

## 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 －

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、自由記述の形式で回答を求めた。

得られた回答をKJ法により分析し、それぞれの設問に対応した課題に整理した。しかしながら、設問の内容に関わらず一括して「知的障害者の雇用困難」の理由を記述した回答が複数みられた。そこで以下では、まず、設問に対応した検討を行い、次に個別の質問を総括してまとめて回答された内容についての検討を行うことで、事業所がどのような点を知的障害者を雇用する上での課題としているのかについて明らかにすることを試みた。

### 第1節 設問に対する回答

ここでは、各設問項目毎の回答について整理し、その主なカテゴリーと代表的な意見についてみていくことにしたい。

#### 1. 社内の理解形成

「社内の理解形成（表4-1）」については、困難な点に関する回答を求めたにもかかわらず、『社内理解は可能である』という意見が15社からあげられた。また、現在、「社員研修あるいは、外部講師による講演会等により、社内の啓蒙活動を行っている」という積極的な試みについて言及した事業所が1社あった。

これに対し、困難の状況については、『周囲の理解が得にくい』点があげられており、さらに踏み込んで『経営者の意識』並びに『経営上の問題』を背景として、従業員の理解が形成されがたい現状があるとする意見もあげられていた。他方、『知的障害者がわからない』『雇用経験がない』ことを理由に「社内理解の形成は難しい」という意見もみられた。理解形成の手がかりとして、『個人の意識改革』『研修の必要性』があげられていたが、実現には困難が伴うと考えている事業所が多いことがわかる。

表4-1にまとめた以外の「その他の回答（35社）」としては、「雇用について全く考えたことがないので、理解を得られるかどうか問題は山積している」、「雇用を前提として真剣に検討しないと具体的にはわかりません」など、理解以前の課題があげられた。また、「身体障害者の採用で、理解を得るために相当な努力を払っており、やっと社会的に受入れ環境が出来てきたという状況において、さらに知的障害者もというのは時期尚早」、「（身体）障害者の受入れ職場を探すのも四苦八苦している現状で知的

障害者まではとうてい理解されない」など、障害の種類を限定して受入れを考えている現状があげられた。

表4-1 社内の理解形成についての意見

社内理解は可能である 15社		<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者の雇用経験があり、特段の問題はないと考えられる</li> <li>・社会的責務の観点から総論としては受入れの理解形成はできると思う</li> <li>・社内へのPRは必要だろうが、理解は得られると思う。さほど困難はないと考える</li> <li>・理解は得られると思う。ただし、職による</li> </ul>
周囲の理解	個人の意識改革が必要 15社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・周りの従業員に知的障害というものを理解させるには長い時間が必要です</li> <li>・仕事のできる者・できない者、人間的に魅力のある者・ない者、弱者を受け入れる度量の深い者・浅い者はどこにもいる。“皆同じ”ではなく違いを受け入れつつ、企業の目標に向かう点では同じ“社員”だという意識付けが必要。</li> <li>・社員一人一人の意識の問題</li> <li>・偏見、差別を社内でなくさないが無理</li> </ul>
	研修の必要性 13社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知的障害者に接する機会が少ない、もしくは無い人間がほとんどの企業に、雇用の理解を示せというのは困難である。例えば、研修という形で交流を深めるというのも一つの手だてだと思います</li> <li>・知的障害者の受入れにあたっては、事前の社員教育の実施が必要と考えられる</li> <li>・現在、社員研修あるいは、外部講師による講演会等により、社内の啓蒙活動を行っている。</li> </ul>
	コミュニケーション 5社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体障害者と違って、コミュニケーションをとることができるか、社員の不安を解消しなければならない</li> <li>・従業員の知的障害者への理解とコミュニケーション形成に対する援助を要する</li> </ul>
	その他 3社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員間での理解を周知させる場合において、本人のプライバシーとの兼ね合いが難しい</li> <li>・受入れ部署以外の理解が得られにくい</li> </ul>
経営者の意識 8社		<ul style="list-style-type: none"> <li>・特に、トップの理解が不可欠でこれなくしては実現はない</li> <li>・上層部の理解が一般社員への理解へと自然に広がっていくことだと思います</li> </ul>
経営上の問題	経済情勢と人員削減 13社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不況の折り、社員数は減少している。雇用に関しては社員の理解はなかなか得られない（身体障害者も同様）</li> <li>・企業として障害者雇用の社会的使命については理解しているが、企業存亡を賭けて非常に厳しいコストダウン施策を施行している渦中であり、社員を外に出さなければいけない状況の中で「新たな雇用」への理解を得るのはかなり厳しい。</li> </ul>
	経営効率 11社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・効率向上が最優先されている現在、社内コンセンサスを得ることは難しい。</li> <li>・はっきり言って難しい。単純な作業にも判断業務や効率化が求められており、事務の足を引っ張るのは避けられず、他社員の負担増加を招くため。</li> </ul>
知的障害者がわからない 15社		<ul style="list-style-type: none"> <li>・どういう問題点があるのかが理解できない</li> <li>・障害特性についての理解が低いと思われる。</li> </ul> <p>また、回答の中には「障害特性がわからないので個人の能力によって（周囲への）理解の求め方が違う（3社）」という意見や「知的障害者と身体障害者を混同した回答（2社）」も見られた。</p>
雇用実績がない／身体障害者の雇用経験はあるが知的障害者の雇用経験はない 35社		<ul style="list-style-type: none"> <li>・今まで受け入れた経験がないため、会社内での理解に不安がある</li> <li>・過去に例がなく、具体的に思いつかないが、社員の受入れ体制に相当教育及び指導をしないと難しいと思われる</li> <li>・身体障害者の雇用実績はあるものの、知的障害者の雇用経験はなく、よって当該労働者の労働能力と当社の期待する職務能力の比較が予想しがたい</li> <li>・現在、障害者（身体）を雇用中であるが、知的障害者という概念があまり理解できておらず、何ともいえない。</li> </ul>

## 2. 受入れ部署の確保

「受入れ部署の確保（表4-2）」について、「受入れ可能な部署のイメージ」としてあげられた業務が、実は「社内にはない」、「他に思い当たらない」とする意見が22社からあげられた。これらの記述は、他社の雇用事例から雇用可能性を検討した結果であるとみることができる。こうした理解からさらに踏み込んで「受入れ部署の創設」として「部署の新設」や「現業務の見直し」をあげた記述（23社）は、障害特性に基づいて業務を一般化した結果であるとみることができる。

表4-2 受入れ部署の確保についての意見

受入れ可能な部署のイメージ 22社		<ul style="list-style-type: none"> <li>・何ができるのかによって、受入れ場所の有無も変わるが、郵便物の集配作業くらいしか思い当たらない</li> <li>・物流部門について、受入れができる可能性があっても、健常者でも長続きしない</li> <li>・社の業務の中で簡易な軽作業そのものがないのが現状である。そのような業務があれば店舗の規模により確保可能</li> <li>・製造部門が最適と考えるが、本社には製造部門がない</li> </ul>
受け入れ部署の創設	部署の新設 14社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・能力主義が浸透している今日においては、意図的、強制的にゆとりのある職場を設けることが必要</li> <li>・危険性のない部署の新設</li> <li>・ルーチン作業の部門がなく、現在全て判断業務が発生するため、特別に受入れのための部門を作らなければならない。</li> <li>・能力程度に合わせて業務を集約するなど社内の各部の業務の見直しも必要であるが、できれば在来社員の中で大きな違和感なくやっていける軽度の人を採用したい（お客様との接触のない部署の設置）</li> </ul>
	現業務の見直しなど 9社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな職務開発を含む現在の職場の見直し作業</li> <li>・作業の選定と作業量の確保</li> <li>・従事してもらう仕事の切り出しと職場環境の整備</li> <li>・プレスその他危険な器具が多いので、知的障害者を受け入れるには整備が必要</li> </ul>
人的支援が必要 13社		<ul style="list-style-type: none"> <li>・補佐する人間が必要となり、労働効率が低下する。能率向上を目指す以上、部署への受入れは拒否される</li> <li>・知的障害者向きの比較的簡易な作業といっても、継続的にはなく、手持ち時間ができたり、他のスタッフも自分の業務に手いっぱい、障害者にかまってあげられる時間がとれない等、問題が多い</li> <li>・現実に受入れ部署となる事業所では、指導やトレーニング等に手間をとられるのは困ると考える</li> <li>・職種としては、現業職になると考えるが、同部署に指導、育成できるものを配置するのは難しいと思う</li> </ul>
知的障害（者）がわからない/ 受入れは障害程度との関係による 23社		<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内のどのセクションが受入れ可能（健常者と遜色なく業務をこなせる）なのか、イメージがわからない</li> <li>・作業内容が思い当たらない。イメージがわからない</li> <li>・適切な作業があるかどうか、障害者の程度による</li> <li>・障害者によって、できる仕事や向いている仕事が変わってくると思うので、こちらのニーズとうまく合うのが難しい</li> <li>・障害レベルと実業務のバランスがとれるか（受入れ前に体験入社等が必要）</li> <li>・障害の度合いにより異なると思うが、現状では難しい</li> </ul> <p>上記以外の回答としては、『どのような職種に対応できるのか』という質問に近い回答が複数みられた。</p>

これに対し、『人的支援が必要』と回答した事業所では、経営効率の問題がとりあげられていた他、『知的障害者がわからない』においては、質問に近い記述があげられており、障害特性そのものに理解が至っていない現状があることも指摘できる。こうした記述の中では、「健常者と遜色なく業務をこなせる」、「在来社員の中で大きな違和感なくやっていける軽度の人を採用したい」など、限定的に障害特性をイメージしている例もあげられていた。

表4-2にまとめた以外の回答としては、特に理由を明記することなく「当該業種において受入れは困難である（受入れ部署をもたない）」もしくは単に「難しい」としただけの回答（52社）や「総論賛成、各論反対」とした回答（4社）がみられた。また、特に具体的な例をあげずに「配属先や業務内容が限定される（4社）」や「職場環境の整備が必要（2社）」とした回答もあった。さらには、「受入れ部署にとってなんらかの利点がなければ受入れさせることは難しい（3社）」といった意見や「定年退職者の活用を優先しており、担当させられる業務がない」といった現状があげられた。

### 3. 指導担当者の確保

「指導担当者の確保（表4-3）」について、「指導担当者の役職」では、担当者の確保が困難であるとの記述は見受けられないが、実際に受入れを前提とした意見というよりは、もし確保するとしたら誰が担当するのかについての意見を述べたものといえる。

表4-3 指導担当者の確保

想定された 指導担当者の役職 12社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中間管理職が指導していく方が良いだろう</li> <li>・ 職場の同僚、上司になると思います</li> <li>・ 受入れが決まれば、確保できる</li> </ul>	
担当者の 配置 困難	人員削減等で 担当者を配置 できない 87社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専任の担当者が必要だと思われるのですが、十分に勤め得る人材の確保が質的に難しい</li> <li>・ つきっきりのOJTは不可能</li> <li>・ この不景気の中で、指導担当者を専任または雇用することは不可能である</li> <li>・ 専属の指導担当者をおくということになると、デメリットの部分の方が大きくなりやすい</li> <li>・ 健常者に対する指導と両立となることは必至で、余裕を持って取り組める体制でないのが現状</li> </ul> <p>上記のような理由を明記した回答に加えて、「担当者の配置は困難」等の簡潔な否定も25社から寄せられた</p>
	現場負担の 増大 15社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 近年の不況により、社員には高いレベルの生産性が要求され、余剰人員はおろか 社員一人一人への負荷が増加している。そんな中で担当者を確保するのは大変厳しい・自分の業務以外に指導が新たに加わることになるため、かなり負担になると思う。部署というより、個人でやってくれそうな人に依頼するしかないと思う</li> <li>・ 現場の職長の負担が大きくなるので、職長の理解が必要だ</li> <li>・ 安全管理を遂行するにあたり、監督者の負担が増大する</li> <li>・ 指導担当者の人選には仕事の熟練度の高いものが最適と考えられるが、指導担当者にすることにより、そのもの自身の作業効率の低下が心配される。</li> </ul>
	担当者の設置 に伴う人件費の 増加 6社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人件費の有効活用を迫られている背景を考えると困難である</li> <li>・ コスト面（人件費等）でのメリットをいかに生み出すかが必要。単なる「社会貢献」のみではなかなか難しい</li> </ul>

知識や指導の ノウハウの不足  20社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・知的障害者に対する知識不足が大きな問題と考えます</li> <li>・現在のところ指導にあたり、専門知識を有しているものがない</li> <li>・知的障害者の惹起するトラブルに対する措置の未成熟</li> <li>・知的障害者との接触がないため指導方法が全くわからない</li> <li>・配属部署の責任者が指導担当者になることが望ましいが、指導には、それなりの専門知識、経験、対応スキルが必要と考えている</li> </ul>
担当者育成が必要 17社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導する者の教育が必要となってくるのではないか</li> <li>・知的障害者への対応経験がなく、今後、研修棟で育成をし、社員への啓蒙を図る必要あり</li> <li>・社内教育で担当者を確保していかなければならない</li> <li>・どのような人物が、指導者として適しているのかという懸念がある</li> </ul>
雇用実績がない 12社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・過去に経験がなく、よくわかりません</li> <li>・これまで受け入れた経験がなく、指導に不安が大きい</li> <li>・指導担当の経験者がいない</li> </ul>
知的障害者の 特性依存  9社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どの企業でも同じだと思うが、担当者負担とならない者であれば可能</li> <li>・常にぎりぎりのスタッフで業務を遂行しており、専属というわけには行かない。障害者採用でも同様でしたが「放っておいて、大丈夫な人」でないと当社では採用不可</li> <li>・上司や先輩が日常指導の中で対応できる範囲にしたい</li> <li>・自立型知的障害者の確保が優先してしまう</li> </ul>

これに対し、困難の状況について、「担当者の配置困難」では、人員削減や人件費の効率的運用等の経営効率の問題がとりあげられていた他、それに伴う現場の負担増に対する懸念等が計108社からあげられた。加えて、知的障害者の理解の問題では、障害特性そのものに理解が至っていない現状があることも指摘できる。こうした記述の中では、「担当者負担とならない者」、「放っておいて、大丈夫な人」、「自立型知的障害者」など、採用対象を限定し、指導担当者の確保そのものが必要ない場合をイメージしている例もあげられていた。

表4-3にまとめた以外の回答としては、「社内では担当者の確保が難しいため外部に人材を求める（3社）」といった回答や「日常生活のケアまでとなると確保に苦慮します（2社）」など、指導の範囲を広げて考えた結果の回答、「他の障害者への対応で精一杯であり、知的障害者の雇用まではイメージできない（3社）」などの回答もみられた。また、「考えたことがない」、「特にない」など、当面の課題となっていないことがうかがえる回答も17社からあげられた。

#### 4．指導計画・プログラムの作成

「指導計画・プログラムの作成（表4-4）」について、困難な点に関する回答を求めたにもかかわらず、『計画は可能である』という意見が18社からあげられた。また、『受入れが決まれば作成する』を合わせると28社が可能性について言及しており、「障害の程度に応じ作成可能」、「担当させる作業についての作業手順書（安全面を十分に配慮した）を作り、OJTと併せて指導する」など具体的な意見もあげられた。こうした指導計画については、既存の研修システムにおける対応などがイメージされるとみることができる。

これに対し、困難の状況について、「人的余裕がない」、「外部に人材を求める」、「ノウハウがない」があげられており、ここでは、既存の研修システムの活用だけでは対応できないという認識があることが計40社から示された。加えて、「個々人への対応が必要」（8社）という意見は、雇用の成否が個別対応という点で受けとめられているとみることができる。これらを合わせると、新規計画が必要という意見の方が多いたことがわかる。他方、「雇用経験がない」という記述にとどまる意見もあげられた。

表4-4にまとめた以外の回答としては、「知的障害に関する知識がないため、どのような指導計画やプログラムを作成してよいかわからない（5社）」とする回答や「受入れに対する従業員の理解を深めることが急務（2社）」とする回答がみられた。また、「考えたこともない」、「特になし」など、当面の課題となっていないことがうかがえる回答も25社あった。

表4-4 指導計画・プログラムの作成

計画可能 18社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通常の受入れシステムの中に組み込むため問題なし</li> <li>・一般社員の教育の中で検討する</li> <li>・社内で教育安全課があるので、計画及びプログラムの作成は可能である</li> <li>・障害の程度に応じ、作成可能と考えます</li> <li>・担当させる作業についての作業手順書（安全面を十分に配慮した）を作り、OJTと併せて指導する</li> </ul>
受入れ後、作成する 10社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受入れが決まれば、着手実行できる</li> <li>・受入れすることが可能になった後、作成</li> <li>・組織トップの受入れ方針の確定がない限り、計画作成は成り立たない。理解と実践には開きがある</li> </ul>
人的余裕がない 14社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導計画・プログラムの作成に人員をあてる余裕がない</li> <li>・障害者雇用のために、その時間を割くことは現実的に難しい</li> <li>・現行の人件費、能力開発での対応は非常に困難</li> <li>・専任の担当者がやればよいが、専任は難しい。兼任であれば十分に支援できないのではないかと</li> </ul>
外部に人材を求める 8社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内では難しいため、公共機関の指導を仰ぐ必要がある</li> <li>・健常者に対する教育指導も十分にできない状況であり、それらも教育指導機関に委ねているのが実態である</li> <li>・経験がないため、外部と相談していく必要有り</li> </ul>
情報の不足 / ノウハウがない 18社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作成のノウハウがないので時間がかかる</li> <li>・今までに例がなく、勉強が必要である</li> <li>・社内にこのようなケースの指導計画、マニュアル等がなく、受入れの実施にあたっては、マニュアル等の作成が必要である</li> <li>・指導計画並びにプログラムについて、何を基本にすればよいかわからない（具体的なマニュアルなど）</li> </ul>
個々人への対応 8社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の適性を考慮し、単純な仕事から与え、熟練・成長の度合いを確認しながら次のステップを考え進める必要があり、長期的なプログラムの作成は困難である</li> <li>・実行の段階で社の理解を深めることを必要とするが、対象者の個人差や仕事の適・不適があるので、プログラム化は相対で考える必要があるので一律に作成できないように思う</li> <li>・能力をみながら、適時対応が必要であるため、個人の能力判断をいかに行うかが課題</li> <li>・知的障害者の特性・障害レベルによって計画の見直し、プログラムの変更が必要となり、個人個人にきめ細かな対応を永続的に行うことが難しい</li> </ul>
雇用実績がない 20社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前例がないので、どうチェック、フォローしていくかが難しい</li> <li>・採用実績がないので全くわからない</li> <li>・受入れたことがないので方法がよくわからない</li> <li>・過去の雇用経験もなく、指導担当者の育成が遅れている</li> </ul>

## 5. その他の意見

「その他（表4-5）」については、上記4つの設問への回答とは別に、全体的な意見をまとめたものとなっている。

知的障害者雇用に関する意見（48社）では、企業で受け入れることに関する疑問が多く投げかけられ、整備の課題がとりあげられた他、雇用のメリットに言及する記述もあり、負担感が大きいという意見の裏返しとみることができる。こうした意見の中で、「養護学校の生徒の職場実習を通じて、社内のコンセンサスを得ようと現在取組中である。この試みが成功することを前提に、知的障害者の雇用拡大を目指していきたい」などは極めて少数意見であった。また、雇用対象に関する意見（13社）では、まずは身体障害者雇用とする意見の他に、中高年齢者もあげられていた。さらに、受入れを前提にした雇用可能性に言及した意見（22社）については、障害程度と環境整備の課題が記述されていた。

表4-5 その他の意見

<p>知的障害者雇用に関する意見</p> <p>48社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与格差は原則的にできないため、同じ職場の人と実質不公平が生じる</li> <li>・ 企業にとってもメリットがないと困難。パソコンなど一般社員よりすぐれた技能、得意分野がある必要がある</li> <li>・ 知的障害者の就労については、交通機関等の社会的インフラを整備すると共に、業態、職種を考慮し、全企業一律に責任を負わせるのではなくより現状に即した実効性のある施策を講ずるべきと考える</li> <li>・ 知的障害者に対して、職場の十分な配慮も必要であるが、家族の協力を得て、連携体制を整え、心身が安定して仕事にのぞめるようにしてあげなければならない</li> <li>・ 受入れ体制づくりを十分に行うことと仕事以外の面（プライベート）まで指導、相談、教育できる専門家の確保が課題ではないか</li> <li>・ 雇用経験がないので、あらゆるものに対し、不安や抵抗を感じてしまう。アドバイザーや経験者に「心の準備」をしてもらうことが第一歩だと思います</li> <li>・ 企業の論理としては、受入れに必要な労力に見合うだけの何らかのメリットがなければ、受入れを積極的にすすめようという気にはなりにくい</li> <li>・ 企業のアウトソーシングが進めば、効率化なり高能率なりを外部の人に要求することが多くなり受入れをきらう状況も生じる。その結果、知的障害者の受入れを困難にしている要素もある。そのためには行政指導が不可欠だが、文書通達ではだめ、そうせざるをえない環境と真剣な活動（企業巡回等）を展開することである</li> <li>・ 会社に入って仕事をより（不況の中、会社は効率を追求している）、施設で仲間と仕事をする方が現実的だと思います</li> <li>・ 健常者と同一の業務を担当させることは生産効率上難しい面があり、特例子会社としての雇用を中心に考えている。また、知的障害者は親が甘やかしているケースも多く、自分本位な面が散見される。公的教育機関においての「しつけ」も含めた教育を望みたい</li> <li>・ 養護学校の生徒の職場実習を通じて、社内のコンセンサスを得ようと現在取組中である。この試みが成功することを前提に、知的障害者の雇用拡大を目指していきたい</li> </ul>
<p>雇用対象は当面、身体障害者・中高年齢者等である</p> <p>13社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 身体障害者の雇用は行っているが、知的障害者の雇用は厳しい現状にある</li> <li>・ 現在、身障者の受入れ環境整備について検討中であり、知的障害者の受入れについては今のところ考えていないのが現状です</li> <li>・ 身体障害者についても雇用が進まずにいるのが現状であり、その上知的障害者の雇用となると非常に厳しいものがあります。</li> <li>・ 弊社としては、障害者の雇用が難しい現状から少しでも雇用の拡大を図るため中高年齢者の雇用について積極的に推進しております</li> </ul>
<p>雇用可能性の検討</p> <p>知的障害の程度</p> <p>13社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当社の業務は にて顧客との対応を必要とされます。このため、独自で判断できることと読み書きは最低限必要となります</li> <li>・ 仕事、働くという意識にもよると思う</li> <li>・ コミュニケーション等健常者と同等の能力が望まれる</li> <li>・ 日常生活において自立可能な方であることが雇入れの最低条件と思います。</li> <li>・ 複雑なこと、判断を要することは、上司、先輩が行うこととしても常識的なこと、危険に関すること、身の回りのこと、会社の往復は自分でできなくてはならない</li> </ul>

環境整備と業種  9社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務としては、効率が悪くても、正確に対応できる能力があれば、メール業務分野で軽度な人については可能</li> <li>・想定業務は事務所内、清掃・整頓・郵便物配布等、限定作業になるかと思います</li> <li>・実際受入れが行われるとすれば工場勤務となるので、安全面において十分な指導と対応が必要となる。また、工場内の環境においても設備等の整備や準備が必要</li> </ul>
-------------------	--

表4-5にまとめた以外の回答（17社）としては、「すべての点について見当が付きません。具体的に知的障害者がどういう人たちなのか分からないのでなんともいえません」という回答に代表されるように、知的障害がわからないことから、雇用の対象として考えていない現状がうかがえる。また、知的障害に対する知識不足から不安を持つが、その内容は具体的なものではなく「健康面」、「安全面」などについて漠然とした不安があげられている。より積極的な意見として、「知的障害者の受入れにあたっては、経験のある企業から情報提供を受ける必要がある」という回答にみられるように、今後、取り組むべき課題の1つと考えていることがうかがえる意見も見られた。

## 6. まとめ

ここでは、個別の課題について雇用経験のない企業が困難と考える状況が明らかになったというよりは、むしろ、背景にある問題に関連づけて記述されていたというべきであろう。それは、主として現代企業が直面する経営効率の問題である。こうした問題は、雇用の対象として知的障害をどう考えるのかという問題に密接に関連しており、受入れに関する理解形成や指導担当者の確保や配置、ひいては指導計画を作成する人材にも影響を及ぼしているとみることができる。したがって、雇用可能性のある知的障害者のイメージは、「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」などに限定されている。

## 第2節 知的障害者の雇用をめぐる課題

ここでは、知的障害者の受入れが困難であるとする理由について整理し、その主なカテゴリーと代表的な意見についてみていくことにしたい。

表4-6～表4-8に、理由別に代表的な意見をまとめた。具体的には、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」、「危険を伴う業務」、「専門的知識・技能が必要な業務」、総括的な理由として「知的障害者にできる仕事がない」である。

### 1. 経営上の問題

知的障害者の就労をめぐる状況は、その時々での社会的な経済状況と無縁ではない。多くの企業においてリストラ等による人員削減が進む中で、知的障害者に限らず新卒者も含め、採用そのものを見合わせ

ているという現状がある。また、正規従業員ではなくパートタイマーの雇用を進めるなど、より不安定な雇用形態への変化が指摘されている。そうした中で、 リストラの現状に関する記述が59社から、経営効率や生産性に関する記述が25社からあげられた（表4-6）。

表4-6 知的障害者を雇用することが困難である理由 経営効率の問題とリストラの現状

<p>リストラの現状 (採用控え/ 余剰人員問題)</p> <p>59社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社経営状況が厳しい中、リストラ策の推進にあたり、採用自体(健常者を含めて)難しい</li> <li>・障害者受入れの人的・金銭的余裕が当分ありません</li> <li>・リストラにより、社内勤務者も相当減っているため、大変忙しく、受入れ部署はないように思われる</li> <li>・現状、正規従業員を臨時従業員に切り替えている状況で、現場に余裕がない</li> <li>・現在の社会的環境が影響し、受入れ企業側の体制が整わない。人員削減、リストラ(省力化や効率化)の中、受入れること自体困難である。建設業界においては危機的状況に陥っている企業は珍しくない。(中堅企業)技術職が無理であれば事務管理部門になるが、間接部門に受け入れるゆとりを持たないのが現況である。</li> <li>・受注減に伴い、余剰人員の対策があり、難しい状況である</li> <li>・リストラを進めており、新卒者の採用中止しており、社員の雇用確保もままならない中、知的障害者の受入れは非常に厳しい(不可能と思われる)</li> </ul>
<p>経営効率・ 生産性の問題</p> <p>25社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どの部署も少人数で業務をこなしているため、障害者が入って効率が落ちることは許されない</li> <li>・中小企業のため、効率を非常に要求される。部課単位で独立採算性をとっているため、成績が下がると自分の雇用も危惧される</li> <li>・採算性を重視しているため、職場の確保が難しい</li> <li>・支払う賃金に対する社内での貢献度が問題</li> <li>・経営業績不振により、健常者よりも生産性が劣る場合、採用は苦しい選択となる</li> </ul> <p>上記以外の意見としては、『同じ職場の他の社員に負担がかかるために受入れが困難(温かく迎えることはできない)』とする回答が6社からあった。</p>

## 2. 業務に関連した理由

ここでの記述は、主たる業務が「対人業務」、「危険を伴う業務」、「専門的知識・技能が必要な業務」であるために、知的障害者の特性では遂行できないという意見の集約となった(表4-7)。

対人業務で多くあげられたものは、営業等(22社)、販売・接客(27社)であった。また、危険な業務を理由に困難とした企業は66社あった。さらに、専門的知識・技能については、知識や技能そのものを理由にあげた企業(61社)の他に、パソコン操作への対応(11社)、多能工化への対応(11社)などをあげた企業もあった。

表4-7-1 知的障害者を雇用することが困難である理由 対人業務のため困難

<p>営業等</p> <p>22社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社は商社として営業活動が中心で社内業務についてコミュニケーション管理になっているため、受け入れる職場がないのが現状です</li> <li>・商社という性質上、対外折衝、電話対応、伝票処理等が事務の大半を占めるため、受け入れる体制が整っていません</li> <li>・不動産業にかかわる営業は、理解度に困難を要す</li> <li>・貿易業者という業務の性格上、知的障害者の職場には不適切なため社内の理解が得られない</li> <li>・金融機関であり、サービス業でもあるため、金銭の取り扱いや対顧客あるいは対営業職員への対応を身につけてもらわないとならない</li> </ul>
-----------------------	--

販売・接客 27社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不動産業においては高度な知識が必要となり、接客対応が主となるため受入れは難しい</li> <li>・対外接触の多い部署が多く、対お客様への対応が十分にできるか不安</li> <li>・事業所では接客業務のため職場確保は難しい</li> <li>・各店舗（調剤局）10年以下であり、接客（对患者）上、業務が制限される</li> <li>・接客業のため売り場への導入は難しい。どうしても後方部門を検討せざるを得ない。社会的により知的障害者の就労が根付かない限り人々の偏見はなくなる。企業（百貨店）として成り立つためには、お客様の意識を無視できない</li> <li>・当社の業務内容が販売主体であり、外勤活動及びお客様接点での営業部署が多く、受入れ部署の確保が厳しい状況です</li> </ul>
--------------	--

表4-7-2 知的障害者を雇用することが困難である理由 安全管理に関する不安

危険により困難 66社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・酸素、窒素等高压ガス充填・プロパンガスの充填作業等危険性が高いので適当な職場の確保が難しい</li> <li>・精密機械加工業では、各種機械機・器を操作する作業のため危険度が高く、さらに立ち作業中心のため雇用が困難な状況です</li> <li>・業種が建設業（施工技術管理）であり、現場に出ることも危険が伴い、受入れは困難である製造業や食品及びサービス業のように単純労働があれば受入れは可能だが</li> <li>・当社は製造業で危険を伴う作業が主体のため、受け入れることが出来ません</li> <li>・装置産業でロール類が多く、一歩間違えると死亡または重大事故になり、現状では受入れ困難</li> <li>・建設業界の場合、危険を伴い、一つ間違えれば人の命にも関わる仕事なので知的障害者の働く場として、本当にふさわしいのかをまず考えなくてはならない</li> <li>・会社の性質上（化学工場）危険物や薬品を取り扱うので受入れが難しい。</li> <li>・作業的仕事の多い部署においても、包丁を使用する必要などがあり危険を伴う</li> <li>・当社の業務は危険を伴う作業、肉体的負荷の大きい作業が多いため知的障害者を配属させる部署が少ない</li> <li>・工場なので100%安全な場所または作業といったものが一つもない。よって難しい</li> </ul> <p>上記以外にも特に理由は明記されないが『危険な作業が多く無理』とした回答、並びに『建設業であるので危険が多く、知的障害者の雇用は難しい』とした回答が複数見られた。また、「管理することに常に気を配ることは難しい（安全確保で不安が残る/通勤等の問題、私生活への配慮）」など、安全性の確保についての回答も複数見られた。</p>
----------------	---

表4-7-3 知的障害者を雇用することが困難である理由 専門的知識・技能を必要とするため困難

専門的知識・技能が必要 61社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員全員が大型トレーラー・大型トラックの運転手である</li> <li>・自動車の保険業であり、営業職は契約獲得のため、企業等の訪問商品の説明等が必要であり、相手を納得させる話術が要求される。事故処理業務は、事故の対応、判断力、被害者との交渉によりさまざまな対応、判断力が要求される。事務職は、書類チェックに併せ、お客様との電話対応等の他のコンピュータ入力等が要求される。いずれにせよ高度な専門知識が要求される</li> <li>・当社の事業は高度な知的業務である。情報システムの分析、設計開発であり、「頭」を使う仕事について、非常にシビアに生産性が求められる。その点で、身体障害者は許容するが、知的障害者に対しては非常に厳しいというのが個人的だが正直な気持ち</li> <li>・技術職が主体の会社で、内勤者は図面の作成、見積もり、請求書とある程度、計算知識、思考力がないと困る</li> <li>・当社の工場は極度にFA化されており、1つの工場を別棟のコントロールルームにてコンピュータ制御されているため難易度が高く、また、化学の知識や化学分析作業も行う必要があるため、工業高校出身者でも業務の習得には平均2年くらいかかる</li> <li>・企業として金融業を営む関係上、経済情勢に関する知識、及びパソコンに関する知識が多少なりとも必要になってくる</li> <li>・業務内容が警備・技術（電気、建築等専門的知識及び国家資格を要する）が主であり、流れ作業的な業務がなく、指示された業務をこなすだけでなく、臨機応変に対応できる能力が要求される。事務要員も必要最小限にとどめており、個別指導、教育を行う余裕がないため、困難と思われる。</li> <li>・全社的にみて、マーケティング企画、コンサルティングセールス、その他高度な判断を要する業務のウェイトが高く、受入れ部署はない</li> <li>・危険物、毒劇物を扱う職場、就業にあたって危険物取り扱い有資格等の取得を義務づけられているところが多い</li> </ul>
--------------------	--

<p>パソコンに 対応できない</p> <p>11社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パソコンの操作ができないと仕事にならない</li> <li>・ソフトウェア開発や情報処理（コンピュータによる）を主事業としており、目に見える製品作りでなく、情報の加工作業であることから、コンピュータ操作が多く、必要最低条件にせざるを得ません</li> <li>・管理部門でもPC操作が必須であり、PCに対する知識と慣れを必要とする</li> </ul>
<p>少人数で多様な業務に対応しているため困難</p> <p>11社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大量生産の時代が終わり、一人一人の能力の高さが求められているため、単純作業を行う者を雇用することが難しいと思う</li> <li>・各職場、部門においては効率化が求められており、多能工化が図られている</li> <li>・現状は1人で2～3役をこなせる状態。相応の粘りと協調性が必要</li> </ul>

その他に、「管理的な業務が中心的であるため困難（6社）」、「ミスが許されない仕事であるため困難（4社）」、「健常者と同等の働きができるのでなければ困難（2社）」などもあげられていた。こうしたことを障害特性との関連で見ると、環境をあらためて整備することなく、現行のままで雇用可能性を問うのであれば、当該業務において、確かに困難が大きい場合もあるだろう。また、環境整備があったとしても困難な状況を回避できない問題もあると考えられる。しかし、寄せられた回答からは、「回避できるかどうか」を検討すること自体がなされていない状況があるといえるのではないだろうか。

### 3．知的障害者にできる仕事がない

ここでの記述は、「知的障害者にできる仕事は単純労務作業である」という理解のうえで、「社内にはこうした業務がない」（65社）、「社内にある単純労務作業はアウトソーシングにより外部委託をしているために、自社業務ではない」（15社）、「社内にある単純労務作業は他社から委託されたものであるが、障害者雇用に関して委託元企業の同意が得られない」（5社）という意見があげられていた。

表4-8 知的障害者を雇用することが困難である理由 知的障害者にできる仕事がない

<p>単純労務作業がない（少ない）</p> <p>65社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社は紙パルプ関連機械の製造、修理を行っているが、注文生産のため生産台数も少なく、反復作業がない</li> <li>・当社は、各種プラントの計画、設計、計画、調達、建設、保全等を業としており、技術者集団で工場は所有していないため、知的障害者の受入れにあたっては受入れ部署の確保が最大の問題です。頭脳労働が主体です。（いわゆる肉体的な単純作業がないため、知的障害者の採用は検討した経験がありません）</li> <li>・下請けの建設業者のため、部署数が少なく、反復作業は全くないため、各部署とも協力してことに対応している。各社員の仕事も一定しているものもあるが、ほとんど不定期なものであり、本当に申し訳ありませんが、仕事の性格上、知的障害者では勤まらないと考えます</li> <li>・多種少量生産のため、繰り返し同じ作業をする仕事が極めて少ない</li> <li>・単純作業をする工場部門を持たない企業は難しいのではないかと思います</li> <li>・単純、反復作業を行う部署はなく、知的障害者を活用する業務がないため、現状では雇用できないし、また社内の理解も得られないと思います。</li> <li>・社員の大部分が大卒者で構成され、その社員一人一人が自己の判断で自主的に業務を遂行しているため、単純反復的な業務がほとんどない</li> <li>・合理化に伴い、単純作業を行う部署及び業務がなくなっている</li> <li>・単純作業が機械化されているため、作業場所がない</li> </ul>
<p>単純作業はアウトソーシングしている</p> <p>15社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・比較的単純な作業はアウトソーシング化が進んでいるため、受入れ部署を確保するのはかなり困難と思える。</li> <li>・知的障害者が従事できる仕事が極めて少ない。単純な作業等については外注化している</li> <li>・ビルメンテナンス業務については外部委託しており、自社で雇用できる職種がない</li> <li>・社内の業務は事務処理（OA操作）で、判断を伴う業務がほとんどなため、現段階での雇用は難しい。また、洗浄、メールの区分けなどについては外部委託しているため、ますます雇用できる職種が減少しているといえる。</li> </ul>

委託先企業の 同意が得られない  5社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当社の業務は、客先が所有（または管理）する建物内において、清掃や警備など一定の品質のサービスを提供する仕事なので、被用者の能力程度とともに、客先の理解が得られることが前提となります。客先の同意が得られなければ、障害者の雇用を進めることは困難です</li> <li>・ 調理関係の仕事になるため、包丁等、安全に使えることや大人数の中で、意思表示ができるかどうかが必要であり、受入れ先（企業の社員食堂のため）の理解が得られるかがポイントとなる</li> </ul>
------------------------------	---

生産部門であっても、多品種少量生産であったり、判断業務を伴う生産ラインであったりという時代の要請に伴う変化があることに加えて、そもそも機械化を進めると単純作業は機械に取って代わられるという避けがたい変化は、自社内の業務を大きく変えたという意見になるだろう。加えて、もう一つの変化としてアウトソーシングの積極的な活用があげられる。ここでは、委託する側と委託される側との間で、知的障害者が担当できる仕事があるにも関わらず、効率化と生産性をめぐって雇用可能性が検討されがたい状況が生まれているという現状があげられた。

上記以外の回答としては、「転勤が多い」あるいは「時間が不規則」であるため困難であるといった変化への対応が難しいのではないかという意見がみられた。また、「複数人でやる作業が多いため」困難とする回答がある一方で、「単独でやる作業が多いため」困難とする回答がみられた。両者を総合すると、他者の監督下で単独（障害者個人のペース）で作業できる部署でなければ受入れは難しいと考えていることがわかる。

#### 4．まとめ

知的障害者の雇用が困難である理由は、上記にあげられたように様々であるが、いずれの場合もそれぞれの企業の主たる業務に対して、知的障害者の雇用を困難であるとしている例が多い。これに対し、現在、知的障害者を受け入れているもしくは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、視点の違いがあることは明らかである。

今回の調査対象事業所では、規模で501人以上という企業が353社あり、こうした大規模企業には主たる業務以外の周辺業務もまた、様々あると考えられる。したがって、そうした周辺業務をどのように整理し、障害者雇用の対象となる新しい業務として設計していくかについては、検討の余地が大きいといえるのではないだろうか。一方で、企業によっては、事業所が各地に分散していたり、個々の事業所の規模が小さいといった理由から、あるいは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という理由から、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考慮しないわけにはいかないだろう。しかしながら、こうした状況に対して、短時間労働を含めた働き方の工夫を含め、検討する余地もあるのではないだろうか。

### 第3節 「雇用経験の有無」をめぐって

#### 1. 知的障害者の雇用に関する不安の軽減

##### - 障害者緊急雇用安定プロジェクトの総括が示唆すること -

障害者に対して厳しい雇用情勢が続く中、平成11年1月より労働省（現・厚生労働省）が委託する形で日本経営者団体連盟（以下、日経連：現、日本経済団体連合会）が「障害者緊急雇用安定プロジェクト（以下、プロジェクト）」を実施した（プロジェクト自体は、平成13年3月に終了し、4月より「障害者雇用機会創出事業」として日本障害者雇用促進協会において継続中）。このプロジェクトの対象障害は、知的障害だけでなく、身体障害、精神障害等を含んでいる。しかしながら、事業主に 障害への理解を深めてもらい、また、 障害者雇用に取り組む上での不安を軽減してもらおう、という目的は障害種別に関わりなく共通したものであろう。

日経連では、このプロジェクトの成果について検討する目的でアンケート調査並びにヒアリング調査を行っている（日本経営者団体連盟，2001）。以下では、この調査結果と併せて、知的障害者の雇用の促進を阻害する要因と雇用の促進のためにどのような取組みが求められているかについて検討する。

なお、プロジェクトの対象となった企業は、企業規模56人以下（障害者雇用率に関しては雇用義務の対象とならない事業所）が全体の58.8%を占めていた。事業所単位の調査であるため、複数の事業所を持つ企業の場合、小規模事業所としてカウントされたという事情については留意しなくてはならないが、それでも、大規模事業所が積極的に参加していたとはいえない状況が見えてくる。

したがって、以下では、このような状況を踏まえつつ、また、プロジェクトの対象障害が知的障害だけでなく、身体障害、精神障害等を含んでいる点にも留意しつつ、考察を進めたい。

第2節までに検討してきたように、今回の調査では、各設問に共通する回答として「知的障害が分からない」があげられていた。その結果として、どのように「周囲の理解」を進めて行けばよいのか分からないし、どのような「受入れ部署」を想定したらよいのか分からない、ということになる。また、知的障害が分からないがゆえに、「担当指導者の配置」にも「指導計画・プログラムの作成」にも困惑がつきまとうことになる。

知的障害者の障害特性について理解するためには、障害者雇用促進セミナーや各種研修会などの機会があるものの、その研修の結果が広く企業内に報告され、理解を深める契機となるというシステムを持つ企業は多くはないだろう。

また、「（知的障害者）の雇用実績がない」ために理解が進まなかったり、指導のノウハウがないという状態にあることをあげている企業も多かったが、「理解が進む・ノウハウが蓄積される」と「雇用の実績」は不可分であり、雇用実績が先か、理解の促進とノウハウの蓄積が先かということになる。

ところで、知的障害に関わらず、障害がわからないという状態において雇用が困難であるとする理由

を検討してみると、具体的な困難よりは、漠然とした不安があげられることが多い。プロジェクトではアンケート調査の項目として利用前の不安について検討している。そこでは不安を、障害者雇用に関する理解不足からくる不安、障害者雇用に対する漠然とした不安、障害者に関する知識やノウハウ不足からくる不安、仕事をしていく上での安全性確保の不安、作業効率・品質管理面での不安の5項目に分けて尋ねている。このうち、の「障害者雇用に対する漠然とした不安」があったと回答した事業所は、全体の52.6%と半数を超えていた。また、の「障害者に関する知識やノウハウ不足」からくる不安については、53.8%とやはり半数を超えていた。この点については、前述したように、雇用実績が先か、理解の促進とノウハウの蓄積が先かという問題になる。したがって、プロジェクト実施前に不安を抱えていた事業所が実施後にどのような変化が生じたかについては興味深い(表4-9)。

表にみられるように、結果からはいずれの不安についてもプロジェクト実施後には約7割が軽減したと回答しており、まず、「職場に受け入れること」の重要性が示唆されたといえる。このことは、職場実習(1ヶ月間)やトライアル雇用(3ヶ月間)の必要性が高く評価されていたことにもあらわれている。

表4-9 プロジェクト実施前に「不安があった」と回答した事業所の実施後の変化

不安の種類	実施前に「不安があった」と回答した事業所の 回答総数に占める割合	実施後の変化		
		軽減した	変化なし	増加した
障害者雇用に関する理解不足からくる不安	46.8% (1249 / 2670社)	75.3%	18.0%	6.6%
障害者雇用に対する漠然とした不安	52.6% (1436 / 2728社)	74.9%	18.6%	6.5%
障害者に関する知識やノウハウ不足からくる不安	53.8% (1461 / 2715社)	71.9%	20.1%	8.0%
仕事をしていく上での安全性確保の不安	60.3% (1641 / 2721社)	70.4%	22.7%	6.8%
作業効率・品質管理面での不安	73.8% (2735 / 2670社)	70.7%	20.6%	8.7%

障害者雇用安定プロジェクトに関するアンケート調査結果報告 日本経営者団体連盟, 2001

また、今回調査の自由記述において、知的障害者を雇用できない理由としてあげられた「危険に対する対処 - 安全確保の問題」や「作業効率・品質管理の確保の問題」は、ここで、不安としてあげられているものと同様と考えられるが、これらもプロジェクトの実施後では軽減しており、経験によって得られる情報が重要であることがわかる。

ただし、プロジェクトの実施前後で不安が増加したという意見も少数ではあるが認められたことについては、留意する必要がある。「障害者が職場に与えた影響」や「実習実施後の問題点」について尋ねている項目の自由記述の中から知的障害者に関連のある部分を取り出してみると、そこには、対象となった障害者の職に就くことへの準備が十分であったのか、そして、障害者個々人についての情報が的確に伝えられていたのか、などの問題が見えてくる。

知的障害は、“アイマスクをして歩くことで視覚障害を理解する”というような障害理解の方法がとりにくい障害であり、実際に出会った数少ない知的障害者によって知的障害者全体のイメージが作られ

る場合が多い。知的障害者がわからないという意見に対して、最終的には共に職場で過ごすという経験による情報の獲得に期待するとしても、それ以前に、事業所側にどのような項目について伝えたらよいのか、を整理しておくことが必要となろう。この点に関して、前回並びに今回調査で用いた項目のうち、特に、一般就労の実現に際して、「必ずできなくてはならない」あるいは「必要」であるとの回答率が高かった項目について、個々人の到達度を評価し、具体的な課題についての情報交換を事前に行うなどが、1つの方法となるのではないかと考える。

## 2. 「知的障害者の受入れが困難である」とする理由に対する考察

知的障害者の受入れが困難であるとする理由について整理した結果、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」、「危険を伴う業務」、「専門的知識・技能を必要とする業務」、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。これらの意見に対し、プロジェクトの成功事例は何を示唆するのか、以下では、それぞれの理由に関して考察する。

### (1) 経営効率とリストラ

企業の生産性と経営効率を考えて、知的障害者に限らず「生産性が低いと考えられる障害者を雇用することは企業の利益にはならない」という立場に立てば障害者雇用の促進は望めない。また、多くの企業においてリストラ等による人員削減が進む中で、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ある。そのため、雇用できない理由としての「リストラの現状」並びに「経営効率や生産性に関する記述」は、一見、もっともらしいもののように思われる。しかしながら、ここには“知的障害者本人の生産性が高いこと”が雇用の前提であるとする考え方がある。この点については、全国重度障害者多数雇用事業所協会の活動や協会に属する事業所のノウハウが1つのアンチテーゼとなろう。すなわち、経営理念と労務管理のあり方を問うことが求められているのである。また、企業の社会的責任はいうまでもなく、障害者の雇用の促進等に関する法律の精神は守られなければならない。ちなみに、プロジェクトを知ったきっかけとして「労働局・ハローワークから指導・依頼を受けた」ものが、全体の52.5%を占めていたことから障害者の雇用の促進について強い指導力が求められていることがわかる。

一方で、今回調査の自由記述の結果からは、例えば、「指導計画・プログラムの作成」について、「人的余裕がない」、「外部に人材を求める」など、企業が従来持っている研修システムの活用だけでは対応できないという認識があることが示された。加えて、「個々人への対応が必要」という意見からは、雇用の成否が個別対応という点で受けとめられているとみることができる。また、「知的障害に関する知識がないため、どのような指導計画やプログラムを作成して良いかわからない」とする回答は、専門家の支援の必要性を示唆している。プロジェクトの結果でも、人手をとられることへの不満があげられ

ていた。こうした「人手」や「専門的な知識の獲得」に関わる問題は、リストラなどの経営の問題を抱える事業所にとって確かに大きいといえる。これに対し、例えば、ジョブコーチ（職場適応援助者）事業は、事業所があげるこれらの不安や不満を幾つかの点で軽減することが期待できる。加えて、様々な助成制度や事業主支援事業について、より一層周知することで理解の修正が図られるものと考えられる。

## （２）業務に関連する理由：「対人業務」「危険」「専門的知識・技能」

今回、「対人業務」のため困難であると回答した業種は、主として営業や販売・接客業であり、専門知識を要する営業、販売・接客、そして電話の応答のスキルなどが困難の理由としてあげられていた。また、「危険を伴う業務」については、建設現場での作業や化学薬品の取り扱い、包丁を用いた作業など、職場そのものに危険な箇所があったり、扱う対象物や作業の際の道具の扱いに危険がある場合があげられていた。そして、「専門的知識・技能」では、大型免許の取得、警備や専門技術を必要とする設備管理など免許や資格を雇用の要件としているものがあげられていた。大企業において知的障害者の雇用が進まない背景要因に関する考察（労働省・日本障害者雇用促進協会，1991）の中で「製品・サービスの高度化・複雑化に伴う作業内容と能力要件の高度化」があげられているが、10年後の今日、この状況はさらに加速しているといえる。それは、パソコン操作への対応、多能工化への対応をあげた事業所の回答にも明らかである。

免許や資格の取得など知的障害者の特性からみて極めて困難が大きいことが予測される場合、検討されるべきは、その企業における主たる業務を担う者としての雇用ではなく、知的障害者の特性を考慮して周辺業務の見直しを行うことである。したがって、主たる業務が「対人業務」、「危険を伴う業務」、「専門的知識・技能が必要な業務」であるために、知的障害者に遂行できないという意見があげられた背景には、知的障害そのものがわからないために事業所内で職務の再設計ができないこと、また、指導方法の工夫によって可能となる仕事の範囲が想像できないことなどがあると考えられる。

これに対し、こうした業種であっても既に同業他社に雇用実績があり、労務管理や作業工程の見直しで当該業務に従事している場合もある。例えば、同業他社で行われている「包丁を使った作業」などについてビデオなどで実際の作業風景を見ることができれば、不安は格段に軽減されると思われる。障害者雇用情報センターなどが提供している働く知的障害者に関するビデオや障害者雇用管理等講習シリーズなどは、こうした理解の促進に重要な役割を果たすと考えられ、より一層の周知が図られるべきであろう（巻末に資料を掲載した）。実際に、職場実習やトライアル雇用後は危険への不安が軽減しているなど、やってみることで理解が進むことは確かである。そして、「やってみる」への一歩を踏み出すためにも既に成功している事例についての情報が周知されることの意味は大きい。しかしながら、事業所の求人に応募する知的障害者は、必ずしもビデオに出ていたり講習会で語られる知的障害者とは同じではない。一方で、受入れ側となる事業所の条件も同じではない。したがって、両者を調整する役割が重要になるといえる。

(3) 知的障害者にはできる仕事がない

知的障害者にできる仕事がないという場合、その企業での主たる業務が知的障害の特性からみて担当できないと回答とする場合と「知的障害者にできる仕事は単純労務作業である」という理解のうえで、「社内にある単純労務作業はアウトソーシングにより外部委託をしているために、自社業務ではない」、「社内にある単純労務作業は他社から委託されたものであるが、障害者雇用に関して委託先企業の同意が得られない」という意見があげられていた。

確かに、現在のわが国の企業において、国際競争の激化等の厳しい経営環境の中で経営の効率化と収益拡大を図るため、いわゆるアウトソーシング等の業務委託を導入する企業が増えているという実態を無視することはできない。そこで、この点については、第5章で具体的な事例研究と併せて詳しく検討することにしたい。