

一離職者への支援と連携を求めて —小規模作業所の意義と実際—

○宇川浩之（高知大学教育学部附属養護学校 教諭）
矢野川祥典 石山貴章（高知大学教育学部附属養護学校 教諭）
田中 誠（高知県立山田養護学校 教諭）

1. はじめに

2001年度、盲・聾・養護学校高等部を卒業した生徒は、全国で約11,000人にのぼる。そのうち、74%が知的障害の生徒である。知的障害養護学校高等部の卒業生は約8,700人、このうち企業等に就職する生徒は約26%、福祉的就労は卒業生の約57%である。就職者の減少に対して、福祉的就労は増加する傾向は近年顕著になっている。¹⁾

これまで、リハビリテーションの最終目標は就職であり経済的自立とされてきた。同様に、障害者施策としても、就職を目標に打ち出していた。人それぞれの形で完全参加の実現を目的として、しかし、法律に掲げられているように、企業就労や経済的自立のみが、進路の決定やリハビリテーションの最終目的でないことを、認識しなければならない。リハビリテーションの目標の大きな一つが企業就労であっても、福祉的就労であっても、その人なりの「はたらく」ことの実現であることもまた、認識していくことが今後とも大切であると考えられる。

近年、高知大学教育学部附属養護学校の卒業生においても、就労の継続が困難になるケースが相次いでいる。

例えば、就労1年足らずで即解雇となった者、また、勤続20数年勤めた卒業生が、加齢と同時に作業スピードの低下、作業遂行能力の低下が要因となり、解雇の通告を受け、就労の道を閉ざされた場合もある。

本人は、働く意欲を強く持っているものの、企業側は、上記の要因から就労の継続が困難と判断した。

今回の実践研究は、いわゆるリストラをされた卒業生が、働くことを維持継続させていくためには、どのような過程を踏んでいく必要があるのか、養護学校での卒業生アフターケア、一つの作業所の設立から運営にあたっての実践を踏まえながら研究を試みた。

2. 法定外作業所設立の動機

養護学校での進路アフターケアを行う中から次のような話題が出た。

(1) 卒業生の就労先からの提言

- ① 就労の維持・継続ができなくなった卒業生に対して、いつ・どこで・誰が・どのようにアフターケアをするのか。

- ② 親亡き後は、どの機関がケアをしていくのか。

- ③ 学校はいつまで、予後指導ができるのか。

- ④ 学校と連携していく機関はどこなのか。

(2) 就職→失職→訓練→就職を繰り返す卒業生

(3) 福祉就労機関の定員が満杯になってきたと、受け入れ側から今後に関する心配の声が増え、このような現実から、再就職への道が極めて困難な状況であるということが目に見えて明らかとなった。

このような状況に触れ、実際に離職を余儀なくされた卒業生の保護者は、今後の「はたらく」という日中活動の確保について、真剣に考えるようになり、結果、新たな作業所設立に向けての動きが急激に加速していった。

3. 日中活動の確保

前述した2名の離職者などを中心として活動をはじめようとした法定外作業所は、地域農業経営者、大手企業経営者、地域福祉機関との相談を行った。

作業所の方針は、「はたらく」ということを前提として、屋外作業（農業）を主とした経営とし、着手した。地域では高齢化により、離農が進んでいる。利用者たちは、本校在籍時、学校での学習活動での経験を生かして、地域の中での位置づけを確立していった。そして、地域や企業から以下のような支援・協力を仰ぎ、日々の実践が展開されていった。

(1) 地域農業経営者からの支援

- ① 障害者への偏見もなく、土地の使用など無償提供があった。田は約7500㎡、畑は約9200㎡の広さを持って展開している。



図1：広大な田園風景

- ② 高齢化社会が進み、若者が離農する中、障害はあるが若者が地域に入って活動し、地域の活性化がなされるようになってきた。
- ③ 活動を継続していくうちに、地域の方から、農業に関する助言や協力をいただけるようになった。
- ④ 地域での活動がJAに認められるようになった。
- ⑤ JAや地域から、農業機械や農業技術の提供・協力が得られるようになった。



図2：地域農業経営者の技術協力

- ⑥ 活動の様子が、地域の報道関係に採りあげられ、地域の方の注目も増した。
- ⑦ これらの取り組みの情報が企業（渋谷食品株式会社）に伝わり、協力をいただけるようになった。

(2) 渋谷食品株式会社からの支援

- ① 当企業は、本校卒業生をはじめ、障害者を複数名受け入れている。
- ② 作業所支援員（リーダー）と利用者、地域の中で日々取り組んでいる様子を聞き、菓子（芋けんぴ）製造用の芋苗約10,000本を提供。



図3：けんぴ製造用芋畑

- ③ 作付けから収穫に至るまでの、技術指導をうける。
- ④ 農業経営の実績から、リーダーと利用者をひとつのチームにして、企業内で約半年間の季節雇用が実現した。

4. 今後の展開

(1) 大学農学部との連携

現在、農学部の教員と、今後の展開について連絡を取りあっている。そこで、農業技術について、農業的な指導技術の向上についてなど、情報を得ている。

(2) 生活をより豊かにする

障害のある人や家族の生活をより豊かにしていくためには、障害のある人を取り巻く物理的、人的環境の障壁を取り除いていくことが必要であり、生活の質の向上が大切である。作業所での取り組みを行うにあたって、作業環境・余暇活動・地域との連携に焦点をあて、日々実践を行っていく必要がある。

5. 結び

作業所の維持・運営については能動的に動き、支援を求めていく必要がある。絶えず外（地域）に目を向けた経営活動であり続けなければならない。

最後に、本発表でとりあげた作業所の取り組みにあたって、JAコスモス矢野課長、渋谷食品株式会社、多くの地域農業経営者、作業所リーダー前田氏の多大なる協力を得た。ここに、深く感謝の意を表す。

- 1) 手塚直樹：「障害者福祉とはなにか」，ミネルヴァ書房(2002, 2004改訂)

精神障害者の「過渡的雇用プログラム」 －就労支援リハビリテーションプログラム－

○ 竜沢しのぶ・野瀬明彦・澤田優美子・菊池愛・大滝和子・岡本真菜・河瀬弘之
(社会福祉法人 なごみ福祉会 クラブハウスはばたき)

1. はじめに

クラブハウスはばたき（以下「はばたき」という。）では平成14年より過渡的雇用プログラムの実践が始まった。現在までに2ヶ所の就労先に8名のメンバーが参加している。同時に、はばたきは「クラブハウスモデル」を展開している。その活動の一環として、また主軸となる就労支援プログラム「過渡的雇用プログラム」の紹介とはばたきにおける実践報告を行いたい。

(1) 「クラブハウスモデル」とは

精神障害者のリハビリテーションモデルのことであり、1940年代、ニューヨーク・ロックランド州立病院を退院した約10名からなる自助グループ「WANAクラブ（We Are Not Alone）『私たちはひとりぼっちじゃない』」がその発端となり始まったものである。

クラブハウスの利用者は「メンバー」とよばれ、スタッフと協同し運営にかかわるすべての活動（仕事）に携わる。クラブハウス内では、そこに集う自分たちに関わることに活動の中心がおかれている。工賃が発生するような外部からの請負作業はプログラムになく、したがって活動に対する賃金がメンバーに支払われることはない。賃金はあくまでも「社会」から得ることを目標とし、一般就労への橋渡しとしてデイプログラムの発展拡大である過渡的雇用プログラムがある。

また活動の根幹となるものに実践の中から生まれ、練られた経験と理念である「国際基準」があり、2年に1回開催されるクラブハウスの世界会議でその基準が再検討されている。同時にクラブハウスの特長を表すものとして以下の4つの権利がある。すなわち、①来る場所/②意味ある仕事/③意味ある人間関係/④帰る場所である。

現在日本には、はばたきの他に東京都板橋区のサン・マリーナ、同渋谷区ストライドクラブ、奈良県奈良市ピアステーション・ゆうの計4ヶ所のクラブハウスがある。

(2) クラブハウスはばたきの紹介

(2) -1 はばたきの状況

平成8年より活動を始め、平成13年10月より東京都認可の小規模共同作業所となる。今年度4月からなごみ福祉法人に加入し充実した体制をとっている。現在、登録メンバーは約50名、スタッフ体制は常勤3名、非常勤1名である。

(2) -2 活動内容

スタッフとメンバーとの対等なパートナーシップに基づくメンバー同士の相互支援を基礎とし、リハビリテーション、教育、就労支援、社会福祉制度へのアクセスの支援、各種相談を行っている。また事務ユニット、スナックユニット、受付ユニットの3つのユニットを核として活動している。メンバーは任意に各ユニットへ参加できるが、小さなことから徐々に役割と責任を担う中で、所属感、「自分は必要とされている」という実感を得、自信を取り戻している。また既に就労しているメンバーには、休日レクや夕食会等を設け支援する。この機会は未就労メンバーが既に就労しているメンバーと交わる中、就労への動機付けの好機ともなっている。

2. 「過渡的雇用プログラム」の概要

(1) 目的: 地域社会において就労したいと考える精神障害者が、段階的・効果的訓練をする機会を得るためのプログラムである。具体的には「デイプログラム」という日中活動を通して就労を目指すようになったメンバーに対し、一般雇用への移行のプログラムとして(ゆえに『過渡的』)提供されている。

このプログラムは、一回失敗したからといって次のチャンスがないということはなく、何回もチャンスは与えられている。過渡的雇用でもっとも重視されるのは本人の「働きたい」という意思であり、過去の職歴等は一切問われず全てのメンバーに開かれている。

また賃金は最低賃金以上を直接企業から支払われるが、このことも含め、プログラムを通し、自己の作業能力を確認し、同僚との人間関係を体験し職場への適応能力を深め、また症状と付き合いながら仕事を続けるコツを掴む。同時に就労や自己に対する自信とチャレンジする意欲を高め、一般就労に移行していくことが目的。また、実績を積むことで地域社会への啓発活動に変えたいと考えている。

(2) 内容・方法

A: プロセス

1) 就労先となる企業は、実際にプログラムに参加する個人(参加メンバー)ではなく、その個人が所属するはばたきと契約を交わす。

2) はばたきのスタッフは参加メンバーが実際

に企業にて仕事を始めるより前に企業へ赴き仕事を習得する。

3) はばたきのスタッフはジョブコーチとして参加メンバーと共に企業へ赴き、参加メンバーに仕事を教える。

4) はばたきのスタッフは生産性を増加させ、すべての関係者（メンバー、スタッフ、雇用主）が、その参加メンバーが独立して働く準備ができたと認めるまで参加メンバーと共に現場へ赴き、仕事を訓練する。

B:方針と特徴

a) 過渡的雇用に参加するメンバーは、はばたきの普段の活動実績等によってふさわしいと判断された者たちの中から、はばたきの責任によって選ばれ、企業に紹介される。

b) 参加メンバーはプログラムに参加している間もはばたきのメンバーとして定期的にはばたきに通所することが励まされる。それは一つに、はばたきが参加メンバーの仕事上の不安や疑問について共に考え、必要とあらばそれらの問題の解決に向けた適切な介入ができるようにするため。二つ目には参加メンバーがはばたき来ることによって、はばたき内で活動するメンバーに良い影響力をもたらす効果のためである。このことを通して、これから就労を目指すメンバーは過渡的雇用の生の様子が分かることと生き活きと働くメンバーの姿を目にすることにより、個人の目標を具体的に描きやすくなる。三つ目には、参加メンバーがはばたきに来ることにより他のメンバーとコミュニケーションを取り続けることができ、その中で労われたり、また心の憩いを見出し、孤独感を感じなくてすむためである。

c) 参加メンバーのフォローアップははばたきのスタッフがその責任を持つ。

d) はばたきから派遣されるメンバーは、事前に24時間事故をカバーできる保険に入っている。企業に対しパートタイマーとしての社会保険を要求しない。

e) はばたきは、はばたきのスタッフ及び他のメンバーによって、参加メンバーの欠勤をカバーすることを保証する。

f) もしメンバーが仕事を遂行できなくなれば、そのメンバーは迅速に新しいメンバーに交替される。

g) 配置は参加メンバー1人につき通常9～12ヶ月間続き、そのプログラム期間が終了した時点でそこで働いているメンバーは新しい他のメンバーに交代する。

h) はばたきと雇用主は3ヶ月に一度、現状を話し合うためにミーティングの機会を持つ。このミーティングにはプログラムに参加しているメンバーも同席をする。ミーティングの頻度は雇用主、はばたき及びプログラム参加メンバー同士の話し合いによって決定される。

3. 実践報告

イ) 過渡的雇用主概要

①オザキエンタープライズ株式会社 (OZEC)

東京都多摩地区を中心とする遊技場
仕事内容：本社事務所内の社員が利用する更衣室、会議室、トイレの清掃等。

勤務時間：午前9時～正午

作業日：月～金

手当：通勤手当

②有限会社 ダイワ産業

東京都国分寺市内のビジネスホテル
仕事内容：客室内清掃及びベッドメイキング
勤務時間：午前9時～作業終了まで
(完全ノルマ制)

作業日：水・木

手当：通勤手当

ロ) 企業開拓

現在の過渡的雇用主は、双方とも、はばたきに関わるボランティアの知人がいる企業、現に勤務している企業である。それ以前に、米国で過渡的雇用を受け入れている外資系企業を訪ねるも契約がとれない状態であった。それが、はばたきのメンバーの障害や能力を正しく知るボランティアの紹介で、平成14年、15年と立て続けに受入れ先企業が見つかった。

ハ) 実践方法（具体的な支援内容）

メンバーに対して就労前の特別なサービスはないが、はばたきでのユニット活動における作業そのものが就労前の訓練となっている。（仕事上のコミュニケーションのとり方、仕事の進め方等）同時にユニット活動を通して培われた信頼関係のある者同士が仕事を教え合えるのがこのプログラムの支柱となっている。

対象者選定の具体的な過程は以下のようなものである。事前にはばたき内でのミーティングで、どのようなメンバーに過渡的雇用に行って欲しいか意見を集約し、これを元に参加希望者を募り、多

数の場合は応募者と「過渡的雇用委員会」（後述）のメンバー・スタッフを中心とし選考を行い、ミーティングで承認を得る。なお、希望者は主治医の過渡的雇用参加に対する同意がとれていることも連携上必須要件である。そして、選ばれたメンバーはスタッフから過渡的雇用プログラムの説明を受け、必要書類を整えていく。主な書類は本人に用意していただくものとして、自己紹介状とご家族の同意書（単身の方は主治医の同意書）がある。スタッフは個人紹介状等を用意する。書類が整った段階で企業の担当者と打ち合わせをご本人も含めに行い、プログラム開始となる。

過渡的雇用におけるジョブコーチの役割としては、基本的には契約した仕事を参加メンバーに教えることが中心。その期間は仕事の内容や個人の要請によって異なる。一方で作業をしながら、終了後に食事をしながら一日を振り返ることを通して、作業に伴うメンタル面にも細かに対応することができる。そして就労より1ヶ月過ぎた時点で、企業担当者、過渡的雇用参加者、スタッフとの振り返りを、企業側に契約時にお願している。このような支援は予想以上に過渡的雇用メンバーにとって意味がある。作業について同じ注意でも、企業側担当者より伝えられると緊張感があり、より丁寧な仕事振りとなった。ただ3ヶ月目くらいで疲れが見られるので、ゆったりとした言葉かけの中にも仕事がよくできていることを伝える。この時期、仕事そのものはできているのだが、仕事に慣れてきたとき特有の中だるみもある様子。なお多くの参加者は、1、2ヶ月位でジョブコーチの必要がなくなり、その後はスタッフが企業先に本人を定期的に訪ねる。半年過ぎる頃には、ジョブコーチよりも仕事ができるようになっており、作業と職場に対する自信をつけている。

ニ) 就労支援担当職員の役割

- ①企業との窓口担当スタッフを決め企業側の混乱を防ぐとともに、責任をもって過渡的雇用全般に取り組んでいる。ゆえに、企業側と詳細をきめるミーティングには窓口担当スタッフが参加するが、実際の作業にかかわる工程には全スタッフが共通認識を持ってかかわっている。
- ②参加メンバーに対するフォローアップ。仕事先での不安や悩みに対し、主に面接を通じた個別支援を行っている。またプログラム選考に洩れたメンバーに対してもフォローを行っている。
- ③関連のある就労勉強会等には参加することや、時に他のクラブハウスにアドバイスを頂くことを通して、障害者の就労に関する情報を得たり、学んでいる。

ホ) メンバーの役割

実際にプログラムに参加するメンバーのみならず、はばたきでは「過渡的雇用委員会」を組織し、全ての過程にスタッフとメンバーとで取り組んでいる。また先に過渡的雇用に参加したメンバーは交代時、新メンバーにジョブコーチを行なうことまで含めて過渡的雇用である、とはばたきでは捉えている。元々メンバー間の支え合いがしっかりしているので、メンバージョブコーチの効果は大きい。まずスタッフに対する依存が低くてすむ。またメンバー同士だとより本音でものが言えるようで、自然な相互支援、または同僚としての気遣いが生まれている。そして、自分のしてきた仕事を仲間に伝えることを通した緊張感や喜びからなお一層社会人としての自信を深めているようである。ただスタッフも過渡的雇用プログラムの交代要員なので、作業を忘れないという意味も含め、またケースによりメンバージョブコーチ時スタッフも同行している。

ヘ) 企業の声

実際の業務面において、OZECにおいては「いままで清掃に気が付かなかったところに気づいてくれ、また常にきれいに清掃され整えられているので、美化意識が高まった。」という声や、「精神障害者に対する偏見がなくなり、誰でも雇える病だと分かった。」、「他者に対する接し方を考えるようになった。」等の声があった。また実際に作業するメンバーだけでなく「クラブハウスはばたき」として捉えてくださり、過渡的雇用プログラムを通しての組織力、運営方法についても評価をいただいている。

ダイワでは、清掃等がおろそかになっているとお客からクレームという形で反響があるが、はばたきが受け持ったお部屋に対してクレームは今まで一度もなく、その点で評価していただき信頼を得ている。担当できる部屋数は限られるもののクオリティーの高い仕事ができている。また、はばたきで作成した清掃マニュアルも一部用いてくださっている。

なお、時に企業の方をはばたきの行事にお招きし交流を図っており、良好な関係を構築している。

チ) 過渡的雇用終了後の参加メンバーの様子と感想

まだ3年の実績しかないが、その中でひとりひとりが結果として着実に変化している。仕事に対する達成感と責任感。実際に社会に出ている、という充実感とともに生活リズムも整うなか、何人かのメンバーは症状自体が軽減し、具体的に将来に対する夢を持つようになった。他に社

会適応訓練事業を活用し、過渡的雇用先に就労した方もいる。そして実際には参加していないメンバーにも想像以上の影響があり、過渡的雇用に触発されて就労を目指す方、また実際に始めた方が多くなった。以下はOZECの過渡的雇用を経験したメンバーの感想である。

「私はクラブハウス入会前に10年以上クローズで一般就労していましたが、元々不器用でスローなため何度も解雇され、不安や自信喪失、過度の自責で何度も退職してしまいました。二度の入院と5年間の寝たきり生活を経てクラブハウスに入会し、わずか数ヶ月で経済的必要から再びクローズで一般就労しましたが、見事に侮辱されて解雇され、傷付き自信喪失しました。でも、OZECさんの温かい人間関係とクラブハウスの過渡的雇用ならではの支えのお蔭で、困難を乗り越え辛い症状に耐えて2年半以上仕事を続けることができ、クラブハウスの事務ユニットで培った能力をOZECさんとの連絡やマニュアル改訂作業などで発揮でき、一般就労のための能力と自信を取り戻すことができました。今では、過去の失敗は職種や企業のやり方と合わなかったため、自分に合う仕事や職場がきっと見つかると思っています。」

4. 今後の課題

はばたきでの過渡的雇用は現在仕切りなおしの時期に入っている。第一は過渡的雇用の充実とその効果に伴う就労者の増加によるはばたき内活動の空洞化の問題。第二には就労の準備が整ったメンバーが先にプログラムに参加し、また前述のはばたき内利用者の空洞化により過渡的雇用参加メンバーが育っていない状況によるプログラム運営の不安定の問題がある。今後交代時期がきたが次のメンバーが不在となる可能性もあり、その間スタッフが代替で一定期間行くことになる。メンバー、スタッフにとって施設内運営として大きな問題だ。第三には様々な職種への業務拡大の課題がある。

デイプログラムと過渡的雇用プログラムはクラブハウスにとって車の両輪のように重要である。第一、二の課題については、現在のはばたき内で新しくメンバーを受入れる体制が整いつつある。第三の課題については、確かに地理的条件の問題、受け入れ先企業の少なさ、スタッフのマンパワー不足の問題等々過渡的雇用プログラムを取り巻く（精神障害者の就労全般に言えることだが）環境は厳しい。そして過渡的雇用プログラムは制度化されていない。また実施しているクラブハウスと受け入れ企業も限られるため、量的にその効果は計りきれない。しかし、多くのメンバーが施設内でのリハビリの過程を経て、実際の企業において個々人に合った仕事

量・時間・職場環境等の支援体制のある過渡的雇用プログラムを経験するなか、施設内に留まらず(チ)に記した様な効果があり、社会参加・復帰への道をたどっている。また企業側にとっても労働者であるメンバーに仕事を教えたり、全般のサポートを担わなくても良いので負担が少ない。同時に(ヘ)の繰り返しになるが、企業に対しても就労するメンバーを通して精神障害者に対する偏見が無くなったり、同僚に対する言葉・行動による気遣いがより良好になるといったソーシャルムーブメントを起こす機会と可能性を秘めている。

以上のようなはばたきでの実践から、今後地域社会で生活する精神障害者が増えていくなか、当事者主体で運営する過渡的雇用プログラムは、精神障害者の就労と生活を支えるシステムのひとつとして非常に有効であると考えられる。課題は大きいですが、メンバー・スタッフともに現在の過渡的雇用プログラムを進展させつつ、このクラブハウスの制度化をも目指していきたい。

〈参考資料〉

- ・「クラブハウスと過渡期雇用」（2003年度クラブハウス推進会議 秋元波留夫先生記念講演会報告書）
- ・「働く広場」（2003年12月）
- ・「英国クラブハウスにおける過渡的雇用プログラム研修報告」（2004年1月 西山敬子）
- ・精神障害者の雇用促進のための支援システム開発に関する研究報告書」（2004年3月/日本クラブハウス推進会議プロジェクト研究委員会）
- ・「クラブハウスモデル」（2004年 人間福祉学会 ピアステーション・ゆう 加藤大輔 中部学院大学 天野薫）

事業主支援に関する事業所アンケート調査

－ 結果と考察 －

○岩崎 容子 ○刈田 文記

戸田 ルナ 小池 磨美 望月 葉子 小泉 哲雄

(障害者職業総合センター 障害者支援部門)

1. はじめに

障害者職業総合センター障害者支援部門では、平成16年度から「事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」を進めている。この研究では、様々な障害者の就労について、地域障害者職業センター、事業所、家庭、福祉施設等が連携して効果的に進めるために有効な評価・支援技法を検討し、開発する予定である。

本発表では、この研究活動の一環として行った事業主支援技法に関するアンケートの結果についてまとめ、その詳細について考察する。

2. 手続き

調査対象の選定；県別（47都道府県）・業種別（建設業／製造業／その他、卸売・小売業、サービス業等）に企業の分布状況を勘案し、企業規模（56～300人／301～500人／501～1000人／1001人以上）別に各々1000社を目安として、計4000社を選出した。

調査の実施；平成17年1月、4000社に対して郵送により調査を依頼した。同月末までに838社から調査票を回収、うち、834社から有効回答を得た。834社の企業規模別の内訳は表1の通りである。これらの内訳を見ると、1001人以上の企業からの回答が若干多くな

っているものの、各規模とも概ね200社前後の有効回答が得られており、分析対象事業所の規模に大きな偏りは見られない。

表1. 企業規模の内訳

企業規模	度数	%
56～300人	187	22.4%
301～500人	201	24.1%
501～1000人	214	25.7%
1001人以上	227	27.2%
無回答	5	0.6%
合計	834	100.0%

また、調査回答時に障害者を雇用している事業所は90%近くあり、1事業所あたりの障害者雇用数は1～5人が407社(48.8%)で最も多く、次いで6～10人が146社(17.5%)、一人も雇用していない企業は91社(10.9%)であった。これらの結果から、今回の分析対象となる事業所が障害者雇用について問題意識を有する企業であると考えられよう。

3. 結果と考察

問1から問7までの全項目について、企業規模によるクロス集計を試みた。そのため、表1で示したように、企業規模が不明な5社については、本発表の分析対象からは除外した。以下、設問ごとに結果の概要を示し、考察を行う。

問1；各企業規模における雇用中の障害者の有無と障害状況に関するクロス集計表を表2に示す。各種障害者の雇用の有無と企業規模との関連に関して χ^2 検定を行った結果、精神障害者の雇用を除く全ての障害種において、企業規模による有意な偏りが見られた。なお、表2の網かけは、残差分析の結果有意な偏りが見られたセルを表している。(p<.01)

表2. 企業規模別障害者雇用状況

企業規模 \ 障害種別	肢体	視覚	聴覚・言語	内部	知的	精神
56～300人	30.5	3.7	9.1	30.5	11.8	7.0
301～500人	69.2	12.9	28.4	51.7	17.4	8.5
501～1000人	78.0	15.0	31.3	60.3	24.3	11.2
1001人以上	90.3	32.2	56.4	77.5	37.0	12.3
合計	68.5	16.6	32.4	56.2	23.3	9.9

注：数値は、「雇用している」とした企業の%を表す。

表2は、企業規模により障害種別毎の雇用の割合は異なり、企業規模が大きくなるにつれて、多くの障害種別が雇用されていることを示している（精神障害を除く）。この結果は、大規模事業所では雇用率達成に必要な障害者数が増加するた

め、多様な障害種別を受け入れる必要性が高いことが影響していると考えられる。また、1001人以上の企業規模では、身体障害者手帳所持者の雇用が、特に進んでいる状況が見られるが、それらに次いで、知的障害の雇用が37.0%となっており、大企業でも知的障害者の雇用が進んでいると考えられる。ところが、精神障害については、企業規模に関係なく平均で9.9%となっている。これは精神障害が企業規模に関係なく発生していることを示すとともに、依然としてその雇用状況は改善には至っておらず、今後の大きな課題の一つであることを示している。また、視覚障害は企業規模に関係なく、知的障害よりも雇用されている割合が低い。これは、身体障害の中でも視覚障害の職域や支援に課題があることを示唆していると考えられる。

問2；障害者を1人以上雇用していると回答した企業(726社)を対象に、雇用管理上苦慮している点の有無を尋ねた。結果を表3に示す。

また、雇用管理上の苦慮点の有無と企業規模との関連に関して χ^2 検定を行った結果、企業規模の偏りは有意であった。なお表3の網かけは、残差分析の結果有意な偏りが見られたセルを表している。(p<.01)

表3. 企業規模別雇用管理上の苦慮点の有無

企業規模		雇用管理上の苦慮点			合計
		ある	ない	無回答	
56~300人	度数	42	72	9	123
	%	34.1	58.5	7.3	100
301~500人	度数	74	106	6	186
	%	39.8	57.0	3.2	100
501~1000人	度数	96	104	2	202
	%	47.5	51.5	1.0	100
1001人以上	度数	124	90	1	215
	%	57.7	41.9	0.5	100
合計	度数	336	372	18	726
	%	46.3	51.2	2.5	100

さらに、苦慮している具体的内容を、障害種別に多重回答形式で尋ねた。その集計結果を表4に示す。

表3を見ると、大規模事業所ほど雇用管理上苦慮している点があると回答している。特に、1001人以上の企業では、「ある」と回答した企業が50

%を超えており、他の規模に比較して有意に高い。これは、多様な障害種別の障害者を多数雇用することで、それぞれの特徴に応じた配慮が必要となることと関係していると考えられる。

さらに表4を見ると、苦慮している事項の回答数計の上位5位(表4の右端列の網掛け部分)には、「障害者の配置・定着・職場適応に関する事項」のうち3項目(「能力に応じた適正な配置の方法」「他の従業員との人間関係に関すること」「障害の特性に応じた健康管理方法」と「障害者の教育・訓練等に関する事項」のうち3項目(「作業能率の向上、ミスの低減など作業遂行に関する指導方法」「能力・特性に応じたキャリアアップ」「障害者の指導を行う指導体制の構築」)となっている。「障害の特性に配慮した健康管理方法」を除く他の5項目は、障害種別の上位5位を見ると、複数の障害種別に共通の、つまり障害

表4. 障害種別にみた雇用管理上の苦慮点の具体的内容

苦慮している点	肢体	視覚	聴覚言語	内部	知的	精神	回答数計
障害者の配置・定着・職場適応に関する事項							
能力に応じた適正な配置の方法	145	40	76	75	77	25	438
他の従業員との人間関係に関すること	45	10	73	19	59	28	234
障害の特性に配慮した健康管理方法	40	6	9	74	12	21	162
職場不適応を未然に防ぐ、または職場不適応に対応するための家族との連携方法	18	7	18	14	45	24	126
障害者のための職場環境の整備に関する事項							
作業機械等の改造・整備	23	13	12	9	6	3	66
作業補助具・治工具の活用等、作業設備の調整・改善	24	7	11	8	5	2	57
トイレ・スロープ等施設の改造	70	7	3	6	2	2	90
車イス使用者のための駐車場スペース確保	33	3	3	4	2	2	47
障害者の教育・訓練等に関する事項							
作業能率の向上、ミスの低減など作業遂行に関する指導方法	42	14	46	10	61	15	188
会社規則や決まりの順守に関する指導方法	9	2	18	2	35	6	72
仕事に熱心に取り組む、責任を自覚するなど職業人としての意識・態度形成に関する指導方法	21	3	22	7	41	11	105
障害の特性に応じた安全・衛生教育の実施	36	12	31	15	34	10	138
能力・特性に応じたキャリアアップ	53	15	40	22	25	9	164
障害者の指導を行う指導体制の構築	38	13	38	19	39	15	162
賃金・労働時間等の条件に関する事項							
賃金設定	29	10	18	21	32	7	117
障害特性に配慮した労働時間の設定	15	5	5	39	13	10	87
各種保険の加入	7	4	5	5	11	2	34
その他の事項							
障害を軽減する支援機器の情報が少ない(無い)	17	11	10	5	3	1	47
障害者雇用に関する従業員への企業内教育の実施方法	38	8	21	22	33	7	129
障害者の雇用支援制度のうち助成金の利用方法がよく分らない	15	8	8	8	7	5	51
地域障害者職業センターをはじめとする障害者雇用を支援する機関の利用方法がよく分らない	14	4	7	10	5	5	45
回答事業所数 合計	230	57	136	156	120	50	749

注：多重回答のため、行合計は回答事業所数の合計欄の数値とは一致しない。

者雇用を進める上で共通の苦慮事項であると考えられる。

一方で、障害特性を反映している事項もあげられた。「障害の特性に配慮した健康管理方法」は内部障害と精神障害で特に苦慮している事項であると考えられる。また、回答数計では上位5位に含まれないが、障害種別毎に見ると上位5位となっている項目がある。例えば、「トイレ・スロープ等施設の改造」は肢体不自由で、「作業機械等の改造・整備」は視覚障害で、「障害特性に配慮した労働時間の設定」や「障害者雇用に関する従業員への企業内教育の実施方法」は内部障害で、「職場不適応を未然に防ぐ、または職場不適応に対応するための家族との連携方法」は知的障害と精神障害で、「仕事に熱心に取り組む、責任を自覚するなど職業人としての意識・態度形成に関する指導方法」は知的障害で、上位5位に含まれている。これらの項目は、障害者の雇用管理を図る際に、各障害種別毎に課題となりがちな項目であり、種別毎に対策を講じる必要が求められている項目であると考えられる。

問3；障害者雇用を進めるにあたっての支障や課題の有無を尋ねた結果、829社のうち663社が何らかの支障や課題があると回答した。企業規模との関連を検討したが有意な差は見られず、企業規模に関わらず、約8割の企業が何らかの支障や課題を抱えているという結果が示された。また、何らかの支障や課題があると回答した663社を対象に、具体的な支障・課題の内容を多重回答方式で尋ねた。その集計結果を表5に示す。

表5から10%を超える項目を見ると、適する職務がない(81.1%)、物理的環境が整っていない(43.7%)、条件に合う障害者が応募してこない(24.1%)、現場の理解がない(14.5%)、除外率の縮小に伴う雇用義務数の増加(14.5%)、労働条件の整備が難しい(13.1%)となっている。

これらの項目は、物理的環境や人的環境、労働条件等、職場環境に関する問題と障害と職務のミスマッチの問題等に大別することができる。

これらの問題は、バブル崩壊後、企業がリストラをはじめとした様々な合理化への取り組みを行った結果との関係を考える必要がある。現在の企業では、消費者の多様なニーズやウォンツに対し即応した商品やサービスの提供を求められており、その結果として労働者に対しても、即戦力性や高い自律性、変化への順応性を求めるようになっている。

これらの変化により、安定した職場環境や職務の

表5. 障害者雇用を進める際の支障や課題

支障・課題の内容	度数	%
適する職務がない	538	81.1
募集・採用方法が分からない	12	1.8
特性に合わせた配置方法が分からない	43	6.5
労働条件の整備が難しい	87	13.1
物理的環境が整っていない	290	43.7
社内の理念や方針がない	61	9.2
助成金の利用方法が分からない	14	2.1
条件に合う障害者が応募してこない	160	24.1
現場の理解がない	96	14.5
定着が悪く、退職者が多い	37	5.6
キャリアアップの方法が分からない	34	5.1
障害者雇用率制度における除外率の縮小に伴う雇用義務数	96	14.5
雇用保険適用要件の緩和による障害者雇用義務数の増加	21	3.2
その他の支障・課題	30	4.5
回答事業所数合計	663	100

注：多重回答のため、行合計は回答事業所数合計欄の数値とは一致しない。

創出を困難にし、障害と職務のミスマッチを拡大する要因となっていると考えられる。このような状況の変化が、今回の調査結果に反映しているものと考えられる。

問4；障害者雇用を進めるにあたり、各種就労支援機関に相談したことがあるかを尋ねた結果、約半数が相談したことがあると回答した。

また、企業規模との関連に関して χ^2 検定を行った結果、有意差が認められた。表6における網かけは、残差分析の結果、有意な偏りが見られたセルを表している($p < .01$)。

表6を見ると、企業規模が大きいほど就労支援機関への相談経験が増加する傾向が見られる。特に、1001人以上の企業規模では71.8%となっており、他の企業規模別に見て有意に相談経験が高いことが示されている。

表6. 企業規模別就労支援機関への相談経験

企業規模	就労支援機関への相談経験				
		ある	ない	無回答	合計
56～300人	度数	34	152	1	187
	%	18.2	81.3	0.5	100
301～500人	度数	91	108	2	201
	%	45.3	53.7	1.0	100
501～1000人	度数	123	91	0	214
	%	57.5	42.5	0	100
1001人以上	度数	163	64	0	227
	%	71.8	28.2	0	100
合計	度数	411	415	3	829
	%	49.6	50.1	0.4	100

この結果を問2の結果等と併せて考えると、大規模事業所では、多様な障害種別の雇用を経験しており、また苦慮する点についても様々な現状を有している。一方で、これらの課題の解決を企業内努力だけで図ることは困難であるため、外部の就労支援機関に相談していると考えられる。

さらに、相談したことがあると回答した411社に対し、相談の際に利用した就労支援機関の種類と、そこでの相談内容について、具体的に回答を求めた。支援機関の種類は、ハローワーク、障害者職業センター、障害者雇用促進協会、障害者雇用情報センター障害者職業能力開発校、その他の障害者就労支援機関、先行して障害者雇用を進めている他企業、企業団体、民間のコンサルティング会社であった。

なお、支援機関と相談内容との関連性の検討を試みたが、それぞれの機関に相談経験を持つ企業自体が少なく、量的分析は不相当と判断した。そのため表7には、相談内容数が200件を超えて

表7. 就労支援機関別相談内容別の件数・割合

相談内容	ハローワーク		障害者職業センター		雇用開発協会	
	件数	率	件数	率	件数	率
受け入れのための新たな職域開発	86	8%	23	8%	20	9%
採用計画の立案	109	11%	15	5%	12	5%
募集・採用方法	297	29%	31	11%	27	12%
受入時の能力等に関する情報提供	112	11%	43	16%	10	4%
適正な職務配置	48	5%	31	11%	7	3%
特性に合わせた指示や指導方法	43	4%	40	15%	9	4%
職場定着・適応の推進	53	5%	33	12%	13	6%
キャリアアップの方法	1	0%	1	0%	2	1%
物理的環境整備	38	4%	5	2%	27	12%
労働条件の整備	48	5%	11	4%	11	5%
安全・衛生教育の実施方法	12	1%	8	3%	5	2%
従業員への企業内教育の実施	13	1%	6	2%	4	2%
助成金等支援制度	101	10%	13	5%	60	26%
他企業の取り組み	63	6%	13	5%	24	10%
相談件数・率 合計	1024	100%	273	100%	231	100%

いた3機関についてその内訳を示した。

表7では、各機関へ相談した内容について上位5位を網掛けで強調した。これを見ると、ハローワークに対しては求人や採用に関する相談を、障害者職業センターに対しては職務配置や指導・支援方法に関する相談を、雇用開発協会に対しては助成金制度や他企業の情報等についての相談を行っており、それぞれの機関の機能に応じて、企業側が使い分けしているものと考えられる。

問5；職業適性に応じた作業工程や作業環境、人的資源も含めた職場環境等の提案が、障害者の雇用促進に効果的だと思うかについて尋ねた。その結果、7割弱の企業が「効果的」または「障害によっては効果的」と回答した。さらに、企業規模との関連に関して χ^2 検定を行った結果、有意な偏りが見られたため、残差分析を行った。表8に、企業規模別の回答と残差の有効性の記号を示す。

表8. 職場環境等の提案は障害者の雇用促進に効果的か？

企業規模		効果的		障害により効果的		非効果的		わからない		合計
		度数		度数		度数		度数		
56～300人	度数	13	~*	92	~**	6		74	****	185
	%	7.0		49.7		3.2		40.0		100
301～500人	度数	17		115		7		56		195
	%	8.7		59.0		3.6		28.7		100
501～1000人	度数	27		127		7		51	~*	212
	%	12.7		59.9		3.3		24.1		100
1001人以上	度数	30		141		1	~**	54	~*	226
	%	13.3		62.4		0.4		23.9		100
合計	度数	87		475		21		235		818
	%	10.6		58.1		2.6		28.7		100

注；*...p<.10 **...p<.05 ****...p<.01

表8から企業規模別の傾向を見ると、56-300人の企業規模では「わからない」とする回答率が有意に高く、また、1001人以上の企業規模では「非効果的」とする回答率が有意に低かった。また、企業規模が大きくなるにほど「効果的」「障害により効果的」とする回答率が増加している。

56-300人の企業規模における「わからない」とする結果からは、社内の職務が提案に対応できるか、どのような障害種別が対象となりうるのか想定できないこと等の不安要素を抱えている可能性がある。また、企業規模が大きくなるほど「効果的」とした結果から

は、障害者の適性に応じた職場環境等の提案に対するニーズは高く、就労支援機関の役割として期待されている可能性を秘めているものと考えられる。

問6①；障害者雇用を支援する各技法の例を7つ示し、それらを事業所で活用する際の有効性について3択（効果的に活用できる・場合によっては活用できる・なんとも言えない）による回答を求めた。その結果、3択の回答以外に無回答が7項目いずれも20%前後と非常に多くみられた。そのため「効果的に活用できる」「場合によっては活用できる」を合わせて『技法活用に対して積極的』とし、「なんとも言えない」「無回答」を合わせて『技法活用に対して消極的』と解釈し、分析を行った。

各々の支援技法の有効性に対する評価と企業規模とのクロス集計表を表9～15に示す。概ね大規模な企業ほど、様々な支援技法の活用に対して積極的な傾向が示されている。これらについて χ^2 検定を行った結果、全ての支援技法に関して企業規模による偏りが認められた。そのため残差分析を行い、表9～15中には調整された残差を併せて記した。

これらの結果から考えると、特に、「障害者の特性を評価し理解するための技法」や「障害者に適する職務を探索するための技法」については、全体で60%以上、1001人以上の企業規模で70%以上が『技法

活用に積極的』であるとしている。

この結果は、大規模企業をはじめとした企業は障害者の雇用を進めるにあたり、障害者の特性や能力を正確に評価したり、また適した職務を見いだすことに役立つ技法を望んでいると考えられる。

表9. 障害者の特性を評価し理解するための技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	95	92	187
		%	50.8	49.2	100
		残差	4.3	-4.3	—
	301～500人	度数	76	125	201
		%	37.8	62.2	100
		残差	0.1	-0.1	—
	501～1000人	度数	78	136	214
		%	36.4	63.6	100
		残差	-0.4	0.4	—
	1001人以上	度数	62	165	227
		%	27.3	72.7	100
		残差	-3.7	3.7	—
合計		度数	311	518	829
		%	37.5	62.5	100

表10. 作業能率向上、ミス低減等を指導する技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	108	79	187
		%	57.8	42.2	100
		残差	4.5	-4.5	—
	301～500人	度数	85	116	201
		%	42.3	57.7	100
		残差	-0.3	0.3	—
	501～1000人	度数	92	122	214
		%	43.0	57.0	100
		残差	-0.1	0.1	—
	1001人以上	度数	74	153	227
		%	32.6	67.4	100
		残差	-3.8	3.8	—
合計		度数	359	470	829
		%	43.3	56.7	100

表11. 障害者に適する職務を探索するための技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	100	87	187
		%	53.5	46.5	100
		残差	4.4	-4.4	—
	301～500人	度数	77	124	201
		%	38.3	61.7	100
		残差	-0.4	0.4	—
	501～1000人	度数	86	128	214
		%	40.2	59.8	100
		残差	0.2	-0.2	—
	1001人以上	度数	65	162	227
		%	28.6	71.4	100
		残差	-4.0	4.0	—
合計		度数	328	501	829
		%	39.6	60.4	100

表12. 特性に合わせた職務配置法を探索する技法

		技法への評価		合計	
		消極的	積極的		
企業規模	56～300人	度数	108	79	187
		%	57.8	42.2	100
		残差	5.0	-5.0	—
	301～500人	度数	83	118	201
		%	41.3	58.7	100
		残差	-0.1	0.1	—
	501～1000人	度数	82	132	214
		%	38.3	61.7	100
		残差	-1.2	1.2	—
	1001人以上	度数	73	154	227
		%	32.2	67.8	100
		残差	-3.4	3.4	—
合計		度数	346	483	829
		%	41.7	58.3	100

表13. 雇用事例・好事例などが検索できる技法

企業規模	技法への評価	技法への評価		合計
		消極的	積極的	
		56~300人	度数 102	
	% 54.5	45.5	100	
	残差 3.2	-3.2	-	
301~500人	度数 89	112	201	
	% 44.3	55.7	100	
	残差 0.0	0.0	-	
501~1000人	度数 104	110	214	
	% 48.6	51.4	100	
	残差 1.4	-1.4	-	
1001人以上	度数 73	154	227	
	% 32.2	67.8	100	
	残差 -4.4	4.4	-	
合計	度数 368	461	829	
	% 44.4	55.6	100	

表14. 雇用のポイント、法律・制度が検索できる手法

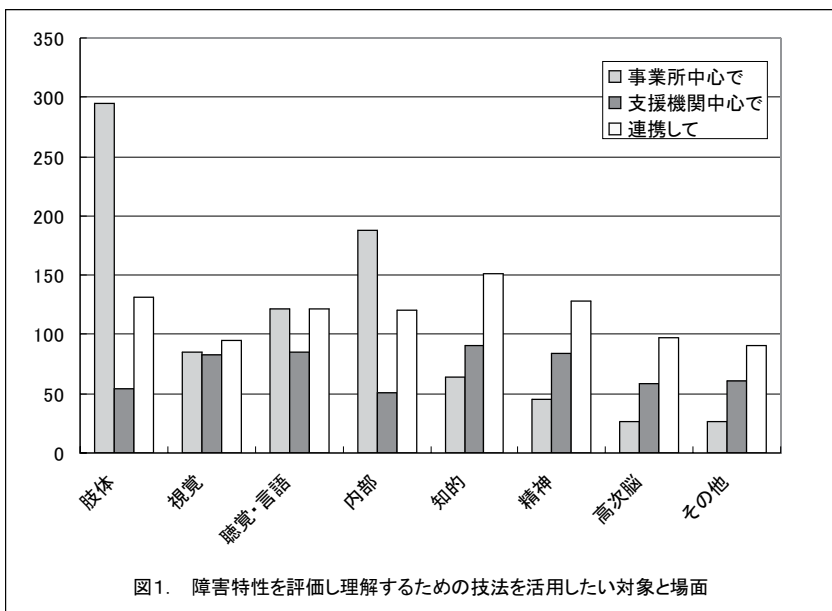
企業規模	技法への評価	技法への評価		合計
		消極的	積極的	
		56~300人	度数 102	
	% 54.5	45.5	100	
	残差 3.5	-3.5	-	
301~500人	度数 96	105	201	
	% 47.8	52.2	100	
	残差 1.5	-1.5	-	
501~1000人	度数 92	122	214	
	% 43.0	57.0	100	
	残差 -0.1	0.1	-	
1001人以上	度数 69	158	227	
	% 30.4	69.6	100	
	残差 -4.6	4.6	-	
合計	度数 359	470	829	
	% 43.3	56.7	100	

表15. 障害者の雇用に関する知識を学習できる教育技法

企業規模	技法への評価	技法への評価		合計
		消極的	積極的	
		56~300人	度数 109	
	% 58.3	41.7	100	
	残差 4.4	-4.4	-	
301~500人	度数 92	109	201	
	% 45.8	54.2	100	
	残差 0.5	-0.5	-	
501~1000人	度数 88	126	214	
	% 41.1	58.9	100	
	残差 -1.0	1.0	-	
1001人以上	度数 77	150	227	
	% 33.9	66.1	100	
	残差 -3.6	3.6	-	
合計	度数 366	463	829	
	% 44.1	55.9	100	

問6②；①で挙げた7つの支援技法を事業所で活用する場合、(1)技法を適用したい(するべきだと思う)障害は何か、(2)どのような実施体制で活用したいと思うか、について尋ねた。その結果を技法毎にグラフ化した。個々の技法による特徴的な差異は認められなかった。そこで本稿では「障害の特性を評価し理解するための技法」についてのグラフのみを図1に示す。図1では、技法や企業規模による違いは見られなかった。

一方、結果を障害種別と実施体制から見ると、肢体不自由、視覚障害、聴覚・言語障害、内部障害では事業所中心で行うとする回答が多く、知的障害、精神障害、高次脳機能障害、その他では支援機関と連携して行うとする回答が多い。



この結果は、いわゆる身体障害に対する支援は過去の経験等もあり事業所中心でも可能だと考えられるものの、知的障害や精神障害、高次脳機能障害等については事業所側の支援経験は乏しく、専門機関による事業主支援を必要としていると考えられる。

問7；障害者職業総合センターで現在研究・開発を進めている、障害者雇用に関する各技法を効果的に実施するために役立つツールやノウハウの例を12種類提示し、それぞれについて①導入希望の有無、②事業所における実施状況、③情報の必要性、④活用したい(している)場面について尋ねた。表16は、①から③についての結果概要をまとめたものである。それぞれ、パーセンテージの高いもの上位5項目は、網かけによって示している。

①導入希望の有無；各ツール・ノウハウの導入希望状況の概要は、表16に示した通りである。

各ツール・ノウハウについての導入希望の有無(導入したい/導入しない/無回答)と企業規模とのクロス集計表を作成したところ、概ね大規模企業ほど、様々なツールの導入に積極的である傾向が窺われた。

これらについて χ^2 検定を行ったところ、全てのツール・ノウハウについて企業規模による有意な偏りが認められたため、残差分析を行った。

その結果、1001人以上の大企業では、“スケジュール等の自己管理スキルの指導ツール”と“各業務の作業工程・内容の分析ツール”については有意傾向に留まったものの、それ以外の全てのツールについて、1000人以下規模の企業と比較して『導入したい』と回答した割合が有意に多いことが示された。また、300人以下の企業では無回答の割合が30%前後であり、301人以上規模の企業と比較して有意に多いことが示された (p<.01)。

②事業所における実施状況；各ツール・ノウハウの実施状況の概要は、表16に示した通りである。

各々のツール・ノウハウについての事業所における実施状況（実施している／実施していない／無回答）と、企業規模とのクロス集計表を作成したところ、いずれのツールについても『実施していない』とする回答が60%弱から70%代を占める一方、『実施している』という回答は10%以下から多くても20%代に留まった。

これらについての χ^2 検定を行ったところ、全てのツール・ノウハウについて企業規模による有意な偏りが認められたため、残差分析を行った。

その結果、1001人以上の大企業では全てのツールについて、『実施している』と回答した割合が1000

人以下規模の企業と比較して1%水準で有意に多いことが示された。また、300人以下の企業では無回答の割合が30%前後であり、301人以上規模の企業と比較して有意に多いことが示された。(p<.01)

③情報の必要性の有無；各ツール・ノウハウに関する情報の必要性についての概要は、表16に示した通りである。

各々のツール・ノウハウに関する情報の必要性の有無（必要である／必要ない／無回答）と、企業規模とのクロス集計表を作成し、両者の関連性について χ^2 検定を行ったところ、全てのツール・ノウハウについて企業規模による有意な偏りが認められたため、残差分析を行った。

その結果、『必要である』という回答の割合は、ツール・ノウハウによってそれぞれ異なるが、300人以下の企業では約20%～約35%、1001人以上の企業では約30%～約60%であり、企業規模による有意な偏りが認められた (p<.01)。

無回答の割合については、問7の①と②同様、300人以下の企業では30%前後であり、301人以上規模の企業と比較すると有意に多いことが示された (p<.01)。

表 16. 研究・開発中のツール・ノウハウに対する導入希望、実施の有無、情報の必要性

ツール・ノウハウの内容	導入したい		実施している		必要である	
	件数	率	件数	率	件数	率
1. 障害による作業特性・耐性の把握	295	36%	144	17%	384	46%
2. 正確性向上・安定遂行・能率改善	266	32%	171	21%	334	40%
3. 障害の情報を集約、対処能力を把握	311	38%	95	11%	397	48%
4. 自己の職務の情報管理・調整能力	169	20%	77	9%	235	28%
5. 部署内の業務の作業工程・内容分析	163	20%	153	18%	219	26%
6. 障害に応じて作業工程・内容を計画	214	26%	138	17%	270	33%
7. 6による障害者への作業指導	197	24%	138	17%	254	31%
8. 6による障害者雇用管理の助言	201	24%	110	13%	268	32%
9. 事業所全体の作業・職場環境の分析	239	29%	133	16%	311	38%
10. 9による作業・職場環境の改善提案	214	26%	74	9%	290	35%
11. 10による関係部署との助言・調整	189	23%	90	11%	262	32%
12. 障害に関するわかりやすい資料	355	43%	56	7%	405	49%

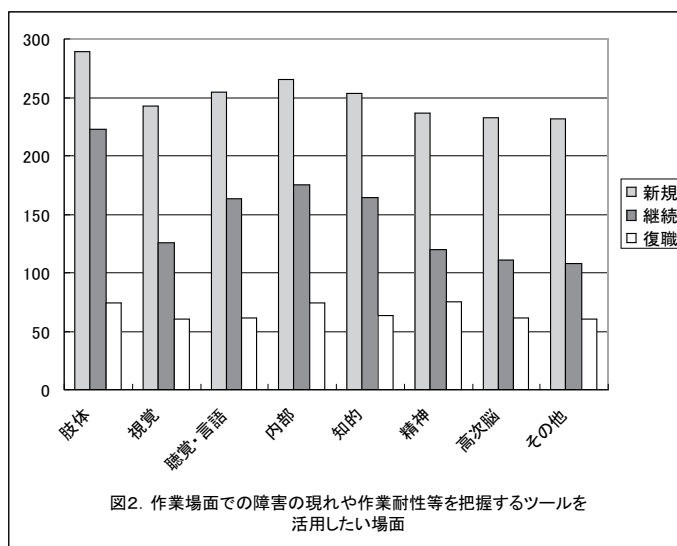
表中の率は、各項の件数を企業数計「829件」で除した割合である。

これらの結果に合わせて、①導入希望の有無、②事業所における実施状況、③情報の必要性の有無について項目毎の回答傾向を見ると、①と③については、③における「情報を必要とする」回答が①よりも10%程度高いものの、回答率の高い上位5項目（「障害による作業特性・耐性の把握」「正確性向上・安定遂行・能率改善」「障害の情報を集約、対処能力を把握」「事業所全体の作業・職場環境の分析」「障害に関する分かり易い資料」）が同一であった。一方、②については、「実施している」とする回答率そのものが20%程度であり、また、上位5項目を見ると「障害による作業特性・耐性の把握」と「正確性向上・安定遂行・能率改善」の項目は①③と一致しており、「部署内業務の作業工程・内容分析」「障害に応じて作業工程・内容を計画」「6による作業指導」の項目が上位5位に含まれている。

これらの結果は、障害の評価や指導、障害に関する情報や事業所内職務の分析技法等に高いニーズがあること、また評価や指導については実施上の困難性を感じていること、さらに部署内業務の工程や内容についての分析は実施しているものの、新たな職務の創出に支援ニーズがあること等、研究・開発中の支援技法に対する関心やニーズの高さを示していると考えられる。

④活用したい場面；各々のツール・ノウハウを、どのような場面（新規雇用場面／雇用継続の場面／復職の場面）でどのような障害特性を持った対象者に対して適用したいか（しているか）について尋ねた。その結果を、それぞれグラフ化した。個々のツール・ノウハウによる特徴的な差異は認められなかった。そこで本稿では「作業場面での障害の現れや、作業に対する個人の実行可能性・作業耐性等について把握する」ツール・ノウハウについてのグラフのみを図2に示す。

①の項目については、全てのツール・ノウハウについて新規雇用、継続雇用（定着）、復職の順に活用したいとする回答が少なくなっている。この結果は、新規雇用時に十分な情報が欲しいというニーズや雇用後の問題への対処のニーズの高さを示していると考えられる。また、復職が相対的に低い回答となっているのは全体的な復職事例の少なさに影響されるものと考えられよう。



4. まとめ

今回のアンケート調査の結果、障害者雇用の促進に関する企業の関心の高さや雇用促進に役立つツール・ノウハウに期待が寄せられている実態が明らかとなった。

これらの背景には、社会的責任や社会貢献の一環として障害者雇用の促進することが企業価値の向上につながろうとする企業の変化があるのではないだろうか。特に、大規模企業ではこのような変化が著しく、その結果が、今回のアンケート調査の結果に反映されていると考えられよう。

これらのニーズ・期待には、早急に対応する必要がある。

しかし、単に障害者雇用率の改善を図るだけでなく、企業が指向する企業価値の向上につながるよう、言い換えれば障害者雇用が企業のメリットとして大きく打ち出せるような障害者・事業主への職業リハビリテーションサービスを展開する必要があるのではないだろうか。

今後の課題として、障害者・事業主相互のメリットとなるような職業リハビリテーションサービスのあり方を、より具体化することが求められている。

謝辞

今回の調査にあたっては、数多くの調査対象事業所の方々にご協力頂きました。厚く御礼を申し上げます。