

## 第 部 事業所調査（その 2）

.....安定した就労の継続のために：入職後の成長を支援するための課題.....

入職時に未達成の課題がある知的障害者の場合，入職後も周囲の支援によって挑戦していくことが求められる。しかし，こうした課題を，「いつごろまでに」「誰が」「どのように配慮して」，達成していくことが望ましいのかについて，初回調査では踏み込むことができなかった。

そこで，入職後の知的障害者の成長について，事業所がどのような見解を持っているのかを検討するために，第 2 回アンケート調査を行った。第 部で調査の対象とした事業所は，第 部で「一般就労を実現する際に期待される「仕事の出来高」に関する見解において違いの顕著な事業所（期待する出来高が高い群と低い群）とした。ここでは，両者の見解の違いに焦点をあてて検討していく。

### 第 1 章 調査の概要

#### 1．調査対象者

調査は，第 部で実施した調査協力事業所（278 社）の回答において，一般就労を実現する際に期待される「仕事の出来高」が「健常者の 70%以上」とする事業所と「健常者の 50%未満」とする事業所を抽出し，再度の調査協力を依頼した。調査対象事業所は以下の 124 社であり，69 社から回答が得られた（回答率 55.6%）。

「仕事の出来高」に対する期待		送付数	回答数
70%以上群	健常者と同等	6	3
	健常者の 70%以上	50	29
50%未満群	健常者の 40～49%	44	24
	健常者の 30～39%	24	13
調査対象事業所合計		124	69

#### 2．調査方法並びに実施時期

調査は，郵送により実施した。調査時期は，平成 9 年 12 月～平成 10 年 1 月。

なお，調査票の記入は，主として総務担当者に依頼した。

### 3. 調査項目の概要

(1) 一般就労を継続するために、「特に必要」とされた 33 項目を選択し、その項目について、いつ頃まで達成するのが望ましいか、主として誰の手助けで達成するのが望ましいか、どのような配慮をしているか、について回答を求めた（選択した項目の内訳は、8 領域 96 課題では「必ずできなくてはならない（平均値 2.01 以上）」の 20 課題、7 課題 50 項目では、「特に必要（回答率 80%以上）」の 13 項目である）。

望ましい達成時期については「就職後 3 ヶ月くらいまで」「就職後 6 ヶ月くらいまで」「就職後 1 年くらいまで」「就職後 3 年くらいまで」「考えたことがない（わからない）」のいずれかを選択することを求めた。また、指導の担当者については、「主として家族」「家族と事業所の連携（家族主導）」「家族と事業所の連携（事業所主導）」「主として事業所」「考えたことがない（わからない）」のいずれかを選択することを求めた。さらに、配慮の内容については自由記述形式で回答を求めた。

なお、就労の実現と継続に関する課題その 1（96 課題）からは、以下の項目を選択した。

『日常生活について』	「トイレが一人で利用できる」 「食事のマナーが守れる」
『職業生活について』	「目印をつければ、自分のものが分かる」 「自分のものと他人のものが区別できる」 「他人の物や会社の物を、無断で持って行かない」 「会社の備品や道具などを使ったら、必ず返す」 「順番や交代の意味が分かる」 「仕事中にむやみに歩きまわったり、騒いだりしない」 「約束を守る」 「会社の決まりを守り、礼儀正しく行動する」 「注意されたことは素直に聞く」 「うそをついたり、言い訳をしたりしない」 「出勤状態がよい（むやみに休まない）」 「怠けたり手抜きをしたりしない」 「できないときにごまかさない」 「辛抱強く、飽きないで仕事をする」
『協調性について』	「身近な人に、「おはよう」「さようなら」などのあいさつをする」 「「ありがとう」「ごめんなさい」を言える」 「自分勝手な行動をしない」
『意思の表示について』	「自分の名前を呼ばれたら、返事をする」

また、就労の実現と継続に関する課題その2（50項目）からは、以下の項目を選択した。

『安全について』	「危険な物や危険なことが分かる」 「危険を示す言葉や標識が分かる」 「危険を示す言葉や標識が分かり、指示にしたがう」 「危険な状況を判断できる」
『時間の理解と管理について』	「仕事に行く日と行かない日があることが分かる」 「時計でだいたい時刻を読む」
『移動について』	「職場や家の近くの交番や停留所・駅のあるところが分かる」 「最寄りの駅やバス停まで一人でいく」 「職場まで、交通機関を利用して一人でいく」
『数や言葉の理解について』	「簡単な数を数える」 「簡単な数字を読んだり、書いたりする」 「ひらがなや簡単な漢字を読む」
『金銭管理について』	「勤労に対して、報酬が得られることが分かる」

(2) 問題とされた行動特性を持つ知的障害者が雇用されている場合、どのような配慮をしているかについて、自由記述形式で回答を求めた。

なお、行動特性は7項目（「情緒が不安定である」「奇声を発する」「乱暴をする」「反抗的な態度をとる」「自分の中に引きこもる」「やたらに不満をいう」「気持の切り替えができない」）であった。

## 第2章 結果と考察

### 第1節 望ましい達成時期について

ここでは、一般就労を継続するための33項目の課題を達成する時期に関し、どのような回答であったのかについて検討する。その際、期待される「仕事の出来高」の高低別に検討していくこととしたい。

#### 1. 日常生活について

「仕事の出来高」の高低による顕著な違いは見いだされなかった。「早い時期にできていなければならない」という点において、両者の見解は共通している。

(1) 「仕事の出来高」70%以上群について

「トイレが一人で利用できる」「食事のマナーが守れる」ともに、回答者の約半数が達成時期について、「就職後3ヶ月くらいまで」を目処としていることがわかる。しかし、「その他」もまたほぼ同数あり、「考えたことがない」「就職前に」が含まれていることから、概ね、早い時期の達成が見込まれているとみることができる（図3-2-1）。

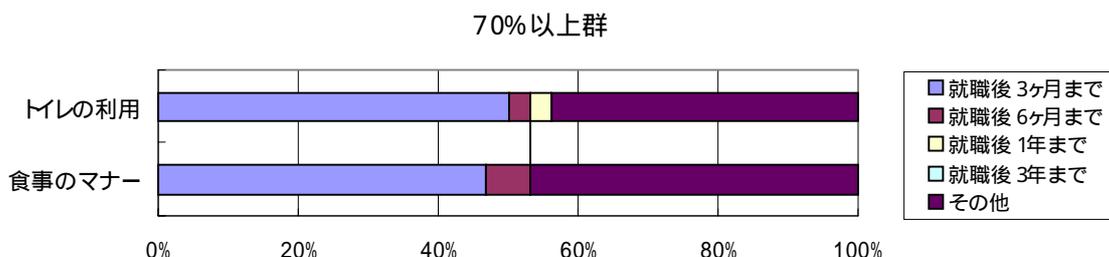


図3-2-1 「日常生活」領域の課題の望ましい達成時期（70%以上群）

(2) 「仕事の出来高」50%未満群について

「トイレが一人で利用できる」「食事のマナーが守れる」ともに、回答者の約半数が達成時期について、「就職後3ヶ月くらいまで」を目処としている。しかし、「就職後6ヶ月くらいまで」「就職後1年くらいまで」も若干ながら選択されており、70%以上群よりは達成までの時間的な余裕が見込まれているといえる。ここでも、「その他」が3割程度あり、「考えたことがない」「就職前に」が含まれていることから、「できて当然」という見方が比較的強いとみることができる（図3-2-2）。

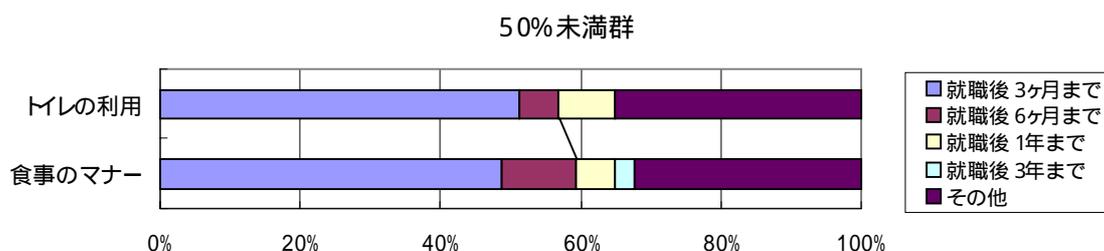


図3-2-2 「日常生活」領域の課題の望ましい達成時期（50%未満群）

## 2. 職業生活について

「仕事の出来高」の高低による特徴的な違いが見いだされた。70%以上群では「就職後6ヶ月」を目処に、50%未満群では「就職後1年」を越えて、達成を見込んでいるという点で、両者の見解は分かれた。

### (1) 「仕事の出来高」70%以上群について

「就職後3ヶ月くらいまで」が回答者の8割を超える項目は、14項目中4項目であった（「無断で持って行かない」「道具を使ったら返す」「自他の区別ができる」「目印で自分のものが分かる」）。これらについては、きわめて早い時期の達成が見込まれているといえる（図3-2-3）。

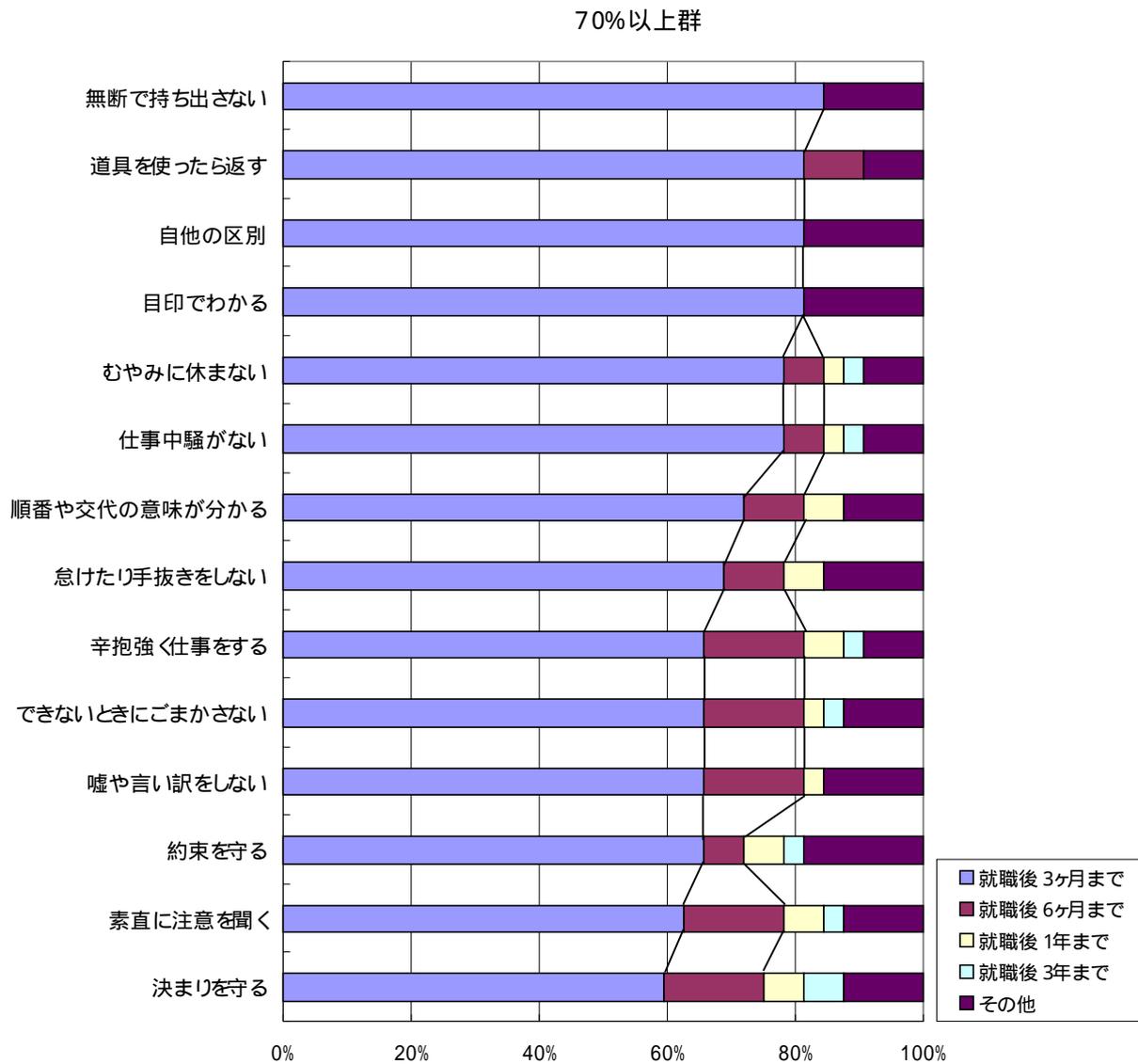


図3-2-3 「職業生活」領域の課題の望ましい達成時期（70%以上群）

その他の項目も、回答者の8割が、概ね「就職後6ヶ月くらいまで」には達成していることが望ましいとしている。こうした項目には、比較的時間的な余裕を持ってみている回答が含まれていることが分かる。

(2) 「仕事の出来高」50%未満群について

図 3-2-4 は、「仕事の出来高」70%以上群が「就職後3ヶ月くらいまで」と回答した比率の高い順に項目を並べ、比較ができるようにしたものである。まず、達成する時期について、14項目中10項目で「就職後3年まで」見込まれていること、次に、早い時期の達成を見込む順序が70%以上群と同一ではないこと、が示唆された。

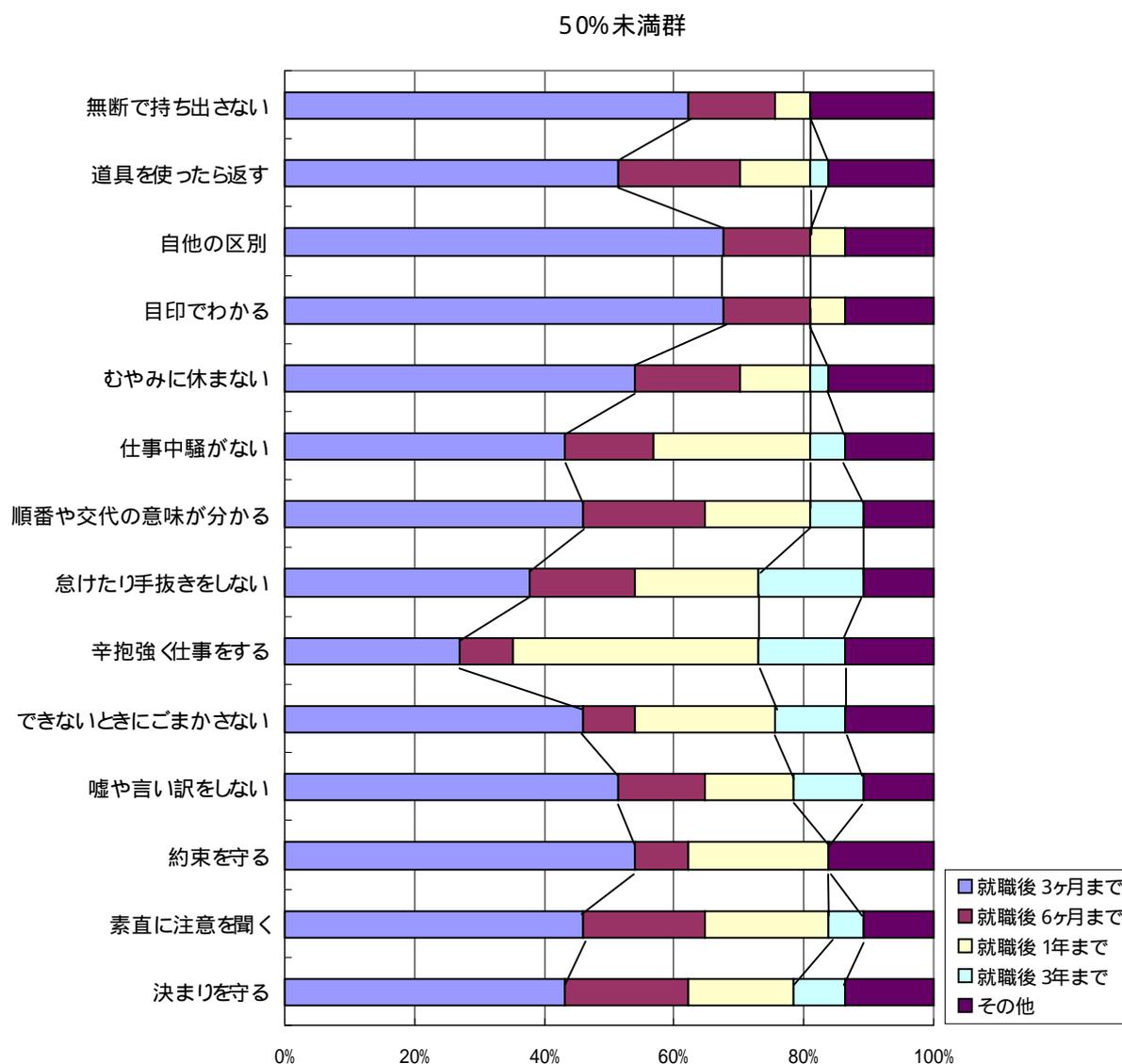


図 3-2-4 「職業生活」領域の課題の望ましい達成時期（50%未満群）

中でも、「辛抱強く、飽きないで仕事をする」「怠けたり手抜きをしたりしない」については、「就職後3ヶ月まで」が4割を下回っており、「就職後1年まで」でも7割強であるなど、じっくり達成を見守るという傾向の強い項目であることが示唆された。

### 3. 協調性について

「仕事の出来高」の高低による特徴的な違いが見いだされた。70%以上群の方が50%未満群よりも、比較的早い時期に達成することを見込んでいる。

#### (1) 「仕事の出来高」70%以上群について

「自分の名前を呼ばれたら返事をする」「自分勝手な行動をしない」については、回答者の8割程度が「就職後3ヶ月くらいまで」としているのに対し、「身近な人にあいさつをする」「『ありがとう』『ごめんなさい』を言える」については比較的時的余裕をもっており、「就職後1年くらいまで」を目処としている（図3-2-5）。

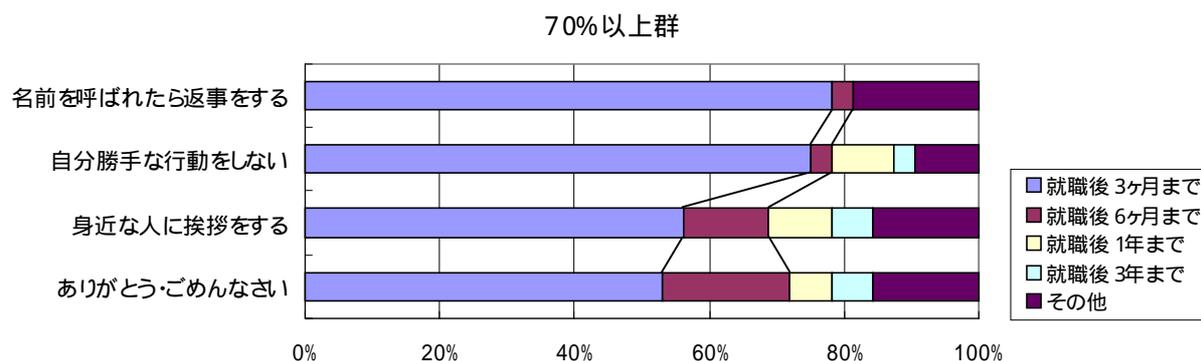


図3-2-5 「協調性」領域の課題の望ましい達成時期（70%以上群）

#### (2) 「仕事の出来高」50%未満群について

いずれの項目も、「就職後3ヶ月くらいまで」とする回答は6割に満たない。その中では「自分の名前を呼ばれたら返事をする」「身近な人にあいさつをする」「『ありがとう』『ごめんなさい』を言える」について、回答者の8割程度が「就職後6ヶ月くらいまで」としている。

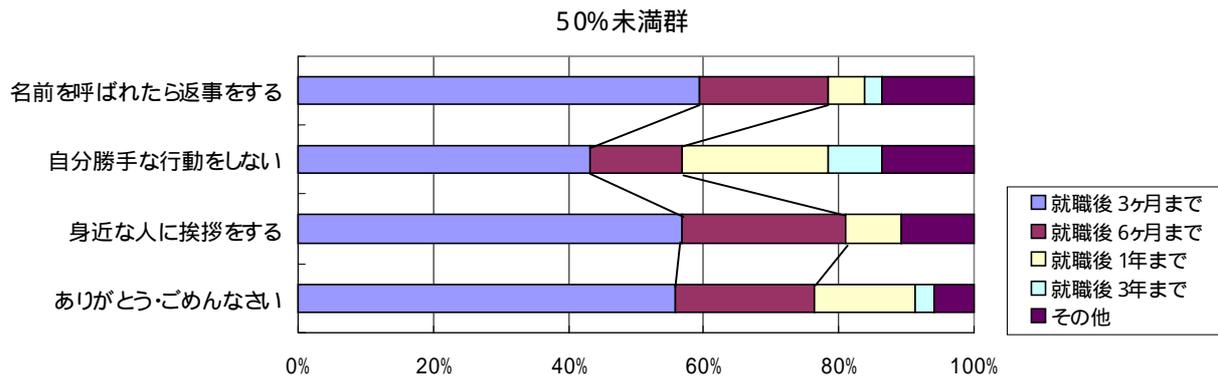


図 3-2-6 「協調性」領域の課題の望ましい達成時期（50%未満群）

一方、「自分勝手な行動をしない」については、言葉のやりとりを主とした他の3項目と異なり、比較的時的余裕をもってしており、「就職後1年くらいまで」を目処とし、じっくり達成を見守るといふ項目になっていることが分かる（図 3-2-6）。

#### 4. 安全について

達成時期の順序性を「就職後3ヶ月くらいまで」「就職後6ヶ月くらいまで」の回答でみると、「仕事の出来高」の高低による違いは見いだされなかった。しかし、70%以上群の方が50%未満群より、早い時期の達成を見込んでいる。

##### (1) 「仕事の出来高」70%以上群について

回答者の8割が「就職後6ヶ月くらいまで」としている項目として、「危険な物や危険なことが分かる」「危険を示す言葉や標識が分かる」があげられる。一方、「危険を示す言葉や標識が分かり、指示にしたがう」「危険な状況を判断できる」については比較的時的余裕をもってみられており、「就職後1年くらいまで」を目処としていることが示唆された（図 3-2-7）。

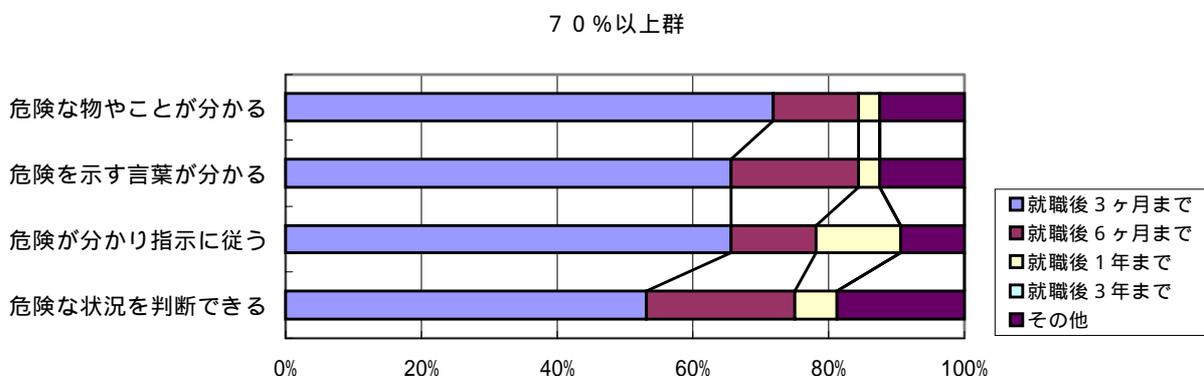


図 3-2-7 「安全」課題の下位項目の望ましい達成時期（70%以上群）

(2) 「仕事の出来高」50%未満群について

4項目とも時間的余裕が見込まれており、「就職後3年くらいまで」をあわせると回答者の8割となる点で、70%以上群とは異なっている。

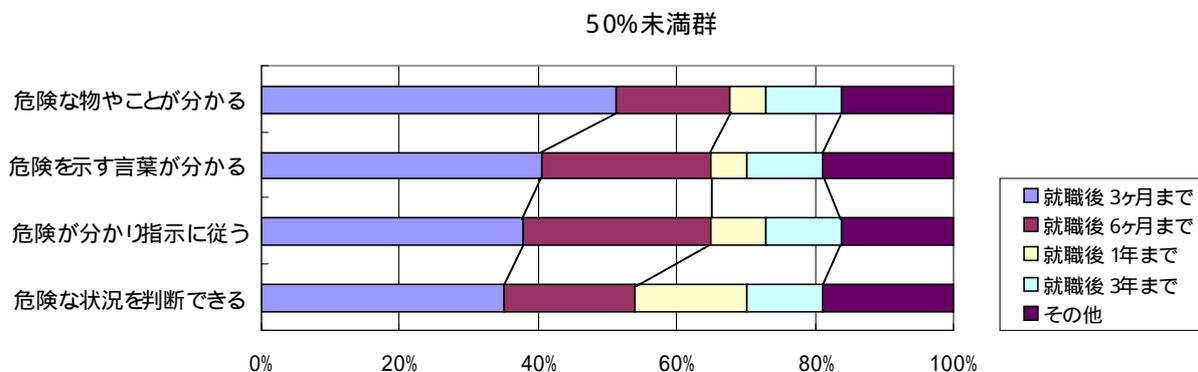


図 3-2-8 「安全」課題の下位項目の望ましい達成時期（50%未満群）

5. 時間の理解と管理について

「仕事の出来高」の高低別にみて、70%以上群では「就職後6ヶ月」を目処に、50%未満群では「就職後1年」を越えて、達成を見込んでいるという点で、両者の見解は分かれた。

(1) 「仕事の出来高」70%以上群について

いずれの項目も、回答者の8割が「就職後6ヶ月くらいまで」を目処としている。

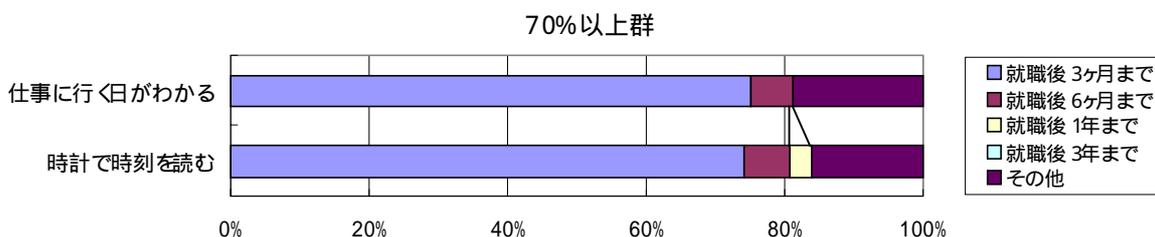


図 3-2-9 「時間の理解と管理」課題の下位項目の望ましい達成時期（70%以上群）

(2) 「仕事の出来高」50%未満群について

いずれも、比較的時間的余裕が見込まれており、70%以上群とは異なっている。

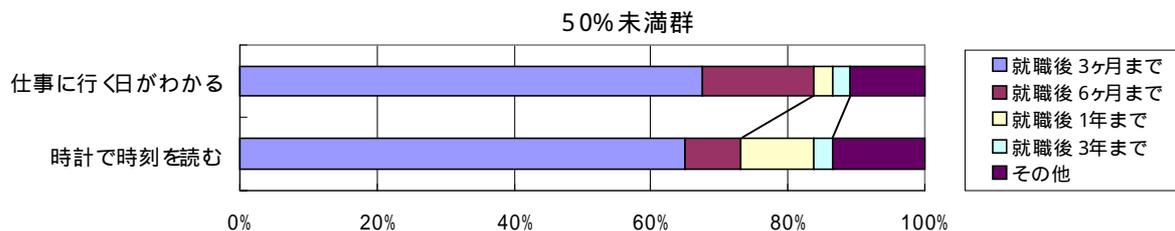


図 3-2-10 「時間の理解と管理」課題の下位項目の望ましい達成時期（50%未満群）

6. 移動について

「仕事の出来高」の高低による顕著な違いは見いだされなかった。「比較的早い時期にできていけばならない」という点において、両者の見解は共通している。

(1) 「仕事の出来高」70%以上群について

いずれの項目も、回答者の6割強が「就職後3ヶ月くらいまで」を達成時期の目処としている。しかし、「その他」も3割強あり、「考えたことがない」「就職前に」も含まれていることから、概ね、早い時期の達成を見込まれているとみることができる（図 3-2-11）。

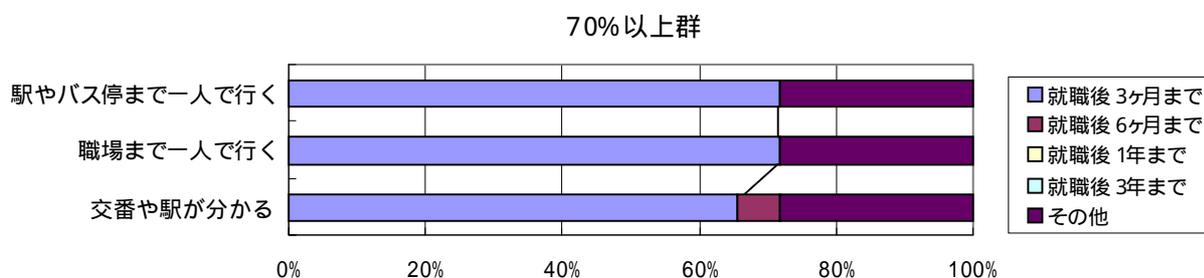


図 3-2-11 「移動」課題の下位項目の望ましい達成時期（70%以上群）

(2) 「仕事の出来高」50%未満群について

いずれの項目も、回答者の6割強が達成時期について、「就職後3ヶ月くらいまで」を目処としている点は、70%以上群と同様である。しかし、「就職後6ヶ月くらいまで」「就職後1年くらいまで」も若干ながら選択されており、70%以上群よりは達成までの時間的な余裕が見込まれているといえる。ここでも、「その他」が2割弱程度あり、「考えたことがない」「就職前に」も含まれていることから、「できて当然」という見方が比較的強いとみることができる（図 3-2-12）。

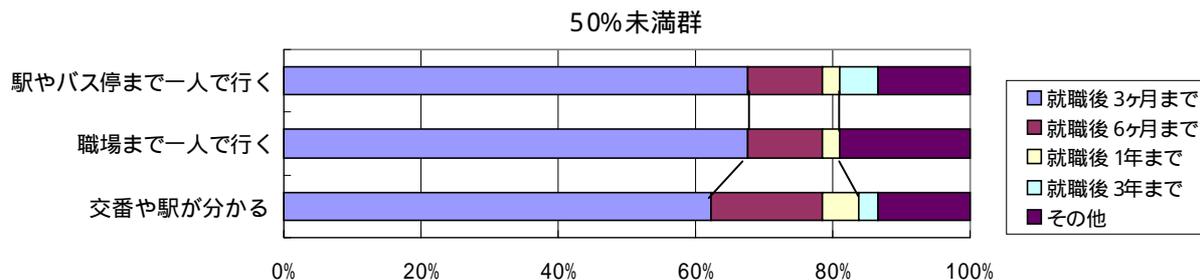


図 3-2-12 「安全」課題の下位項目の望ましい達成時期 (50%未満群)

## 7. 数や言葉の理解について

「仕事の出来高」の高低別に見て、70%以上群では「就職後1年」を目処に、50%未満群では「就職後3年」を目処に、達成を見込んでいるという点で、両者の見解は分かれた。

### (1) 「仕事の出来高」70%以上群について

いずれの項目も、回答者の6割強が「就職後3ヶ月くらいまで」を達成時期の目処としている。しかし、「就職後1年」までを加えると、概ね8割が達成してほしいと考えている(図3-2-13)

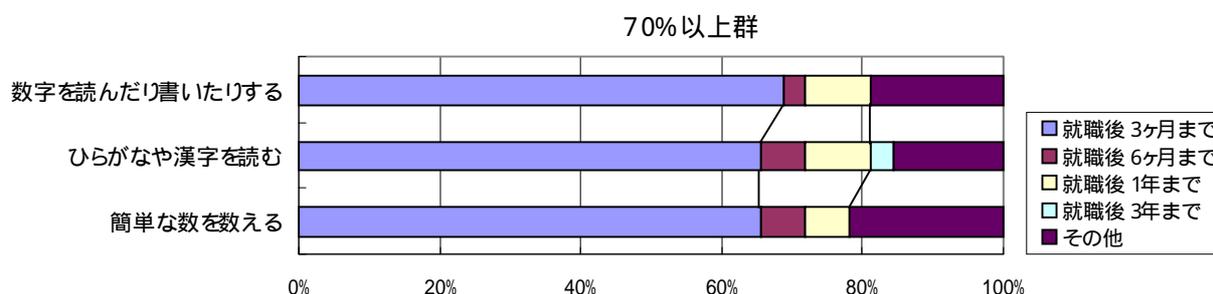


図 3-2-13 「数や言葉の理解」課題の下位項目の望ましい達成時期 (70%以上群)

### (2) 「仕事の出来高」50%未満群について

いずれの項目も、回答者の5割前後が「就職後3ヶ月くらいまで」を達成時期の目処としている点は、70%以上群と類似している。しかし、「就職後6ヶ月くらいまで」「就職後1年くらいまで」「就職後3年くらいまで」も選択されており、70%以上群よりは達成までの時間的な余裕が見込まれているといえる(図3-2-14)

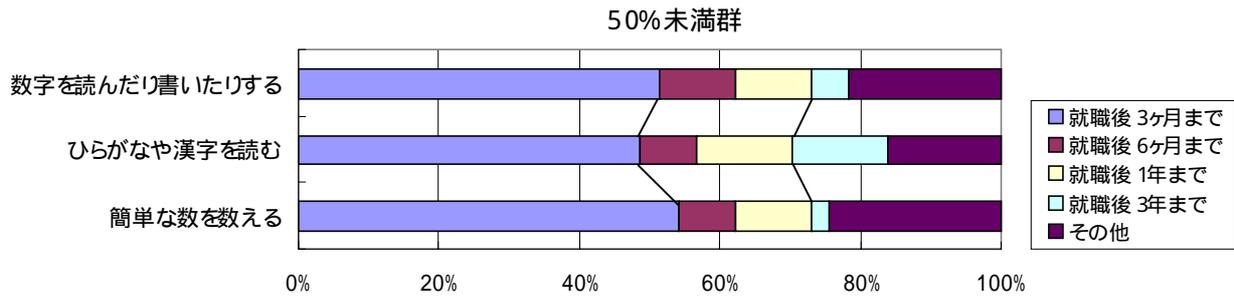


図 3-2-14 「数や言葉の理解」課題の下位項目の望ましい達成時期（50%未満群）

## 8. その他：勤労で報酬が得られることが分かる

「仕事の出来高」の高低による特徴的な違いが見いだされた。70%以上群では「就職後6ヶ月」を目処に、50%未満群では「就職後1年」を越えて、達成を見込んでいるという点で、両者の見解は分かれた。

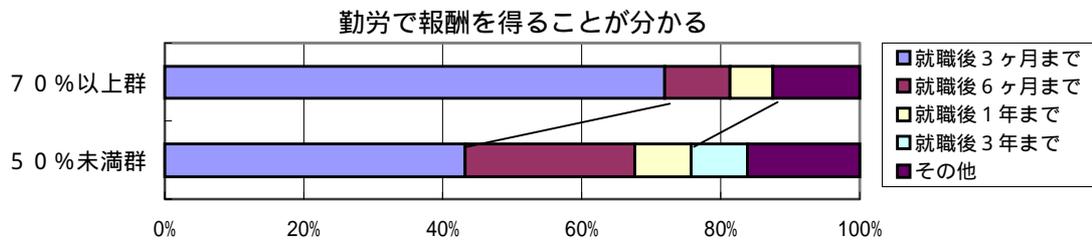


図 3-2-15 「金銭」課題の下位項目の望ましい達成時期（50%未満群 / 70%以上群）

## 9. まとめ

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」の高低による差がみられなかった項目は、比較的早い時期の達成を期待されていること、両者の見解が異なる場合には70%以上群の方が50%未満群よりも早い時期の達成を期待されていることが示唆された。

期待する「仕事の出来高」の高低による差がみられない項目としてあげられたのは、『日常生活』及び『移動』に含まれる項目であった。これらの項目は、学校卒業時に未達成であっても、就職後の早い時期に達成することについて、優先順位の高い項目であると言える。

これに対し、『職業生活』『協調性』『安全』『時間の理解と管理』『数や言葉の理解』『その他』では、全体的にみて「高い出来高への期待」と「早い達成時期への期待」との関連が示唆された。特に、『職業生活』と『安全』について、時間的なゆとりの有無が顕著であった（50%未満群では、就職後1年から3年くらいまでの期間でみている項目が『職業生活』で14項目中10項目、『安全』では4項目中4項目）。

## 第2節 指導担当者について

指導の担当者については、「主として家族」「家族と事業所の連携（家族主導）」「家族と事業所の連携（事業所主導）」「主として事業所」「考えたことがない（わからない）」のいずれかを選択することを求めた。「主として家族」「家族と事業所の連携（家族主導）」をまとめて「家族」,「家族と事業所の連携（事業所主導）」「主として事業所」をまとめて「事業所」とし,「考えたことがない（わからない）」を加えて, 3群のいずれが選択されるのかについて検討した。

### 1. 日常生活について

「仕事の出来高」の高低による顕著な違いは見いだされなかった。いずれも, 約半数が「家族」と回答した。主担当であれ, 主導であれ, 「事業所」と回答する事業所が70%以上群では1割に満たず, 50%未満群でも1割強であった。また, 第1節で検討した達成時期でも, 両者とも「早い時期にできていなければならない」とされていたことから, 両者の見解は共通して「家族の担当」の課題とみていることが分かる。

表 3-2-1 指導の担当者に関する意見（単位：％）

日常生活について	70%以上群			50%未満群		
	家族	事業所	考えたことがない	家族	事業所	考えたことがない
トイレが一人で利用できる	50.0	6.3	43.8	51.4	16.2	32.4
食事のマナーが守れる	53.1	-	46.9	54.1	16.2	29.7

: 回答が50%を超えた項目

### 2. 職業生活について

「仕事の出来高」の高低別による特徴的な違いが見いだされた。

70%以上群では, 半数以上が「事業所」の担当とした項目と半数以上が「家族」の担当とした項目に分かれた。「事業所の担当」が過半数を占める項目は, 14項目中9項目であった。こうした項目は, より直接的に作業とかかわる項目であるとみることができる。これに対し, 「家族の担当」が過半数を占める項目は, 14項目中4項目であった。また, 「むやみに休まない」のみ, 見解が分かれた。

一方, 50%未満群では, 半数以上が「家族」の担当とした項目は1項目もなかった。「自分のものと他人のものが区別できる」「目印をつければ, 自分のものが分かる」「うそをついたり, 言い訳をしたりしない」については, 見解が分かれた。また, 「事業所」の担当とする比率は, 70%以上群に比べると高い傾向が見いだされた。

表 3-2-2 指導の担当者に関する意見（単位：％）

職業生活について	70%以上群			50%未満群		
	家族	事業所	考えたことがない	家族	事業所	考えたことがない
無断で持って行かない	31.3	50.0	18.8	27.0	51.4	21.4
道具を使ったら返す	9.4	75.0	15.6	5.4	73.0	21.6
自他の区別ができる	56.3	21.9	21.9	45.9	32.4	21.6
目印で分かる	56.3	21.9	21.9	45.9	29.7	24.3
むやみに休まない	40.6	46.9	12.5	30.6	52.8	16.7
仕事中に騒がない	18.8	65.6	15.6	8.1	75.7	16.2
順番や交代の意味が分かる	18.8	65.6	15.6	8.1	75.7	16.2
怠けたり手抜きをしない	15.6	68.8	15.6	10.8	75.7	13.5
辛抱強く仕事をする	9.4	78.1	12.5	5.4	78.4	16.2
できないときにごまかさない	15.6	68.8	15.6	5.6	77.8	16.7
うそや言い訳をしない	50.0	34.4	15.6	38.9	44.4	16.7
約束を守る	50.0	31.3	18.8	29.7	51.4	18.9
素直に注意を聞く	18.8	63.8	12.5	16.7	61.1	22.2
決まりを守る	15.6	71.9	12.5	5.4	78.4	16.2

 : 回答が50%を超えた項目

### 3. 協調性について

「仕事の出来高」の高低別にみて、70%以上群より50%未満群の方が「事業所の担当」と回答する傾向があるものの、項目別の顕著な違いは見いだされなかった。「自分勝手な行動をしない」については、「仕事の出来高」への期待に関係なく、「事業所の担当」という見解が強かった。挨拶や謝罪などの応答については、「家族」「事業所」が相半ばする結果であった。

表 3-2-3 指導の担当者に関する意見（単位：％）

協調性について	70%以上群			50%未満群		
	家族	事業所	考えたことがない	家族	事業所	考えたことがない
名前を呼ばれて返事をする	34.4	43.8	21.9	29.7	54.1	16.2
自分勝手な行動をしない	28.1	56.3	15.6	21.6	62.2	16.2
身近な人に挨拶する	40.6	40.6	18.8	38.9	44.4	16.7
「ありがとう」「ごめんなさい」	40.6	40.6	18.8	38.9	41.7	19.4

 : 回答が50%を超えた項目

#### 4．安全について

「仕事の出来高」の高低による顕著な違いは見いだされなかった。いずれも、概ね7割以上が「事業所」と回答した。主担当であれ、主導であれ、「家族」と回答する事業所は1割前後であった。また、第1節で検討した達成時期でも、両者とも「半年以上かけても、じっくり達成を見守る」とされていたことから、両者の見解は共通して「事業所の担当」課題とみていることが分かる。

表 3-2-4 指導の担当者に関する意見（単位：％）

安全について	70%以上群			50%未満群		
	家族	事業所	考えたことがない	家族	事業所	考えたことがない
危険な物やことが分かる	12.5	75.0	12.5	8.1	73.0	18.9
危険を示す言葉が分かる	9.4	78.1	12.5	8.1	73.0	18.9
危険が分かり指示にしたがう	6.3	81.3	12.5	8.1	73.0	18.9
危険な状況を判断できる	6.3	81.3	12.5	13.5	67.6	18.9

 : 回答が50%を超えた項目

#### 5．時間の理解と管理について

「仕事の出来高」の高低別にみて、70%以上群の方が50%未満群より「家族の担当」と回答する傾向があるものの、項目別の顕著な違いは見いだされなかった。「時計でだいたいの時刻を読む」については、「仕事の出来高」への期待に関係なく、「家族の担当」という見解が多かった。「仕事に行く日と行かない日があることが分かる」については、見解が分かれた。

表 3-2-5 指導の担当者に関する意見（単位：％）

時間の理解と管理について	70%以上群			50%未満群		
	家族	事業所	考えたことがない	家族	事業所	考えたことがない
仕事に行く日分かる	40.6	37.5	21.9	38.9	47.2	13.9
時計で時刻を読む	65.6	12.5	21.9	54.1	29.7	16.2

 : 回答が50%を超えた項目

## 6．移動について

「仕事の出来高」の高低による顕著な違いは見いだされなかった。いずれも、5割以上が「家族」と回答した。主担当であれ、主導であれ、「事業所」と回答する事業所は70%以上群で1割に満たず、50%未満群でも2割弱であった。また、第1節で検討した達成時期でも、両者とも「早い時期にできていなければならない」とされていたことから、両者の見解は共通して「家族の担当」課題とみていることが分かる。

表 3-2-6 指導の担当者に関する意見（単位：％）

移動について	70%以上群			50%未満群		
	家族	事業所	考えたことがない	家族	事業所	考えたことがない
駅やバス停まで一人でいく	62.5	6.3	31.3	64.9	18.9	16.2
職場まで一人でいく	56.3	9.4	34.4	70.3	13.5	16.2
交番や駅が分かる	56.3	9.4	34.4	59.5	24.3	16.2

 : 回答が50%を超えた項目

## 7．数や言葉の理解について

「仕事の出来高」の高低による顕著な違いは見いだされなかった。いずれも、5割以上が「家族」と回答した。主担当であれ、主導であれ、「事業所」と回答する事業所は70%以上群でも50%未満群でも2割前後であった。また、第1節で検討した達成時期でも、両者とも「1年以上かけても、じっくり達成を見守る」とされていたことから、働く中での成長を「家族」との連携で達成する課題とみていることが分かる。

表 3-2-7 指導の担当者に関する意見（単位：％）

数や言葉の理解について	70%以上群			50%未満群		
	家族	事業所	考えたことがない	家族	事業所	考えたことがない
数字を読んだり書いたりする	50.0	21.9	28.1	54.1	24.3	21.6
ひらがなや簡単な漢字を読む	56.3	18.8	25.0	59.5	21.6	18.9
簡単な数を数える	56.3	12.5	31.3	51.4	24.3	24.3

 : 回答が50%を超えた項目

## 8．その他：勤労に対して，報酬が得られることが分かる

「仕事の出来高」の高低別にみて，70%以上群より50%未満群の方が「事業所の担当」と回答する傾向があるものの，きわだった特徴の違いは見いだされなかった。

表 3-2-8 指導の担当者に関する意見（単位：％）

その他	70%以上群			50%未満群		
	家族	事業所	考えたことがない	家族	事業所	考えたことがない
報酬が得られることが分かる	37.5	37.5	25.0	35.1	48.6	16.2

## 9．まとめ

未達成の課題を達成するうえで望ましい指導者について，第一に，就職後に初めて経験する場面での指導については，主として事業所が指導する，第二に，期待する「仕事の出来高」70%以上群と50%未満群を比べると，作業に関わることでも職場以外でも経験できる項目については，「家族の指導」と回答する比率が70%以上群で高い（「自他の区別ができる」「目印が分かる」「うそや言い訳をしない」「約束を守る」など）が示唆された。

場に即した指導を事業所が行うという回答の多かった項目として，『職業生活』と『安全』があげられた。一方，主として家族が指導するという回答傾向の項目としては，『日常生活』『協調性』『時間の理解と管理』『移動』『数や言葉の理解』があげられた。家族の指導が期待される項目には，職場で初めて経験するという事は少ない。これらの項目については，学校時代からの経験の積み重ねの延長として指導することが期待されているとみることができる。

また，「仕事に騒がない」「順番や交代の意味が分かる」「怠けたり手抜きをしない」「できないときにごまかさない」などでは，「仕事の出来高」70%以上群の方が50%未満群よりも「職場での指導」が10パーセントポイント程度低くなっている。知的障害者の就労の継続にあたって，家族との連携は

欠くことができないといわれるが、70%以上群は 50%未満群よりも期待する達成時期が早い傾向にあったことを考えると、家族との連携を期待しているとみることができるのではないだろうか。

### 第3節 配慮の内容について

事業所は、採用後に未達成課題がある場合、どのような配慮を実施しているのだろうか。自由記述の内容に即して検討した。

#### 1. 日常生活について

「問題ない」「課題を達成している」という多くの意見に加え、「できていなければ勤まらない」という意見があげられた中で、現実に課題解決に当面する実態も明らかになった。

本人に対する指導の問題では、原則的には「家庭の問題」とする意見が多いが、「定期的に声かけをする」「日常的によくみる」「その場で指導する」などの継続的な指導が必要で、かつ、即時的な問題解決を迫られる場面もある。その場合には、職場のチーフやリーダーに指導を担当させる体制がとられている。

しかし、一方、「何回言っても同じ」であるので「(清掃やトラブルの調整については)会社が対応」という場面もあげられた。

自由記述から.....

#### <会社で指導>

トイレの整備(和,洋,車イス)・定期的な声かけ(L1)

日常的によく見て常識を教える/誤りやまずい点はその場で繰り返し指導する。(L1)

会社としてはトイレの場所を案内する。食堂の場所及び利用方法について指導する。(L2)

食物を落とす子どもがいる。ゆっくり食べるよう指導しています。(L2)

トイレは、相談員(事業所)と職場のチーフが常時気を配って指導している。食事は職親の会を組織化しており、3ヶ月に一度集まって家族への協力をお願いしている。(L2)

昼食を毎日共にし、礼儀(いただきます,ごちそうさまなど)食べ物をごぼさない、雑な食べ方はしない等、感謝の気持ちで食事するように指導している。(L2)

職場サブリーダー(女性)の同伴教育(H1)

トイレで下着等よごした時、最初は何もかも始末していたのを、できるところから、自分でやらすようにし、家庭とも連絡を取りその様子を知らせ家での指導を依頼。(H1)

トイレを汚してしまった場合の処置,生理用品の後始末,便器ブラシの使い方等。(H1)

#### <会社で対応>

トイレを汚すのは何年たっても、何回同じ事を言っても同じです。毎日の清掃はかせません。(L1)

祝日以外は給食センターの弁当を利用しています。祝日はうどん店の出前を注文致します。午前中に注文を取り、現金をいただきます。昼には私立ち会いで注文した物を渡しています。注文した物と食べる物(トラブルの為)(L1)

#### <家庭の責任>

考えた事もない。(L1)

家庭内では一般的マナーとして身につけるようお願いし、会社では社内ルールを教える。(L1)  
主に家庭をお願いして指導しています。(L2)  
特別の配慮はしていませんが家族の方の努力で、今現在、就業出来ていると思います。当工場においては非常に明るく他の社員と同様に責任感があります。(L2)

完全に家庭で充分に出来るようにする。(H1)  
この課題を必要とする者(障害程度)をいままでに雇用していないので経験がない。今後この様な方を雇用すれば当社では家庭での指導を充分にされていた方がよい。(H1)  
社会生活の中で仕事以外の負担はかけることができない為、家でしつけをする様に。(H2)

#### <達成済み>

特別な排斥の必要はない。(L1)  
初めからよく、守られています。(L1)  
トイレや食事について別に指導することはない。(L1)  
全員が実行できる状態であり特に問題なし。(L2)  
トイレは健常者と共同利用しており、現時点で問題は生じておりません。(L2)

トイレの利用、食事のマナーは完璧でないと当社には勤まらない。(H1)  
特になし(H1)  
トイレは一人で食事のマナーは守っています。(H1)  
問題はない。(H1)  
当社の場合、入社時に日常生活に必要なマナーについては、訓練の必要はありませんでした。(H1)  
全て一人でできる。(H1)  
特に問題は無かった。(H1)  
すでに養護学校で訓練済であった。(H2)

..... (L1: 40%未満, L2: 40~49%, H1: 70%以上, H2: 健常者と同等) .....

## 2. 職業生活について

「養護学校で教育がされており問題がない」は70%以上群に、「全員が何回言っても、すぐに忘れま  
す」は50%未満群にあげられており、事業所による差が大きい。

本人に対する指導の問題では、「わからない場合は良く聞く」「上司の指示にしたがう」指導があげ  
られており、そのためには、繰り返し指導すること、家庭をはじめ出身校の先生やその他の外部機関(公  
共職業安定所・障害者職業センター)との連携体制をとること、があげられた。また、単純作業の問題  
に触れている事業所が多く、飽きないように作業するために、「作業にメリハリをもたせる」「複数の作  
業につける」「配置転換をする」などの配慮がみられた。

一方、「事業所主体になる項目と家族の協力がなくては達成が難しい項目がある。ところが家族は施  
設に預けたという考えになりがちで自助、互助の思考がなく、扶助を主張することが多い。意識改革が  
必要と思う」など、連携に関する問題もあげられた。

自由記述から.....

#### <会社で指導>

全員で根気よく教え、励ますが本人が仕事を覚えてくると少しづつさも覚える。(L1)  
いろいろな問題にぶつかった都度、その人の性格、理解力に合わせて、指導してきた。(L1)  
作業行動は正常者並には出来ないが、定められたことは守って怠けたり手抜きをしたりしない。(L1)  
全員が何回言っても、すぐに忘れず。(L1)

各自職場には先輩の方との指導，わからない場合は良く聞くように指導しております。(L1)  
仕事をする事は，賃金（お金）をいただくことである。作った商品は，お客様が買うという事の意味をしっかりと教えた。(形の悪い物，異物混入のない様に) (L2)  
仕事仲間と仲良く，上司の指示に従う事の必要性も認識させた。(L2)  
会社の基本的な約束ごとを教育する。(L2)  
会社としては事故について配慮と本人の業務内容を明確に指導するだけです。後は家族の方の一般常識は指導されています。(L2)  
集中力を養うため，特定の作業を根気よくさせる。(L2)  
一人一人違いはあります。手早い人，ゆっくりでも正確であったり，まじめでずる休みもなく助かっております。(L2)  
就労するまで過去15年～18年間家庭，学校で教育してきた結果が本人の今の状況であるが，それ以上の向上にはかなりの長い年月がかかるものと覚悟し，あせらず年月を決めることなく根気よく指導していく事が必要と思う。(L2)  
毎朝，朝礼を行う。(L2)

注意して出来るまで何度も教えます。(H1)  
すべて気づいたとき，その場その場で注意なり話をする。時間をおくとため。(H1)  
職場サブリーダーを中心に，出来るようになるまで全員が指導している。(H1)

#### <会社で対応>

休まないよう指導しています。遠距離通勤者の送迎を行っている。(冬期間のみ)(L2)  
仕事の内容が単純作業になりがちなので，飽きない様，幅広く作業をさせる。(L2)  
知的障害者のみ朝礼時，根気強く時間をかけ(毎日)繰り返し指導している。(専属指導員);定期的(4回)に家庭懇談会の実施，出席者(親，出身校の先生，ハローワークの方，障害者雇用促進協会の方);会社関係者，5者による情報交換，この懇談会情報を参考に指導している。家庭との連絡帳の活用，週一回会食を開き障害者全員で食事する(お花見，カラオケ，一泊旅行，パーベキュー，いも煮会，忘年会，スポーツ等)このようなことが作業の励みになっている。専属指導員の配置。(L2)  
単調な仕事が続き，飽きがちな場合は，その都度進行状況を見たり，仕事にめりはりをもたせるよう配慮。(L2)

重量物の運搬に不向き。薬剤と専用機械の使用と管理をさせられない。通災，労災事故のないよう特に気をつかう。(H1)  
2名共，知的障害ですがA君がB君をリードしているので就業規則は守っている。(H1)  
当社では入社の前に二回，合計四週間実習訓練を行いました。その時点で課題を発見して主として学校で訓練しました。(H1)  
単純，画一業務ではあきると思い3ヶ月採用期間後は少しずつ職場内で部署を替えて作業させた。(H2)

#### <連携で指導>

会社と家庭の連携が大切である。会社でしか把握できないものは会社で指導をし，時々懇談会を開き，状況交換することでかなりの点は解決できる。(L1)  
事業所主体になる項目と家族の協力がなくては達成が難しい項目がある。ところが家族は施設に預けたという考えになりがちで自助，互助の思考がなく，扶助を主張することが多い。意識改革が必要と思う。(L2)  
家庭，ホームと常に連絡を取り異常がないかどうか確認し合う。(L2)  
家庭に連絡し，目立った問題行動は話し合いを持ってもらう。(H1)  
事業主や従業員が聞いたことについては，素直に話をしてほしい。(なかなか返事をくれない)家庭での会話が大事。(H2)

#### <達成済み>

精神薄弱者なかよしグループと呼んでいるが，社社として「健障合作でグループを盛りあげる」として描かれている。全員が問題なく元気に問題なく自分の持ち場で頑張っております。(L2)  
当社の場合現在8名いますが各項目に記入する様な問題はありませぬ。(L2)

特になし(H1)

養護学校で教育がされており問題がない項目があった。また、時期については としていますが就職前に内容を理解していることが多かった。(H1)

特に問題は無かった。(H1)

全て一人でできる。(H1)

#### < 健常者並み >

健常者並が求められる。(H1)

知的障害といっても、中程度以上の者が多いのでほとんど健常者と同じ様に扱っている。(H1)

..... (L1: 40%未満, L2: 40~49%, H1: 70%以上, H2: 健常者と同等) .....

### 3. 協調性について

個人差が大きい、「問題ない」は 70%以上群に多くあげられた。しかし、職場全体で指導する体制をとっているという意見は、50%未満群・70%以上群ともにあげられていた。

自由記述から.....

#### < 会社で指導 >

他の作業者からも、声をかけ、又、返事をする。(L1)

最低限のマナーとして身につけて欲しい。状況に合わせ事業所が指導する。(L1)

身体障害者より知的障害者の方が素直で指導し良い。(L1)

対人的なあいさつ等は会社が主体でやっている。できる者とできない者の差が大きい。(L1)

社員全員で朝夕のあいさつは社風として励行している。分かってはいるが声として出ない人がいるが、つとめて名前をよんで練習させている。(L2)

会社の従業員の方から声を掛け、返事(挨拶)がかえせる様にしている。(L2)

挨拶等について指導する。(L2)

会話の機会を多くするように努めている。必ず返事をするよう指導している。(L2)

協調性は職場の人との会話が出来る様に成ってから、出来る様になりました。行動も返事も必ず実行します。(L2)

今までの長い間の家庭の躾や学校における指導、本人の能力等さまざまな事があり、個人差も激しい。朝のミーティング、10時、3時の休憩、お昼休みには必ず注意、指導するようにしている。(L2)

即時に必要(H1)

こちらからも積極的に挨拶するよう努めさせる。(H1)

家庭でよく教えていないようで、注意しなくても、言えるようになるまで何度も言って聞かせます。(H1)

職場の同僚や目上の人にかわいがってもらい、仲良くしてもらえよう配慮する。現在はうまくいっている。(H1)

職場サブリーダーを中心に、出来るようになるまで全員が指導している。(H1)

あいさつのできない者には、こちらから声をかける。4年目で、あいさつが自分でできるようになった者もいる。(H1)

朝礼できちんと話していく。(H1)

#### < 会社で対応 >

朝きたら必ず、全ての従業員に「おはよう」とあいさつするように指導している。(L1)

知的障害者のみに対する表彰規定を作り毎月表彰する。各部門1名、年一回最優秀賞を贈る(あいさつの部・普段の行いの部・作業成績の部)。(L2)

社内のレクリエーション行事には、もれなく参加させ身近かな人達がもり立てる努力をした。(H2)

#### < 家庭の責任 >

家庭において、よくしつけられていると思います。(L1)

学校生活の授業の中にあいさつ他の授業の一端として行なわれるが、最初の内、あいさつなど言うがその内言わなくなる。社会人になったら授業の延長ではない為、家族が考えて必ず自分から言える子にしてほしい。(顔を見たら、あいさつは、と聞く様にしている。(H2)

<達成済み>

あいさつはよくできます。(L2)

特になし(H1)

協調性有り。会社としては差別をつけない努力をしています。(H1)

入社時において完全に協調性を身に付けておりました。(H1)

全て一人でできる。(H1)

<達成困難>

それが出来ない子が多い。(L1)

個人差がひどく10年経っても出来ない人がある。(1/2を占める)(L2)

当社では、2名を採用していますが、若干異なる。(H1)

かなり、成り行きにまかせている。(H1)

..... (L1: 40%未満, L2: 40~49%, H1: 70%以上, H2: 健常者と同等) .....

#### 4. 安全について

「特別な配慮はしておりません」という意見がある一方で、「何度注意しても、その日によって守れない時もあります」と、個人差が大きい。

50%未満群・70%以上群ともに、「危険な状況に配置することを避ける」という見解があげられていた。その他に、「注意を徹底する」ために、繰り返し指導する、単独行動はさせない、できるようになるまで指導する、安全についての会合を持つ、などがあげられていた。

自由記述から.....

<危険な状況に配置することを避ける>

作業上、特に危険な状況を作り出さない様にしている。(L1)

危険と思われる作業にはつかせていないが、数年経て十分に慣れて来れば、刃物を使わせる事はある。(L2)

基本的に危険箇所には配置しない。(L2)

あまり危険なことはしてもらっておりませんが、機械になれたことでは使ってもらっております。(L2)

危険な事があるところへは配置しない。多少危険な事がある場合は、よく言い聞かせて注意している。(H1)

危険な仕事はさせない。(H1)

危険性のある作業には参加させていない。(H1)

<注意を徹底する>

危険だと思う工程に関しては、作業始めにどこどこが危険だから注意しろと指示し、始めのころは、他の者がついて指導する。(L1)

痛さに鈍感なため皆で注意する事が多い。(L1)

どうして危険なのかを、わかりやすく説明し、都度指導・指示する。(L1)

危険なことには手を出さない様に指導しているので、良く守る。(L1)

安全性については、毎日、常に言葉に出して声をかけ続けなければいけません。(L1)

衿、そで、掴プレス機でアイロン掛や高速巻取機等の(ロールタオル仕上後の巻取など)各自行っていますが怪我をされた方はおりません。(L1)

工場内では班長が直接指導しているので現在のところ大きな事柄はない。(L2)  
就労の上で最も大事なことと考えています。電気関係や使用する道具について、正しい使い方をするように最初によく覚えてもらうようにしています。(L2)  
オープンがまやフライヤー、包丁、包装機などを扱うので事業所の者が半年～1年までに指導した。(L2)  
安全作業10ヶ条、絶対にやってはいけないこと等について指導する(L2)。  
常に指導している(L2)。  
知的障害者のみ、毎日の朝礼時特に力を入れて指導している(専属指導員の巡回指導)。(L2)  
大事な点は危険な状況となった時に指示に迅速対応できる点にある。(L1)  
触れてはならない物について、何故危険なのか、くり返し、くり返し説明及び実験して納得させるようにしている。(L2)

朝礼時に繰り返し個人指導を行う。(H1)  
常に単独行動はさせず、必ず二人が三人で作業を行う。(H1)  
くりかえし指導する。(H1)  
職場サブリーダーを中心に、出来るようになるまで全員が指導している。(H1)  
新しい仕事につく時、安全については毎日毎日の繰り返しで危険性を注意するし、ストッパー等の道具を  
実際おしえ、やらせてみて確認している。(H1)  
安全についての会合を月1回もって指導している。(H1)  
仕事を離れて、いたずらで怪我をしたので十分注意を与えた。(H2)  
危険なマーク、あぶない事などは事業所が教えるのではなく家族が前もって教えるべきである。会社内で  
あぶないことをしていたらその都度注意をしてしかってやる様にしている。) (H2)

< 配慮をしていない >

あまり考えていない。(L1)  
健常者と一緒に行動しており、特別な配慮はしておりません。(L2)

特になし(H1)

< できないときがある >

何度注意しても、その日によって守れない時もあります。(L1)  
非常にむづかしい(解ったかどうか当職にわからない)、目が放せない。\*例として運転中の扇風機に  
人さしゆびをつっこんで骨折/障害を負った男子がある。(L2)

..... (L1: 40%未満, L2: 40~49%, H1: 70%以上, H2: 健常者と同等) .....

## 5. 時間の理解と管理について

配慮の中で特徴的なものとして、「日課に対する配慮」が多くあげられた。昼食や休憩時間を区切り  
とした時間管理が中心である。その他に「勤務日に対する配慮」として、月刊休日予定の周知があげら  
れた。しかし、家庭との連携の中で「問題がない」が多くあげられた。

自由記述から.....

< 日課に対する配慮 >

昼食時間を中心として、その前後を判断させる。(L1)  
昼食時間と3時休憩は本人のそばに時計をおく。(L1)  
休息等の時にはチャイムが鳴る。(L2)  
時間はベルによる以外はわからない。(L2)  
作業場に大きな時計を設置してある。(L2)  
時間については就労者全員に備わっているが、スケジュールに変更のあった時は、説明し理解してもらう  
ようにしている。(L2)

即時に必要(H1)  
職場サブリーダーを中心に、出来るようになるまで全員が指導している。(H1)  
帰りのバスの時間に遅れて、次のバスを待つことができず何回か社有車で送ったことがある。(H2)

< 家族の役割 >

家族の方に連絡して協力していただきました。(H1)  
仕事を教えるのは事業主だが、これらの事については、家族がもう少し考えることである。(H2)

< 勤務日に対する配慮 >

公休表を作成し、本人より自宅に渡し、協力をお願いしている。(L1)  
休日表を前月の内に作成し、本人の休日を書いて渡す。(L2)  
休日について、予め、月間休日予定を決め、周知する。(L2)  
出勤カレンダーは全くわからない、前日に必ず口で伝達。(L2)  
カレンダーに色分けしている。(L2)

年間休日設定表を配布(H1)  
工場休日をきっちり話し、教えている。変則の時は特に注意する。(H1)  
会社の年間のカレンダーを家族へも送ってある。(H1)

< 問題はない >

なし(L1)  
入社時から、時間等は本人がしっかりと理解できている。(L1)  
差し支えない。(L1)  
全員が理解している。(L2)  
上司の指示に従って作業を行っており、問題は発生しておりません。各自、時間の把握は出来ていると考えています。(L2)  
理解している。(L2)  
時間はよくわかっているようです。数はできなくても時間だけはわかる人もいます。(L2)

特になし(H1)  
早退、欠勤、遅刻がない。(H1)  
問題はないと思う。(H1)  
入社時にその能力がありました。(H1)  
特に問題は無かった。(H1)

..... (L1 : 40%未満, L2 : 40~49%, H1 : 70%以上, H2 : 健常者と同等) .....

## 6 . 移動について

送迎のバスを用意している事業所がある一方で、適宜通勤しているという回答も多かった。「採用条件の中に一人で通勤できることがありますので、実習時より、家族が同行して教えます」「養護学校および入社時点での教師の指導あり」など、課題達成にあたり、事業所以外の援助があった例もあげられた。

自由記述から.....

< 配置に配慮 >

なるべく乗り換えの少ない店舗に配属する。(L2)

< 通勤指導を実施 >

仕事が終わった時に会社より自分の家に電話させる。(L1)

自宅と会社の往復については極力寄り道などせず直行するよう指導する。道路の歩行についても右側通行等を指導する。(L2)

即時に必要(H1)

退社時、業務部職員同伴して帰宅訓練(H1)

入社前の通所訓練で終了している。(H1)

現場実習(職場実習)を通して身につけてもらう。(H1)

#### <送迎を実施>

徒歩及び、送迎車にて実施(L1)

会社のマイクロバス(L1)

送迎用バス通勤者と社員寮居住者(徒歩)については1年位の間に教えている。全員が現在年末年始、お盆休み等自宅まで一人で帰れる。(L2)

障害者専用バスで送迎をしているので間違いなく乗ってくる。(L2)

送迎バスのある事務所までは、公共の交通機関を利用して出勤している。それが出来ない就労者はいない。(L2)

数名、送り迎えをしている。(L2)

#### <適宜、通勤>

現在は全く問題はない。(L1)

出勤がバス通勤の為(二回乗りかえ)会社迄時間がかかりますが、決まった時間のバスであれば乗る事ができる。(L1)

就職前に訓練していただくよう家族へお願いしている。(L1)

一人でできる。(L1)

全員が自転車です。(L1)

バスと電車で通勤している。(L1)

交通機関は、採用時、家族と一緒に行動しており、不安はありません。一人で通勤している子供がほとんどです。(L2)

あまり遠くではありませんのでわかっているようです。(L2)

特になし(H1)

自転車通勤である。(H1)

自転車で通勤している。(H1)

自転車通勤。(H1)

入社時にその能力がありました。(H1)

#### <家族・学校が指導>

2名の方は自転車通勤で1名の方は家族の送迎です。(L2)

家族にお願いしています。(L2)

採用条件の中に一人で通勤できることがありますので、実習時より、家族が同行して教えます。(H1)

養護学校および入社時点での教師の指導あり。(H2)

家族が教えるべきで、一人ではこれない様では仕事が出来ない。又、家族に連絡してもこちらが考えているほど心配していない様であるので、その都度家族に連絡を取り話し合いをしている。(H2)

.....(L1:40%未満,L2:40~49%,H1:70%以上,H2:健常者と同等).....

## 7. 数や言葉の理解について

必要に応じて、「理解できているかどうかわからないので実際やらせてみて理解しているかどうか確認し、作業させる」という事業所もあるが、「学校と違うので、読み書きの指導は難しく、仕事に必要な事をその能力の範囲内でしてもらっている」「当社ではこのような能力の必要のない作業に限って行

っております」という、無理のない作業に従事させるという点が特徴的である。

自由記述から.....

<理解できているかどうかは、作業で確認する>

理解できているかどうかわからないので実際やらせてみて理解しているかどうか確認し、ok ならば作業を始め、だめならば、どこまで理解しているか、みきわめて作業させる。(L1)

学校と違うので、読み書きの指導は難しく、仕事に必要な事をその能力の範囲内でしてもらっている。(L2)  
10ケ～50ケ位までの繰り返しでまあまあです。(L2)

1～100まで位でOK(H1)

<説明に配慮>

2グループに分け毎週、水曜日昼食時を活用して簡単な文(かなづけてある)を手渡しして説明している。(L2)

簡単な理解が出来る内容のみ指導する様にしている。(L2)

親に対する連絡事項のある時は黒板を利用し、ノートに書かせて伝達させるようにしている。(L2)

サブリーダーによる反復指導(H1)

作業の生産性を話すとき、数の認識が必要。自分の仕事にテーマを作らせ、字を書くということをやらせている。(H1)

職場の年長者がこまめに面倒を見てくれた。(H2)

<必要ない>

業務上必要となる文字、数字は会社で教える必要があるが、それ以外では特にない。(L1)

全員ができる。(L2)

ほとんど文字は書かないが、簡単な文字や数字は読ませている。

簡単な読み書きは出来ます。又連絡等も良く、会社に於いてそんなに手間のかかる事はありません。(L2)

特になし(H1)

当社ではこのような能力の必要のない作業に限って行っております。(H1)

学力検査をしたことがない。(H1)

<家族・学校の役割>

就職前に訓練していただくよう家族へお願いしている。(L1)

主な訓練担当者は、家族と学校ではないかと考えます。(H1)

<困難>

数については簡単なことも出来ない。(L1)

7人中 は4人 は2人 は1人(L1)

100以上の数をかぞえる事が困難(L2)

特例ではあるが全く出来ない人もいる(L2)

できるだけ数えられるように教えますが、何十回も教えてもできない人はあきらめています。(H1)

..... (L1: 40%未満, L2: 40~49%, H1: 70%以上, H2: 健常者と同等) .....

## 8. その他

経済活動について、事業所が行う配慮としては、「日常的な家庭での買い物同行と、事務所での物品購入の実施」があげられていたが、概ね、「家族の役割」としているところが多い。「給料について指導」

という事業所はあるが、「難しい問題です。働く給料がもらえる事は理解できます。製品を作って(不良品)ができたなら、給料にひびく事がなかなか理解できない。くり返しくり返し指導する以外はないと思う」という状況である。

自由記述から.....

< 経済活動に配慮 >

日常的な家庭での買い物同行と、事務所での物品購入の実施(L1)

年4回位今月の給料、貯金、小使いの額を書き出させ大きな買い物等を計画的にできるよう指導している。(L2)

< 家族の役割 >

本人は欠席していても、お給料はいただけと思っているので、家族の方からよく理解させてもらう。(L1)  
おこづかいをもらって自分の身のまわりの買い物はできるよう。親も助けているようで心配はないようです。(L2)

金額とその価値について、又、本人に対する社員の親切、思いやり等々、家族の多大な御理解と協力をいただきました。(H1)

< 給料について指導 >

給料日等にわかりやすく説明する。(L1)

賃金の意味は理解しているようです。(振込のため、給料明細書を配布しています)(L2)

説明してもよく理解出来ない人が多いが、報酬を受けるよろこびはあるように感じられる。(L2)

自分が働いた報酬については解る。(L1)

即時に必要(H1)

給料、賞与があればほしいものが買に行けることは理解して、多い方がいい。その為にはがんばるということ。よく判って口にも出して言うし、言って聞かせている。よく判らないかも知れないが将来の為ということも。(H1)

< 困難：生産活動との関係が難しい >

難しい問題です。働く給料がもらえる事は理解できます。製品を作って(不良品)ができたなら、給料にひびく事がなかなか理解できない。くり返しくり返し指導する以外はないと思う。(L2)

経済が理解できると仕事ぶりが異なってくる。(H1)

< 指導はしていない >

特別にはしていないが理解している。(L2)

特になし(H1)

充分、理解できていると思う。(H1)

..... (L1: 40%未満, L2: 40~49%, H1: 70%以上, H2: 健常者と同等) .....

## 第4節 行動特性について

ここでは、問題とされた行動特性を持つ知的障害者が雇用されている場合、どのような配慮をしているかについて、自由記述形式で回答を求めた結果について検討する。その際、期待される「仕事の出来高」の高低別に検討していくこととしたい。

### 1. 一般就労を継続するための課題に関する見解について（初回調査の結果から）

7つの行動特性（「情緒が不安定である」「奇声を発する」「乱暴する」「反抗的な態度をとる」「自分の中に引きこもる」「やたらに不満を言う」「気持ちの切り替えができない」）について、一般就労を継続するうえで、それぞれどの程度あってはならないと考えているかについて、同じ形式で回答を求めた。評価は、「決してあってはならない」から「あってもさしつかえない」までの4段階、及び「考えたことがない（わからない）」のいずれかで行った（第3部第7節）。ここでは、まず、「仕事の出来高」の高低別に、初回調査の結果が示唆することを確認しておきたい。

「決してあってはならない」とする意見が、「乱暴する」が最も多く、次いで「反抗的な態度をとる」「奇声を発する」「やたらに不満を言う」「情緒が不安定である」「自分の中に引きこもる」「気持ちの切り替えができない」の順であった点は、「仕事の出来高」の高低にかかわらず、共通していた（図3-2-16：上段の数字/70%以上群，下段の数字/50%未満群）。また、「仕事の出来高」70%以上群の方が、50%未満群よりも「決してあってはならない」を回答する傾向が強かった（「情緒が不安定である」「奇声を発する」については有意な違いが見いだされた）。

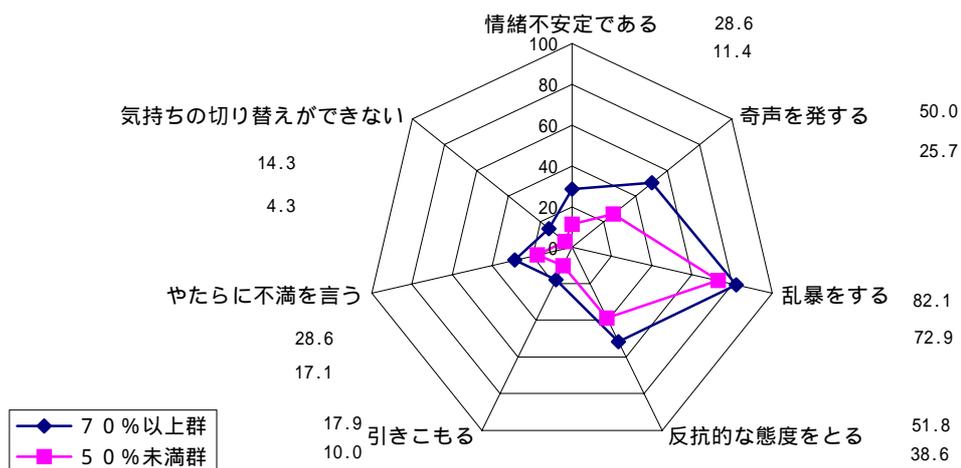


図3-2-16 決してあってはならない（継続）

## 2. 配慮を要する行動特性を持つ知的障害者の状況

図 3-2-17 は、7 つの特性のそれぞれについて、配慮を要した特性がどのくらいあったのかについての結果をまとめたものである。図 3-2-16 と逆に、「仕事の出来高」50%未満群の方が、70%以上よりも「該当する知的障害者がいる（いた）」と回答する傾向が強かった。一人の知的障害者が複数の特性を持っているという回答もあったが、問題となる行動特性を有する知的障害者については、概ね、50%未満群の方がより多く雇用している（雇用した経験がある）とみることができる（上段の数字 / 70%以上群、下段の数字 / 50%未満群）。こうした回答によれば、「乱暴をする」と「やたらに不満を言う」については、「仕事の出来高」の高低に関係なく、概して少ないことが分かる。

50%未満群で最も多いのが、「自分の中に引きこもる」であり、次いで「情緒が不安定である」「反抗的な態度をとる」「気持ちの切り替えができない」「奇声を発する」「不満を言う」「乱暴をする」の順であった。また、70%以上群で最も多いのが、「情緒が不安定である」であり、次いで「自分の中に引きこもる」「気持ちの切り替えができない」「反抗的な態度をとる」「奇声を発する」「不満を言う」「乱暴をする」の順であった。

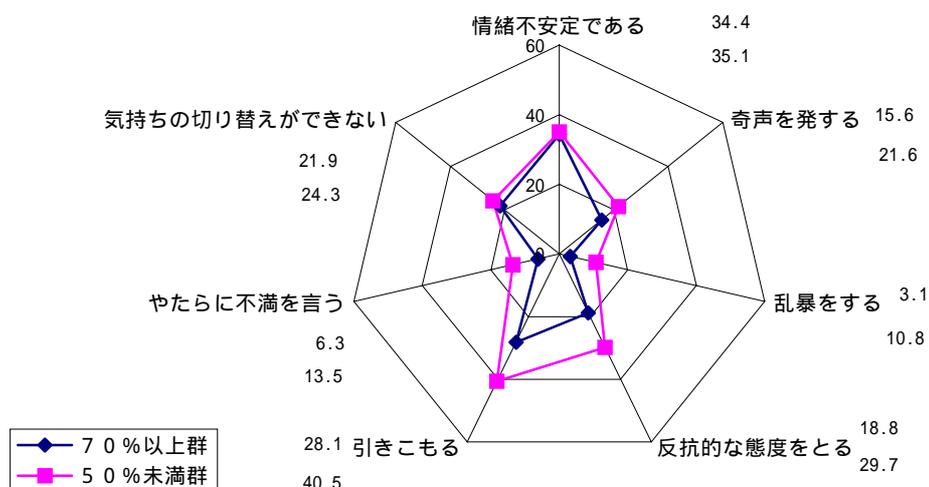


図 3-2-17 事業所において配慮を要した行動特性

## 3. 配慮の状況

事業所は採用した知的障害者に問題となる行動特性がある場合、どのような配慮を実施しているのだろうか。自由記述の内容に即して検討していく。

個別の項目に関する実態の記述をみると、ここでも、「乱暴をする」と「やたらに不満を言う」については、就労の継続に際して、困難な状況が浮かび上がる。該当者の多かった「情緒が不安定である」「自分の中に引きこもる」「反抗的な態度をとる」については、個別指導で対応している状況が明らか

になった。その他、「奇声を発する」「気持ちの切り替えができない」については、仕事時間と休み時間の切り替えで個別に対応しており、休み時間は自由にしておく、そのままにしておく、などがあげられていた。

全体的な配慮に関する記述でみると、担当職員を配置し、個別の特性に即した対応が行われていることが分かる。その際に、多くの場合、有効に使われているのが休憩時間であり、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。また、個別指導だけでなく、配置転換や自宅で休養などの対応がとられている場合もあることがあげられていた。

さらに、職場に適応して問題が顕在化しなかった場合の記述もあったが、逆に、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。この場合には、家庭を含め、外部機関との連携がとられていること、それでも改善されないと、就労の継続が困難になること、などが指摘された。

自由記述から.....

## 1. 個別の特性について

### 1. 情緒が不安定である

起伏が激しく再三に亘って退職を言い出す（その度に説得しては）物（壁・扉）を蹴り、破損した経過があります。（L2）

自分の意志が通じない場合パニック状態になる。（H1）

季節の変わり目に多少不安定な人は、注視して他の人に影響しないよう気をつけています。（H1）

注意等（指導）するとき情緒が安定するときにし、よく出来た時には充分ほめてやる心掛けでいる。（H1）

仕事中和休み時間のけじめをつけ、休み時間には自由に行動させている。不安定な時は個別指導する。（H1）

情緒不安定な日が多くなったりすると、気持ちが落ちつくまで自宅で休業してもらったり、部署の配置換えなども行う。（H1）

### 2. 奇声を発する

たまに奇声を発するときはそのままにしておく。（L1）

仕事中和休み時間のけじめをつけ、休み時間には自由に行動させている。不安定な時は個別指導する。（H1）

情緒不安定な日が多くなったりすると、気持ちが落ちつくまで自宅で休業してもらったり、部署の配置換えなども行う。（H1）

### 3. 乱暴をする

過去に在籍していた。職場では気を使い強い言葉は言わない様にしていたが、乱暴をする様になったので半日出勤にしたりしたが、直らない為、退職していただいた。（L2）

### 4. 反抗的な態度をとる

同僚とけんかしないように目配りしています。（H1）

仕事中和休み時間のけじめをつけ、休み時間には自由に行動させている。不安定な時は個別指導する。（H1）

### 5. 自分の中に引きこもる

なるべく従業員が話かけるようにしている。（L1）

職場での周囲の人々の配慮のおかげで問題とはならなかった。（H2）

### 6. やたらに不満をいう（記述なし）

7. 気持の切り替えができない

気持の切り替えに時間がかかる。(L1)  
月曜から水曜頃までつづく。(L2)

工作中と休み時間のけじめをつけ、休み時間には自由に行動させている。不安定な時は個別指導する。(H1)

. 全般的な配慮について

< 休憩時間の指導 >

会社で指導をすぐにする。(L1)

そのときは注意をせず、昼食時間、3時休みの時に本人に話す、ほとんど分からない事が多い。(L1)

1人でいくつもの項目に該当する子がいます。休憩時間などは気持ちをなごます様に出来るだけ皆と話を  
する様、心掛けています。(L1)

朝夕の送迎バスの中などで、できるだけ、本人の言いたい事、思った事など発言をさせ、周りとのコミュニ  
ケーションを取る様配慮している。(L2)

< 全体的な指導 >

その人にあった言動をし、その人の良い部分(得意な事、興味のある事等)を引き出してあげるよう努め  
ている。(L1)

気分をよくするために、ゆっくりと静かに話しかける時間をもってあげる。(H1)

< 担当者を配置 >

職場現場の班長、雇用コンサルタントが意識的に話しかけるようにしています。(L2)

食事などは一人にせず、出来る限り先輩と一緒にに行かせる。(L2)

年に数回、食事会やレクレーションを行い交流を持っている。(L2)

就労時間中は常に同一の社員数名を配置し本人と社員のコミュニケーションが出来る様配慮する。(L2)

各人の性格、趣味、好き嫌い、スポーツ等を把握し上記のような事があった場合は作業を一時中止し話し  
合いによって気分転換をはかっている(専属の指導員と業務遂行者のもとマンツーマン指導・巡回指導)。  
(L2)

体調が悪い時や疲れた時など、情緒が不安定になりがちなることもあり、先輩社員が作業を共にする等のフ  
ォローをしている。(L2)

業務部職員により、リラックスさせた状態に対話させる。または、内容を理解させることにより、今まで  
は解決出来ている。(H1)

工場長とよく話し合いをもつ。(H1)

< 配慮は必要ない >

なし(L1)

別がない(L1)

特に問題はありません。(L2)

特がない(L2)

最初の頃はいねむりをしたり、声を出したり、淋しくなるのか泣いたりしておりましたが、まわりに人達  
の理解でだんだんをなれて仕事にも意欲が出てきておだやかな人間になってきております。一生懸命して  
くれておりますのでこの上もうかっていけば言うことはないのですが、なかなか世の中きびしくて思うよ  
うにいけません。(L2)

該当なし(H1)

なし(H1)

特になし(H1)

現在はそれほどでもないのですが、何の配慮もしていません。(H1)

特に問題ない。(H1)

< 外部機関との連携 >

他の障害者や自分より弱者に対して攻撃することについて、卒業した養護学校の担当の先生に相談したことがあるが具体的な対策になっていない。どこに相談していいかわからなくて困っている。(L2)

少々自閉症的な者に多いのですがひどくなった時、又そのようすが見える時は家族と連絡をとり、専門医の治療をうけたり日曜教会に行ったりと環境の違うところで人とまじわり話し合う機会をもってもらっている。(H1)

長年飲み続けた薬の為と思われる者には、これも、家族と医師に連絡しているし、よく本人に話しかせている。(H1)

家庭、学校に相談し本人の言い分を聞き、本人の気持ちの落ちつきを待って指導する。(H1)

仕事をしに来ている以上はその子だけ仕事しているのではないので(団体行動の為)家族がもう少し理解を示し、学校の延長、又預かっている考えをなくして一人の勤労者として認識させる様にしてほしい。その都度家庭との話し合いをもっているが!(H2)

.....(L1:40%未満,L2:40~49%,H1:70%以上,H2:健常者と同等).....

## 第5節 今後の課題

.....未達成の課題に挑戦する知的障害者を支える視点から.....

第部のまとめにあたり、今回の調査において十分に検討できなかった調査対象者について述べることにする。初回調査では、事業所・学校・保護者を対象として「就労のための課題」について検討し、この調査結果を踏まえ、第2回調査では事業所を対象として「課題を達成する時期」と「教育訓練を担当する主体」について検討した。第2回調査で検討された就労後の教育訓練に関する問題は、主として事業所と家族の連携に焦点をあてたものであった。

そこで、第2回調査の調査項目は、事業所と家族の連携のあり方についての選択肢を用意することとなった。こうした調査結果から、事業所からみた「家族との連携が必要な項目」並びに「連携のあり方」が明らかとなり、家族以外の関係機関との連携の必要性については、自由記述において指摘された。例えば、「他の障害者や自分より弱者に対して攻撃することについて、卒業した養護学校の担当の先生に相談したことがあるが具体的な対策になっていない。」「どこに相談していいかわからなくて困っている」などである。家族との連携だけでは解決できず、出身学校との相談においても方策がたたず、就労の継続を考えるうえでは外部機関の支援を欠くことができないという事態が起こることがあるという指摘である。

さらには、「就職前に訓練していただくよう家族へお願いしている」「主な訓練担当者は、家族と学校ではないかと考えます」という指摘もある。就労後に挑戦することが許容される未達成の課題は限られており、事業所が「就労までに達成していなければならない」とする課題(例えば「日常生活」の課題や「通勤」など)については、就労後に事業所として配慮することは困難であるという指摘である。学校を卒業する時期がきても、こうした課題を達成できなかった知的障害者は、家庭でその課題達成に挑戦することになるのだろうか。

こうした指摘を踏まえ、家族の支援の限界を明らかにすること、並びに家族以外に支援を求める場合

に想定される関係機関を明らかにして検討することが求められている。

## 1．就労後の課題達成を支える：家族以外の機関について

就労後の知的障害者を支える仕組みの中で、家族の役割は特筆されてきた。平成5年度身体障害者等雇用実態調査(労働省, 1994)では、企業が知的障害者の雇用を継続していくための条件として、「家族の協力」(82%)、「関係行政機関の協力」(58%)、「学校・施設の協力」(28%)があげられている。ここから、知的障害者の雇用を継続するためには職場以外で生活を支える体制が不可欠であることがうかがえる。事実、常用労働知的障害者全体では78%が「家族と同居して通勤」している。「通勤寮から通勤」が8%、「単身生活で通勤」と「グループホームから通勤」はともに3%にすぎない。このように、彼らの大半は家族の支援の下で通勤しているという状況を踏まえると、知的障害者の職業自立を支援する「家族の役割」は極めて重い。

しかし、働くという課題に懸命に挑戦する知的障害者にとって、それ以上の課題達成は困難であり、せめて休日には好きなことをさせたいという親の心情に支えられて、それ以外の一切を親が担っているという現実が多い。「朝、自宅から出勤し、仕事をして帰宅する」という生活は、一見すれば自立である。さらに、「休みの日には、働いて得た収入で余暇の活動をする」ということになれば、きわめて健康で理想的な生活実態があるように見える。こうした生活実態が家族の支えで成立しているとすれば、親の支えを失うことになった時には、職業適応も休日の余暇も成立しないという事態に追い込まれるのである。親が高齢化し、わが子を支えることに困難が生じた時点でこのことに「気づく」ことが多い。保護的な環境が知的障害者自身の自立を阻害する結果になるという例でもある。

家族の支えによって生活する場合、第一義的に追求されるものは生活の安寧であることが多いからである。これは情緒的な支えに重点をおいたものであり、自立の志向とは、必ずしも一致しないことになる。こうした支えのあり方に対する是非については、問題のたて方が難しい。個人の生活設計にかかる問題であると考え場合には、それを尊重するという視点が求められるからである。しかし、「親がいつまでも健在である」ことを前提としていることで起こる問題は、予期できる。

確かに、知的障害者の生涯を通して日常的に支えるのは、家族である。しかし、家族が支えることができる時期や内容には限りがあり、その他の機関にこうした役割の遂行が求められる。こうした背景によれば、「働くこと」と「生活自立をめざす」ことは、いずれも働くことを支えるネットワークの中に位置づけられる必要があるといえる。現行の仕組みにその例を求めれば、例えば、通勤寮があげられる。しかし、通勤寮は職業生活への適応を支援するが、原則的には通過施設である。家族の支援を得られないことから通勤寮を利用する知的障害者の場合、職場との調整や生活自立の支援に加え、家族の役割も通勤寮が担う実態がある。多くの利用者は通勤寮における生活自立への支援に加え、職場と利用者の間を調整する支援を得て仕事に適応し、より安定した就労を実現した。まさに、未達成の課題に挑戦する知的障害者を支える機関として、通勤寮がその役割を担っていることを示している。

しかし、家族の支援の有無に関わらず、通勤寮を利用することはできるものの、数が少ないために

利用者は極めて少ないことを指摘しておかなければならない。したがって、通勤寮を利用できない知的障害者も多い。この場合には、制度としての通勤寮が知的障害者と職場との間を調整するという役割は、家族が担うことになるのだろうか。あるいは、担うことが望ましいのだろうか。というのは、家族は、通常、職場との調整機能を担う社会的な存在として位置づけられてはいないからである。したがって、こうした役割は、社会的な制度に付随する職務であることが望ましいということになる。しかし、これらの関係機関については、今回の調査では検討されていない。この点は今後の課題といえよう。

また、今回の調査研究では、職業適応を支える課題について、本人側の「働くこと」に焦点をあてて検討した。職業適応を支えるもう一つの「生活自立をめざす連携」の課題については、今後の課題としたい。

## 2．就労までの課題達成を支える：学校以外の移行支援機関について

本報告書の調査では、事業所側の期待する水準が学校側の職業教育の目標を上回る課題を明らかにすることを通して、その目標達成にかかる問題を浮かび上がらせることを目的としていた。そのため、今回の調査対象には、学校以外に移行を支援する役割を担う機関を含めなかった。これは、目標達成の妥当性の問題を主として扱うためである。しかし、現実には、目標設定の妥当性とは別に、達成の問題がある。この点については、他の移行支援機関の役割や必要性にかかる問題として今後の課題となろう。

一方で、学校から職業の世界への移行を考えると、学校や親など、職業に就くまでの期間を支える関係者として、他の移行支援機関の役割を具体的にイメージしにくいという現実がないだろうか。未達成の課題に挑戦する知的障害者を教育・訓練する機関として、まず企業を考え、企業では対応できない場合の問題があれば、障害者職業センターや訓練施設を考えるのではないだろうか。それは、学校における進路指導が就労の実現に対し、大きな実績を残してきたことによるものであり、移行支援機関として学校に期待される役割がきわめて明確なものであるからに他ならない。

しかし、初回調査の結果で示された「就職できる機会があれば、中学校特殊学級・養護学校中学部の卒業時、あるいは養護学校高等部在学中であってもその機会を逃さずに就職した方がよい」などに示される就労のタイミングや「職業教育・訓練については、学校卒業後に専門的な機関や課程で行った方がよい」などで意見が分かれていたことをみると、今後、生徒の課題達成を支えるその他の機関の役割がクローズアップされることになる。少なくとも、事業所による自由記述からは、事業所が担うべきでないとする課題が未達成の場合の問題があげられていた。こうしたことから、今後は移行支援機関として、障害者職業訓練施設並びに障害者職業センター、通所並びに入所授産施設や作業所などを対象に、“達成”に関する視点を含めて検討することが必要である。

## 3．知的障害者を雇用した経験のない事業所について

本報告書で扱った第2回調査の自由記述で、「期待する仕事の出来高が健常者と同等」という事業所の回答に「企業の要求は障害者に対していつも障害者の中での最高水準の者を求めている、又、企業の

業務水準に合う者しか雇用出来ないのが実情である。従ってこの類のアンケートは回答に困難を要するし、疑問もある。(結果の報告がどの程度有効なのか)企業は障害者の水準を生産性とコストとの整合性で考えていて、多くの企業は福祉という視点ではとらえずらいのが現状である。ペーパープランは不要と言ったら言いすぎか?」があげられていた。これも一つの見解である。そして、こうした見解が例外的なものではないという認識があれば、教育関係者はできるだけ目標を高く持ち、それを達成させるための指導をすることになる。しかしまた、一方に、「期待する仕事の出来高は健常者の40%未満」とする事業所もある。両者の違いは、主としてスタートラインのハードルの高低と達成までの時間的猶予の長短であるという結果であった(第 部)。

これらの条件は、経済の情勢により、業種により、企業規模により、そして何よりも、知的障害者雇用経験の有無や長短により、異なるに違いない。もともと、企業は職業に就いてからの社会化を中心的に担ってきた歴史を持っている。こうした企業の役割を、知的障害者雇用についても発揮できるように、知的障害者雇用に関する経験的知見を普及することが急務となる。今回の調査研究では、職業適応を支える課題について、雇用経験に基づく事業所の意見を検討した。こうした意見に対し、雇用経験のない事業所がどのような意見をもっているのかについては、先にあげられた関係機関の役割並びに連携のあり方の検討とともに、今後の課題としたい。

#### 4. おわりに

今回の調査から、調査結果を踏まえて検討することが必要となった関係機関のいくつかをあげることができた。これらは、学校と企業との間に位置づけられる移行支援機関の役割と連携の課題、就労後の企業が援助を求める外部機関の役割と連携の課題であった。こうした検討を踏まえ、雇用経験のない企業を対象とした検討を進めることが求められている。

最後に、今回の調査結果では検討されていない知的障害者の学校歴の問題をあげておきたい。養護学校・特殊学級は知的障害者のための特別な教育機関であるが、その他の教育機関を経て就労をめざす知的障害者もいる。通常学級に在籍し、職業教育並びに指導・訓練を教育課程に位置づけていない学校を卒業した知的障害者にとって、移行支援は欠くことができない。こうした対象者もまた、今後の検討課題として残された。

#### 【文献】

労働省職業安定局 平成5年度身体障害者等雇用実態調査結果報告書 1994.3.