

第4章 職業情報に関する検討

第1節 職業情報の構成と職務調査

1. 本システムで利用する職業情報

このシステムで目標とするのは、職業リハビリテーション・カウンセリングの中で、多種の職業についての職務の特徴や要件について理解を深めることと、本人の希望、特性等と職業の諸条件とを照合・対比、検索して、本人と職業との関係について理解を深めることを通じ、支援制度・支援技術等を勘案しながら必要な準備等を考える資料となる職業情報である。

前述の文献等から、米国、カナダ、英国等のシステムでは、独自の職業情報を利用しているものもあるが、各職業についての種々の側面からの情報を備えた普遍性のある資料として米国のDOTを多用していることが知られる。しかし、わが国では、職業名の呼び方や必要とする教育・訓練の慣行がDOTとは違うため直接的に参考とすることは難しい。例えば、わが国で「事務職」といった場合には就職直後の人も経験の長い人も含まれているが、DOTでは別々の職業名がつけられて別々の説明がつくことになる。けれども、わが国で必要なことは、ひとつの職務名の職務内容や経験が多様であることを説明することであろう。一方、これに替わる適当な資料が存在していないのが実状である。

わが国で、職業解説の資料として現在最も広く用い得るのは職業ハンドブック増補改訂版（労働省監修、日本労働研究機構編、1991）で、271職種について解説している。現在、このハンドブックについては、とりあげる職種、職務内容に関して時代の変化に対応したものにするための改訂作業が進められており、約300種の職業の約1,200職務について取り上げられる予定である。しかし、身体的要件や環境条件については、障害をもつ人向けのことまでは含め得ていないので、障害者に利用する場合には追加して考えることが必要であろうといわれる（専門家ヒアリングより）。

障害者向けの職業情報の必要性は多くの人が感じており、身体障害者向け解説書（日本障害者雇用促進協会開発相談部・国立職業リハビリテーションセンター研究部、1987）及びビデオは作成されているが、精神薄弱者に適したものとはいえないという問題が指摘されている（谷、1993）。

一方、障害者の就業職種に関する調査は種々の形でなされており（労働省職業安定局、1967a等）、また、技術革新の影響への関心を向けた調査もある（日本障害者雇用促進協会、1979b、1988、1989）が、ここで考えられるような検索対象とする資料として利用することは困難である。

前述のとおり、障害者の雇用事例を参照するためのシステムとしては、VR-NETの障害者雇用事例情報と障害者雇用リファレンス・サービス・システムとがネットワークを通じて提供されている。これらは、実際に就業している人々の事例情報であり貴重なものである。しかし、これらのデータベースは作成時に特定目的以外には利用しないという前提でデータ収集をしていることを考慮しなければならぬ

いし、また、内容や運用システムの面からも、本システムで利用することは実際的でないと考えられた。

また、労働省の総合的雇用情報システム中の事業所情報も、求人情報を知る方法として魅力のあるものであるが、安定所の利用に限定されているものであり、パソコンに取り込んで利用することは困難である。

これらの事情を踏まえ、本システムで利用する職業情報については、新たな情報収集による資料の活用を主とし、補足的に職業ハンドブックの改訂版の活用を図ることを基本に、以下の方針で進めることとした。

(1) 調査実施により収集する職務情報

企業からの調査によりこのシステム用の職務情報を収集し、データベース化して用いる。情報収集には種々の検討を要するが、それについては後述のとおりである。

(2) 知的障害者雇用事例情報

本研究に資するため、外部研究グループに委託して行った精神薄弱者の就業職種拡大に関する文献調査（知的障害者職業問題研究会,1995）によって収集された雇用事例を、データベース化して（「知的障害者雇用事例情報」）用いる。これには、1981年から1994年の間の雑誌、報告書等142の文献から得た個人事例289、企業事例256、合計545事例が含まれている。各事例ごとに産業分類、職業分類、職務内容等の基本的情報、及び、職域拡大の要因を要約した情報が整理されている。

(3) JILの職業ハンドブック

一般的職業解説についての情報は、JILの職業ハンドブック改訂版を活用できるようにする。ハンドブックの改訂作業は平成8年度完成をめざしており、完成時には印刷物だけでなくCD化した情報が市販される予定であるので、当システムの中で連動的に利用できるようにする。

(4) 地域内事業所情報

具体的な就職可能性を検討するためには、事業所の受け入れ経験や体制等が非常に重要であるが、これについては、前述のように各地域でデータを蓄積して用いることが適切と考えられる。そのため、諸調査及びフォローアップ等で事業所状況を把握する際に重要とされる項目等を参考として、基本的、共通的な項目を設定し、これに項目追加が可能なフレームを用意することにする。

2. 職務調査に当たっての検討事項

本システム用の職業情報の作成のためには調査による資料収集が必要となり、後述のように予備調査を経て職務調査を実施したが、これに当たって検討した事項は次のとおりである。

(1) 調査の方法について

- イ. 検索対象とする職業情報ではできるだけ多くのデータ量を確保することが重要である。短期間に大量データを得る方法としては郵送調査によることを計画する必要があるが、この方式によることによって生じる制約及び必要な配慮を十分に検討する必要がある。
- ロ. そのため、調査実施までの手順として、調査の方針、項目の選定等を検討した後には、予備調査を通じて細部の検討を加える必要がある。

(2) 職業情報の内容について

イ. 精神薄弱者等の職業の適否を考える場合には、職務レベルの内容が詳しくわかる職業情報が有意義である。分析は課業レベルにまで細分することが望ましいが、調査票形式では把握が困難であろうと考えられるため、職務レベルでの調査を行う。

また、実際の調査では「職種」で記入してもらわなければならなくなることも考えておかなければならぬであろうと予想されたが、やはり予備調査の段階で、企業の人にとっては「職務」という表現に違和感があるという反応があったため、最終の調査票では「職務」と「職種」を併記することとした。

- ロ. 一般的職業情報はJILの職業ハンドブックを参照できることを前提に考え、本システム用の職業情報では障害者向きに配慮した内容を盛り込むことを考慮する。

ハ. このシステム用に必要な職業情報の内容として考えられるものには、

- ① 職務の内容、要件、特徴、
- ② 事業所の内容、特徴、求人情報、
- ③ 就業している個人の特性、
- ④ 個人の待遇内容と就業との関係、

等があり、これらを勘案して調査の細部項目を検討したが、調査の実行時には後述の調査項目に整理することになった。

- ニ. 職業の内容理解のためには画像情報が有効であるので、少数であっても画像を別に取り込むことを考慮する。

(3) 調査対象職業について

イ. 当初、精神薄弱者や精神障害者向きの職業の枠組み、ないしは分類を設定し、分類に対応した職種を選定、指定して企業に記入依頼する方法を検討した。しかし、そのためには、職種の枠組みを事前に決定しなければならないこと、選定する職種のある企業を選定できなければならないことが前提となる。障害者向け職業分類については、後述のようにいくつかの例があるが、本システムのための枠組みを事前に決定することには無理があること、調査したい職種のある企業を多数選出することには実際上の困難が予想されること、職種名は企業によって異なると予想されること等が考

えられたため、予備調査の結果を検討してから方針を決めることとした。

ロ. 予備調査を通じて、職務ないしは職種のとらえ方及び表現方法は企業によって非常に異なることが明らかとなった。また、あまり多くの情報量を依頼すると回収率が非常に悪くなるおそれもあることが指摘されたため、このことを考慮して調査票の内容を検討することとした。

ハ. 多数の回答を得るために調査票記入に当たっての繁雑さの印象を軽減することが重要であること、また、後述の調査企業選定とも関連するが、障害者が雇用されている職業だけでなく広い範囲の職業情報を備えることが本システムの目的に合致することも考慮し、

- ① 企業へ依頼する際は、1職務ないしは職種のみの記入を依頼する、
- ② 職務の選択は企業に任せる、
- ③ 職務の選択は、企業として「もっとも代表的、特徴的、従事者が多いといった条件に当てはまる仕事（職務、職種）」を選んでもらう、

こととした。

ニ. 予備調査の結果から、1職務のみの記入依頼の方式でも職務の種類は広い範囲のものが得られることが期待できた。また、調査項目には障害者向けに意識した項目を含めており、予備調査の結果の試行的分析から、障害者向け分類を検討できる可能性が予測されたため、分類方法については回答収集後に検討することとした。

ホ. 職種の平均的な像を把握するためには、対象企業を産業、規模等の条件によって分散させる必要がある。これについても、事前の計画に基づく依頼と回収結果とは大きくずれる可能性があるため、後述の企業の選定の段階で広くを集められる方法を検討することとした。

(4) 調査企業の選定に関して

イ. 職務調査を行う企業の選定には、障害者が就労している企業を調査対象にする方法と、それに限定しない方法とが有り得る。雇用経験のある企業を対象とする場合には、ある程度踏み込んだ調査が可能であろうという期待もできる。しかし、経験のある企業をどのように広い範囲から特定するかという技術的問題があり、また、雇用している事業所に限定することは機会の広がりを追求できなくなるという問題が生じる。職域を広げるという観点に立つと、採用実績のない職務の調査を含めることが必要、重要であるので、調査対象企業は障害者雇用経験に無関係にできるだけ幅広く選定することとした。

ロ. さらに、調査職務をできるだけ幅広くするねらいで、回答してもらう職務は障害者が従事しているかどうかとは無関係に選択してもらうこととした。

ハ. 産業分野については原則として全分野を対象とすることとし、年次を分けて分野を選択することにしたが、初年度には、障害者にとって従来からの最大の労働市場と思われる製造業を対象とし、2年次、3年次に今後の拡大が期待される第3次産業及び他の産業で必要なものについて実施することにした。

ニ. 企業規模に関しては、当初は平均的なものを考慮することが検討されたが、障害者が雇用される機会は中小企業が多いのが実態であるので、調査対象企業には中小企業も含めるよう考慮することとした。

(5) 調査項目について

イ. 調査項目の設定では、職務調査を行う場合の一般的な項目と障害者との関係を対比できる項目との組み合わせが必要であろうと想定された。

そこで、まず、標準的な職務分析（松本,1985）の項目、職業ハンドブックの項目の他、諸調査報告等（労働省職業安定局, 1967;日本障害者雇用促進協会, 1979a, 1980, 1988, 1989;雇用職業総合研究所, 1984a, 1987;静岡障害者職業センター, 1993;職業能力開発大学校, 1994;高年齢者雇用開発協会, 1994;障害者職業総合センター, 1995）の項目を参考に、一般的な項目案を作成した。

続いて、前述の職業カウンセラーからのヒアリングで出された障害者の職場選択を考慮するときに重視する事項等を参考に、障害者の場合に気にしたり、希望条件として出され易い事項等を含めることを検討して「職務の特徴」という大項目を作ることとし、また、技術革新の影響に関する要因を含めることも検討した。

ロ. 調査は郵送調査方式をとることとしたため、回答のし易さ、回答結果の妥当性を確保することを重視することとし、また、コンピュータに乗せる場合のコード化、数値化、将来の入力追加等も考慮し、次のような配慮をした。

① 質問項目数をできるだけ少なくする：予備調査では、A3用紙の2つ折り（4頁）以上では回答する気にならないという意見も聞かれたが、そこまで項目を少なくすることは困難であり、結果としてA4用紙6頁に納めるよう工夫した。

② 記述部分を少なくし選択肢方式を多くする：事業内容、職務名、職務内容については記述が必然であり、また、照会のために必要な企業名、連絡方法（所在地、電話、記入者）等は記述をお願いすることが避けられないが、その他の項目については原則として選択肢を用意して選んでもらう方式とした。

③ 選択肢は、答え易さを考慮し、できるだけ表現を平易にすること、まぎれの少ない段階表現を示して質問する方式とすることに努めた。

ハ. 障害者が従事しているかどうかは大きな関心事であるが、この項目を入れることが、職務の選択や要件に関する回答に影響するおそれがあったため、調査票の最後に「付随質問」として添えることにした。

ニ. 調査対象の職務に隣接する職務（技能度による移行・転換、及び、習得した技能の応用による転換可能性がある職務等）にどのようなものがあるかも関心事であったが、回答が非常に複雑となり、聞き取り方式でないと把握困難と考えられたために含めないこととした。

ホ. 最終的に、予備調査結果を踏まえた専門部会の検討を経て、調査依頼文（資料2）及び職務調査

票（資料3）を決定したが、調査項目は、「事業所の基本事項」「職務内容」「職務の特徴」「職務遂行に必要な特質等」「身体動作」「環境条件」「付随質問」の7つの大項目で構成することになった。へ、それぞれの項目についての質問は、障害者の就職を考える場合に考慮する事項と対比することを意識した細部項目にするよう配慮したが、「職務の特徴」「職務遂行に必要な特質等」「身体動作」「環境条件」については、回収後に障害条件及び個人条件と対比するための検索用分類（例えばクラスタ分析）に関する検討を予定することとした。

ト、予備調査の結果の中でも、類似と思われる職務でも回答がバラツク例が見られ、同様なことが本調査結果でも想定された。同名の職務でも企業の役割分担によって職務内容が異なることは当然であるため、分析、表示等の段階で検討を要する課題とした。

3. 職業分類について

職業の分類では、他の資料等と対比するために標準職業分類に従った分類を備えることが基本的に必要である。しかし、それとは別に、個人と職業とを対比するのに好都合であること、また、精神薄弱者や精神障害者向けに職業を考えるのに好都合であることといったことを考慮した、精神薄弱者等の雇用事例を通じた別体系の職業分類、障害者向きの職業分類を考える必要があると考えられた。

障害者向きの職業分類には次のようないくつかの例があり、それぞれ目的に応じた分類をしていると思われるが、これらを参考に、本システム用の分類を検討することが課題となる。現在までの検討では、下記の例のうちの④のようなものが実際的であろうという想定で、調査結果の分析を経て検討することとしている。

① 「精神薄弱者就業可能作業の検討 昭和41年度」（労働省職業安定局,1967）

就業している162職種の作業内容を検討し次の5類型に区分している。

単純反復作業

肉体作業

手作業

機械操作作業

機械監視作業

② 「心身障害者のための職業分類」（雇用促進事業団雇用職業総合研究所,1984）

PAQ（職位分析質問表）の手法を用い、クラスター分析によって次の15領域に分類している。

事務的職業領域

設計技術的職業領域

保安系管理的職業領域

対人サービス的職業領域

事務機器操作的職業領域

簡易事務的職業領域

機械操作的職業領域

運転操縦的職業領域

手工芸的職業領域

単純技能的職業領域

加工組立的職業領域

精密加工的職業領域

技術系管理的職業領域

事務系管理的職業領域

簡易作業的職業領域

③ Fong Chan他のクラスター分析 (Chan & others,1989)

障害者は半熟練～熟練技能職業に大多数が就業しているという現実を踏まえ、91種の熟練技能職業を、職業興味との関係でクラスター分析している。

現実的－技術的

現実的－慣習的

研究的－サービス

事業的－サービス

芸術的

慣習的

④ 「学業遅滞児の職業適性」での分類(上坂,1984)

就業実例の分析を通じ、相談用に便宜なものとして所要適性による職務の分類をしている。

身体作業の職務

手腕作業の職務

簡易な機械操作の職務

組立作業の職務

半技能的な作業の職務

対人・サービスの職務

4. 予備調査

企業調査実施のための「職務調査票」作成及び依頼のし方を検討するため、研究担当者の訪問調査、第三者による訪問調査、予備的郵送調査の3段階の予備調査を行った。いずれの場合も、職業情報に関する専門部会で作成した職務調査票案をもとにして共通的な目的意識をもって実施したが、その結果を

専門部会で検討して最終的依頼文及び調査票を決定した。

訪問予備調査の実施に当たっての共通的目的是次のとおりである。

『将来、企業の人事担当者に「職務調査票」を送付し、回答を返送してもらう形式での調査を行って職務要件、特徴等に関する職業情報を収集する予定にしているが、このことを前提にして、企業訪問調査を通じて次の事項等を検討するために行うものである。この場合、調査は「障害者が従事するとき」ということでなく、「この職務を行う人は」という観点から行うものである。

- ア. 調査項目が調査対象職務に対して過不足がないか。
- イ. 調査項目の質問形式、表現が回答に当たって明確かどうか。
- ウ. 調査票形式が、回答者にとって回答し易いものかどうか。
- エ. 職業情報として必須の事項であるが郵送調査では調査困難で、訪問調査によって補う必要のある事項は何か、またその可能性（映像による資料等）。
- オ. 企業の立場からみて、職業情報に含めるべきと考える事項があるかどうか。
- カ. 聞き取り調査を行うが、できるだけ、回答者が記入を依頼されたらどのような受け取り方をするかの様子を重視する。
- キ. 聞き取り形式であるが故に可能で、郵送形式では統一的回答が得られない事項等の峻別を行う。』

(1) 研究担当者による訪問調査

担当研究員及び専門部会委員が企業を訪問し、調査票案を用いて聞き取り調査を行った。この場合、産業の種類、職務の種類ができるだけ多種類となり、かつ、多く存在すると考えられるものが含まれること、また、地域性の混在のねらい及び依頼の利便さ等を考慮し、次の地域、業種及び職種に関する訪問調査を計画した。

- ① 地域は、関東（主として千葉県）の他、専門部会委員の所属地域である大阪、佐賀、沖縄の各府県を含める。
- ② 各社できるだけ2職務について調査する。職務選択は、(イ)その業種で代表的であり重要なものの、(ロ)従業員数が多いもの、を考慮して行う。
- ③ 調査対象企業の業種及び職務の選択範囲として次のものを考慮する。

第1次産業；園芸（園芸作業、監督その他もう1職務）

第2次産業；電子機器製造、機械製造、紙製品製造、衣料品製造、食品加工、薬品製造、釣具製造、窯業（組立作業、機械操作、手腕作業、包装、倉庫作業等の中から2職務）

第3次産業；金融（データ入力、その他の職務）、ビルメンテナンス（清掃、運転等）、ホテル（客室係、フロント、ウェイター等）、スーパー（レジ係、商品管理、パック工、品出し等）等

訪問企業への依頼に関しては、千葉県雇用開発協会その他関係機関からの協力を得たが、次の11業種、20職務名についての調査が実施できた。

園芸：園芸作業
金属加工；プレス工、品質管理
食品加工；品質管理、食品製造工
電子機器製造；組立工、目視検査工、洗浄工
窯業；下絵つけ
紙製品製造；段ボール箱製造機械工、同補助工
医療機器製造；配線組立
スーパー；精肉、レジ係
ビルメンテナンス；現業職、客室職
金融；事務補助員、業務部長
ホテル；給仕、ロビーコンパニオン

(2) 第三者による訪問調査

研究担当者の予備調査に基づく「職務調査票」(改訂案)により、研究担当者以外の者による調査結果を得るため、調査員に依頼して訪問調査を実施し、関東地域内の次の20種企業から各2職務についての調査結果を得た。

養豚、園芸、産業安全保護具製造、フェルト加工、複写機製造、サッシ取付管理、印刷、ペアリング製造、補聴器製造販売、電気機器製造、建築物營繕・塗装、電気設備資材卸・工事、港湾運送、信託銀行のシステム開発、雇用促進相談、鉄道・バス輸送、投資顧問、高速道路S A レストラン、心理テスト販売、建材・金物販売

(3) 予備的郵送調査

本調査で実施を考える郵送方式による結果をみるために、予備的郵送調査を実施した。調査企業は、千葉県雇用開発協会の協力を得て同協会会員事業所50社を無作為に抽出し、依頼状を添えて調査票(実際には改訂案のもの)を発送し、25企業から次の職務名の回答を得た。

電機部品組立、精密機器等の開発設計、配線機器組立、モートル組立、半導体製造、医療・福祉機器組立、電機めっき、ペアリング製造、菓子製造販売、教材製造コンペア作業、タクシー乗務員、有料道路料金徴収、看護婦、建築課員、土工、プラント配管・メンテナンス、ギフト記念品・イベント備品営業、自動車整備、建物清掃業務(3社)、リネン、ガードマン、包装作業、電子部品組立調整

第2節 職務調査の実施

1. 調査企業の選定と調査の実施

調査対象企業の選定源としては、市販の企業名簿、商業データベースの利用が考えられる。代表的な市販企業名簿には日本経済新聞社の会社総覧、ダイヤモンド社の会社要覧があるが、いずれも資本金が大きなもののみ（前者の未上場会社版でも3,000万円以上、後者の非上場会社版は5,000万円以上）であり、小企業まで含めるという本研究の方針に沿わないと考えられた。

一方、商業データベースの代表的なものには帝国データバンクのものと東京商工リサーチのものとがあるが、所有する企業リスト数は帝国データバンクのものがはるかに多い（平成7年9月時点でのニフティ・サーブ掲載の資料によると、帝国データバンク95万社、東京商工リサーチ50万社の企業情報をもつとされている）ため、できるだけ幅広い範囲から選択する目的に沿うものとして帝国データバンクのリストを利用することとした。調査実施時点でこのリストに含まれていた企業数の産業区分別、従業員規模別状況は表4-1のとおりであった。

産業分野についてはできるだけ広くとりあげることを原則とするが、次のような産業中分類に属するものは、全国的にみてもごく限られている、あるいは、入職方法が特別である等一般性が薄いと考えられたため、調査対象には含めないで進めることとした；石炭鉱業、原油・天然ガス鉱業、非金属鉱業、武器製造業、たばこ製造業、宗教、教育、学術研究機関、政治・経済・文化団体、その他のサービス業、外国公務、国家事務、地方事務、分類不能の産業。

表4-1 企業データベースに含まれる規模別、産業別企業数

規模	第1次産業		第2次産業		第3次産業他		合計
		(総計)	(建設業)	(製造業)			
I	12	2,474	354	2,120	3,463	5,949	
II	1,143	63,468	15,615	47,853	85,833	150,444	
III	8,023	291,252	157,941	133,311	514,963	814,238	
計	9,174	357,194	173,910	183,284	604,259	970,131	
(IV)	(4,724)	(206,817)	(105,972)	(100,845)	(262,947)	(474,488)	

注) 1 規模I：従業員500人以上、規模II：従業員30人から499人、規模III：従業員29人以下、規模IV：規模IIIのうち5人以上29以下。

2 産業分類は、標準産業分類に準拠しながらも独自な分類となっている。

調査は、5,000社ずつを対象に3年度にわたって実施することとしたが、調査の初年度である平成7年度には製造業を主とすることにし、従業員数による企業規模、地域等を考慮して対象企業を抽出した。

企業規模については、従業員5人以上の企業を、29人以下、30人から499人、500人以上、の3区分で考え、それらが混在するように各企業数の割合を考慮しつつ選択することにした。

地域については、全国範囲から分散的に半数程度選出すること、また、いわゆる大都市を半数程度含めることを考慮し、表4-2の19都道府県ごとに、各都道府県の企業数を勘案して対象数をあてはめた。

結果として、調査票を送付した規模別の企業数は、表4-2のように、表4-1の区分でいう企業規模Iに含まれるもののが630社、IIが1950社、IVが2420社であった。

2. 調査票の回収

調査は、各企業の総務担当者あて、職務調査票に依頼文を添えて郵送し、返信用封筒による返送を依頼した。平成7年度の調査時期は平成7年の後期で、10月中旬に発送、返信期限12月末とした。

調査票は、ごく少数の期限後の返送分を含め、総数1,236通が回収された（回収率24.8%）。

回収された調査票の中には、発送した時の業種別、県別とは異なるものが多数見られた。これは、企業リストでは製造業に分類されているが、事業所単位でみたときには本社以外のところのものが選ばれたことがあったためと考えられる。同様のことが企業規模についても考えられ、したがって、規模別、県別、業種別に回収率を算出することは困難であった。また、返送はしてくれたが記入が完全でないものも含まれていた。これについては、職種を広範囲に拾うという目的に合わせてできるだけ活用する方向で検討することにした。

回収された調査票の業種別、規模別の企業（事業所）数は表4-3のとおりであった。製造業の中分類分野のすべてを広く網羅していること、また、規模別区分では中小規模のものを多数含め得ていることが見られ、調査企業の範囲についてはおおよそ意図に沿ったものとなっていると考えられる。

職務（職種）名については、予備調査時と同様に企業ごとに独自な表現のものが多いが、多種類のものが得られている。また、障害者が雇用されているという回答は全体の約3分の1にあたる422であった。

画像資料の入手のためには訪問調査が必要であるが、平成7年度には、食料品製造、繊維工業、プラスチック製品製造、一般産業用機械製造、電気機械器具製造業等の企業8社から、許可を得られた場面についての写真映像を入手した。

3. 今後の課題

(1) 職務情報の蓄積

職務情報の収集は3年計画で行うこととしている。情報収集の初年次に行った製造業に関しては一応の広がりをもった業種からの情報が得られているため、2年次、3年次には予定通りに第3次産業からの情報収集を行うこととする。ただし、最終的には、原則として計画した広範囲の業種をカバーしきれているかどうか、職務についても必須のものが不足していないかの検討が必要であり、情報収

集の付加が必要であるかどうかの検討が必要となろう。

画像資料等の補足資料の収集については訪問調査を要し、初年次にも少数実施したが、これについても引き続き蓄積が必要である。

(2) 収集した職務情報の分析

収集した職務情報は、基本的には、それぞれの属性を検索対象として内容や特徴の理解、本人の諸条件との対照等に供するが、前述のように各職務の特徴に応じた職業分類をし、本人条件との対比に供する等のための分析が必要である。また、この回答調査票で空欄の多いものの活用方法、類似内容と思われるが違った名称の職務名等の処理、活用方法、さらには、付加情報としての障害者の従業状況等の活用方法についても検討が必要である。

表4－2 規模別、県別対象企業数

	規模 I		規模 II		規模IV		計	
	企業数	抽出数	企業数	抽出数	企業数	抽出数	企業数	抽出数
北海道	14	10	1,169	85	2,986	90	4,169	185
青森県	7	6	322	15	588	30	917	51
宮城県	23	10	558	30	1,022	40	1,603	80
東京都	759	280	7,767	455	16,174	600	24,700	1,335
千葉県	28	10	828	65	2,313	70	3,169	145
埼玉県	47	20	1,942	165	5,797	150	7,786	335
神奈川県	107	40	2,086	140	4,995	160	7,188	340
福井県	14	10	471	35	1,179	40	1,664	85
愛知県	154	30	3,398	185	6,520	260	10,072	475
大阪府	260	90	5,024	325	11,443	390	18,727	805
兵庫県	86	30	1,801	105	3,630	140	5,517	275
京都府	43	20	1,034	75	2,628	80	3,705	175
奈良県	4	4	345	25	978	30	1,327	59
岡山県	25	10	851	50	1,703	70	2,579	130
広島県	51	20	1,189	70	2,480	90	3,720	180
香川県	17	10	503	25	946	40	1,466	75
福岡県	47	20	1,326	75	2,742	100	4,115	195
熊本県	14	10	428	20	701	30	1,143	40
沖縄県	0	0	128	5	237	10	365	15
計	1,700	630	31,170	1,950	69,062	2,420	101,932	5,000

注 規模 I : 従業員500人以上、規模 II : 従業員30人から499人、規模IV : 従業員5人から29人。

表4-3 産業種別、規模別の調査票回収数(平成7年度)

中分類	業種	規模1	規模2	規模3	規模4	規模5	不明	計
12	食料品製造	2	5	21	36	28	3	95
13	飲食・たばこ・飼料	4	2	4	6	5	1	22
14	繊維工業			4	8	8	1	21
15	衣服他繊維製品製造	1		13	13	22	1	50
16	木材・木製品製造			3	4	13	1	21
17	家具・装備品製造		1	4	13	7	1	26
18	パルプ・紙製品製造		1	11	10	13		35
19	出版・印刷・関連業	2	3	18	41	48	4	116
20	化学工業	12	11	8	28	17	2	78
21	石油・石炭製品製造		1	1	1	2		5
22	プラスチック製品製造	3	3	15	31	15		67
23	ゴム製品製造	2		6	10	5		23
24	皮革・同製品製造			2	1	3		6
25	窯業・土石製品製造	2	5	8	19	22	3	59
26	鉄鋼業	4	2	9	7	8	1	31
27	非鉄金属製造	1		5	9	5		20
28	金属製品製造	4	2	12	46	40	2	106
29	一般機械製造	5	10	22	43	34	4	118
30	電気機械器具製造	17	18	25	39	27	3	129
31	輸送用機械器具製造	10	17	21	31	7	5	91
32	精密機械器具製造	2	1	6	7	13	1	30
34	その他の製造		2	1	10	14		27
	製造業計	71	84	219	413	356	33	1176
	製造業以外の業種	3	5	9	10	29		56
	業種不明	1				3		4
	合計	75	89	228	423	388	33	1236

規模1：1000人以上、規模2：500人～999人、規模3：100人～499人、規模4：30人～99人、
 規模5：30人未満

文 献

- AACD(American Association for Counseling and Development)(1989):Counseling software guide.
(障害者職業総合センター『アメリカのカウンセリング用ソフトウェア』(部分訳)資料シリーズNo.6,1992)
- Alston,R.J.(1986):TIPS for successful employment and living:A computer-assisted approach
to employability skills training in rehabilitation. Vocational Evaluation and Work Adjustment
Bulletin, 19(3),pp99-105
- American College Testing(1991):Discover for Junior High and Middle Schools, Professional
Manual.
- W.J.ブラック著,白井英俊,益田誠也訳(1989)『知的知識ベースシステム入門』啓学出版
- Botterbush,K.F.(1993):Suggestions for revisions in the Dictionary of Occupational Titles.
Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin,26(3),pp101-110
- Bradt,S.,Crilly,J. & Timvik,U.(1993):Computer training for the young adult patient with
chronic mental illness.Journal of Rehabilitation,59(3),pp51-54
- Burkhead,E.J.,& Sampson Jr.,J.P.(1985):Computer-assisted assessment in support of the reha-
bilitation process. Rehabilitation Counseling Bulletin,28(4),pp262-274. (「リハビリテーション
過程支持におけるコンピュータ支援のアセスメント」(要訳) 障害者職業総合センター『外国雑誌に
みられる障害者の職業評価、指導に関する最近の動向(1991)』資料シリーズ No.5,1992,pp51-53)
- Chan,F. & Questad,K.(1981):Microcomputers in vocational evaluation: An application for staff
training.Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin 14(4),pp153-158
- Chan,F., Lam,C.S.,Leahy,M.J.,Parker,H.J. & Wong,D.W.(1989a):Computer applications in vo-
cational evaluation:Current development and future directions, Vocational Evaluation and
Work Adjustment Bulletin,22(3),pp109-115. (「職業評価におけるコンピュータの応用:最近の開発
と将来の方向」(要訳) 障害者職業総合センター『外国雑誌にみられる障害者の職業評価、指導に関する
最近の動向(1991)』資料シリーズ No.5,1992,pp57-58)
- Chan,F.,Parker,H.J.,Dial,J.G.,Lam,C.S.,& Chan,L.Y.(1989b):Implementing a computerized job-
matching program with a hierarchical structure.Journal of Rehabilitation, 55(2),pp38-43
- Cook,J.A. & Razzano,L.(1994a):Predictive validity of the McCarron-Dial Testing Battery for
employment outcomes among psychiatric rehabilitation clientele.Vocational Evaluation and
Work Adjustment Bulletin,27(2),pp39-47
- Cook,J.A. & Rosenberg,H.(1994b):Predicting community employment among persons with psy-
chiatric disability:A logistic regression analysis.Journal of Rehabilitation Administration,
18(1),pp6-25

ハ調査研究報告書第23号

高年齢者雇用開発協会(1994)『「職場改善診断システム」開発研究結果報告書』

上坂武(1984)「学習遅滞児の職業適性」,第26回教育心理学会論文集,pp512-513

上坂武(1994)「職業リハビリテーションサービスにおけるパソコン活用の視点」職リハネットワークNo.23,
pp25-27,日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター職業リハビリテーション部

上坂武(1995)「dBASE IIIプログラムの実用編」(当研究委員会資料)

雇用職業総合研究所(1984a)『心身障害者のための職業分類』

雇用職業総合研究所(1984b)『職業情報の活用と職業指導の現状—職業ハンドブックの利用状況に関する調査から—』

雇用職業総合研究所(1987)『心身障害者の職業能力評価—職務分析の立場から—』

Kregel,J. & Unger,D.(1993):Employer perceptions of the work potential of individuals with disabilities- An illustration from supported employment-. Journal of Vocational Rehabilitation: 3(4):17-25

久保博康,川上博久(1983)「ORCデータ管理システムについて」日本職業リハビリテーション研究会:
第11回職業リハビリテーション研究大会報告書,pp63-73

Levy,J.M.,Jessop,D.J.,Rimmerman,A.,Francis,F. & Levy,P.H.(1993):Determinants of attitudes
of New York State employers towards the employment of persons with severe handicaps.
Journal of Rehabilitation.59(1),pp49-54

Mann,W.C. & Svorai,S.B.(1994):COMPETE:A model for vocational evaluation,training, em-
ployment, and community for integration for persons with cognitive impairments.American
Journal of Occupational Therapy,48(5), pp446-451

松田正義,塩田晴久,西村秀彦,小山美代,坊岡正之(1991)「パーソナルコンピュータを用いた作業能力測定
システムの開発」日本職業リハビリテーション研究会:第19回職業リハビリテーション研究大会発表論文集,
pp61-63

松本純平 (1992)「キャリア・ガイダンスとコンピュータ」日本労働研究機構『コンピュータによるキャ
リア・ガイダンス・システムの現状と展望』資料シリーズ No.19, pp61-71

松本真作 (1992a)「米国のキャリア・ガイダンスのためのコンピュータ・システム」日本労働研究機構
『コンピュータによるキャリア・ガイダンス・システムの現状と展望』資料シリーズ No.19, pp3-19

松本真作 (1992b)「カナダのキャリア・ガイダンスのためのコンピュータ・システム」日本労働研究機
構『コンピュータによるキャリア・ガイダンス・システムの現状と展望』資料シリーズ No.19,pp20-31

松本真作 (1992c)「職業ガイダンス・システムの現状」日本労働研究機構『コンピュータによるキャリ
ア・ガイダンス・システムの現状と展望』資料シリーズ No.19, pp97-113

松本洋 (1985)『職務分析の理論と実際改訂初版』雇用問題研究会

McBroom,L.W & Seaman,J.(1988):Evaluation of computerized job matching systems'

- Cusick,G.M.(1989):Computer-assisted vocational assessment.Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin,1989 Spring, pp19-23. (「コンピュータ支援の職業アセスメント」(要訳) 障害者職業総合センター『外国雑誌にみられる障害者の職業評価、指導に関する最近の動向(1991)』資料シリーズ No.5 ,1992,pp54-56)
- Dwyer,E.(1991):The role of computer conferencing in delivery of a short course on assessment of learning difficulties.International Journal of Rehabilitation Research,14(4),337-339
- Floyd,M.&Kettle,M.(1991):A computer-based approach to measurement of employment handicap. International Journal of Rehabilitation Research,14(1),pp37-47
- Fouad,N.A.(1994):Annual review 1991-1993:Vocational choice,decision-making,assessment, and intervention.Journal of Vocational Behavior,45(2),pp125-176
- Frey,J.L. & Godfrey,M.(1991):A comprehensive clinical vocational assessment:The PACT Approach.Journal of Applied Rehabilitation Counseling,22(2),pp25-28
- 富士通株式会社(1986a)『FACOM ANALYSTコマンド説明書』
- 富士通株式会社(1986b)『FACOM ANALYST解説書』
- 羽田野健(1985)「センターにおけるコンピューター活用の試みと展望」.雇用促進事業団心身障害者職業部 : 昭和60年度心身障害者業務研究会レポート,pp66-72
- 服部兼敏(1989)「職業リハビリテーションにおけるデータ解析の反省」日本職業リハビリテーション研究会 : 第17回職業リハビリテーション研究大会プログラム,pp24-25
- Holmes,G.E. & Karst,R.H.(1989):Case record management:A professional skill.Journal of Applied Rehabilitation Counseling,20(1),pp36-40
- Jill P. Gann & Linda Roebuck(1988):Vocational Implications of Personality Jr.(Student Version),Talent Assessment,Inc.
- 金子直未(1988)「茨城障害者職業センターにおけるパーソナルコンピュータの利用と展望について」日本障害者雇用促進協会 : 昭和63年度職業リハビリテーションセミナー報告書,pp404-407
- 片岡博(1970)「職業分類に関する研究—職業紹介分類の原理に関する一考察—」雇用促進事業団雇用職業総合研究所:研究紀要 No.1 , pp73-85
- 片岡博(1971)「職業機能分類に関する研究—米国労働省DOT第Ⅲ版の分類法について—」雇用促進事業団雇用職業総合研究所:研究紀要 No.2 , pp106-123
- 片岡博(1972)「職業機能分類に関する研究—米国DOT(第Ⅲ版)の職務評定体系に基づく、500職務のクラスター・アナリシスの試行結果について—」雇用促進事業団雇用職業総合研究所:研究紀要 No.4 , pp30-47
- 企画部情報援助課(1994)「"VR-NET"の現状と将来」職リハネットワーク No.23, p41,日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター職業リハビリテーション部
- 国立職業リハビリテーションセンター (1988)『障害者向け職業情報の利用効果等に関する研究』職リ

responsiveness to persons who are visually impaired.Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin 21(4),pp139-147

McCarthy,H. & Gottlieb,A.(1988):Factors associated with the use of computers in vocational rehabilitation facilities.Journal of Applied Rehabilitation Counseling,19(2), pp7-10

室山晴美(1992)「ドイツ、イギリスのキャリア・ガイダンスのためのコンピュータ・システム」日本労働研究機構『コンピュータによるキャリア・ガイダンス・システムの現状と展望』資料シリーズNo.19, pp32-47

仲林繁(1991):「パソコン活用による業務の推進について」日本障害者雇用促進協会:平成2年度職業リハビリテーションセミナー報告書,pp110-115

那須利久,山田文典(1993)「職業リハビリテーション情報の収集・提供業務におけるコンピュータの効果的活用をめざして」日本障害者雇用促進協会:第1回職業リハビリテーション研究発表会プログラム・発表論文集,pp137-140

日本労働研究機構研究所(1991)『技術革新下の障害者雇用問題』調査研究報告書 No.19

日本労働研究機構研究所(1992a)『職業名索引(平成4年追補改訂版)』資料シリーズ No.18

日本労働研究機構研究所(1992b)『コンピュータによるキャリア・ガイダンス・システムの現状と展望』資料シリーズ No.19

日本労働研究機構研究所(1995)『マルチメディアと職業情報』資料シリーズ No.52

日本障害者雇用促進協会(1979a)『障害者就業職種の職務分析とその効果的活用』昭和53年度研究調査報告書No. 7

日本障害者雇用促進協会(1979b)『精神薄弱者の就職状況』昭和53年度研究調査報告書 No.15

日本障害者雇用促進協会(1980)『障害者就業職種の職務分析とその効果的活用』昭和54年度研究調査報告書No.13

日本障害者雇用促進協会(1985)『身体障害者に対する職業情報の提供に関する基礎的研究』昭和59年度研究調査報告書 No. 5

日本障害者雇用促進協会(1987)『身体障害者に対する職業情報の提供に関する調査研究』昭和61年度研究調査報告書 No. 8

日本障害者雇用促進協会(1988)『経済変動及び産業構造の変化の障害者雇用に及ぼす影響に関する研究調査報告—製造業部門における技術革新の進展と障害者雇用構造の変化を中心として—』昭和63年度研究調査報告書 No. 2

日本障害者雇用促進協会(1989)『経済変動及び産業構造の変化の障害者雇用に及ぼす影響に関する研究調査報告—第三次産業(卸売・小売業)における障害者雇用の実態—』平成元年度研究調査報告書No. 8

日本障害者雇用促進協会開発相談部・国立職業リハビリテーションセンター研究部(1987)『障害者のための職業ガイドブック』雇用問題研究会

奥村晴彦(1987)『パソコンによるデータ解析(第2刷)』技術評論社

- 大隅昇(1989)『統計的データ解析とソフトウェア』放送大学教育振興会
- 労働省職業安定局(1967a)『精神薄弱者就業可能作業の検討 昭和41年度』
- 労働省職業安定局(1967b)『精神薄弱者職場適応の検討 昭和42年度』
- 労働省職業安定局(1970)『精神薄弱者の労働能力および社会生活能力に関する基礎的事項 昭和44年度』
- 労働省職業安定局・雇用職業総合研究所(1986)『労働省編職業分類—昭和61年版—』
- 労働省職業安定局監修,日本労働研究機構編(1991)『職業ハンドブック』雇用情報センター
- 佐藤公春(1994)「障害者雇用の促進に向けた情報提供」労働法学研究会報 No.1933,pp8-10
- 佐藤修一(1992)「労働省のコンピュータ・システム：総合的雇用情報システム」日本労働研究機構『コンピュータによるキャリア・ガイダンス・システムの現状と展望』資料シリーズ No.19,pp48-57
- 静岡障害者職業センター(1993)「職務・職場と障害者の適合性チェック票」,障害者職業総合センター『職業的困難度からみた障害者問題－障害者および重度障害者の範囲の見直しをめぐって－』調査研究報告書 No. 3 ,1994,pp253-267
- 職業能力開発大学校(1994)『高年齢者の雇用継続・職域拡大のための職業訓練プログラム開発システムの開発』(当研究ヒアリング資料)
- 障害者職業総合センター(1992)『外国雑誌にみられる障害者の職業評価、指導に関する最近の動向(1991)』資料シリーズNo. 5
- 障害者職業総合センター(1995)『重度障害者の総合的就労支援技術の開発—その1—』調査研究報告書 No. 7
- 高木美子(1985)「新規高校卒業入所生の進路選択と進路指導等との関係について」職リハ研究 No. 2 , pp107-122, 国立職業リハビリテーションセンター
- 丹直利(1990)「パーソナルコンピュータを用いた語彙理解力テストについて」平成元年度職業リハビリテーションセミナー報告書,pp456-459
- 谷素子(1993)「障害者の相談・指導における職業情報の提供」日本障害者雇用促進協会:第1回職業リハビリテーション研究大会プログラム発表論文集,PP177-180
- 知的障害者職業問題研究会(1995)『知的障害者の就業職種拡大に関する文献調査』(未印刷)
- 上野晴樹(1986)『エキスパートシステム—知識工学とその応用—』オーム社
- Valpar International Corporation(1991):SYSTEM 2000 Instruction Manual
- Walls,R.T. & Fullmer,S.L.(1990):Computer software for management and evaluation in vocational rehabilitation.Journal of Rehabilitation Administration,1990 August,pp75-80. (「職業リハビリテーションにおける管理と評価のためのコンピュータ・ソフトウェア」(要約) 障害者職業総合センター『外国雑誌にみられる障害者の職業評価、指導に関する最近の動向(1991)』資料シリーズNo. 5 ,1992,pp59-61)
- Wesolek,J.S. & McFarlene,F.R.(1991):Current development in vocational assessment and evaluation in the U.S.A.,in Rehabilitation International: Report of the seminar of the

Vocational Commission; Vocational assessment and evaluation, 27 and 28 September 1991, pp18-32.

Winking,D.L.,O'Reilly,B. & Moon,M.S.(1993): Preference:The missing link in the job match process for individuals without functional communication skills.Journal of Vocational Rehabilitation,3(3), pp27-42

山本公子(1989a)「職業評価におけるフィードバックの方法」日本職業リハビリテーション研究会:第17回職業リハビリテーション研究大会発表論文集,pp19-20

山本公子(1989b)「フォローアップ情報の職業評価過程へのフィードバック—精神遅滞者職業訪問事例を通して—」職業リハビリテーション Vol.3, pp65-71

柳井晴夫,岩坪秀一(1991)『複雑さに挑む科学 多変量解析入門(第25刷)』講談社

吉光清(1990)「ジョブマッチングシステムについての予備的検討」日本障害者雇用促進協会:平成2年度職業リハビリテーションセミナー報告書,pp128-132