

第1章 障害者雇用に関する事業者のニーズ

第1節. 雇用促進に役立つツールやノウハウに関する実態調査結果

1. はじめに

障害者職業総合センター障害者支援部門では、平成16年度から「事業者、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」の研究活動の一環として、全国の事業所に対して行った事業者支援技法に関するアンケートの結果についてまとめ、その詳細についてまとめる。

2. 手続き

(1) 調査対象の選定

県別(47都道府県)・業種別(建設業/製造業/その他、卸売・小売業、サービス業等)に企業の分布状況を勘案し、企業規模(56～300人/301～500人/501～1000人/1001人以上)別に各々1000社を目安として、計4000社を選出した。

(2) 調査の実施

平成17年1月、4000社に対して郵送により調査を依頼した。同月末までに838社から調査票を回収、うち、834社から有効回答を得た。834社の企業規模別の内訳は表1の通りである。これらの内訳を見ると、1001人以上の企業からの回答が若干多くなっているものの、各規模とも概ね200社前後の有効回答が得られており、分析対象事業所の規模に大きな偏りは見られない。

また、調査回答時に障害者を雇用している事業所は90%近くあり、1事業所あたりの障害者雇用数は1～5人が407社(48.8%)で最も多く、次いで6～10人が146社(17.5%)、一人も雇用していない企業は91社(10.9%)であった。これらの結果から、今回の分析対象となる事業所が障害者雇用について問題意識を有する企業であると考えられよう。

表1. 企業規模の内訳

企業規模	度数	%
56～300人	187	22.4%
301～500人	201	24.1%
501～1000人	214	25.7%
1001人以上	227	27.2%
無回答	5	0.6%
合計	834	100.0%

(3) 調査内容

問1から問7までの設問と、企業プロフィールに関する問8からなるアンケート調査用紙(巻末資料参照)を用いて調査を行った。調査内容及び回答方法について表2.に示す。

表2. 調査内容の一覧及び回答方法

設問	内容	選択内容
問1	現在、貴事業所において障害者を雇用していますか。	8障害種別から多肢選択
問2	現在、雇用している障害者の雇用管理上で苦慮している点 はありますか。	Yes/Noからの選択 Yesの場合、22苦慮点・8障害種別について多重回答
問3	障害者雇用を進める際、支障や課題となっている点がありますか。	Yes/Noからの選択 Yesの場合、14選択肢から多重回答
問4	障害者雇用を進める際に、就労支援機関に相談したことはありますか。	Yes/Noからの選択 Yesの場合、10機関・14相談内容から多重回答
問5	職場環境等についての様々な提案は、障害者雇用促進に効果的ですか。	4段階の選択肢から選択
問6	障害者雇用を支援する技法について、 ①事業所で活用する際の各技法の有効性 ②活用したい対象障害と実施体制	①3段階の選択肢から選択 ②3種の実施体制毎に8障害種別から多重回答
問7	現在研究開発中の、就労支援に役立つツールやノウハウについて、 ①導入の希望、②事業所での実施状況、③情報の必要性、 ④活用したい場面と対象障害	①～③:有・無からの選択 ④新規雇用・雇用継続・復職の3場面毎に8障害種別から多重回答
問8	企業プロフィール(企業名・事業所名、所在地、記載担当者、業種、従業員数、雇用障害者数、法定雇用率達成の有無、障害者の労務管理)	記入及び選択肢からの選択

3. 結果と考察

問1から問7までの全項目について、企業規模によるクロス集計を試みた。そのため、表1で示したように、企業規模が不明な5社については、本発表の分析対象からは除外した。以下、設問ごとに結果の概要を示し、考察を行う。

(1) 障害者雇用の有無と雇用状況

各企業規模における雇用中の障害者の有無と障害状況に関するクロス集計表を表3に示す。各種障害者の雇用の有無と企業規模との関連に関して χ^2 検定を行った結果、精神障害者の雇用を除く全ての障害種において、企業規模による有意な偏りが見られた。なお、表3の網かけは、残差分析の結果有意な偏りが見られたセルを表している。(p<.01)

表3は、企業規模により障害種別毎の雇用の割合は異なり、企業規模が大きくなるにつれて、多くの障害種別が雇用されていることを示している（精神障害を除く）。この結果は、大規模事業所では雇用率達成に必要な障害者数が増加するため、多様な障害種別を受け入れる必要性が高い

表3. 企業規模別障害者雇用状況

企業規模 \ 障害種別	肢体	視覚	聴覚・言語	内部	知的	精神
56～300人	30.5	3.7	9.1	30.5	11.8	7.0
301～500人	69.2	12.9	28.4	51.7	17.4	8.5
501～1000人	78.0	15.0	31.3	60.3	24.3	11.2
1001人以上	90.3	32.2	56.4	77.5	37.0	12.3
合計	68.5	16.6	32.4	56.2	23.3	9.9

注1：数値は、「雇用している」とした企業の%を表す。
注2：企業規模に関して有意な差が見られたセルには網掛けを施している。

ことが影響していると考えられる。また、1001人以上の企業規模では、身体障害者手帳所持者の雇用が、特に進んでいる状況が見られるが、それらに次いで、知的障害の雇用が37.0%となっており、大企業でも知的障害者の雇用が進んでいると考えられる。ところが、精神障害については、企業規模に関係なく平均で9.9%となっている。これは精神障害が企業規模に関係なく発生していることを示すとともに、依然としてその雇用状況は改善には至っておらず、今後の大きな課題の一つであることを示している。また、視覚障害は企業規模に関係なく、知的障害よりも雇用されている割合が低い。これは、身体障害の中でも視覚障害の職域や支援に課題があることを示唆していると考えられる。

(2) 雇用管理上の苦慮点の有無と障害種別にみた苦慮点

障害者を1人以上雇用していると回答した企業(726社)を対象に、雇用管理上苦慮している点の有無を尋ねた。結果を表4に示す。

表4. 企業規模別雇用管理上の苦慮点の有無

企業規模		雇用管理上の苦慮点			合計
		ある	ない	無回答	
56～300人	度数	42	72	9	123
	%	34.1	58.5	7.3	100
301～500人	度数	74	106	6	186
	%	39.8	57.0	3.2	100
501～1000人	度数	96	104	2	202
	%	47.5	51.5	1.0	100
1001人以上	度数	124	90	1	215
	%	57.7	41.9	0.5	100
合計	度数	336	372	18	726
	%	46.3	51.2	2.5	100

また、雇用管理上の苦慮点の有無と企業規模との関連に関して χ^2 検定を行った結果、企業規模の偏りは有意であった。なお表4の網かけは、残差分析の結果有意な偏りが見られたセルを表している。

($p < .01$)

表4を見ると、大規模事業所ほど雇用管理上苦慮している点があると回答している。特に、1001人以上の企業では、「ある」と回答した企業が50%を超えており、他の規模に比較して有意に高い。これは、多様な障害種別の障害者を多数雇用することで、それぞれの特徴に応じた配慮が必要となることと関係していると考えられる。

表5. 障害種別にみた雇用管理上の苦慮点の具体的内容

苦慮している点	肢体	視覚	聴覚 言語	内部	知的	精神	回答 数計
障害者の配置・定着・職場適応に関する事項							
能力に応じた適正な配置の方法	145	40	76	75	77	25	438
他の従業員との人間関係に関すること	45	10	73	19	59	28	234
障害の特性に配慮した健康管理方法	40	6	9	74	12	21	162
職場不適応を未然に防ぐ、または職場不適応に対応するための家族との連携方法	18	7	18	14	45	24	126
障害者のための職場環境の整備に関する事項							
作業機械等の改造・整備	23	13	12	9	6	3	66
作業補助具・治工具の活用等、作業設備の調整・改善	24	7	11	8	5	2	57
トイレ・スロープ等施設の改造	70	7	3	6	2	2	90
車イス使用者のための駐車場スペース確保	33	3	3	4	2	2	47
障害者の教育・訓練等に関する事項							
作業能率の向上、ミスの低減など作業遂行に関する指導方法	42	14	46	10	61	15	188
会社規則や決まりの順守に関する指導方法	9	2	18	2	35	6	72
仕事に熱心に取り組む、責任を自覚するなど職業人としての意識・態度形成に関する指導方法	21	3	22	7	41	11	105
障害の特性に応じた安全・衛生教育の実施	36	12	31	15	34	10	138
能力・特性に応じたキャリアアップ	53	15	40	22	25	9	164
障害者の指導を行う指導体制の構築	38	13	38	19	39	15	162
賃金・労働時間等の条件に関する事項							
賃金設定	29	10	18	21	32	7	117
障害特性に配慮した労働時間の設定	15	5	5	39	13	10	87
各種保険の加入	7	4	5	5	11	2	34
その他の事項							
障害を軽減する支援機器の情報が少ない(無い)	17	11	10	5	3	1	47
障害者雇用に関する従業員への企業内教育の実施方法	38	8	21	22	33	7	129
障害者の雇用援護制度のうち助成金の利用方法がよく分らない	15	8	8	8	7	5	51
地域障害者職業センターをはじめとする障害者雇用を支援する機関の利用方法がよく分らない	14	4	7	10	5	5	45
回答事業所数 合計	230	57	136	156	120	50	749

注：多重回答のため、行合計は回答事業所数の合計欄の数値とは一致しない。

さらに、苦慮している具体的内容を、障害種別に多重回答形式で尋ねた。その集計結果を表5に示す。表5に障害種別に見た雇用管理上の苦慮点の具体的内容を示す。表5中の網掛け部分は各障害毎及び回答数計の上位3項目は濃い、4, 5位の項目は薄い網掛けで示した。表5の苦慮している事項の

回答数計の上位 5 位（表 5 の右端列の網掛け部分）には、「障害者の配置・定着・職場適応に関する事項」のうち 3 項目（「能力に応じた適正な配置の方法」「他の従業員との人間関係に関すること」「障害の特性に応じた健康管理方法」）と「障害者の教育・訓練等に関する事項」のうち 3 項目（「作業能率の向上、ミスの低減など作業遂行に関する指導方法」「能力・特性に応じたキャリアアップ」「障害者の指導を行う指導体制の構築」）となっている。「障害の特性に配慮した健康管理方法」を除く他の 5 項目は、障害種別の上位 5 位を見ると、複数の障害種別に共通の、つまり障害者雇用を進める上で共通の苦慮事項であると考えられる。

一方で、障害特性を反映している事項もあげられた。「障害の特性に配慮した健康管理方法」は内部障害と精神障害で特に苦慮している事項であると考えられる。また、回答数計では上位 5 位に含まれないが、障害種別毎に見ると上位 5 位となっている項目がある。例えば、「トイレ・スロープ等施設の改造」は肢体不自由で、「作業機械等の改造・整備」は視覚障害で、「障害特性に配慮した労働時間の設定」や「障害者雇用に関する従業員への企業内教育の実施方法」は内部障害で、「職場不適応を未然に防ぐ、または職場不適応に対応するための家族との連携方法」は知的障害と精神障害で、「仕事に熱心に取り組む、責任を自覚するなど職業人としての意識・態度形成に関する指導方法」は知的障害で、上位 5 位に含まれている。これらの項目は、障害者の雇用管理を図る際に、各障害種別毎に課題となりがちな項目であり、種別毎に対策を講じる必要が求められている項目であると考えられる。

（3）障害者雇用にあたっての支障や課題の有無とその内容

障害者雇用を進めるにあたっての支障や課題の有無を尋ねた結果、829 社のうち 663 社が何らかの支障や課題があると回答した。企業規模との関連を検討したが有意な差は見られず、企業規模にかかわらず、約 8 割の企業が何らかの支障や課題を抱えているという結果が示された。また、何らかの支障や課題があると回答した 663 社を対象に、具体的な支障・課題の内容を多重回答方式で尋ねた。その集計結果を表 6 に示す。

表6から 10 %を超える項目を見ると、適する職務がない(81.1%)、物理的環境が整っていない(43.7

表 6. 障害者雇用を進める際の支障や課題

支障・課題の内容	度数	%
適する職務がない	538	81.1
物理的環境が整っていない	290	43.7
条件に合う障害者が応募してこない	160	24.1
現場の理解がない	96	14.5
障害者雇用率制度における除外率の縮小に伴う雇用義務数の増加	96	14.5
労働条件の整備が難しい	87	13.1
社内の理念や方針がない	61	9.2
特性に合わせた配置方法が分からない	43	6.5
定着が悪く、退職者が多い	37	5.6
キャリアアップの方法が分からない	34	5.1
雇用保険適用要件の緩和による障害者雇用義務数の増加	21	3.2
助成金の利用方法が分からない	14	2.1
募集・採用方法が分からない	12	1.8
その他の支障・課題	30	4.5
回答事業所数合計	663	100.0

注：多重回答のため、行合計は回答事業所数合計欄の数値とは一致しない。

%)、条件に合う障害者が応募してこない(24.1%)、現場の理解がない(14.5%)、除外率の縮小に伴う雇用義務数の増加(14.5%)、労働条件の整備が難しい(13.1%)と、なっている。

これらの項目は、物理的環境や人的環境、労働条件等、職場環境に関する問題と障害と職務のミスマッチの問題等に大別することができる。

これらの問題は、バブル崩壊後、企業がリストラをはじめとした様々な合理化への取り組みを行った結果との関係を考える必要がある。現在の企業では、消費者の多様なニーズやウォンツに対し即応した商品やサービスの提供を求められており、その結果として労働者に対しても、即戦力性や高い自律性、変化への順応性を求めるようになっている。

これらの変化により、安定した職場環境や職務の創出を困難にし、障害と職務のミスマッチを拡大する要因となっていると考えられる。このような状況の変化が、今回の調査結果に反映しているものと考えられる。

(4) 就労支援機関への相談経験の有無とその内容

障害者雇用を進めるにあたり、各種就労支援機関に相談したことがあるかを尋ねた結果、約半数が相談したことがあると回答した。

また、企業規模との関連に関して χ^2 検定を行った結果、有意差が認められた。表7における網かけは、残差分析の結果、有意な偏りが見られたセルを表している(p<.01)。

表7を見ると、企業規模が大きいほど就労支援機関への相談経験が増加する傾向が見られる。特に、1001人以上の企業規模では71.8%となっており、他の企業規模別に見て有意に相談経験が高いことが示されている。

この結果を問2の結果等と併せて考えると、大規模事業所では、多様な障害種別の雇用を経験しており、また苦慮する点についても様々な現状を有している。一方で、これらの課題の解決を企業内努力だけで図ることは困難であるため、外部の就労支援機関に相談

表7. 企業規模別就労支援機関への相談経験

企業規模		就労支援機関への相談経験			
		ある	ない	無回答	合計
56~300人	度数	34	152	1	187
	%	18.2	81.3	0.5	100
301~500人	度数	91	108	2	201
	%	45.3	53.7	1.0	100
501~1000人	度数	123	91		214
	%	57.5	42.5		100
1001人以上	度数	163	64		227
	%	71.8	28.2		100
合計	度数	411	415	3	829
	%	49.6	50.1	0.4	100

表8. 就労支援機関別相談内容別の件数・割合

相談内容	ハローワーク		障害者職業センター		雇用開発協会	
	件数	率	件数	率	件数	率
受け入れのための新たな職域開発	86	8%	23	8%	20	9%
採用計画の立案	109	11%	15	5%	12	5%
募集・採用方法	297	29%	31	11%	27	12%
受入時の能力等に関する情報提供	112	11%	43	16%	10	4%
適正な職務配置	48	5%	31	11%	7	3%
特性に合わせた指示や指導方法	43	4%	40	15%	9	4%
職場定着・適応の推進	53	5%	33	12%	13	6%
キャリアアップの方法	1	0%	1	0%	2	1%
物理的環境整備	38	4%	5	2%	27	12%
労働条件の整備	48	5%	11	4%	11	5%
安全・衛生教育の実施方法	12	1%	8	3%	5	2%
従業員への企業内教育の実施	13	1%	6	2%	4	2%
助成金等援護制度	101	10%	13	5%	60	26%
他企業の取り組み	63	6%	13	5%	24	10%
相談件数・率 合計	1024	100%	273	100%	231	100%

していると考えられる。

さらに、相談したことがあると回答した 411 社に対し、相談の際に利用した就労支援機関の種類と、そこでの相談内容について、具体的に回答を求めた。支援機関の種類は、ハローワーク、障害者職業センター、障害者雇用促進協会、障害者雇用情報センター、障害者職業能力開発校、その他の障害者就労支援機関、先行して障害者雇用を進めている他企業、企業団体、民間のコンサルティング会社であった。

なお、支援機関と相談内容との関連性の検討を試みたが、それぞれの機関に相談経験を持つ企業自体が少なく、量的分析は不相当と判断した。そのため表 8 には、相談内容数が 200 件を超えていた 3 機関についてその内訳を示した。

表 8 では、各機関へ相談した内容について上位 5 位を網掛けで強調した。これを見ると、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制度や他企業の情報等についての相談を行っており、それぞれの機関の機能に応じて、企業側が使い分けているものと考えられる。

(5) 職場環境等の提案の雇用促進

に対する有効性

職業適性に応じた作業工程や作業環境、人的資源も含めた職場環境等の提案が、障害者の雇用促進に効果的だと思うかについて尋ねた。その結果、7 割弱の企業が「効果的」または「障害によっては効果的」と回答した。さらに、企業規模との関連に関して χ^2 検定を行った結果、有意な偏りが見られたため、残差分析を行った。表 9 に、企業規模別の回答と残差の有効性の記号を示す。

表 9. 職場環境等の提案は障害者の雇用促進に効果的か？

企業規模		効果的		障害により効果的		非効果的		わからない		合計
56~300人	度数	13	-*	92	-**	6		74	****	185
	%	7.0		49.7		3.2		40.0		100
301~500人	度数	17		115		7		56		195
	%	8.7		59.0		3.6		28.7		100
501~1000人	度数	27		127		7		51	-*	212
	%	12.7		59.9		3.3		24.1		100
1001人以上	度数	30		141		1	-**	54	-*	226
	%	13.3		62.4		0.4		23.9		100
合計	度数	87		475		21		235		818
	%	10.6		58.1		2.6		28.7		100

注；*...p<.10 **...p<.05 ***...p<.01

表 9 から企業規模別の傾向を見ると、56 ~ 300 人の企業規模では「わからない」とする回答率が有意に高く、また、1001 人以上の企業規模では「非効果的」とする回答率が有意に低かった。また、企業規模が大きくなるにつれ「効果的」「障害により効果的」とする回答率が増加している。

56 ~ 300 人の企業規模における「わからない」とする結果からは、社内の職務が提案に対応できるか、どのような障害種別が対象となりうるのか想定できないこと等の不安要素を抱えている可能性がある。また、企業規模が大きくなるほど「効果的」とした結果からは、障害者の適性に応じた職場環境等の提案に対するニーズは高く、就労支援機関の役割として期待されている可能性を秘めているものと考えられる。

(6) 障害者雇用を支援する技法について

(ア) 「各技法の有効性」

障害者雇用を支援する各技法の例を7つ示し、それらを事業所で活用する際の有効性について3択（効果的に活用できる・場合によっては活用できる・なんとも言えない）による回答を求めた。その結果、3択の回答以外に無回答が7項目いずれも20%前後と非常に多くみられた。そのため「効果的に活用できる」「場合によっては活用できる」を合わせて『技法活用に対して積極的』とし、「なんとも言えない」「無回答」を合わせて『技法活用に対して消極的』と解釈し、分析を行った。

各々の支援技法の有効性に対する評価と企業規模とのクロス集計表を表10～16に示す。概ね大規模な企業ほど、様々な支援技法の活用に対して積極的な傾向が示されている。これらについて χ^2 検定を行った結果、全ての支援技法に関して企業規模による偏りが認められた。そのため残差分析を行い、表10～16中には調整された残差について有意差の見られた部分を網掛けにし記した。

これらの結果から考えると、特に、「障害の特性を評価し理解するための技法」や「障害者に適する職務を探索するための技法」については、全体で60%以上、1001人以上の企業規模で70%以上が『技法活用に対して積極的』であるとしている。

この結果は、大規模企業をはじめとした企業は障害者の雇用を進めるにあたり、障害者の特性や能力を正確に評価したり、また適した職務を見いだすことに役立つ技法を望んでいると考えられる。

表10. 障害の特性を評価し理解するための技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	95	92	187
		%	50.8	49.2	100
		残差	4.3	-4.3	—
	301～500人	度数	76	125	201
		%	37.8	62.2	100
		残差	0.1	-0.1	—
	501～1000人	度数	78	136	214
		%	36.4	63.6	100
		残差	-0.4	0.4	—
	1001人以上	度数	62	165	227
		%	27.3	72.7	100
		残差	-3.7	3.7	—
合計		度数	311	518	829
		%	37.5	62.5	100

表11. 作業能率向上、ミス低減等を指導する技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	108	79	187
		%	57.8	42.2	100
		残差	4.5	-4.5	—
	301～500人	度数	85	116	201
		%	42.3	57.7	100
		残差	-0.3	0.3	—
	501～1000人	度数	92	122	214
		%	43.0	57.0	100
		残差	-0.1	0.1	—
	1001人以上	度数	74	153	227
		%	32.6	67.4	100
		残差	-3.8	3.8	—
合計		度数	359	470	829
		%	43.3	56.7	100

表12. 障害者に適する職務を探索するための技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	100	87	187
		%	53.5	46.5	100
		残差	4.4	-4.4	—
	301～500人	度数	77	124	201
		%	38.3	61.7	100
		残差	-0.4	0.4	—
	501～1000人	度数	86	128	214
		%	40.2	59.8	100
		残差	0.2	-0.2	—
	1001人以上	度数	65	162	227
		%	28.6	71.4	100
		残差	-4.0	4.0	—
合計		度数	328	501	829
		%	39.6	60.4	100

表13. 特性に合わせた職務配置法を探索する技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	108	79	187
		%	57.8	42.2	100
		残差	5.0	-5.0	—
	301～500人	度数	83	118	201
		%	41.3	58.7	100
		残差	-0.1	0.1	—
	501～1000人	度数	82	132	214
		%	38.3	61.7	100
		残差	-1.2	1.2	—
	1001人以上	度数	73	154	227
		%	32.2	67.8	100
		残差	-3.4	3.4	—
合計		度数	346	483	829
		%	41.7	58.3	100

表14. 雇用事例・好事例などが検索できる技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	102	85	187
		%	54.5	45.5	100
		残差	3.2	-3.2	—
	301～500人	度数	89	112	201
		%	44.3	55.7	100
		残差	0.0	0.0	—
	501～1000人	度数	104	110	214
		%	48.6	51.4	100
		残差	1.4	-1.4	—
	1001人以上	度数	73	154	227
		%	32.2	67.8	100
		残差	-4.4	4.4	—
合計		度数	368	461	829
		%	44.4	55.6	100

表15. 雇用のポイント、法律・制度が検索できる技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	102	85	187
		%	54.5	45.5	100
		残差	3.5	-3.5	—
	301～500人	度数	96	105	201
		%	47.8	52.2	100
		残差	1.5	-1.5	—
	501～1000人	度数	92	122	214
		%	43.0	57.0	100
		残差	-0.1	0.1	—
	1001人以上	度数	69	158	227
		%	30.4	69.6	100
		残差	-4.6	4.6	—
合計		度数	359	470	829
		%	43.3	56.7	100

表16. 障害者の雇用に関する知識を学習できる教育技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	109	78	187
		%	58.3	41.7	100
		残差	4.4	-4.4	—
	301～500人	度数	92	109	201
		%	45.8	54.2	100
		残差	0.5	-0.5	—
	501～1000人	度数	88	126	214
		%	41.1	58.9	100
		残差	-1.0	1.0	—
	1001人以上	度数	77	150	227
		%	33.9	66.1	100
		残差	-3.6	3.6	—
合計		度数	366	463	829
		%	44.1	55.9	100

(イ) 「活用したい対象障害と実施体制」

(ア) で挙げた7つの支援技法を事業所で活用する場合、(1)技法を適用したい(するべきだと思う)障害は何か、(2)どのような実施体制で活用したいと思うか、について尋ねた。その結果を技法毎にグラフ化した。個々の技法による特徴的な差異は認められなかった。そこで本稿では「障害の特性を評価し理解するための技法」についてのグラフのみを図1に示す。図1では、技法や企業規模による違いは見られなかった。

一方、結果を障害種別と実施体制から見ると、肢体不自由、視覚障害、聴覚・言語障害、内部障害では事業所中心で行うとする回答が多く、知的障害、精神障害、高次脳機能障害、その他では支援機

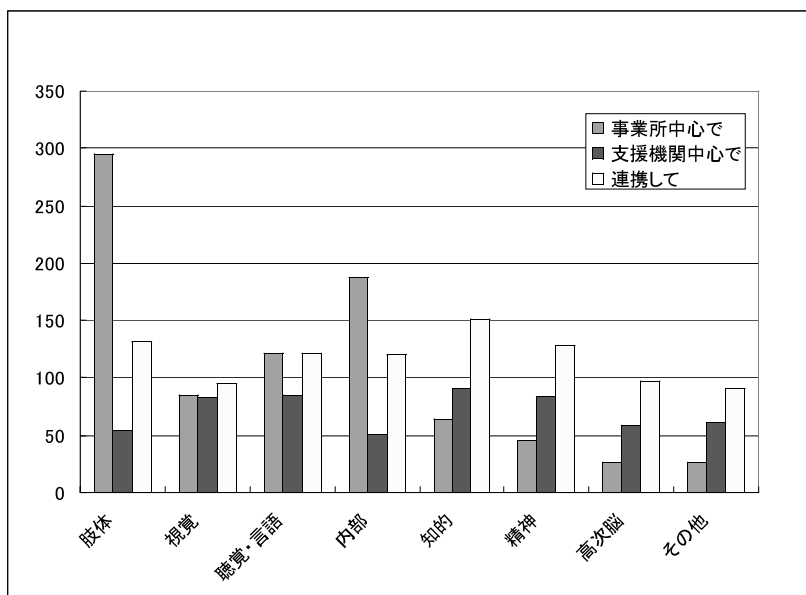


図1. 障害特性を評価し理解するための技法を活用したい対象と場面

関と連携して行うとする回答が多い。

この結果は、いわゆる身体障害に対する支援は過去の経験等もあり事業所中心でも可能だと考えられるものの、知的障害や精神障害、高次脳機能障害等については事業所側の支援経験は乏しく、専門機関による事業主支援を必要としていると考えられる。

(7) 研究開発中の就労支援に役立つツールやノウハウについて

障害者職業総合センターで現在研究・開発を進めている、障害者雇用に関する各技法を効果的に実施するために役立つツールやノウハウの例を 12 種類提示し、それぞれについて①導入希望の有無、②事業所における実施状況、③情報の必要性、④活用したい(している)場面について尋ねた。表17は、①から③についての結果概要をまとめたものである。それぞれ、パーセンテージの高いもの上位 5 項目は、網かけによって示している。

表 17. 研究・開発中のツール・ノウハウに対する導入希望、実施の有無、情報の必要性

ツール・ノウハウの内容	導入したい		実施している		必要である	
	件数	率	件数	率	件数	率
1. 障害による作業特性・耐性の把握	295	36%	144	17%	384	46%
2. 正確性向上・安定遂行・能率改善	266	32%	171	21%	334	40%
3. 障害の情報を集約、対処能力を把握	311	38%	95	11%	397	48%
4. 自己の職務の情報管理・調整能力	169	20%	77	9%	235	28%
5. 部署内の業務の作業工程・内容分析	163	20%	153	18%	219	26%
6. 障害に応じて作業工程・内容を計画	214	26%	138	17%	270	33%
7. 6による障害者への作業指導	197	24%	138	17%	254	31%
8. 6による障害者雇用管理の助言	201	24%	110	13%	268	32%
9. 事業所全体の作業・職場環境の分析	239	29%	133	16%	311	38%
10. 9による作業・職場環境の改善提案	214	26%	74	9%	290	35%
11. 10による関係部署との助言・調整	189	23%	90	11%	262	32%
12. 障害に関するわかりやすい資料	355	43%	56	7%	405	49%

表中の率は、各項の件数を企業数計「829件」で除した割合である。

(ア) 導入希望の有無

各ツール・ノウハウの導入希望状況の概要は、表 17 に示した通りである。

各ツール・ノウハウについての導入希望の有無（導入したい／導入しない／無回答）と企業規模とのクロス集計表を作成したところ、概ね大規模企業ほど、様々なツールの導入に積極的である傾向が窺われた。

これらについて χ^2 検定を行ったところ、全てのツール・ノウハウについて企業規模による有意な偏りが認められたため、残差分析を行った。

その結果、1001人以上の大企業では、“スケジュール等の自己管理スキルの指導ツール”と“各業務の作業工程・内容の分析ツール”については有意傾向に留まったものの、それ以外の全てのツールについて、1000人以下規模の企業と比較して『導入したい』と回答した割合が有意に多いことが示された。また、300人以下の企業では無回答の割合が30%前後であり、301人以上規模の企業と比較して有意に多いことが示された ($p<.01$)。

(イ) 事業所における実施状況

各ツール・ノウハウの実施状況の概要は、表17に示した通りである。

各々のツール・ノウハウについての事業所における実施状況（実施している／実施していない／無回答）と、企業規模とのクロス集計表を作成したところ、いずれのツールについても『実施していない』とする回答が60%弱から70%代を占める一方、『実施している』という回答は10%以下から多くても20%代に留まった。

これらについての χ^2 検定を行ったところ、全てのツール・ノウハウについて企業規模による有意な偏りが認められたため、残差分析を行った。

その結果、1001人以上の大企業では全てのツールについて、『実施している』と回答した割合が1000人以下規模の企業と比較して1%水準で有意に多いことが示された。また、300人以下の企業では無回答の割合が30%前後であり、301人以上規模の企業と比較して有意に多いことが示された。
($p<.01$)

(ウ) 情報の必要性の有無

各ツール・ノウハウに関する情報の必要性についての概要は、表17に示した通りである。

各々のツール・ノウハウに関する情報の必要性の有無（必要である／必要ない／無回答）と、企業規模とのクロス集計表を作成し、両者の関連性について χ^2 検定を行ったところ、全てのツール・ノウハウについて企業規模による有意な偏りが認められたため、残差分析を行った。

その結果、『必要である』という回答の割合は、ツール・ノウハウによってそれぞれ異なるが、300人以下の企業では約20%～約35%、1001人以上の企業では約30%～約60%であり、企業規模による有意な偏りが認められた ($p<.01$)。

無回答の割合については、問7の①と②同様、300人以下の企業では30%前後であり、301人以上規模の企業と比較すると有意に多いことが示された ($p<.01$)。

これらの結果に合わせて、①導入希望の有無、②事業所における実施状況、③情報の必要性の有無について項目毎の回答傾向を見ると、①と③については、③における「情報を必要とする」回答が①よりも

10 %程度高いものの、回答率の高い上位 5 項目（「障害による作業特性・耐性の把握」「正確性向上・安定遂行・能率改善」「障害の情報を集約、対処能力を把握」「事業所全体の作業・職場環境の分析」「障害に関する分かり易い資料」）が同一であった。一方、②については、「実施している」とする回答率そのものが 20 %程度であり、また、上位 5 項目を見ると「障害による作業特性・耐性の把握」と「正確性向上・安定遂行・能率改善」の項目は①③と一致しており、「部署内業務の作業工程・内容分析」「障害に応じて作業工程・内容を計画」「6 による作業指導」の項目が上位 5 位に含まれている。

これらの結果は、障害の評価や指導、障害に関する情報や事業所内職務の分析技法等に高いニーズがあること、また評価や指導については実施上の困難性を感じていること、さらに部署内業務の工程や内容についての分析は実施しているものの、新たな職務の創出に支援ニーズがあること等、研究・開発中の支援技法に対する関心やニーズの高さを示していると考えられる。

(エ) 活用したい対象障害と場面

各々のツール・ノウハウを、どのような場面（新規雇用場面／雇用継続の場面／復職の場面）でどのような障害特性を持った対象者に対して適用したいか(しているか)について尋ねた。その結果を、それぞれグラフ化した。個々のツール・ノウハウによる特徴的な差異は認められなかった。そこで本稿では「作業場面での障害の現れや、作業に対する個人の実行可能性・作業耐性等について把握する」ツール・ノウハウについてのグラフのみを図 2 に示す。

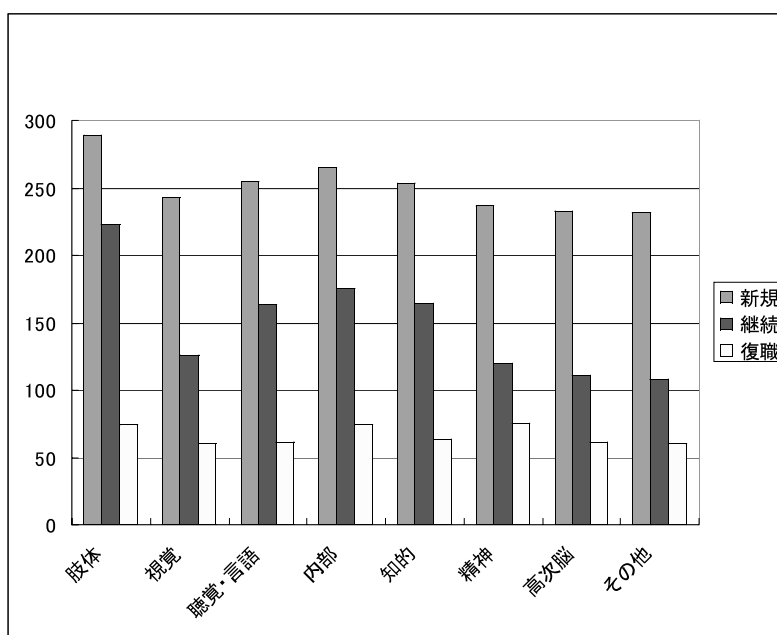


図 2. 作業場面での障害の現れ作業耐性等を把握するツールを活用したい場面

図 2 の項目については、全てのツール・ノウハウについて新規雇用、継続雇用（定着）、復職の順に活用したいとする回答が少なくなっている。この結果は、新規雇用時に十分な情報が欲しいというニーズや雇用後の問題への対処のニーズの高さを示していると考えられる。また、復職が相対的に低い回答となっているのは全体的な復職事例の少なさに影響されるものと考えられよう。

4. まとめ

今回のアンケート調査の結果、障害者雇用の促進に関する企業の関心の高さや雇用促進に役立つツ

ル・ノウハウに期待が寄せられている実態が明らかとなった。

これらの背景には、社会的責任や社会貢献の一環として障害者雇用を促進することが企業価値の向上につなげようとする企業の変化があるのではないだろうか。特に、大規模企業ではこのような変化が著しく、その結果が、今回のアンケート調査の結果に反映されていると考えられよう。

これらのニーズ・期待には、早急に対応する必要があるだろう。

そこで、これまでに「職場適応促進のためのトータルパッケージ（以下、トータルパッケージという）」の研究開発を行ってきたツール・ノウハウと、アンケート項目に挙げた内容を対応させ、表18のように整理した。

表18を見ると、トータルパッケージの各種ツールを用いた、障害の補完方法・ストレスへの対処行動・自立的な作業遂行等を含めたセルフマネジメントスキルの向上に向けた支援は、企業が障害者を

表18. 研究・開発中のツール・ノウハウと内容

ツール・ノウハウの内容	開発したツール・ノウハウ
1. 障害による作業特性・耐性の把握	MWSによる評価
2. 正確性向上・安定遂行・能率改善	MWSによる支援
3. 障害の情報を集約、対処能力を把握	MSFASによるストレス・疲労の評価
4. 自己の職務の情報管理・調整能力	M-メモリーノートとその活用支援
5. 部署内の業務の作業工程・内容分析	作業等に関する課題分析
6. 障害に応じて作業工程・内容を計画	課題分析に基づく作業工程等の再設計
7. 6による障害者への作業指導	作業に関するセルフマネジメント訓練
8. 6による障害者雇用管理の助言	トータルパッケージの実施結果の伝達
9. 事業所全体の作業・職場環境の分析	業務・職務に関する課題分析
10. 9による作業・職場環境の改善提案	課題分析に基づく職務再設計
11. 10による関係部署との助言・調整	作業や職務再設計に関する提案
12. 障害に関するわかりやすい資料	障害等に関するマニュアル等

受け入れ指導・支援を行う際に必要とされていると考えられる。また、業務や職務、作業等に関する課題分析や職務再設計のノウハウは、企業が障害者を受け入れるための環境を構築する際に必要とされるものと考えられる。

これらのツール・ノウハウを事業所ニーズに合わせて効果的に組み合わせることで、単に障害者の雇用を促進し障害者雇用率の改善を図るだけでなく、企業が指向する企業価値の向上につながるよう、言い換えれば障害者雇用が企業のメリットとして大きく打ち出せるような障害者・事業主への職業リハビリテーション・サービスを展開できる可能性が高まるのではないだろうか。

今後の課題として、障害者・事業主相互のメリットとなるような職業リハビリテーション・サービスのあり方を、これらのツール・ノウハウを活かして、より具体化することが求められている。

《引用文献》

岩崎容子 刎田文記（2005）. 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発表論文集 pp.264-271