

研究・実践発表
～口頭発表 第2部～

障害者の職域拡大

～福祉職員だった私が、当事者になって今できる事～

○岩崎 宇宣（相模原市社会福祉事業団 障害者支援センター多機能型事業所 生活支援員）

○杉之尾 勝己（相模原市社会福祉事業団 障害者支援センター多機能型事業所 利用者）

1 はじめに

発表者の岩崎は社会福祉法人相模原市社会福祉事業団障害者支援センター多機能型事業所（以下「事業団」という。）就労継続支援B型事業（以下「就継B」という。）の担当職員、共同研究者の杉之尾は事業団の就継Bに通所している利用者であり、この両者の検討と現状を報告する。

2 背景と目的

共同研究者の杉之尾は、約27年間、障害者施設の職員として勤務し、2016年脳出血を発症、その後、後遺症で麻痺が残り、事業団の就継Bに通所する事となった。職員と利用者という両方の立場を経験し、その経験をどこかで活かすことができなかと日々模索している。

障害福祉サービスの利用にあたっては、個別支援計画をもとに計画の目標に向けて、日々活動に取り組み、サービス提供側も同じく目標に向けて利用者支援を行うこととなっている。現在の杉之尾の目標は、「通所をしながらオンブズマンの手伝いのような仕事ができるようになる」というもの。杉之尾の担当職員である岩崎は、そのような杉之尾の思いを個別支援計画素案作成の際に知り、支援者としてどのようなことができるのかを模索するようになった。

(1) 杉之尾：学生時代

福祉専門学校時代に先輩からの誘いで「障害者の自立を考える会二人三脚」という活動に、ボランティアとして発足の準備段階から参加した。「障害者の自立を考える会二人三脚」は、重度障害者が行事を通して自立について考え、話し合うという取り組みであった。その中で、利用者から障害者の現状を初めて聴き、重度障害者が社会で自立をする難しさを当時は感じた。具体的活動は、ワープロ学習会や電車のラッシュアワー体験、ディズニーランドへ行く等、重度の障害者が普段できないがやってみいたいという要望に応えるべく、ともに活動し挑戦した。

そのような取り組みを行っている中、現在目指す事のきっかけとなるとも印象深い出来事があった。それは家族が体調不良となった利用者が、緊急で入所施設を短期利用した時のことである。利用後、その利用者から「利用中に窮屈な思いや嫌な思いをし、2度と利用したくない」と必死に訴えがあった。その話を聴き、利用者や職員で話し合い、重症障害者が入所施設以外に宿泊利用できる場が少ない現状や、利用者の親なき後の居所に対する心配の声が

あがり、自分たちでグループホームを作ろうという事になった。その後グループホーム学習会が行われ、グループホーム利用のために、食料の買い出しや料理等、グループホームに必要なスキルを職員と共に練習した。学習会を重ね、紆余曲折あったがなんとか皆が理想とするグループホームを設立することができた。

(2) 杉之尾：職員時代

専門学校を卒業後、新卒で社会福祉法人に入職し、約27年間障害者施設の職員として勤務をした。入所部門配属時担当利用者の中に、強度行動障害の方がいた。強度行動障害者の中には、伝えたいことをうまく伝えられない、コミュニケーションを取ることが苦手、行動に強い拘りがあり新しい場面や行動に移ることが苦手等の要因から、気持ちが不安定になり混乱し、大声をだしたり、自傷や他害等という表現で気持ちを表出する事があった。支援に対する専門的な知識や、権利擁護に関するしっかりとした知識がなかったため、そのような場面で威圧的な対応や、安全のためといいながら安易な身体拘束をしていた。その時はおかしいなと少し疑問を感じながらも、周りの職員も同様に行っている環境から同調圧力を感じ、職員にとっての楽な支援をしていた。

(3) 杉之尾：発症

2016年に脳出血を発症し、左半身が麻痺となる。要介護2の認定を受け身体障害者手帳を取得した。受傷直後は、声はでるが、うまく言葉がでない時やうまく相手に伝えることができない場合があった。言いたい事が理解されない苦しみを直に体験する事となった。

そのような経験をし、職員時代に支援をしていた利用者も伝えたい事がもっとあったのではないかと、利用者の思いをしっかりと受け止めていなかったのではないかと、職員にとっての楽な支援を行っていた出来事が大きな疑問となり心残りに変わった。

(4) 目的

杉之尾は施設の通所者となり、学生時代の活動を思い出し、職員時代の自身の支援を振り返り、通所者だから感じることを改めて考えるようになった。その中で「障害者の権利を守り、自分自身で選択をして生活や仕事に当たり前のようにできる社会を目指したい」という思いに至り、そのためには、利用者と職員がボランティア時代に経験したように共に歩むことが大切だと考えた。

同時に、岩崎は杉之尾の個別支援計画の「通所をしなが
らオンブズマンの手伝いのような仕事ができるようになる」
という目標の背景には「障害者の権利を守り、自分自身で
選択をして生活や仕事が当たり前のようにできる社会を目
指したい」という思いがあると知り、オンブズマンの手伝
いのような仕事以外にも、杉之尾の強みや経験をどこかで
活かすことができないかと地域の資源を調査研究した。杉
之尾の性格は穏やかで、人の話を聞く事や、他の利用者が
困っていることを職員に伝えることも得意だ。

地域の資源としては、通所先である事業団は、相模原市
にあり、相模原市福祉オンブズマンネットワーク（地域
ネットワーク型オンブズマン）、相模原市障害者自立支援
協議会等、障害者や関係機関が連携、情報共有することで、
障害者の支援体制を構築していく資源が活発に活動してい
る地域である。そのため、そのような機関に杉之尾が参加
することで、杉之尾が望む活動が実現できる場が生まれる
可能性があると感じた。

3 現在の取り組み

個別支援計画をもとに長期目標を達成するため、杉之尾
と岩崎（支援者）が支援内容や課題に対しそれぞれ取り組
んでいる。杉之尾が取り組むこととしては、障害者の権利
擁護に携わる者として必要なスキルを身につけることを目
的に、①記録記載のためパソコン入力能力を高める②権
利擁護について自主学習する③面接スキルを向上させる
（訪問リハビリによる発声練習、カウンセリング力を高め
るためのヘルピングスキルの学習等）ことを努力すること
とし、一方岩崎（支援者）は、①オンブズマン以外に杉之
尾が携われる機関を探し、②杉之尾自身が努力することの
支援を行うこととしている。

4 今後の取り組みと目標

「3 現在の取り組み」をさらに発展させるために、杉
之尾は、通所の活動場面で、他の利用者の思いを代弁する
こと、岩崎（支援者）は新たな機関の開拓を行っている。
相模原市の福祉オンブズマンネットワーク事務局や通所先
に派遣されているオンブズマンに杉之尾の思いを伝え、杉
之尾がオンブズマンとして活動できるか投げかけていると
ころである。また、先日は相模原市障害者自立支援協議会
の傍聴を行い、杉之尾自身が参加できることを模索してい
る。岩崎はピアサポーター制度等を研究し、杉之尾が活躍
できるかどうかを調査しているところである。

このように、現在調査を実施している最中であるが、杉
之尾が本当に望む活躍の場を提供することができるかは確
証がない。また、今現在、杉之尾の目標達成のために関
わっている機関は事業団のみであり、一施設の力には限界

を感じる。杉之尾が望む場が見つからない場合は、杉之尾
が学生時代取り組んできたように、一人の利用者の思いを
関係機関と共有、連携することで新たな資源の構築にむけ
て取り組む必要がある可能性があることを留意しておかな
ければいけないと発表者は感じている。

障害者の雇用の実態等に関する調査研究①

：障害のある労働者自身が考える合理的配慮の必要性と実施状況

○渋谷 友紀（障害者職業総合センター 上席研究員）
三浦 卓・井口 修一・大谷 真司（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

2013年に、厚生労働省が、障害のある労働者本人に対し雇用の実態等を聞く包括的かつ基礎的な調査を実施して以降、障害のある労働者本人に対する同様の調査は行われていない。そこで、本調査研究は、事業所に雇用されている障害者を対象に、その職場環境・労働条件、必要な合理的配慮、利用している支援機関等の実態を明らかにすることを目的として実施した。本発表では、その結果のすべてを紹介することはできないため、障害のある労働者が雇用されるに当たり、当人の働きやすさに関係する環境要因の1つである合理的配慮に焦点を当てた分析結果の一部を示す。

2 本調査研究の方法

(1) 対象者

総務省統計局が整備する事業所母集団データベースを利用し、常用労働者5人以上を雇用する事業所のうち、日本標準産業分類に基づく産業大分類（「その他」を除く18カテゴリー）×従業員規模（6カテゴリー）×地域（2カテゴリー）による層化法により15,000事業所を抽出した。本調査研究では、抽出した事業所に雇用されている身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、難病のある者を調査対象とした。

(2) 調査方法

抽出した事業所の障害者の雇入れ・雇用管理の担当者に、「調査票A（身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方向け調査）」、「調査票B（知的障害のある方向け調査）」の調査票を送付し、調査票AとBを雇用しているすべての障害者へ配布するよう求めた。その上で、調査票AとBの回答は、紙の調査票に自記式で回答した障害者本人による郵送、もしくは障害者職業総合センターのホームページ内に設けた「アンケート回答サイト」への入力にて受け付けた。

(3) 回答基準日及び調査期間

2021年10月1日現在を回答の基準日とし、2021年10月～11月にかけて実施した。

(4) 回答者数

調査票Aは5,698件、調査票Bは1,166件が有効回答であった。障害者の全体数が事前に把握できるわけではないため、回収率は示さない。なお、本発表では、同一の調査票（調査票A）を用い、比較が可能な身体障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病の5つの障害カテゴリーを分析対象とする。

(5) 分析内容と方法

合理的配慮について聞いた設問では、現在の職場でどの

表1 障害カテゴリーごとの合理的配慮項目の配慮必要数・配慮必要率

	視覚障害 n=148		聴覚言語機能 n=636		肢体不自由 n=1,655		内部障害 n=1,043		精神障害 n=849		発達障害 n=582		高次脳機能障害 n=100		難病 n=230	
	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)	必要数	必要率(%)
移動のための配慮	50	33.8	129	20.3	593	35.8	121	11.6	121	14.3	71	12.2	27	27.0	84	36.5
作業を容易にする設備・機器の整備	96	64.9	285	44.8	625	37.8	145	13.9	229	27.0	193	33.2	40	40.0	79	34.3
短時間勤務など労働時間の配慮	62	41.9	222	34.9	558	33.7	409	39.2	535	63.0	292	50.2	50	50.0	115	50.0
調子の悪いときに休みやすくする配慮	91	61.5	395	62.1	1040	62.8	739	70.9	714	84.1	448	77.0	77	77.0	180	78.3
通院・服薬などの雇用管理上の配慮	67	45.3	237	37.3	758	45.8	625	59.9	584	68.8	337	57.9	69	69.0	145	63.0
能力が発揮できる仕事への配慮	89	60.1	420	66.0	881	53.2	490	47.0	626	73.7	457	78.5	70	70.0	137	59.6
業務内容の簡素化などの配慮	78	52.7	316	49.7	666	40.2	332	31.8	536	63.1	402	69.1	65	65.0	109	47.4
感覚過敏を緩和するための配慮	41	27.7	140	22.0	229	13.8	100	9.6	202	23.8	199	34.2	30	30.0	36	15.7
業務指示やスケジュールの明確化	70	47.3	388	61.0	667	40.3	329	31.5	602	70.9	478	82.1	73	73.0	100	43.5
作業手順の明確化	58	39.2	371	58.3	570	34.4	253	24.3	529	62.3	430	73.9	64	64.0	82	35.7
コミュニケーションのための配慮	70	47.3	476	74.8	522	31.5	224	21.5	514	60.5	383	65.8	60	60.0	85	37.0
業務遂行の支援や助言者の配置	67	45.3	413	64.9	592	35.8	254	24.4	546	64.3	435	74.7	67	67.0	100	43.5
教育訓練・研修の充実	46	31.1	271	42.6	473	28.6	229	22.0	423	49.8	274	47.1	47	47.0	71	30.9
上司などによる定期的な相談	84	56.8	426	67.0	828	50.0	467	44.8	654	77.0	462	79.4	72	72.0	136	59.1
職業生活などに関する相談員の配置	45	30.4	254	39.9	431	26.0	232	22.2	456	53.7	302	51.9	45	45.0	85	37.0
安全対策の充実	54	36.5	315	49.5	540	32.6	222	21.3	325	38.3	230	39.5	45	45.0	82	35.7
設備・施設の充実	58	39.2	308	48.4	811	49.0	359	34.4	490	57.7	349	60.0	55	55.0	123	53.5
能力に応じた評価、昇進・昇格	67	45.3	365	57.4	718	43.4	410	39.3	521	61.4	341	58.6	54	54.0	118	51.3

ような配慮があるかを明らかにするため、19の代表的な配慮項目について、「1. 十分な配慮を受けている」「2. 配慮を受けているが不十分」「3. 必要だが配慮をうけていない」「4. 配慮を受ける必要がない」「5. わからない」という5つの選択肢から1つを選ぶよう求めた。この設問について、本稿では、「その他」を除く18項目とした上で、次の2点を検討する。

まず、ある配慮項目全体の回答に1～3が占める数は、その配慮を必要とする者の数（配慮必要数）と考えられる。そこで、①どの配慮項目がどの障害カテゴリーで必要とされているかを検討するため、各項目の有効回答数に占める配慮必要数の割合（配慮必要率）を障害カテゴリー間で比較する。

その上で、1～3の選択肢が、当人が提供されていると感じた配慮の程度を示していると考えられることから、②当該配慮を必要とする労働者に配慮がどの程度実施されているかを、配慮必要数に占める1～3の回答比率について、障害カテゴリー間で比較・検討する。

3 結果

(1) 配慮必要率

各配慮項目の障害カテゴリーごとの配慮必要率を表1に示し、配慮必要率が5割を超えたものを太字とし、各障害カテゴリーで最も大きい比率を太枠で囲った。

すべての障害カテゴリーで6割を超えたのは、「調子の悪いときに休みやすくする配慮」であった。次いで、すべてではないが多くの障害カテゴリーで半数を超えた項目が、「能力が発揮できる仕事への配置」（4割弱～8割弱）、「上司などによる定期的な相談」（4割～8割弱）であった。

また、いくつかの配慮項目で一部の障害カテゴリーの配慮必要率が大きくなる項目が見られた。「作業を容易にする設備・機器の整備」は、他が最大で4割程度であるのに対し、視覚障害のある労働者では64.0%と大きな値であった。「コミュニケーションのための配慮」では、2～5割程度の配慮必要率を示す障害カテゴリーがあるなか、聴覚言語機能に障害のある労働者では74.8%に上った。この配慮項目では、精神障害、発達障害、高次脳機能障害でも6割程度の配慮必要率を示した。

(2) 配慮の程度

全体の配慮必要率が大きいとして(1)で取り上げた3配慮項目について、障害カテゴリー別の配慮の程度を確認する。配慮の程度は、配慮必要数に占める「1. 十分な配慮を受けている」（十分配慮）、「2. 配慮を受けているが不十分」（不十分配慮）、「3. 必要だが配慮を受けていない」（未配慮）の比率で検討する。その際、障害カテゴリーによって選択肢1～3の比率が変動するかどうかを確認するため、カイ2乗検定を行う。

ア 調子の悪いときに休みやすくする配慮

全体としては、すべての障害カテゴリーで「十分配慮」が7割を超えていた。一方、カイ2乗検定の結果は有意であった（ $\chi^2(14) = 27.146, p = .018 (p < .05), V = .061$ ）。どの障害カテゴリーの、選択肢1～3のどの比率が、他の障害カテゴリーと比べて大きく（小さく）なるかを確認するため、残差分析を行ったところ、視覚障害で「不十分配慮」が（19.8%）、聴覚言語機能で「十分配慮」が有意に大きく（83.0%）、「未配慮」が有意に小さかった（6.1%）。また、内部障害では、不十分配慮が小さかった（9.6%）。

イ 能力が発揮できる仕事への配置

「十分配慮」の比率がすべての障害カテゴリーで6割～7割弱のあいだに収まっていた。カイ2乗検定の結果は有意ではなく（ $\chi^2(14) = 23.150, p = .058 (p > .05), V = .060$ ）、障害カテゴリーによって配慮の比率が大きく変わることは確認されなかった。

ウ 上司などによる定期的な相談

全体では、「十分配慮」が5～6割程度であった。一方、カイ2乗検定の結果は有意であった（ $\chi^2(14) = 45.493, p < .001, V = .085$ ）。残差分析の結果、聴覚言語機能で「十分配慮」の比率が有意に小さく（52.6%）、「不十分配慮」の比率が有意に大きかった（28.4%）。反対に、発達障害では「十分配慮」の比率が有意に大きく（66.2%）、「未配慮」の比率が有意に小さかった（13.9%）。また、肢体不自由では「未配慮」（21.1%）、精神障害では「不十分配慮」（25.2%）の比率が有意に大きく、内部障害では「不十分配慮」の比率が有意に小さかった（15.8%）。

4 考察

配慮必要率が多い障害カテゴリーで大きかった「調子の悪いときに休みやすくする配慮」や「能力が発揮できる仕事への配置」、「上司などによる定期的な相談」などは、障害のある労働者一般に必要な配慮であると考えられる。また、視覚障害のある労働者は作業のための設備・機器を必要と考え、聴覚言語機能に障害のある労働者はコミュニケーションのための配慮が必要と考えるなど、障害カテゴリーによって必要な配慮の特徴が見出された。

配慮必要率の高かった項目について、配慮が提供されている程度を確認したところ、全体として「十分配慮」の比率が大きい項目、たとえば「調子の悪いときに休みやすくする配慮」のように、視覚障害で「不十分配慮」率が大きく、聴覚言語機能で「十分配慮」率が大きくなるなど、微妙な差が認められるものもあった。

今後は、これらの分析をさらに進め、障害カテゴリーごとにどのような配慮が必要か、どのような配慮が十分ではないかということを把握する必要がある。

障害者の雇用の実態等に関する調査研究②

：雇用事例にみる障害者の従事職務の実態

○三浦 卓（障害者職業総合センター 上席研究員）

渋谷 友紀・井口 修一・大谷 真司（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

厚生労働省の調査¹⁾によれば、2022年6月1日現在、民間企業における雇用障害者数は過去最高であり、特に精神障害者の伸び率が高くなっている。

一方、事業所を対象にした厚生労働省の2018年の調査²⁾では、障害者雇用における課題として、「社内内に適当な仕事があるか」が最も多く挙げられており、事業所は障害者の職務設定に困難を抱えていることがうかがわれる。

そこで、本調査研究は事業所の職務創出・再設計、就労支援機関の事業所支援等の参考となるよう、障害種類別、産業別等に障害者が実際に従事している職務内容等の実態を明らかにすることを目的として実施した。本発表では、「事業所を対象としたアンケート調査」及び追加で行った「ヒアリング調査」の調査結果の一部について報告する。

2 方法

(1) 調査対象と調査方法

総務省統計局が整備する事業所母集団データベースを用いて、日本標準産業分類（2013年10月改定）に基づく18カテゴリーの産業大分類に属する常用労働者5人以上を雇用する事業所のうち、従業員規模（6カテゴリー）×地域（2カテゴリー）による層化抽出により無作為に15,000事業所を抽出した。抽出した事業所の障害者の雇入れ・雇用管理を担当している方あてに「障害者の雇用の実態等に関する調査（障害者の雇入れ・雇用管理を担当されている方を対象とした事業所調査）」（以下「事業所調査」という。）の調査票を送付した。回答について、紙の調査票に自記式で回答し郵送する方法とアンケート回答サイトに入力して回答する方法の2種類を用意した。

また、事業所調査の中で、アンケートの回答に関わるより詳細な内容について、ヒアリング調査に協力いただけるかを確認し、協力可能と回答した事業所のうち、雇用した経験がある障害者の障害種別、産業、事業所規模を考慮して24の事業所にEメールでのヒアリング調査を行った。

(2) 調査時期

ア 事業所調査

2021年10月末～2021年11月末を調査期間とした。

イ ヒアリング調査

2022年8月～2022年10月にEメールの送付及び回答の受付を行った。

(3) 調査項目

ア 事業所調査

事業所の形態、主な事業内容、事業所及び事業所を含む企業全体の従業員数、現在雇用している・もしくは過去に雇用していた障害者の障害種別、障害種別ごとの具体的な職務内容等を尋ねた。

イ ヒアリング調査

主な事業内容、雇用している障害者の障害種別の実人数、雇用している障害者のうち精神障害・発達障害・高次脳機能障害・難病に該当する方の業務内容等に関する情報（障害種別、配属先・職種、雇用形態、具体的な業務内容、具体的な業務内容のうち障害者雇用のために業務から切り出した業務や新たに創出した業務、配慮事項等）、配置先及び職務内容検討時に苦慮したこと及びその解消の取組・工夫、今後の自社での障害者雇用における職務内容について懸念している点及びそれに対する対応策を尋ねた。

3 調査結果

(1) 事業所調査

2,734件の事業所から有効な回答を得た（回収率19.9%）。

今回は調査結果のうち、主要な設問について、その結果を報告する。

ア 事業所の形態

「一般の事業所」が97.1%と大半を占めた。次いで「特例子会社」が0.9%、「就労継続支援A型事業所」が0.4%であった。1.6%は不明であった。

イ 主な事業内容

「製造業」が13.5%と最も多かった。次いで、「医療・福祉」が13.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」が11.6%であった。1.0%は不明であった。

ウ 事業所の従業員規模

「100～499人」が42.4%と最も多かった。次いで「30～99人」が23.1%、「500～999人」が11.1%であった。

エ 企業全体の従業員規模

「1,000人以上」が38.4%と最も多かった。次いで「100～499人」が30.4%、「500～999人」が11.9%であった。

オ 障害者を現在雇用している、もしくは過去に雇用していた事業所の割合（障害種別）

現在雇用している、もしくは過去に雇用していた障害者

の障害種別について10の項目から、当てはまるものをすべて選ぶことを求めた。「身体障害（肢体不自由）」が60.5%と最も多かった。次いで「精神障害」が47.5%、「身体障害（内部障害）」が46.6%であった。

カ 障害者が従事する具体的な職務内容（速報）

障害者が従事する具体的な職務内容について自由記述で回答を求めた。回答内容を研究担当者2名により263の課業に区分した。回答数が多かった課業は表1のとおりである。

キ 産業別の回答数が多かった課業（速報）

回答数の多かった課業について、18の産業分類別に確認した。一例は表2のとおりである。

ク 障害種別の回答数が多かった課業（速報）

回答数の多かった課業について、10の障害種別に確認した。一例は表3のとおりである。

ケ 産業別×障害種別の回答数が多かった課業（速報）

回答課業について18の産業分類別と10の障害種別にクロス集計を行った。一例は表4のとおりである。

表1 回答数上位10種の課業

課業名	回答数
データ入力	1,520
書類の整理・管理	1,201
清掃	1,190
事務	1,141
文書等発受	568
コピー・印刷	531
電話・窓口業務	529
書類・資料の作成	498
製造・加工・組立	438
経理	252

表2 製造業の回答数上位10種の課業

課業名	回答数
製造・加工・組立	357
データ入力	174
事務	165
清掃	129
試験・検査・実験・解析	117
書類の整理・管理	91
梱包・包装	68
食品加工・食品製造	60
書類・資料の作成	59
開発	57

表3 肢体不自由の回答数上位10種の課業

課業名	回答数
データ入力	420
事務	380
書類の整理・管理	268
電話・窓口業務	221
清掃	138
書類・資料の作成	137
コピー・印刷	113
教育	113
文書等発受	105
経理	85

表4 製造業×肢体不自由の回答数上位10種の課業

課業名	回答数
製造・加工・組立	61
事務	59
データ入力	48
試験・検査・実験・解析	31
生産管理	14
書類の整理・管理	14
設計・製図	12
食品加工・食品製造	12
電話・窓口業務	12
品質の管理・保証	12

※従業員1人当たりの従事する課業数は各人ごとに異なる。

(2) ヒアリング調査

24の事業所から、計73の事例について収集した。

今回は調査結果のうち、主要な設問について、その結果を報告する。

ア 雇用している障害者の業務内容等に関する回答

具体的な業務については、「健常者も同様に行っている業務、またはその一部を障害のある者の業務内容としつつ、難易度や負担度を踏まえ、一部業務を外す、期限が厳格で

ないものを選ぶ」等の対応をしているといった回答が多く見られた。また、配慮事項として「勤務の日時や休憩時間に関する内容」、「定期面談の実施」、「指示・指導方法に関する内容」等の回答が見られた。回答の一例は図1のとおりである。

事業所記号/ 従業員数(事業所)/業種	事業所F/500~999人/情報通信業
障害種別	発達障害(自閉症スペクトラム、アスペルガー症候群、広汎性発達障害)
雇用形態	正社員
現在の具体的な業務	手順書がある業務の対応および書類整理
上記業務のうち、障害者雇用のために切り出した業務、新たに創出した業務	新たに切り出した業務ではないが、プロジェクト工程の中で縦割りを分解する等、担当しやすいよう見直しを行った。手順書通りに一人で行えること、人とのやり取りは対面だけでなく問題がないようなチームに参加することで本人にとって、不安要素の少ない働きやすい状況にするよう対応している。
配慮事項	・突発作業を与えないようにしている ・同じ業務を連続させるようにし、新たな業務にあるときは担当がついて確認している

図1 ヒアリング調査回答例

イ 配置先及び職務内容検討時に苦慮したこと及びその解消の取組・工夫

精神障害・発達障害・高次脳機能障害・難病に該当する方を雇用する際の配置先及び職務内容検討等において、苦慮したこと及びその解消の取組や工夫については、「適性・能力の把握及び業務内容の検討」に関する回答が複数あった。その他、「労務管理に関すること」、「社員における障害理解に関すること」等を内容とした回答があった。

ウ 今後の自社での障害者雇用における職務内容について懸念している点及びそれに対する対応策

今後における障害者の職務内容について、自社で懸念している点及び対応策については、「ペーパーレス化に伴う業務減少」、「単純入力作業の減少」等の回答が複数あった。その他、「顧客への対応業務が主体である」などの事情、「高齢化による問題」などの回答があった。一方で、対応策に関する回答は多くはないが、ペーパーレス化等による既存業務の減少に対しては、「他業務の検討」や「今後に向けて障害者の育成」を行う等の回答があった。

4 終わりに

今回の事業所調査では、障害者が従事する具体的な業務内容について幅広いデータを収集することができた。また、ヒアリング調査では、事業所が取り組んでいる職務創出・再設計、それに付随する工夫や合理的配慮、今後の懸念等について事業所担当者のさまざまな声を聴くことができた。引き続き、内容の整理、分析を行い、最終的な内容について2023年3月に調査研究報告書として公表する予定である。

【参考文献】

- 厚生労働省(2022)『令和4年障害者雇用状況の集計結果』
- 厚生労働省(2018)『平成30年度障害者雇用実態調査結果』

デジタル化に伴う障害者雇用への影響等に関する 企業アンケート調査の結果から

○秋場 美紀子（障害者職業総合センター 主任研究員）

大石 甲・中山 奈緒子・堂井 康宏・永登 大和（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

AI等の新技術の進展が、働き方や雇用に大きな影響を与えることが想定されており、障害者の職域においても影響があることが予想される。そこで、障害者職業総合センターでは、2021年～2023年度に「AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究」を実施している。

本発表では、上記調査研究の一環として行った企業に対するアンケート調査の結果について、デジタル化に伴う障害者雇用への影響を中心に報告する。

2 方法

(1) 対象

2021年障害者雇用状況報告において障害者を1人以上雇用している企業から14,438社抽出し、各社において障害者雇用を総括している担当者に回答を求めた（特例子会社562社にも同調査を実施したが、本発表では割愛する）。

(2) 実施機関と実施方法

2022年8月～9月に、当機構のアンケート調査用Webフォームを用いてアンケート調査を実施した。調査対象企業に対し、WebフォームのURL及び二次元コードを記載した調査依頼文書を郵送した。

(3) 調査内容

- ・企業の属性、障害者の雇用状況、従事している業務
- ・デジタル機器等の活用や業務の状況
- ・デジタル化に伴う障害者雇用への影響

3 結果

(1) 回収状況

企業14,435社（宛先不明3社を除く）に依頼状を送付し、3,693社（有効回答率25.6%）から回答を得た。

(2) 障害者の雇用状況と従事している業務

雇用している障害者の障害種別（複数回答）については、身体障害77.0%、精神障害40.4%、知的障害36.6%の順で割合が高かった。

障害者が従事している業務（複数回答）については、「事務、事務補助」39.3%、「製造、ものづくり」24.4%、「清掃、衛生管理」22.0%の順で割合が高かった。

(3) デジタル化に伴う障害者雇用への影響

5年前と比較して社会全体や企業におけるデジタル化の進展が障害者雇用へどのような影響を与えているかについては、「特に影響なし」が半数を占めており、プ

スの影響があった（「プラスの影響が大いにあった」及び「どちらかというプラスの影響があった」の計）と考える企業は約2割であった（図1）。

今後の社会全体や企業におけるデジタル化の進展が将来的に障害者雇用へどのような影響を与えるかについては、企業の約4割がプラスの影響がある（「プラスの影響が大いにあった」及び「どちらかというプラスの影響がある」の計）と考えていることがわかった（図1）。

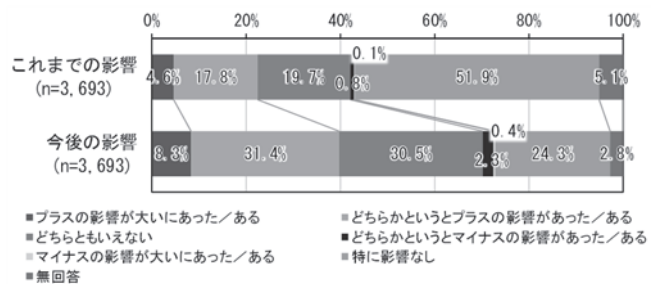


図1 デジタル化に伴う障害者雇用への影響

(4) デジタル業務の従事状況とデジタル化の影響

障害者のデジタル業務への従事状況別に、企業を表1に示す4群に分けた。

表1 デジタル業務の従事状況（群名一覽）

群名	n	デジタル機器等を使用した業務に従事	データ処理やシステム開発等に従事	企画・調整・判断等を伴う業務に従事
高度情報処理群	265	あり	あり	あり
情報処理群	1,619	あり	あり	なし
その他業務群	491	あり	なし	なし
非従事群	726	なし	なし	なし

4群別に、これまでのデジタル化の影響を集計したところ、高度情報処理群ではプラスの影響が約4割を占め、非従事群では「特に影響なし」が約7割を占めた（図2）。

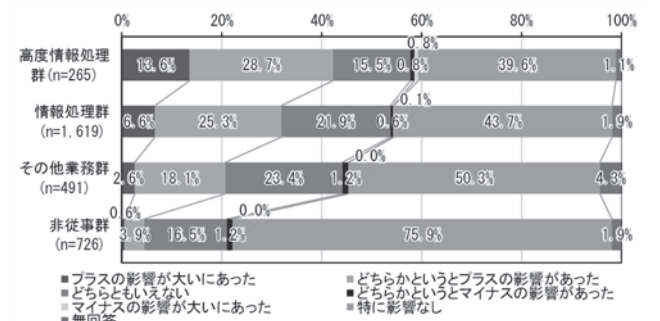


図2 デジタル化に伴うこれまでの障害者雇用への影響(群別)

同様に、今後のデジタル化の影響を集計したところ、高度情報処理群の約6割がプラスの影響があると考えており、非従事群では「特に影響なし」と「どちらともいえない」を合わせて約7割を占めた（図3）。

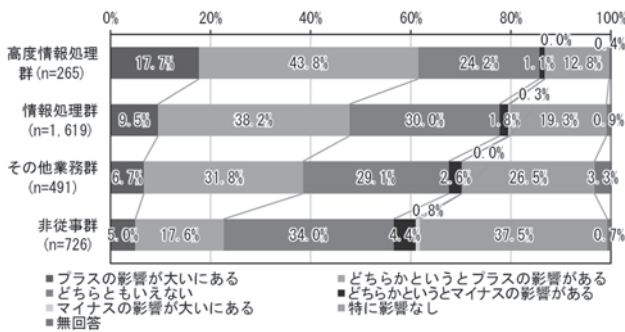


図3 デジタル化に伴う今後の障害者雇用への影響（群別）

(5) デジタル化に伴う障害者雇用への具体的な影響

デジタル化に伴う障害者雇用への影響は「特になし」と回答した企業を除く1,775社に対し、障害者雇用への具体的な影響19項目について5件法で聞いたところ、「当てはまる」及び「やや当てはまる」の計では、「障害者の業務の効率性・正確性が向上した」（31.4%）、「障害者の業務の手順が単純化した（簡単になった）」（30.9%）、「組織全体の生産性が向上した」（30.3%）の順に割合が高かった。

(6) デジタル業務の従事状況とデジタル化の具体的な影響

デジタル化に伴う障害者雇用への具体的な影響19項目について、最尤法、プロマックス回転による探索的因子分析（n=1,583、特例子会社168社含む。）を行い、総合的に考慮し、4因子が妥当と判断した。抽出された4因子について、項目の内容から表2のとおり命名した。

表2 デジタル化の具体的な影響（因子分析結果）

	項目	因子名
第1因子	・障害者の業務の効率性・正確性が向上した ・障害者が従事できる業務の種類が増加した ・障害者が従事できる業務の量が増加した ・障害者の業務の手順が単純化した（簡単になった）等	業務拡大・効率化
第2因子	・仕事の切り出しにより苦勞するようになった ・新たな業務ができるようになるまでの訓練・マニュアルの整備等に時間がかかるようになった ・デジタル化に対応できない障害者の業務の確保が難しくなった等	支援負担増
第3因子	・障害者が自宅やサテライトオフィス等で働けるようになった ・オンライン上のやりとりが増え、対面でのコミュニケーションの機会が減った	テレワーク化
第4因子	・障害者が従事できる業務の量が減少した ・障害者が従事できる業務の種類が減少した	業務縮小化

抽出された具体的な影響4因子について、各群の因子得点を求めた。高度情報処理群では、「業務拡大・効率化」因子及び「テレワーク化」因子の因子得点がやや高く（該当の回答傾向）、非従事群では、全ての因子の因子得点がマイナス（非該当の回答傾向）だった（図4）。

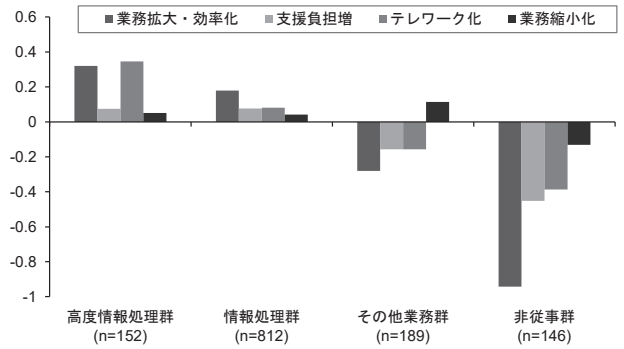


図4 デジタル業務とデジタル化の具体的な影響（因子得点）

(7) デジタル業務の職域開発とデジタル化の具体的な影響

次に、障害者をデジタル業務に従事させるようになったきっかけに関する設問の回答から、業務の範囲の変化・拡大や新たな職域としてデジタル業務に従事させている企業を「職域開発群」、従来からあるデジタル業務に従事させている企業を「従来業務群」とし、障害者雇用への具体的な影響4因子の因子得点を算出したところ、職域開発群において、業務拡大・効率化因子と支援負担増因子の因子得点がやや高い値（該当の回答傾向）であった（図5）。

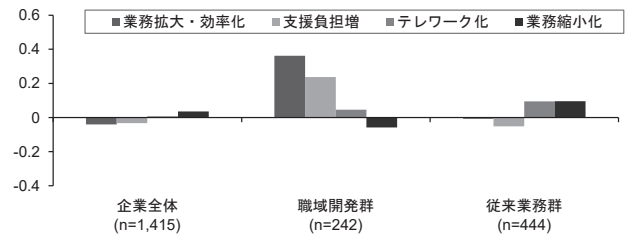


図5 職域開発とデジタル化の具体的な影響（因子得点、企業）

4 考察

企業はAI等の技術進展に伴う障害者雇用への影響について、現時点では特に影響がないか、ややプラスの影響があると捉えていることがわかった。

デジタル業務の従事状況別では、企画・調整・判断等を伴う高度なデータ処理等の業務を行う障害者がいる企業において、影響をよりプラスと捉えており、業務の効率性・正確性の向上、手順の単純化、組織の生産性の向上といったポジティブな影響を感じる傾向があることがわかった。一方、障害者の業務のデジタル化を職域開発として取り組む場合には、それに加え支援負担増の傾向も見られた。

近年、企業において、RPA開発やアノテーション等新たなデジタル業務に障害者が従事する例や、デジタル技術の活用によりこれまで従事できなかった業務に従事できるようになった例なども見られるところである。今後、さらに社会全体や業務のデジタル化が進んでいく中で、デジタル技術の活用は、障害者の職域拡大の方策の一つとしても拡大していくことであろう。

特例子会社で障害者が従事する業務の状況

—過去5年間の業務の増減に着目した報告

○大石 甲（障害者職業総合センター 上席研究員）

秋場 美紀子・中山 奈緒子・永登 大和・堂井 康宏（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

AI等の新技術の進展が、働き方や雇用に大きな影響を与えることが想定されており、障害者の職域においても影響があることが予想される。そこで、障害者職業総合センターでは、2021年～2023年度に「AI等の技術進展に伴う障害者の職域変化等に関する調査研究」を実施している。

本発表では、上記研究で実施したアンケート調査から、特例子会社における障害者の従事する業務を中心に報告する。

2 方法

(1) 対象

2021年障害者雇用状況報告において障害者を1人以上雇用している企業から抽出した14,438社及び特例子会社562社、あわせて15,000社を対象とし、各社において障害者雇用を総括している担当者に回答を求めた（本発表ではこれ以降は企業調査14,438社については割愛する）。

(2) 実施機関と実施方法

2022年8月～9月に、当機構のアンケート調査用Webフォームを用いてアンケート調査を実施した。調査対象企業に対し、WebフォームのURL及び二次元コードを記載した調査依頼文書を郵送した。

(3) 調査内容

- ・企業の属性、障害者の雇用状況、従事している業務
- ・デジタル機器等の活用や業務の状況
- ・デジタル化に伴う障害者雇用への影響

3 結果

(1) 回収状況

特例子会社562社に依頼状を送付し、235社（有効回答率41.8%）から回答を得た。

(2) 障害者が従事している業務（選択式）

障害者が主に従事している業務について複数選択で回答を求めたところ、清掃62%、事務60%、郵便41%、印刷40%、製造32%などが多く選択された（図1）。

(3) 障害者が従事している業務（自由記述）

(2)に加えて、障害者が主に従事している業務、過去5年間に追加された業務、過去5年間になくなった又は大幅に減少した業務について、自由記述によりそれぞれ3つまで回答を求めた。得られた記述は内容を踏まえて合致する業務（(2)の選択肢）に分類し、その結果を図2にまとめた。

有効回答数（235社）を基準にすると、従事している業務（具体的記述あり232社）は事務55%、清掃50%、製造

27%が多かった。過去5年間に追加された業務（同171社）は事務33%、清掃21%、製造16%が多かった。過去5年間に減少した業務（同81社）は事務15%、印刷7%、製造7%が多かった。

(4) 群別の障害者が従事している業務

自由記述の設定のうち、過去5年間の追加業務及び減少業務の回答状況により、4つの企業類型に群分けした。追加業務・減少業務とも回答のあった「変化群」は75社（32%）、追加業務のみ回答のあった「追加群」は96社（41%）、どちらも回答のなかった「安定群」は58社（25%）、減少業務のみ回答のあった「減少群」は6社（3%）だった。以降は、該当数が

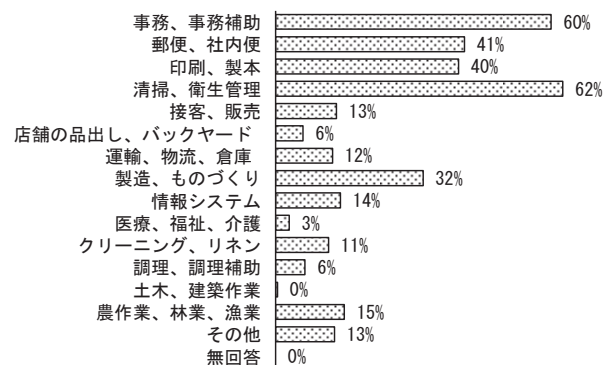


図1 障害者が従事している業務（複数選択）(n=235)

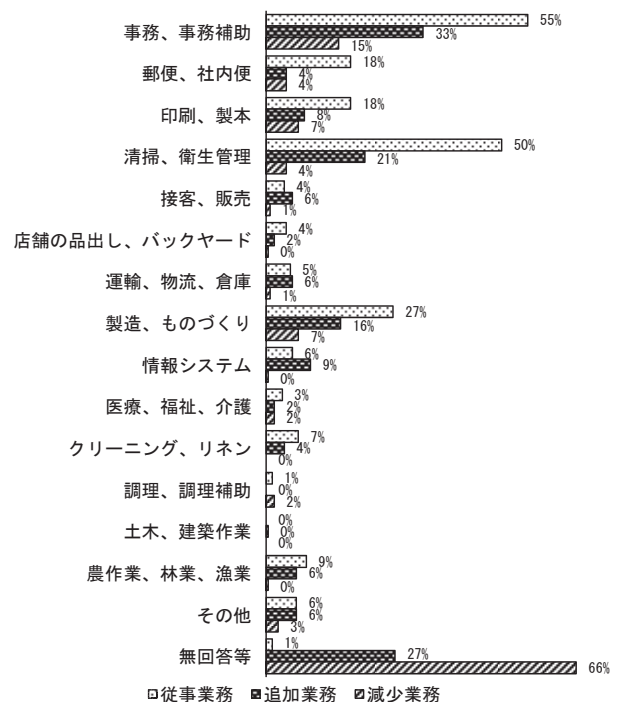


図2 障害者が従事している業務（自由記述）(n=235)

少なかった減少群を除いた3群の結果を見ていく。

従事している業務（図3）は、3群とも事務（変化群65%、追加群54%、安定群40%）、清掃（同52%、55%、38%）が多かった。それに続く業務は、変化群は郵便31%で、他2群は製造（追加群29%、安定群28%）だった。業務の種類（平均）は変化群は2.3、追加群は2.2、安定群は1.7だった。

(5) 群別の障害者の雇用状況

障害者の雇用状況（図4）は、3群とも身体障害、知的障害、精神障害の雇用割合が多かった（6割～9割）。他の障害種類は、発達障害は変化群71%に対して追加群52%、安定群34%と違いがあり、高次脳機能障害、難病も同様に変化群の雇用が最も多く、安定群の雇用が最も少なかった。

雇用する障害者の障害の種類（平均）は、変化群は3.7、追加群は3.3、安定群は2.8だった。

(6) 群別のデジタル化の業務への影響

デジタル化の業務への影響（図5）は、「大いにプラス」と「どちらかというプラス」を合わせたプラスの影響で見ると、これまでの影響は変化群60%、追加群57%に対して安定群は40%と低く、今後の影響は変化群56%、追加群60%に対して安定群は45%と低かった。「どちらともいえない」の回答は、これまでの影響は安定群26%が最も高く、今後の影響は変化群32%が最も高かった。「大いにマイナス」と「どちらかというマイナス」を合わせたマイナスの影響は、変化群（これまでの影響8%、今後の影響11%）が最も高かった。

4 考察

結果を踏まえると、変化群及び追加群では、多様な障害種類障害者を雇用し、多様な種類の業務に障害者が従事しており、安定群は、他群より無回答を含む可能性があり留意が必要だが、雇用する障害種類が比較的少なく、少数の種類業務に障害者が従事していた。デジタル化の影響については、多様な業務に従事する変化群及び追加群はデジタル化の影響をプラスに捉える企業が多く、デジタル化が業務の拡大に寄与する可能性がある。一方、過去5年間に業務の変化が少なかった安定群（追加・減少業務とも回答なし）は、デジタル化の影響をプラスと感じにくく、今後にもプラスのイメージをもちにくかったと考えられる。

なお、デジタル化の業務への影響をマイナスに捉える企業は全体的に少なかったが、3群のうち唯一、過去5年間に減少した業務があった変化群では、今後のデジタル化の影響で「どちらともいえない」とマイナスの影響を合わせた回答が最も多かったことを踏まえると、業務が減少した企業では、今後の影響については一概にプラスとは言いがたい認識をもってしていると考えられた。

各社とも雇用する障害者の特性にあわせて業務を選定・実施する中で、デジタル化は業務の拡大に加えて業務の減

少へも関連する可能性はあるものの、多くの企業はデジタル化への期待をもってしていることがうかがえる結果だった。

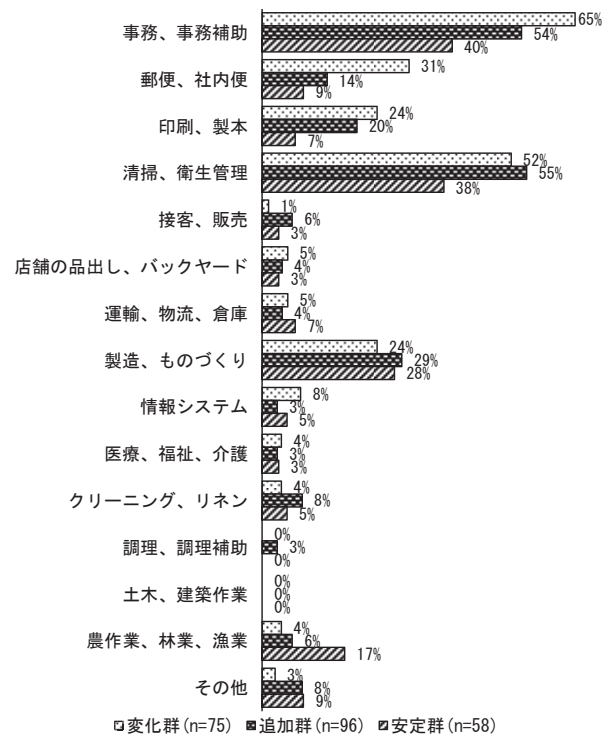


図3 業務の追加・減少状況の群別の障害者が従事している業務

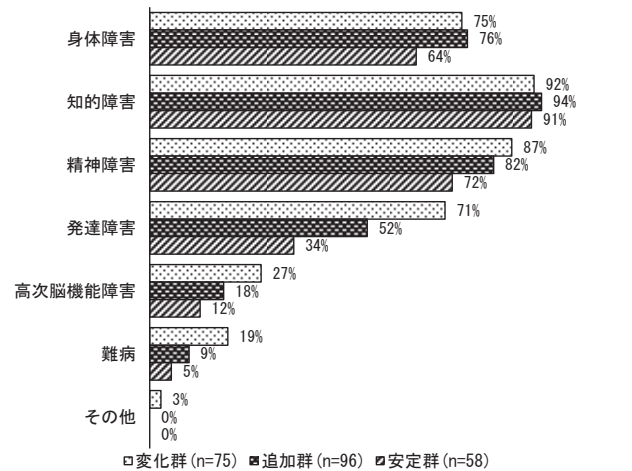
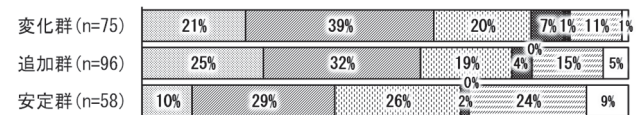
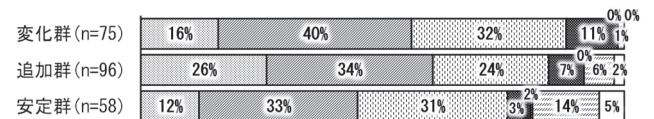


図4 業務の追加・減少状況の群別の障害者の雇用状況

これまでのデジタル化の影響



今後のデジタル化の影響



- 大いにプラス
- どちらかというプラス
- どちらともいえない
- どちらかというマイナス
- 大いにマイナスの影響
- 特に影響なし
- 無回答

図5 デジタル化の業務への影響