

障害者就労のミスマッチとその解消策の方向性

－障害のある離職経験者等の分析から－

○吉泉豊晴（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）
犬飼直樹・石川球子・平川政利・星加節夫・若林功（事業主支援部門）・
野中由彦（障害者支援部門）・石黒豊（社会的支援部門）

1 目的

障害者職業総合センターでは、特別研究7「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」において、労働力供給側の障害者と需要側の企業との間のミスマッチ解消策を検討する目的で、求職者調査及び授産施設等個人調査(以下「施設調査」という。)を実施した。その結果、9割以上の求職者及び5割以上の授産施設等利用者が一般就労に就いていた経験を持ちながら離職していることが分かった。

そこで、一般就労経験、離職理由及びその他いくつかの側面に着目しながら、この両調査の結果を比較することにより、障害のある求職者と福祉的就労の場にいる障害者の各々の特徴を明らかにし、就職の際のミスマッチ解消策の手がかりを得ることとした。

2 方法

イ 調査時点：求職者調査及び施設調査ともに、郵送によるアンケート調査として実施し、2005年4月現在の状況に関する回答を求めた。

ロ 調査票の配布：求職者調査票は、全国の公共職業安定所25所等を介して配布。施設調査票は、身体障害者施設51所、精神障害者施設15所、知的障害者施設64所、発達障害者施設9所、視覚障害者施設4所の計143所を介して配布した。

ハ 調査票の種類：両調査とも、①身体障害者・精神障害者用、②知的障害者用(漢字にルビを付けるなど表現の簡易化を工夫)、③視覚障害者用(点字版を用意)の3種類の調査票を配布した。種類により設問に若干異なる点がある。

ニ 統計分析方法：主にカイ二乗検定(二事象の独立性の検定)及びその調整残差分析を行った。有意確率は5%とした。

3 結果

(1) 回答者数

求職者調査の回答者(以下「求職者」という。)は511人、施設調査の回答者(以下「施設利用者」という。)は845人であった。

(2) 施設利用者の就職希望状況

障害者の一般就労に関するミスマッチを考える前提として、施設利用者845人のうち、就職希望者及び就職活動者がどの程度いるかをみた。

大雑把にみると、「就職希望」3割、「今後希望の可能性あり」2割、「希望しない」4割(表1)。

就職希望者の就職活動状況は、「活動していない」が5割、「活動している」が4割(表2)。この「活動している」は、回答者総数845人の11%に当たる。

就職希望者も就職活動者も多いとは言えないが、授産施設等の福祉的就労から一般就労への移行率が1%程度とみられる(全国社会就労センター協議会、2004)*ことに照らし合わせると、移行へのニーズが相対的に高いといえる。

表1 就職希望有無の状況 (単位：%、人)

就職希望	今後希望の可能性あり	希望しない	回答者・計	無回答	計
27.6	19.2	43.6	90.3	9.7	100.0
(233)	(162)	(368)	(763)	(82)	(845)

表2 就職希望者の就職活動 (単位：%、人)

活動していない	活動している	回答者・計	無回答	計
52.8	39.5	92.3	7.7	100.0
(123)	(92)	(215)	(18)	(233)

(3) 基本属性における求職者と施設利用者の相違

以下では、求職者と施設利用者の比較のほか、一般就労に向けた潜在的労働力供給可能性をみるとの観点から、必要に応じ、施設利用者における就職希望有無の状況にも言及する。

イ 障害の種類：求職者では身体障害者が多く8割

を占め、精神障害者は2%とごく少数なのに対し、施設利用者では身体障害者が3割程度と比較的少なく、精神障害者が2割を占める。また、知的障害者は、求職者では2割程度だが、施設利用者では44%と最多。なお、施設利用者において障害の種類と就職希望の有無との間には有意な関係が認められなかった。精神障害者の就職希望割合(36%)がやや高いものの、障害種類によって就職希望の有無が顕著に異なるということはない。

ロ 障害の程度：障害程度(重・中・軽の三分類)でみると、求職者と施設利用者の間に有意差は認められない。重度4割弱、中度4～5割、軽度1割強。なお、施設利用者において障害程度と就職希望の有無との間には有意な関係が認められた。障害が重いと就職希望者が減少する傾向がみられる。

ハ 年齢：①求職者(平均45.8歳)では年齢層が上がるにつれてその数が増える。45歳以上が5割以上を占める。それに対し、施設利用者(平均37.0歳)では25～34歳層が最多で、それ以降は年齢層が上がるにつれて少なくなる。中心的年齢階層は25～44歳で6割弱を占める。②施設利用者において25～44歳層の「就職希望」及び24歳以下の「今後希望の可能性あり」が有意に多い。③施設利用者において「就職を希望しない」傾向は、年齢が高いほど有意に強い。

ニ 障害発生年齢：40歳以上の発生は求職者(39%)が施設利用者(6%)に比べ有意に多く、一方、29歳以下の発生は施設利用者(77%)が求職者(45%)に比べ有意に多い。30歳代では両者にあまり違いがみられない。なお、学齢期に障害が発生した者の割合を推測する基準として、18歳以下の発生割合をみると、求職者は31%、施設利用者は52%であった。

ホ 最終学歴：①中学校、高校、大学の一般校卒には相対的に求職者のほうが多い(学校卒業時は健常者だった求職者が少なからずいると推測される。)。②盲・聾・養護学校の特殊学校卒には施設利用者が多い。ただし、特殊学校の専攻科卒には求職者が多い。③施設利用者において職業能力開発校卒には就職希望者が多い。ここでいう「多い/少ない」は、求職者と施設利用者との比較においていずれも統計的有意差がみられたもの。

ヘ 性別：求職者と施設利用者として性別による有意な相違はみられないが、あえて言えば、求職者においては男性(69%)がやや多く、女性(31%)がやや少ない。

(4) 一般就労経験

イ 経験者の割合：一般就労経験者の割合は、求職

者(91%)に比べて施設利用者(52%)のほうが有意に少ない(表3)。しかしながら、施設利用者の半数強が一般就労経験者であることは注目される。一般就労経験者については、その再就職だけでなく離職予防策も重要と考えられる。

なお、就職の困難さをみる手がかりとして、求職者と施設利用者の両者を合わせて、基本属性ごとに、一般就労未経験者(全体に占める構成比は24%)が有意に多いところを挙げると、障害種類別では知的障害者(42%)、障害程度別では重度(37%)、性別では女性(33%)、学歴別では盲・ろう・養護学校の中学部と高等部(44%、55%)、年齢階層別では24歳以下(68%)があった(括弧内は一般就労未経験者の割合)。年齢階層別にみると、年齢が上がるにつれて一般就労経験者の割合が高くなる。学卒後間もなく就職する者よりも、ある程度の年数を経てから就職する者が多いと推測される。

ロ 在職期間：①一般就労在職期間1年未満では求職者(15%)が有意に少なく、施設利用者(31%)が多い。②5年以上では求職者(53%)が有意に多く、施設利用者(38%)が少ない。在職期間は求職者のほうが長い傾向だが、求職者の障害発生年齢が高めであることから、その在職期間には、施設利用者に比べて健常者として勤務した期間がいくらか多く含まれているものと思われる。

ハ 勤務時間：①一般就労時の勤務時間が週20時間未満の短時間では求職者(6%)が有意に少なく、施設利用者(10%)が多い、②週30時間以上のフルタイムでは求職者(83%)が有意に多く、施設利用者(77%)が少ない。

ちなみに、希望勤務時間をみると、求職者のフルタイム希望割合は61%、施設利用者は53%と、求職者のほうがやや高いが有意差は認められなかった。なお、施設利用者において障害種別フルタイム希望割合は、身体障害64%、知的障害52%、精神障害44%である。

ニ 職種：傾向として、求職者には事務関係職種の経験者が有意に多く、施設利用者には製造関係職種の経験者が有意に多い。求職者に多い職種には一般事務、会計事務、営業・販売関連事務、管理的職業があり、施設利用者には機械・電気技術者、製造・制作、生活衛生サービスがあった。なお、調査票における職種の選択肢は、身体・精神用調査票と知的用調査票とで異なる。ここでは身体・精神用調査票の一般就労経験者(施設利用者267人、求職者374人)の集計結果を分析した。

ちなみに、希望職種(複数回答)をみると、全体としては多い順に、一般事務(36%)、製造・制作(29%)、運搬などの労務(22%)などとなっている。求職者の選択傾向が有意に強い職種には、営業・販売関連事務、生産関係事務、その他の事務的職業があった。一方、施設利用者の選択傾向が有意に強い職種には、製造・制作、機械・電気技術者、プログラマー、生活衛生サービスがあった。

ホ 就職希望有無との関連：施設利用者において、一般就労経験の有無にかかわらず、就職を希望しない者の割合のほうが高いが、経験者と未経験者を比較した場合は、経験者のほうが就職希望の傾向が有意に強く、未経験者は就職を希望しない傾向が有意に強い(表4)。一般就労経験が就職希望にマイナスではなくプラスの影響をもたらす傾向が窺える。

表3 一般就労経験の有無 (単位：%、人)

	経験あり	経験なし	回答者・計	無回答	計
施設利用者	51.5 (414)少	35.7 (287)多	87.2 (701)	12.8 (103)	100.0 (804)
求職者	91.4 (447)多	4.3 (21)少	95.7 (468)	4.3 (21)	100.0 (489)
計	66.6 (861)	23.8 (308)	90.4 (1169)	9.6 (124)	100.0 (1293)

(注1) セル内の「多」または「少」は、統計上有意に「多い/少ない」ことを示す。これ以降の表において同じ。

(注2) 視覚障害者用調査票では一般就労経験について尋ねていないため、その分を除いて集計している。

表4 施設利用者における一般就労経験と就職希望の関係

(単位：%、人)

	就職希望	今後希望の可能性あり	希望しない	回答者・計
経験あり	37.5 (143)多	19.7 (75)	42.8 (163)少	100.0 (381)
経験なし	20.8 (58)少	21.1 (59)	58.1 (162)多	100.0 (279)
回答者・計	30.5 (201)	20.3 (134)	49.2 (325)	100.0 (660)

回答	無回答	計
82.1(660)	17.9(144)	100.0(804)

(5) 一般就労経験者の離職理由

イ 全体的状況：離職理由(複数回答)として多いのは「人間関係」、「病気・けが」、「事業主都合」、「障害者に対する配慮が不十分」であるが(表5)、最も多い「人間関係」でも2割程度で、特定の理由が突出して多いわけではない。離職理由が多様であることが窺える。なお、離職理由回答者700人のうち、407人(58%)が1つの理由のみを選択していた。選択個数の平均は1.95で、2未満である。離職理由は、複合的であいまいというよりは、明確に意識されているケースが多いといえる。

ロ 求職者と施設利用者の相違：相対的にみて、求職者の選択傾向が有意に強いものには「よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたい」、「肉体的により軽易な仕事に就きたい」、「安定した職業に就きたい」など8項目があった。一方、施設利用者の選択傾向が有意に強い離職理由には「人間関係」と「途中で受障したため」の2つがあった(表5)。

「人間関係」や「病気・けが」などが多い点で両者とも共通している点を忘れてはならないが、あえて相違点に着目すれば、求職者は適職や労働条件向上等のプラス要素追求志向がやや強く、施設利用者はマイナス要素回避志向がやや強いとみることができる。

ハ 障害種類別状況：離職理由を障害種類別(三分類)でみた時の相違に着目すると、①知的障害者は「事業主都合」(38%)、「より高い賃金」(11%)。②精神障害者は「人間関係」(38%)、「病気・けが」(32%)、「途中で受障したため」(27%)。③身体障害者は「途中で受障したため」(18%)、「定年」(12%)の選択傾向が有意に強い。

ここで、「事業主都合」の具体的内容が分からないのではっきりとは言えないが、知的障害者にこの選択傾向が強いことから、その労働者権利擁護の必要性が検討課題といえるかもしれない。精神障害者の場合は人間関係や健康管理が離職予防の上で重要といえる。

ニ 離職理由と就職希望の有無との関係：施設利用者において、離職理由と就職希望の有無との関係をみると、どの離職理由についても有意な関係は認められなかった。離職理由が次なる再就職への志向に与える影響は、あったとしても弱いと推測される。

表5 一般就労経験者の離職理由（複数回答）

(単位：％、人)

	施設利用者	求職者	計
人間関係がうまくいかない	23.7 (98)多	16.8 (75)少	20.1 (173)
病気・けが	19.6 (81)	19.7 (88)	19.6 (169)
事業主都合	17.4 (72)	18.3 (82)	17.9 (154)
障害者に対する配慮が不十分	13.5 (56)	14.5 (65)	14.1 (121)
勤めている間に障害者になった	15.0 (62)多	10.3 (46)少	12.5 (108)
労働条件が悪い	8.2 (34)	10.3 (46)	9.3 (80)
よりやりがい・生きがいの感じられる仕事に就きたい	5.1 (21)少	12.5 (56)多	8.9 (77)
肉体的により軽易な仕事に就きたい	6.3 (26)少	11.2 (50)多	8.8 (76)
安定した職業に就きたい	5.1 (21)少	11.0 (49)多	8.1 (70)
障害があるために処遇が良くない	4.6 (19)少	8.9 (40)多	6.9 (59)
仕事に将来性がない	4.8 (20)	7.2 (32)	6.0 (52)
通勤が不便	5.8(24)	6.3(28)	6.0(52)
もっと収入を増やしたい	3.1 (13)少	7.6 (34)多	5.5 (47)
定年	0.2 (1)少	10.3 (46)多	5.5 (47)
契約期間満了	2.7 (11)少	7.6 (34)多	5.2 (45)
より知識・技能を活かせる仕事に就きたい	1.9 (8)少	5.6 (25)多	3.8 (33)
回答者・計	81.9 (339)	80.8 (361)	81.3 (700)
無回答	18.1 (75)	19.2 (86)	18.7 (161)
計	100.0 (414)	100.0 (447)	100.0 (861)

4 考察

最近、障害者自立支援法との関連で福祉的就労から一般就労への移行が注目されている。また、障害者雇用率制度の改定により精神障害者の実雇用率算入が始まり、その就労も注目されている。そうした中で、今回の調査により明らかになった事柄で注意を引く点を改めて列記したい。

①求職者の9割、施設利用者の5割が一般就労経験者であることから、その再就職支援もさることながら、離職予防策も重要といえる。離職理由は多様で分散しているが、全体的に「人間関係」、「病気・けが」、「事業主都合」、「障害者に対する配慮が不十分」が上位を占める。健康管理に関する事柄を含め職場における障害理解を促進し、トラブルを小さな段階で発見し未然に防ぐことが肝要といえる。そのためにはジョブコーチ支援はもとより、より簡易なものであっても定期的職場訪問等なんらかの企業・障害者の双方とのつながりを維持する方策が求められる。

②一般就労未経験者には、障害種類別では知的障害者、障害程度別では重度、性別では女性、学歴別では盲・ろう・養護学校の中学部と高等部、年齢階層別では24歳以下が多い傾向がみられた。これら未経験者に重点を置いた就職支援が必要といえる。盲・ろう・養護学校における就労移行支援の重要性も確認できる。

③一般就労経験者や職業能力開発校卒には就職希望者が多いとの結果がみられた。就労支援において職業に関わる経験は、技能や職業生活維持の力を高めるだけでなく、意欲・自信の向上にもつながる鍵であると考えられる。職業訓練、トライアル雇用、委託訓練事業、職場実習あるいは施設外授産等各種機会を活用した経験促進が望まれる。

④年齢構成をみると、求職者では45歳以上の中高年層が5割強、施設利用者では44歳以下が7割強を占め、よく言われる「加齢等により一般就労が難しくなった障害者が福祉の場にいけるシステムが必要」というセイフティ・ネットの考え方を、少なくとも表面的には、なぞる形になっていない。障害者のライフスパンを視野に入れながら、この調査結果を更に分析し、就労の在り方と福祉の役割について検討する必要がある。

参考文献

*平成15年度社会就労センター実態調査報告書
全国社会就労センター協議会、2004、

知的障害者の職業能力の変化と評価方法に関する研究

小佐々 典靖

(日本社会事業大学大学院 社会福祉学研究科 博士後期課程)

1 問題の所在と背景

障害を持つ者¹の雇用拡大を進める上での大きな問題は、民間企業がその能力を必ずしも把握しきれていないことである。実際に、障害を持つ者が民間企業等から職業能力について適正な評価を受けているのかは不明であり、民間企業が必要とする職業能力の評価基準を示すこともほとんどない。

本研究においては、障害者雇用に積極的な民間企業A社の事例から、この問題を論じる。なお、研究対象を知的障害者に限定した理由は、他の障害と比較して、障害による様々な能力差が少ないと判断したためである。

2 目的と手法

(1) 目的

本研究の目的は、A社における知的障害者の評価に関する事例から、職業能力の変化と評価方法を明らかにすることである。

(2) 手法

研究・調査手法は、A社の代表権を持つ管理者に対する半構造化面接と提供されたデータの分析である。なお、必要に応じて文献等を参考とした。

3 事例検討

(1) 事例対象の選定とその背景

本研究においては、人口10万人前後の地方都市部にあるA社を研究対象とした。現在、A社に雇用されている従業員は約40名で、うち知的障害者は17名（このうち、重度知的障害者は15名）である。

地方都市部を対象として選択した理由は、障害を持つ者に対する様々な地域資源が限定されているためである。地方都市部の障害を持つ者は、地域資源が不足しているために大都市部に移住する場合もある。その際、その判断が自主的なものであるか否かが問題である。地域における雇用の場が地域資源の1つであることは当然のことである。

研究対象をA社のみとした理由は、次の3点である。第1に、A社が1993年から2005年まで、同一

の評価基準によって知的障害者の能力評価を実施しているためである²。この結果、A社には分析に必要かつ十分なデータの蓄積があった。第2に、A社は作業能力のみならず、社会適応能力の評価を行なっているためである。特に、知的障害者を雇用する場合、日常生活の問題が雇用に影響を及ぼす問題に発展する場合も多いため、社会適応能力評価の有無は本研究には欠かせないと判断した。第3に、評価者と被評価者の関係が一定である必要があるため、評価基準の違う他社事例を本研究の対象とすることは不可能であると判断したためである。なお、A社の管理者の1人は、1993年から現在に至るまで現職にある。

本研究は賃金査定内容の細部にまで言及するため、地域、職種、会社名、個人名等が明らかにならぬよう倫理的配慮を行なった。A社の所在地域については公表の許可を得ているが、筆者の判断においてそれを控えた。研究対象となる障害者は知的障害者のみであり、現段階でA社に在籍する障害者も知的障害者のみである。

(2) A社事例

A社は3つのグループに分かれて業務をこなしている。ただし、各グループの業務に大きな差異はないため、社員の人事異動は可能である。また、3グループに分けた意図は、業種の特性として地理的な問題を抱えることや人事管理面を考慮した結果であると考えられる。各グループには職長を置き、その上に3グループ共通の管理者がいる。

イ 評価システム

(イ) 知的障害者の能力評価システム

A社においては、評価項目と基準を基礎とし、各職長と管理者がそれぞれ評価した後、会議によって評価が決定される。なお、各職長はそれぞれの部下として知的障害者の日常業務の管理を行なっており、管理者はすべての勤務状況を把握していることから、それぞれの評価が大きく分かれることはほとんどないとのことであった。

（ロ）評価方法と枠組み

前述した通り、A社は自社独自の評価基準を所有しており、実際の評価もこれらに沿って行なわれる。評価基準は、社会適応能力が15項目と作業能力が26項目となっている。各項目における非障害者の最低能力レベルを10³とし、社会適応能力と作業能力のそれぞれを評価する。なお、各項目の評価が10を超えることはないが、非障害者よりも能力が高いと判断された場合は賃金査定に評価を加える。社会適応能力の分類は、表1の通りである。なお、作業能力の詳細については、職種の特定につながるため、今回は割愛した。

表1 社会適応能力

①集団参加	⑨確実性
②規律を守る	⑩安全性
③協調性	⑪体力
④職業観	⑫計画性
⑤病気に対する保身	⑬器具（機械）の手入
⑥危険に対する配慮	⑭準備
⑦持続性	⑮後始末
⑧責任感	

評価基準については、知的障害者⁴関連書籍や社会成熟度評価表（E.A.Doll）を参考としている。

ロ 職業能力と賃金の決定

職業能力の評価と賃金は、必ずしも一致するものではない。これは、非障害者にも同様のことが言える。例えば、一部に年功賃金制度を導入している大企業の場合は、若年層には能力や会社に対する貢献度よりも低い賃金を適用し、高齢層には若年時からの貢献を加味した高賃金が適用される。これは、人材流失防止にも役立つ制度である。また、中小零細企業の場合、会社に対する貢献度が全く同じであったとしても、賃金はその年の企業業績や経営環境などに大きく左右される。当然のことながら、社内の雰囲気作りなど、職業能力の評価基準に表出しない貢献も「隠れた能力」として評価される。

これらを考慮したうえで、A社における実際の職業能力の評価と賃金決定について確認する。また、最低賃金を下回る場合については、労働基準監督署の指導や助言などを受け、現場を確認した後に協議し、再評価する。概要は図1の通りである。

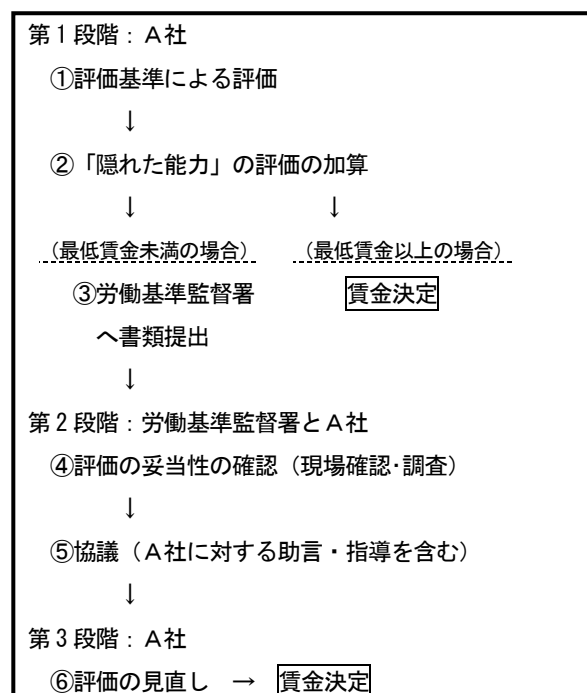


図1 賃金決定プロセス

このように、大きく分けて3つの段階と6つの項目がある。図1からも判断できることであるが、A社においても実際の職業能力の評価と賃金は、必ずしも一致しない。第1段階において、最低賃金基準以上の結果を出した場合のみ、A社の自主的な（職業能力と隠れた能力の）判断基準による評価であると言える。現状において、A社は第1段階のみで評価が終了する知的障害者をほとんど採用していない。これは、障害がより重度の知的障害者を雇用しているためである。

ハ 職業能力と評価の実際

本項においては、実際の職業能力の変化をその評価を通じて分析を行なう。倫理上の制約があるため、集団として評価を優先し、個別事例についての評価は必要最小限にとどめる。

（イ）評価対象

1993年から2005年の間に、A社に在籍した19名の知的障害者の職業能力評価を分析する。社会適応能力については項目別に分析し、作業能力については、総合評価のみを分析対象とした。なお、分析者が少数のため、1人当たりの数値による誤差が大きくなる場合があることを付け加える。

（ロ）社会適応能力

ここでは、対象となる13年間の15項目について、

評価結果を検討する。

まず、平均の計算方法は、各項目のすべての評価合計を算出し、延べ人数で割るという単純なものである。延べ人数は188名となる。次に、15項目の年度別平均最高値と最低値の計算方法は、各項目の年度ごとの評価合計を算出し、当該年度の在籍者数で割った。したがって、年度によって人数が若干異なる。最も多い年度で17名、最も少ない年度で14名の在籍となっている。各項目は、非障害者を100とした場合の割合で示している。

表2 対非障害者社会適応能力（評価項目別）

評価項目	平均最高	平均	平均最低
①集団参加	67.1	61.6	52.4
②規律を守る	67.9	61.0	51.8
③協調性	63.6	54.0	42.4
④職業観	61.4	56.7	47.1
⑤病気に対する保身	67.1	59.0	48.8
⑥危険に対する配慮	65.7	56.6	50.0
⑦持続性	72.9	60.4	51.2
⑧責任感	60.0	52.7	44.1
⑨確実性	64.3	55.1	44.7
⑩安全性	66.4	59.6	51.2
⑪体力	68.6	61.6	49.4
⑫計画性	58.6	47.1	37.1
⑬器具（機械）の手入	62.1	47.7	38.2
⑭準備	70.7	54.3	42.9
⑮後始末	65.7	53.6	44.1
15項目の平均	—	56.1	—

（単位：％）

（ハ）個別能力変化

本事例においては、大きく分けて3つの類型が存在した。第1は、徐々に多くの能力が下降する類型である。全ての能力が均等に下降するわけではないが、前年と比較して同等又は下降の傾向を示す。これは採用時から比較的高齢であった者に多く見受けられる。第2は、徐々に上昇する類型である。これも第1と同様、全てが均等に上昇するわけではないが、前年と比較して同等又は上昇の傾向を示す。これは社会経験の少ない若者を採用した際に多く見受けられる。ただし、各能力の上昇は、下降時に比べ緩やかであった。第3に、一度上昇した能力が再び下降する類型である。これは、主に40代前後に雇用

した際に発生する。就労を通じて社会経験を獲得した後、加齢によってその能力を失うと考えられる。

なお、採用直後に能力を失い、その後に回復するという類型は、本事例にはなかった。

4 考察

（1）社会適応能力

新入社員が存在する年度は、全項目において平均値が下がる傾向にあった。これは、新入社員の社会適応能力が他の社員と比較して相対的に低いことが影響している。この結果から、A社における仕事や人間関係の構築等を通じて社会適応能力が上昇する可能性が高いと言える。

離職者がいる年度については、その判断が分かれる。離職する原因が、諸能力の低下であれば正の影響を与え、より良い職場への移行などが原因であれば負の影響を与える。

個人別の評価を確認すると、概ね50歳前後から全能力が低下する傾向が見受けられる。

（2）社会適応能力と作業能力の乖離

A社は平均で非障害者の能力100とした場合の知的障害者の作業能力を43.4と評価している。これは、社会適応能力と比較して低い数値となっている。

まず、社会適応能力と同様、新入社員が増加した年度においては、その平均が低下する傾向が見受けられた。社会適応能力の評価よりも作業能力の評価が低い原因は、作業内容の独自性にある。これは、社外における技能の修得が難しいため、作業能力の向上も遅いと考えられる。これらから、知的障害者の雇用は安定した職場で時間をかけて「育てる」必要性があることを認識することができる。なお、作業能力評価方法は、2000年に若干の変更があったが、評価への影響は少ない。

（3）職業能力と賃金の乖離

本来、民間企業が評価すべき点は、作業能力と前述した点数化できない隠れた能力である。ただし、知的障害者の場合、社会適応能力の向上が作業能力の向上に結びつく場合もある。また、「育てる」という視点からも社会適応能力を含めた評価を継続することが妥当であると考えられる。

ここで、それぞれの平均値で各能力を再度確認すると、知的障害者の社会適応能力は56.1であり、作業能力は43.4であった。また、最低評価の知的障害

者に言及すれば、社会適応能力は 23、作業能力は 13 という場合が存在した⁵。しかし、A社が負担している知的障害者の賃金は、最低でも最低賃金の 70～80%であった。この場合、差額の多くはA社の持ち出しである。これは、A社の経営を圧迫する要因になると考えられる。

(4) 個別能力の変化

個人の能力は常に変化しており、その評価は一定ではない。本事例における3類型は、筆者による他の調査とも一致する。先に指摘した内容のほかに、知的障害者の個性、職業意識、家族の協力、職場環境などの要因が個人の能力変化に大きな影響を与えているとのことであった。

民間企業が知的障害者を継続的に雇用するには、働く意欲を持たせる工夫が必要である。職業能力の変化による賃金の決定は、金銭感覚がある知的障害者の個別能力向上に有効である。また、多くの重度知的障害者に対しては、人間関係や職場環境等に対する満足度が働く意欲の向上に役立つと考えられる。知的障害者の個別能力向上を考える場合、人間関係を含めた職場環境の整備も重要であると言える。

5 まとめ

(1) 評価基準の妥当性

本研究においては、評価基準の詳細は示すことができなかった。A社の評価基準は、1993年から使用されており、その継続性は評価に値する。また、当時としては最新の情報から評価項目を抽出しており、現在でも十分に通用するものであると考えられる。

しかしその間に、国際的な障害観は ICIDH から ICF へ変化した。日本国内においても、障害者プランの策定や措置制度から支援費制度を経て障害者自立支援法へ変化するなど、障害者を取り巻く環境も大きく変化している。

これらを考慮すれば、大幅な変更ではなく、各項目についての再検討が必要であると考えられる。継続性と妥当性を並行して保つことは容易ではない。民間企業と研究者の協働が必要であると考えられる。

(2) 民間企業側の負担

実際の職業能力と民間企業が負担する賃金の差異は、事実上、企業側の負担となることが多い。特に職業能力的に重度の障害者を雇用するためには、それなりの経営基盤がなければ難しい。特に、知的障

害者を雇用する場合、継続性が重要であるため、中小零細企業が多数の知的障害者を雇用し続けることは困難である。この状況を克服するためには、行政の支援や地域資源との連携が必要となる。A社は社会福祉施設やNPO法人等との連携により、知的障害者の職業生活を支えていた。

(3) 入社前教育の重要性

一般的に、新入社員の社会適応能力が高いとはいえない。作業訓練とは違い、社会適応訓練は養護学校や各施設などで可能であるにもかかわらず、A社においても、新入社員の評価は低かった。また、その教育にはかなりの時間を要することも判明した。採用前において、企業ごとに異なる作業能力を高めることは難しいため、それ以外の能力を高める必要性があると考えられる。しかしながら、教育・訓練側と民間企業側が「必要」と考える能力には大きな隔たりがあると考えられる。

(4) 評価基準の公表

最後に、評価基準の公表について言及したい。

多くの民間企業は、その職業評価の基準を公表していない。それは、倫理的配慮の場合もあれば、評価基準が作れるほどの実績がない場合もある。しかし、雇用を希望する障害者側にとって、明確な基準は目標となり、養護学校や各施設等における訓練の改善にもつながると考えられる。A社のような総合的な判断基準を持つ民間企業が、これらを公表することも1つの社会貢献である。より多くの企業が評価基準を作成、公表することが今後の雇用拡大にとって重要な課題であると考えられる。

¹ ここでは、「障害者」を各種の手帳保持者、「障害者を持つ者」は前者を含むより広い概念とした。

² A社は2006年度も同様の評価基準により、職業能力評価を実施する。

³ 1999年まで、作業能力は3段階評価であった。

⁴ 評価表における参考文献の表記は当時の呼称である精神薄弱児・者である。

⁵ これは、ある社員の単年度評価の平均値である。

《主要参考文献・ホームページ》

安部省吾：「知的障害者雇用の現場から (2) 一働く喜び、自立する若者たちの記録」文芸社(2005)
<http://www.nise.go.jp/portal/universal/univindex.html> (特殊教育とユニバーサルデザイン HP)

障害種別雇用者数による事業所類型化の試み

—ある事業所団体加盟事業所調査から—

道脇 正夫（職業能力開発総合大学校）

1 はじめに

障害者雇用の経緯、経験などの諸要因が関係してある企業は肢体不自由者に造詣が深く、またある企業は知的障害者の雇用問題に自信を持っているなど、各企業はそれぞれ独自の雇用管理方針を有している。その結果として障害種別の雇用者数の割合は企業ごとに大きな差異、パターン化がみられ、それが当該企業の障害者雇用の方向性を定める大きな枠組みとなっているとも考えられる。企業の障害種別雇用類型化を試み、その傾向の一端を分析する。

2 目的

事業所の雇用している障害者全数のうちに占める障害種別の割合を変数とした企業の類型化を行い、各類型と障害者の雇用に関する考え、態度等との関係を分析する。

3 方法

(1) (社)全国重度障害者雇用事業所協会が平成5年から平成10年までの間に毎年行ってきた「障害者の雇用に関する調査」結果の一部を、同協会の許可をえて活用した。

同調査は、固定調査項目と年度別の当面する課題を取り上げる変動項目とからなり、各年度とも12月1日現在の状況を調査したものであって、その方法は協会本部から会員事業所に対し調査表を送付し、記入後同じく郵送により回収する郵送方式によっている。各年度ごとの調査表発送数及び有効回答数は平成5年度発送数269、有効回答数237、平成10年度発送数308、有効回答数275という状況で、6年間を通算すると発送数1,823、有効回答数1,619、有効回答率は88.8%であった。

有効回答については、同協会において分析を行い、各年度ごとにそれぞれ独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から報告書として公表されてい

る。本分析は、同協会が分析及び公表を行わなかったローデータを二次的に分析したものである。

(2) 各年にわたって行っている総従業員数、雇用している障害種別障害者の数をもとに、企業の障害種別雇用障害者の割合による類型化を試みた。

具体的には、事業所の雇用している障害者全数のうち、「肢体不自由者」、「視覚・聴覚・言語障害者」、「知的障害者」及び「その他」の4区分ごとの雇用障害者数の占める割合により、7つの「障害種別雇用類型グループ」を設け、それぞれ次のとおりグループ名を冠した。

- イ 肢体不自由重点型グループ：aの数が71%を超えるもの
 - ロ 視聴覚重点型グループ：bの数が71%を超えるもの
 - ハ 知的障害重点型グループ：cの数が71%を超えるもの
 - ニ 肢体・視聴覚重点型グループ：a及びbの数がそれぞれ34%以上71%未満のもの
 - ホ 知的・肢体不自由重点型グループ：a及びcの数がそれぞれ34%以上71%未満のもの
 - ヘ 知的・視聴覚重点型グループ：b及びcの数がそれぞれ34%以上71%未満のもの
 - ト 均等雇用型グループ：上記各号のいずれにも該当しないもの
- 注) aは肢体不自由者
bは視覚、聴覚・言語障害者
cは知的障害者

(3) 次に、各類型ごとに次の6項目との関係を分析した。

- イ 全従業員の中に占める障害者全数（障害者雇用率）
- ロ 障害者雇用構成の経年変化
- ハ 定年制の有無

- ニ 定年期の就業状況
- ホ 最低賃金の適用除外申請の有無
- ヘ 障害者昇進・昇任の状況

4 結果

(1) 障害種別雇用類型グループの分布

障害種別雇用類型7グループに属する事業所数は、表1のとおりで、年度により若干の差はみられるものの、全般的傾向としては、最も多いのが知的障害重点型グループ、次いで均等雇用型グループ、第3が肢体不自由重点型グループで、それぞれ50%、25%及び10%を占めている。視聴覚障害者雇用企業の割合がかなり低率であることが目を引く。

表1 障害種別企業類型事業所分布

年度	事業所総数	肢体	視聴覚	知的	肢体・聴覚	知的・肢体	知的・視聴覚	均等	無回答
平6	234	13.2	6.4	42.3	4.3	15	3.8	15	—
平6	243	11.1	5.8	40.7	2.9	5.3	3.7	30.5	—
平7	279	10.8	4.7	45.2	4.7	7.5	3.2	24	—
平8	295	11.2	5.4	46.1	4.1	6.1	1	26.1	—
平9	287	12.9	5.6	43.6	3.1	5.2	1.4	28.2	—
平10	275	12	6.2	48.7	3.6	4.4	1.1	24	—

(2) 障害者雇用率グループと障害種別雇用企業類型

障害種別雇用類型グループ別に当該事業所の障害者雇用率状況をみると、均等雇用型グループは相対的に雇用率の低い企業が多く、高率グループに属する企業は少ない。一方、肢体不自由重点型グループは雇用率の高い企業が多く、雇用率の低い企業は少ない。知的障害重点型グループはこの両者の中間を占めている傾向が認められる。

(3) 障害別雇用者数構成の軽年変化

表2に示すとおり、「特に大きな変化がない」とするものは7つの障害種別雇用類型の全類型で最も高く（全体で調査対象企業の62%強）次いで「身体障害者が主であったが知的障害者を雇用するようになった」及び「障害の種類が増加する方向で変化してきている」はそれぞれ15%強、9%強に過ぎない。

表2 障害者雇用構成の変化

	事業所総数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
合計	295	15.3	7.1	4.4	9.2	62.4	2.4	5.8
肢体	33	15.2	—	3	15.2	72.7	—	—
視聴覚	16	—	—	—	6.2	93.8	—	—
知的	136	5.9	11	1.5	5.1	69.9	2.9	5.9
肢体・視聴覚	12	16.7	—	16.7	25	50	—	8.3
知的・肢体	18	33.3	16.7	5.6	11.1	44.4	—	5.6
知的・視聴覚	3	33.3	—	—	—	66.7	—	—
均等	77	29.9	3.9	9.1	11.7	44.2	3.9	9.1

注) ①身体障害者が主だったが知的障害者を雇用するようになった

②：知的障害者が主だったが身体障害者を雇用するようになった

③：車いす使用者を雇用するようになった

④：障害の種類が増加する方向で変化している

⑤：特に大きな変化はない

⑥：無回答

「特に大きな変化はない」とするグループは視聴覚重点型グループの94%弱が特に高率で、肢体不自由者重点型グループ（73%弱）及び知的障害重点型グループ（70%弱）、知的・視聴覚重点型グループ（67%弱）がこれに続いている。逆に、低率なものは均等雇用型及び知的・肢体不自由型グループでいずれも44%強となっている。

これらの結果をみると、障害種別の雇用類型パターンはかなり固定的な面が強いことがうかがわれるとよい。

(4) 定年制の有無との関係

「定年制を実施している」企業は全体で90%弱となっているが、定年制を導入している企業の割合は、均等雇用型企業グループが導入割合91%強で最も高く、肢体不自由重点型グループがこれに次ぎ、知的障害重点型グループが87%強で最も低くなっているが、各グループ間に際だった違いはみられない。

(5) 定年期前後の就業状況

定年期前後の就業状況については、高齢化の背景を考えると関心を呼ぶところであるが、「定年退職などの実績がない」とする企業が約半数を占めている。これは（社）全重協の会員企業であっても障害者雇用の歴史が全て長いものではないことを裏書きしているのかもしれない。

定年期を迎える従業員を雇用している企業について、定年期前後の就業状況について調査した。定年期前後の就業状況は一般的に4つのコースが考えられるが、①「定年年齢に達する前に退職<引退を含む>してしまう」が29%強、②「定年年齢で退職し、引退する」が9%、③「本人の希望により定年後も引き続き再雇用や勤務延長を行

う」が27%弱、④「定年退職後他へ再就職する」が0.4%という結果を示している。

次に障害別雇用類型間の比較をすると、「本人の希望により定年後も引き続き再雇用や勤務延長を行う」は知的障害者の関係グループや肢体不自由グループで高く、「定年年齢に達する前に退職<引退を含む>してしまう」のは、肢体不自由者関係グループが高い傾向がみられる。

(6) 最低賃金適用申請の有無

最低賃金適用申請の有無、申請結果については表3のとおりで、「申請したことがない」とするものは全体で52%強、「申請したことがある」企業は40%強である。申請したことがない企業は肢体不自由者及び視聴覚障害者関係グループで高く、知的障害重点企業が低い傾向がみられる。

表3 最賃適用の有無

	総数	①	②	③	④	⑤
合計	295	39.3	1	52.5	2	5.1
肢体	33	18.2	—	78.8	—	3
視聴覚	16	6.2	—	87.5	—	6.2
知的	136	52.9	1.5	37.5	2.9	5.1
肢体・視聴覚	12	8.3	—	91.7	—	—
知的・肢体	18	33.3	—	61.1	5.6	—
知的・視聴覚	3	66.7	—	33.3	—	—
均等	77	36.4	1.3	53.2	1.3	7.8

注) ①申請して適用除外を認められたことがある

②申請したが認められなかったので実績はない

③申請したことがない

④その他

⑤無回答

また、「申請して認められた実績がある」とするものは知的障害関係グループが高い。

(7) 障害者昇進・昇任の状況

障害者の昇進・昇任の状況を尋ねたところ、役職に就いた身体障害者がいる企業は35%弱、同じく知的障害者がいる企業は7%強である。

障害種別雇用類型グループ間の比較をしてみると、知的障害者重点グループでは知的障害者、肢体不自由グループでは肢体不自由者といったようにそれぞれの企業内でのメインとなる障害者に昇進・昇任の機会を与えてきているといえよう。

5 考察

(1) 最初に触れておきたいことは本分析のロー

データは、(社)全国重度障害者雇用事業所協会(略称「全重協」)の会員企業に対するアンケート方式による回答データであるということある。その意味では全国の企業を代表するものとはいえないが、同協会会員企業は障害者の雇用とその安定のために先駆的な努力を行い、一般企業に比べて障害者雇用問題について理解と経験、研究と情熱とを重ねてきている企業が大半であって、その経験から発する知見等は今後の一般企業の進む方向を先取りしているものといつてよいと考えられる。

(2) わが国の障害者施策は、障害種別に歩んできた側面があり、障害者の雇用促進は身体障害者から始まり、知的障害者、精神障害者へと拡大されてきているといつてよい。

また、どのような障害者をどれくらい採用するかは、企業の自主性に任されてきたといつてよい。どの種別の障害者を重点に採用するかは、各企業の障害者雇用の経緯、障害・障害者観あるいはその他の社内事情により異なり、企業の判断に基本的には一任されてきたといつてよい。

(3) その結果、障害者全数のうち、障害種別の占める割合は各企業によって相違し、結果として、肢体不自由重点型企業、知的障害者重点企業あるいは均等雇用型企業など7つのグループが存在することとなった。

しかも、これらの類型には、二つの特徴があるといえよう。

その一つはかなりの固定性があると考えられ、容易に変更できるものではないであろうということ、第2はこの類型グループはそれぞれ、定年制の有無、定年期の就業状況、最低賃金の適用除外申請の有無あるいは障害者社内昇進状況などの諸項目との関係を見るとそれぞれ特徴ある反応を示しているということである。

(4) 個人にはそれぞれ個性があるように、事業主にもそれぞれ得手、不得手があり、障害者雇用の歴史を持っている。それは企業の個性あるいは独自の顔といつてよいのではなかろうか。

障害者自立支援法が平成18年4月より施行され、障害者自立支援サービスの一元化が図られる

こととなった。

雇用促進の面においても、障害者雇用率適用対象の拡大の傾向をみると、障害の種別に拘わらず同様のサービスを提供しようという傾向にあるとあって差し支えないであろう。しかし、支援サービス内容の一元化はサービス提供方法の同一化を意味するものでないことも自明なことといってよい。

(5) 障害者と一口にいても、障害の態様は様々であり、職業・雇用の問題に絞ってみても障害の種類・程度によりそれぞれ特有の問題を抱え教育、訓練、職場配置、職場での人間関係など雇用上の配慮には、異なる対応が求められる。

行政指導は誰に向かって、どのような方策で対処しようとしているのか？

企業には障害種別の雇用類型があり、しかもそれがかなりの固定性を持っているとすると、今後の障害者雇用促進のためには「人を見て法を説け」というとおり、事業所の特徴、個性を把握的に絞った具体的な働きかけが必要と考える。

従来、企業は何らかの事由によりある障害者を雇用するが他の障害については対応策が弱いので雇用には消極的といった例も多い。

雇用問題解決の背後に存在する障害(者)の重度化、高齢化及び多様化を考えると、また職業リハビリテーションの社会的資源の進展を考えると、「この種の障害については、貴社ではこのような体制、配慮、改善をすれば雇用が可能である」という具体策を職業リハビリテーションに従事する専門職員は提示できなければならないし、そのための具体的な手法を研究部門も開発しなければならないと考える。またそうすることがなければ今後の雇用の拡大や職域の開発は進まないであろうと憂慮される。

換言すれば今後は、企業に対してこの点をこうすることによってこの障害を克服できるという具体的な処方箋、このような手段・方法を講ずれば「あなたの企業にこの種の障害者の働く場を構築できる」という処方箋を職業リハビリテーション機関をはじめとする関係諸機関、専門職が企業に

提議する方式に切り替えていく時期になっていると考えるべきであろうし、そのためのシステム作りや指導方法の開発に着手すべきものであろう。

また、雇用の面で新たな支援策が講じられないまま取り残されている障害者群がいる。そういう集団には雇用促進誘導策が必要であろう。特に視覚障害者をはじめとする感覚障害者についてその必要性が高いことを、調査結果は指摘していることを付け加えたい。

6 むすび

(1) 雇用する障害者の障害種別により企業の類型化ができる。事業所の雇用している障害者全数のうち、肢体不自由者、視覚・聴覚・言語障害者、知的障害者及びその他の区分ごとの雇用されている障害者数の割合により、7類型を設定することができた。

(2) 7類型はそれぞれかなり固定性がある。

(3) 各類型毎にそれぞれ特有の反応や態度を示す。

(4) 行政は、障害種別に重点を志向する指導方針がとられてきているが、その裏で雇用の推進がはかばかしくない障害グループがいる。特に、視覚障害者を中心とする知覚障害者についてその傾向が著しい。

(5) 均等型雇用グループは雇用率の低い企業が多く、肢体不自由重点企業グループは雇用率の高いグループが多く、知的障害重点企業グループはその中間的位置を占めている。

(6) 以上の特徴から今後の雇用促進にあたって、行政は一般的な啓蒙指導に止まらず、今後、企業に対してこの点をこうすることによってこの障害を克服できるという具体的な処方箋、このような手段・方法を講ずれば「あなたの企業にこの種の障害者の働く場を構築できる」という処方箋を職業リハビリテーション機関をはじめとする関係諸機関、専門職が企業に提議する方式に切り替えていく時期になっていると考えるべきであろうし、そのためのシステム作りや指導方法の開発により一層の努力が望まれる。

障害者の特性を生かす

恒岡 夕貴子（有限会社松山サービス 総務部責任者）

1 はじめに

私どもの有限会社松山サービス（以下、「当社」という。）は、昭和58年10月に設立したリネンサプライ業である。現在の従業員数は約85名で、うち、知的障害者は、全体の約3割の30名が在籍している。障害者の受け入れは創業当時からで、一番長い方は勤続20年（1名）である。次は、13年（1名）、12年（2名）と続く。

全員とまではいかないが、在籍している障害者が少しでも長く職場に定着できるように、常日頃から心がけていることなどを、事例を交えて、現場の生の声として飾らない言葉で述べていきたい。

2 職場環境

当社が、リネン関係を扱うクリーニング工場であることは、前述の通りである。

主な作業として、シーツ、エプロン、白衣、テーブルクロス等の仕分け、仕上げ作業が挙げられるが、他に、事務補助作業として、電卓を用いての伝票の計算を行い、伝票に転記をする作業及びパソコンを使用する表への数字入力作業がある。

3 事例

この方は、現在は1週間のうち、2日は事務補助作業・他2日は工場内作業で就業している。

彼女の特性とそのことを生かした指導方法、そして現在のペースでの労働習慣が身につくまでのことをここで述べることにする。

【28歳女性・高次脳機能障害による記憶障害】

(1) 入社当手を振り返って

家族からは、16歳の頃の交通事故によるものと聞いている。これまで、何十人かの障害者を雇用してきたが、記憶障害の方の受け入れは、まったく初めてだった。面接で告げられた時は、正直言って今後どのように接していったらよいか、とまどった。無責任な発言ではあるが、とにかく何かあったらその時に考えようと柔軟に考えを切り

替えた。

当初は、週休2日で、工場内作業のみを行っていた。

(2) 性格・特徴

明るく、ほとんど風邪をひかないなど、現在は健康である。以前、頭の手術の時に金属を入れた為、まぶたが重く落ちてくるという錯覚が起こることがあり、周囲にはそれを眠っていると捉えられることが多々ある。しかしそれは、本人の意志とは相違している。そのため周囲から悪い意味での誤解を受けることが多い。

また、障害による幻聴と被害妄想がみられ、通常では理解しがたい発言をすることがある。

新しいことを記憶する能力が乏しい為、常にメモ書きをし、書いた事を読みながら作業を進めて行くことを習慣にしているが、生産性を重視する工場では、不向きな面がある。

しかし、プライベートでは、日記や手紙や携帯メールを書くことを趣味としていて、長文を記述するということが苦ではないような面もみられている。

(3) 支援前

工場内作業では、どこまで数字を数えたのかを完全に忘れてしまっていたり、同じ内容の事柄を数回も尋ねたりするようなことが度々続き、現場の作業の流れが一時的でも止まることで、周囲が苛立ちを感じ始めていた。その気配を察してしまうことで、次第に彼女は仕事に対する自信を失ってしまい、被害妄想も幻聴も増え、ますます周囲から浮いてしまった。

ある日、彼女を些細なことで、事務室に呼び出し、事務作業を手伝ってもらった。そうすると、工場での作業では見られないような手際の良さだったので、翌日から試しに事務仕事をさせてみることに決まった。

(4) 支援

当社では、地域障害者職業センターのジョブコーチ支援事業と社会福祉法人等の行う職場適応援助者による支援事業の2つの支援方法をフルに活用し職場定着につなげているが、彼女の場合では、前者の支援方法を行った。

障害者職業センターの障害者職業カウンセラー及びジョブコーチ、そして保護者との綿密な打ち合わせにより、支援計画書が出来上がり、2ヶ月のジョブコーチ支援が始まった。

最初の1ヶ月目の集中支援期には、週2回の支援日にジョブコーチに毎回来社していただき、彼女の特性を効果的に生かすためには、どのような支援指導をしたらよいか、この場合は、彼女がどのような位置関係で伝票や電卓が置かれていたら計算がしやすいかという所からモチベーションの上げ方まで彼女を交えて細かく話し合った。

その結果、以下のような工夫を見つけることができ、それによって確実に作業ができるようになった。

(イ)伝票ごとに内容が複雑なため、数枚複写の当社控になる部分に計算する箇所のみを赤色で記入をして区別をし、見やすくした。そして、赤色の部分のみを計算するように指導した。

その結果、指導者も複雑な説明がいらず、支援指導をする側もされる側も作業効率が上昇した。きちんと仕事ができた時には、少しのことでも褒めることで、さらに作業効率が上昇した。

(ロ)足し算と掛け算が主な計算ではあるが、途中△印の引き算が入る場合に、計算間違いをしてしまうことが多かった。その為、表を作成し、何度見ても良いので必ず見ることを彼女に支援した。その結果、癖としてその行為が身に付き、自然と理解をしていった。今ではほとんど見ることもなく、間違いもしなくなった。

(ハ)上記(2)の性格・特徴でも触れたように、幻聴と被害妄想、眠っているように見える行為を、周囲が苛立つのは、それが視界に入ることが原因ではないかと思い、お互いの机を背中合わせにすることで、ストレスを減らせるよう、作業環境を整えた。その結果、争いがなく、お互いをよきパートナーとして尊重

しあえるようになった。

(ニ)パソコン操作は、主に数字の入力のみの為、キーボードの使用する数字とキーのみに、色分けした数字シールを貼った。また、英語は分かりやすい言葉に代えたシールを貼った。例えばBackSpaceに消すというシールを貼り、入力を間違えたらそのキーで消すよう支援した。その結果、キーボードが単純化され、見やすくなり、作業効率が上昇した。

(5) 支援後

彼女が、事務作業を始めて、現在5ヶ月になる。今では、最初に懸念していたことは、ほぼ解消されている。仕事にも慣れ、週間の他2回の工場内作業でも、少しずつではあるが、自信を取り戻し始めている。

4 まとめ

我々は、障害者支援については、まだまだ分からないことばかりというのが現状である。

専門知識も希薄であり、法律に関しても、素人同然である。そのため、周囲と協力が不可欠である。

保護者、障害者雇用に関わる公的機関の関係者の方、施設の関係者の方との報告・連絡・相談は些細なことでも欠かさず行っている。

皆、立場は違っても、障害者の雇用促進・職場定着に向けて努力している目的は一緒である。そういった方々との連携が、すべて信頼関係となっていることを日々実感している。

今後も、障害者の特性を生かし、会社の戦力になれるような人材を周囲の協力のもとで、育てていけたらと思う。

全員参加の3S活動による職場改善活動

○用田 竹司（オムロン京都太陽株式会社 総務課）
和田 直也（オムロン京都太陽株式会社 生産管理課）

1 事業所紹介

オムロン京都太陽は、オムロン株式会社の特例子会社として、社会福祉法人太陽の家京都事業本部と共に、1986年4月に創業を開始した。

事業形態は、オムロン京都太陽が、社会福祉法人太陽の家京都事業本部に生産委託をしている。

従って、オムロン京都太陽の従業員が主に、生産計画、納期管理、購買、調達などの生産管理業務、生産設備の設計・製作、図面管理、仕様書管理、客先技術対応などの生産技術および商品技術業務、品質データ管理、品質向上策の検討実行、客先クレーム対応などの品質保証業務などの機能を担当し、社会福祉法人太陽の家の福祉工場ならびに授産場が生産を担当している。

工場で働く人数は、オムロン京都太陽、福祉工場、授産場の人員を合わせて約180名である。障害者は約125名在籍している。

その他に、太陽の家の職員が約30名働いていて、相談員、看護師、栄養士などが主に障害者の生活相談・指導、健康管理、施設管理、食堂運営などを担当している。

取り扱っている商品は、タイマー、リレー、カウンターなどの接続配線用として使用するソケット、光を利用して人・物などを感知する光電センサ、交流を直流に変換する電源装置などを生産している。

2 3S活動取り組みの背景

「われわれの働きでわれわれの生活を向上しよりよい社会をつくりましょう」。オムロン株式会社創業者の立石一真が1959年に制定した社憲である。

「企業は社会の公器である」ことを背景にしたこの社憲は、1972年大分県別府に世界ではじめての試みとして、障害者が働く福祉工場であるオムロン太陽株式会社の設立へと繋がっている。

当社は、障害者が働くモデル工場を目指すとともに、障害者雇用で培ってきた、職場環境、生活環境、健康管理、余暇活動などの知見・ノウハウを広く世間の方々に認識して頂き、障害者雇用の拡大につながることを一つの役割として、海外を含め年間約1500名の

見学者を受け入れている。

こうした背景から、創業以来障害者が生き活きと働く見せられる工場づくりに、邁進してきた。見せられる工場づくりのためには、総合改善活動の手段である3S活動が重要と考えている。

過去から整理・整頓・清掃・清潔・躰の5S活動に取り組み、一定の成果はあげていたが、社内活動からくる甘えがあったり、マンネリ化したりなどで、活動が加速しづらい状況であった。

これらの課題を解決するために、2005年1月から専門家の指導を受け本格的な後戻りしない「徹底3S」に取り組むことにした。

3 3S活動取り組みステップ

取り組みの第一ステップは、外部の専門講師による講演研修の実施である。

この講演研修には、オムロン京都太陽、福祉工場、授産場のメンバーはもちろんのこと、太陽の家の職員を含めてサイトに働く全員が参加した。この講演研修で私たちは、強い意思を持った「後戻りしない徹底3S」という活動の重要性、進め方、成功事例などについて学んだ。特に、「1人の100歩より100人の1歩」という言葉が大変印象的であった。「徹底3S」成功の要因は、全員参加にあることを確信し、全員で確認し合った。

取り組みの第二ステップは、職場の単位を7グループに分け各職場単位にリーダーを選出し、モデルラインによる徹底したリーダー教育を実施した。具体的には、ソケットラインをモデルラインとして、まずリーダー全員で「整理」の徹底に取り組んだ。

ラインにある製品、部品、工具、事務用品など全てのを徹底して「生品」「休品」「死品」の3つに分類した。生品とは、「1日に一回以上使用するもの」休品とは「1日に一回以上使用しないもの」死品とは「全く使用しないもの」である。生品は、手元化し、休品は休品ストアに、死品は廃棄した。手元化とは、いつでもすぐ取りだせる様、作業者の近くに置いておき、作業効率を向上させることである。

次に、「整頓」「清掃」に取り組んだ。棚、工具、収納

箱などに表示・標識を行うとともに、工具類、カートンなどの定位置化と清掃を容易に行うための工夫を実施した。



モデルラインでの改善活動を3ヶ月ほど行った後、各リーダーは自部門の職場において実践活動を開始した。リーダーは、モデルラインの活動で習得した「整理」「整頓」「清掃」を繰り返し、繰り返し、徹底して行い「後戻りしない徹底3S」の実践活動に取り組んだ。

4 改善事例の紹介

必要数を1日分と決め梱包材や部品をストアへ移動するとともに、生産に関係ないものはライン上から全て撤去した結果、作業性がよくなるとともに、見た目もすっきりとした。



(1) 工具類は、定位置化を行なった。工具類を使いやすい位置におく、つまり手元化をし、工具の形に合わせた切り抜きを行い、工具の有無がひと目でわかるようにしている。

食堂の給食室も生産現場と同様「徹底3S」に取り組み、調味料の保管について、「整理」「整頓」を実施した。

まず表示を行い、「定位置化」を実施し、在庫を一目瞭然でわかる様にし、定点発注、発注点表示などの業務改善を実施している。

光電スイッチ修正ラインでは、作業台の改善を実施している。光電スイッチは、物体を認識する検出機器であり、複雑な電気回路部のため、修正には多くの工具を必要とする。

改善前は、作業台上に工具類などが置かれて、作業者は限られたスペースの中で作業を行なっていて、けっして、作業効率が良いという状況ではなかったため、作業員全員が「徹底3S」に取り組むことにした。

まず「整理」を行い、常時使用するものをリストアップし、常時使用するものをどこにどのようにおけば、使いやすいかなどを作業員で話し合い、工具類は「定位置化」を行い、治具は作業台の中に収納し、使用時のみ作業台上に出す方式とするなど、数多くのアイデアにより、作業効率の向上、スペースの有効活用など、大きな業務改善に繋がった。

特に、治具を作業台の中に収納し、使用時のみ作業台上に出す方式は、今迄では考えられなかったことで、この「徹底3S」の取組みにより、作業員とラインリーダーが一体となり、全員で知恵を出し合って取り組んだ賜物である。



作業台の3S



(2)「清掃」については、普段目に見えやすい通路、棚上などは清掃がしやすく、常にきれいな状態にしておくことは可能であるが、棚の下や部品ストアの床は、棚などの移動ができないため清掃が困難であり、ホコリがたまりやすい状況であった。

清掃を容易にするための対応策として、キャスターの取り付けを行い、棚などを移動しやすくするとともに、ゴミ箱は吊した状態とし、ゴミ箱を移動することなく簡単に清掃ができるよう改善を行なっている。また、清掃用具は、市販のものから改造し車イスの人が清掃しやすくするための工夫をしている。



(3)スタッフ部門においても、多くの改善取り組みを行なっている。

書類棚の改善では、まずファイルを「使用するもの」「殆ど使用しないもの」に分類し、整理することによりスペース効率をアップさせている。スペース効率のアップにより、棚を高いものから低いものに変更し、車イスの人が容易にファイルの取り出しができる様になり、地震対策にもなっている。

また、ファイル類に斜線を入れ、出し入れの際に間違いをおこさない工夫をしている。



総務部門は、お客様に気持ち良くご見学して頂くという重要な役割がある。過去は、受付担当者だけが「おはようございます」「こんにちは」などの言葉で、お客様をお迎えしていたが、お客様に気持ちよく来社していただくために、どうしたら良いかを、お客様の立場

にたって考え、話し合った結果、「全員が起立をする」「いらっしゃいませ」で、お客様をお迎えするとの結論に至った。

最初は不慣れとはずかしさがあり、声が小さい、お辞儀がばらばらになるなどギクシャクしたこともあったが、現在では全員が大きな声で気持ちよくお迎えできる様になっている。

また、下駄箱に石鹸を入れ、石鹸のほのかな香りにより下駄箱のいやな臭いを消臭し、お客様に気持ちよくご見学していただくための工夫をしている。

5 3S活動継続ツール

「徹底3S」活動を推進していく上で、管理者層の意識、率先垂範は一つのポイントとなる。従って、通常の活動とは別に、管理職が3Sを行う日として「管3日」を設け毎週サイト内の清掃活動を実施している。

この「管3日」の実施が、従業員の3Sに対する意識の向上と行動に繋がっている一要因と考えている。

また、「3S発表会の実施」「現場診断」「他社との交流」「3S活動新聞の発行」「誰いつ新聞の活用」などに取り組んでいる。

3S発表会は、3Sリーダーと管理職が出席し毎月1回実施している。各グループが活動内容を発表し、グループ毎に成果のあった点、課題点などを明確にしたうえで、今後の取組みの方向性および活動事例の横展開などを図っている。

3S発表会の後、リーダー全員による現場診断を実施している。毎月1つのグループの現場を確認し、改善点、課題点などの意見交換を行い、相互研鑽を図っている。

また、他社の3S発表会に当社のリーダーが参加する、当社の3S発表会に他社を招待するなどして、他社の事例研究を行うとともに、リーダー間の交流を深め改善に向けて前向きな取組みを行なっている。

他社事例の中には、当社が実施していない素晴らしい事例もたくさんあり、大変有意義なものとなっており、今後とも継続していく予定である。

「誰いつ新聞」は、管理ツールの一つとして使用している。3Sに関することについて、個人で思いついたこと、グループで話し合ったことなど、全てのことを改善提案として、誰いつ新聞に記入し登録する。

改善のための・内容・担当者・スケジュール・進捗状況が一目でわかるようになっており、'05年度は改善件数を、「各グループ1000件以上」「全体で7000件以上」を目標に取り組みを進め、'05年度の改善件数は「全体の提案件数が10526件」「提案実施件数が

10028件」と目標を大幅に上回る結果となっている。

誰いつ新聞	掲載日	掲載内容	掲載ページ数	掲載部数	掲載人員数	掲載回数
新人研修の成果を伝える	6/1	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	6/8	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	6/15	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	6/22	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	6/29	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	7/6	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	7/13	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	7/20	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	7/27	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	8/3	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	8/10	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	8/17	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	8/24	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	8/31	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	9/7	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	9/14	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	9/21	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	9/28	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	10/5	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	10/12	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	10/19	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	10/26	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	11/2	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	11/9	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	11/16	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	11/23	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	11/30	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	12/7	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	12/14	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	12/21	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1
新人研修の成果を伝える	12/28	新人研修の成果を伝える	2	全社	100	1

<参考資料：株式会社メック推進センター>

3S活動の情報は、3S活動新聞を毎月発行し全員で共有するようにして、毎月編集委員による編集会議を開催し「各グループのメンバーおよび活動紹介」・「成果の大きい改善事例の紹介」「発表会の実施状況」「3S教育」「他社の情報」など幅広い観点からタイムリーな記事を検討のうえ、発行している。

また‘06年度からは3Sリーダーの一新と、グループ数を増加し活動を開始している。‘05年度は、ラインの班長など部門のリーダークラスが3Sリーダーとして活動していたが、’06年度からは、ラインで働く人をリーダーに選任し、前リーダーが指導役となりリーダー教育を実施している。

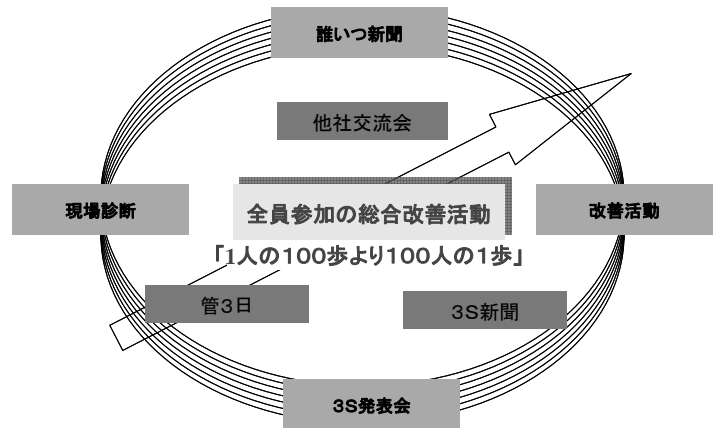
新リーダーは就任当初、何をどの様に進めてよいか整理できず、戸惑いもあったが、指導を受けながら進めていく中で、役割を自覚するようになりリーダー自身で工夫をする、メンバーを集めてアイデアを出し合うなど活動の幅を広げるとともに、最近の3S発表会では、新リーダーの発表態度、内容とも就任当初に比べ、レベルアップしている。

リーダーの一新でおおきく変化したことがある。今までの3Sリーダーは、各部門のリーダークラスが兼任していたため作業員としては、リーダーから指示されている、リーダーに頼るなど受動的な立場で物事を考え行動していたが、新リーダーは職務上メンバーと同じ立場のため、リーダーと一緒に物事を考える、リーダーとの意見交換が気軽にできるなど、一体感をもち能動的な活動を行う人が増えたことで、より活性化したことである。

グループ数は、7グループから16グループに増加し、少人数による活動を行ない、グループ員が参加しやすい状況にした。グループ数の増加が、活動の充実になるとともに、リーダーの育成にも役立っている。

3S活動は、長期の地道な継続活動を行い、一步一步前進させていくことが重要である。誰いつ新聞を使って、「誰が」「いつまでに」「どのような改善をするか」の計画を立て、「改善を実行」し、実行した結果を「3S発表会」と「現場診断」で評価する。評価結果をも

とに新たな活動を展開していく。すなわち、P(計画)・D(実行)・C(評価)・A(是正と改善)のサイクルを回し、スパイラルアップしていくことである。



6 課題と今後について

まず「誰いつ新聞」の提案内容の充実が必要と考えている。‘05年度の提案内容のうち、業務改善に結びついたものが約30%であった。

3S活動の目的の一つとして「つくりすぎのムダ」「加工のムダ」「不良をつくるムダ」「動作のムダ」「手待ちのムダ」「在庫のムダ」「運搬のムダ」など多くのムダを減らし、利益に貢献することにある。

今後は、このムダを減らすための提案件数を増やし、業務改善を行い、大きな成果に結びつけることがポイントと考えている。

次に全員活動の底上である。リーダーの育成、グループ内でのアイデア出しなど活動レベルは向上しているが、まだまだグループ間および一人一人の活動内容にバラツキがある。バラツキを全くなくすることは困難であるが、1人1人が今より1ステップアップした活動を展開することにより、「1人の100歩より100人の一歩」を目指して、3S活動の底上げを図りたいと考えている。

これからも、私たち障害者が自ら総合改善活動に取り組み、障害者がより働きやすい職場環境を目指して活動を継続させていくつもりである。