

# 一般就労に向けた指標づくりの試み

## —評価表作成における項目の抽出要因と支援の実際①—

○黒岩 直人（茨城障害者雇用支援センター 就労支援員/産業カウンセラー）  
 黒岩 美喜（独立行政法人産業技術総合研究所 能力開発部門バリアフリー推進室）  
 森川 洋（東海学院大学短期大学部）

### 1 はじめに

茨城障害者雇用支援センター（社団法人茨城県雇用開発協会：前茨城県南部障害者雇用支援センター）は、平成20年4月1日より就労移行支援事業及び障害者就業・支援センターかすみを併設して職業準備訓練及び相談支援機関の両面から障害者の自立支援に取り組んでいる。一般就労は、賃金や社会保険など様々な社会的保障を受けることになる。また、経済活動の一端を担い、その活躍と責任が伴ってくることから、一般就労における社会参加は、社会秩序への適応における多くの制約と責任を負うことになる。こうした複雑困難な社会生活を営むには、単に保護や支援を受けるだけでは成立しない。これまで筆者が当事者の就労支援に従事する中で、就労を継続するためには、特定の社会集団に属するための基本的な生活様式を身につけておく必要性を強く感じている。障害者は、行動障害<sup>1)</sup>を有することが一つの特性であるが、当センターにおいて一つひとつ基本的な生活様式を獲得し、成長する訓練生は少なくない。従って基本的な生活様式は、社会との関係性の中で段階的に発達していくことから、その獲得状況についての評価、分析は具体的な支援策を講じる上でも重要である。

今回の報告は、就労移行支援事業における個別支援のツールのひとつとして作成した『主体性及び社会性に関する評価表<sup>2)</sup>』の26項目の抽出に至るその要因について、身辺処理及び意志表示の各項目に関する事例をもとに考察する。また、その項目により抽出された課題点についての具体的な支援とその経過についても報告する。

### 2 方法

#### (1) 対象及び抽出方法

対象者は、平成11年9月1日から平成18年8月31日までの訓練生138名で、およそ9割が知的障害者である。調査時点では茨城県南部障害者雇用支援センターにおける入所者である。就職者及び退所者の訓練状況や、定着指導における報告書の検討及び文献考証により主体性及び社会性に関する評価尺度を抽出し、分類用語として評価項目を設定した。各項目及び尺度は、所長、事務員、指導員と全職員にて協議、

検討した。

#### (2) 評価項目作成の背景

評価項目の配列については、実際の職業準備訓練において、生活支援に関する内容から就労支援に関する内容へと、生活の自立面から社会の自立面へと社会性の要素が高くなるように設定した。このように発達段階に準じて評価項目を並べた理論的背景は、A.マズローの欲求階層説<sup>3)</sup>並びにK.ビューラーの機能の喜び<sup>4)</sup>を参考にした。従って当センターでは、成長の可能性として『一般就労を継続し社会生活を営む上での障害者への支援は、単なる保護環境的な視点のみならず、意欲的に取り組むための主体性の確立といった視点も不可欠』<sup>2)</sup>というセルフ・マネージメント<sup>5)</sup>の獲得という立場に立つ。

表1 主体性及び社会性に関する評価表

氏名		障害名・程度		入所日		性別		
		評価					所見など	
主体性及び社会性項目・尺度		5点	4点	3点	2点	1点		
身辺自立	排泄							
	身だしなみ							
	移動							
意志交換	作業準備性							
	挨拶・返事							
	傾聴態度							
集団参加	報告・連絡・相談							
	積極性							
	柔軟性							
自己統制	他社の受容							
	自他の区別							
	注意力・集中力							
対人関係能力	謙虚さ							
	情緒安定性							
	責任感・決断力							
認知能力	素直さ							
	適応性							
	ルールの遵守							
小計	行動抑制							
	協調姿勢							
	共感性							
合計	障害の認知・受容							
	自己理解・認識							
	他者の理解							
	役割行動(社会認知)							
	問題処理能力							

#### (3) 評価方法について

表1の「主体性及び社会性に関する評価表」は5件法で評価する。5段階の内、5点が「自立している」として最も評価が高く、続いて4点「場合によって注意を要する」、3点が「常に注意を要する」、2点が「自覚しているが遂行できない」、1点が「自覚がなく、長期的な支援を要する」とした。

評価は、指導員それぞれが行い、それを持ち寄って

協議する。協議した評価が最終評価となる。1回目の評価は、入所後2週間目を実施する。その後3ヶ月に1回の評価を行い、その推移をみる。

#### (4) 各項目について

生育歴及び家庭環境並びに面接による主観性と併せて分析する。

イ 身辺自立…社会生活を営むための最も基本的な主体的行動とし、評価項目は4つに分類した。

(イ) 排泄…生理的欲求として最も基本的な自立活動の一つとして考える。

(ロ) 身だしなみ…衣類の着脱や整髪などの整容が行えること。着衣は、自らの体温調整を図る手段であり、整髪、歯磨き、衣類の着脱・交換、入浴習慣などは、自らの快、不快の感覚及び周囲への配慮として主体性及び社会性の基礎的要素と考える。

(ハ) 移動…行動しようとする意識があり、行き先を決定し自力で移動する能力である。自力通所が可能で公共交通機関などの利用が可能かどうかを評価する。

(ニ) 作業準備性…自らのことは自ら行うという就労における基本的な態度のことである。学習後という前提で作業における準備物などは、自主的に対応しようとする意識及び行動力が不可欠である。

ロ 意志交換…基本的な挨拶にはじまり、自らの意向や思いを伝える社会生活上必要なコミュニケーション能力として3項目に分類する。

(イ) 挨拶・返事…自分以外の存在認知、相互交流的な働きかけなど基本的な社会的相互作用である。

(ロ) 傾聴態度…指示、注意や他者の言葉を受容しようとする態度があること。

(ハ) 報告・連絡・相談…報告、連絡をすることは、協調的關係性を築き、相談においては、身勝手な判断をしないという謙虚な姿勢及びヒューマンエラーを防止する意味でも組織運営には不可欠な要素であり、3者のバランスによって成立する。

### 3 結果

#### (1) 項目別にみる訓練生傾向

イ 身辺自立

(イ) 排泄…訓練生における排泄の問題として、便器の中へ正確に用便ができない、衣類を汚す、疾患でなく用便が頻繁などである。生理的欲求が適切にコントロール出来ていないため、依存心及び不安が強い傾向がみられる。また、意識の低さ及び周

囲の認識に欠けるケースが殆どである。

(ロ) 身だしなみ…身だしなみが自立していないケースにおいては、依存傾向が強く、周囲の認識にも欠ける。また、精神的に落ち込むなど情緒変化で身だしなみが乱れることが多いことから、社会生活力<sup>6)</sup>は低い。

(ハ) 移動…当センターにおいて特に保護者による送迎がされているケースにおいては、欠勤や遅刻が多く様々な場面での依存性が高い。基本的な協調姿勢にも欠け就労意欲も低いケースが多くみられる。

(ニ) 作業準備性…常に依存し自ら行おうとしない者においては就労意識が低く、よって訓練にも持続力がない者が多い。

ロ 意志交換

(イ) 挨拶・返事…実施できないケースにおいては、周囲を意識するという感覚に乏しく又協調性に欠け、他者との関係性も築きにくい。

(ロ) 傾聴態度…他者の意見や指示に対して受容的態度を示せない場合は、自己防衛的反応が強く、学習姿勢に乏しいため成長の機会に恵まれず、他者との関係性を構築する上でも障害となる。

(ハ) 報告・連絡・相談…訓練生のケースにおいても身勝手な判断による間違いや常に指示を待っている状況などがみられ、作業能率の低さや成長度合いが低い傾向がある。

#### (2) 項目別支援例

以下の内容は、支援センター内での対応である。家庭での対応についてモニタリングし、可能なものについては本人主体で行動するように家庭との連携を図る。

イ 身辺自立

(イ) 排泄…状況について保護者に伝え、疾患であるか否かを確認する。必要に応じて医学的措置を促すが、基本的には就業前及び休憩中に用便を済ませるよう基本的なルールを設定、離席による問題点について説明、課題の認識を促す。

(ロ) 身だしなみ…一斉支援として「身だしなみチェック表」を作成し、鏡を見ながら11項目について自らチェック後、担当指導員と1項目ずつ確認しながら評価し、整容に関する意識の向上を図る。衣類の着脱など家庭で支援を受けている場合は、自力で行う方向性でその習慣化を図るよう連携を取り、支援にあたる。

(ハ) 移動…入所条件として原則的に自力にて通所す

る約束及び履行を促す。自力による通所が困難な場合は、センター支援による通所訓練を実施する。

- (ニ) 作業準備性…作業開始時は、準備物として明記した作業マニュアル、更に口頭指示、モデリングを経て試行、実行へと経験的に学習させる。以降の支援は原則として経過の確認のみであり、訓練生にはマニュアルをもとに自己処理するように促す。

#### ロ 意志交換

- (イ) 挨拶・返事…出退勤時の挨拶の励行。丁寧な返事を心がけるように適宜指導する。また朝礼、夕礼の実施時は「職場のことば」として皆の前に出て独唱し、基本的な挨拶習慣の獲得を図る。

- (ロ) 傾聴態度…相手の話を聞くことを求める前に、指導側が意識的に対象者の話をよく聞くことを徹底する。信頼関係及び相互主体的な関係構築を図る。

- (ハ) 報告・連絡・相談…遅刻、早退、欠勤は、所定の様式に記入して提出してもらう。また当日の場合、本人から電話を入れるように指導する。相談に関しては、前述したように常に相談できる関係性を持ち定着を促す。評価、指導の視点として、相談・報告は、依存性の要素及び責任感、連絡することは協調性の要素が存在し、その内容や頻度を適切に分析して業務上適切な習慣化を図る。

## 4 考察

就労するという社会的視点において、組織の在り方を無視することはできない。産業・組織心理学の観点から正田<sup>7)</sup>は、「組織とは共同の目標を達成するため、構成員各人が責任を分担し、個々の業務を遂行するグループが有機的に連絡し合っている社会的集団」とし、その社会的集団内では「組織の統制と個人の自由との相剋」が生まれるとして、組織における個人の関わり方を示している。

職業リハビリテーションの焦点から松為<sup>8)</sup>は、個人側のニーズに限定した職業リハビリテーション活動は適切でないとして「社会生活を基盤としている社会的な存在としての個人は、家族や職場や学校などの社会集団を維持することが求められることから『個人のニーズ』のみならず、これらの社会集団そのものを維持するための『集団ニーズ』もあることを認めなければならない」としている。従って、生産性の向上が優先される社会においては、自己コントロール能力が重要になってくる。また、松為<sup>9)</sup>は、発達障害の人の職場定着が阻

害されて離転職に至る原因の一つとして、「仕事に必要な特定の技能の不足ではなくて、仕事に就く以前の最も基礎的な『日常生活の遂行』や、職場での役割を果たすのに必要な基礎的な『職業生活の遂行』などの面に問題があることが指摘されている」としており、「職業人」としての役割を果たすのに必要な条件が準備されていないと問題視している。そして、「職業生活の遂行」や「日常生活の遂行」の能力の育成の必要性を指摘し、「仕事に就く年齢までにその育成が間に合わなければ就職後の企業にその育成や維持をまかせるのではなくて、他の支援機関がそれを支えるためのバックアップを行い、企業の過重な負担を軽減する体制が必要である」としている。

前述したように社会生活をスムーズに営む能力が課題であることは否めない。そうした状況と社会的存在としての振る舞いには大きな隔たりがあり、事実、障害者の就労を困難にしているものでもある。障害特性としての行動障害・問題行動・不適応行動について、藤村<sup>10)</sup>は、「多くの場合、障害に起因するストレスや不安の結果生ずる」として、その行動の背景理解の重要性を強調する。

一般就労をするには、上記の行動障害・問題及び不適応行動について、集団のニーズを充足する程度の適応性の獲得が不可欠になる。障害理解としての支援及び対応の他、理解の上に立って主体的に学習するための支援が重要になってくる。つまり、本人及び周囲の歩み寄りのバランスが大切になる。支援者側は、課題点の把握とその原因について分析し理解に努め、本人が主体的にその課題を解決できるようなコーディネートをする。つまり本人は、課題を克服することによって得られた自己効力感を通じて積極的に自己実現を図っていく行動習慣を獲得するといった支援が重要であると感じている。当センターの利用者において、特定の社会集団や狭い範囲での社会生活を送ってきたことから、社会経験に乏しく自己理解および個人のニーズが定まらないケースが多くみられる。こうしたことは障害者において顕著にみられるが我々も決して例外ではない。自我や主体性を他者との関係性の中で確立していくように、客観的な評価は自己理解と社会性の学習機会を与えてくれる。それは、成長段階を知り、その度合いに応じた発達課題を知る重要なツールであり、その課題を達成していくことの重要性も意味するのではないかと。松為<sup>9)</sup>は「指導目標の階層性と個別支援計画」の中で、日常生活の遂行という生活技能や健康管理などの基礎的な発達課題の獲得が働く場

面に参入する以前に十分に育成しておくことが必要であるとしている。

よって、客観的な評価により、状況を把握することで就労移行からのアプローチが必要なのか、生活支援からのアプローチが必要なのかなど、対象者が無理の無いように段階的にステップアップしていく対応策を講じることができる。従って、各関係機関との連携も必須であるが、個人情報の問題など課題が多いのも事実である。また、具体的な支援方法については、個人の生育や個性などから千差万別であり、一定の方向性をもった柔軟性、そして生活支援の要素が高い項目においては、家庭及び保護機関との連携及び共通認識が必要不可欠である。更に行動の定着において、本人が主体的行動に移った場合、その行動を評価する適切なフィードバックは欠かせない。

以上のように主体性の確立を原則として評価表やステップアップ方式の訓練計画、運動指導そしてデータの整理分析など対象者のセルフ・マネージメントに向けた指導で取り組んでいる。

## 5 今後の課題

「主体性及び社会性に関する評価表」の項目は、前述したように26項目から構成される。従って各項目についても順次報告していきたい。今後更にデータを収集し、最終的には評価表の妥当性など統計的な分析を行い、障害者の就労支援におけるツールとしての有効性の向上を目指していきたい。

## 文献

- 1) 笹野京子ら：「行動障害への医学的アプローチ」、日本知的障害者福祉協会編、『行動障害の基礎知識』、p.16-17、日本知的障害者福祉協会(2007)
- 2) 黒岩直人・森川洋：一般就労に向けた指標づくりの試み～各訓練生の行動特性の把握と個別支援について、「発表論文集(第14回職業リハビリテーション研究発表会)」、p.58-61(2006)
- 3) Abraham H. Maslow : Motivation And Personality,(1954) (小口忠彦監訳：「人間の心理学」、p.57-289、産業能率短期大学出版部(1971)より引用)
- 4) Bühler Karl : Abriss der geistigen Entwicklung des Kleinkindes, (1929) (原田茂訳：「幼児の精神発達」、p.43-69,195-196、協同出版(1973)より引用)
- 5) King-Sears Margaret E & Carpenter Stephanie L: Teaching self-management to

elementary students with developmental disabilities, (1997) (三田地真美訳：「ステップ式で考えるセルフ・マネージメントの指導」、p.10-23、学苑社(2005)より引用)

- 6) 日本職業リハビリテーション学会職リハ用語研究検討委員会編：「職リハ用語集第2版」、p.41、(2002)
- 7) 正田亘：「産業・組織心理学」、p.119-120、恒星社厚生閣(1992)
- 8) 松為信雄：「職業リハビリテーションの視点」、松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション学～キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』、p.14-15、株式会社協同医書出版社(2001)
- 9) 松為信雄：「知的障害の人の就労の意義と今後の課題」、世田谷区立知的障害者就労支援センターすきっぷ編、『こうすれば働ける！新しい就労支援システムへの挑戦』、p.224、エンパワメント研究所(2005)
- 10) 藤村出：「行動障害と社会参加」、日本知的障害者福祉協会編、『行動障害の基礎知識』、p.126-127、日本知的障害者福祉協会(2007)

## 付記

本研究は、文部科学省による平成20年度科学研究費補助金(若手研究B)「知的障害者の一般就労の定着を支援するためのプログラムの開発」の一部として行った。

# アビリンピック「パソコンデータ入力」がめざすもの

— 知的障害者の能力開発と雇用拡大の起爆剤に —

○岡田 伸一(障害者職業総合センター 研究員)  
向後 礼子(城西国際大学)  
槌西 敏之(国立職業リハビリテーションセンター)  
箕輪 優子(横河電機株式会社)

## 1 はじめに

アビリンピック(全国障害者技能競技大会)は、障害者の職業能力の向上とその社会への周知を図り、障害者の雇用促進と地位向上に資することを目的に、国際アビリンピック<sup>1)</sup>開催年度を除き、原則として毎年開催されている。その第1回は昭和47年度にさかのぼり、今年度の千葉大会で30回を数える。それに比べ、我々が同大会競技委員会専門委員として実施を担当する知的障害者対象の「パソコンデータ入力」競技は、平成17年度の第28回山口大会から導入された新しい競技である。そのため、昨年11月に静岡市で開催された第7回国際アビリンピック「データベース基礎」競技(パソコンデータ入力競技の英語版)において日本代表の3選手が、金・銀・銅の3賞を独占しNHK総合テレビ「クローズアップ現代」等<sup>2)</sup>で取り上げられたとはいえ、まだ多くの方にとっては、なじみの薄い存在ではないか、と思う。そこで、我々の本競技に対する思いや期待を述べたコラムも織り交ぜ、本競技の内容や選手の参加状況、そして今回の開催県千葉県の事業所や能力開発校等の状況なども紹介して、知的障害者の職業能力の周知の機会とさせていただきます。

### 【岡田】

平成17年当初、知的障害者の職域拡大を目的に、職場でのパソコン利用に内容を絞ったマニュアル『仕事とパソコン』を開発し、引き続き実務に即したデータ入力のトレーニングソフト「やってみよう！パソコンデータ入力」<sup>3)</sup>の開発に着手しようという矢先に、アビリンピック事務局から、新しい競技種目の実施担当者(主査)就任の依頼がありました。開発するソフトの一部変更により競技課題を作成できること、同ソフトの入力ミスの自動検出・集計機能により選手が多数であっても採点作業が容易であること、そして何よりも研究の成果が直ちに実用に供することができることから、新競技の主査を引き受けることにしました。その背景には、長年の視覚障害者の就労支援機器・ソフトの研究開発の経験から、パソコンは障害者の味方であり、また味方にしなければならないという思いがありました。すなわち、広く職場に普及したパソコンが使えれば雇用機会が拡大しますし、加えて画面読み上げソフトのようにパソコン自体が就労支援機器になります。同様に知的障害者の場合も、ソフト的にデータを処理しやすいようにアレンジしたり、入力画面をわかりやすく変更することで、パソコンが味方になるのです。

## 2 競技の概要

パソコンデータ入力競技の内容は以下の3課題からなる。

### 課題1: アンケートはがき入力課題(30分)

データ入力業務の中では、各種アンケート結果の入力作業が多い。本課題では、図書の読者アンケートを想定して、読者の個人情報、感想等(選択式)をキーボードとマウスを使って入力する。いかに素早く正確に入力できるかがポイントとなる。

### 課題2: 顧客伝票修正課題(30分)

データ入力業務では、ミスチェックが必須である。多くの職場では、入力データを入力担当者とは別の者が再度ミスチェックして、高い品質のデータに仕上げている。本課題では、データ入力の定番の一つ(顧客)伝票を取り上げ、その入力済みデータのミスを発見し修正する。いかにミスを見逃さず、かつ正確に修正できるかがポイントとなる。

### 課題3: 帳票作成課題(30分)

職場では、表計算ソフトExcelを使って、定型的な見積書や請求書等の帳票が作成されている。本課題では、あらかじめ指示された記載項目、その書式(フォントのタイプやサイズ)、配置(セル位置)、計算式により帳票のひな形を作成し、その上で具体的なデータを入力して、帳票を1通印刷する。Excelの確実な知識と、細部にわたる指示を忠実に実行できる注意深さがポイントとなる。

これら3課題の採点のポイントは、正確さである。職場では、作業速度と正確さが求められるが、その中でも正確さがより強く求められる。いくら作業が速くても、ミスが多ければ、その修正に時間がかかるし、最悪ミスが残る危険も高い。そこで、本競技では正確さに比重を置いた配点としている。

### 【箕輪】

知的障害のある方の中には、障害の特性による“強いこだわり”が日常生活の中でマイナスとなる場面があるかもしれません。しかし、その“強いこだわり”は、パソコンを活用したデータ入力の仕事においては、正確な仕事をする事につながり、企業で活躍している方が大勢います。

職種を問わず、手仕事からパソコンを活用するように改善されることで、誰にとってもわかり易く、効率的で、ミスも起こりにくい環境が整備されます。また、入力業務には曖昧さが無いいため、業務の指示を出す側にとっては指示し易く、指示を受ける側にとっても理解し易い仕事の1つと言えます。しか

し、残念ながら「知的障害のある方がパソコンを使う仕事に就くのは難しいのではないか」という誤解をしている企業の方がいらっしゃるのも事実です。

今後、ますますIT化が進んでいく社会において、知的障害のある方の雇用促進と職域拡大のためにも、アビリンピックにおいて、「パソコンを活用することで、障害の特性が強みとなり、企業で戦力となる」ということをひろく伝えていく必要があると思います。

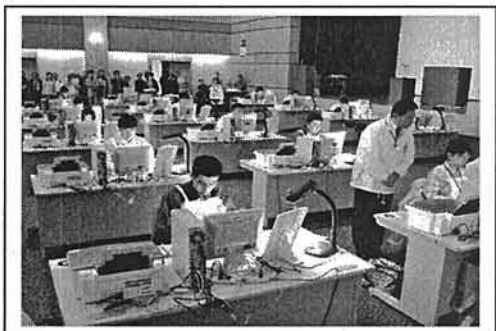
### 3 選手の参加状況

パソコンデータ入力競技は、上記内容で第28回山口大会(平成17年10月)から実施された。山口大会には、10都府県から16名の選手が参加し、東京都代表の橋本良弘さん(横河ファウンドリー(株)勤務)が金賞となった。続く第29回香川大会(平成18年10月)では、16都府県から17名の選手が参加し、やはり東京都代表の豊川和弥さん((株)東京リーガルマインド勤務)が金賞となった。

そして、平成19年11月に静岡市で第7回国際アビリンピックが開催され、その「データベース基礎」競技<sup>4)</sup>において、上記豊川さんが金、橋本さんが銀、そして香川大会銀賞の秋田拓也さん((株)ニッセイニュークリエーション勤務)が銅と、日本選手が金・銀・銅を独占したことは、上に述べたとおりである。

そして、今年度の第30回千葉大会には、18都府県から各1名全18名の選手が参加する予定である。これら3回の国内大会をみると、参加選手数では1名ずつ、都府県数では10, 16, 18と、緩やかな増加を示す。地域別の参加状況では、関東圏と関西圏が多く、意外にも中京圏からの参加がない(表1)。

なお、アビリンピックの選手参加資格は、身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれかで15歳以上の者となっており、大会初期の「職歴2年以上7年以下で30歳以下の者」に比べると、門戸はずい分広がっている。また、地方大会の金賞受賞者が、原則として各都道府県の代表となる。ただし、山口大会は初めての実施ということで例外的に1都府県から複数の選手が参加した。また、香川大会では開催県のみ2名の選手が参加した。



第28回山口大会パソコンデータ入力競技風景

表1 都府県別選手参加状況

都府県	山口大会	香川大会	千葉大会
宮城	1	1	1
茨城	—	1	1
埼玉	1	1	1
千葉	—	1	1
東京	3	1	1
神奈川	1	1	1
富山	—	—	1
静岡	1	1	1
滋賀	—	—	1
京都	—	1	1
大阪	1	1	1
兵庫	1	1	1
和歌山	1	1	1
岡山	—	1	1
山口	2	1	1
徳島	2	1	1
香川	1	2	1
熊本	1	1	1
計	16	17	18

### 4 千葉県の状況

これまでの本競技(国内アビリンピック)の開催地は山口市、高松市と、我々にとっては遠隔地であった。そのため、現地のデータ入力業務に関する雇用や能力開発の状況は分からず、ただ競技を実施して帰ってくるだけであった。しかし、今回は千葉市幕張メッセでの地元開催となる。そこで、競技の実施だけでなく、障害者の職業能力の社会への周知の一環として、競技会場に設置される競技説明パネルにおいて、当該技能に関しては、地元千葉では、どのような職場があり、またどのようなところで訓練や必要な支援サービスを受けられるか、情報提供することを考えた。より一般的な情報は、別会場で呈示されることになっているが、目の前で選手たちが真剣に取り組んでいる競技職種について、その場で呈示される身近な情報は、障害当事者やその関係者、そして一般来場者にとっても、よりインパクトの強い情報になるのではないかと考えたからである。

以下は、そのための情報収集として行った企業、能力開発校、障害者就業・生活支援センターの関係者からのヒアリングの要旨である。

#### (1) 職業能力開発校

千葉県では、2校の職業能力開発校で知的障害者に対する訓練の一部として、データ入力をはじめパソコンの訓練を行っている。

イ. 県立障害者高等技術専門校 基礎実務科(千葉市)

同科は、平成17年度に設置された知的障害者対象の物流、清掃、事務補助等の実務作業を訓練する期間1年のコースである。加えて、訓練生は、木工・縫製のいずれかを選択しなければならない。このように広角に訓練を行い、訓練生の就職の可能性を高めている。

定員は20名。今年度の訓練生は14名で、特別支援

学校高等部出身者が大半で、全員就労経験はない。

パソコン訓練は、Word、Excelが中心で、ワープロ、表計算の検定試験も受験している。データ入力に絞った訓練はあまりしていない。

昨年度の就職率は90%。物流関係が最も多く、続いて清掃関係で、事務関係はまだ少なく、毎年2、3人程度という。

企業の中には単純にデータを入力する仕事もあり、そのような仕事なら同科の訓練生は正確に行えると売り込むのだが、企業は消極的で、結局身体障害者がそのような仕事に就いてしまうという。

#### ロ. 県立我孫子高等技術専門校 事務実務科(我孫子市)

同科は、一般の高等技術専門校に併設されている知的障害者対象の訓練コースである。パソコンを中心に事務関連業務を個々の訓練生のレベルに合わせて指導している。

定員10名、期間1年。平成16年4月に開設され、これまでに、39名が修了し、うち28名が就職し、そのうち20名が事務関連職務で就職している。その内容は、データ入力やパソコン業務に専従している事例は少なく、多くは雑事務で就職し、その一部としてパソコン業務に従事している。

「判断力」がないので、知的障害者にはデータ入力は任せられないと、採用を断る企業が少なくないという。この企業側の「判断力」バリアを打破することが難しい。現在は、入力の正確性をアピールして、就職に結びつけるよう努力している。そのため、訓練においてはミスのない正確な作業を指導しているとのこと。

#### 【樋西】

知的障害を持った訓練生と1年間という限られた時間の中で、事業所で働くことができる能力の開発と、知的障害者にマッチする職域の開発を行ってきました。その中で特に自閉的傾向は強いが、暗記力の高さやミスを許さないこだわり等のデータ入力業務に欠かせない特性を持った訓練生がいることに気づきました。また、パソコンが好きでパソコンの訓練を多く受けたいと熱望する者もいました。ワードやエクセルの検定試験にも挑戦し、受験するほとんどの訓練生が3級は合格し、中には日商ワープロ2級に見事に合格する者もいました。しかしながら、就職活動で面接会等に参加しても知的障害者に対する事務職やデータ入力の仕事はなく、資格等でアピールしても、厚い壁は打開できませんでした。そんな時、アビリンピックに「パソコンデータ入力」の競技が新設されることとなり、知的障害を持った方でも健常者以上の仕事ができることを証明できたことの意義は大きいと思います。今や、アビリンピックは訓練生の大きな目標となっています。

#### (2) SMBCグリーンサービス(株) 東京本社(習志野市)

同社は三井住友銀行の特例子会社で、その前身は、平成2年3月設立の住友銀行の特例子会社泉サービス(株)である。

東京本社の人員は46名、うち障害者が30名で、知

的障害者は8名。現在データ入力業務に従事している知的障害者は5名。その業務の中心は、マイクロフィルム化された各種依頼文書の管理データの入力作業。同社では、親銀行の全国店舗の顧客からの各種依頼文書をマイクロフィルム化(撮影)及び(永久)保管している。この膨大なデータを迅速に検索・参照できるように、顧客名、住所、コード等の個人情報データベース化している。その入力作業を5名の知的障害者が一手に引き受けている。

入力項目は決まっているが、書類が異なると、項目の記載位置も異なるという。

上記2校の能力開発校で指摘のあった「判断力」について尋ねてみたところ、業務内容を定式化し、かつきちんと指導すれば、全く問題ない(十分採算がとれる)とのことであった。ちなみに、このデータ入力業務には、機密保持の点からジョブコーチは付けないようにしている。また、社員に対しては、個人情報の取り扱いについては、特に気を付けるように指導しているとのこと。

#### (3) 障害者就業・生活支援センター ビック・ハート(柏市)

障害者の可能性は全方位で見なければならないと、知的障害者のアセスメントにおいても、「やってみよう! パソコンデータ入力」を利用してパソコン利用の可能性を必ずチェックしているという。組織母体である社会福祉法人実のりの会の訓練科目の中に、情報技術科が設けられ、知的障害者もパソコンの訓練を受けている。そして、アビリンピックは、訓練生の大きな刺激になっている。アビリンピックの地方大会に参加してからは(成績はともかく)、訓練生のモチベーションが上がり、訓練に取り組む姿勢ががらりと変わったようだ。

また、企業の障害者の募集・採用を支援することも少なくないという。企業の業務内容や候補となる知的障害者によっては、データ入力やパソコン利用も提案する。そのような場合、すでに知的障害者がデータ入力業務に活躍している企業(例えばSMBCグリーンサービス(株))の状況をつぶさに見てもらくと、案外問題の「判断力」バリアが解消するという。ただ、比較的小規模な企業では、企業側で、知的障害者に合わせて業務や業務用ソフトのアレンジは難しい。ビック・ハートの場合は、実のりの会の情報技術科にはパソコンによる事務処理に強い人材が存在するが、今後、比較的規模の小さい企業においてもデータ入力やパソコンを利用した事務処理に知的障害者が採用されるためには、そのような知識・技術を備えた支援者の存在が重要となるという。

そして、千葉県では、これら関係機関が着実に連携を強めている。今後大いに期待したい。

#### 【向後】

仕事において、「作業を速く、正確に行うこと」の必要性を学校時代に学ぶことの意味は大きいと思います。とりわけ、企業においては、「作業の正確さ」が重要とされることも少なくありません。この点に関して、データ入力業務のように曖昧

さが少なく、速度やミスがわかりやすい課題は、教育現場でも導入を考慮すべきです。もちろん、課題の導入は、個々の生徒の特性を把握した上で行われることが必要です。たとえば、視知覚認知に困難が大きい場合は、自らが入力したデータの確認・訂正作業などにおいて困難が予想されるからです。一方で、アルファベットや漢字等が正確に読めない場合であっても、正誤を正確に識別できる場合には、可能性は広がります。

現在、パソコンは職場のみならず、日常生活の中でも一般的なものとなっています。実際、インターネットを利用したり、金銭管理に利用したりしている知的障害のある人もいます。しかしながら、企業においては、知的障害があるということで、パソコンは使えないものと一緒に判断されている例が少なくありません。アビリンピックに新設された「パソコンデータ入力」の競技における選手の活躍が、そして彼らが企業の中で働く様子が広く知られることで、知的障害のある人の雇用促進と職域拡大につながることを期待しています。

## 5 おわりに

今回の千葉大会では、第30回を記念して、上記の国際アビリンピックのメダリスト3人が、データ入力作業のデモンストレーションを行い、また来場者と短時間の模擬競技を行うイベントが予定されている。これは、知的障害者の職業能力を広く来場者にアピールし、また、これから仕事に就こうとする後輩たちのモチベーションを高める格好の機会となろう。

もちろん、このようなメダリストの活躍は、本人自身の努力の賜物ではあるが、併せて、雇用企業の理解と支援があって、初めて実現するものである。現在も、全国各地で、障害者自身が、企業が、そして能力開発機関や就労支援機関が、知的障害者のデータ入力業務、あるいはパソコンも利用した事務業務による雇用機会の拡大あるいは職場定着をめざして、日々努力を続けておられる。本研究発表会での発表からも、そのような取り組みの成果が報告されている。現場の地道な取り組みを支援する意味でも、「判断力」バリアを打破して、メダリストに続く多くの職業人を輩出できるアビリンピック「パソコンデータ入力」でありたいと願っている。

## 【注】

- 1) 国際アビリンピックは、障害者の職業的自立意識と社会の理解の増進を目的とした国際技能競技大会で、昭和56年(1981年)の国際障害者年を記念して第1回大会が東京で開催された。その後、ほぼ4年おきに、世界各地で開催され、第7回は、再び日本で開催された。次回第8回は、2011年韓国ソウルで開催予定である。
- 2) 平成20年1月10日放送のNHK総合テレビの番組「ゆうどきネットワーク」の中で「知的障害者のメダリスト」として紹介され、さらに2月20日には同じくNHKのテレビ番組「クローズアップ現代」で、「秘められた能力を引き出せ～広がる知的障害者の雇用～」として、3選手の活躍ぶりなどが詳しく報道された。

- 3) 同ソフトは障害者職業総合センターの下記ホームページから無償ダウンロードできる。

[http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/22\\_nyuryoku.html](http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/22_nyuryoku.html)

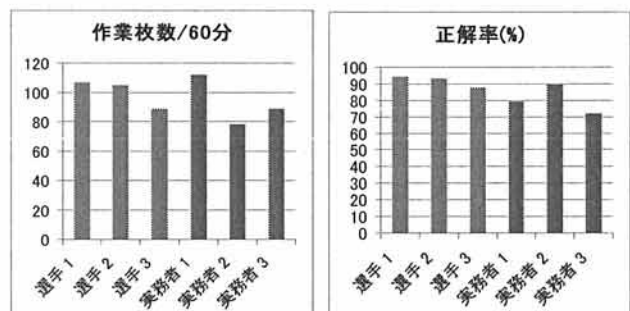
なお、障害者職業総合センターのトップページ(<http://www.nivr.jeed.or.jp/>)から、「最新情報履歴」→「やってみよう! パソコンデータ入力」のご案内と進むと、上のページとなる。

- 4) 「データベース基礎(Data Processing-Basic Course)」競技は、国内アビリンピック「パソコンデータ入力」の課題1と課題2の英語版といってよい。ただ、時間は各60分と2倍となり、より持続力・耐久力を求めるタフな競技であった。

なお、選手の障害種別に規定がなく、海外からは知的障害のほか、身体障害や精神障害の選手も参加していた。

## 【参考】

下のグラフは、上記メダリスト(選手1~3)と、データ入力の実務従事者(人材派遣会社のデータ入力業務登録者でいずれも健常者)3名のアビリンピック「パソコンデータ入力」競技の課題1(30分)と課題2(30分)の結果を合計して、その作業枚数(速さ)と正解率(正確さ)を示したものである。なお、実務従事者については、10名に競技を行い、上位3名の結果を示している。





# 知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査

## －事業所に対するアンケート調査の結果から－

○川村 宣輝（健康科学大学 准教授／財団法人雇用開発センター「知的障害者の事務従事者の雇用の実態に関する調査研究委員会」委員）

木村 周（東京成徳大学院）

小倉修一郎（元日本障害者雇用促進協会）

工藤 正（東海学園大学）

畠山 千蔭（東京経営者協会）

宮武 秀信（世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ（当時））

高橋 匡・荒井 直子（財団法人雇用開発センター）

### 1 目的

平成19年5月に厚生労働省から発表された「平成18年度における障害者の職業紹介状況」によると、ハローワークにおける障害者の就職件数が初めて4万件を超え、過去最高となった。中でも、知的障害者の就職件数は、年々著しく増加する傾向が見られている。

しかしながら、知的障害者の職業別就職状況を見ると、生産工程・労務の職業、サービスの職業及び販売の職業が大半を占めており、知的障害者の事務的職業の就職件数は、近年増加傾向は見られるものの、その数はまだ極めて少ない状況にある。

企業の障害者雇用を推進していくためには、知的障害者の雇用の促進が不可欠であり、知的障害者の就職の現状を踏まえれば、事務的職業への雇用を促進することにより、知的障害者の雇用が大きく伸びることが期待される。

そこで、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の委託により財団法人雇用開発センターが行っている本調査研究では、事業所に対するアンケート調査を実施することにより、知的障害者の事務的職業への雇用の実態を明らかにし、それを基に雇用事例を収集・整理し、知的障害者の雇用の促進に資することを目的とした。

### 2 方法

#### (1) 調査対象、調査方法

アンケート調査の対象事業所は、特例子会社及び障害者雇用優良事業所等の中から選定した2,000社で、その内1,222社（回答率61.1%）から回答が得られた。調査の時期は平成19年7月で、アンケート調査票を郵送にて送付・回収を行った。

また、併せて平成20年度に予定している事業所へのヒアリング訪問調査の予備調査として、アンケート調査の回答のあった事業所の中から知的障害者を事務的職務に就労させている3事業所を選定し、ヒアリング訪問調査を行った。

#### (2) 調査票

調査票は、「事業所の業種」、「従業員数」、「知的障害者の雇用者数」、「知的障害者が従事している職種」、「知的障害者を事務的職務に従事させた契機」、「具体的な事務的職務の内容」、「知的障害者を事務的職務に従事させるにあたっての配慮・工夫事項」、「知的障害者の事務的職務の就労状況」、「知的障害者を事務的職務に従事させることについての今後の採用方針」等の11問と、「知的障害者の事務的職務への職域拡大についての考えや要望事項」の自由記述の全12問で構成される。

### 3 結果

#### (1) 回答事業所の属性

回答のあった事業所（1,222社）を業種別で見ると、「製造業」40.8%、「サービス業」26.9%、の2業種で全体の7割近くを占めている。次に「医療・福祉・教育」8.9%、「卸・小売」8.6%、「運輸・情報通信業」5.6%と続いている。

事業所の従業員規模別では、「301人以上」34.1%、「56～300人」33.3%、「21～55人」20.5%、「20人以下」11.9%となっている。

#### (2) 知的障害者の雇用状況

回答のあった事業所1,222社の形態別では、特例子会社156社、社会福祉法人72社、一般会社924社、その他（協同組合、医療法人等）70社となっている。

回答のあった事業所のうち、知的障害者を「雇用している」事業所は739社（60.5%）、「雇用していない」事業所は483社（39.5%）である。

事業所形態別に知的障害者を雇用している割合をみると、「特例子会社」では84.6%と多く、「社会福祉法人」62.5%、「一般会社」57.1%、「その他」48.6%となっている（表1）。

知的障害者を雇用していると回答した事業所739社における知的障害者の雇用数は、全体で9,136人となり1社平均すると12.4人を雇用して

いることになる。

表1 回答事業所の知的障害者雇用の有無

(社( )内は%)			
	合計(N)	知的障害者を雇用している	知的障害者を雇用していない
全体	1222	739 (60.5)	483 (39.5)
【事業所形態別】			
特例子会社	156	132 (84.6)	24 (15.4)
社会福祉法人	72	45 (62.5)	27 (37.5)
一般会社	924	528 (57.1)	396 (42.9)
その他	70	34 (48.6)	36 (51.4)

雇用されている知的障害者9,136人について、その従事している職種をみると、「技能工・労務作業者」が最も多く480社で5,204人(57.0%)と過半数を占め、次に「サービス職業従事者」が190社で2,453人(26.8%)、「事務従事者」が137社で672人(7.4%)、「販売従事者」が36社で448人(4.9%)、「農林漁業職業従事者」が18社で249人(2.7%)と続いている(表2)。

表2 知的障害者が従事している仕事

( )内は%		
	事業所数(社)	知的障害者数(人)
事務従事者	137 (18.5)	672 (7.4)
販売従事者	36 (4.9)	448 (4.9)
サービス職業従事者	190 (25.7)	2453 (26.8)
保安職業従事者	3 (0.4)	43 (0.5)
農林漁業職業従事者	18 (2.4)	249 (2.7)
技能工・労務作業者	480 (65.0)	5204 (57.0)
その他の仕事	15 (2.0)	67 (0.7)
合計	739 (MA)	9136 (100.0)

### (3) 事務的職業に従事する知的障害者の雇用状況

事務的職業に従事する知的障害者を雇用する事業所におけるその雇用数は、全体で672人であり、1社あたりの平均雇用数は4.9人となっている。また、最多の雇用数は47人であった。

事務従事者である知的障害者672人について、その雇用する事業所の形態をみると、「特例子会社」が454人(67.6%)と7割近くを占め、次いで「一般会社」201人(29.1%)、「その他(協同組合等)」15人(2.2%)などとなっている。

これを業種別にみると、「サービス業」が429人(63.8%)と全体の6割以上を占め、次いで「製造業」99人(14.7%)、「運輸・情報通信業」60人(8.9%)、「卸・小売業」56人(8.3%)等となっている(図1)。

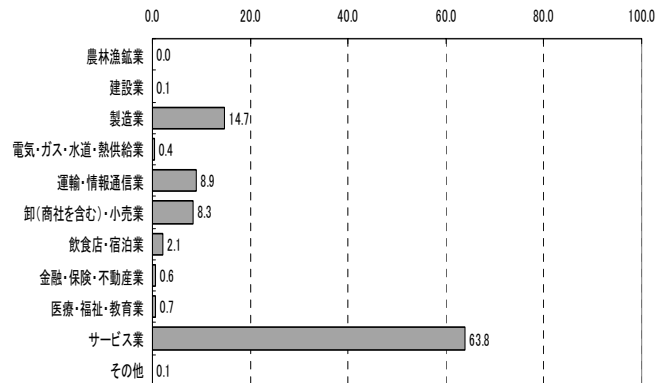


図1 知的障害者を事務的職業に従事している事業所の業種別状況【知的障害者ベース】N=672

### (4) 知的障害者を事務的職務に従事させた時期とそのきっかけについて

知的障害者を事務従事者として雇用している137社について、その雇用を始めた時期をみると、「ここ5年以内前から」が71社(51.8%)と過半数を占め、次に「5~10年くらい前から」38社(27.7%)、「10~20年くらい前から」20社(14.6%)となっており、「20年以上前から」はわずか6社(4.4%)だけであった(図2)。

こうした結果から、知的障害者の事務的職業への雇用は、ここ数年のうちに急速に進んできたことがわかる。

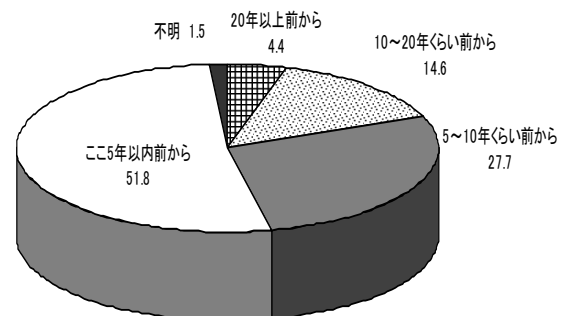


図2 知的障害者を事務的職務に従事させた時期

また、知的障害者を事務従事者として雇用したきっかけについては、「ハローワーク、障害者職業センター、就労支援センター等の機関からすす

められて」が54社（39.4%）で最も多く、次に「職場実習、トライアル雇用などで雇用に自信が持てたから」41社（29.9%）、「会社の方針が知的障害者の雇用促進であったから」37社（27.0%）、「特別支援学校（養護学校）からすすめられて」18社（13.1%）などとなっている。

### (5) 知的障害者が従事している事務的職務の内容

知的障害者を事務従事者として雇用している137社に対して、知的障害者が従事している具体的な事務的職務（作業）内容について尋ねたところ、「メール仕分け」65社（47.4%）、「データ入力」63社（46.0%）、「封入・封緘」61社（44.5%）の職務は、全体の約半数の事業所において従事している。次に多い職務としては、「シュレッダー」54社（39.4%）、「郵便物発送」53社（38.7%）、「物品整理」51社（37.2%）、「各種発送業務」48社（35.0%）、

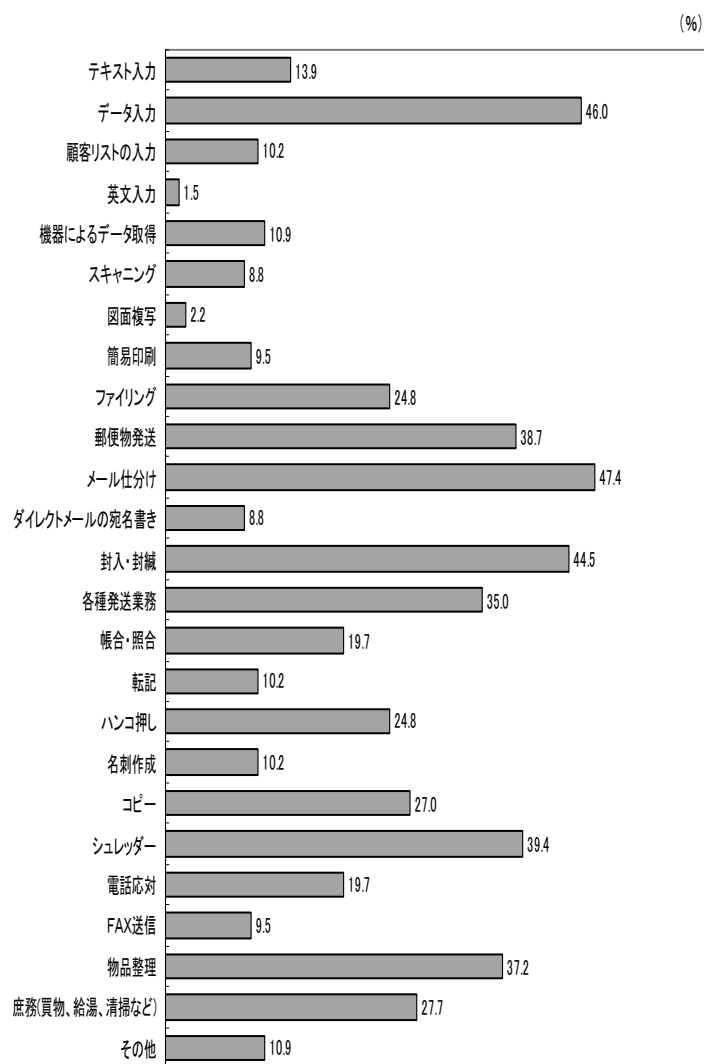


図3 知的障害者が従事している事務的職務の内容 (N=137, MA)

「コピー」37社（27.0%）、「ファイリング」34社（24.8%）、「ハンコ押し」34社（24.8%）等となっている（図3）。

このように、知的障害者の場合は事務的職務の中でも、簡易作業や定型作業を中心とする職務に配属され従事していることがわかる。

### (6) 知的障害者を事務的職務に配置する際の配慮・工夫

知的障害者を事務的職務に就労させるにあたり、事業所として配慮・工夫したこととしては、「職務内容を定型化し、仕事をやり易いようにした」95社（69.3%）、「専任の指導者などを配置し仕事のやり方を教えた」91社（66.4%）とした事業所がそれぞれ約7割と圧倒的に多かった。

次に「業務の流れを図示、視覚化し職務内容をわかり易くした」51社（37.2%）、「パソコン操作等の技能訓練や研修を実施した」28社（20.4%）、「賃金・労働時間・雇用形態など労働条件を見直した」20社（14.6%）などとなっている。

「特に配慮・工夫を行わなかった」というところは、わずか6社（4.4%）に留まっており、ほとんどの事業所では知的障害者を事務的職務に就労させるにあたり、何らかの配慮・工夫を行っていることがわかる（図4）。

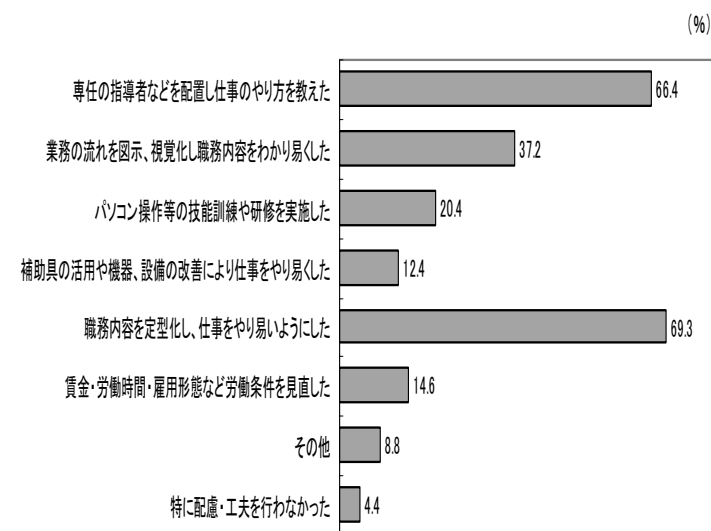


図4 知的障害者を事務的職務に配置する際の配慮・工夫 (N=137, MA)

### (7) 事務的職務に従事する知的障害者の就労状況

事務的職務で雇用されている知的障害者の就労状況の評価について、事業所（137社）に尋ねたところ、「安心して仕事が任せられるので満足している」とした事業所が95社（69.3%）と約7割を占めている。「時には補助者の手助けを必要

とする場合がある」が53社（38.7%）、「補助者の手助けがないと安心して仕事を任せられない」が17社（12.4%）となっている。

**(8) 知的障害者を事務的職務に従事させることについての今後の方針**

知的障害者を事務従事者として雇用している137社に対し、知的障害者を事務的職務に従事させることについて、事業所として今後どのように考えるかを尋ねたところ、「今後増員していきたい」65社（47.4%）、「現在の人員で適当である」63社（46.0%）とした事業所がそれぞれ約半数を占めており、「多少減らしたい」という事業所は3社（2.2%）にすぎなかった。

この結果から、知的障害者の事務的職務への職域拡大については、今後期待が持てるものと思われる（図5）。

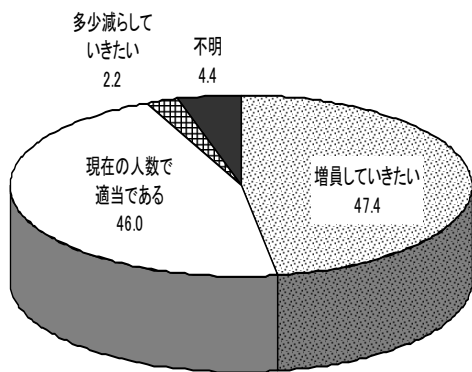


図5 知的障害者を事務的職務に従事させることについての今後の方針 (N=137, %)

**(9) 知的障害者の雇用促進、事務的職務への職域拡大についての意見・要望等（自由記述）**

知的障害者の雇用促進や事務的職務への職域拡大についての意見・要望及び今後の職域拡大に向けての具体的方法、支援内容についての意見等を求めたところ、アンケート調査に回答があった1,222社のうち719社（58.8%）から自由記述として多くの意見・要望等が寄せられた。

このことは、今回のアンケート調査に関する事業所側の関心が高かったことの表れと思われる。

自由記述の概要は、「事務的職務への職域拡大」に関するものが588社、「意見要望」75社、「その他」56社であった。

「事務的職務への職域拡大」の自由記述の概要を内容別に分類し、まとめたものが表3である。

表3 事務的職務への職域拡大に関する自由記述の概要

	自由記述内容概要	事業所数	割合
1	事務的職務で雇用を予定している(求人活動をしている)	39	6.6%
2	事務的職務での雇用は可能だと思う(まだ求人活動をしていない)	156	26.5%
3	知的障害者雇用は可能だが、事務的職務はどちらともいえない	58	9.9%
4	知的障害者雇用は可能だが、事務的職務は不可能	88	15.0%
5	知的障害者雇用も事務的職務もどちらともいえない	115	19.6%
6	知的障害者雇用は考えていない	132	22.4%
	合計	588	100.0%

**4 まとめ**

今回のアンケート調査の結果から、知的障害者の事務的職業への雇用がここ数年以内に行われたとしている事業所が半数以上を占め、事務的職務への職域拡大が近年着実に進んでいることが示されている。また、従事している事務的職務についても様々であることなど、知的障害者の事務従事者の雇用実態が明らかになった。

アンケート調査の対象となった事業所が特例子会社や社会福祉法人等の割合が高いこともあるが、事業所の知的障害者の職域拡大に対する関心の高さが窺われた。

本調査研究については、2ヵ年計画で実施する予定としており、今回のアンケート調査結果はその中間報告である。平成19年度において事業所に対するアンケート調査を実施し、その調査結果を基に積極的に事務的職業に知的障害者を雇用している事業所を選定し、平成20年度においてヒアリング訪問調査を行うこととしている。

今回のアンケート調査結果を踏まえて、今年度に計画されている事業所へのヒアリング訪問調査において知的障害者の雇用実態を具体的に分析し、事務的職務への職域拡大に係る現状と課題について今後さらに検討していく予定である。

# 知的障害者の就労継続を目的とした企業と支援機関の 定着支援に関する研究

—特例子会社を中心に—

○高田美穂子（東京都発達障害者支援センター 就労支援担当）

名川 勝（筑波大学大学院人間総合科学研究科）

八重田 淳（筑波大学大学院人間総合科学研究科）

## 1 問題と目的

2003年から2012年の10年間に講ずべき障害者施策の基本方向として雇用の場の拡大が大手企業を中心に推し進められている<sup>1)</sup>。

しかし、企業就労を果たした知的障害者の入社3年以内の早期退職が報告されており<sup>2)</sup>、必ずしも雇用率イコール職場定着を物語っているものではないことが窺える。

就労継続を目的とした定着支援の研究は職務満足度<sup>3)</sup>、職業準備性指導課題<sup>4)</sup>、職場の障害理解<sup>5)</sup>、支援者側の地域支援ネットワーク体制の必要性<sup>6)</sup>等が挙げられるが、企業の雇用環境側から定着を扱った研究は、筆者の知る限り殆ど見当たらない。就労継続への課題はもはや本人や支援者だけの問題だけではなく、企業側の施策として具体的に取り組んでいかねばならない<sup>7)</sup>。

そこで本研究では、障害者雇用事業モデルである特例子会社を中心に定着支援の実態と支援ニーズ調査を行い、今後の企業と支援機関の係わりについて検討する事を目的とした。

## 2 研究1

### (1) 目的

特例子会社に勤務する知的障害者への定着支援の実態を、障害程度、勤務状況別に調査し、退職者が最も多い群が必要とする定着支援ニーズについて明らかにする。

### (2) 方法

#### イ 対象

全国特例子会社の約50%が所在する東京・神奈川において、知的障害者の雇用を始め3年以上経過した特例子会社47社を対象とした。

#### ロ 手続き

##### (イ) 調査内容

職場及び支援機関の訪問による聞き取りを中心とした予備調査から、障害の程度により必要とされる支援と雇用継続状況に差異が見られると考えられたため、障害程度（重度・非重度）、勤務状況（継続・退職）の2×2の調査計画による質問紙を作成し本調査に用

いた。質問項目は以下の通りである。

基本属性として、業種、雇用経験年数、知的障害者社員数、指導者数、連携支援機関、支援内容として障害者就労支援事業に基づいた支援項目、支援項目を細分化した具体的支援内容、就労支援事業の支援内容に対する企業評価を含め15項目であった。

#### (ロ) 調査期間

2007年5月-8月。

#### (ハ) 調査方法

事前に書面もしくは電話連絡にて許諾を得た企業に、郵送または手渡しによる質問紙法を用いた。

#### (ニ) 分析

Java Script-STAR, SPSS Version 12.0の心理統計分析による群間の比較検討を行った。

#### (ホ) 倫理的配慮

情報漏洩への配慮から、個人情報取り扱い事項を書面にて事前に通知した。

#### (ヘ) 妥当性検討

調査票作成時に特例子会社、就労支援機関の人事権のある管理職に質問項目の評価を依頼し、加筆・修正を行った。

### (3) 結果と考察

#### イ 回収率

47社中43社より回答を得た。回収率は91.5%（有効回答率61.7%）であった。この内62%が区市町村の就労支援事業者から定着支援を受けていた。

#### ロ 基本属性

業種は、サービス業41%、製造業10%、複合サービス業21%、その他28%と、サービス業が6割を超えていた。雇用経験年数は、5年未満が41%、5年以上10年未満が45%、10年以上が14%と5年以上の企業が約6割を占めていた。知的障害者の社員数は10人未満が31%、10名以上20人未満が41%、20人以上が28%であった。指導者数は5人未満が31%、10人未満が41%、10名以上15名未満が14%、15人以上が14%であった。

#### ハ 勤務状況

回答企業の退職者95名のうち、退職者数に有意な偏りがみられ（ $\chi^2(1)=9.22$ ,  $p<.01$ ）、残差分析の結果、

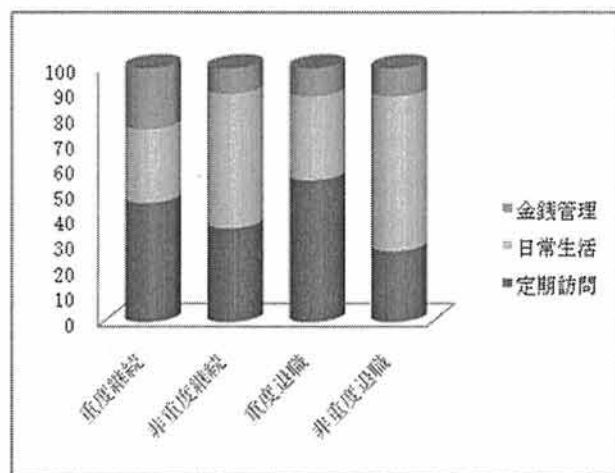
非重度知的障害者の6か月以上3年未満の退職者が有意に多いと考えられた。

## ニ 支援内容

区市町村の就労支援事業の、事業基準である金銭管理、健康管理、自立生活支援、余暇指導、定期訪問、対人関係調整、権利擁護、日常生活支援、作業指導、家庭連絡調整のうち、雇用契約管理 ( $\chi^2(3)=21.00, p<.01$ )、金銭管理 ( $\chi^2(3)=17.39, p<.01$ )、日常生活支援 ( $\chi^2(24)=103.77, p<.01$ )、定期訪問 ( $\chi^2(9)=46.04, p<.01$ ) において群間に有意な偏りがみられた。重度知的障害者継続群では、多重債務や不当契約に係わる権利擁護、身だしなみ指導、自立に向けたグループホームや通勤寮等の住居探し、非重度知的障害者継続群では、雇用契約を中心とした期間延長や処遇に係る企業との交渉、企業や障害者本人の不安や悩みへの相談、重度知的障害者退職群では、年金管理へのアドバイス、過食、拒食、偏食を含む健康管理を基本とした食生活指導、医療機関の受診への同行と関係者への結果説明、企業内や家庭内の近況把握、非重度知的障害者退職群では、契約期間の延長に向けた企業との交渉、家族と企業のつなぎ役としての連絡調整、職場の作業や人間関係の環境調整に支援が有意に多く提供されていた。

## ホ 支援内容に対する企業の評価

就労支援事業者の支援実態と企業が期待していた支援内容の比較では、全群において有意な偏りがみられた ( $\chi^2(6)=36.37, p<.01$ )。残差分析を行ったところ、重度知的障害者継続群では、金銭管理\*、非重度知的障害者継続群では、日常生活\*、重度知的障害者退職群では、定期訪問\*\*、非重度知的障害者退職群では、日常生活の支援\*\*に多くの支援の期待が寄せられていた (\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ )。図1は企業が雇用継続にあたり就労支援機関に比重を置いて支援して欲しいと考えている項目を示した。



\*単位 (%)

図1 企業が雇用継続に向けて比重を置いてほしい定着支援 (n=26)

以上から、退職者が最も多い非重度知的障害者群では、金銭管理を含むきめ細かな日常生活支援が企業で最も期待されていることが明らかになった。

これらから、日常生活支援体制の充実が非重度知的障害者の就労継続に影響を与えていると考えられた。

## 3 研究2

### (1) 目的

知的障害者の雇用安定企業群と早期退職者多数企業群では、どのような日常生活支援体制に違いが見られるのか、非重度知的障害者の雇用事例を通じ、企業と支援機関の今後の係わり方を比較検討することを目的とした。

### (2) 方法

#### イ 対象

研究1から回答を得た企業から、非重度知的障害者の退職者が3名以下の企業及び10名以上の企業を抽出し、インタビューによる質的調査の許諾を得た計4社(A, B, C, D社)を対象とした。

対象企業の属性は以下の通りである。

#### 【A社】

雇用経験5年以上10年未満の製造業。知的障害者社員は22名。指導員は8名。非重度知的障害者の3年未満の退職者は3名であった。地域にある同一の就労支援機関から定着支援を受けていた。

#### 【B社】

雇用経験5年以上10年未満のサービス業。知的障害者社員は26名。指導員は8名。非重度知的障害者3年未満の退職者は10名。一時的な就労支援機関との係わりはあったが継続した就労支援機関との係わりはなかった。

#### 【C社】

雇用経験3年以上5年未満の事務処理請負業。知的障害者社員は15名。指導員は3名。非重度知的障害者3年未満の退職者は0名。地域にある同一の就労支援機関からの定着支援を受けていた。

#### 【D社】

雇用経験10年以上のサービス業。知的障害者社員は16名。指導員は4名。非重度知的障害者3年未満の退職者は6名、3年以上の退職者は4名、計10名であった。地域にある様々な支援機関(者)との一時的な係わりをもっていた。

#### ロ 手続き

##### (イ) 調査内容

基本属性として組織体制、非重度知的障害者の担当業務、採用プロセス、指導員構成、公的支援機関との関係、指導員の職責、訓練制度、非重度知的障害者社員の日常生活支援を中心とした定着支援事例について(対象者の基本属性、定着支援が必要となった

出来事、企業が行った内部支援、支援機関(者)が行った定着支援の係わりを中心に聞き取りを行った。

(ロ) 調査期間

2007年10月-12月。

(ハ) 調査方法

半構造化面接により録音したインタビューの逐語録を作成、一度企業に戻し内容確認後、企業就労経験のある大学院生3名が研究1の具体的支援項目の表に基づきコード化し、一致率を求めた。一致率は、一致数/一致数+不一致×100で、協議前の一致率は78.5%であった。

(ニ) 分析

コード化した支援内容を基に、企業と支援者の定着支援の係わりを企業毎に行い、その後、雇用安定企業(A,C社)と早期退職者多数企業(B, D社)の企業間比較を行った。

(ホ) 倫理的配慮

個人情報保護の観点から入手した情報の開示方法、取扱いについて書面で事前に承認を得た。

(ヘ) 妥当性検討

逐語録及び企業分析内容はすべて企業の被面接者に戻し、解釈上の間違いがないか確認を得た。

(3) 結果と考察

企業、支援機関双方の係わりに以下の特徴が見受けられた。

イ 雇用安定企業群

(イ) 企業の係わりでは、①ジョブコーチ、契約カウンセラー、社内看護師、産業医を含む社内アセスメント機能を構築し、焦点化した課題の外部への情報発信、②支援関係者間の情報共有を目的とした支援ネットワークへの早期着手、③中長期的雇用に向けた日常生活訓練を含む社外社会資源の活用が見受けられた。

(ロ) 支援機関の係わりでは、①情報共有のための企業、家庭、その他の社会資源とのネットワーク構築への取り組み、②訓練制度をはじめとする社会資源の活用に関する企業への情報提供と実践であった。

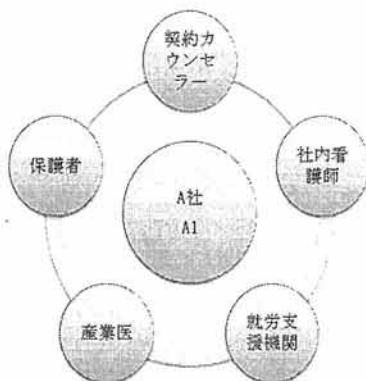


図2 雇用安定企業A社に見られる支援体制

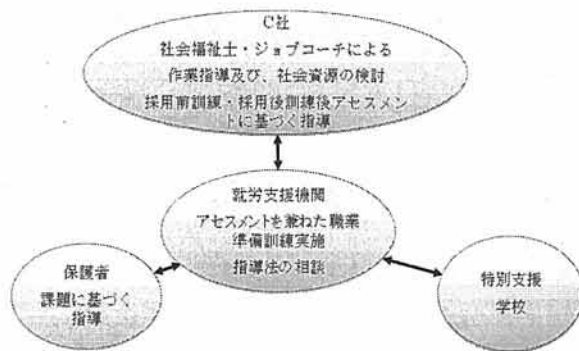


図3 雇用安定企業C社に見られる支援体制

ロ 早期退職者多数企業群

(イ) 企業の係わりでは、①社内指導者単独の判断による個別支援、②企業内で対応不可能な課題の一時的な支援依頼、③一極集中もしくは分散型の情報管理が見受けられた。

(ロ) 支援機関の係わりでは、①企業の要請に合わせた一時的な情報共有、②社会資源の活用に関する情報の未開示、③企業の要請に合わせたスポット的指導が見受けられた。

これらから、両群において相互の協力体制と情報の取り扱いに大きな違いがあると考えられた。

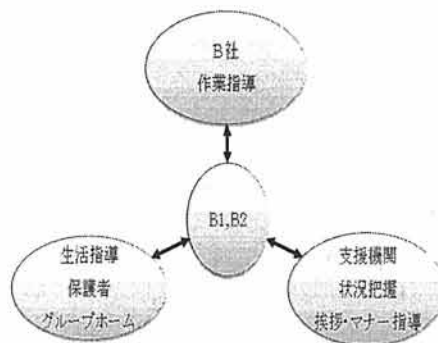


図4 早期退職者多数企業B社に見られる支援体制

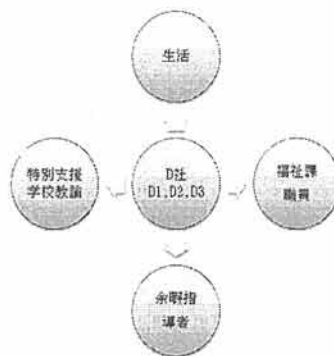


図5 早期退職者多数企業D社に見られる支援体制

4 総合考察

早期退職者が最も多い非重度知的障害者への定着支援は、より充実した日常生活支援体制の構築が現場で求められ、知的な障害が軽くとも、丁寧な評価

に基づく配慮された支援<sup>8)</sup>、を効果的に実現するために、①専門家を交えた企業内アセスメント機能の充実、②支援機関による日常生活訓練を含む社会資源の情報発信と実践、③支援関係者間の情報共有と協力体制の構築が就労継続を目的とした定着支援の重要な鍵であることが示唆された。

これら3つの視点を総合すると、図6が示す様に、企業自ら集約した情報を能動的に支援関係者に向けて発信し、あらゆる社会資源とのネットワーク形成をしている就労支援機関が、ハブとして最大限にその機能が発揮できるよう協働していくことが、今後企業に求められていると考えられる。

### 5 今後の課題

本研究は、大手企業の本社機構が所在する首都圏域を中心とした調査研究であり、今後は広域を対象とし、雇用経験3年未満の特例子会社や、一般企業も含めた定着支援の実態を調査し、支援関係者との係わりを検討していくことが必要であろう。

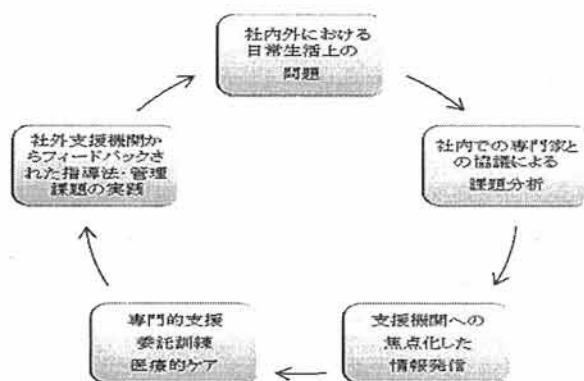


図6 知的障害者の定着支援に向けた関係者の係わり

### 文献

- 1)厚生労働省 職業安定局高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課:今後の障害者雇用施策の充実強化について-障害者の雇用拡大に向けて-, p.9, (2007)
- 2)神奈川能力開発センター:神奈川能力開発センター退職者の勤続年数一覧 (2006)
- 3)若林功:働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果、「職業リハビリテーションvol. 21(1)」, p. 2-15, (2007)
- 4)向後礼子・望月葉子:知的障害者の就労の実現と継続に関する指導の課題—事業所・学校・保護者の意見の比較から—、「日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター調査研究報告書vol. 34」, p. 69-119, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター(1999)
- 5)Morgan, R. L., & Alexander, M. The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities「*Journal of Vocational Rehabilitation vol.23*」, p. 39-49, (2005)
- 6)崎濱秀政・堀江美里・小林茂夫・松為信雄 松為信雄・菊池恵美子編:第9章支援ネットワーク「職業リハビリテーション学」, p.272-290, 協同医書 (2006)
- 7)社団法人 日本経済団体連合会:特例子会社の経営に関するアンケート調査結果報告書、(2004)
- 8)三宅篤子:成人期の発達支援、「別冊特別支援教育における(発達)臨床発達心理学的アプローチ」, p. 241-248, ミネルヴァ書房 (2006)



# 知的障害者が自分に適した就労を実現するために

## —転職を経験した3人の事例から—

○吉武 誠一(財鉄道弘済会 弘済学園アフターケアセンター 職員)

打越 理恵・稲田 はづき・小林 喜和子・富澤 克佐(財鉄道弘済会 弘済学園アフターケアセンター)

### 1 はじめに

A通勤寮は知的障害のある人への一貫した支援を意図したK学園の一部である。就労支援を継続する時に必然的に出会うのが転職である。転職の問題は避けることが出来ない。転職を経験した3人の事例から、知的障害者が自分に適した就労を実現するための要件を整理、確認していきたい。

<b>■ A通勤寮の概要【寮内15人、アパート7人の利用者】</b>
社会・職場・家庭が知的障害や自閉症者を正しく理解、受容できるように働きかけ、就労と社会生活をスムーズにするために以下のような支援を実施。
* 職場領域に関する支援: 職場開拓、職場実習、通勤支援
* 生活領域に関する支援: 日常生活支援、経済生活支援
* 余暇活動: 利用者の自治会活動支援
* 家族への支援・連携: 家族の会の開催・卒寮生家族への支援
* 卒寮生へのアフターケア: 来寮宿泊・電話による支援 アパート生活者への支援

### 2 対象と方法

A通勤寮を利用して転職した3つの事例を対象とする。養護学校高等部を卒業後に就労、転職を実現させたSさん。児童施設の入所を経て、A通勤寮を利用し就労の継続をしたHさん。養護学校高等部を卒業後に転職を繰り返し、福祉的な支援が欠かせないIさんである。方法は、日々の支援と記録を整理し、支援の経過をまとめ、考察する。

### 3 事例

#### (1) 事例1

Sさん 26歳の女性。障害程度は、愛の手帳4度。家族構成は父・継母・本人・弟の4人家族。平成13年3月に養護学校高等部卒業後、就労と同時にA通勤寮の利用を4月から開始し、平成18年5月まで厨房業務のT社で就労した。平成18年6月に転職し、M社で社内メールの業務に就き現在に至る。

#### 〈支援の経過〉

当初は体調が崩れやすく、T社(厨房業務)を頻回に休んだ。残業や早番が続くと疲れが見え始めた。足や腰、首の痛みの訴えが頻繁にあった。

入寮2年目になると、残業や早番で生活リズムがつかめず、体調不良で早退があった。しかし、「給料が低いので、転職したい。」と訴えてくる。希望を受け止めて合同面接で三社(清掃・軽作業・事務)受けるが、不採用となる。それ以降は、携帯電話への関心が強くなり、些細なことで機嫌を悪くしていた。職場では、「忙しいときも落ち着いてできるようになった。」と評価された。

入寮5年目、「ハローワークに登録したい」と要望があり、話し合った。自立へのステップアップの為、給与待遇の良いところを探す方向で支援を進め、社内メールの業務で求人があったM社面接を受けて、採用となる。

M社にとって障害者雇用は初めてなので、Sさんの障害特性や苦手な部分を予め説明して、ジョブコーチ支援の受け入れの了解をとった。Sさんに対する接し方・支援方法で社員の協力が得られた。社員が図式化された設定を用意し、ジョブコーチの役割を担っている。現在、職場訪問は2~3ヶ月に1回程度で継続している。本社屋内の異動に伴うメール便の変更があり、電話対応など仕事も増えているが、社員の協力を得ながら継続されている。体調面がすぐに顔に出るので周囲には心配をかけるが、そのことにも会社の理解がある。

#### 〈考察〉

Sさんが本人に適した職場に転職ができた要件として、5年間という就労実績経験があり、生活面の安定がある。さらに、会社にあらかじめSさんの障害特性・苦手なことについて理解が得られていたことがあげられる。

適した職場と出会うには、生活・情緒面の安定とともに、本人が納得して気持ちよく働ける環境を整えるジョブコーチとしての役割は大きい。生活と情緒面の安定とともに、仕事面の技術は自ずと後からついてくるものであることをSさんの支援から学んだ。

#### (2) 事例2

Hさん 23歳の男性。障害程度は、愛の手帳4度。家族構成は父・母・姉・兄・本人の5人家族。普通学級で6年生まで過ごす。ストレスから家で暴れ、在宅生活が困難でK学園で7年間過ごす。平成16年2月からA通勤寮の利用を開始し、S社(清掃業務・メール)に就労、D作業所で半年間の通所を経て、平成18年4月に転職し、特例子会社Y社で清掃業務に就き現在に至る。

#### 〈支援経過〉

K学園では、Hさんは自信がなく集団になじめなかった。達成可能な課題から導入し、失敗させない配慮が大切であった。そこで、他の利用者と違う作業をやることで褒められ、自信に繋がった。授産では、労働で得た給料をモチベーションに、社会を意識できるようにしていった。ADLの自立化、情緒の安定、集団行動で協調性が芽生え、安定した取り組みが可能になり、就労条件を満たした。

A通勤寮の入寮当初は立ったままで、もじもじしている姿が見受けられた。会社で必要となるボタン留めや靴紐結びなどを、職員と繰り返し練習し、苦手意識を克服した。

特例子会社S社の清掃業務で雇用となり、職場での安定が評価され、3ヶ月後に清掃業務からメール業務へ異動となった。約1年を経過する頃に仕事での精神的ストレスから休憩になるとトイレへこもる、手の甲のかき壊しが顕著に見られるなど、職場で不適応と判断され清掃業務へ再度異動となった。しかし、本人の精神的ストレスの状態は変わらず、ロッカーに便の失敗を隠していたことが分かり、本人と話し合う機会を持った。この精神状態のままでは、就労継続は困難であると判断し、退職の手続きをとった。

退職後はS区内のD作業所(クリーニング作業)で福祉的就労し、意欲的に取り組む姿が評価されたが、手の甲のかき壊しやコミュニケーションの弱さは引き続きみられた。

D作業所での約半年の就労後、状態の落ち着きに伴い、特例子会社Y社(清掃業務)への就労が決まった。就労当初は、休憩時間になるとトイレへこもる、手の甲のかき壊しが見られる、メガネをじっと眺める等が見られた。服に便が付いていることが何度かあり、排便の促しと確認を行ったが、改善は見られなかった。寮で排便を済ませたので職場ではトイレに行かないこと、紙パンツ着用を半年近く継続するなどして、職場での課題でも改善が見られた。しかし、仕事の雑さ、コミュニケーションの弱さなどが指摘されるようになり、「人がいなくても一生懸命頑張ること」、「作業能率のアップ」などの目標を掲げ支援した。週末には職場と連絡ノートでのやりとりをする、職場訪問では本人の状況について職場と同じ視点に立つなどして支援を継続している。

#### 〈考察〉

本人に適した職場に転職ができた要件として、まず、D作業所で自信を取り戻せたことがあげられる。特例子会社Y社では、ストレスを感じるHさんが無理せず、達成可能で失敗させない配慮があり、出来る仕事があることで自信をつけることに繋がった。現在では、繰り返し取り組んできた作業はより丁寧になり、作業後の点検もするようになった。また、通勤寮の自治会では自ら会長に立候補し、積極的な姿も見られるようになり、将来のことを考える余裕も出てきている。

### (3) 事例 3

Iさん 44歳の男性。障害程度は、愛の手帳4度。分裂病型障害。家族構成は両親・本人・双子の弟2人の5人家族。S養護学校高等部卒業後、T食品会社、N社(食肉品箱詰)、S作業所(クリーニング)、S作業所(軽作業)、H会社(清掃)、M区就労支援センターの支援、S区就労支援センターの訓練コースで実習、トリアル雇用を経てP特定非営利活動法人(売店業務)

で勤務を始める等、転々と職を変えて現在に至る。

#### 〈支援経過〉

平成15年4月、会社(構内清掃)から退職の打診があった。頻回なトイレ通い、指示を受け止められない頑なさ、仕事に差し支えるこだわりが理由であった。次の職場が見つかるまで就労継続をお願いし、会社に迷惑をかけないために、1週間に2〜3日のペースで、職場訪問を実施し支援を行っていた。平成15年12月、こだわりが顕著で作業が滞ったことで怒られ、殴られ「来なくてよい」と言われる。保護者に本人の現状を伝え、職場と本人の双方が限界に達していること、手厚い支えと理解がなければ企業就労は困難で再就職しても同じ状況になることを話し、今後は福祉的就労を考えていく必要を伝えた。12月末日付けで退職し、1月からM区就労支援センターを利用し、マンツーマンで支援が必要となる様では企業就労は難しいと判断された。

平成16年3月、M区就労支援センターよりS作業所の紹介を受けるが、保護者は一般就労をあきらめられない。S作業所での実習の様子を再度話し、本人が快適に過ごせる場であることが大切なことを伝え、最後は福祉作業所で納得する。

平成16年4月からS作業所を利用し、本人は「この仕事が好きです。」と話していたが、1年半後に保護者より「まだ40歳になったばかり。もう一度、一般就労にチャレンジさせたい」との申し出があり、平成19年1月からS区就労支援センターの訓練コースで実習、P特定非営利活動法人(売店業務)の実習を経て、3ヶ月のトリアル雇用となる。通勤寮の職員が定期的に職場訪問を行い、正式採用となる。採用後も職場訪問を続け、現在も就労継続をしている。

#### 〈考察〉

本人に適した職場に就職するための要件として、本人・保護者・支援者が理解を共にして、同じ視点に立つことは必須である。Iさんのような障害特性がある方にとっては、本人がどのような就労形態であれば快適に過ごせるのかが、就労先を決めるときには重要なことである。現在、Iさんは職場の理解を得、支援を受けながら就労継続している。この姿は保護者の安心に繋がっているのではないだろうか。

### 3 おわりに

今回、3つの事例で転職を取り上げた。転職がよいかということではなく、支援はどのような時も支援を受けようとする人に合ったものでなければならないと思う。通勤寮は生活と就労の大きな二本の柱を支えており、双方の状況がわかる。通勤寮の果たす役割は、依然としてそこにあり、利用者の生活をトータルにみて支援していくことが重要なのだと思う。