業所では障害者についてはキャリア軸と人柄軸に加え障害軸の3つに、企業については社風に沿ってマッチングを考えているのに対して、公共職業安定所では公的機関である制約から主観的要素が入る人柄や社風面についての情報提供は人員数の制約の面も加わり、民間職業紹介事業所に比べて相対的にウェイトが小さくなっている。しかし、障害者、支援者、企業側がお互いの人柄や社風を知ることはマッチングにおいて重要な様子であるため、未雇用企業などに対するアプローチとしてトライアル雇用や委託訓練は有効な施策であると考えられる。

障害者職業センターで支援するタイプの障害者には主として、希望・意見が不明確なタイプと現実受容ができていないタイプの2つがあり、前者には職業評価、後者には仕事現場の理解が特に重要であるということであった。また、ある障害者職業センターの例では「ジョブコーチ支援の企業の約半分で職務再設計を必要とした。製造関係はあまり再設計を必要としないが、サービス関係は複数の仕事を再設

計しないと仕事量を確保できない。再設計できるのはある程度以上の規模の企業である。」、また、「仕事の内容を具体的に洗い出して障害者の業務内容を明確にする事により現場の理解も得やすくなり、スムーズに障害者を雇用することができる。」ということであった。

### (3) 職業紹介機能の課題

障害者、支援者、企業側が直接会う機会を持つことが人柄や社風を知るうえで重要であるため、トライアル雇用や委託訓練の一層の推進が望まれる。その際には、企業に対する映像化による情報提供、障害者の自己アピールの文章化などの工夫が効果的だと思われる。さらに、地域間のミスマッチの解消のために、移動可能な障害者についてはグループホームの充実などの労働移動面の配慮も課題である。

## 5 企業への情報提供のあり方

### (1) 各種調査結果から

①雇用拡大の条件（複数回答）の「一般的に言える事項」において「障害に関する必要な情報の提供」（27 %）が7位、「企業に対する障害者雇用方法に関するコンサルティングの実施」（20 %）が11位であった。また、「貴社の場合」においては「障害に関する必要な情報の提供」（10 %）が9位、「企業に対する障害者雇用方法に関するコンサルティングの実施」（12 %）が8位であった（企業調査問16）。

### (2) 企業への情報提供の状況

企業のニーズは障害者雇用の入り口から順に「全般・制度」、「推進・具体化」、「管理・定着」に分けると「推進・具体化」についてのニーズが最も多い。そして、企業のニーズは障害者雇用の入り口から順に一般的な内容から個別的内容に移ってきており、情報提供もこれに応じて一般的な情報提供の方法から個別の情報提供の方法に重点を移す必要がある。一般的な情報提供の方法は広報・啓発紙、講習会等であり、個別のものは手引書、事例集、社内研修、雇用相談等である。また、両分野に渡って幅広い対応が求められているのは、インターネットによる情報提供である。

### (3) 企業への情報提供の課題

インターネットのホームページによる情報提供においては、内容の羅列ではなく利用者の障害者雇用の段階、内容に応じたナビゲート機能を持たせる必要があり、マニュアルの作成においても同じ障害でも職業能力は様々であるため、障害種類でなく職業能力に重点を置いたものに代えていく必要がある。

さらに、企業における日常業務改善に併せて、障害者雇用における課題を障害者本人も加わり、職場のメンバーが日常的に実践できるような問題解決手法を開発し職場に提供することが望まれる。

また、企業への情報提供として最も望まれているのは、障害者雇用に関する具体的な相談機能の充実である。そのためには、障害者雇用と企業運営に関わる高度の専門性を有した人材の確保及び養成が今



後の課題である。

## 6 企業啓発のあり方

### (1) 各種調査結果から

①求職活動において不足している支援（複数回答）については、「会社に対する障害者雇用全般についての啓発」の割合が54%と最も高く、企業側の理解不足を指摘している（求職者調査問21）。

②雇用拡大の条件（複数回答）の「貴社の場合」において、「従業員に対する啓蒙」（32%）が4位であった。また、自由記入欄に経営トップの理解や啓蒙をあげた企業が3社あった（企業調査問16）。

### (2) 企業啓発の状況

障害者雇用にかかる企業啓発は、イベントとして多数の企業を対象として同時に展開されているものと、講習会や障害者の採用や雇用管理などについての個別相談等を通して展開されているものがある。雇用率制度や納付金制度、障害者雇用が企業の社会的責任であることや、障害者も十分な能力を有しているといった基礎的事項についての認識は広く理解されている。これからは、個々の企業の特定の職種や環境について、個々の障害者の特性を考慮したうえでの合理的配慮等に関する個別対応によるきめ細かな企業啓発が求められる。

### (3) 企業啓発の課題

企業に対する啓発手段として、障害者雇用の経済効果に関する調査研究や障害者雇用の具体的なメリットを示すデータの収集整理が重要である。さらに、企業経営者向けの態度変容プログラムの日本企業版の開発が望まれる。

政策面では、雇用納付金制度の支払い義務企業範囲の拡大や障害者試行雇用事業（トライアル雇用）のより効果的な運営の検討が課題である。

## 7 労働生活の充実方法

### (1) 各種調査結果から

①障害者の退職理由（複数回答）を企業側からみると、「定年」をあげた企業が27%で最も多く、以下「病気・けがのため」（16%）、「契約期間満了」（12%）、「人間関係がうまくいかないため」（12%）の順で「より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため」（4%）や「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」（3%）のように前向きな理由による割合及び「事業主都合」（7%）や「障害者に対する配慮が不十分だから」（0%）のように事業主に起因する理由の割合は低い（企業調査問17）。

②求職者調査における離職理由（複数回答）をみると、「病気・けが」（23%）、「事業主都合」（21%）、

「人間関係がうまくいかないため」(19%)、「障害者に対する配慮が不十分だったため」(17%)、「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」(14%)の順であり、企業調査に比べ事業主に起因する理由や前向きな理由の割合が高くなっている(求職者調査問30)。

③施設の障害者の離職理由(複数回答)をみると、「人間関係がうまくいかないため」(25%)、「病気・けが」(21%)、「事業主都合」(18%)、「勤めている間に障害者になったため」(17%)、「障害者に対する配慮が不十分だったため」(14%)の順であり、「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」(5%)や「より知識・技能を活かせる仕事に就きたいため」(2%)の割合は低い(授産施設等個人調査問17)。

## (2) 労働生活の状況

職務満足度と今後の離職・雇用継続希望の状況との関連が見出された。障害種類別に、肢体不自由者は「達成感・やりがい」、「同僚との人間関係」、内部障害者では「労働条件」、「昇進、人からの承認」、知的障害者では「上司の扱い方や能力」に関する満足度の離職・雇用継続希望への影響力が大きい結果であった。

## (3) 労働生活の充実のための課題

職業生活を充実させ離職を予防するには、肢体不自由者には「障害者の職務作りや配置方法面における配慮」「職場の同僚たちとのコミュニケーション面における配慮」が、内部障害者は「勤務時間、勤務日数、通院などの配慮」「賃金査定面の配慮」が、知的障害者では「障害者に対する作業指示に関する配慮」「職業生活相談員などによる職場定着のための支援体制面の配慮」を行っていく必要がある。さらに、知的障害者では、意欲低下による欠勤状態を長引かせないこと、作業の面白さや職場に受け入れられている感覚を養成していく必要がある。なお、いずれの障害でも職種でも配慮や状況整備そのものではなく、その状況整備によって働く障害者が充実感を「感じる」ようになる事が重要である。

## 8 障害種類別の状況

第6章の各節における障害種類別の記述の中から有益と考えられる事項についてここで列挙しておく。

### (1) 障害全般

①小規模企業では知的、大企業では聴覚、肢体、内部が多い。この原因としては小規模企業の求人が知的の希望する職種と一致していることがあげられる。(第3、4節)

②内部と視覚の就職確率が高く、知的と精神の就職確率が低い。(第3節)

③障害種類別にコストと能力で分類すると、能力有の2グループに区分される割合の高い障害者は精神、内部、肢体の順で、低いのは知的という結果であった。(第3節)

④民営職業紹介事業所の利用者は身体が多く、障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターは知的が多い。(第6節)

## (2) 視覚障害

①視覚は企業の理解を求めるのが難しい。(第6節)

## (3) 聴覚障害

①聴覚はヒアリング結果からデータ入力(事務用機器操作)に多数従事している例があった。(第4節)

②聴覚の短時間労働者比率が16%と高い。(第5節)

## (4) 肢体障害

①車椅子はビルの状況により対応が難しいケースがかなりある。(第4、6節)

②脳性まひと知的障害は普通に働ける年齢が50歳前後と他の障害に比べて加齢による能力低下の程度が大きい。(第5節)

③肢体不自由者は「達成感・やりがい」、「同僚との人間関係」に関する満足度の離職・雇用継続希望への影響力が大きい。(第9節)

## (5) 内部障害

①精神、内部など周りから見て障害の程度がわからない場合は労働強化や体調悪化になりがちで、これが退職につながる人が多いという指摘があった。(第6節)

②内部障害者では「労働条件」、「昇進、人からの承認」に関する満足度の離職・雇用継続希望への影響力が大きい。(第9節)

## (6) 知的障害

①知的は資格不要職種希望者が多く、視覚、精神と内部は少ない。(第4節)

②脳性まひと知的障害は普通に働ける年齢が50歳前後と他の障害に比べて加齢による能力低下の程度が大きい。(第5節)

③知的障害者の仕事は比較的中小企業に多いが、サポートにあたる人が少ないことと業務内容の変化に知的障害者が対応しにくいことがミスマッチの要因となっている。(第4、6節)

④知的障害者の職場定着には生活基盤の確立が重要である。(第6節)

⑤知的障害者では「上司の扱い方や能力」に関する満足度の離職・雇用継続希望への影響力が大きい。(第9節)

## (7) 精神障害

①精神は本人がフルタイムを希望する場合であっても、医学的には短時間が望ましいケースが多い。

(第5節)

②精神、内部など周りから見て障害の程度がわからない場合は労働強化や体調悪化になりがちで、これが退職につながることが多いという指摘があった。(第6節)

③精神は自己受容ができていないケースが多く、失敗経験を通じての自己能力の把握が必要である。

(第6節)

#### (8) 発達障害

①発達障害も障害の認識が不十分な事が多く、職業に結びつかない資格を取得してしまう傾向がある。

(第6節)

## 第4節 終わりに

障害者雇用のミスマッチに関しては、本研究における各種調査結果からは、①求職者の障害による職務遂行能力の制限、②企業の物理的環境、職域開発、支援体制、企業内教育・訓練、雇用管理方法、経営者や従業員の理解不足、③公的機関等に関しては、養護学校、授産施設等の教育・能力開発内容の社会ニーズとの不適合、求人や適職に関する情報提供の不足、助成金の内容の社会ニーズとの不適合、公共施設の障害者対応の遅れなどの点があがり、民間職業紹介事業所のヒアリングにおいては、求職者の能力と障害に加えて人柄や社風といった数値化しにくい事項の重要性の指摘があった。そして、数量的分析においては、①需給要因の一つである「大都市圏比率」(定義については第2章参照)、②能力・経験要因の「修正必要資格保有割合」(定義については第6章第4節参照)と「求職者に占める前職での当該職種経験者の割合」、③主として職種へのこだわりや熱意の代理指標となっていると思われる「正社員希望比率」と「平均求職職種数」、④障害者の属性である「重度障害者比率」の6要因の影響が示唆された。これらから共通に言える事は、障害者雇用における「スキル」と「障害」の重要性であるが、一概に「スキル」と「障害」だけでは割り切れず、これらを中心に各種の要因が密接に関連している面も多々あった。

これらのミスマッチ要因を緩和し、障害者雇用を促進する手段として、障害のある求職者に対する職業紹介のあり方、企業に対する情報提供や企業啓発のあり方、さらに単なるマッチングに終わらせるのではなく、障害者の労働生活を豊かにするための従業員満足度向上方法などを検討した。これらの検討結果が有効に活用されることを期待して「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」報告書その1を終えることとする。

視覚障害者その他の理由で活字のままこの資料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。

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

なお、視覚障害者の方でこの報告書(文書のみ)のテキストファイルをご希望されるときも、ご連絡下さい。

調査研究報告書No.76の1

障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究(その1)

－調査検討部会報告書－

〔障害者雇用のミスマッチの原因と対策〕

---

編著・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

千葉県美浜区若葉3-1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日 2007年3月

印刷・製本 株式会社上野高速印刷

---



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION