

## 第3章

### 就労継続状況調査の実施と 必要となる支援の考察

## 第3章 就労継続状況調査の実施と必要となる支援の考察

### 第1節 知的障害者の「新職域での就労状況に関する追跡調査」

本節では養護学校卒業生の就職状況等に関する「新職域に関する調査」（第2章）の対象者の事業所におけるその後について調査した「新職域での就労状況に関する追跡調査」の結果をもとに必要となる支援を考察した。

#### 1 目的と方法

知的障害者の未開拓職域における就労継続状況と支援方法について把握することを目的とした。

知的障害養護学校239校を対象に進路指導担当者が回答する形式の調査票（章末資料1）を平成15年に送付した。これらの学校は平成14年の「新職域に関する調査」（第2章）への協力校でもあった。

質問項目の内容は、就労状況（雇用形態、仕事内容、勤続年数、適応状況・課題）、事業所情報（業種、障害者の雇用経験、事業所の特徴、職務の特徴）、配慮事項の状況（人的サポート・雇用管理、職務内容、勤務時間・勤務形態、職場環境面の調整、その他）、雇用までの調整事項（募集方法、連携機関、雇用までの調整事項、障害者雇用についての意見）であった。これらの項目作成にあたっては Mank他(1997) 及び Trach(1997)を参考にした。

#### 2 結果

先行の「新職域に関する全国調査」（第2章）で、介護保険導入によると考えられるが、雇用の伸びがみられた介護分野については特異な領域としてその状況を知るために、他の職域と切り離して集計分析を行ったのでその結果も併せて報告する。

##### （1）対象者の内訳

追跡総事例数は1015件であった。これらの内訳は介護関係167件、介護関係以外が848件であった。障害程度の分布を表3-1-1及び表3-1-2に、対象者数、年齢分布を表3-1-3及び表3-1-4にまとめた。

表3-1-1  
障害程度分布（介護）

| 障害程度 | 人数  | 割合（％） |
|------|-----|-------|
| 軽度   | 91  | 54.5  |
| 中度   | 60  | 35.7  |
| 重度   | 7   | 4.2   |
| 無回答  | 9   | 5.4   |
| 合計   | 167 | 100.0 |

表3-1-2  
障害程度分布（介護以外）

| 障害程度 | 人数  | 割合（％） |
|------|-----|-------|
| 軽度   | 564 | 66.7  |
| 中度   | 210 | 24.8  |
| 重度   | 42  | 5.0   |
| 無回答  | 30  | 3.5   |
| 合計   | 846 | 100.0 |

表3-1-3 介護関係就労者の年齢分布

| 年齢  | 人数  | 割合(%) |
|-----|-----|-------|
| 17  | 1   | 0.6   |
| 18  | 63  | 37.5  |
| 19  | 13  | 7.7   |
| 20  | 33  | 19.8  |
| 21  | 31  | 18.5  |
| 22  | 13  | 7.7   |
| 23  | 2   | 1.2   |
| 24  | 2   | 1.2   |
| 25  | 3   | 1.8   |
| 無回答 | 6   | 3.6   |
| 合計  | 168 | 100.0 |

表3-1-4 介護以外の就労者の年齢分布

| 年齢  | 人数  | 割合(%) |
|-----|-----|-------|
| 17  | 6   | 0.7   |
| 18  | 388 | 45.9  |
| 19  | 38  | 4.5   |
| 20  | 148 | 17.5  |
| 21  | 145 | 17.1  |
| 22  | 83  | 9.8   |
| 23  | 15  | 1.8   |
| 24  | 6   | 0.7   |
| 25  | 4   | 0.5   |
| 26  | 2   | 0.2   |
| 27  | 1   | 0.1   |
| 28  | 2   | 0.2   |
| 30  | 1   | 0.1   |
| 34  | 1   | 0.1   |
| 35  | 1   | 0.1   |
| 無回答 | 5   | 0.6   |
| 合計  | 848 | 100.0 |

これらのうち、任意回答の平成14年の時点で卒業が過去2年以上前に遡る就労年数の長い事例及び就労年数が不明な事例を除き、平成12年及び平成13年の卒業生に限った場合、その追跡総数は865件であった。その内訳は、介護関係就業者が148件、介護以外の業種での就業者が717件であった。

介護関係就労者の年齢と障害程度を表3-1-5にまとめた。

表3-1-5 介護関係就業者の年齢と障害程度

| 年齢    | 障害程度(人) |    |    |
|-------|---------|----|----|
|       | 軽度      | 中度 | 重度 |
| 18才未満 | 0       | 1  | 0  |
| 18才   | 35      | 16 | 3  |
| 19才   | 6       | 8  | 1  |
| 20才   | 20      | 11 | 1  |
| 21才   | 14      | 11 | 0  |
| 22才以上 | 7       | 6  | 1  |
| N/A   | 0       | 1  | 0  |
| 総数注)  | 82      | 54 | 6  |

注) 障害の程度不明 6名

介護関係以外就業者の障害程度内訳は軽度498名、中度171名、重度36名、不明12名であり、性別及び年齢については表3-1-6にまとめた。

表3-1-6 介護関係以外での就業者内訳

|    |       |      |
|----|-------|------|
| 性別 | 男性    | 482名 |
|    | 女性    | 235名 |
| 年齢 | 18才未満 | 5名   |
|    | 18才   | 354名 |
|    | 19才   | 34名  |
|    | 20才   | 141名 |
|    | 21才以上 | 179名 |
|    | 不明    | 2名   |

## (2) 業種別平均勤続年数

介護関係以外の業種について、業種別就業者数及び勤続年数の平均をまとめたものが表3-1-7である。

件数の少ない業種の中の協同組合では、農業協同組合等の経営するスーパー等の店舗での仕事であった。

表3-1-7 業種別勤務者数と勤続月数平均

| 業種               | 人数  | 勤続月数 | 業種               | 人数  | 勤続月数 |
|------------------|-----|------|------------------|-----|------|
| 地方公務             | 3   | 43.5 | その他生活関連サービス業     | 6   | 27.8 |
| その他小売業           | 25  | 33.4 | 物品賃貸業            | 6   | 27.5 |
| その他の事業サービス業      | 44  | 33.2 | 郵便業              | 3   | 27.0 |
| 家具・什器・家庭用機械器具小売業 | 9   | 31.4 | その他飲食店その他の業種     | 31  | 26.6 |
| 各種商品小売業          | 121 | 30.7 | 建築材料・鉱物・金属材料等卸売業 | 1   | 26.0 |
| その他卸売業           | 11  | 30.7 | 一般飲食店            | 124 | 24.2 |
| 飲食料品小売業          | 97  | 30.5 | 繊維・衣服・身の回り品小売業   | 17  | 23.4 |
| 廃棄物処理業           | 51  | 30.4 | 旅館・その他の宿泊所       | 33  | 23.3 |
| 運輸に付帯するサービス      | 34  | 30.4 | 情報サービス・調査業       | 4   | 23.3 |
| 機械器具卸売業          | 3   | 30.0 | 各種商品卸売業          | 5   | 22.4 |
| 飲食料品卸売業          | 56  | 29.6 | 繊維・衣類等卸売業        | 7   | 22.4 |
| 協同組合             | 5   | 29.4 | 映画・ビデオ製作業        | 2   | 22.0 |
| 洗濯・理容・浴場業        | 75  | 29.3 | 教育               | 4   | 20.5 |
| 医療業              | 7   | 29.3 | 自動車整備業           | 8   | 19.6 |
| 中小企業等金融業         | 1   | 28.0 | 広告業              | 1   | 12.0 |
| 娯楽業              | 5   | 27.8 | 不動産賃貸業・管理業       | 2   | 7.0  |

さらに、平成14年の時点で卒業が過去2年以上前に遡る対象者に関する任意回答の就労年数の長い事例66件についての業種別に表3-1-8にまとめた。

表3-1-8 就労年数の長い事例業種別勤続月数平均

| 業種             | 人数 | 勤続月数 | 業種           | 人数 | 勤続月数 |
|----------------|----|------|--------------|----|------|
| 社会保険・社会福祉      | 11 | 54.6 | 廃棄物処理業       | 9  | 49.9 |
| 各種商品小売業        | 10 | 52.5 | 運輸に付帯するサービス  | 2  | 49.5 |
| 旅館・その他の宿泊所     | 1  | 52.0 | その他の事業サービス業  | 9  | 49.1 |
| 一般飲食店          | 2  | 51.0 | 飲食料品小売業      | 8  | 48.8 |
| その他卸売業         | 1  | 51.0 | 地方公務         | 1  | 48.0 |
| 繊維・衣服・身の回り品小売業 | 1  | 51.0 | その他小売業       | 1  | 43.0 |
| 洗濯・理容・浴場業      | 5  | 50.8 | その他飲食店その他の業種 | 1  | 41.0 |
| 飲食料品卸売業        | 4  | 50.5 |              |    |      |

さらに、「平成12年と13年の卒業生群」と「就労年数が長い任意回答事例群」についてそれぞれの就労年数の平均値と標準偏差を表3-1-9にまとめた。

表3-1-9 就労年数の平均値と標準偏差

|        | 過去2年の卒業生 |      | 就労年数の長い事例 |      |
|--------|----------|------|-----------|------|
|        | 介護       | 介護以外 | 介護        | 介護以外 |
| 平均値(年) | 1.93     | 2.18 | 6.19      | 4.78 |
| 標準偏差   | 0.91     | 0.85 | 3.42      | 1.66 |

## (3) 事業所の状況

平成12年及び平成13年の卒業生の就業先に限定せず、勤続年数の長い事例なども含めた就業先事業所状況集計結果を介護関係及び介護関係以外の事業所に分けてまとめた。

## イ 障害者の雇用経験

介護関係では障害者雇用経験のある事業所が3割程度であったが、介護関係以外では知的障害者の「雇用経験あり」が約半数、さらに何らかの障害者雇用経験がある事業所を加えると6割であった。

表3-1-10 障害者の雇用経験

| 障害者の雇用経験       | 介護関係 |       | 介護以外 |       |
|----------------|------|-------|------|-------|
|                | 人数   | (%)   | 人数   | (%)   |
| 知的障害者の雇用経験あり   | 40   | 24.0  | 454  | 53.5  |
| 知的障害者以外の雇用経験あり | 11   | 6.6   | 48   | 5.7   |
| どちらも雇用経験あり     | 5    | 3.0   | 20   | 2.4   |
| 障害者の雇用経験なし     | 70   | 41.9  | 222  | 26.2  |
| 不明             | 18   | 10.8  | 43   | 5.1   |
| 無回答            | 23   | 13.8  | 61   | 7.2   |
| 総数             | 167  | 100.0 | 848  | 100.0 |

## ロ 事業所の種類

介護関連では、福祉施設が53.9%で民間企業は23.4%であったが、介護関連以外では85.1%が民間企業であった。また、公的機関については、介護関係及び介護以外の何れについても1%程度であった。

表3-1-11 事業所の種類(介護関係)

| 種類   | 人数  | (%)   |
|------|-----|-------|
| 民間企業 | 39  | 23.4  |
| 福祉施設 | 90  | 53.9  |
| 公的機関 | 2   | 1.2   |
| その他  | 8   | 4.2   |
| 無回答  | 28  | 16.8  |
| 総数   | 167 | 100.0 |

表3-1-12 事業所の種類(介護関係)

| 種類   | 人数  | (%)   |
|------|-----|-------|
| 民間企業 | 722 | 85.1  |
| 福祉施設 | 16  | 1.9   |
| 公的機関 | 15  | 1.8   |
| その他  | 17  | 2.0   |
| 無回答  | 78  | 9.2   |
| 総数   | 848 | 100.0 |

## ハ 事業所の規模

雇用率の対象とならない56名未満の事業所については、介護関係が48.5%、介護以外についても45.0%であった。300名以上の事業所の場合、介護関係が8.4%であったのに対し介護以外では25.0%であった。

表3-1-13 事業所の規模(介護関係)

| 規模          | 人数  | (%)     |
|-------------|-----|---------|
| 56名未満       | 81  | (48.5)  |
| 56名以上300名未満 | 45  | (26.9)  |
| 300名以上      | 14  | (8.4)   |
| 不明          | 4   | (2.4)   |
| 無回答         | 23  | (13.8)  |
| 総数          | 167 | (100.0) |

表3-1-14 事業所の規模(介護以外)

| 規模          | 人数  | (%)     |
|-------------|-----|---------|
| 56名未満       | 382 | (45.0)  |
| 56名以上300名未満 | 172 | (20.3)  |
| 300名以上      | 212 | (25.0)  |
| 不明          | 22  | (2.6)   |
| 無回答         | 60  | (7.1)   |
| 総数          | 848 | (100.0) |

## 二 事業所における障害者従業員数

障害者従業員が卒業生本人のみの場合が介護関係では39.5%、介護関係以外においても30%であった。また、介護関係以外では、5人未満と5人以上が17%程度であったが介護関係では、5人未満が18.6%であったが5人以上は7.3%であった。

表3-1-15 障害者従業員数（介護関係）

| 障害者従業員数  | 人数（%）      |
|----------|------------|
| 1人（本人のみ） | 66 (39.5)  |
| 5人未満     | 31 (18.6)  |
| 5人以上     | 11 (6.6)   |
| 不明       | 17 (10.2)  |
| 無回答      | 42 (25.1)  |
| 総数       | 167(100.0) |

表3-1-16 障害者従業員数（介護以外）

| 障害者従業員数  | 人数（%）      |
|----------|------------|
| 1人（本人のみ） | 254 (30.0) |
| 5人未満     | 147 (17.3) |
| 5人以上     | 150 (17.7) |
| 不明       | 113 (13.3) |
| 無回答      | 184 (21.7) |
| 総数       | 848(100.0) |

### （４）雇用までの調整事項

また、有用であったと回答された支援・制度の種類は多く18種類であった。各種助成金が最も多く、次いで職場適応訓練制度であり、共に100件を超える回答であった。

表3-1-17 有用であった支援・制度

| 支援・制度         | 回答数 | 支援・制度        | 回答数 |
|---------------|-----|--------------|-----|
| 各種助成金         | 145 | 特定求人・指名求人    | 8   |
| 職業適応訓練制度      | 105 | 職域開発援助事業     | 8   |
| 学校の支援         | 47  | その他          | 6   |
| 現場実習          | 18  | 最低賃金適用除外     | 5   |
| 関連機関の支援       | 19  | 職親委託制度       | 4   |
| トライアル雇用       | 16  | 入所児童処遇特別加算制度 | 4   |
| ジョブコーチ        | 11  | 個別移行計画       | 3   |
| 重度認定          | 14  | 福祉的就労制度      | 3   |
| 障害者雇用制度       | 9   | 職業準備訓練       | 2   |
| 障害者（雇用）に対する理解 | 9   |              |     |

雇用にいたるまでの関係連携機関としては公共職業安定所が最も多く、次いで福祉機関であった。

表3-1-18 関係機関との連携

|     | 公共職業安定所 | 医療機関 | 福祉機関 | 保健所 | その他 |
|-----|---------|------|------|-----|-----|
| 回答数 | 730     | 7    | 86   | 1   | 60  |

### （５）就労継続状況と離職理由

平成12年及び平成13年の卒業生の就業先に限定せず、勤続年数の長い事例なども含めた卒業生の継続状況集計結果を介護関係（表3-1-19）及び介護関係以外（表3-1-20）に分けてまとめた。

現在継続中の卒業生の割合は、介護関係及び介護以外の双方において、軽度及び中度の人については8割程度であった。重度の人の場合、介護関係では60%、介護以外では75%であった。

離職の卒業生の割合は、介護関係及び介護以外の双方において、軽度の人が19%及び中度の人が

15%であった。重度の人の場合、介護関係では40%、介護以外では21%であった。また、介護については養護学校在学中から他者の世話をよくしていた人が継続しているという進路指導者の意見がみられた。

表3-1-19 継続状況（介護関係）

| 現状    | 障害の程度  |        |       |
|-------|--------|--------|-------|
|       | 軽度     | 中度     | 重度    |
| 現在継続中 | 59(76) | 41(80) | 3(60) |
| 休職中   | 1      | 0      | 0     |
| 離職    | 15(19) | 8(15)  | 2(40) |
| 不明    | 0      | 0      | 0     |
| その他   | 1      | 1      | 0     |
| 無回答   | 1      | 1      | 0     |
| 総計    | 77     | 51     | 5     |

注) 数字は人数 ( )内は%を示す

表3-1-20 継続状況（介護以外）

| 現状    | 障害の程度   |         |        |
|-------|---------|---------|--------|
|       | 軽度      | 中度      | 重度     |
| 現在継続中 | 359(75) | 133(81) | 25(75) |
| 休職中   | 4       | 1       | 0      |
| 離職    | 92(19)  | 25(15)  | 7(21)  |
| 不明    | 0       | 0       | 0      |
| その他   | 6       | 2       | 0      |
| 無回答   | 15      | 3       | 1      |
| 総計    | 476     | 164     | 33     |

注) 数字は人数 ( )内は%を示す

離職理由の上位3項目を介護関係と介護関係以外のそれぞれについてまとめた(表3-1-21, 表3-1-22)。

「人間関係」が介護関係及び介護以外の双方について最多であった。2位以下については、介護関係では「作業遂行・指示の理解」、「仕事への意欲」の順であったが、介護関係以外では「仕事への意欲」、「その他」の順であった。また、障害の程度別にみた場合、軽度の人で介護以外の就労者については「人間関係」、「仕事への意欲」、「その他」がほぼ同数であった。

また、ワープロ業務が健常者以上にでき事務処理の仕事に問題がなかったが、会社全体の機器がワープロからコンピュータに変わり、本人のワープロへのこだわりが強く、仕事への意欲を失った自閉症を併せ持つ人のケース、どうしても通りたい場所が通勤途中にあり通勤時間の問題で離職したケースもみられた。

表3-1-21 離職理由（介護関係） (件)

| 理由         | 障害の程度 |    |    |
|------------|-------|----|----|
|            | 軽度    | 中度 | 重度 |
| 作業遂行・指示の理解 | 2     | 3  | 1  |
| 人間関係       | 6     | 2  | 1  |
| 仕事への意欲     | 2     | 1  | 0  |

表3-1-22 離職理由（介護関係以外）

| 理由     | 障害の程度 |    |    |
|--------|-------|----|----|
|        | 軽度    | 中度 | 重度 |
| 人間関係   | 24    | 10 | 1  |
| 仕事への意欲 | 22    | 7  | 2  |
| その他    | 22    | 5  | 0  |

## (6) 職務特徴と就職当初の支援方法

職務特徴として、「顧客相手の対人業務である」との回答は39%であった。また、「外出の多い業務である」は介護以外の業種で20件、介護関係業務で4件であった。

就職当初の支援方法については、研修受講に関しては、介護分野の事業所の19%が介護関連の研修を行ったとの回答であった。また、介護以外の分野においても入力等事務関連業務などの研修を行ったとの回答があった。これらの研修内容については、一般向け及び障害者向けの内容で研修を実施した事業所が各々70件みられた。

就職当初の指導担当者については職場の上司が53%、職場の同僚が40%であった。また、就職当初の支援方法が新入社員に対する通常の指導方法と「ほぼ同じ」が56%、通常の指導方法と「同じ」

と「全く異なる」が共に12%であった。

表3-1-23 職務の特徴と就職当初の支援方法

| 職務の特徴と支援方法     |                 | 介護関係<br>(総数167) | 介護以外の業種<br>(総数848) | 計<br>(1015) |
|----------------|-----------------|-----------------|--------------------|-------------|
| 職務特徴<br>(複数回答) | 顧客相手の対人業務       | 89              | 312                | 401         |
|                | 外出の多い業務         | 4               | 20                 | 24          |
|                | その他             | 39              | 354                | 393         |
|                | 無記入             | 38              | 165                | 203         |
| 研修受講           | 介護関連研修          | 32              | 3                  | 35          |
|                | 入力等事務関連業務       | 0               | 15                 | 15          |
|                | その他             | 28              | 308                | 336         |
|                | 無記入             | 107             | 522                | 629         |
|                | 一般              | 11              | 59                 | 70          |
|                | 障害者向け           | 15              | 55                 | 70          |
|                | 無記入             | 141             | 734                | 875         |
|                | 指導担当者<br>(複数回答) | 進路指導者           | 15                 | 78          |
| ジョブ・コーチ        |                 | 12              | 12                 | 24          |
| 職場の上司          |                 | 72              | 475                | 547         |
| 職場の同僚          |                 | 62              | 351                | 413         |
| その他            |                 | 0               | 10                 | 10          |
| 無記入            |                 | 31              | 118                | 149         |
| 指導方法           | 通常の支援方法のみ       | 14              | 115                | 129         |
|                | ” とほぼ同じ         | 92              | 498                | 590         |
|                | ” と全く異なる        | 32              | 97                 | 129         |
|                | 無記入             | 31              | 138                | 169         |

### (7) 就労の継続と配慮事項の分析

本調査では就労継続支援の内容を知るために離職群と就労継続群について配慮事項を分析した。表3-1-24はその分析結果をまとめたものである。

就労継続のための配慮事項項目のうち、「青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる」、「作業の進め方等を説明した資料が用意されている」が5%の水準で、「向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える」、「仕事のスケジュールがうまくたてられるよう支援している」、「援助者となる特定の同僚が選ばれている」、「職務は徐々に増やしていくこととしている」、「職務の変更が極力避けられている」、「個人のペースに合わせた仕事の量が設定されている」、「本人のやりやすい仕事を組み合わせている」が1%の水準で有意であった。

また、職場環境面の調整に関する「他の従業員への障害理解のための情報提供がなされている」、「集中の妨げとなる騒音等の防止策の実施」が5%の水準で有意であった。



表3-1-24 継続勤務中および離職したケースにおける職場の配慮事項の有無

| 配慮事項の状況          | 継続勤務中                      |     | 離職  |     | $\chi^2$ (df=1) |       |      |
|------------------|----------------------------|-----|-----|-----|-----------------|-------|------|
|                  | 配慮有                        | 配慮無 | 配慮有 | 配慮無 |                 |       |      |
| 人的サポート・<br>雇用管理面 | 外部援助者が継続的に支援している           | 180 | 421 | 31  | 104             | 2.632 | n.s. |
|                  | 青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる      | 512 | 104 | 91  | 33              | 6.477 | *    |
|                  | 向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える    | 469 | 22  | 82  | 12              | 9.894 | **   |
|                  | 仕事のスケジュールがうまくたえられるよう支援している | 333 | 71  | 44  | 29              | 18.31 | **   |
|                  | 作業の進め方等を説明した資料が用意されている     | 127 | 200 | 26  | 71              | 4.697 | *    |
|                  | 援助者となる特定の同僚が選ばれている         | 429 | 66  | 79  | 26              | 8.715 | **   |
|                  | 上司や同僚の異動を極力避けている           | 156 | 133 | 30  | 37              | 1.846 | n.s. |
|                  | 上司との話し合いの時間がほぼ定期的にある       | 223 | 90  | 34  | 28              | 6.460 | *    |
| 職務内容等            | 職務は徐々に増やしていくこととしている        | 412 | 46  | 77  | 25              | 15.77 | **   |
|                  | 職務の変更が極力避けられている            | 463 | 48  | 94  | 13              | 0.755 | n.s. |
|                  | 個人のペースに合わせた仕事の量が設定されている    | 528 | 37  | 96  | 17              | 9.272 | **   |
|                  | 本人のやりやすい仕事を組み合わせている        | 528 | 27  | 94  | 13              | 8.385 | **   |
| 勤務時間・<br>勤務形態    | 本人の希望にそったパートタイム勤務である       | 340 | 182 | 73  | 45              | 0.450 | n.s. |
|                  | 通院のための休みがとれる               | 551 | 12  | 121 | 5               | 1.443 | n.s. |
|                  | 交替要員の配置等により短い休憩がとれる        | 469 | 56  | 97  | 14              | 0.354 | n.s. |
|                  | グループ就労である                  | 116 | 424 | 21  | 98              | 0.871 | n.s. |
| 職場環境面の<br>調整     | 共用の休憩所が利用可能である             | 643 | 15  | 126 | 6               | 2.181 | n.s. |
|                  | 集中力回復のために一人になれる場がある        | 125 | 186 | 29  | 48              | 0.165 | n.s. |
|                  | 他の従業員への障害理解のための情報提供がなされている | 348 | 63  | 54  | 21              | 7.318 | *    |
|                  | 集中の妨げとなる騒音等の防止策の実施         | 96  | 283 | 10  | 68              | 5.682 | *    |

\*... $\chi^2$ 検定の結果、5%水準で有意

\*\*... $\chi^2$ 検定の結果、1%水準で有意

## (8) 事業主の意見

事業主の意見について、介護以外の職種と介護職のそれぞれについてまとめた。

表3-1-25 事業主意見

| 事業主意見のまとめ                  | 介護以外 | 介護 |
|----------------------------|------|----|
| 障害者雇用に積極的・良い方向に考えている       | 104  | 17 |
| 障害者理解に積極的                  | 58   | 16 |
| 障害者の方がよく働いてくれている、まじめ等      | 26   | 13 |
| 法定雇用率を達成するよう努力している         | 21   | なし |
| 障害者雇用に消極的・慎重               | 14   | 7  |
| 仕事内容によっては難しいものもある          | 13   | 3  |
| 障害者を健常者と同じように評価する(同じなら就労可) | 9    | 2  |
| 他人とのコミュニケーションに課題がある        | 6    | 5  |
| 他人とのコミュニケーションがうまくいっている     | 3    | 4  |
| その他                        | 10   | 3  |

(9) 就労者の多かった業種と就労年数が長い事例がみられた業種

介護以外の業種の中で就労者数上位2件の「小売業」と「一般飲食店」及び就労年数が長い事例がみられた業種の中から「社会保険・社会福祉」の3業種についての就労者状況(表3-1-27)、職務特徴(3-1-28)と支援(表3-1-29)についてまとめた。

なお、これらの業種での就労者総数は249名であった。表3-1-26は「社会保険・社会福祉」の仕事の内訳をまとめたものである。

表3-1-26 社会保険・社会福祉の仕事の内訳

| 職場     | 仕事内容   |
|--------|--|
| 保育所    | 保育教材準備、給食の補助、園内清掃<br>保育補助<br>保育園での清掃、洗濯<br>清掃業務<br>保育士手伝いから給食補助に変わった<br>私立保育園での用務<br>調理、配膳 |
| 成人更生施設 | ハウスキーパー補助  |
| 無認可作業所 | 菓子製造、木工品、ボトルフラワー製作、馬の堆肥袋詰  |

各職種の転職経験者の割合は、小売業では11%、一般飲食店では17%、社会福祉36%であった。

表3-1-27 3業種の就労者の状況

| 業種  | 小売業 |    |    |     | 一般飲食店<br>(障害程度不明6名) |    |    |     | 社会保険・社会福祉 |    |    |    |
|-----|-----|----|----|-----|---------------------|----|----|-----|-----------|----|----|----|
|     | 軽度  | 中度 | 重度 | 計   | 軽度                  | 中度 | 重度 | 計   | 軽度        | 中度 | 重度 | 計  |
| 性別  |     |    |    |     |                     |    |    |     |           |    |    |    |
| 男   | 56  | 14 | 3  | 73  | 62                  | 11 | 4  | 77  | 2         | 1  | 0  | 3  |
| 女   | 32  | 13 | 2  | 47  | 32                  | 8  | 0  | 40  | 6         | 1  | 1  | 8  |
| 無記入 | 1   | 0  | 0  | 1   | 0                   | 0  | 0  | 0   | 0         | 0  | 0  | 0  |
| 計   | 89  | 27 | 5  | 121 | 94                  | 19 | 4  | 117 | 8         | 2  | 1  | 11 |
| 年齢  |     |    |    |     |                     |    |    |     |           |    |    |    |
| ~17 | 0   | 0  | 0  | 0   | 0                   | 0  | 0  | 0   | 0         | 0  | 0  | 0  |
| 18  | 40  | 17 | 5  | 62  | 44                  | 10 | 3  | 57  | 5         | 1  | 0  | 6  |
| 19  | 2   | 0  | 0  | 2   | 4                   | 1  | 0  | 5   | 1         | 0  | 0  | 1  |
| 20  | 13  | 0  | 0  | 13  | 23                  | 4  | 1  | 28  | 0         | 0  | 0  | 0  |
| 21  | 21  | 7  | 0  | 28  | 16                  | 2  | 0  | 18  | 0         | 1  | 1  | 2  |
| 22  | 9   | 2  | 0  | 11  | 6                   | 2  | 0  | 8   | 2         | 0  | 0  | 2  |
| 23  | 4   | 1  | 0  | 5   | 1                   | 0  | 0  | 1   | 0         | 0  | 0  | 0  |
| 24~ | 0   | 0  | 0  | 0   | 0                   | 0  | 0  | 0   | 0         | 0  | 0  | 0  |
| 転職  |     |    |    |     |                     |    |    |     |           |    |    |    |
| あり  | 11  | 3  | 0  | 14  | 18                  | 1  | 2  | 21  | 3         | 1  | 0  | 4  |
| なし  | 72  | 21 | 5  | 98  | 73                  | 16 | 2  | 91  | 5         | 1  | 1  | 7  |
| 不明  | 4   | 1  | 0  | 5   | 0                   | 0  | 0  | 0   | 0         | 0  | 0  | 0  |
| その他 | 1   | 0  | 0  | 1   | 0                   | 0  | 0  | 0   | 0         | 0  | 0  | 0  |
| 無記入 | 1   | 2  | 0  | 3   | 3                   | 2  | 0  | 5   | 0         | 0  | 0  | 0  |

就労継続中の方は185名であった。継続者の割合を業種別にみると小売業80%、一般飲食店73%、社会保険・福祉90%であった。

職務の特徴として、「対人業務を含む」との回答数は小売業で88件、一般飲食店で47件、社会福祉。社会保険で8件であった。「外出が多い」との回答は3業種で3件であった。

表3-1-28 3業種の就労継続状況と職務の特徴

| 就労継続状況 |         | 継続中 | 休職中 | 離職 | 計   | 継続中 | 休職 | 離職 | 計   | 継続中 | 休職中 | 離職 | 計  |
|--------|---------|-----|-----|----|-----|-----|----|----|-----|-----|-----|----|----|
| 性別     | 男       | 55  | 0   | 11 | 66  | 57  | 0  | 20 | 77  | 3   | 0   | 0  | 3  |
|        | 女       | 33  | 1   | 9  | 43  | 30  | 0  | 11 | 41  | 7   | 0   | 1  | 8  |
|        | 計       | 88  | 1   | 20 | 109 | 87  | 0  | 31 | 118 | 10  | 0   | 1  | 11 |
| 職務特徴   | 対人業務を含む | 71  | 1   | 16 | 88  | 33  | 0  | 14 | 47  | 8   | 0   | 0  | 8  |
|        | 外出が多い   | 2   | 0   | 0  | 2   | 0   | 0  | 1  | 1   | 0   | 0   | 0  | 0  |
|        | その他     | 7   | 0   | 3  | 10  | 40  | 0  | 11 | 51  | 1   | 0   | 1  | 2  |
|        | 記入無     | 9   | 0   | 1  | 10  | 14  | 0  | 5  | 19  | 1   | 0   | 0  | 1  |

注) 職務特徴は複数回答

また、表中の「職務特徴のその他の記述」の主なものは、業者等の荷受け搬入への対応、配属部署での作業、基本的には事務室の中での仕事、出勤時間が休日は交代制、単純な作業、パートの人との作業が多い、部内の健常者とのやり取り及び顧客に対する業務といった内容であった。

一般向け研修実施件数は、小売業18件、一般飲食店6件であった。また、障害者向けの研修実施件数は小売業では1件、一般飲食店7件、社会保険・福祉2件であった。

指導担当者については、小売業及び社会保険・福祉では職場の上司が最も多く、一般飲食店では職場の同僚が最多であった。

就職当初の支援方法として、各業種とも「通常支援とほぼ同じ」が最も多く合計148件で、「通常支援と同じ」が30件、「通常支援とは全く異なる」が27件の順であった。

表3-1-29 支援内容

| 業種    | 勤務状況        | 小売業 |     |    |    | 一般飲食店 |    |    |     | 社会保険・社会福祉 |     |    |   |
|-------|-------------|-----|-----|----|----|-------|----|----|-----|-----------|-----|----|---|
|       |             | 継続中 | 休職中 | 離職 | 計  | 継続中   | 休職 | 離職 | 計   | 継続中       | 休職中 | 離職 | 計 |
| 研修受講  | 介護関連        | 0   | 0   | 0  | 0  | 0     | 0  | 0  | 0   | 1         | 0   | 0  | 1 |
|       | 入力等事務関連     | 3   | 0   | 0  | 3  | 0     | 0  | 0  | 0   | 0         | 0   | 0  | 0 |
|       | その他         | 30  | 1   | 4  | 35 | 27    | 0  | 14 | 41  | 3         | 0   | 0  | 3 |
|       | 記入無         | 56  | 0   | 16 | 72 | 61    | 0  | 17 | 78  | 6         | 0   | 1  | 7 |
| 対象    | 一般向け        | 15  | 0   | 3  | 18 | 4     | 0  | 2  | 6   | 0         | 0   | 0  | 0 |
|       | 障害者向け       | 0   | 1   | 0  | 1  | 5     | 0  | 2  | 7   | 2         | 0   | 0  | 2 |
|       | 記入無         | 73  | 0   | 17 | 90 | 79    | 0  | 27 | 106 | 8         | 0   | 1  | 9 |
| 指導担当者 | 進路担当者       | 11  | 0   | 1  | 12 | 15    | 0  | 2  | 17  | 2         | 0   | 0  | 2 |
|       | ジョブコーチ      | 1   | 0   | 0  | 1  | 0     | 0  | 1  | 1   | 0         | 0   | 0  | 0 |
|       | 職場の上司       | 52  | 1   | 12 | 65 | 29    | 0  | 17 | 46  | 5         | 0   | 1  | 6 |
|       | 職場の同僚       | 36  | 0   | 9  | 45 | 55    | 0  | 11 | 66  | 5         | 0   | 0  | 5 |
|       | その他         | 2   | 0   | 0  | 2  | 0     | 0  | 2  | 2   | 1         | 0   | 0  | 1 |
| 支援方法  | 通常支援のみ      | 8   | 0   | 0  | 8  | 16    | 0  | 5  | 21  | 1         | 0   | 0  | 1 |
|       | 通常支援とほぼ同じ   | 64  | 1   | 16 | 81 | 49    | 0  | 17 | 66  | 1         | 0   | 0  | 1 |
|       | 通常支援とは全く異なる | 6   | 0   | 2  | 8  | 9     | 0  | 3  | 12  | 6         | 0   | 1  | 7 |
|       | 記入無         | 10  | 0   | 2  | 12 | 14    | 0  | 6  | 20  | 2         | 0   | 0  | 2 |

注1) 内訳は障害者職業センター1、学校職員1 注2) 内訳はトレーナーによる指導1、学校職員1

支援方法については、3業種とも通常支援とは異なった何らかの支援を行っているケースが多かった。それらの主なものには、マンツーマンの指導、日課表や方法・手順の見本の提示、障害者用のマニュアルによる支援であった。

また、障害者が受けていた研修の内容については、小売業は、35件の無記入を除いて、現場実習16件、業務全般5件、一般業務2件、接客1件であった。

さらに、一般飲食店では、無記入18件を除いて、現場実習21件、マンツーマンでの指導1件、職場適応訓練1件であった。

### (10) 複数の障害のある人の状況

本調査に含まれていた未開拓職域で就労している複数の障害のある人についてまとめた。

#### ア 内訳

平成12年及び平成13年卒業生のうち知的障害の他に障害を併せ持つ卒業生は40名であった。その内訳を示したものが表3-1-30である。身体障害の中には、右または左手足マヒと言語障害を併せ持つ人も含まれた。またその他に、場面かん黙の事例も1件あった。

表3-1-30 複数の障害をもつ卒業生の状況

| 併せ持つ障害    | 人数    | 就業中卒業生人数 |
|-----------|-------|----------|
| てんかん      | 7     | 3        |
| ダウン症      | 3     | 2(不明1)   |
| 身体障害      | 9     | 5        |
| 自閉症(自閉傾向) | 15(7) | 9(6)     |
| 高度難聴      | 1     | 1        |
| 脳性マヒ      | 1     | 不明       |
| 排尿障害      | 2     | 不明2      |

#### イ 就業先の業種と配慮事項

てんかんのある就業中の卒業生の就業先業種及び仕事内容をまとめたものが表3-1-31である。

表3-1-31 就業中のてんかんのある人の状況

| 業種      | 仕事内容     |
|---------|----------|
| 旅館業     | 旅館の客室の清掃 |
| その他の小売業 | 値札付け品だし等 |
| 廃棄物処理業  | 家電製品の分解  |

注) 2年以上の就業事例を示す

また、てんかんのある人が働くどの事業所でも配慮事項として、外部援助者の継続的支援、青年学級等で先輩・上司等に相談できる、援助者となる特定の同僚が選ばれている、職務の変更が極力避けられている、個人のペースに合わせた仕事量、やりやすい仕事を組み合わせている、通院のための休み、交代要員の配置により短い休みがとれる、共用の休息所が利用できるが挙げられていた。

ダウン症のある就業中の卒業生の就業先業種及び仕事内容をまとめたものが表3-1-32である。

表3-1-32 ダウン症のある人の状況

| 業種    | 仕事内容        |
|-------|-------------|
| 社会福祉  | 保育園の調理配膳    |
| 運輸・通信 | 伝票整理 チラシ袋入れ |

注) 3年以上の就業事例を示す

自閉症のある就業中の卒業生の就業先業種及び仕事内容をまとめたものが表3-1-33である。3年以上の就業事例が6件みられた。

表3-1-33 自閉症のある人の状況

| 業種        | 仕事内容                          |
|-----------|-------------------------------|
| クリーニング    | 洗濯・衣服たたみ                      |
| (その他の小売業) | 売り場陳列、商品分配                    |
| (電気製品小売業) | 電気製品運搬補助                      |
| その他飲食店    | 洗い場、清掃                        |
| 一般飲食店     | 調理補助、商品準備補助、清掃                |
| 教育        | 市立図書館での書籍整理                   |
| 運輸業       | 宅配物の仕分け 積み込み                  |
| 共同組合      | 商品の仕分け                        |
| 食料品卸売業    | 商品の袋詰め                        |
| 化粧品卸売業    | 商品の袋詰め、ピッキング                  |
| (各種商品卸売業) | 値付け商品の袋詰め                     |
| 社会福祉      | 老人保健施設洗濯、洗い場<br>特別養護老人ホーム介助補助 |

注) ■ 3年以上の就業事例を示す

注) ( ) は自閉傾向の事例を示す

配慮事項として、自閉症のある人が働く事業所の87%が個人のペースに合わせた仕事量の設定をしており、この他に、向上ぶりについて言葉などで積極的に伝える(81%)、共同の休憩所の利用(75%)、職務の変更が極力避けられている(68%)の順であげられていた。

高度難聴と重度の知的障害のある就業中の卒業生の仕事内容は作業用ネットの洗浄と補修であり、良好な状況であった。

### (11) 進路指導担当者の意見

進路指導担当者の意見について、介護関連の職域(表3-1-34)とそれ以外の職域(表3-1-35)に分けてまとめた。介護関連については11件であったが、継続的支援の必要性及び継続的支援が難しい現状に関するものが多かった。

表3-1-34 介護関連の職域での就労支援に関する意見

| 内容                               | 件数 |
|----------------------------------|----|
| 職場でのまわりのサポート、教員によるアフターケアが必要である。  | 5  |
| 雇用は厳しく、また就労してからも辞めるように仕向けられてしまう。 | 2  |
| なかなか接触する機会が減り、今の状況がつかめない。        | 2  |
| 職場での問題が雇用主に伝わらない。                | 1  |
| 就業体験を通して、職場開拓につながるのではないか。        | 1  |

介護関連以外の職域について17件では生活面を含んだ継続的支援の必要性、公的機関における就労支援の必要性に関するものの件数が多かった。さらに職場開拓に関するものが次いで多く、職場開拓について学校関係者との機関と密接な連携がとれる仕組みの構築などの方策が必要であるとの意見であった。また、消費者金融が原因で離職となったケースもあり、これらについての啓発の重要性を指摘する意見もみられた。

表3-1-35 介護関連以外の職域での就労支援に関する意見

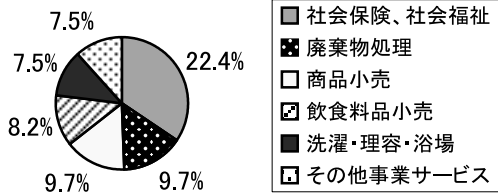
| 内 容  | 件数 |
|--|----|
| 職場の人や家族などとの信頼関係が大切である。                     | 6  |
| 学校関係者の職場開拓には限りがあり、方法を研究していきたい。             | 3  |
| 公的機関の障害者全体への就労支援の取り組みを考えてもらいたい。            | 3  |
| 生活面でのケアができず、離職してしまうケースが多い。                 | 2  |
| 医療対応への社会の理解が必要。                            | 1  |
| 夢に向かっての支援をしている。                            | 1  |
| ジョブコーチ（生活支援を含む）や、消費者金融についての啓発の機会が必要だと反省した。 | 1  |

**（ 1 2 ） 地域別にみた就労先業種の分布**

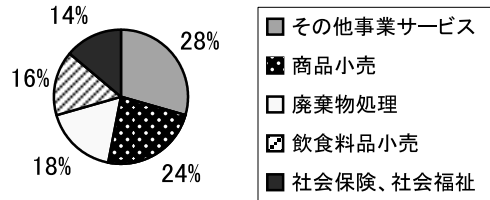
本調査の就労先の業種を地域別の集計し、その結果を次のページにまとめた。

## 地方別新職域業種割合(上位5位まで)

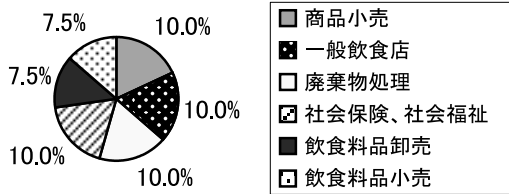
中部



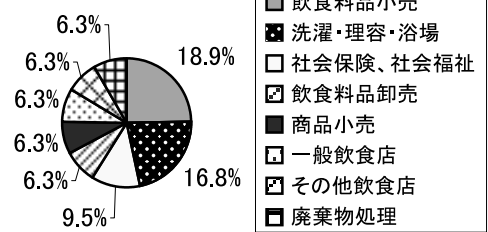
北海道



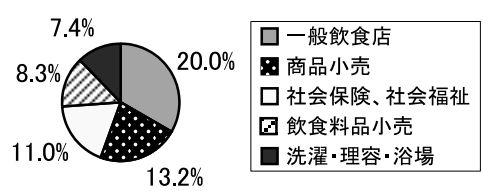
中国



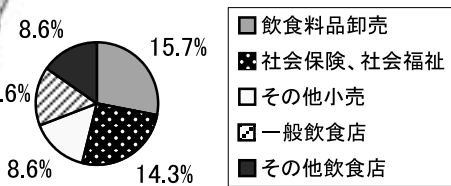
東北



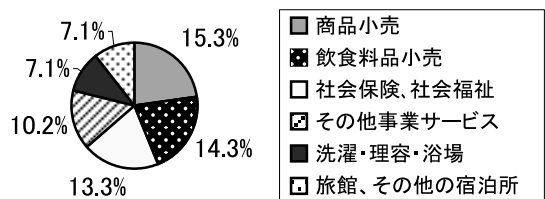
関東



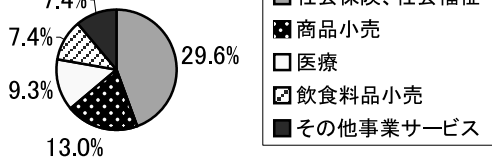
四国



近畿



九州



### 3 考察

本調査では32の業種での就労事例が報告されており、多様な業種での障害者の就労継続がみられた。さらに15の業種について、介護関係及び介護以外の関係で就労継続年数が長い事例が66件みられたことから、これら未開拓職域における就労継続が可能であることが示された。これら未開拓職域の就労継続のために必要となっている支援について以下にまとめた。

#### (1) 事業所の特徴別にみた必要な支援

事業所の障害者雇用経験について、約6割が「経験あり」であった介護関係以外に比べ、介護関連事業所では「経験あり」が3割程度であったこと、さらに介護関連の職域そのものが新しいことから介護関連の事業所に対する支援が重要と考えられる。

さらに、介護関係における重度知的障害のある人の離職率の結果から、とりわけこれらの人達への就業継続のための支援及び配慮が必要である。

雇用事業所全体の1%程度であった公的機関における雇用を伸ばすための事例紹介などによる情報普及といった積極的な取り組みが必要である。この点については進路担当者の指摘もみられた。

介護関係では雇用事業所の半数近くが56名未満であったが、介護以外の職域では300名以上の事業所での就業が進みつつある可能性が考えられる。離職理由に人間関係等の課題が多かったが、規模の大きな事業所において個別指導の継続が必要である。

#### (2) 職務内容及び配慮事項

長く就業している事例の15業種の多くは4年以上の就業継続であり、介護や雇用事例の少ない保育補助、地方公務といった業種が含まれており、これらの仕事に中度知的障害のある人が就業していた。これらのことから、これまで雇用事例が少なく、難しいと考えられがちな業種における就業の可能性が示されたと同時に、今後雇用経験のある事業所が少ない介護などを含むこれらの未開拓職域では、指導方法、必要となる配慮事項に関する事業主への情報提供、具体的な支援の充実が重要である。

本調査の配慮項目の内、就労継続に関して有意であった「援助者となる特定の同僚が選ばれている」、「本人のやりやすい仕事を組み合わせている」、「向上が見られた場合に誉めるなどしてそれを伝える」、「仕事のスケジュールの支援」、「職務は徐々に増やす」、「職務の変更が極力避ける」、「個人のペースに合わせた仕事量の設定」(1%の水準)、青年学級等で学校関係者や先輩に相談ができる、作業の進め方等を説明した資料が用意されている、集中の妨げとなる騒音等の防止策の実施(5%の水準)といった障害者の状況にあわせて配慮できるように支援することが特に重要であると考えられる。

また、障害者に対する研修を実施している事例もかなりみられたこと、また職場に落ち着くまでの指導方法として障害者に合わせて何らかの通常とは異なった支援を行っている事業所が多くみられた。さらに、通常の支援と異なる支援の内容を就労事例数上位2業種と就労年数の長い事例がみられた1業種についてみると、マンツーマンの指導、方法・手順の見本を用意するといったことが必要になっており、ジョブ・コーチ支援は有用な支援であると考えられる。

#### (3) 重複障害者の支援

本調査では、複数の障害のある人40名が多様な業種で就業している状況が示された。また、この中には中度あるいは重度の知的障害があり3年以上就業している人なども含まれており、難しいと考えられがちな未開拓職域での就労の可能性が示された。



さらに、自閉症を併せ持つ人についても、図書館、介護補助といった雇用事例が少なく、難しいと考えられがちな業種などでの多様な仕事内容の就業事例が示された。自閉症のある人が働く事業所では、個人のペースに合わせた仕事量の設定や職務の変更を極力避けるといった配慮がされていた。

また、てんかんの人についても、これらの配慮項目の他に、どの事業所でも外部援助者の継続的支援、青年学級等で先輩・上司等に相談できる、援助者となる特定の同僚の配置等の配慮がなされていた。

これらのことから、複数の障害のある人の就労については、ナチュラルサポートの知識をもつ援助者が重要な役割を果たすと考えられる。

本調査の結果全般から当該職域で様々な障害及び障害程度の人が就労していることが示されたが、サービス業、社会福祉、教育などの職域での仕事内容の選択肢の広さがその一因かとも考えられる。

#### (4) 地域別にみた業種の内訳

本調査の就職先の業種を地方別に分けて上位5位について集計した結果をみると、北海道、中部、中国、東北で環境関連の廃棄分処理業が含まれており、東北以外で上位であった。

内閣府(2002)によると環境関連の業種が郡部に多い(第1章)とされていたが、この傾向を反映している可能性が考えられる。

また、どの地方においても個人向け・家族向けサービス業が少なくとも2業種含まれており、比率が高いという結果であった。内閣府(2002)のどの地域においても個人向け・家族向けサービスの比率が最も高い(第1章)とされていたが、この傾向を反映している可能性が考えられる。

これらのことから、ハローワーク等の関係機関が障害者の進路や職業の選択を支援する際には、個別の求人情報だけでなく地域における成長業種の情報など広い視野からみた情報を進路担当者、就労援助者に提供しつつ、これらの関係者と連携して障害者と事業主双方に継続的な支援を行うことが重要であろう。進路指導担当者の意見の中に、進路指導担当者だけの支援には限界があるとの指摘があったこともこのような支援の必要性を示しているものと思われる。

#### 参考文献

内閣府(2002)「新しい産業分野による地域市場の拡大」『地域経済レポート2002』

Mank,D.,Cioffi,A., & Yovanoff,P. (1997) Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports,and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*,35,(3),185-197.

Trach,J. (1997) Analysis of types of natural supports utilized during job placement and development. *Journal of Rehabilitation*, 63,(2),43-48.

## 第2節 通勤寮生の新職域での就労状況に関する調査

### 1 目的と方法

新職域で就労している、あるいは就労経験のある地域で生活している知的障害者の就労継続状況と支援方法について把握することを目的とした。

全国に点在する通勤寮43施設を対象に就労支援担当者が回答する形式の郵送調査を実施した。

質問項目の内容は、就労状況（雇用形態、仕事内容、勤続年数、適応状況・課題）、事業所情報（業種、障害者の雇用経験、事業所の特徴、職務の特徴）、配慮事項の状況（人的サポート・雇用管理、職務内容、勤務時間・勤務形態、職場環境面の調整、その他）、雇用までの調整事項（募集方法、連携機関、雇用までの調整事項、障害者雇用についての意見）であった。また、これらの項目作成にあたっては Mank他(1997) 及び Trach(1997) を参考にした。調査票は「新職域での就労状況に関する追跡調査」（章末資料1）と同一とした。

### 2 結果

#### (1) 対象者の内訳

対象者総数は81名であった。年齢、障害の程度を表3-2-2及び表3-2-3にまとめた。43%の人が25才以上（表3-2-2）であり、先行の「養護学校卒業生の追跡調査」の対象者よりも年齢が高く、ほとんどが地域で就労を継続している人達であった。障害の程度は軽度の人51%、中度の人44%、重度の人1%であった。

表3-2-1 性別

| 性別 | 件数 |
|----|----|
| 男性 | 40 |
| 女性 | 41 |
| 計  | 81 |

表3-2-2 年齢

| 年齢     | 件数 | 年齢     | 件数 |
|--------|----|--------|----|
| 18歳    | 16 | 31～35歳 | 8  |
| 19歳    | 10 | 36～40歳 | 7  |
| 20歳    | 10 | 41～45歳 | 5  |
| 21～25歳 | 10 | 46歳以上  | 5  |
| 26～30歳 | 10 | 計      | 81 |

表3-2-3 障害の程度

| 障害の程度 | 人数 |
|-------|----|
| 軽度    | 42 |
| 中度    | 36 |
| 重度    | 1  |
| 無記入   | 2  |
| 計     | 81 |

また、対象者の転職の状況をまとめたものが表3-2-4である。転職経験のある人が50.6%であった。また、就労の現状（表3-2-5）については、継続中が96%、休職中の人2%であった。

表3-2-4 転職の状況

| 転職の有無 | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|-------|-------|----|---|----|----|
|       | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 有り    | 21    | 17 | 1 | 1  | 40 |
| 無し    | 20    | 17 | 0 | 1  | 38 |
| 不明    | 1     | 2  | 0 | 0  | 3  |
| 無記入   | 0     | 0  | 0 | 0  | 0  |
| 計     | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

表3-2-5 就労の現状

| 現状  | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|-----|-------|----|---|----|----|
|     | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 継続中 | 40    | 35 | 1 | 2  | 78 |
| 休職中 | 2     | 0  | 0 | 0  | 2  |
| 離職  | 0     | 0  | 0 | 0  | 0  |
| 不明  | 0     | 0  | 0 | 0  | 0  |
| その他 | 0     | 0  | 0 | 0  | 0  |
| 無記入 | 0     | 1  | 0 | 0  | 1  |
| 計   | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

## (2) 就労先業種

就労先業種の内訳を示したものが、表3-2-6である。スーパーでの勤務が、中・軽度の人について最多であった。上位4業種について見た場合、軽度の人については、各種商品小売業、レストラン等の一般飲食店、社会福祉、その他の事業サービスの順であった。また、中度の人の場合は、各種商品小売業、その他の事業サービス、洗濯・理容・浴場業、社会福祉の順であった。

表3-2-6 業種の内訳

| 業 種                       | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|---------------------------|-------|----|---|----|----|
|                           | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 各種商品小売業（スーパー等）            | 13    | 9  | 0 | 0  | 22 |
| その他の事業サービス業               | 4     | 6  | 1 | 0  | 11 |
| 社会福祉                      | 6     | 4  | 0 | 0  | 10 |
| 一般飲食店（レストラン・ファーストフード・喫茶店） | 7     | 2  | 0 | 0  | 9  |
| 洗濯、理容、浴場業                 | 2     | 5  | 0 | 0  | 7  |
| 旅館、その他の宿泊所                | 2     | 3  | 0 | 0  | 5  |
| 廃棄物処理業                    | 2     | 2  | 0 | 0  | 4  |
| 運輸に付帯するサービス               | 0     | 2  | 0 | 1  | 3  |
| その他飲食店                    | 1     | 2  | 0 | 0  | 3  |
| その他の生活関連サービス業             | 2     | 0  | 0 | 0  | 2  |
| 飲食料卸売業                    | 2     | 0  | 0 | 0  | 2  |
| その他卸売業                    | 0     | 0  | 0 | 1  | 1  |
| 飲食料品の小売業                  | 0     | 1  | 0 | 0  | 1  |
| 医療業（介護職）                  | 1     | 0  | 0 | 0  | 1  |
| 計                         | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

## (3) 事業所の状況

民間企業が最も多く74%、福祉施設が13%、公的機関が2%であった（表3-2-7）。また、事業所の規模では56名未満が最も多く46%、300名以上が23%、56名以上300名未満が19%であった（表3-2-8）。

表3-2-7 事業所種類

| 事業所種類 | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|-------|-------|----|---|----|----|
|       | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 民間企業  | 32    | 25 | 1 | 2  | 60 |
| 福祉施設  | 7     | 4  | 0 | 0  | 11 |
| 公的機関  | 0     | 2  | 0 | 0  | 2  |
| その他   | 2     | 3  | 0 | 0  | 5  |
| 無記入   | 1     | 2  | 0 | 0  | 3  |
| 計     | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

表3-2-8 事業所規模

| 事業所規模      | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|------------|-------|----|---|----|----|
|            | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 56名未満      | 15    | 22 | 1 | 0  | 38 |
| 56名～300名未満 | 10    | 5  | 0 | 1  | 16 |
| 300名以上     | 11    | 7  | 0 | 1  | 19 |
| 不明         | 5     | 1  | 0 | 0  | 6  |
| 無記入        | 1     | 1  | 0 | 0  | 2  |
| 計          | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

他の社員との交流については障害の程度に関わらず、「仕事に関する交流」が67%、「仕事以外の多様な交流がある」が27%、「挨拶程度」が2%、「ほとんどない」との回答はなかった（表3-2-9）。

表3-2-9 交流の程度

| 交流     | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|--------|-------|----|---|----|----|
|        | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| ほとんどない | 0     | 0  | 0 | 0  | 0  |
| 挨拶程度   | 0     | 2  | 0 | 0  | 2  |
| 仕事の交流  | 27    | 25 | 1 | 2  | 55 |
| 多様な交流  | 13    | 9  | 0 | 0  | 22 |
| 無記入    | 2     | 0  | 0 | 0  | 2  |
| 計      | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

障害者従業員数は「本人のみ」、「5人未満」、「5人以上」が同数であった(表3-2-10)。

表3-2-10 事業所における障害者従業員数

| 障害者従業員数 | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|---------|-------|----|---|----|----|
|         | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 1人      | 12    | 5  | 0 | 0  | 17 |
| 5人未満    | 6     | 10 | 1 | 0  | 17 |
| 5人以上    | 7     | 8  | 0 | 2  | 17 |
| 不明      | 13    | 8  | 0 | 0  | 21 |
| 無記入     | 4     | 5  | 0 | 0  | 9  |
| 計       | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

#### (4) 就労形態及び時給

雇用形態の内訳はパートが80%、準社員を含む正社員が17%であった。障害別に内訳を示したものが表3-2-11である。

表3-2-11 雇用形態

| 雇用形態   | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|--------|-------|----|---|----|----|
|        | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 正(準)社員 | 4     | 10 | 0 | 0  | 14 |
| パート    | 37    | 25 | 1 | 2  | 65 |
| 無記入    | 1     | 1  | 0 | 0  | 2  |
| 計      | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

勤務時間の内訳を障害別にまとめたものが表3-2-12である。5時間未満は少なく4%、5時間以上が72%、8時間以上が最も多く24%であった。最も多くかったのは600円以上700円未満と700円以上800円未満で58%であった。また、800円以上も6%程度みられた(表3-2-13)。

表3-2-12 勤務時間

| 時間(就労当初) | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|----------|-------|----|---|----|----|
|          | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 4時間未満    | 1     | 1  | 0 | 0  | 2  |
| 4~5時間未満  | 0     | 2  | 0 | 0  | 2  |
| 5~6時間未満  | 2     | 4  | 0 | 0  | 6  |
| 6~7時間未満  | 10    | 6  | 0 | 0  | 16 |
| 7~8時間未満  | 9     | 8  | 0 | 1  | 18 |
| 8時間以上    | 14    | 4  | 1 | 1  | 20 |
| 無記入      | 6     | 11 | 0 | 0  | 17 |
| 計        | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

表3-2-13 時給

| 時間(就労当初) | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|----------|-------|----|---|----|----|
|          | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 600円未満   | 3     | 4  | 1 | 0  | 8  |
| 600~699円 | 11    | 12 | 0 | 1  | 24 |
| 700~799円 | 17    | 7  | 0 | 0  | 24 |
| 800円以上   | 2     | 2  | 0 | 1  | 5  |
| その他(月給)  | 4     | 1  | 0 | 0  | 5  |
| 無記入      | 5     | 10 | 0 | 0  | 15 |
| 計        | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

### (5) 適応状況

職場適応については、良好が67.9%、課題が発生しているケースが24.7%であった（表3-2-14）。また、これらの課題の内訳を表3-2-15に示した。

表3-2-14 適応状況

| 適応状況 | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|------|-------|----|---|----|----|
|      | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 良好   | 26    | 28 | 1 | 0  | 55 |
| 課題発生 | 11    | 7  | 0 | 2  | 20 |
| 離職   | 0     | 0  | 0 | 0  | 0  |
| 無記入  | 5     | 1  | 0 | 0  | 6  |
| 計    | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

表3-2-15 課題の内訳

(複数回答)

| 課題         | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|------------|-------|----|---|----|----|
|            | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 人間関係       | 3     | 3  | 0 | 1  | 7  |
| 指示の理解      | 2     | 3  | 0 | 0  | 5  |
| 意欲・やる気     | 2     | 2  | 0 | 0  | 4  |
| 指示の理解と人間関係 | 2     | 1  | 0 | 0  | 3  |
| みだしなみ      | 1     | 1  | 0 | 0  | 2  |
| 規範の遵守      | 0     | 0  | 0 | 0  | 0  |
| その他        | 1     | 3  | 0 | 0  | 4  |
| 特になし       | 1     | 2  | 1 | 1  | 5  |
| 無記入        | 30    | 21 | 0 | 0  | 51 |
| 計          | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

### (6) 求人情報と連携機関

公共職業安定所で求人情報を得ている場合が最も多かったが、それ以外にも種々の情報入手先がみられた（表3-2-16）。また、連携機関については公共職業安定所が最も多く、次いで福祉機関であった。表中のその他の内訳は、障害者職業センター9件、学校4件、その他2件、無記入2件であった。

表 3-2-16 募集方法

| 募集方法      | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|-----------|-------|----|---|----|----|
|           | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 職業安定所     | 16    | 8  | 0 | 1  | 25 |
| 施設        | 4     | 3  | 0 | 0  | 7  |
| 事業所の募集    | 1     | 3  | 0 | 0  | 4  |
| 通勤寮       | 2     | 1  | 0 | 0  | 3  |
| 求人情報      | 3     | 0  | 0 | 0  | 3  |
| 学校        | 2     | 1  | 0 | 0  | 3  |
| 障害者職業センター | 2     | 0  | 0 | 0  | 2  |
| 同じ法人      | 2     | 0  | 0 | 0  | 2  |
| 実習        | 0     | 2  | 0 | 0  | 2  |
| その他       | 4     | 7  | 1 | 0  | 12 |
| 無記入       | 6     | 11 | 0 | 1  | 18 |
| 計         | 42    | 36 | 1 | 2  | 81 |

表3-2-17 連携機関

(複数回答)

| 連携機関    | 障害の程度 |    |   |    | 計  |
|---------|-------|----|---|----|----|
|         | 軽     | 中  | 重 | 不明 |    |
| 公共職業安定所 | 26    | 17 | 0 | 0  | 43 |
| 福祉機関    | 3     | 4  | 0 | 0  | 7  |
| 医療機関    | 0     | 0  | 0 | 0  | 0  |
| 保健所     | 0     | 0  | 0 | 0  | 0  |
| その他     | 14    | 4  | 0 | 1  | 19 |
| 無記入     | 14    | 14 | 1 | 1  | 30 |
| 計       | 57    | 39 | 1 | 2  | 99 |

### 3 考察

本調査では卒業後年数を経て地域で定着している知的障害者の状況について把握することができた。通勤寮生であるため就労及び生活の両面の支援を受けつつ、職業生活を送れる環境にあると考えられ就労継続状況は良好であったが、転職の経験がある人が半数であった現状をみると現在の状況に至る過程において困難な状況に直面した人が相当あることが分った。

また、定着の状況は良好であるが、軽度の人の中に課題が発生している事例がみられ、人間関係や意欲などに関する課題解決の個別支援が、とりわけ軽度の人に対して必要となっていると考えられる。また、これら軽度の方は規模の大きな事業所に定着していることも示されており（表3-2-8）、規模の大きな事業所において個別支援が継続的に受けられる体制が重要であると考えられる。

他の従業員との交流については、障害の程度に関わらず重要であることが示されたことから、職場開拓の時点から社内での交流内容と程度について把握しておくことが必要である。

14の業種について、件数のかたよりがそれ程なく就労事例が確認された。就労先業種に関する特徴として、障害別に見た場合、レストラン等の一般飲食店に軽度の人が多かったこと、各種商品小売業は軽度の人及び中度の人の双方について最も多かったこと、社会福祉関連及びその他の事業サービスが双方でみられたこと、洗濯は軽度の人よりも中度の人の事例が見られたことが挙げられる。

これらのことから、一般飲食店の仕事は軽度の人がかんしやすしい内容であることが考えられる。また、デパートやスーパーマーケットなど各種商品小売業は業務内容が多岐にわたっており、選択肢が多いため、障害者の状況に合わせて仕事を組み合わせやすいため柔軟な配置が可能であることが考えられる。

また、社会福祉関連及び清掃を中心としたその他の事業サービスについては、仕事内容の難易度がさまざまなものがあるため、障害者の状況にあった仕事の選択が可能であることが考えられる。

#### 参考文献

- Mank,D.,Cioffi,A., & Yovanoff,P. (1997) Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports,and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*,35,(3),185-197.
- Trach,J.S. (1997) Analysis of types of natural supports utilized during job placement and development. *Journal of Rehabilitation*, 63,(2),43-48.

### 第3節 雇用創出のために必要な支援

本節では、本章の第1節及び第2節で考察した必要な支援の中で職場開拓、配慮、重複障害者に関してさらに具体的な支援方法及び支援施策について考察を深め、まとめた。

#### 1 職場開拓と配慮に関連した支援

本調査の結果にもみられたように知的障害者が就労するサービス産業などの未開拓職域の事業所は規模の大きな事業所がみられる、障害者雇用経験の少ない業種も多いことなどから、職場開拓が難しいと考えられる。そこで、職場開拓における事業主へのアプローチの方法について考察した。

まとめるについては、本章の第1節の知的障害者支援の配慮事項の分析結果から重要と考えられる就労継続に関して有意であった項目のうち、1%の水準で有意であった「本人のやりやすい仕事を組み合わせている」、「仕事のスケジュールの支援」、「職務は徐々に増やす」、「個人のペースに合わせた仕事量の設定」、「援助者となる特定の同僚が選ばれている」及び5%の水準で有意であった「作業の進め方等を説明した資料が用意されている」といった環境を障害者と事業主の双方の状況に合わせて創り出す方法に焦点をあてまとめた。また、本調査結果で、事業所においてマンツーマンの支援が多く行われていたこともふまえ、このような支援がしやすい方法であることにも考慮した。

##### (1) ジョブ・カービング (job carving)

障害者と事業主の双方の事情に合わせながら、障害者がやりやすいように仕事を組み合わせるための支援方法であるジョブ・カービング (job carving) についてまとめた。この方法はどのような業種でも適用可能な方法であるが、ここでは本研究の結果に示された就労事例が多かった各種商品小売業、今後職場開拓が必要となっている公務、金融・保険、医療等の業種に関連した事務系の仕事を例に採り上げて説明した。

ジョブ・カービングに含まれる通常ステップ (Griffin, 2004) を表3-2-18にまとめた。

表3-2-18 仕事の組み合わせについての支援

| ステップ | 内容  |
|------|---|
| 1    | 障害者の貢献できること及び可能性、障害者の希望を把握する  |
| 2    | 障害者が貢献できることを活用、強調できる職場を探す   |
| 3    | 仕事の順序、ナチュラル・サポート及びさらなる指導、改造、他の生産手段、あるいは、同僚の誰かと共に、同僚が代わって行う必要のある作業について調べる職務分析を行う |
| 4    | 求職中の障害者の貢献できることを強調しつつ、障害者本人と働き手を探している事業主双方の利害に配慮し、雇用に結びつくように仕事の組み合わせるための交渉をする。  |
| 5    | 事業主及び同僚が障害者に仕事を教えられるように事業主及び同僚に対して助言をする   |
| 6    | 事業主と障害者に対して継続的な支援をする  |

(Griffin, 2004)

未開拓職域の中には障害者雇用の経験の少ない事業所が多いことなどから、時には前例のない仕事内容の組み合わせになることも発生する。このようなジョブ・カービングの例としてGriffin (2004) は、百貨店が好きだがフルタイムで働くことが難しい障害者に合わせて百貨店の倉庫での作業1日4時間週6日の勤務で手押しの台車を使いトラックの運び込んだ荷物を降ろすといった新しい業務を創

り出した例、また医療分野で働きたい重度障害者の状況に合わせて、医療機関で医療器具等の整え等をして診察室を小奇麗にする作業を組み合わせた事例を紹介している。後者の事例などは、看護婦が本来の仕事に集中でき、辞める人が減少し病院全体への良い影響があったと報告されている。

後者の事例のように、障害者雇用により、事業所の他の従業員が本来の仕事に集中できるようになることを提案できるように仕事を組み合わせることがジョブ・カービングの重要点である。このため、事業所にどのような職務があり、どの職務について事業所の従業員が本来の仕事以外であるにも関わらず時間をとられている状況にあるのかを知ることが必要である。

本研究の調査結果にもみられた知的障害者が多く就労しているスーパーの職務及び就労事例が少ないが今後の可能性として考えられる事務処理の仕事のそれぞれについて、職務内容の主なものを表3-2-19と表3-2-20に、さらに難易度の高い事務処理については表3-2-21にまとめた。これらは「職務を徐々に増やす」といった配慮を行う場合にも参考となる。

表3-2-19 スーパーの主な職務

|             |             |
|-------------|-------------|
| 商品の陳列       | ベーカリー商品の袋詰め |
| 値段のスキャン     | ダンボール箱の整頓   |
| 窓やドアの清掃     | デリの食品の下準備   |
| 休憩所の清掃      | 賞味期限切れ食品収集  |
| カートの整頓      | 値段を貼る       |
| ディスプレイを整える  | 商品の出荷手伝い    |
| トラックから商品を運ぶ | 床の清掃        |

表3-2-20 エントリーレベルの事務処理の職務

|             |               |             |
|-------------|---------------|-------------|
| メーリング 注)    | 簡単な複写         | ダンボール箱の整頓   |
| シュレッダーにかける  | マイクロフィルム      | 不要な紙などを集める  |
| リサイクル用紙の仕分け | 日付や社名のスタンプを押す | コピー機の手入れと給紙 |
| 文書や記入用紙の仕分け | 備品や棚の整理       | コーヒを入れる     |
| 会議室などの整頓    | 業務マニュアルのページ挿入 |             |

注) メーリングに含まれる職務 帳合、スタンプを押す、折りたたむ、封入、宛名ラベルを貼る

表3-2-21 上級の事務処理の職務

|               |                |            |
|---------------|----------------|------------|
| 送られて来た郵便物の仕分け | 複雑な複写          | 小包みを作る     |
| メーリング 注)      | ファックスを送る       | 受け付け       |
| 用紙に記入する       | 綴じたファイルを小分けにする | 事務用品等を注文する |
| ファイリング        | 注文をファイルする      | データの入力     |

注) 郵便を仕分ける、数を数え束にする



これら事業所にある職務についての情報を得たうえで、事業所の従業員が本来の仕事以外であるにも関わらず時間をとられている状況にある職務を見極める。さらに、これらの職務について表3-2-22のことがらについて尋ねることが必要である。これらについて収拾した情報をもとに、候補となっている障害者に合わせた仕事の組み合わせによる新たなポジションを創出することが、事業主にとっても効率的かどうかを最終的に判断する。

**表3-2-22 障害者に合わせた仕事の組み合わせを考えるための必要情報**

|                        |               |
|------------------------|---------------|
| 1 どれくらいの頻度で人が必要か       | 2 いつ行われるか     |
| 3 1日・1週間にどれくらいの時間を費やすか | 4 指導時間はどれくらいか |
| 5 速さと正確さの両方が求められか      |               |

効率的であるとの判断できる場合について、職務分析内容、表3-2-20や表3-2-21の例にあるように職務の難易度と障害者の技能レベルのあう内容の仕事を組み合わせることが必要である。さらに、この段階では、職場開拓担当者が考慮することは、特にその仕事に要求されているスピード、体の動きの複雑さ、判断力である（Nietupski他,2001）。

また、介護関連では養護学校当時から他者の世話をよくしていた人が継続している（第1節）といったことにもみられるように、障害者の好みと仕事内容がどうかといったことも仕事を組み合わせるうえで十分考慮することが必要である。

## 2 自閉症及び学習障害を併せ持つ重複障害者に対する支援

まず、知的障害の原因別に想定される状況についてまとめると、ダウン症候群が原因の場合、知的障害あるいは認知障害及びその他の発達障害を伴う場合があり、また、およそ60%～80%の人に聴覚障害がみられるとされている。また、胎児アルコール症候群が原因である場合、知的障害、発育不足、中枢神経系の不全、不適応行動などを伴うとされている。脆（弱）X症候群の場合は、正常なIQ値であるが軽い学習障害を伴うといった軽い場合から、重度知的障害や自閉症を伴うといった場合までみられるとされている。本調査の結果にも自閉症、聴覚障害といった他の障害を併せ持つ知的障害者の就労継続事例が含まれていた。

### （1）自閉症を伴う場合の配慮

自閉症は複雑な発達障害である。症状には社会的交流の困難、言語・非言語によるコミュニケーション及び臨機応変に対応するための知恵に関する問題、行動や興味についての制限などが含まれる。自閉症のある人について仕事との関係で特徴的なことがら及び特に配慮することを表3-2-23にまとめた（Keel他,1997）。

表3-2-23 自閉症のある人についての配慮

|  |
|--|
| <p>仕事の内容について利用者が常に予測できる支援。<br/>         利用者に合わせて作業環境及び仕事内容を組み立てることができる。<br/>         上司及び同僚が自閉症について理解しており、受入れがある。<br/>         仕事内容が明確である。<br/>         仕事場に集中の妨げとなるものが無い。<br/>         を達成するためには、利用者別の職場環境のアセスメントが必要。<br/>         継続的な支援がある。</p> |
|--|

表3-2-23の 及び の背景となっているのは、感覚を通して入ってくることから調整しにくいため、職場環境の中にある刺激が集中の妨げや混乱を引き起こす要因となりやすい。これら職場の中にある刺激のうちのどれが妨げとなるかは、自閉症のある人で個別的に異なる。

そこで、知的障害および自閉症のある人への必要な配慮についてまとめた。なお、知的障害者及び自閉症については、その職業的課題は大きく「認知面」、「社会面」、「身体面」に分けられると考えられることから、これらの各課題別に配慮についてまとめた（Job Accomodation Network,2002a）。また、これらの配慮に加えて自閉症を伴う人については表3-2-23のことがらについて特に配慮することが必要である。

これらの配慮はどのような業種でも必要となる配慮であるが、本調査の結果に示された就労事例が多かった各種商品小売業、今後職場開拓が必要である公務、金融・保険、医療等の就労事例が「少ない」または「まったくみられない」業種に多くみられる事務系の仕事に特に適用しやすいと考えられる。

表3-2-24 認知面の課題と支援方法（知的障害者・自閉症者）

| 認知面の課題   | 支援方法   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 読み</li> <li>・ 書き</li> <li>・ 記憶</li> </ul> | <p>絵、シンボル、図解による説明。<br/>         援助者や同僚が読上げる、テープに吹き込む。<br/>         言葉による回答、パソコンの活用。<br/>         仕事の手順等をテープに吹き込む。<br/>         チェックリストを用意する。<br/>         声がけによる促しをする。</p>                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計算</li> </ul>                             | <p>よく使う機械などのそばに文字や絵による説明を用意する。<br/>         計算機を使う（拡大して表示される計算機も有用）。<br/>         答えを音声で伝える計算機を用意する。<br/>         カウンターの利用。</p>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 段取り・手順</li> </ul>                         | <p>計りに印（線などで計量目標値を示す）をつける。<br/>         チャートの利用<br/>         仕事全体を小さな仕事に分解する<br/>         仕事場のレイアウトなどの変更をできるだけ避ける<br/>         色でコード化をする。<br/>         文字でなくシンボルを使う。<br/>         ラベルを貼る。</p>      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間の管理</li> <li>・ 仕事の完了</li> </ul>         | <p>言葉による促し、時計やタイマーの利用。<br/>         シンボルや絵カードによる促しをする。<br/>         目覚まし時計やポケットベルの利用。<br/>         材料を作業順に用意する。<br/>         仕事の手順を順番に番号あるいはシンボルで示したカード<br/>         トレーニング・再トレーニングのための援助者の配置。</p> |

さらに、社会面の課題と対応方法について表3-2-25にまとめた。

**表3-2-25 社会面の課題と支援方法（知的障害者・自閉症者）**

| 社会面の課題   | 支援方法   |
|----------|--|
| 気持ちの支え   | うまく出来たことについて正のフィードバックを直ぐに行う。<br>仕事の向上振り（出来高等について）を視覚的に理解できる表を作る。<br>適任の同僚を援助者に任命する。                            |
| 同僚との人間関係 | 全ての従業員の障害理解のための情報等を提供する。<br>ロールプレイにより場になかった人間関係の対処を練習する。<br>ビデオで場になかった人間関係の対処を学習する。<br>場になかった人間関係の対処を援助者が実演する。 |
| 上司との人間関係 | 上司が障害のある従業員と1対1で話合う機会を持つ。<br>問題発生した場合、間を置かずに対応する。<br>援助者（外部・内部を問わず）に問題について連絡する。<br>障害者とのコミュニケーションのとり方に関する情報提供。 |

身体面の課題についての支援方法を表3-2-26にまとめた。

**表3-2-26 身体面の課題と支援方法（知的障害者・自閉症者）**

| 身体面の課題    | 支援方法   |
|-----------|--|
| 仕事場へのアクセス | <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事場に近い駐車場を用意する。</li> <li>・必要に応じて、ランプや車椅子を持ち上げる機器のついた出入口を用意する。</li> <li>・必要に応じて、自動ドアを用意する。</li> </ul> |

これらの支援方法を使った例を障害別に表3-2-27と表3-2-28にまとめた（Job Accomodation Network, 2002a）。

**表3-2-27 自閉症者についての配慮の具体例**

| 事例 | 課題・対応方法   |
|----|---|
| 1  | 課題：スーパーマーケット規定の服装を規定どおりに着ることが難しい。<br>対応方法：規定の服装をしている写真を用意し、それを参考にして着る。  |
| 2  | 課題：調理の仕事をしているが、仕事内容に変化が生じると不安定になる。<br>対応方法：<br><ul style="list-style-type: none"> <li>・変更の予想される仕事について、そのすべての職務について、絵によるチャートを提供する。</li> <li>・毎日あるいは毎週利用者にチャートなどを使い、予定されている変更事項についての理解を得る。</li> </ul> |

表3-2-28 知的障害者についての配慮の具体例

| 例 | 利用者の状況・課題・支援方法等   |
|---|---|
| 1 | <p>状況：脳性マヒを伴う知的障害の人</p> <p>課題：ラベルをボトルに貼る仕事でボトルをつかむことが難しい。</p> <p>対応方法：ボトルを固定する簡単な仕掛けを作成。</p>  |
| 2 | <p>仕事内容：ファースト・フードの調理用材料を測る。</p> <p>課題：測りの目盛りの数字の理解</p> <p>対応方法：規定の量の目盛りの位置に記を付ける。</p>   |
| 3 | <p>状況・仕事内容：ビデオ店で働く脆（弱）X症候群の人</p> <p>課題：ビデオのタイトルの文字が理解しづらいため返却されたビデオをタイトル別に棚に戻しづらい。</p> <p>配慮：貸し出し用のビデオのケースには文字でタイトルを示していた。<br/>返却後にビデオを分類保管する棚にディスプレイされているビデオの絵と同じものを貸し出し用ビデオのケースにも貼ることにより、返却後のビデオケースの絵と棚のビデオの絵を確認し、正しい位置に戻せるようにする。</p> |
| 4 | <p>課題：スーパーで勤務しているが、時計を読むことが難しい。</p> <p>配慮：所定の時間（部署に休憩から戻るなど）を音で知らせる時計を利用</p>  |
| 5 | <p>状況：事務補助をしているダウン症候群の人</p> <p>課題：職場のビル内で郵便物などを届ける作業で場所がわからなくなる。</p> <p>配慮：色で道順を示した地図を用意した。<br/>携帯用無線呼び出し機を利用。</p>  |
| 6 | <p>状況：文書の分類管理を行っている胎児アルコール症候群の人</p> <p>課題：あいうえお順に分類することが難しい。</p> <p>配慮：分類の最初の文字を大きく示す。</p>  |

## （２）学習障害を伴う場合の配慮

知的障害の原因別に想定される状況として、脆（弱）X症候群については、学習障害を伴う場合があるとされている。そこで、学習障害を伴った障害者への配慮について以下にまとめた（Job Accomodation Network, 2002b）。

まず、学習障害のある人の職業的に課題となりやすいことがらを表3-2-29にまとめた。

表3-2-29 課題となりやすい事項

|           |
|-----------|
| 課題事項      |
| コミュニケーション |
| 読み・書き     |
| 数字を扱う作業   |
| 時間の管理     |

援助者は、まず、学習障害のある利用者が、これらの課題（表3-2-29）のうちどれに問題があるのかを把握する。すなわち、具体的に何がやりづらいのかをしっかりとみきわめることが必要である。さらに、どのような配慮があれば克服できるのかを職場の環境をよく把握しつつ検討し、対応することが必要である。

これらの課題への対応方法を以下にまとめておく。

## イ 職業的課題への支援方法

表3-2-30 職業的課題への対処方法

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>課題1 客とのコミュニケーション</b>     |   |
|                             | コミュニケーションが難しい理由には、ソーシャルスキルに関して未発達の部分がある、職場での経験が限られている、自尊心が欠如などが含まれる。  |
| 支援方法                        | カウンセリング<br>ソーシャルスキルズトレーニング<br>コミュニケーションのとり方についてのロールプレイやビデオの利用。<br>ジョブコーチ等の援助者を配置する。   |
| <b>課題2 同僚や上司とのコミュニケーション</b> |   |
|                             | 同僚や上司とのコミュニケーションが難しい理由には、課題1と同様の理由が含まれる。  |
| 支援方法                        | 1対1で話し合う。<br>全社的に障害への理解及び障害者に対するエチケットに関する情報を提供する。   |
| <b>課題3 文字・数字に関する課題</b>      |   |
| 支援方法                        | 読上げソフトの利用。<br>音声電卓の利用。<br>わかりやすい活字・手書きを避ける。<br>大きなスクリーンの電卓を利用する。  |
| <b>課題4 作業を進める準備・時間の管理</b>   |   |
| <b>課題4 - 優先順位にそって仕事をする</b>  |   |
| 支援方法                        | ラベル、色別にコード化する、チェックリストを作成する<br>絵やフローチャートで説明する、優先順位の高いものに印をつける。   |
| <b>課題4 - 計画的に作業進めにくい</b>    |   |
| 支援方法                        | 一日の作業計画にしたがって仕事をする習慣をつける。   |
| <b>課題4 - 作業の仔細まで注目しにくい</b>  |   |
|                             | 職場での視覚や聴覚を通してのさまざまな情報が仔細への集中を妨げる。   |
| 支援方法                        | 音響吸収パネル等の音声防御装置を設置する。<br>ドアや囲いなどにより音や人の動きを遮断する。<br>妨げのない個室などで作業をする。<br>集中を促すために、タイマーや時計を利用する。<br>職場の機器の音が気になり集中できない場合には、気持ちをそらすためにヘッドホンから音楽を流す。 |

|   |
|---|
| <p><b>課題 4 - 推断や新しい仕事を学ぶことが難しい</b></p> <p>支援方法 テープに吹き込んだトレーニング用教材を配布する。<br/>言葉で特別に指示を出す。<br/>カードに指示を書いたものをわたす。<br/>もう一度、一緒に情報を読む。<br/>再訓練を必要に応じて行う。<br/>情報をいくつかの部分にわけて確認する。<br/>分かりやすいように情報を書き直す。</p>   |
| <p><b>課題 4 - 職務と仕事の手順を覚えることが難しい</b></p> <p>支援方法 これらについて言葉や文字で確認をとり合う。<br/>トレーニングや手順などを書いたものを用意する。<br/>指示をテープに吹き込む。<br/>チェックリストの利用。<br/>覚えやすいように補助器具を用意する。<br/>促しをする。<br/>ジョブコーチの配置。<br/>タイマーや時計を使う。</p> |

## ロ 支援方法の例

学習障害を併せ持つ人の支援方法の例をまとめた (Job Accomodation Network, 2002b)。

表3-2-31 支援方法の例

|  |
|--|
| <p><b>例 1 癲癇を併せ持つ学習障害のある人</b></p> <p>仕事内容：クレーム内容を整理保管する。<br/>関連資料を探し、整理保管する。<br/>対応方法：職務の中で特にむずかしいものを確認し、それらについて集中的な再トレーニングを援助者がついて行う。</p>             |
| <p><b>例 2 仕事内容：裁断師 大きなシートを裁断する。</b></p> <p>課題：計算及び職務を順序だてること。<br/>支援方法：ポケットに入る裁断サイズに合わせた目盛り付きのカード利用する。</p>   |
| <p><b>例 3 仕事内容：洗い場の仕事を担当しているが、職務内容が多岐にわたっている。</b></p> <p>課題：計画的・効率的に仕事を進める。<br/>支援方法：職務内容を絵や文字で説明したリストを作成する。</p>                                       |
| <p><b>例 4 仕事内容：児童施設の補助</b></p> <p>課題：読む力が不足しているため、児童に童話などを聞かせることが難しい。<br/>支援方法：童話のビデオにより話を理解してから、実際に児童に話して聞かせる。</p>                                    |
| <p><b>例 5 仕事内容：パソコンによる入力作業</b></p> <p>課題：読書障害のためによる電話番号リストの誤りの発生。<br/>支援方法：電話番号を読みあげ、さらに校正のために時間を長めにとる。</p>  |
| <p><b>例 6 仕事内容：ファイル管理</b></p> <p>課題：書類の分類が難しい。<br/>支援方法：作業の部屋全体を再編成する。<br/>集中の妨げとなるものを取り除く。<br/>職務に関連したもののみを置き、作業順序にそった机等の配置する。<br/>色分けラベルによる分類する。</p> |

### 3 職業評価と実習の重要性

未開拓職域では、障害者雇用経験の少ないあるいは全くない業種もあることが本研究でわかったが、これらの職域で職場開拓を行う場合に事業主を支援しながら職場で、配慮などについて具体的な支援方法を示しながら支援をすることが必要となっている（Wehman他, 1999; Lougheed, 1999; Williams他, 1998; Radtke, 1999）。

本調査の結果では介護関係及び介護以外の職域において実習や研修が行われていたことが示され、実習あるいは研修が必要であることが示された。この点については第2章の企業の意識調査でも意見がみられた。米国では企業での実習等の効果及び必要性について報告されている（Weier他, 1998; Zivolich他, 1997; Donovan他, 1998; Brook他, 1998）。

さらに、本調査では離職者もみられたこと、また、当該職域は仕事が多岐にわたっており、対人業務も多い場合があることなどから、障害者の状況にあわせて仕事を組合すことが必要である。そのため職業評価が重要となる。海外では、従来の評価とは異なり、具体的な仕事内容に対して職業評価結果及び必要となる配慮についても評価結果から知ることができる評価方法に移行しつつあることに注目する必要がある（The Psychological Corporation, 1996）。第2章の意識調査でも職業評価の重要性についての意見がみられたことから、どこに配置するのか、どのような仕事が適しているのかについて不安を持つ事業主に対する支援のための評価が必要となっている。

本調査では種々の業種で知的障害者が就労していることがわかったが、米国の知的障害者についても外食産業、スーパーなどで就労を継続している結果が報告されており（Morgan他, 2001）、これらの職域は障害者に合った仕事内容が豊富であることがわかる。これらの仕事の中から障害者の状況に個別的に配慮した環境で障害者が働けるように、新しい形の職業評価が求められていると考えられる。また、評価と継続支援が一体となった支援機関の重要性が増している（Glazier他, 1999; Perry-Varner, 1998）とも考えられる。

#### 参考文献

- Brook, V., Green, H., Kregel, J., Barcus, M., Selvy, G., Bunting, K., Wehman, P., & Sedillo, M. (1998) Findings from a national disability business summit: implications for the field. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 8(1), 15-23.
- Donovan, M.R., & Tison, G.P. (1998) The Marriott Foundation's 'Bridges ...from school to work' program – a framework for successful employment outcomes for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 8(1), 15-23.
- Glazier, R., & Tillmon, R. (1998) One-stop shopping and vocational rehabilitation. *American Rehabilitation*. 25(2) 8-15.
- Griffin, C. (1994) Job carving: A guide for job developers and employment specialists. APSE Papers Vol. 1 Association for Persons in Supported Employment
- Job Accommodation Network (2002a) Mental retardation or other developmental disabilities.

Job Accomodation Network (2002b) Learning Disabilites.

Keel,J.H.,Mesibov,G.B., & Woods,A.V. (1997) TEACCH-Supported Employment Program. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. 27(1),3-9.

Lougheed, V. (1999) Employer-based rehabilitation. *American Rehabilitation*. 25,(2),25-28.

Morran,R.R.,McDermott,S.,& Butkus,S. (2001) Getting a job, and losing a job for individual with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 16(3,4), 237-244.

Nietupski, J.A.,& Hamre-Nietupski,S. (2001) A business approach to finding and restructuring supported employment opportunities. In Wehman,P. *Supported Employment in Business*. 55-73.

Perry-Varner,E. (1998) One stop career centers: an emerging concept for delivering employment services. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 10(1) 39-50.

Radtke,J.R. (1999) Meeting future workforce Needs. Stout Vocational Rehabilitation Institute.

The Psychological Corporation (1996) Transition to work inventory

Wehman,P.,Targett,P.,Eltzeroth,H.,Green,H.,Brooke,V.,& Barcus,J.M. (1999) Development of business supports for persons with mental retardation in the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 13(3),175-181.

Weiner,J.S,& Zivolich,S. (1998) Universal access : a natural support corporate initiative at Universal Studios Hollywood. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 10(1), 5-14.

Williams,I.J.,Petty,D.M., & Verstegen D. (1998) The business approach to job development. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 10(1),23-29.

Zivolich,S.,& Weiner-zivolich,J.S. (1997) A national corporate employment initiative for persons with severe disabilities: a 10-year perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 8(1),75-77.



## 第4節 製造業以外の職域での就労状況に関する調査の実施

本節では「製造業以外の職域での就労状況調査」の結果をまとめることにより、未開拓職域での就労状況に関する精神障害者に対する当該職域での就労継続支援状況について報告する。

### 1 目的と方法

#### (1) 目的

精神障害者の就労状況の仔細を把握することにより、精神障害者の職場開拓、就労初期及び就労継続のために必要な支援について分析することを目的として「製造業以外の職域での就労状況に関する調査」を行うこととした。

製造業以外の職域で精神障害者が就労している業種、職場の職務の特徴、事業所の状況についても併せて把握することを目的とした。

#### (2) 方法

製造業以外の職域で就労する精神障害者についての調査項目は、就労状況（雇用形態、仕事内容、勤続年数、適応状況・課題）、事業所情報（業種、障害者の雇用経験、事業所の特徴、職務の特徴）、配慮事項の状況（人的サポート・雇用管理、職務内容、勤務時間・勤務形態、職場環境面の調整、その他）、雇用までの調整事項（募集方法、連携機関、雇用までの調整事項、障害者雇用についての意見）であった。また、本調査についてはBanks他(2001)を参考にした。

平成15年11月から平成16年の1月にかけて調査実施し、各都道府県の精神保健福祉センター、全国精神保健職親会連合会、就労支援機関1所の協力により把握した。精神障害者を雇用している/していた事業所180所に調査票（章末資料2）を送付した。これら事業所中82件の事業所から194件の事例についての回答があった。回収率は45.5%であった。

また、作業所1所と就労支援センター1所に対して、同一の調査票による郵送調査を実施し、各機関からの当該職域就職者8名についての回答が得られた。この結果、総回答事例数は202件となった。

### 2 結果

#### (1) 障害者の内訳

就労事例をとして把握した精神障害者の総数は202名であった。躁鬱病11.8%、統合失調症57.4%、てんかん4.9%、その他が74.8%であった（表3-4-1）。男性69.8%、女性22.2%であった（表3-4-2）。表3-4-3は年齢分布を示したものである。

表3-4-1 病名

| 病名    | 件数  |
|-------|-----|
| 統合失調症 | 116 |
| 躁鬱病   | 24  |
| てんかん  | 10  |
| その他   | 30  |
| 無回答   | 22  |
| 計     | 202 |

表3-4-2 性別

| 男女別人数 | 件数  |
|-------|-----|
| 男性    | 141 |
| 女性    | 45  |
| 無回答   | 16  |
| 計     | 202 |

表3-4-3 年齢

| 年齢       | 件数  |
|----------|-----|
| 30歳未満    | 26  |
| 30～35歳未満 | 31  |
| 35～40歳未満 | 35  |
| 40～45歳未満 | 33  |
| 45～50歳未満 | 19  |
| 50～55歳未満 | 23  |
| 55～60歳未満 | 20  |
| 60～65歳未満 | 8   |
| 65歳以上    | 3   |
| 無回答      | 4   |
| 計        | 202 |

## (2) 職歴および雇用形態

職歴有が147件で73.5%であった。職歴の仔細を示したものが表3-4-4である。また、雇用形態の内訳はパートが最も多く153件、その他35件、正社員が12件、無回答が2件の順であった。なお、表3-4-5は雇用形態が「その他」と回答された内訳をまとめたものである。

表3-4-4 職歴の仔細

| 職歴        | 件数  |
|-----------|-----|
| 有(発病前)    | 56  |
| 有(発病後)    | 27  |
| 有(発病前後両方) | 59  |
| 有(発病前)と無  | 1   |
| 有(発病後)と無  | 4   |
| 無         | 13  |
| 不明        | 27  |
| 無回答       | 15  |
| 計         | 202 |

表3-4-5 雇用形態(その他記述)の内訳

| 雇用形態(その他記述)    | 件数 |
|----------------|----|
| 社会適応訓練中        | 21 |
| 職適訓練中          | 3  |
| アルバイト          | 3  |
| 福祉工場の実習生       | 2  |
| 嘱託職員           | 2  |
| 通勤リハビリテーション    | 1  |
| 販売の回数          | 1  |
| 本人の気分の良い時、多忙な時 | 1  |
| 精神障害適応訓練       | 1  |
| 計              | 35 |

## (3) 職種

職種が無回答の2件を除き、25の職種について、就労中あるいは就労の経験があるとの回答であった。

表3-4-6 就労先の職種

| 業種            | 件数 | 業種          | 件数  |
|---------------|----|-------------|-----|
| その他の生活関連サービス業 | 57 | 各種商品小売業     | 3   |
| 社会福祉          | 30 | 情報サービス・調査業  | 3   |
| その他の事業サービス業   | 24 | 学術研究機関      | 2   |
| 洗濯・理容・浴場業     | 16 | 宗教          | 2   |
| 旅館、その他の宿泊所    | 15 | 廃棄物処理業      | 2   |
| 飲食料品小売業       | 6  | 運輸に附帯するサービス | 1   |
| その他小売業        | 5  | 各種商品卸売業     | 1   |
| 一般飲食店         | 5  | 飲食料品卸売業     | 1   |
| 自動車整備業        | 5  | 建築材料等の卸小売業  | 1   |
| 医療業           | 5  | 不動産取引業      | 1   |
| 農業            | 5  | 協同組合        | 1   |
| その他卸売業        | 4  | 建設業         | 1   |
| その他飲食店        | 4  | 無回答         | 2   |
|               |    | 計           | 202 |

#### (4) 事業所の障害者雇用経験と規模

精神障害者の雇用経験がある事業所が最も多く102件であった。さらに、その他の障害と精神障害の双方について雇用経験のある事業所も11件みられた。表3-4-7は雇用経験についてまとめたものである。

これら事業所の規模については表3-4-8にまとめたが、56名未満の事業所が最も多く154件であった。

表3-4-7 障害者の雇用経験

| 障害者の雇用経験    | 件数  |
|-------------|-----|
| あり(精神障害者)   | 102 |
| あり(精神障害者以外) | 26  |
| 両方あり        | 11  |
| なし          | 57  |
| 不明          | 1   |
| 無回答         | 5   |
| 計           | 202 |

表3-4-8 事業所の規模

| 規模          | 件数  |
|-------------|-----|
| 特例子会社       | 5   |
| 56名未満       | 154 |
| 56名以上300名未満 | 28  |
| 300名以上      | 5   |
| 不明          | 1   |
| 無回答         | 9   |
| 計           | 202 |

#### (5) 事業所の種類

事業所の種類は民間企業123件、その他62件、公的機関6件、無回答11件であった。

表3-4-9はその他の事業所の内訳をまとめたものである。

表3-4-9 その他の事業所内訳

| その他の事業所の種類      | 件数 |
|-----------------|----|
| 精神障害者支援 NPO法人事業 | 12 |
| 財団法人            | 7  |
| 社会福祉法人          | 6  |
| 個人事業            | 3  |
| 福祉工場            | 2  |
| NPO             | 1  |
| 医療法人            | 1  |
| 病院              | 1  |
| 無回答             | 29 |
| 計               | 62 |

#### (6) 就労状況・勤務年数

就労状況の内訳は継続勤務中が最も多く86.1%であり、離職、休職、その他の順であった(表3-4-10)。さらに、表3-4-11は就労年数をまとめたものである。

表3-4-10 就労状況

| 現状    | 件数  |
|-------|-----|
| 継続勤務中 | 174 |
| 休職中   | 4   |
| 離職    | 17  |
| 不明    | 0   |
| その他   | 1   |
| 無回答   | 6   |
| 計     | 202 |

表3-4-11 就労年数

| 勤務年数   | 件数 | 勤務年数    | 件数    |
|--------|----|---------|-------|
| 1年未満   | 33 | 7~8年未満  | 10    |
| 1~2年未満 | 59 | 8~9年未満  | 5     |
| 2~3年未満 | 20 | 9~10年未満 | 4     |
| 3~4年未満 | 17 | 10年以上   | 9     |
| 4~5年未満 | 20 | 無回答     | 9     |
| 5~6年未満 | 10 | 計       | 202   |
| 6~7年未満 | 6  | 平均      | 3年4ヶ月 |

### (7) 勤務日数・勤務時間

表3-4-12に勤務日数、表3-4-13に1日の勤務時間についてそれぞれ就職当初と現在の結果をまとめた。また、時給について当初と現在を比較したものが表3-4-14である。

表3-4-12 勤務日数

| 日数      | 当初  | 現在  |
|---------|-----|-----|
| 2日未満    | 12  | 5   |
| 2日～3日未満 | 29  | 17  |
| 3日～4日未満 | 45  | 44  |
| 4日～5日未満 | 15  | 6   |
| 5日～6日未満 | 36  | 36  |
| 6日以上    | 10  | 13  |
| 無回答     | 55  | 81  |
| 計       | 202 | 202 |

表3-4-13 1日の勤務時間

| 時間      | 当初  | 現在  |
|---------|-----|-----|
| 2時間未満   | 0   | 0   |
| 2～3時間未満 | 2   | 2   |
| 3～4時間未満 | 24  | 17  |
| 4～5時間未満 | 56  | 31  |
| 5～6時間未満 | 57  | 38  |
| 6～7時間未満 | 35  | 10  |
| 7時間以上   | 16  | 16  |
| 無回答     | 63  | 88  |
| 計       | 202 | 202 |

表3-4-14 時給

| 時給       | 当初  | 現在  |
|----------|-----|-----|
| 399円以下   | 14  | 8   |
| 400～499円 | 21  | 3   |
| 500～599円 | 27  | 7   |
| 600～699円 | 61  | 19  |
| 700～799円 | 13  | 82  |
| 800円以上   | 7   | 3   |
| その他      | 1   | 1   |
| 無回答      | 58  | 79  |
| 計        | 202 | 202 |

### (8) 適応状況と症状の状況

適応状況については良好が112件、「配慮必要事項が生じている」が61件みられた(表3-4-16)。就労状況について表3-4-15を含めておく。なお、表3-4-15は表3-4-10と同じ内容である。

表3-4-15 就労状況

| 現状    | 件数  |
|-------|-----|
| 継続勤務中 | 174 |
| 休職中   | 4   |
| 離職    | 17  |
| 不明    | 0   |
| その他   | 1   |
| 無回答   | 6   |
| 計     | 202 |

表3-4-16 適応状況

| 適応状況         | 件数  |
|--------------|-----|
| 良好           | 112 |
| 配慮必要事項が生じている | 61  |
| 離職           | 13  |
| 無回答          | 16  |
| 計            | 202 |

症状についてまとめたものが表3-4-17である。

表3-4-17 症状

| 症状                 | 件数  |
|--------------------|-----|
| 全くなかった             | 56  |
| わずかにあったが問題にはならなかった | 40  |
| あったが解消された          | 59  |
| かなりあった             | 23  |
| 不明                 | 7   |
| 無回答                | 17  |
| 計                  | 202 |

### ( 9 ) 職務の特徴

職務の特徴について、対人業務を含むが50件であった。  
外出が多いが4件であった(表3-4-18)。

なお、複数回答を可能とした。

表3-4-18 職務の特徴

(複数回答)

| 職務の特徴   | 件数  |
|---------|-----|
| 対人業務を含む | 50  |
| 外出が多い   | 4   |
| その他     | 90  |
| 無回答     | 58  |
| 計       | 202 |

### ( 10 ) 就職当初の支援方法と支援担当者

就職当初の支援方法として通常支援(健常者と同じ支援)も42件みられたが、ほぼ同じであるが何らかの障害者向けの方法を加えたとする回答が57件、通常とは全く異なるとの回答が73件であった(表3-4-19)。

また、就職当初の支援担当者として最も多かったのが社会福祉関係職員106件、次いで職場の上司103件、職場の同僚57件、ジョブコーチ3件、その他の順であった(表3-4-20)。なお、支援担当者は複数回答であった。

表3-4-19 支援方法

| 支援方法        | 件数  |
|-------------|-----|
| 通常支援のみ      | 42  |
| 通常支援とほぼ同じ   | 57  |
| 通常支援とは全く異なる | 73  |
| その他         | 5   |
| 無回答         | 25  |
| 計           | 202 |

表3-4-20 支援担当者

(複数回答)

| 支援担当者    | 件数  |
|----------|-----|
| 福祉関係機関職員 | 106 |
| 職場の上司    | 103 |
| 職場の同僚    | 57  |
| その他      | 5   |
| ジョブコーチ   | 3   |
| 無回答      | 21  |
| 計        | 295 |

### ( 11 ) 連携機関と募集方法

事業主が連携をとった機関をまとめたものが表3-4-21である。保健所が最も多く88件、次いで福祉機関、医療機関、公共職業安定所の順であった。表3-4-22は「その他」の連携機関の内訳である。また、表3-4-23は募集方法をまとめたものであるが、作業所への募集が最も多く60件であった。

表3-4-21 連携機関

(複数回答)

| 連携機関    | 件数  |
|---------|-----|
| 保健所     | 88  |
| 福祉機関    | 33  |
| 医療機関    | 31  |
| 公共職業安定所 | 14  |
| その他     | 73  |
| 無回答     | 26  |
| 計       | 265 |

表3-4-22 「その他」の連携機関

| その他連携機関   | 件数 |
|-----------|----|
| 作業所       | 64 |
| 精神病院・精神DC | 2  |
| 学校        | 1  |
| 無回答       | 6  |
| 計         | 73 |

表3-4-23 募集方法

(複数回答)

| 募集方法    | 件数  |
|---------|-----|
| 作業所     | 60  |
| 公共職業安定所 | 19  |
| 福祉機関    | 14  |
| 求人・公募   | 13  |
| 保健所     | 12  |
| 通り八終了後  | 6   |
| 社会適応訓練後 | 5   |
| 医療機関    | 4   |
| 職場適応訓練後 | 1   |
| 学校      | 1   |
| その他     | 21  |
| 無回答     | 51  |
| 計       | 207 |

## (12) 調整事項の内訳

調整事項の記述は総数100件であった。表3-4-24は内容をまとめたものである。

表3-4-24 雇用に至るまでの調整事項の内訳

| 調整事項                              | 件数 | 調整事項                               | 件数  |
|-----------------------------------|----|------------------------------------|-----|
| 作業所よりの推薦書の中の生活態度、人間関係、推薦理由等       | 31 | 就労する上で注意することなど                     | 1   |
|                                   |    | 障害の程度、仕事の制限                        | 1   |
| 見学、実習(10日間)を行い、実際に働いてからの採用        | 21 | 制度利用をいかに活用するか                      | 1   |
|                                   |    | 世話人間の意思疎通の問題                       | 1   |
| 体調の良し悪し、休暇の必要性の有無                 | 12 | 互いの気持ちを調整してくれた                     | 1   |
| 担当者がよく変わる                         | 3  | 小さな作業所だが、大企業並に各保険に加入し年1回身体検査を行っている | 1   |
| 勤務形態、仕事量                          | 3  |                                    |     |
| 保健所と相談し社会適応訓練を2～3年行い訓練終了後パートとして採用 | 3  | 昼夜逆転していることへのサポート                   | 1   |
|                                   |    | 賃金                                 | 1   |
| 受入検討、本人面接                         | 2  | 入社当初は1ヶ月ほど断続的に訪問した                 | 1   |
| 職親制度から雇用へ切り替え                     | 2  | 保健所とのかかわり                          | 1   |
| 職務内容、支援策                          | 2  | 生活支援センター有り                         | 1   |
| 医療機関との本人へのアプローチの違い                | 1  | 本人の体調不良時における、使用者側の判断の尊重            | 1   |
| 学校の先生、父兄を交えての面談                   | 1  |                                    |     |
| 現在まだ雇用となっていない                     | 1  | 関係機関からのアクションが遅い                    | 1   |
| 交通費の支払いをどうするか                     | 1  | なし                                 | 2   |
| 作業能力がどの程度か等情報の収集                  | 1  | 無回答                                | 100 |
| 計                                 |    |                                    | 202 |

## (13) 有用であった制度

有用であった制度の内訳として、10件以上の回答があった上位4制度は社会適応訓練が最も多く、長期休暇、その他の実習、ジョブコーチの順であった(表3-4-25)。

表3-4-25 有用であった制度の内訳

(複数回答)

| 有用であった制度     | 件数  |
|--------------|-----|
| 社会適応訓練制度     | 34  |
| 長期休暇         | 31  |
| その他の実習       | 29  |
| ジョブコーチ       | 13  |
| 通院リハビリ制度     | 6   |
| 職親制度         | 6   |
| 職場適応訓練制度     | 3   |
| 重度障害者介助等助成金  | 2   |
| 特定求職者雇用開発助成金 | 2   |
| 無回答          | 81  |
| 計            | 207 |

## (14) 事業主意見

障害者雇用に対する事業主の意見は、積極的な姿勢を示す意見、課題があるとする意見、制度の改善に関する要望の3種類に大別された。積極的姿勢を示す意見が最も多く、課題に関するもの、制度

の改善要望の順であった。また、障害者に関する意見は16件であった(表3-4-26)。なお、制度の改善要望は3件あったが表には含めていない。

表3-4-26 事業主意見

| 障害者に対する意見 | 件数 | 障害者雇用についての意見 | 件数 | その他 | 件数  |
|-----------|----|--------------|----|-----|-----|
| 高評価       | 7  | 理解がある・積極的    | 65 | その他 | 1   |
| 課題あり      | 9  | 条件付・課題がある    | 14 | 無回答 | 103 |

### (15) 適応状況と配慮

適応状況別に配慮の状況を集計したものが表3-4-27である。なお、適応状況の「配慮が必要」は新たに課題が生じており、新たに配慮が必要となっている状況である。良好群については配慮項目のうち、すべての項目について配慮がみられた。

また、配慮必要群で、「配慮無」が「配慮有」を上回っていた配慮項目は「グループ就労である」、「集中力回復のために一人になれる場がある」、「集中の妨げとなる騒音等の防止策の実施」、「援助者となる特定の同僚が選ばれている」であった。

さらに、離職群については、「グループ就労である」、「集中の妨げとなる騒音の防止策の実施」について「配慮無」が「配慮有」を上回っていた。

表3-4-27 適応状況と配慮事項

| 配慮事項                       | 良好  |     | 配慮が必要 |     | 離職  |     |
|----------------------------|-----|-----|-------|-----|-----|-----|
|                            | 配慮有 | 配慮無 | 配慮有   | 配慮無 | 配慮有 | 配慮無 |
| 外部援助者が継続的に支援している           | 68  | 17  | 39    | 11  | 11  | 0   |
| 外部の援助者に随時相談ができる            | 90  | 6   | 50    | 4   | 11  | 0   |
| 向上が見られた場合に誉める              | 92  | 3   | 55    | 0   | 10  | 0   |
| 仕事のスケジュールがうまくたえられるよう支援している | 88  | 4   | 44    | 2   | 11  | 0   |
| 作業の進め方等を説明した資料が用意されている     | 56  | 23  | 33    | 18  | 6   | 3   |
| 援助者となる特定の同僚が選ばれている         | 31  | 40  | 12    | 29  | 5   | 5   |
| 上司や同僚の異動を極力避けている           | 36  | 13  | 27    | 8   | 5   | 3   |
| 上司との話し合いの時間がほぼ定期的にある       | 30  | 10  | 20    | 6   | 7   | 0   |
| 職務は徐々に増やしていくこととしている        | 70  | 16  | 33    | 15  | 8   | 0   |
| 職務の変更が極力避けられている            | 32  | 8   | 34    | 1   | 5   | 0   |
| 個人のペースに合わせた仕事の量が設定されている    | 69  | 5   | 43    | 0   | 8   | 0   |
| 本人のやりやすい仕事を組み合わせている        | 60  | 6   | 28    | 4   | 5   | 0   |
| 本人の希望にそったパートタイム勤務である       | 96  | 6   | 54    | 1   | 10  | 0   |
| 通院のための休みがとれる               | 107 | 0   | 59    | 1   | 11  | 0   |
| 交替要員の配置等により短い休憩がとれる        | 83  | 7   | 47    | 7   | 7   | 3   |
| グループ就労である                  | 49  | 34  | 13    | 28  | 3   | 7   |
| 共用の休憩所が利用可能である             | 88  | 4   | 55    | 5   | 9   | 0   |
| 集中力回復のために一人になれる場がある        | 50  | 24  | 16    | 26  | 6   | 3   |
| 他の従業員への障害理解のための情報提供がなされている | 62  | 8   | 39    | 1   | 7   | 1   |
| 集中の妨げとなる騒音等の防止策の実施         | 13  | 55  | 4     | 42  | 0   | 5   |

### 3 考察

本調査の結果をもとに精神障害者に対して必要となっている支援について考察した。

#### (1) 業種別にみた事業主に対する支援

就労者の多い業種上位5件は、その他の生活関連サービス業、社会福祉、その他の事業サービス業、洗濯・理容・浴場業、旅館・その他の宿泊所の5業種であった。これらは、対個人向けサービス及びその他の事業サービスに属するものであった。これらは特に前者はどの地域にも存在しているものである(第1章)。これらの業種における事例を紹介するなどの支援により雇用の可能性が広がるものと考えられる。

また、これらサービス業は製造業と異なり、勤務場所や勤務時間の選択肢が広い(第1章)ことから、精神障害者が働きやすい時間の設定が可能であると考えられる。本調査結果においてもパートタイムで就労を継続している人が多かったことから、勤務時間について事業主と障害者双方の調整がつくよう支援する必要があるといえよう。

これら5業種の他に、就労件数は少ないものの、21の業種での就労事例がみられ、就労の可能性が示された。また、事業所規模に関する結果で56名未満の事業所が154件と最多であったので、これら就労事例が少ない業種についても小規模な事業所が多いのではないかと考えられる。これらのことから、小規模な事業所に対する支援も必要である。

さらに、事業所の種類についてみると「その他」も含めると多様な事業所である。また、本調査では、社会適応訓練関係の事例が25件みられ(表3-4-5)ており、職親事業所がかなり含まれていると推測される。これらの事業所に対する支援、とりわけ、精神障害者の就労支援に関する制度等について広く情報を入手できるような環境を構築することが大切である。

#### (2) 職場適応及び職場開拓と配慮

配慮にすることがらとして、適応状況が良好とされる事例では、配慮項目のほとんどについて、「配慮有」が「配慮無」を上回っており、これらの配慮がなされている職場が多いことが示された。

また、配慮必要群で、「配慮無」が「配慮有」を上回っていた配慮項目は「グループ就労である」、「集中力回復のために一人になれる場がある」、「集中の妨げとなる騒音等の防止策の実施」、「援助者となる特定の同僚が選ばれている」であった。本調査では、新たに課題が発生している場合を配慮必要群としている。それゆえ、これら4項目の配慮事項は課題発生予防について重要であることが推測される。

また、離職群で、「配慮無」が「配慮有」を上回っていた配慮項目は、「グループ就労である」と「集中の妨げとなる騒音等の防止策の実施」であったこと、そして、これらの項目は配慮必要群においても「配慮無」が「配慮有」を上回っていたことから、これらの項目は就労継続について特に重要であることが推測される。

さらに、どの職域においても精神障害者の雇用経験の少ない事業所が多いことから、精神障害者の職場開拓は難しい面があると考えられる。そこで、職場開拓にすることがらとして、雇用に至るまでの調整事項、就職当初の支援、有用であった制度、配慮についての結果をもとに支援について考察した。

調整事項は件数が多く、その内容も多様であった。作業所との調整が最多であったが、見学・実習後の採用、休暇の必要性についての調整が件数の多いことがらであった。これらの調整事項に関する



支援機関の役割は重要である。

就職当初の支援として、「通常支援とほぼ同じ」あるいは「通常支援と全く異なる」を合わせると半数以上であった。就職当初の支援として、通常とは異なった障害者に合わせた方法で支援がなされていることがわかった。

これらについての精神障害者の特性に合わせた支援方法（Virginia Commonwealth University, 1997）を以下にまとめた。

## イ 集中の持続

- ・職場環境から妨げとなる音などを除く
- ・しきりなどで個別の仕事場を作る。
- ・仕事を中断する必要があるようにする
- ・短い休憩がとれるようにする
- ・大きな仕事は小さく分けて取り組むようにスケジュールを立てる。

## ロ スケジュールの管理

- ・その日にやることをリストアップし、終了後に削除する
- ・期限について情報を提供する。

## ハ 上司と関係

- ・仕事のやりかたについて具体的に書いたものを用意する。
- ・問題が大きくなる前に対応する。
- ・任務について明確に記述したものを用意する。
- ・長期及び短期の目標を設定する。
- ・上司とコミュニケーションをとりやすい環境を用意する。

## ニ ストレスへの対処

- ・ストレスへの対処が難しい場合はカウンセリングなどの支援を受けることを勧める。
- ・他の従業員に対して障害理解のための働きかけを行う。
- ・ピアサポートに関する情報を提供する。
- ・規則を当事者の必要に応じて変更する（薬の副作用で喉が渇く場合、水分の補給ができるようにする）。
- ・肯定的なフィードバックと正しい方法の指導。

## ホ 出勤について

- ・健康の問題が発生した場合休暇をとれる体制。
- ・障害者に合わせた仕事量と勤務時間。

## ヘ 上司が替わる場合

- ・上司が替ること、職場の雰囲気が変わることは障害者にとって対応しにくいことを理解する。
- ・前任と後任の双方の上司と障害者がコミュニケーションがとれるようにする。
- ・上司と話す機会を定期的に作る。

## ト ジョブカービング (job carving)

第2節の知的障害者への支援の部分でまとめたジョブカービングの方法を精神障害者の職場開拓にも適用することができる。

### ( 3 ) 症状の管理

また、症状の有無と勤務の現状の回答から、症状があっても勤務を継続している事例がかなりみられた。症状の管理についての支援をまとめた。

入院を要する再発の兆候には、緊張、神経過敏、食欲減退、集中力の低下、不眠、日頃楽しんでいたことが楽しめない、記憶力の減退、落ち込み、先入観、笑いものにされている、あるいはうわさをされていると感じる。ほとんどの人がこれらの兆候に一定のパターンがある ( Torrey, 1995 ) のでこれらを把握しておくことが重要である。

兆候を軽んじず、医療関係者を訪ねることを勧める必要がある。必要に応じて、兆候が見え始めたなら休息を取れるように雇用主と調節することが必要である。

これらの事に関する具体的な支援内容として以下のことが挙げられる ( Ford他, 2001 ) 。

- ・各人の兆候について障害者ともに事前に話し合い、把握しておく。
- ・各人の兆候について、援助者がよく理解できるように障害者に話してもらう。
- ・兆候が見られた場合の対応について話しあっておく。

### ( 4 ) グループ就労

本調査の事例に、サービス関連の業種でグループ就労を行っている好事例がみられた。長時間が無理な場合に短時間の就労も可能であるこの就労形態は精神障害者に適していると考えられる ( Merz他, 1998; 日本障害者雇用促進協会, 1998 ) 。しかし、第 2 章の当事者の意見にもみられたが、グループ就労に関する制度のさらなる整備が必要であると考えられる。

### 参考文献

Banks, B., Charleton, S., Grosse, T., & Mank, D. ( 2001 ) Workplace supports, job performance, and integration outcomes for people with psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 24(4), 389-396.

Ford, L. (2001) Supported employment for people with psychiatric disabilities. *Supported Employment in Business*. 133-151 TRN. ( 編者 Wehman, P. )

Merz, M.A. , & Harvey, R.B. (1998) Career development theory as a framework for assessment and planning in Clubhouse-based transitional employment programs for people with psychiatric disabilities. *Work* 10, 219-233.

Torrey, E.F. (1995) *Surviving Schizophrenia*. New York: Harper Collins Publishers.

日本障害者雇用促進協会 『Fountain House方式のクラブハウスモデルと過渡的雇用プログラム』  
資料シリーズ 2 (1998)

Virginia Commonwealth University (1997) *Employment and Individuals with Psychiatric Disabilities*.