

図 1 - 16 時間の理解と管理について

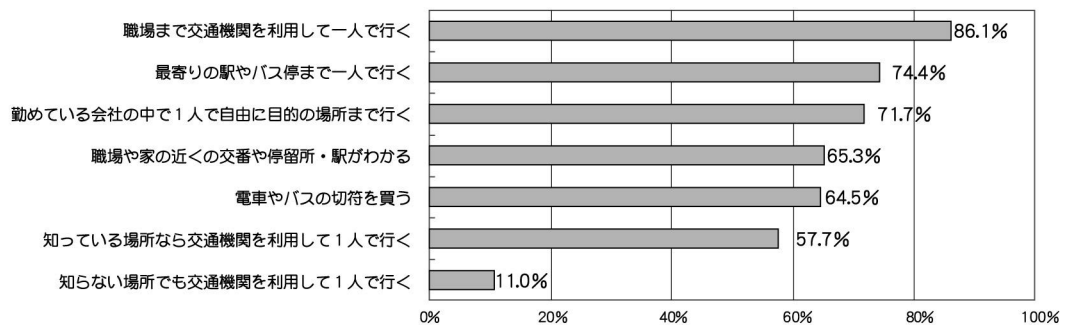


図 1 - 17 移動について

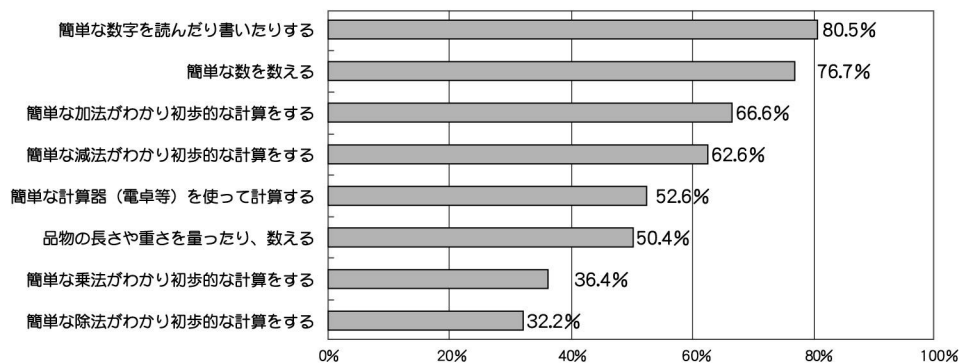


図 1 - 18 数の理解について

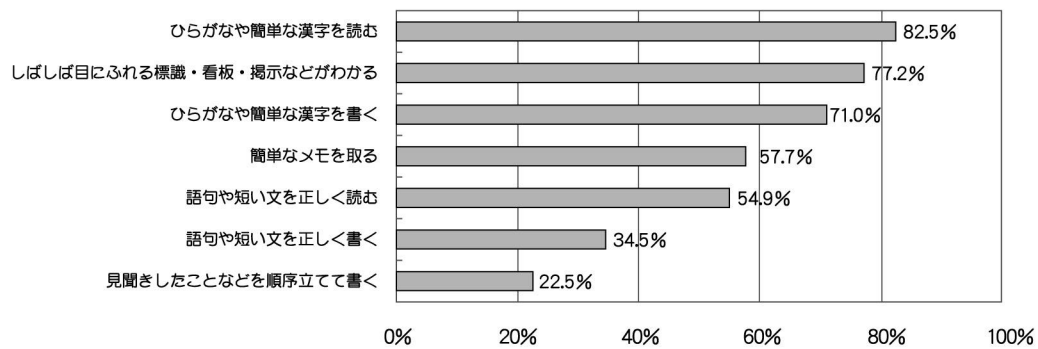


図1-19 言葉の学習について

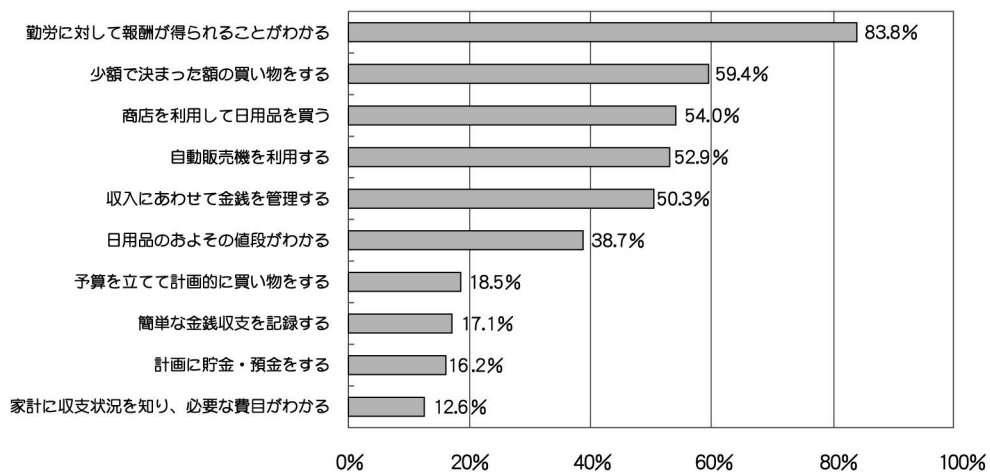


図1-20 金銭管理について

また、図1-15～図1-20をもとに、「必要とされる項目（回答率70%以上：回答事業所の7割以上が「必要」と回答）」と「当面、必要とされない項目（回答率50%未満）」について整理した（表1-16）。なお、必要とされる項目のうち、特に回答率が80%を超える項目については、「特に必要とされる項目」とした。

表1-16 一般就労を実現するために「必要とされる項目」、「当面、必要とされない項目」

課 題	「必要とされる項目」 (「必要である」の回答率が70%以上の項目)	「当面、必要とされない項目」 (「必要である」の回答率が50%以下)
『安全』	危険な物や危険なことがわかる 危険が分かり、指示に従う 危険な状況を判断できる	危険な状況に対処できる
『時間の理解と管理』	仕事に行く日がわかる 時計で大体の時刻が読める 日付や曜日がわかる	日課やスケジュール表を読む 時間や日数の計算をする 乗り物などの時刻表を読む 計画を立てることの必要性がわかる 予定を立てて生活する
『移動』	職場まで交通機関により一人で行く 最寄りの駅やバス停まで一人で行く 会社の中で一人で目的の場所まで行く	知らない場所でも一人で行く
『数の理解』	簡単な数字を読んだり書いたりする 簡単な数を数える	簡単な乗法がわかり、計算をする 簡単な除法がわかり、計算をする
『言葉の学習』	ひらがなや簡単な漢字を読む 看板や標識がわかる ひらがなや簡単な漢字を書く	語句や短い文を正しく書く できるだけ順序立てて書く
『金銭管理』	勤労により報酬が得られることがわかる	日用品のおよその値段がわかる 予算を立てて計画的に買い物をする 簡単な金銭収支を記録する 計画的に貯金・預金をする 家計の収入・支出状況がわかる

: 必要とされる項目において回答率が80%を越えた項目

これらの結果からは、以下の5点が指摘できよう。

『安全』

『安全』については、5項目中「危険な物や危険なことがわかる」、「危険がわかり、指示に従う」、「危険な状況を判断できる」の3項目について70%を超えた。特に、最初の2項目については80%を超えている。これに対し、50%未満となったのは、「危険な状況に対処できる」の1項目だけであり、状況への対処までは求めないものの『安全』の確保を重要であると考えていることがわかる。

『時間の理解と管理』

『時間の理解と管理』については、「仕事に行く日が分かる」に関して88%と他の課題の項目と比較しても最も高い数字となった。また、「時計で大体の時刻が読める」、「日付や曜日がわかる」についても70%を超える回答率があった。これらのことから、出勤や仕事の開始・終了について、ある程度自律的な行動が可能であることを求めていると考えられる。

一方で10項目中5項目で50%未満の回答率となり、予定を立てたり、計画を立てるといったことについては、当面、期待されていないことがわかる。

『移動』

『移動』については、7項目中「職場まで交通機関を利用して一人で行く」、「最寄りの駅やバス停まで一人で行く」、「会社の中で一人で目的の場所までいく」の3項目について70%を超える回答率であった。このことから、事業所は、“職場まで、一人で来ることができ、職場内でも必要な場所へ一人で移動できること”が必要であると考えていることがわかる。

『数の理解』と『言葉の学習』

『数の理解』と『言葉の学習』で、回答率が70%を超えたのは、『数の理解』では「簡単な数字を読んだり書いたりする」、「簡単な数を数える」の2項目、『言葉の学習』では「ひらがなや簡単な漢字を読む」、「看板や標識がわかる」、「ひらがなや簡単な漢字を書く」の3項目であった。これらはいずれも基礎的な項目といえる。これに対し、乗法や除法ができることや順序立てて書くことなどの応用的な項目については、「当面、必要としない」項目に含まれた。

『金銭管理』

『金銭管理』については、回答率が80%を超えた項目が「勤労により報酬が得られることが分かる」の1項目であったのに対し、「当面、必要としない」には5項目が分類された。したがって、金銭管理に関する課題については一般就労の実現のために必要な課題としては、重要度が低いと考えられていることが分かった。しかしながら、回答率が高かった「勤労により報酬が得られることが分かる」については83.8%が「必要」であると回答しており、経済性の発達と就労とは必ずしも関連づけられて考えられてはいないものの、働くことの意義についての理解は求められているのではないかと考えられる。

第6節 まとめ

ここでは、第2節から第5節までで検討してきた「知的障害者の雇用経験のない事業所」の意見の概要についてまとめる。

(1) 作業遂行について(「仕事の出来高」と「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、「仕事の出来高」と「不良品の発生率」についての意見を検討したところ、以下の2点が明らかとなった。

「仕事の出来高」に関しては、企業規模・企業業種による差は認められなかった。なお、最も回答率が高かったのは、規模別にみても、業種別にみても「健常者の50～59%」であり、いずれも回答事業所の約1/4を占めた。

「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

向が異なることが明らかとなった。具体的には、「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ことがあげられる。

(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 - 一般就労を実現するための8領域96課題についての意見を検討した結果、次の2点が明らかとなった。

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、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、すなわち、コミュニケーションに係わる部分について認められた。より具体的には、これらの課題に対する必要度は「金融・保険業/不動産業」において高く、「製造業」では低かった。

このように、業種による差が一部に認められたものの、全体として、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」と回答した課題について、領域との関係でまとめると、『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課題がこの基準に該当した。

これに対し、「できなくてもさしつかえない」とされた課題は少なく、基準を5社に1社以上にまで下げても、3領域8課題(『日常生活』で3/10課題と『職業に関する知識・理解』で3/7課題、『一般的知識』で2/7課題)であった。このように、知的障害者の雇用経験のない事業所では、多くの課題を「できなくてはならない」と考えていることが明らかとなった。

(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 -

採用の時点で課題がどの程度、達成されているかという視点に加えて、採用時にはできないとしても、「採用後、どのくらいの期間を見込んでできることを求めるのか」についての意見は、知的障害者の雇用の促進を進めるうえで検討されるべき視点である。この点について、検討した結果、次の4点が明らかとなった。

企業規模による差が認められたのは96課題中1課題、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少ないといえる。

8領域は、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』)と達成までに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』)があることが明らかとなった。特に、『日常生活』におい

では「就職するまでに」達成を求めるといった回答が他の7領域に比べて多く、期待す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比較して早く、その差は概ね3ヶ月程度であった。また、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、両群間の意見の相違が明らかとなった。

(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

一般就労を実現するための6課題47項目についての意見を検討した結果、次の4点が明らかとなった。

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、業種による違いは少ないといえる。なお、業種の違いによって回答に偏りのみられた項目は主として『言葉の学習について』の項目であった。

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人以上の事業所で最も「必要」であるとの回答が多かった。

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。

雇用経験のない事業所の意見として以下の4点が明らかとなった。

- a：『時間の理解と管理』については、出勤や仕事の開始・終了について、ある程度自律的な行動が可能であることを求めている一方で、予定を立てたり、計画を立てるといったことについては、当面、期待していないこと。
- b：『移動』については、職場まで、一人で来ることができ、職場内でも必要な場所へ一人で移動できることが必要であると考えていること。
- c：『数の理解』と『言葉の学習』については、簡単な数字やひらがなを読んだり書いたりすることなど基礎的な項目を重視している一方で、応用的な項目については、当面期待していないこと。
- d：『金銭管理』については、全体的に一般就労の実現のために必要な課題としての重要度は低いが、働く目的についての理解は求められていること。

では、こうした企業規模56人以上の知的障害者の雇用経験のない事業所の意見は、学校との連携も深く知的障害者の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でしょうか。また、送り出し

側である養護学校高等部教員の意見とどのように異なっているのでしょうか。そして、雇用経験のない事業所の意見がこれら2者と大きくかけ離れたものであるならば、その差はどのような手段によって縮めることが可能なのでしょうか。これらの点について明らかにすることで、知的障害者の就労を支援する機関が提供すべき情報が具体的に整理されるのではないかと考える。

確かに、養護学校高等部教員と雇用経験のある事業所との間でも、その意見が完全に一致していたわけではない。例えば、許容される「不良品の発生率」をどの程度に見積もるかなど、幾つかの点で相違があることが明らかになっている（調査研究報告書 34, 1999）。しかしながら、両者の意見は概ね一致しており、学校から就労の場へと送り出す際に、何を準備すべきなのかについては一貫した視点が確保されていると考えられる。もちろん、準備が整えば必ず就労が可能となるというわけではない。社会的な状況に加えて、受入れ側の事業所毎の希望と知的障害者本人の希望や特性が一致しているかどうかといった関係を考慮しないわけにはいかない。それでも、ゆっくりと発達していく知的障害者にとって、達成すべき課題が整理されていることの意味は大きいと考える。

そこで、第2章では、雇用経験のない事業所の意見と雇用経験のある事業所の意見を比較することで、また、第3章では、雇用経験のない事業所の意見と養護学校高等部教員の意見を比較することで、どの領域や課題に意見の一致、または不一致があるのかを検討する。また、第4章においては、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を検討する。具体的には、社内の理解形成、受入れ部署や指導担当者の確保、そして指導計画・プログラムの作成に関する事業所側の意見を整理し、その課題を明らかとする。

【調査項目策定に関する参考文献：調査研究報告書 34より引用】

秋庭信夫・館暁夫 1986 精神薄弱者の職業評価に関する研究(1) - 企業における評価 -
雇用職業研究(雇用職業総合研究所紀要) 26. pp.1~14.

雇用促進事業団雇用職業総合研究所 1989

職業評価と「障害者用就職レディネス・チェックリスト」の作成 職研調査研究報告書 87.

文部省 1992 特殊教育諸学校学習指導要領解説 - 養護学校(精神薄弱者教育)編 - .

三沢義一・小畑文也 1987 精神障害者の職場適応について - 個人的・環境的要因との関連 -
特殊教育学研究 第25巻第2号 pp.1~9. 日本特殊教育学会 .

日本障害者雇用促進協会 精神薄弱者の職場受入れと職場における能力開発・活用に関する研究調査
1996 日本障害者雇用促進協会研究調査報告書 - 7 通刊第142号 .

職業研究所 1981 『精神薄弱者の職場適応をめぐる』

- 精神薄弱者の職域拡大に関する研究報告書 - 職研調査研究報告書 16.

- 身体障害者雇用促進協会 1991 『精神薄弱児の社会的自立に関する研究』
- 就労を促進するための学校教育の役割 - 日本船舶振興会補助金事業研究成果報告書 .
- 身体障害者雇用促進協会 1982 精神薄弱者の就労条件と問題
身体障害者雇用促進協会研究調査報告書 - 6 通刊第71号 .
- 身体障害者雇用促進協会 1984 精神薄弱者の職場適応とその改善・向上
身体障害者雇用促進協会研究調査報告書 - 3 通刊第86号 .
- 身体障害者雇用促進協会 1985 精神薄弱者の職場適応とその改善・向上 ()
身体障害者雇用促進協会研究調査報告書 - 2 通刊第92号 .
- 身体障害者雇用促進協会 1985 精神薄弱者の職業準備に関する調査研究
身体障害者雇用促進協会研究調査報告書 昭和60年度- 9 通刊第105号 .
- 身体障害者雇用促進協会 1986 精神薄弱者の職業準備に関する調査研究
身体障害者雇用促進協会研究調査報告書 昭和61年度- 9 通刊第114号 .
- 身体障害者雇用促進協会 1987 精神薄弱者の職業準備に関する調査研究
身体障害者雇用促進協会研究調査報告書 昭和62年度- 9 通刊第124号 .
- Robert L. Schalocck (雇用職業総合研究所訳) 1988 精神遅滞者のための職業自立訓練マニュアル
日本文化科学社 .
- 労働省職業安定局 高齢・障害者対策部障害者雇用対策課 1996 平成5年度身体障害者等雇用実態調査結果報告書 (平成5年11月調査 / 平成6年3月発行) .
- 上岡一世 1990 社会的な生活自立のための指導プログラム 明治図書出版 .