

第2章

未開拓職域での就労の可能性と課題

第2章 未開拓職域での就労の可能性と課題

本章では、障害者雇用全般については企業等を対象とした意識調査、知的障害者については養護学校生の就職先に関する実態調査、精神障害者については事例調査及び当事者を交えた学習会の記録をもとに、従来難しいと考えられていた未開拓職域における障害者の就労の可能性と障害者を取り巻く課題についてまとめた。

第1節 意識調査にみる障害者雇用の可能性

1 「企業及び福祉施設の意識」についての調査

(1) 調査の目的

従来障害者の問題は、それが身体障害者であれ、知的障害者であれ、社会福祉領域のテーマであり、経済単位である企業や経営の問題との関係は明確ではなかった。社会福祉の原理は、公平性であり、健全者と障害者の真のノーマライゼーションを表現する社会を構築することが目標である。他方、企業の原理は効率性であり、競争の下で利潤の極大化を図ることが目標である。

しかし、社会福祉も企業も、単一な原理に基づく単一な目標を達成すれば良いという時代は過ぎつつある。社会福祉の領域では、北欧型の大きな政府のための大きな国民負担への反省から、企業性の導入が主張されている。企業経営では、経営をとりまく株主、従業員だけでなく、地域住民や社会などとの関係性が重視されており、利潤の極大化だけでなく、企業をとりまく多様な利害関係者との共生を図るための企業の社会的責任が問われている。

日本の障害者雇用の実態は、中小企業レベルで進んでおり、特に知的障害者雇用は、現状中小企業が主役になっている。現在の大企業は、中小企業の連合体である連邦経営や小さな事業単位に分ける分社化が進行しており、障害者専用工場や第三セクター方式の別会社で障害者雇用を進める傾向も見える。

障害者雇用問題は、労働観の変化の影響もある。かつて、労働とは苦しいものであり、苦しい労働に耐えたことへの対価として賃金が支払われるという考えがあった。しかし、現代の大企業では単純作業は機械に任せて、人間はより創造的仕事に従事するようになっている。人間は、本来仕事をしたという意欲があり、労働を通して自己実現をしたいという欲求を持っているという考えが広がってきている。このような観点から、障害者自身の自己決断に応じて人間は働く権利を持っており、社会は障害者に働く機会を与えるべきであると考えられる。障害者雇用を進めるために、障害者雇用に伴う社会的コストはどの程度増大するのか、またそのような社会的コストを誰が負担するかが問題となる。

日本の大企業では、障害者を雇用するよりもペナルティを払う方がコストが安くすむという考え方もあった。近年、身体障害者の雇用については、大企業でもかなり進みつつある。しかし、知的障害者の雇用はまだ模索の段階と言える。知的障害者の雇用は、仕事の領域、仕事の方法などで身体障害者と異なる条件もあり、受け入れ企業だけでなく、福祉施設や地域、さらに行政の協力が求められる面もある。ただ、現実には障害者の雇用に積極的に取り組んでいる企業では、マイナス面よりもプラス面が評価されている。

(2) 調査の概要

1993年12月、首都圏と関西圏の大企業1480社の人事担当者に郵送方式で、アンケート調査を行った。同時に、社会福祉施設へのアンケート調査は、企業向けと同様な内容で行った。

企業向けアンケート調査

調査票発送数	1480 社
回答企業数	297 社
回収率	20.1 %

内訳	製造業 125社	非製造業 147社	不明 20社
----	----------	-----------	--------

社会福祉法人向けアンケート調査

調査票発注数	1320 社
回答法人数	678 社
回答率	51.4 %

(3) 調査結果にみる障害者雇用の理念と現実

イ 障害者雇用の考え方

基本的な考え方として、「障害者雇用は本来企業で行うべきものではないので納付金を支払えばよい」という考え方は、企業では96.9%、施設では77.3%が「全く違う」「どちらかと言えば違う」と回答している。また、「障害者と健常者が共存することは企業の職場のノーマライゼーションであり、障害者の職域拡大が企業の社会的責任である」との考え方に対しては、企業の92%、施設の71.6%が肯定している。障害者雇用は企業のノーマライゼーションにとって不可欠であり、社会的責任として取り組むべきであるという考え方は、理念レベルでは幅広く定着していると言えよう。ただ、企業側のノーマライゼーションの姿勢に対して、福祉施設側の回答では若干疑問が示されている。

企業と施設の回答に意識ギャップがある、ないし企業側の姿勢に施設側の疑問が示されている項目としては、以下3項目が指摘される。まず、「障害者雇用は本来企業だけの力で行うべきものではないが、法的な雇用義務があるのでやむを得ず行う」については、企業側の39%が肯定しているのに対して、企業の姿勢を施設側の48.1%は「やむを得ず行う」と考えていると見ている。また、「障害者雇用は健常者の雇用責任を果たした後に余裕があれば行えばよい」については、企業側の71.5%が否定的なのに対して、施設側は企業側の姿勢を64.8%が肯定的であると見ている。企業と施設の意識ギャップの格差は、あるべき姿と現実のギャップの存在を示していると受け止められる。

障害者が企業の社会貢献のひとつであるという考え方は定着したとしても、「利益や景気動向の範囲内で雇用率の達成を目指す」、「利益や景気動向と無関係に雇用率の達成を図る」の二つの項目は、本来異なる考え方であるにも関わらず、両項目とも企業自身は肯定的に考えている。企業の社会的責任と利益の関係には、困難な問題点が存在している。企業とは、利益が無ければ存在し得ないものであり、利益を上げることと利益を上げる景気動向と無関係に企業の社会的責任を果たすことは出来ない。しかし、他方、企業は社会の要請により初めて存在し得るものであり、企業が社会的責任を果たすこと無しに利益追求を行うことは許されない。企業とは、利益追求と社会的責任という一見矛盾する二

つの目標のどちらか一つを達成するのではなく、長期的利潤を思考すべきである。

ロ 障害者雇用の実態

回答企業の障害者雇用率は1.7%であり、厚生労働省調査の全国平均1.4%をかなり上回っている。また、回答企業の知的障害雇用率は0.1%である。回答企業の中でも知的障害者を雇用している企業は71社あるが、その71社の障害者雇用率は4.1%と全国平均よりかなり高い。障害者の雇用状況については、毎年厚生労働省が集計しているが、従業員63人以上の企業は1.6%(現在1.8%)の雇用率の達成を義務付けられている。平成5年度は、全国平均雇用率は1.41%と若干上昇したが、雇用率未達成企業は全体の48.6%であり、特に大企業ほどその未達成企業のウェイトが高い。厚生労働省の雇用状況報告では、当初身体障害者のみを集計していたが、昭和63年より知的障害者を含めさらに重度障害者についてはダブルカウントされるようになった。

労働行政の変化に見られるように、障害者雇用問題は、身体障害者の雇用から重度の身体障害者、さらに知的障害者の雇用問題へと展開されている。

ハ 企業の雇用方式

アンケート調査結果から、全般的に雇用の方式は、現在の「自社内雇用」から、将来多様化し「特例子会社などの別会社方式」や「第三セクター方式」、「福祉施設との連携」などが増大する事が示されている。本来、ノーマライゼーションの理念から見ると「自社内直接雇用方式」が望ましいと見られるが、何故雇用方式が多様化するのだろうか。

第一に、多くの大企業に見られるように、職場の構成が大多数の健常者とごく少数の障害者というケースの場合は、多様な障害のタイプに充分応える体制が整備されないことがある。第二に、軽度の身体障害者の雇用から重度の身体障害者や知的障害者の雇用へと進むに従って、職場での技能訓練だけでなく、職場環境や生活面への配慮が求められてくる。多様な留意点に応えるためにも、多様な雇用方式が求められてこよう。

今後望ましい雇用方式として、企業では「特例子会社などの別会社」や「第三セクター方式」の重要度が上昇している。大企業の障害者雇用は身体障害者を中心に進められていることから、障害を補完する設備面での対応を別会社方式で行ったこともひとつの要因である。また、福祉施設は回答企業すべてが知的障害者施設であり、知的障害者雇用を進める上で第三セクター方式や福祉施設との連携により、生活面多様な配慮を期待しているものと見られる。特に福祉施設が望ましいと考える障害者雇用の方式は、第1位が「福祉施設との連携」であり、企業の回答と比較して「第三セクター方式」もかなり重視している。これは、精神障害者の雇用の望ましいあり方として、企業の力だけでなく、行政や施設の持つ能力の活用が不可欠との認識を示しているとも言えよう。

ニ 障害者の受け入れで配慮した点

障害者の企業への受け入れは、身体障害者であれ、知的障害者であれ、職場の従業員や管理者・監督者の教育と、健常者の交流が最も配慮すべき点として重視している。身体障害者の受け入れには機械・設備の改善を相対的に重視し、知的障害者の受け入れには障害者の指導員の設置を相対的に配慮するべきであると考えている。

障害者の受け入れに際しては、職場レベルでの理解と、職場の受け入れ教育が最も重視されている。企業の意思決定、特に戦略的な意思決定は、トップ層、経営層において行われるが、障害者の受け入れ

については、トップ層の理解はかなり進んでいるものと見られる。問題は、どのような形で職場に受け入れるかといった現場レベル、戦術レベルの課題であろう。

知的障害者の受け入れは、身体障害者よりも取り組みに遅れが見られる。知的障害者を送り出している福祉施設側の回答を見ると、全項目にわたって企業側の回答よりも配慮すべきだという指摘が高い。アンケート調査結果は、現場レベルの受け入れ態勢を中心にして、知的障害者の企業の受け入れ態勢への不満を示していると言える。

知的障害者の受け入れに際して配慮すべき点として、施設側の回答では「障害者の指導員を設置」（回答企業の 52.7%、第 4 位）を指摘している。知的障害者の雇用を進めるためには、職場の従業員や管理者が理解をすることが必要条件であるが、何よりも欠かせないことは本人の能力や意欲を仕事の達成感と結びつける事である。そのための仕組みとして、知的障害者と仕事の両方を熟知した指導員の存在は効果がある。

ホ 企業内の効果

従来の日本型企业は、同質な人間の集団であると言われている。特に、大企業では日本社会の中で最も能力が高い人間を採用し、長期間の競争の中で異質性を排除してきた。しかし、日本企業の中でも、生産性や効率性の追求だけでなく、創造性や人間性を重視した経営に変革すべき時期であり、日本企業の経営目標や方式も再検討がなされようとしている。このような時期に、企業が障害者雇用を推進しようとしていることには、大きな意味がある。

今回のアンケート調査で、企業も施設も、「職場での障害者の理解」、「職場で人間性尊重」などのプラス面が高く指摘されているのに対して、「生産性低下」や、「コスト増加」などのマイナス面を指摘する声は少なかった。ただ、「職場での障害者の理解」や「職場で人間性尊重」などのプラス効果については、企業よりも福祉施設でより高く評価しており、同時に「職場で新たな差別感情」というマイナス効果については企業より福祉施設でより懸念している。

表 2-1-1 の知的障害者を 1 人以上雇用している 71 社と、1 人も雇用していない 221 社に分けて障害者の受け入れによる効果を見ると、企業全体の回答とやや異なる傾向が見られる。知的障害者を 1 人雇用している 71 社は 1 人も雇用していない 221 社よりも「職場での障害者の理解」や「職場での人間性尊重」などのプラス効果について全て高く評価しているとともに、「生産性低下」や「コスト増加」などのマイナス効果についても大きいと見ている。障害者雇用から知的障害者の雇用へ進める時、企業では職場内で人間性尊重などの日本企業にとって重要な経営課題にプラス効果を生むとともに、生産性やコスト面での問題も大きくなってくるものと見られる。

表 2-1-1 障害者の受け入れによる効果のクロス表

	知的障害者雇用が 1 人以上いる企業(71 社)	知的障害者雇用が 1 人もいない企業(221 社)
職場で障害者理解が広がる	65 (94.2)	171 (84.7)
職場で人間性尊重の考えが広がる	44 (63.8)	73 (36.1)
社会的責任を果たしている満足感	30 (43.5)	54 (26.9)
障害者の勤務態度がモラル改善に	22 (31.9)	37 (18.3)
生産性が低下	6 (8.7)	9 (4.5)
コストの増加	7 (10.1)	12 (5.9)

へ 今後の課題

障害者雇用を企業の理念として捉える段階から、どのような企業内の戦略・組織として具体的に導入し、定着させていくかが課題となっている。アンケート調査においても、健常者と障害者が共生するノーマライゼーションを企業の社会的責任として自覚し、障害者雇用に取り組もうという理念は企業内に定着しているが、現実にはそれが実現しているかどうかはやや問題も見られる。

また、障害者雇用が、軽度の身体障害者から重度の身体障害者や知的障害者へ、さらに重度の知的障害者へと展開されるにつれて、新たな問題が起こってきている。身体障害者の仕事の領域、仕事の方法、障害者と健常者の関係は、障害の補完を行うことによってかなり成果をあげている。しかし、知的障害者の雇用については、仕事の領域や仕事の方法で企業内にノウハウがほとんどない。

企業が知的障害者雇用を進める上での不安は、障害者への理解、特に職場への理解と、生活面への配慮の仕方であろう。勿論、企業の現場での対応も不可欠であるが、知的障害者本人への仕事面や生活面での多様な指導は、企業だけの力では限界がある。知的障害者雇用を進めるためには、行政や福祉施設との連携・支援が欠かせない条件となると考えられ、政府と企業の間にある中間組織が構想される。

特に、今日このような長期不況下で企業は、本来あるべき障害者雇用の責任を果たせない現実がある。不況下においてこそ、企業の真の姿が問われており、企業に過大な社会的責任を求めるだけでなく、企業、政府、NPO(非営利組織)などが等しく責任を負いあう中間組織の役割が重視されている。

参考文献

内藤洋介(1994) 「障害者雇用についての調査」報告書 (産能大学国際経営研究所)

1994年4月22日シンポジウム提出資料

2 企業の障害者雇用に関する意識調査

障害者の社会進出を支援している株式会社パソナは、企業の人事担当者を対象に障害者雇用に関する意識調査を実施し、現在企業が抱える障害者雇用の課題について報告している(パソナ,2000)。この意識調査の対象企業の内訳をみると未開拓職域に属する分野の企業が多数であったことから本調査についてまとめた。

この調査実施の背景となったのは、民間企業の障害者の実質雇用率は平成13年6月の時点で1.49%にとどまっており、依然半数以上の企業で法定雇用率を下回っていること、そして“ジョブコーチ制度”の導入や障害者に配慮した特例子会社の設置条件緩和など障害者雇用支援策を強化してきたが、受け入れ側の企業では受け入れ態勢が進んでいるとは言い難い状況であったことにある。なお、各図表の出所はパソナ(2002)である。

(1) 調査概要

- ・調査目的：障害者雇用に関する企業の実態、意識を探る。
- ・サンプル：194社(有効回答率39.1%)
- ・調査対象：企業人事担当者および経営者
- ・調査期間：2002年11月8日～11月25日
- ・調査地域：首都圏
- ・調査方法：パソナグループが開催した人事担当者向けセミナーの参加者(合計496名)を対象にアンケート形式で調査を実施

(2) 調査結果

調査対象の企業の業種(図2-1-1)は製造業以外の種々の業種であった。また、規模については300名以上の企業が約半数、100名以上の企業が大半であった(図2-1-2)。

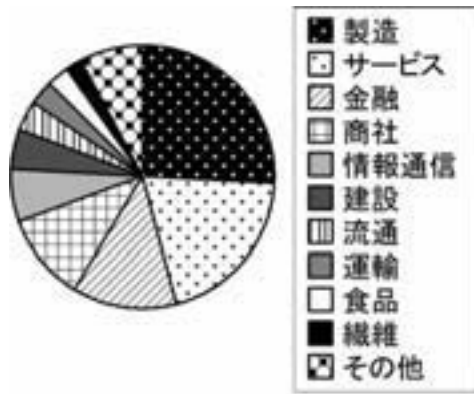


図 2-1-1 業種

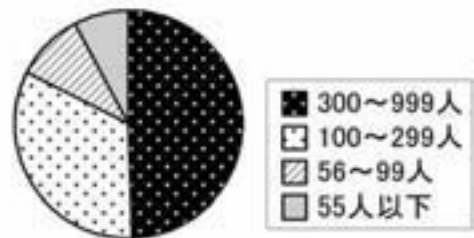


図 2-1-2 規模

障害者を雇用している企業は144社(74.2%)であったが、法定雇用率を満たしていない企業は、132社(68.1%)であり、平成10年厚生労働省調べの雇用率未達成企業の割合73.4%とほぼ同じ傾向であった。

また、採用方法については、「自社採用」が「公共職業安定所」の紹介を上回り、障害者雇用に対する各企業の自助努力がみられた。

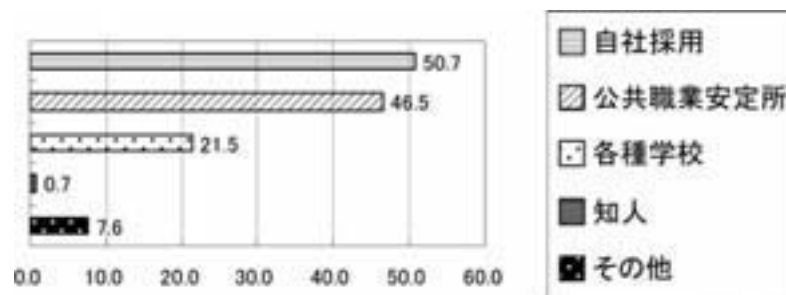


図 2-1-3 採用者の紹介機関

仕事内容の内訳は、「一般事務」(67.4%)での就業が最も多く、ついで「製造・技能職」(25.7%)、「データ入力」(21.5%)と続き、「営業職」(8.3%)、「販売職」(2.8%)を大きく上回った。

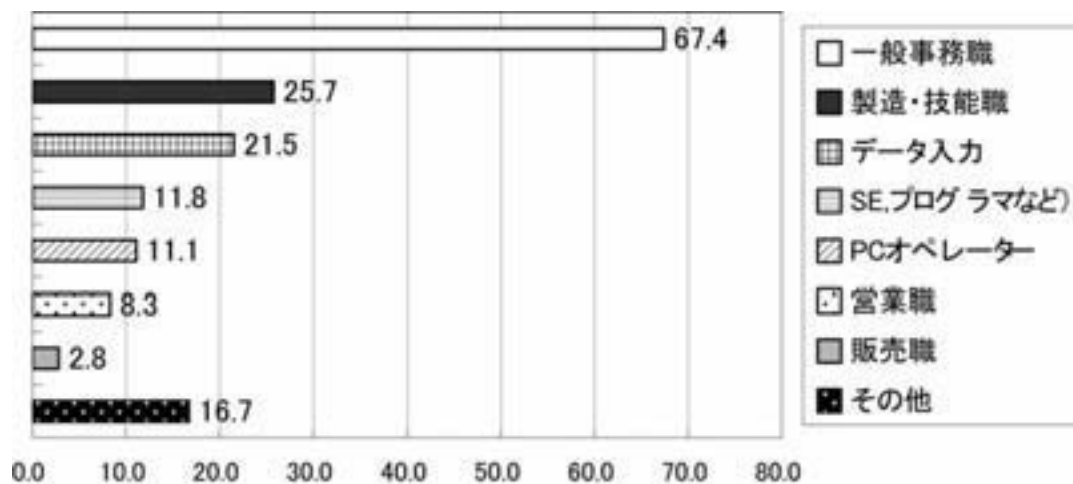


図 2-1-4 仕事の内訳

障害者雇用に関する課題を図 2-1-5 に示した。「担当業務の選定」(50.7%)を課題とする企業は約半数にのぼり、障害者に任せる仕事をどのように選べばよいかを悩んでいる。次いで「周囲とのコミュニケーション」(34.7%)であった。一方で、課題は「特にない」と答えた企業は31社(21.5%)であった。

なお、課題についての総回答数は254件であった。

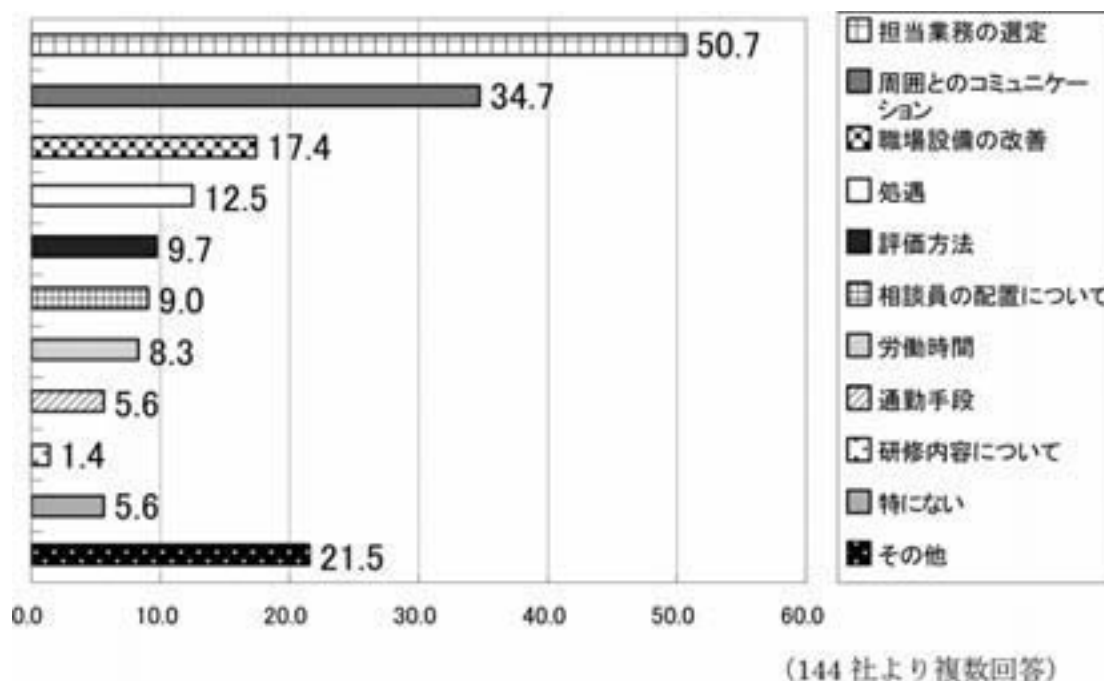


図 2-1-5 障害者を雇用するについての課題

今後の障害者の増員、もしくは新規雇い入れに関して、「考えている」109社、「考えていない」が85社であった。その理由についてまとめたものが表 2-1-2 及び表 2-1-3 である。障害者雇用に対する積極的な姿勢が示されている。

表 2-1-2 増員もしくは新規雇い入れの理由 n=109

理由	割合 (%)
法定雇用率を満たすため	80.2
企業としての義務,責任	6.2
能力があれば障害は関係ない	6.2
その他	7.4

表 2-1-3 増員もしくは新規雇い入れを考えていない理由 n=85

理由	割合 (%)
担当業務の選定が難しい	36.5
法定雇用率を満たしている	25.0
従業員自体の増員が困難	15.4
現状が適正だと考えている	9.6
障害者を雇用する余裕がない	7.7
その他	5.8

「考えていない」理由として、「担当業務の選定が難しい」が最も多く、障害者の適性に合った仕事を用意できるか不安であることが障害者雇用増加への壁になっていることが分かった。なお、回答総数は388件であった。

表 2-1-4 障害者雇用拡大のために必要なサポート
(194 社より複数回答)

内 容	割合 (%)
障害者の職務能力の適正な把握	57.5
各種学校での職務訓練の充実	25.8
各種助成金の拡大	25.3
OJT やトライアル雇用開発の拡充	22.7
障害者の就業環境整備に関するコンサルティング	21.2
職安の障害者への職務指導、カウンセリングの充実	14.9
常勤サポート担当者「ジョブカウンセラー」の配置	12.9
入社後の教育研修の代行	10.3
相談窓口の拡充	4.6
その他	4.6

約6割の企業が「障害者の職務能力の適正な把握」(57.7%)のサポートの必要性をトップにあげている。

これらのことから、パソナ(2002)は障害者雇用拡大について、障害者の能力を適正に把握し、それぞれの障害者に合った雇用環境の整備や業務内容の選定をアドバイスできる機能(機関)が必要であること、入社前に職場が合っているか、担当業務の選定に間違いがないかをお互い確認できる「トライアル雇用」の仕組みが広がる必要があると指摘している。

参考文献

パソナ：雇用世論調査 Report (2002)

3 意識調査のまとめ

本節の意識調査に示された就労の可能性と課題についてまとめておく。

就労の可能性を示すこととして、企業が障害者雇用について積極的な姿勢であり、社会的責任として取り組むべきであるという考え方が理念レベルでは定着がみられた。また、企業が採用に関する自助努力を行うなどして雇用率達成を目指していること、パソナ調査では今後障害者雇用を考えている企業が大半であったことが挙げられる。さらに、企業が配慮すべきこととして、従業員及び管理者に対する啓蒙、健常者との交流、障害者指導員の設置を挙げている。

一方、障害者雇用を企業内の戦略・組織としてどのような形で導入・定着させるかが課題となっていることもみうけられる。また、障害の理解、障害者にあった業務の選定及び職務能力の正確な把握、生活面への配慮、訓練の充実が課題となっている。さらに、政府と企業の間組織、業務内容の選定をアドバイスできる機関、常勤サポート担当者「ジョブカウンセラー」、障害者の就労環境に関するコンサルティングといった支援体制が必要であるとの企業サイドの要望がこれらの調査で示された。

第2節 養護学校卒業生の新職域に関する調査

本節では、養護学校卒業生の未開拓職域への就職及び就労状況に関する全国調査をもとに知的障害者の未開拓職域における就労の可能性と課題についてまとめた。

1 目的

新職域の各業種への就職状況についての現状を把握し、未開拓職域での就労の可能性と課題をまとめることを目的とした。

2 方法

平成12年度及び平成13年度の知的障害養護学校卒業生を対象として、各養護学校の進路担当者に回答をいただく形式の質問票を全国に点在する知的障害養護学校に送付した。調査票は章末資料として添付した。質問内容は、介護保険制度に伴い特に変化が見られると考えられた「介護関連」と「介護以外」の新職域での就労の内容についてであった。

3 結果

(1) 介護関連職の状況

介護関連職への就労事例数は189件であった。これら事例の就労先施設の種類は、特別養護老人ホーム77件、老人保護施設33件、病院22件、身体障害者養護施設7件、保育園8件、その他42件であった。

勤務形態はパート93件、正社員44件、職場適応訓練13件、非常勤5件、研修・実習3件、その他13件、不明が18件であった。表2-2-1は仕事内容をまとめたものである。回答事例には、これらの仕事のいくつかを掛けもちで担当している事例も含まれていた。

表2-2-1 介護関連仕事内容

種 類	件数	種 類	件数	種 類	件数
清掃	98	食器洗浄	8	弁当の製造・販売	2
介護補助	57	看護補助	7	施設内の管理	2
洗濯	50	おむつたたみ	6	お絞り作り	1
食事準備・片付け	20	子供・乳幼児の世話	6	洗濯物の配達	1
食事介助	12	リネン業務	5	電話交換補助	1
調理・厨房補助	12	送迎等の補助	4	買い物補助	1
娯楽/雑務補助	12	売店の店員補助	3	指導員	1
入浴補助	9	寮母職	2	喫茶室ウェイター	1
ベッドメイキング	9	一般事務	2		

これらの事例の障害者にとって特に強みとなったことについての回答結果をまとめたものが表2-2-2である。

表 2-2-2 強みとなったこと

内 容	件 数
ヘルパー 3 級で自覚を持って働く姿勢がある。	1
ヘルパー 3 級の資格がある。	1
ヘルパー 2 級の資格がある。	1
ヘルパー 2 級、慈愛がある。	1
軽度知的障害、ヘルパー 2 級の資格がある	1
穏やかな性格、ヘルパー 2 級の資格がある。	1
自力で通勤できる。	1
本人の希望であり、仕事を細分化し指導できた。	1
中/軽度の障害で、老人との交流が好きである。	1
人との交流が好きで、対人行動の基本がある。	1

知的障害者が介護関連職で就労のための整備必要事項で 5 件以上の回答があったものの内容をまとめたものが表 2-2-3 である。

表 2-2-3 整備必要事項

内 容	件 数	内 容	件 数
支援体制の整備	3 9	職場環境の整備	1 0
資格取得の場・機会（知的障害者のための）	2 6	各機関で連携をとれる体制	1 0
障害の理解	2 3	福祉機関での雇用拡大	8
仕事内容の明確化	2 2	公的機関での雇用拡大	6
法律・制度の改正	1 7	実習の機会	5
ジョブ・コーチの配置	1 1		

これらの各必要事項の内訳の集計結果で件数の高かったものは、「支援体制の整備」では関係職員のための研修などの学習の場・機会（18 件）、「障害の理解」では事業主の障害理解を深める（11 件）、「法律・制度の改正」では助成金制度の活用（6 件）、「職場環境の整備」では介護施設のスタッフの充実（6 件）であった。

（２）介護以外の職域の就労事例

「介護以外の職域」での就労事例総数は 9 7 0 件であった。表 2-2-4、表 2-2-5、表 2-2-6 は業種の内訳と件数をまとめたものである。

イ 事例件数の多かった業種

本調査で事例件数の多かった上位 3 業種を表 2-2-4 にまとめた。各種商品小売業ではスーパーマーケットが主流であった。その他多かった業種を表 2-2-5 にまとめた。

表 2-2-4 件数の特に多かった業種

業 種	件 数
一般飲食店	1 5 3
各種商品小売業	1 4 8
飲食料品小売業	1 2 1

仕事内容では、「一般飲食店」で調理補助が 8 6 件、食器洗浄が 8 4 件、陳列が「各種小売業」で 6 5 件と「飲食料品小売業」で 6 4 件で上位であった。

表 2-2-5 件数の多い業種

業 種	件 数	業 種	件 数
洗濯・理容・浴場業	90	繊維・衣服・身の回り品小売業	36
廃棄物処理業	63	その他飲食店	30
旅館・その他の宿泊所	48	その他小売業	20
運輸に付帯するサービス	42	その他の事業サービス業	24
飲食料品卸売り業	36		

ロ 事例件数が少なかった業種

回答結果で事例件数の少なかった業種をまとめたものが表 2-2-6 である。

表 2-2-6 事例が少ない業種

業 種	件 数	業 種	件 数
繊維・衣服等卸売業	15	その他のサービス業	9
その他卸売業	14	医療業	9
協同組合	14	各種商品卸売業	8
自動車整備業	14	家具・什器	7
社会保険・社会福祉	12	地方公務	7
娯楽業	11	その他の生活関連サービス業	6
物品賃貸業	10		

件数が上位であった仕事内容は、「繊維衣服卸売業」ではラベル貼り、袋づめ、「共同組合」では商品の品出し、袋づめ、盛り付けであった。

「社会保険・社会福祉」では、人と頻繁に接しながら進める仕事内容がみられた。表 2-2-7 と表 2-2-8 はその仕事内容をまとめたものである。表 2-2-7 の保育補助には園児の相手、昼寝の世話などが含まれていた。

また、表 7 の調理補助、指導員補助、障害児遊び相手（表 2-2-8）といった対人対応場面の多い仕

事に就いていることが示された。

表 2-2-7 社会保険・社会福祉仕事内容

内 容	件 数	内 容	件 数	内 容	件 数
清掃	6	調理補助	2	雑務	1
保育補助	5	給食	2	文具等在庫確認	1
洗濯	3	調理	1		

表 2-2-8 障害児デイサービスセンターでの仕事

仕事内容	件 数	仕事内容	件 数
指導員の補助	1	遊び相手	1
片付け	1	清掃	1

「医療業」の就労事例について、その結果をまとめたものが表 2-2-9 である。

表 2-2-9 医療業の仕事内容

内 容	件 数	内 容	件 数
歯科医療用器具の殺菌	1	洗濯	1
歯科医療用器具の袋詰め	1	検査器具の紙パック詰め	1
歯科技工士の補助	1	清掃	1
病院入院患者用食事盛り付け	1	医療事務補助	2

「地方公務」の仕事内容をまとめたものが表 2-2-10 である。

表 2-2-10 地方公務の仕事内容

内 容	件 数	内 容	件 数
市立図書館での書籍管理	2	公的機関での文具在庫確認	1
公立保育園での雑務	2	学校給食センター食器洗浄運搬	1
公的機関での整理・整頓	1	公的機関職員の補助	1

「その他の生活関連サービス」とは家事サービス、冠婚葬祭、旅行代理などのサービスをさすが、仕事内容は、結婚式場の食器洗浄、レンタル清掃用具の回収、旅行会社の事務処理、霊園雑務各 1 件であった。

また、表 2-2-6「事例件数の少ない業種」には含めていないが、事例件数が 5 件以下の 13 種の業種がみられた。それらは、自動車小売業、教育、機械器具卸売業、郵便業、情報サービス・調査業、建築材料・鉱物・金属等材料卸売業、不動産賃貸業・管理業、映画・ビデオ製作業、電気通信業、中小企業等金融業(政府関係機関を除く)、機械・家具等修理業、広告業、保健衛生であった。これらのうち、比較的にかたよりなく地域に存在するものについての仕事内容は、教育では学校内の清掃、幼稚

園の調理補助、郵便業では郵便物の仕分け、集配及び電話対応であった。

「情報サービス・調査業」では顧客情報入力、資料作成、入力済みデータのチェック、人事業務に関する事務全般、不動産賃貸業・管理業ではアパート等の管理と事務作業、保健衛生では清掃であった。

ハ 事例が全くなかった業種

事例が全くなかった業種は、表 2-2-11 にまとめた 13 種であった。

表 2-2-11 事例が全くなかった業種

・銀行・信託業	・補助的金融業・金融附帯業	・宗教
・保険業	・証券業・商品先物取引業	・政治・経済・文化団体
・農林水産金融業 注)	・専門サービス(他に分類されないもの)	・国家公務
・不動産取引業	・駐車場業	・外国公務
・政府関係金融機関、貸金業	・放送業	・学術研究機関
・投資業等非預金信用機関 注)		

注) 政府関係機関を除く

4 考察

(1) 介護関連職での就労について

介護関連職での就労事例が 200 件近くみられたことから、この職域での職場開拓が進みつつあるのではないかと考えられる。

就労先として老人関係施設が多く見られたが、「その他」の 42 件の就労先施設の仔細をみると知的障害者更正施設、NPO 特定非営利法人、作業所、子供発育支援センター、住宅介護支援センター等多岐であったことから介護関連職域では幅広い就労先が開拓可能ではないかと考えられる。

この職域の仕事内容で清掃の次に多かったのが、介護補助、食事補助、娯楽/雑務補助、入浴補助、看護補助、送迎等補助、売店店員の補助、電話交換補助、買い物補助と多岐にわたる「補助の仕事」であった。これら補助の仕事で主担当者と良い関係を保ちながら障害者が業務を担っていることがうかがえる。

これら各種の補助の仕事について特に配慮すべき点として、整備要望事項としても件数が高かった「仕事内容の明確化」(表 2-2-3) が考えられる。援助者と職場の担当者及び障害者間で各種補助についての仕事内容の明確化が特に重要であろう。

また、本調査のヘルパー 2 級及びヘルパー 3 級の資格が就職時に強みとなった事例(表 2-2-2)や障害者が資格取得できる場・機会への要望が高かった(表 2-2-3) ことも考え合わせると、これら「介護関連職域での補助の仕事」についても、就職前等に障害者が講座を受けることができる制度が有用ではないかと考えられる。

さらに、整備要望事項(表 2-2-3)として最多件数であった「支援体制の整備」の内容内訳をみると「関係職員の研修等の学習の場・機会」に対する要望が高かったこと、そして、介護制度そのものが新しいことも踏まえると、就労支援職員に対する介護関連職域での仕事の組み合わせ方などを含めた研修も必要となっていると考えられる。

同じく整備要望事項(表 2-2-3)として件数が多かった「障害理解の推進」のためには、就労事例の紹介等を通して介護関連職域の事業主や公的機関に対しての幅広い啓蒙のための情報普及が急務で

あろう。

法律や制度に関しては、養護学校、就労支援機関、事業主の3者が情報を交換しやすく、意思疎通のとりやすい体制の強化、助成金制度等各種の就労支援制度の活用方法について情報普及がさらに必要であろう。

（２）介護以外の職域での就労について

介護以外の職域では、「衣・食・住」の「食」に関する3業種が上位を占めていた（表 2-2-4）。外食産業などこれらの業種はサービス産業の中でも伸びていることの反映とも考えられる。

これら3業種の仕事内容として、一般飲食業では調理補助及び食器洗浄の仕事、各種商品小売業及び飲食料品小売業では陳列、値札付け、袋詰めの仕事が多くみられた。

食器洗浄は就労事例件数の多かった「旅館・その他の宿泊所」及び「その他の飲食店」（表 2-2-5）でも主流の仕事であった。

その他の小売業及び卸売業においても陳列、値札付け、袋詰めの仕事が多くみられた。

これらの仕事ができると就労先の幅の広がりの中で強みであろう。一方、これらの仕事に関して、例えば、陳列の仕事では販売フロアで行うので周囲の客などの影響を受けずに集中できる、袋詰めのための計量や値札付けでは知的障害者がやりやすい方法で行えるといった環境面と指導面の双方に配慮が十分必要である。このため、継続して職場とコンタクトを持ちつつ就労支援を行うジョブコーチ等の就労支援担当者や支援技法が不可欠であろう。

産業全体を見た場合、製造業以外の業種は55種類程であり、本調査の狙いはこれらにおける就労の実態の把握と支援のありかたの検討であった。これら新職域の業種の中でも、特に比較的にかたよりなく地域に存在する職域での就労支援の検討・推進も有用であると考えられる。

これらには、教育、社会福祉・社会保険、医療地方公務、共同組合、運輸に付帯するサービスなどが含まれる。これらの職域で入所児童特別加算制度を活用する等の支援による知的障害者の従事・活躍が本調査で示され、障害の理解もある職場が比較的多いのではないかと考えられる。

また、本調査の介護以外の職域での就労事例総数は970件であったが、事例が全くみられなかった業種16種類（表 2-2-11）における雇用創出も重要課題である。

第3節 精神障害者の就労の可能性と課題

1 精神障害者の就労事例にみる継続支援の課題

精神障害者の就労に関係する自他共に認める大きな困難は、「1日7～8時間働くこと」・「毎日働くこと」・「再発を防ぐこと」と並んで「就労を継続させること」である。この報告では、フルタイム就労、パート、アルバイトを問わず「就労を継続させる」ということに焦点を当てる。主なねらいは、現在、支援を受けたのち継続して働いている人の状況を概観し、長期の支援体制をめぐる技術面の課題を取り出すことにある。なお、枠組みの関係から、公共職業安定所、障害者職業センター以外の活動に視点を合わせている。

本報告の主題について、今日広く合意されていることは、必要に応じ就労支援と生活支援が一体化しなければならないことである（厚生労働省, 2001）。本報告の役割は、長期支援の具体像を示すことである。ヒアリング調査で協力を得たのは、オーソドックスな公立施設の就労支援モデル2ヶ所、民間複合体2ヶ所、株式会社1社、店舗型通所授産施設1ヶ所である。

（1）調査対象関連施設・回答者

調査対象関連施設は、社会福祉法人3法人、県精神保健福祉センター1ヶ所、市立就労支援センター1ヶ所、株式会社1社であった。回答者は各調査対象関連施設の援助者各1名であった。

なお、これらの仔細は末尾に示した。

（2）対象施設が関わっている当事者本人の概要

日頃関わっている利用者中、2年以上規則的に働き（職場を替わっても間をあまり置かず2年以上就労している場合を含む）、賃金（1施設は店舗型通所授産施設であるのでその場合は工賃）が支払われている者である。回答から得られた利用者の内訳をまとめたものが表2-3-1である。

表 2-3-1 利用者の内訳

対 象 総 数	85人（訓練生の位置づけのもの11人を含む）
現 年 齢	最若25歳 ～ 最高69歳
病 名	全施設とも統合失調症が主
病 歴	最短5年～最長46年
支 援 の 期 間	最短2年 ～ 最長15年 半数は2～3年
就 労 の 期 間	最短2年 ～ 最長15年
入 院 経 験	入院経験ありが多数
男 女 の 構 成	男性が多数 5施設 女性が多数 1施設
職 業 歴	ほとんどない（授産施設）
障 害 年 金	所持多数 全施設
保健福祉手帳	所持多数 全施設
雇 用 保 険	ある人が多数 3施設 ない人が多数 3施設
健康保険本人	少数存在4施設
業 種	クリーニング、物流、清掃、パン製造販売、弁当製造配達その他の食品製造、厨房作業、運転、スーパーの品出し、店員など

（３）職場生活面及び作業面での障害と個人の対応

イ 就労場面における「障害」概観

統合失調症における職場生活と仕事の遂行上の障害については、ここ１０年来、変化に弱い、慣れるのに時間がかかる、あいまいな表現に弱い、だいたいこれくらいという判断に弱くコンピュータ的、形式にこだわり融通がきかない、並行するいくつかの仕事をどこから始めるか迷う。そして病気の回復過程では疲れやすいなどということが一般的な評価になっている（埼玉県衛生部保健予防課，1993）。加えて、就労についての自己評価が適切にできない、責任を伴うなどプレッシャーに弱い、気持ちの捉え方・伝え方が上手とはいえない、不器用、工夫・応用が苦手、活力が乏しいなどのことも挙げられている（北九州市立精神保健福祉センター，2000）。これら厳しい状況は、当時者本人の身内同士の発表（全精連結成大会）を聞いても、「のろのろしてみっともないし迷惑をかけるので働いていない。」「働くことはできるがある時点で再発する。再発は自分にとっても怖いことだし、会社や職場に迷惑をかける。だから就職はしない。」などにも裏書されている（日本障害者雇用促進協会，1994）。とはいえ、それらの問題の観察については、依然として現実の職場に頼るのがベストという認識があり、そのような場面を含んだ観察の機会が保障されていないと、結果として対象への理解は限定されたものになってしまうことになる。さらに、逆に観察の場が保障されてたとしても今度はその場の特性に影響されざるを得ないという問題もある。他方、前記の「疲れやすい」は、必ずしも回復過程に限ることではないことが主張されるなど（例えば全家連（2002））、評価そのものもまだ必ずしも定まっていはいない。加えて、さまざまな職場経験の積み重ねや仕事に慣れることで「障害」が変化するかどうかについてもなお議論が分かれるところがある。

以上のようなことから、障害の把握は当然限界をもつが、本報告では以下において、主として本人が自覚する「障害」についての一般的記述（やおき福祉会，2002，2003 など）の中から拾うことにより、障害についてまとめた。

ロ 職場及び作業についての自己評価

職場及び作業についての自己評価の記述をもとに、本人が自覚する障害についてまとめたものが表 2-3-2 である。

表 2-3-2 職場及び作業についての自己評価の記述内容

疲労感	記述 どこでも疲れやすい。とくに仕事ではすぐ疲れる。その結果、家ではほとんど無能になる。
作業のスピードが遅い	記述 長時間判断力を働かせなくてはならないとき仕事のスピードが落ちる。
頭は理解しても身体がついていかない	記述 内容自体は分かるが動作としては覚えられない。手際よく仕事をしたいが体がついてこない。
記憶の障害	記述 説明された内容を直ぐに忘れて頭に残らないことがある（ただし2年近く働いてだいぶ回復）。
薬の副作用	記述 疲れやすい。眠気。手がふるえる。呂律が回らない。押さえつけられているような不快感。
根気の消失	
効率に波がある	記述 仕事中に波。朝（夜）、または時々集中力が欠ける。月〇回の割合でペースが落ちる。
緊張すると仕事ができなくなる	記述 たとえば、レジ打ちの仕事では、買い物客が何人も並ぶと頭の中がパニックになる。
興味感の消失	記述 昔は今とは桁違いにさまざまなことが面白かったような気がする。
狭義の症状	記述 仕事中思い出し笑いをする。幻聴が起きる（頑張って就労を続けている）。
予期不安的不眠	記述 何かあると前の晩に眠れない。明日の仕事のことを考えると眠れなくなる。
1人ではどうしていいかわからず手が付かない	記述 1人で仕事をしている時に何をしたいのかわからなくなる。
その他	記述 以前はたやすかった事務をするにも大変な苦勞をすることがわかった。

さらに、本人が効果的な対応と感じたことをまとめたものが表 2-3-3 である。

表 2-3-3 効果的な対応と感じたこと

項目	内容
ジョブコーチの効用	ジョブコーチが来ると安心感がでる。不在だとまた幻聴が出る。
薬の調整	仕事上のいらいらが薬を調整することで治った経験がある。
慣れ	妄想が起きたとき支援センターに電話をかけ乗り越えることができた。
グループホーム	グループホームで助かっている側面がある。
転職の効用	何回も転職したがその都度支援者から紹介され、今の会社に定着できた。
仲間	メンバーと一緒にするのが解決法である。
趣味	今一番楽しいことは新しいバイクを買って運転していること。元気が出た。

（４）就労が続くことで変わる事

今回の調査では、以下順次説明するように、8項目について、「改善することが多い」、「少しは改善する」、「その他」等々、3段階の評価をしてもらった。

全施設が一致して評価をしたのは、早退・欠勤の改善と、動きが活き活きしたことであった。仕事に就くことで生活リズムが確立されやすくなるという意見のほか、早寝早起きの習慣化を強力にすすめることによって効果が得られるという見方もあった。動きが活き活きしたということについては、仕事を得ることによって、表情が晴れ晴れし活き活きする、収入が安定し家族との関係も改善するなどの指摘があった。

作業の効率、適切性については、好転例が多いが5施設、「少しある」が1施設、「多い」うちの1施設では人によると付記されていた。葉の変更が関連した例もあるとの指摘もあった。また、例えば料理の場合（和え物など）、盛りつけなどで事情の変更に応じなければならない臨機応変作業で、注意を重ねても変わらないという現場の観察がなされていた。

次に、症状の動揺については、2/3の施設で「かなり減る」、1/3の施設で「少し減る」との回答結果であった。仕事に就くことによって症状の改善がすすむと付記した施設もあった。

広くみられる「疲れやすさ」については、「かなり減る」が3施設、「少し減る」が同じく3施設であった。1ヶ月ぐらいのゆとりをみれば慣れによって消失するものを取り除くことができる・投薬内容で変化するとの指摘もあった。

臨時の集中作業をこなすなど応用動作・不意に起きる事態への対処については、「作業量が増える」は2施設、「少し増える」が4施設であった。違う仕事への対応は改善されない、応用動作はそもそも本人の関心次第の面があるとの指摘もあった。かなり体が楽そうになる、かなり気持ちの切り替えが進歩するとした回答は、それぞれ1施設にとどまっていた。

（５）継続支援のための基盤整備 1 「利用者・支援者関係の強化と事業所への介入」

利用者・支援者関係の強化と事業所への介入についてまとめたものが表 2-3-4 である。

表 2-3-4 利用者・支援関係の強化と事業所の介入

利用者・就労支援担当者との関係の強化 就労にとって重要な前提である利用者と支援担当者との関係の成立のためには、さまざまなことが行われているが、動機があるのでそれほど困難ではないとの意見もあった。
利用者・事業者の間の関係づくり 支援職員がジョブコーチとしてはいる・事業代表者と月例ミーティングを行う・常時交流している・必要なときには間をおかず調整にはいるなど。
職場への介入 1 一緒に作業をすること それぞれの施設で、必ず、必要に応じての差はあっても就業の場（実習の場）で支援者が利用者と一緒に仕事をしていた。
職場への介入 2 事業者と利用者との意見調整 調整がとくに必要なのは、仕事上のムラ、作業のスピードに問題が出たときとされた。
職場への介入 3 調整の内容 勤務時間の長さの調整は全施設で行っていた。作業の中身の変更についてもほぼ各施設（5/6施設）で実施、仕事の内容を分割することについても 2/3 施設で行っていた。
職場への介入 4 事業者に対する啓発 全施設が、障害の理解がすすむよう機会をつくって努力していた。より具体的なものとしては、休憩・休養室を置くよう頼むことを非該当とした 1 施設を除く、4/5 の施設で実施していた。

（６）継続支援のための基盤整備２「利用者に伝えていること」

①伝える内容 利用者の生活、仕事、対人関係等について、全施設で本人によく伝えていることは次の３点であった。「十分な休息をとること」、「目一杯ではない働きができること」、「仕事の場合必要なら人に頼めること」。次いで 5/6 の施設で、「自由な時間を確保すること」、「自分の意見をいうこと」が取り上げられていた。その他、「休みをカバーしないといけないので、連絡、報告を間違いなくすること」の強調もあった（幻聴等で急な休みをとるのは１人あたり年に１回ぐらい。話しているうちに落ち着くこともある。訓練生を含み 20 人中 5、6 人の人がそのようなことがあると記述されていた）。

②伝える方法 個人面接以外に各種グループが活用されていた。ピアサポートとの協調もあった。

③その他の関連活動 文化活動、旅行その他の余暇活動、セルフヘルプグループ、居住に関するサービス、家族との協力などが行われていた。

（７）まとめ

以上、「当事者本人が意識する障害」とそれへの「自己管理的対応」、支援者からみて「どの障害が就労を続けることによって改善されたか」、支援の前提として不可欠な「利用者－支援者－事業者の関係」、「職場介入の実際」、「利用者に対してとくに伝達していること」などについて調査結果から概説した。

就労を継続することによって、早退欠勤がかなり減ること、動きがかなり生き生きすることについて、全施設で肯定的であったことは、なお検討が要るとはいえ、心強い結果であった。これらは、自覚的な障害としての「根気の消失」、「興味感の消失」につながるものだが、他方で、早退欠勤の減少については「十分な休養をとること」、「目一杯ではない働きができること」、「必要なら仕事の場合人に頼めること」（以上、全施設）、「報告をきちんとすること」を方針としていることと関係するものと思われる。「頭は理解しているがからだがついていかない」、「作業のスピードが遅い」などの自覚の反映と考えられる「作業の効率、適切性」の改善については、5/6 の施設で好転することが多いとされた。該当しない 1 施設の評価は既述のように常時臨機応変が必要な細かい作業であったことが影響しているものと思われる。業種選びが必要な一論拠になるかもしれない。症状の動揺について 2/3 の施設で「かなり減る」としていたことは、早退・欠勤などの減少、作業効率の改善と共に継続就労に対する支援の効果に展望をもたらす可能性がある。

他方、臨時の集中作業をこなすことについては「かなり改善」が 1/3 の施設にとどまり、体が楽そうになることについては、「かなりそう」が 1 施設のみで、最も厳しい評価となった。後者は薬の作用と関連づけられるものかもしれない。だましだましの運営につながることである。疲れやすさについては「かなり減る」と「少し減る」と回答が二分された。以上の 3 領域の結果をみると、改善に期待するだけでなく、ごく長期の補完体制が考えられなければならないかもしれない。

有効な支援については、本人の記述によると、ジョブコーチの活用、慣れ、仲間（同士）の力が主要な柱であった。支援者側の回答では、関係づくり、とくに、最初から仕事を一緒に探す、一緒に試し就労・本就労をするなどして本人との間で強い関係をつくること、その後も直ぐに調査ができるよう支援者の手が常に必要なところに伸びること、同質の体験に基づく知恵が出し合えるようピアヘルプの機能が身近で動いているなどが挙げられていた。

さて、冒頭にも述べたように、精神障害者の就労問題には、就労が持続するかどうかの問題のほか、「働く時間を延ばすこと」、「再発に対応すること」の問題がある。前者については今回は検討対象から外しているが、再燃、調子の乱れと関係が深いことは付記しておきたい（症状・障害の波が少な

い方が、仮に作業能率が低いことがあっても、自分のペースで仕事を継続することができ、結果として改善が進む例がある。）。再発問題に関しては、今日では再入院に結びつく大きな再燃は減っているとはいえ、なお大きな課題で、「就労継続の一番のウィークポイントは体調の波。症状が出ると能率が低下し、規則正しい出勤ができなくなる。体調が1週間以内でもどる人は（障害をオープンにしている事業所では）就労継続ができるが、2・3ヶ月かかる人は退職になりやすい。ボランティアなどがカバーする事などができるなら就労継続の可能性が増える。過去7人中2名が再発退職した。両名とも今作業所で体調を整えていて今後も働くことを望んでいる。」という回答は、技術的にみた一大課題がなおここにあることを示している。将来的には、企業等の一方的な負担にならないような仕組みをここでも考える必要があると思われる。

調査対象の施設は、平均レベルからみてかなり高い支援を提供していたが、当然ながらすべてジョブコーチ、業務遂行援助者、社会適応訓練などの公的な支援を得ていた。

ここでの対象でみる限り、就労は、後押し機能と撤退休息する機能が往復可能な通路でつながっていることを必須としている。成功の予測のみに立つシステムは、少なくとも自分で求職活動が困難な程度の重度の障害者には不適で、再挑戦可能なかたちにして置くことが望まれる。今回調査対象とした施設は、どれもが再挑戦を可能とするものであった。

本報告はサービス業に従事する精神障害者への支援体制の現状の一端を述べたものだが、思いのほか接客は苦手でない、細やかな気づきのある人が多いとの回答者の指摘を結びとしたい。

この報告は、以下の施設・回答者のご協力による。深く感謝申しあげる。

①（社福）かがやき会・就労センター「街」 芦川ひろみ ②神奈川県精神保健福祉センター（調査・社会復帰課） 石井和子 ③鎌倉市地域生活支援センター 藤井要子 ④川崎市リハビリテーション医療センター社会参加支援センター就労支援センター 西村陽子 ⑤（社福）紀南障害者就労支援センター 北山守典 ⑥（株）ストローク 金子鮎子

参考文献

1. 北九州市立精神保健福祉センター，2000． 企業就労を成功させるための支援、精神障害者就労支援担当者のためのハンドブック
2. 日本障害者雇用促進協会，1994． 精神障害者の就労問題，障害者雇用管理等講習資料シリーズ，No. 118，日本障害者雇用促進協会
3. 埼玉県衛生部保健予防課，1993． 協力事業所のみなさんへ，精神障害をもつ方々と職場でうまくおつき合いするには，精神障害者通院患者リハビリテーション訓練マニュアル
4. 精神障害者の雇用の促進等に関する研究報告書，2001． 精神障害者に対する雇用支援施策の充実強化について，厚生労働省
5. （社福）やおき福祉会，2002，2003. Workers Times 1，2，3（2002． 6，12，2003． 7）
6. 全家連，2002． 通院患者さんに対する精神科薬の効果と副作用についてのアンケート

2 精神障害者の支援者及び障害者当事者の観点からみた雇用・就労の課題

2003年9月、精神障害者の各種支援を活動目的とする NPO（特定非営利活動法人）の主催する学習会が東京都内で行われた。テーマは「精神障害者の就労について考える」で、参加者数は二十数名であった。その半数近くが精神障害者、その他は、その家族や精神障害者支援団体等関係者であった。

ハローワークで障害者対象の相談業務を長年経験した後、精神障害者支援施設の施設長となられた支援者の方から、当事者との対話を交えながら就労問題についての講演があった。

講演に続く質疑応答においても支援者と当事者との対話が活発に交わされ、精神障害者当事者の率直な声も聴くことができたため、支援者及び障害者当事者の観点からみた雇用・就労の課題について報告する。

（1）当事者が直面している問題

自己紹介の中で述べられた就労に関して当事者が直面している問題は次のような内容であった。

- ・ 30歳代半ばだが、どうすれば就職できるか。
- ・ 仕事を探して就職したこともあったが、条件が厳しく、離職してしまった経験がある。
- ・ 他の病気（肝炎）もあるし、パソコンもできない。就職できるか不安。
- ・ 入院している母親がもうじき退院する。今はそのことで精いっぱいだが、落ちついたらできる範囲で何かやっていきたい。
- ・ 学生の頃精神病を患ったが、なんとか就職した。しかし、自信につながるものは何もない。資格もない。
- ・ 清掃やボランティア活動をしたが、続かなかった。
- ・ 現在の作業所に入って仕事ができるようになった。
- ・ 今公園清掃をやっているが、それだけでは物足りない。

（2）就労問題に関する支援者の観点

「精神障害者の就労について」という題目で講演が行われた。講演は、一般論として就労問題に言及するものではなく、障害者当事者からよく相談を受ける課題について、支援者の観点から具体的に捉えたものであったので以下にその内容をまとめた。

イ 就労とは？

就労とは、働いて報酬を得ることであり、それらには以下のものが含まれ、福祉的就労と一般雇用のどちらを選ぶかが一つの大きなポイントである。

- ①福祉的就労（障害の状態に合わせて手厚く支援してもらいやすい。）
- ②一般雇用（雇用契約を結んで働く形、最低賃金が適用される。）
- ③知り合いの手伝い、家業の手伝いなど

ロ 「就労したい」と思った時どうするか

- ・ 相談： 周囲の人に話してみる。生活のリズム、体調などを理解してくれる支援者などに、就労したい時、あるいは、仕事が続かない時、やめたい時に周囲の人に相談して、客観的な意見を聴くことが大切。自分1人だけで判断するのではなく、外から見た時の意見を聴くことは非常に参考になる。

- ・行動： ハローワークで仕事探しをする。あるいは、情報誌・チラシなどを参考に求職活動する。
以前は当事者1人でハローワークに相談に来る場合が多かったが、1996年ころから関係者の同行が増加してきた。その背景には、身近に支援者が得られやすくなったことがあると思われる。また、ハローワークに障害者専門窓口が設けられ、就職先を探すなどの専門的対応が強化された。
障害をオープンにして仕事を探すことについては様々な意見があるが、一般に、オープンにするとまわりの関係者は支援しやすい。就労後も支えやすい。

ハ 自分の働く現状を見つめることが重要

- ・自分を振り返る：1人で振り返るだけではなく、第三者から見た時の意見も合わせて参考にする。
また、現実には仕事をこなしていけるかどうかとの観点から考える。例えば、疲れやすい、指示通りできない、人付き合いが苦手などの各側面から考えてみる。
- ・働く体験をしてみる：福祉的就労(作業所など)、短期のアルバイトなどを試す。自分で体を動かして試みるのが大切。そうすると、苦手な部分・補強すべき部分がわかる。
働き方が見えてくる。
- ・周囲の人と相談：医療機関、作業所、グループホーム、生活支援センター
- ・就労関連の専門機関での相談：ハローワーク、障害者職業センター

ニ 仕事の探し方

障害をオープンにするか、クローズドにするかが一つの大きなポイントになる。

- ・障害をオープンにする：働くことに障害があることを職場に伝える。無理ができない人、仕事を頼まれると断れない人などは、オープンにしたほうが就労を長続きさせることにつながる可能性が高い。オープンにすれば就労先をみつけにくいという現実はあるものの、気長に探すつもりであれば、障害をオープンにしても仕事は見つかる。オープンにすることで、種々のサービスや制度を利用することができる。本人への援助のほか、雇用主側が受ける援助等がある。
- ・障害をクローズドにする(障害を伏せて求職)：障害をオープンにすると、なかなか仕事がみつからないのではないか、仕事に就いても給料が少なくなるのではないかと不安から、伏せて探す人もいる。伏せて働いた方が自分にとって継続しやすいと思うのなら、それも一つの方法。体力と意志の強さが必要である。

ホ 就労事例

- ・ハローワークの紹介により障害をオープンにして就労した事例：
40歳代前半、倉庫の商品管理、就労3年目になる。自分に合う仕事(本人の希望「体を使う軽作業」)で仕事を探す。1日3時間くらいから少しずつ時間を延ばす。就職に当たってはトライアル雇用制度を利用した。企業・ハローワーク・授産施設が連携しながら支援した事例。
- ・授産施設の紹介で会社勤務(パート)と授産施設利用を並行している事例：
パソコンのホームページ更新業務を本人のペースで続けている。福祉施設の仕事と事業所の仕事に関連性がある。

へ その他、就労にまつわるアドバイス

- ・条件や職種を固定せず、間口を広げて探してみることが肝要。
- ・やりたい意欲を保ち続けられるよう工夫することが大切。
- ・自分の条件に合う職に就くのが難しいのは、障害者に限らない。ある程度は妥協することも必要。
- ・授産施設の中で完結しないよう、外での就労体験が必要。施設側でも職場を開拓していかなければならない。

(3) 当事者の抱える課題

講演終了後の質疑応答にみられた当事者の抱えている課題と対応策としての提案についてまとめた。なお、質問に対して応答しているのは講師に限らない。精神障害者当事者やその支援関係者が、自らの経験をふまえて対応策を提案しているケースもかなりあることを付記しておく。

Q ハローワークでの手続きはどのようなものか。

A 求職登録をする(求職票の記入、障害者として登録する場合は主治医の意見書が必要)。登録手続きは、住居地を管轄するハローワークで行う。相談はそれ以外のハローワークでも可能である。

Q ハローワークには精神障害者専門の相談員がいるところといないところがあるようだが。

A 相談はどこのハローワークでもできるが、確かに精神障害者専門の相談員がいるところといないところがある。専門相談員がいる窓口の方が、相談に行きやすいかもしれない。ただ、専門の相談員が配置されていないところであっても、地元の関係機関・施設との連携等については力になってくれるケースが多いので、必要に応じて活用したほうがよい。

Q 社会復帰をしたいという希望があるが、障害のことをわかってくれる人が少ない。

A 障害に対する理解を深めてもらうには努力が必要。その中には個人でする努力と、行政・関係機関がする努力がある。多面的な啓発活動が必要である。

Q 当事者の仲間で合資会社のようなものを設立して事業をやる形であれば、同じ障害を持つ仲間、無理のないペースで業務に当たれると思うが、そのような事業の可能性はどうか。

A 数は少ないが、有限会社等を創設して事業を行っているところもある。ただし、採算性や営業を考えると、会社を起こして継続していくことには非常に努力が必要である。

Q 会社を起こすとまではいなくても、複数の従業員で作業分担できる体制がもっとふえるとよいと思う。以前ティッシュペーパーの工場でフルタイムでの勤務をしたが、疲れが出て難しかった。雇用主に交替制を導入して短時間勤務にしてもらいたいと要望したが、考慮してもらえなかった。交替制やグループ就労の可能性についてどうか。

A 複数の業務を分担する形が認められなかった背景には就業規則あるいは労働関係法規の問題があったのではないかと推察される。一般雇用においては労働者の賃金や身分を保護するため、不当にその労働時間を短縮し、結果として賃金を低く抑えるといったことが行われないよう規定がある。また、交替制を採用した結果として雇用者数が増えると、雇用主側からみれば労働保険のコストなど賃金以外の様々なコストが加わり、負担が大きくなるとの判断があったかもしれない。雇用とは別の形態だが、障害者支援団体が企業等から業務を請け負い、仲介役となって障害者のグループ就労に取り組んでいる例はある。授産施設や作業所がそうした役割を担っている例も少なからずある。

Q 精神障害者が仕事を探す場合、どんな仕事があるのか。

A 特に精神障害者対象の仕事があるわけではない。一般の仕事の中から探す。少しずつだが、サービス産業において障害者の働く場が拡がりつつある。積極的に障害者を雇用している企業の例としては、外資系のファーストフード店などがある。ただし、精神障害者を実際にどのくらい雇用しているかは不明である。

介護等福祉の分野の仕事に就く障害者も少しずつ増加してきており、注目される。精神障害者が同じ精神障害者の介護にあたる例、あるいは、一般の介護業務に就く例等もみられるようである。

Q 精神障害者は、障害者法定雇用率の算定基礎に入っていない。そこが改善されれば精神障害者の就職が促されると思うが、見通しはどうか。

A はっきりとした見通しがあるわけではないが、精神障害者当事者やその支援者等からは、早く法定雇用率の算定基礎に含めて欲しいとの意見が強い。それを受けて、行政では含める方向を視野に入れて検討しているところだと思う。

Q 薬を飲んでいるが、車を運転してもいいものかどうか。

A 主治医と相談して決めるべきである。薬の中身を知ること、自分の体調をよく知り、不安があればやめておくことが肝要。仕事を探すときも、不安があるのなら「要免許」と書いてあるものは避ける。最終的には自己責任となる。

(4) 参加者の感想

最後に、何人かが学習会に参加しての感想を述べた。その主なものを上げると次のとおりである。

- ・年齢が高いし作業所にも通えない状態だが、話を聞き、障害とうまく付き合いながら努力していきたい。働いて好きなことをやっていけるようになりたいと思った。
- ・今回の話で、仕事を探すときは障害をオープンにしたほうがいいのかと思った。
- ・障害者職業センターの存在をはじめて知った。興味をもった。そこで受けられる支援を活用したい。精神障害者の就労はまだまだこれからだと感じた。

(5) 学習会全体を通して注目された点

学習会で特に注目された点を以下にまとめた。

- ・精神障害者の中には、障害者の雇用や就労をめぐる各種支援制度・助成制度等に詳しい人がいる一方、働くことに関心がありながらも、知識を得る機会に恵まれていない人もおり、2分化の傾向がみられた。

周囲の人の理解を得るに当たって、まず当事者が障害とそれを取り巻く環境や施策について十分な知識を得られるような整備が肝要である。

- ・学習会に参加した精神障害者のうち、就職経験のある人のほとんどが離職も経験した人のようであった。

離職理由として上げられていたのは、作業そのもの、または、人間関係の疲労のためフルタイム勤務に耐えられなかったということが多かったようである。

その解決案として、短時間労働・交替制の導入、あるいは同じ障害を持つ仲間による起業やグループ就労が上げられていた。ただ、そうした解決案を支えてくれる施策の枠組みは、現実にはあまりない状況にあるといえる。労働者の身分や賃金の安定を護る常用雇用重視型施策の枠組み

と、精神障害者の観点から指摘される解決案をいかに共生させ得るかが課題となる。

- ・精神障害者の雇用・就労に関する一つの大きなポイントは、福祉的就労と一般雇用のどちらを選ぶかである。

前者には一般に手厚い支援が受けられること、比較的自分のペースで仕事をしやすいことなどの特徴がある。一方、後者には比較的の高い賃金が得られしっかりした生活基盤を築きやすいといった特徴がある。

ただし、この二つは必ずしも二者択一的に捕らえられるものではない。講演の中では、1日3時間くらいから少しずつ時間を延ばしていった事例、会社勤務(パート)と授産施設利用を並行している事例が紹介されたが、どちらも、ある意味で福祉的就労と一般雇用をうまく組み合わせながら進めた事例といえる。

精神障害者の雇用・就労を考える場合は、障害者のニーズに合った形が選択できるよう支援していくこと、また、必要なら制度を弾力的に運営できるよう改めていくことが求められている。

- ・精神障害者の雇用・就労に関するもう一つの大きなポイントは、障害をオープンにするのかクローズドにするのかである。オープンにした場合は支援を受けやすいこと、周囲の理解を得て無理なく雇用を継続しやすいことなどの特徴がある。一方、クローズドの場合は、就職先をみつけやすいことなどオープンにした時に直面する難しさを回避できるという側面がある。

これには障害者当事者の心情的な要素も絡んでくる。どちらが良いか一般論として決めつけることはできないが、障害者を囲む支援関係者にはオープンにすることを勧める意見が多いように思われる。ただ、オープンにした場合でも必ずしも十分な理解を得られなかったとの障害者当事者の声があった。

今後、啓発活動等の進展により社会が精神障害者を受け入れる素地が広がれば、オープンにすることへの心理的抵抗感が弱まり、同時に精神障害者の雇用・就労を取り巻く状況も改善されていくものと思われる。

学習会を通して感じられたことをして、障害者当事者の声として、①なかなか周囲の理解を得られず悩んだ、②自分のペースで無理なく仕事ができる場を得られなかった、という指摘が多かったことである。

それら問題の解決には障害者側の努力が必要であることはもちろんだが、社会の側が精神障害者をどのように受け入れるのか、また、常用雇用重視型の雇用施策の中で精神障害者を取り上げるだけでなく、そのニーズに合った施策の枠組みをどのように構築していくのか、そうした課題に障害者当事者を取り巻く行政、社会が直面していることも視野に入れつつ精神障害者の就労を考えることが必要であると考えられる。

資 料

新職域に関する調査票

学 校 名			
所 在 地			
電 話		内容についてお問い合わせしたい時の担当の先生	

高 等 部 開 設 年 月	
高 等 部 現 在 員	

問1 過去2年の卒業生の方々のうちで、老人施設、障害者施設、病院、その他の施設の入／通所者や地域での在宅者に対する、①移動介助、②食事介助、③清掃、④洗濯、⑤ベッドメイキング、⑥身のまわりのお世話（髭剃り・洗髪等）等の介護及び介護に関連していると考えられる仕事（介護保険以外のサービス、寝具乾燥、お弁当の配膳・配送など）に従事している方がいますか。

☐いる ☐いない ☐わからない

問2 「いる/いた」と回答の場合、次の項目にお答えください

① 何人の方々ですか.....人

② その内容はどうですか。下記に分かる範囲で御記入ください。

	性 別	施設等の種類	勤務形態	主な従事職種・仕事内容
例	女	特別養護老人ホーム	パート	職種： 介護補助、洗濯等 仕事内容：仕事内容を簡単に御記述下さい。
A				職種： 仕事内容：
B				職種： 仕事内容：
C				職種： 仕事内容：
D				職種： 仕事内容：
E				職種： 仕事内容：

問3 学校がある市町村で、卒業生以外の知的障害者が介護及び介護関連の仕事（問1 参照）に従事している例がありますか。 ☐ある ☐わからない

あると回答の場合、どのような仕事に従事しておられますか簡単に記入ください。

.....

.....

.....

.....

.....

資 料

問4 知的障害者の方が介護及び介護関連の仕事（問1 参照）に従事している事例についてお尋ねします。

a. 本人の能力、適性等、本人の条件はどうか。

.....
.....
.....

b. 受け入れる職場の条件はどうか。

.....
.....
.....

c. 制度等の条件整備に関してはどうか。

.....
.....
.....

d. その他についてはどうか。

.....
.....
.....

問5 知的障害者が介護等サービス（問1 参照）に従事するうえで、さらに整備すべき点があれば、ご意見をお書きください。

.....
.....
.....
.....

問6 過去2年間の卒業生の方々の中で、知的障害者の雇用事例が比較的少ない業種を示した「新職域の一覧」（別紙）に出ている業種で就労している/いた方があれば、その仕事の内容等を分かる範囲で簡単に記入例を参考になさりご記入ください。また、「新職域の一覧」では、各業種の仕事内容の例をあげておきましたので参考になさってください。なお、一覧の業種番号48の「社会保険・社会福祉」では、介護関連の仕事は省いてください。

問6の回答記入欄

	性 別	勤 務 先 の 業 種	業 種 番 号	仕 事 内 容
例	女	衣料品小売業	11	仕事内容： 商品の在庫の確認 値札付
				仕事内容：
				仕事内容：
				仕事内容：
				仕事内容：

ご協力ありがとうございました。

