

知的障害者の就労の実現のための
指導課題に関する研究

2002年8月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター

知的障害者の就労の実現のための 指導課題に関する研究

2002年8月

日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま え が き

障害者職業総合センターでは、平成3年の設立以来、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んできています。

さて、この報告書は、当センターの研究部門が実施した「知的障害者の就労の実現のための指導課題に関する研究」の結果をとりまとめたものです。ここでは、先にとりまとめを行った「知的障害者の就労の実現と継続に関する指導の課題 - 事業所・学校・保護者の意見の比較から - 」における知見を踏まえ、知的障害者が就労して職業生活に適應するための課題について、特に雇用経験のない事業所の意見との比較検討を行いました。また、事例に基づいて、業務の外部化の潮流と知的障害者の雇用可能性をめぐる課題について検討しました。

この研究を進めるに際しては、いろいろな方から多大なご協力を賜りました。特に、本研究において調査にご協力くださり、貴重なご意見をいただきました事業所みなさまに、深く感謝申し上げます。

この報告書が、たくさんの関係者の方々に活用され、わが国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

2002年8月

日本障害者雇用促進協会

障害者職業総合センター

研究主幹 佐々木 恭 造

執筆担当：（執筆順）

| | | |
|-------|---|---|
| 望月 葉子 | 障害者職業総合センター 評価・相談研究部門 主任研究員 | 概要，第1章第4節，第5章 |
| 向後 礼子 | 前 障害者職業総合センター 評価・相談研究部門 研究員 ^(*) | 序，研究のねらい，第1章第1節～第3節 第1章第5節～第6節，第2章，第3章， 第4章 |

(*) 現 職業能力開発総合大学校 福祉工学科講師

目 次

| | |
|--|----|
| 概 要..... | 1 |
| 序 知的障害者の就労の実現に関する関係者の意見をめぐる検討の到達点..... | 6 |
| - 事業所・学校・保護者の意見の比較から - | |
| 研究のねらい..... | 10 |
| 第 1 章 知的障害者を雇用した経験のない事業所の意見..... | 12 |
| 第 1 節 調査対象事業所並びに調査項目..... | 12 |
| 第 2 節 期待される仕事の出来高と不良品の発生率..... | 18 |
| 第 3 節 一般就労を実現するための課題（その 1）..... | 20 |
| - 8 領域 9 6 課題に対する意見 - | |
| 第 4 節 課題達成の時期..... | 26 |
| 第 5 節 一般就労を実現するための課題（その 2）..... | 36 |
| - 項目を積み上げて達成する 6 課題 4 7 項目 - | |
| 第 6 節 まとめ..... | 43 |
| 第 2 章 知的障害者の雇用経験の有無による意見の相違..... | 48 |
| 第 1 節 雇用経験のある事業所の抽出..... | 48 |
| 第 2 節 雇用経験の有無による意見の相違..... | 48 |
| 第 3 章 事業所と養護学校高等部教員の意見の比較..... | 58 |
| - 送出し側と受入れ側の意見の相違 - | |
| 第 1 節 養護学校高等部教員の概要..... | 58 |
| 第 2 節 一般就労を実現するための課題（その 1）..... | 59 |
| - 8 領域 9 6 課題に対する意見 - | |
| 第 3 節 一般就労を実現するための課題（その 2）..... | 68 |
| - 項目を積み上げて達成する 6 課題 4 7 項目 - | |
| 第 4 節 期待される仕事の出来高と不良品の発生率に関する意見..... | 74 |
| 第 5 節 まとめ..... | 76 |

| | |
|---|-----|
| 第4章 雇用経験のない事業所の回答からみた雇用上の課題 - 自由記述の分析 - | 78 |
| 第1節 設問に対する回答 | 78 |
| 第2節 知的障害者の雇用をめぐる課題 | 85 |
| 第3節 「雇用経験の有無」をめぐる | 90 |
| 第5章 業務の外部化の潮流と知的障害者の雇用可能性 | 95 |
| 第1節 事例調査の背景 | 95 |
| 第2節 事例調査の概要 | 96 |
| 第3節 仕事の複雑化・スキルの高度化と知的障害者の雇用 | 101 |
| 第4節 外部委託について | 116 |
| 第5節 まとめ | 134 |
| - 「知的障害者が担当できる作業」をめぐる変化をとらえる枠組み - | |
| 資料 | 141 |
| 調査票 | 145 |

概 要

知的障害者の就労に際して、支援する関係者（学校関係者・保護者・事業主）間の意見は一致していることが望ましい。平成6～9年度に実施した「知的障害者の職業適応のための課題の構造的把握に関する研究」では、この点についての検討を行い、就労の実現に際して重視する課題に関する関係者の意見は概ね共通していることを明らかにした。これは、調査対象事業所が学校紹介によるものであったために、知的障害者雇用に関し「成功経験を持っている」、「学校との信頼関係を築いている」など、障害者雇用に関して積極的・肯定的な事業所であったことと関連していると考えられる。しかし、知的障害者の雇用経験のない事業所はどのような意見を持っているのか、雇用経験のある事業所の意見と一致しているのか、については明らかにされていない。

そこで本研究では、雇用経験のない事業所を対象に「就労の実現をめぐる意見と評価」に関する調査を実施し、知的障害者の雇用に関わる課題について考察した。

報告書は、以下の5章で構成されている。

第1章では、質問紙調査により知的障害者の雇用経験のない事業所の意見について検討し、その結果についてとりまとめた。また、今回調査の結果を1995年度調査の結果と比較検討するために、第2章では両調査に共通する企業規模並びに業種に限定した事業所を対象に、雇用経験の有無別の違いに焦点をあてて検討した。また、第3章では養護学校高等部教員と雇用経験のない事業所の意見の違いに焦点をあててとりまとめた。

さらに第4章では、知的障害者の雇用経験のない事業所が、知的障害者を受け入れるにあたって、どのような点を困難と考えているのかに関する今回調査の自由記述の回答を分析した。

第5章では、知的障害者の雇用可能性に関する意見について、さらに詳しく検討するために実施した面接調査の結果をとりまとめた。ここでは、外部委託等の企業経営に関する動向と知的障害者雇用との関連に関する意見にも言及した。

【結果の概要】

1．雇用経験のない事業所の意見

(1) 作業遂行について（「期待される仕事の出来高」と「不良品の発生率」）

「仕事の出来高」に関しては、企業規模や業種による差は認められず、「健常者の50%～59%」とした回答が最も多かった。これに対し、「不良品の発生率」に関しては、企業規模による差は認められなかったが、業種によって回答傾向が異なっており、「製造業」の「不良品の発生率」に関する評価は、他の業種と比較して厳しいものであった。

(2) 一般就労を実現するための8領域（日常生活、職業生活、協調性、意思の表示、作業、職業に関する知識・理解、一般的知識、特徴）96課題について - 必要度の評価 -

企業規模によって回答傾向が有意に異なると認められたのは96課題中3課題であり、また、業種による差が認められたのは96課題中15課題であった。なお、業種による差は、主として「意思の表示」と「協調性」の領域にあり、「金融・保険業/不動産業」のコミュニケーションに係わる評価は、他の業種と比較して厳しいものであった。このように、一部に業種による差が認められたものの、全体としては属性の違いにかかわらず、一般就労を実現するための96課題の重要性に関し、比較的一致した傾向を有していることが示唆された。

領域によって「必ずできなくてはならない」という回答が多い領域と少ない領域に分かれた。なお、3社に1社以上が「必ずできなくてはならない」と回答した課題は、『日常生活』で1/10課題、『職業生活』で14/26課題、『作業』で2/6課題、『協調性』で4/10課題、『意思の表示』で5/25課題、『一般的な知識』で2/7課題であった。

(3) 一般就労を実現するための8領域96課題について - 課題達成の時期についての評価 -

企業規模による差が認められたのは96課題中1課題であり、業種による差が認められたのは96課題中5課題であった。したがって、課題達成の時期については、企業規模並びに業種による差は小さかった。

就労後、早い時期に達成することが期待されている課題が多い領域（『日常生活』『職業生活』『作業』）と達成まで許容される猶予期間のある課題が多い領域（『一般的知識』『職業に関する知識・理解』『特徴』）があった。また、「日常生活」においては「就職するまでに」達成されていてほしいという回答が他の7領域に比べて多く、期待される達成時期が早い領域であった。

企業で働くために「必ずできなくてはならない」と評価された課題であっても、達成時期については必ずしも「就職するまでに」というわけではなく、課題達成までの猶予が見込まれていた。

「仕事の出来高」の高群（健常者の70%以上と回答した群）と低群（50%未満と回答した群）の意見を比較した結果、高群では、各課題の達成を期待する時期が低群と比較して早く、その差は概ね3ヶ月程度であった。これに対し、低群では多くの課題で「就職後3年くらいまで」が選択されているなど、両群間に意見の相違があった。

(4) 一般就労を実現するための6課題（安全、時間の理解と管理、移動、数の理解、

言葉の学習、金銭管理）47項目について - 項目を積み上げて達成する課題の評価 -
業種の違いにより回答傾向が有意に異なると認められた項目は47項目中7項目であった。したがって、業種による差は小さいといえる。

企業規模によって回答傾向が有意に異なると認められた項目は47項目中20項目であった。また、「職場まで交通機関を利用して一人で行く」の1項目をのぞき、企業規模1000人以上の事業所で「必要」であるとの回答が最も多かった。

項目毎に回答傾向を比較した場合には回答傾向に有意差が認められたものの、課題内における項目の並び順（「必要」であると回答した率の高い順）については、企業規模を問わずほぼ一致していた。

2. 前回調査との比較について

- (1) 企業規模において56～300人の製造業の事業所に限定して検討した結果、雇用経験の有無による違いは、雇用経験のない事業所が就労時点で「必ずできなくてはならない」とする評価が雇用経験のある事業所よりも厳しい点に表れていた。また、雇用経験の有無によって、どの程度「できなくてはならないか」あるいは「必要か」についての意見は異なるものの、どの順序で「できなくてはならないか」あるいは「必要か」についての両者の意見は、必ずしも不一致ばかりではなく、一致している領域や課題も少なくないことが明らかになった。

ただし、より規模の大きい事業所においても、また製造業以外の業種でも雇用経験の有無に関わらず、比較的一致した意見が得られるのかどうか、は今後の検討課題として残された。

- (2) 養護学校高等部教員と雇用経験のない事業所との意見は、どの程度「できなくてはならないか」あるいは「必要か」において異なるだけでなく、どの順序で「できなくてはならないか」あるいは「必要か」においても異なる領域や課題が見出された。また、こうした意見の違いは、雇用経験の有無による事業所間の違いよりも大きかった。

このような意見の違いが生じた背景には、高等部教員が障害特性や教育訓練の目標を考慮したうえで回答しているのに対し、雇用経験のない事業所の場合は業務遂行の水準に照らして回答していた可能性が指摘できる。このため、送出し側と受入れ側の知的障害に対する理解の違いがいつそう明確になったといえよう。また、この違いをどのように是正するかについては今後の課題として残された。

(1)及び(2)の結果により、雇用経験のない事業所の意見と“学校との連携に基づいた雇用経験のある事業所並びに学校教員”の意見との違いが明らかになった。今後の検討課題は残しつつも、雇用経験のない事業所の意見は雇用促進のために現実的に修正することが求められており、意見の修正は就業体験の受入れや雇用することを通して促進されることが期待される。

3. 雇用経験のない事業所の回答からみた雇用上の課題 - 自由記述の分析 -

- (1) 現代企業が直面する経営効率の問題は、障害者雇用の対象としての知的障害をどう考えるのかという問題と密接に関連していた。また、雇用可能性のある知的障害者のイメージとしては、「作業遂行において健常者と同等」、「指導者の配置を必要としない」、「既存の研修システムで対応できる」など、現状の体制のままで受け入れられる人があげられていた。

- (2) 知的障害者の受入れを困難であるとする具体的な理由については、経営の問題として「経営効率とリストラ」、「業務に関連する理由として「対人業務」、「危険な業務」、「専門的知識・技能を要する業務」、総括的な理由として「知的障害者にできる仕事がない」があげられた。

(3) 雇用困難の理由としてあげられた「経営効率とリストラ」に関する記述では、知的障害者だけでなく新卒者も含め、採用そのものを見合わせているという現状が多くあげられていた。

(4) 知的障害者の雇用が困難であるとする理由のうち、「業務に関連する理由」並びに「知的障害者にできる仕事がない」に関する記述では、いずれの場合もそれぞれの企業の主たる業務に対して、知的障害者の雇用が困難であるとしている例が多かった。これに対し、知的障害者の受入れを検討している企業では、主たる業務以外の周辺業務、例えば、所内の清掃、郵便物の配達等を検討しており、視点の違いが明らかとなった。

したがって、雇用促進のうえでは業務の再設計について検討の余地があるといえる。一方で、企業によっては、事業所が各地に分散しており、また、個々の事業所は規模が小さいといった事情や専門的な業務以外は外部委託やアウトソーシングとするなど効率化が求められている中では、1人日にあたる仕事を常時確保していくことが困難であるという状況もあげられた。こうした状況に対しては、働き方を工夫をするなどの検討課題が残された。

4. 業務の外部化の潮流と知的障害者の雇用可能性 - 面接調査の分析 -

職場において急速に進む仕事の複雑化・スキルの高度化、要求される知的判断・状況判断の増加などが問題となっている。こうした雇用の場に知的障害者を受け入れるにはどのような問題があるのか、特に業務の外部化の潮流の中でどのような問題があるのか、について事業所の意見を聴取して検討した。

(1) 既存のOJTの枠組みで知的障害者を受け入れた事例からは、“切り出せば知的障害者ができる仕事はある”、“職業準備の段階における教育訓練の成果に依拠すれば、仕事は見い出せる”場合があることを指摘できる。しかしながら、「障害程度が軽度であれば受入れ可能」、「採用基準として必要になるのは社会人訓練や会話の能力」など、要求水準が高い点では知的障害者の雇用可能性には一般化しがたい問題があるという点があわせて指摘された。

(2) 指導・援助を外部化して知的障害者を受け入れた事例からは「知的障害者が担当できる業務を外部化したために仕事がない」という指摘があった。一方で、“アウトソースを社内業務に取り戻す”、“特例子会社は社内におけるアウトソースとして検討する”という試みの結果として“切り出せば、知的障害者が担当できる仕事はある”、“外部化した指導・援助体制に依拠することにより、仕事を見い出せる”場合があることが指摘できる。しかしながら、ここでも要求水準が高い点で知的障害者の雇用可能性について、一般化しがたいという問題が指摘された。

(3) 業務の外部化を進めている事業所の事例からは、「できる仕事が切り出せるのか」、「委託先でトライアル雇用をしても実らない」、「外部化の担当は総務部であり、人事部は委託先における障害者雇用の実態を把握していない」といったように困難が明らかとなった。

こうした背景には、過去に雇用したことがあったとしても雇用を継続できなかった経験、もしくは

は、雇用したことがないという現状がある。そして、これらの経験の総括によって雇用に消極的な現状が生じていることに加えて、外部委託が進展している（これからも進展していく）ことによって雇用に消極的な現状が生じていることも指摘された。

(4) 外部化された業務を請け負っている事業所（ビルメンテナンス業）の事例からは、業務を請け負う側に「仕事はある」、「社内における指導・援助は可能である」ものの「オーナーの理解が得られないために受入れ困難である」という意見の他、障害を受け入れがたい本人とそれをとりまく環境の問題が指摘された。

(5) 雇用を支える仕組みとして、雇用前のアルバイトや学校・支援機関における就業体験が検討されており、支援に関するノウハウを共有するために関係機関と連携した経験もまた成功事例を支えるものとしてあげられた。その他に、外部化した業務において雇用されている障害者の継続を支える仕組みの検討の必要性が指摘された点については、今後の課題として残された。

序 知的障害者の就労の実現に関する関係者の意見をめぐる検討の到達点

－ 事業所・学校・保護者の意見の比較から －

知的障害者の就労準備に際しては支援する関係者、特に送出し側（学校関係者・保護者）と雇用する側（事業主）の意見が一致していることは重要である。これらの関係者の意見については、1995年度に既に調査を終えている。なお、この調査において対象となった事業所は、学校紹介による知的障害者の雇用経験のある事業所であった。ここでは、前回調査の結果、明らかとなった点について概観する。

企業が実施している配慮について

知的障害者を雇用する上で実施している配慮事項と企業規模、雇用している知的障害者の障害程度、並びに知的障害者の雇用比率について検討した結果、次の3点が明らかとなった。

知的障害者の雇用比率が高くなるほど、雇用上の配慮をする傾向にあることが示唆された。特に、「職場適応のための担当を配置しているか」と「知的障害者を受け入れるための従業員教育を行っているか」の2項目に関しては、この傾向が顕著である。したがって、知的障害者が職場において十分に力を発揮するために、また、職場に適応していくために、知的障害者が職場で占める割合が大きい企業では、より十分な配慮がなされていると考えられる。

障害程度別では、「住居や通勤に配慮しているか」、「健康管理に配慮しているか」及び「職場適応のための担当を配置しているか」の3項目で、いずれも重度を含む複数の知的障害者を雇用している事業所においてより配慮する傾向が認められた。

企業規模に関しては、規模が小さいほど「従業員教育」に関して配慮する傾向が認められた。

一般就労を実現するための課題について

「何ができれば就労できるのか」、「職場に定着するためにはどのような課題があるのか」については、わが国でもさまざまな先行研究がある。そして、身辺自立の重要性や働く意欲、体力などの必要性が指摘されている。こうした指摘は職業準備性を高めるうえで重要な意味をもつ。しかし、「その課題が多くの課題の中でどのくらいの重要度を占めるのか」が十分に検討されていないために、準備期にある知的障害者にとって「学校時代の課題達成」と「課題達成後の就労可能性」との関連がきわめてわかりにくい結果となっている。現実には「すべての課題を達成できない知的障害者」も多く、「就労をめざすときに優先的に挑戦すべき課題はどのように選択されるのか」に言及する必要があるにもかかわらず、こうした議論を展開できないことになっている。

そこで、まず、就労の実現とその継続を支える課題・要因に関する先行研究において、就労に関連し取り上げられた課題を収集し、次に、小学部から高等部までの特殊教育諸学校における学習指導要領に掲げられた課題を整理した。そのうえで、教育の場における課題が就労の場における課題とどのように関連し、どのように関連しないのかについて検討した結果、教育の場と就労の場に共通する課題をとりあげ、調査に用いる「a：8領域96課題」「b：7課題50項目」「c：仕事の出来高と不良品の発生率」等の項目を作成した。

以下では、これらの項目に対する関係者間の意見の相違について検討した結果をまとめる。

a：8領域（日常生活、職業生活、協調性、意思の表示、作業、職業に関する知識・理解、一般的知識、特徴）96課題について

事業所は企業規模などの属性の違いにかかわらず、一般就労を実現するための96課題の重要性に関し、比較的一致した傾向を持っていた。また、一般就労の実現に関し、重視すべき課題とその並び順が明らかとなった。

課題を重視する並び順については、概ね、事業所・教員・保護者に共通していた。しかし、各課題を重視する程度については、事業所よりも教員や保護者の方が高い傾向が見いだされた。

《事業所<教員・保護者》

関係者に共通して、『日常生活』『職業生活』『協調性』『意思の表示』の4領域では、「できなくてはならない」とされた課題が多かった。これに対し、『職業に関する知識・理解』『一般的知識』の2領域に関しては、「できなくてもさしつかえない」と評価された課題が多かった。

養護学校高等部関係者は、中学部や中学校特殊学級と比較して、教員・保護者ともに、各課題を重視する傾向が強く、就労に対して高い準備性を求めている。

b：7課題（安全、時間の理解と管理、移動、数の理解、援助の程度、言葉の学習、金銭管理）50項目について

事業所は、“安全の確保（『安全』）”、“出勤、仕事の開始・終了、昼休み等の時間については、ある程度自律的な行動が可能であること（『時間の理解と管理』）”、“職場までは一人で来られること（『移動』）”等が必要であると考えていた。一方、他の4課題については、ほとんどの下位項目について「あまり必要でない」と考えていた。

教員・保護者ともに、事業所の「必要性」の評価と類似する傾向を示した。しかし、各項目を重視する程度については、事業所よりも教員や保護者の方が高い傾向が見いだされた。

《事業所<教員・保護者》

養護学校高等部関係者は、中学部や中学校特殊学級と比較して、教員・保護者ともに、各課題を重視する傾向が強く、就労に対して高い準備性を求めている。

c：作業遂行について（「仕事の出来高」「不良品の発生率」）

作業は基本的に、「できるだけ速く、できるだけ正確に」遂行されることが望ましい。この点について関係者間の意見を比較したところ、以下の3点が明らかとなった。

「仕事の出来高」に関しては、養護学校高等部関係者では、事業所の意見との間に有意差は認められなかった。しかしながら、養護学校中学部では《事業所>教員>保護者》、中学校特殊学級では《事業所>保護者>教員》となるなど、学校種別による差が認められた。

「不良品の発生率」に関しては、養護学校高等部で《事業所>教員>保護者》、中学校特殊学級で《事業所>保護者>教員》となった。また、養護学校中学部では3者間の有意差は認められなかったものの、不良品の発生率を1%未満とする意見に関しては「事業所」と「教員」「保護者」との差は大きかった。

作業遂行については、「仕事の出来高」、「不良品の発生率」のいずれにおいても、基本的に事業所の要求水準が最も高いことが示された。

一般就労を実現するための課題と「仕事の出来高」、「不良品の発生率」に関する意見との関連

事業所の考える「仕事の出来高」及び「不良品の発生率」に対する基準の高低が、「一般就労を実現するための課題」についての意見とどのような関係にあるのかを検討した。なお、期待する基準の高低差による影響がより明らかとなるように、全体の上位1/4群と下位1/4群を比較した。その結果、「不良品の発生率」に関する意見の違いと「就労の実現」等の課題に関する評価との間には、関連は認められなかった。一方、「仕事の出来高」に関する意見の違いと「就労の実現」等の課題に関する評価との間には関連（「仕事の出来高」に関する期待の高い群では「就労の実現」等に関する評価が厳しい、など）が認められた。

一般就労を継続するための課題について

「就労の実現」と「就労の継続」に求められる各課題に関する評価の違いについて検討した結果、関係者に共通して、基本的に就労を「継続」するために必要とされる基準は、就労を「実現」するために必要とされる基準よりも厳しいものとなった。また、「就労の継続」についても、《事業所<教員・保護者》の傾向が認められた。

課題の達成時期並びに教育訓練の担当者について

調査は、初回調査において、期待する「仕事の出来高」に関して「健常者の70%以上」と回答した高

群と「健常者の50%未満」とした低群を対象に行った。また、調査に用いた項目は、事業所において「できなくてはならない」と評価される傾向の強い課題であった。

未達成の課題を「いつまでに」達成することが望ましいのかについて、期待する「仕事の出来高」の高群と低群間の意見の比較をしたところ、両群間で差がみられなかった項目は、全体的に比較的早い時期の達成を期待されていた。一方、両群の意見が異なる場合には、高群の方が低群よりも早い時期の達成を期待されていた。

未達成課題の達成を「誰の支援」を得て達成することが望ましいのかについて、両群間の差を検討した結果、就職後に初めて経験する場面での指導については、主として事業所の指導を期待していた。一方、職場以外でも経験できることであっても、作業に関わることについては、高群の方が低群よりも「事業所の指導」と回答する比率が高かった。

| | | | |
|-------------------|---|-----------|---|
| 採用後に未達成課題がある場合の配慮 | - | 自由記述からの検討 | - |
|-------------------|---|-----------|---|

採用後に未達成課題がある場合、事業所はどのような配慮を考えているのかについて尋ねた結果、以下の2点が明らかとなった。

各課題に関して「問題はない」とする事業所もある一方で、課題の達成には、「繰返しの指導」や「配置転換」などの配慮が必要であるとする事業所もあるなど、採用した個人の能力や特性による個人差の影響が大きいことが示唆された。

全体としては、「仕事の出来高」に対する期待が高い群では「問題はない」とする意見が、低い群では何らかの「配慮が必要」とする意見が多く見られた。また、「家族」等、事業所以外の機関との連携を求める意見も見られた。

また、問題となる行動特性のある知的障害者を雇用している事業所では、個別の特性に即した対応を行うために担当職員を配置し、休憩時間等を有効に利用し、自然な声掛けを心がけているなど、指導時間や指導場面に対する配慮があげられていた。

その他に、就労以前に問題としてあげられていた課題であっても職場適応後に問題が顕在化しなかった場合や、反対に勤務時間内の指導では対応できなくなった場合の経験もあげられていた。

これらの配慮に加えて、知的障害者が雇用を継続していくためには、「家族の協力」、「関係行政機関の協力」、「学校・施設の協力」等、職場以外で生活を支える体制の必要性が示唆された。このことは同時に、未達成課題に挑戦する知的障害者を支える関係者として、本調査でとりあげた事業所・学校・保護者の支援だけでは限界があることを示唆している。

研究のねらい

厚生労働省職業安定局では、障害者の雇用の促進等に関する法律により、1人以上の身体障害者又は知的障害者を雇用することを義務づけられている事業主等から毎年6月1日時点での障害者の雇用状況の報告を求め、集計している(表1-1-1)。この集計によれば、平成13年度の民間企業の実雇用率は前年と横ばいの1.49%であった。また、この3年間の傾向を企業規模別にみると、300人以上規模の企業では、横ばいまたは上昇の傾向があるのに対し、300人未満規模では、一貫して減少している。こうした傾向をみると、障害者の雇用は比較的規模の小さい企業から規模の大きい企業へとその比重が移動しつつあるように見える。しかしながら、56～99人規模の企業での雇用率が依然として最も高いことからわかるように、小規模以下の企業が雇用している障害者の割合は少なくない。また、特例子会社に関する規制を緩和するなど雇用の促進を進めるための対策がとられているが、法定雇用率未達成企業は未だに多いという現状がある。

表1-1-1 民間企業の企業規模別実雇用率

| 企業規模 | 平成11年度 | 平成12年度 | 平成13年度 |
|----------|--------|--------|--------|
| 56～99人 | 1.72% | 1.66% | 1.63% |
| 100～299人 | 1.41% | 1.40% | 1.36% |
| 300～499人 | 1.39% | 1.39% | 1.41% |
| 500～999人 | 1.44% | 1.46% | 1.46% |
| 1000人以上 | 1.52% | 1.55% | 1.57% |

次に、産業別の実雇用率(表1-1-2)についてみると、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険・不動産の各産業では実雇用率は一貫して前年より上昇しているが、鉱業、運輸・通信業、農・林・漁業では上昇、下降に波があり一貫した傾向は認められない。また、製造業、サービス業では前年と同率、もしくは低下が認められる。それぞれの業種における労働人口の増減とも関連があるため、一概に数としての増減をいうことはできないが、表からは業種による差が認められる。

表1-1-2 民間企業の産業種別実雇用率

| 産業 | 平成11年度 | 平成12年度 | 平成13年度 |
|---------------|--------|--------|--------|
| 鉱業 | 1.46% | 1.48% | 1.47% |
| 建設業 | 1.32% | 1.34% | 1.36% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1.72% | 1.73% | 1.75% |
| 運輸・通信業 | 1.63% | 1.68% | 1.66% |
| 卸売・小売業、飲食店 | 1.09% | 1.12% | 1.14% |
| 金融・保険・不動産 | 1.35% | 1.38% | 1.39% |
| 製造業 | 1.72% | 1.72% | 1.71% |
| 農・林・漁業 | 1.66% | 1.57% | 1.72% |
| サービス業 | 1.47% | 1.45% | 1.44% |

知的障害者についてみれば、平成10年の7月から新たに障害者の法定雇用率の算定基礎に加えられ、法定雇用率は1.6%から1.8%へ引き上げられた。この結果、企業は身体障害者と知的障害者の合計が常用雇用労働者数の1.8%以上となるように雇用をすすめることが義務づけられた。しかしながら、引き上げられた0.2%は知的障害者に割り当てられたわけではなく、知的障害に関しては、その障害特性からみて、依然として雇用拡大が難しい障害であるといえる。

こうした知的障害者の雇用に関し、「成功経験を持っている」、「学校との信頼関係を築いている」など、積極的・肯定的な事業所の意見については調査研究報告書 34(1999)においてまとめた。一方、雇用経験のない事業所がどのような意見を有しているのか、雇用経験のある事業所の意見とどのように異なっているのかについての検討が課題として残された。したがって、本報告書では、この点を明らかにするとともに、雇用の促進を妨げている要因について質問紙調査並びにヒアリングを通して明らかにしていくことを目的としている。

本報告書は、以下の5章で構成される。

第1章では、知的障害者雇用経験のない事業所の意見について検討するために、就労の実現に必要な課題並びに課題の達成時期に関する質問紙調査(今回調査)を実施した結果をとりまとめた。なお、ここで用いた課題並びに項目は先行調査(1995年調査:調査研究報告書 34)において策定した課題及び項目と同一である。

また、今回調査の結果を1995年度調査の結果と比較検討するために、第2章では同規模・同業種の事業所を対象に知的障害者の雇用経験の有無別の違いに焦点をあて、次いで、第3章では送り出し側である養護学校高等部教員と雇用経験のない事業所の意見の違いに焦点をあててとりまとめた。

さらに第4章では、知的障害者を受け入れるための工夫と課題について、今回調査における雇用経験のない事業所の自由記述の回答を分析した。なお、自由記述では知的障害者を受け入れるにあたって困難と考えている点を、社内の理解形成、受入れ部署の確保、指導担当者の確保、指導計画・プログラムの作成、その他、に分けて回答を求めた。

第5章では、知的障害者を受け入れるにあたって事業所が困難と考えている点について、さらに詳しく検討するために実施した面接調査の結果をとりまとめた。ここでは、事業主は雇用可能性の高い知的障害者について、どのように考えているのか、知的障害者の労務管理について、変化に相応した配慮があるのか、知的障害者雇用に関する構造的な変化の枠組みをどのように考えるべきか、について検討し、知的障害者の雇用可能性に関する意見並びに外部委託等の企業経営に関する動向と知的障害者雇用との関連に関する意見に焦点をあてた。なお、調査対象は、質問紙調査で協力の得られた事業所の中から一定の方法で抽出した。