

# 障害者雇用において事業主が提供する各種支援の実態について

## －障害者の均等待遇に向けた各種支援の検討(中間報告)－

○平川 政利(障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員)

指田 忠司 (障害者職業総合センター事業主支援部門)

### 1 はじめに

企業が障害者を雇用するにあたっては、採用時、職場での業務遂行、職業生活一般などについて、さまざまな支援が行われている。障害者がその能力と適性を活かして仕事をし、障害のない者と同じ職業生活を送る上で、事業主が提供する支援は重要な意味をもっており、企業によるこうした取組みの実態を把握し、今後の障害者雇用の促進と障害者の働きやすい職場環境を構築していくことが必要である。

そこで、障害者雇用に当たって企業が取り組んでいるさまざまな支援の実態を把握するために、事業主が提供する各種支援に関するアンケート調査を実施した。この結果について、企業規模別、障害種類別による支援内容との関係を留意しつつ概観する。併せて企業へのヒアリング調査において得られた取り組み事例も踏まえ、障害者雇用の均等待遇に向けて必要と思われる各種支援について検討する。

### 2 方法

企業データベースより従業員56人以上の企業5,000社を抽出し、以下のように郵送によるアンケート調査を実施した。

#### (1) 調査内容

##### ① 企業概要及び障害者雇用状況

主たる業務内容、雇用者数・障害状況、障害者雇用率、障害者業務内容

##### ② 障害者雇用時の支援

求人への取組、応募への対応、試験実施時の考慮など

##### ③ 障害者採用後の支援

雇用管理に関する支援（人的支援、業務遂行、職業生活、福利厚生）、職場環境整備に関する支援、公的援助など

#### (2) 調査時期

平成22年6月下旬から7月下旬

### 3 結果及び考察

#### (1) 回収状況

調査対象企業のうち、1,335社から回答が得られた（回収率26.7%）。これらの内、障害者を雇用している企業は1137社（85.2%）、雇用していない企業は184社（13.8%）、無回答は14社（1.0%）であった。さらに、企業規模別の回答状況を表1に、障害者を雇用している企業における障害種類別（複数回答）の雇用状況を表2示す。

表1 規模別回答状況

規模	企業数	割合
55人以下	50	3.7%
56～100人	170	12.7%
101～200人	224	16.8%
201～300人	236	17.7%
301～999人	416	31.2%
1000人以上	219	16.4%
無回答	20	1.5%
計	1335	100%

表2 障害種類別雇用状況

障害種類	企業数	割合
視覚障害	237	20.8%
聴覚障害	366	32.2%
肢体不自由	864	76.0%
内部障害	666	58.6%
知的障害	298	26.2%
精神障害	225	19.8%
その他	29	2.6%
(障害者雇用企業)	(1137)	(100%)

(注)表1の規模区分に55人以下があるのは、回答時の従業員数が企業抽出時の下限(56人)を下回っている場合があるためである。

#### (2) 企業規模別の支援状況

企業規模別の各種支援状況(図1)を見ると、規模が大きくなるに従って各種支援の実施率が高くなっている。

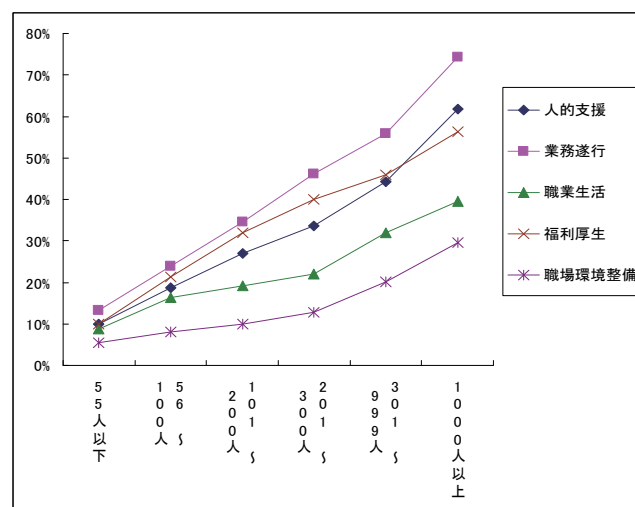


図1 企業規模別の各種支援実施率

この結果は先行研究<sup>1)</sup>と同様の傾向であり、規模の大きい企業は法制度の影響を受けやすく、また、社会的責任を問われる機会も多い。そのため各種支援の認識が高まり、実施率も高くなっていると思われる。

なお、企業規模別の支援状況については、先行調査でまとめられたこと以外の新たな事象は見出せなかった。従って、本報告では先行研究結果と同様の傾向を確認するだけに止め、以下の障害種類別の支援状況を中心に述べる。

### (3)障害種類別の支援状況

調査では障害者支援状況について障害者採用時と採用後に分けて聞いているが、後者に顕著な差が見られるので、障害者雇用後の支援状況について障害種類別との関わりを検討する。

検討項目（人的支援、業務遂行、職業生活、福利厚生、職場環境整備）と、障害種類（視覚、聴覚、肢体不自由、内部、知的、精神）との関係を検討するに当たり、当該障害のある者を雇用している企業と雇用していない企業との各種支援状況の差をみていく。この差が大きいほど当該障害に特化した支援、特別な配慮の必要性が高く、小さい場合は障害のない従業員と同様の対応と考えられる。

また、各支援項目における実施状況は、「全て実施、一部実施、実施予定あり」の総計である。つまり、その項目について少なくとも予定はしており、当該支援の意向のある総数である。

#### ① 障害種類と雇用管理(人的支援、業務遂行、職業生活、福利厚生)

障害種類と雇用管理に関する支援状況との関係について、厳密には各企業の障害種類別の雇用状況を説明変数とした要因分析等を行う必要があるが、今回は各障害種類別に差分〔（当該障害を雇用している企業の支援実施率）－（当該障害を雇用していない企業の支援実施率）〕により考察する。図2において、棒グラフは各種支援の全体的な支援実施率を、折れ線グラフは上記の差分を障害種類別に示している。

#### イ 全体的な支援実施状況

全体的な支援実施率（図2棒グラフ）を見ると、業務遂行に関する支援（職務再設計、マニュアル整備など）が最も多く半数近くの企業で何らかの対応をしている。次いで、福利厚生（健康相談、

通院など）、人的支援（ジョブコーチ、コミュニケーション支援、相談支援など）に関することが4割近くであり、職業生活に関する支援（キャリア形成、障害を補う研修、能力開発など）は3割弱と他を下回っている。

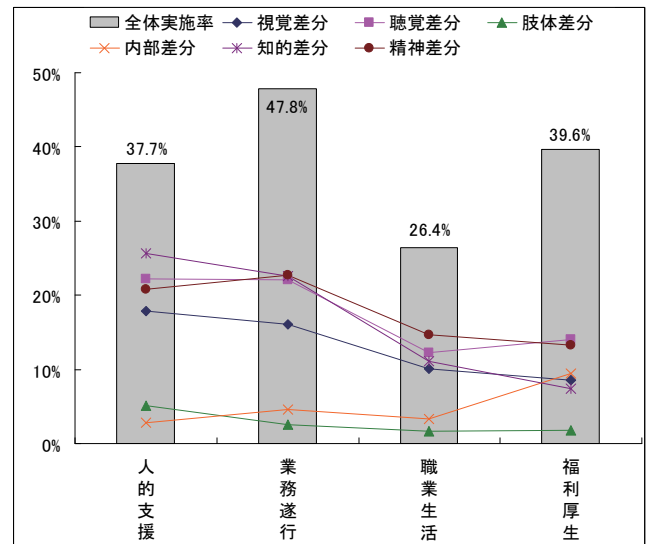


図2 雇用管理における各種支援実施率

実施率が低い職業生活に関する支援について、さらに企業規模別（図1）にみると、規模が大きくなるに従って実施率は高まるものの、1,000人以上の大企業においても4割に満たない。職業生活に関する支援は、障害者のキャリア形成や障害を補う研修、能力開発などであり、こうした支援は従業員の戦力化に重要であると考えられる。しかし、これに対する支援が少ないという実態は、障害者の能力と適性を活かした職業生活を実現していく上で今後の課題であると思われる。

実際の聴き取りによっても、キャリア形成や能力開発の重要性は認識しているものの、その取り組みについては今後の課題であるとの企業が多い。その理由としては、障害者の出来る仕事を見出すことや生産効率をいかに改善するかという目前の問題に手一杯であること、また、障害によるいろいろな職業上の制約があるために、高度な業務や管理業務は困難であることが挙げられる。

#### ロ 障害種類別の各種支援状況

次に障害種類別の各種支援状況について、その必要性や特徴を検討する。各支援項目と障害種類別の差分（図2折れ線グラフ）をみると、支援項

目全般に渡って大きいグループと小さいグループに大別できる。

先ず差分の大きいグループには、視覚障害、聴覚障害、知的障害、精神障害がある。その中でも知的障害、精神障害の差が比較的大きい。具体的にみると、知的障害や精神障害には、分かりやすい仕事内容とストレスのない職場環境の構築が求められており、そのための特別な支援として、人的支援（ジョブコーチ、相談支援など）や業務遂行に関する支援（職務再設計、理解しやすいマニュアルなど）が位置付けられている。さらに精神障害は通院や服薬管理などの福利厚生上の支援も必要である。

視覚障害は、上記の知的障害や精神障害よりは小幅となっている。この背景には、視覚障害者の就業において、あはき職種（あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうの略）が多いことが影響していると思われる。あはき職種は視覚障害者の大半が希望する免許職であり、かつ職業紹介状況も半数を超えて最も多い職種である<sup>2)</sup>。この職種は視覚障害者にとって長い伝統に培われた有望職種であり、専門職として自立した働きができるので、業務再設計など特別な支援の必要性はほとんどない。ただし、企業におけるあはき職種は非常に限られており、視覚障害者の就業促進にはあはき以外の事務職などの職場開拓が求められている。その場合は、画面読み上げソフトの配備が必須であり、パソコンの不具合やネットワーク上のトラブルに対して周囲の支援が必要である。このように、視覚障害の場合は、職種によって支援の必要性が大きく異なってくると考える。

次に差分の小さいグループについてみると、肢体不自由と内部障害があり、これらは各支援項目全般に渡って小さい。特に、肢体不自由については他の障害に比べて最も小さく、当該障害者の雇用がこれら配慮の実施に直結しないことが示唆される。内部障害では全体的に差分が小さいなかで、福利厚生だけが大きくなっている。

一方、次の項目に示すように肢体不自由は職場環境整備の面における差分が大きく、この領域における支援の実施が確認されている。

## ② 障害種類と職場環境整備

障害種類と職場環境整備に関する支援状況との

関係を図3に示す。職場環境整備については、主な障害を想定した具体的な整備状況について質問しているので、調査結果の整理においては障害種類別に支援項目を設けた。

### イ 全体的な支援実施状況

全体的な支援実施率（図3棒グラフ）の中では、前項でも触れたように肢体不自由に関する職場環境整備が突出している。この支援項目の実施率が高い背景には、バリアフリーなどの環境整備を図る法整備（ハートビル法）の進展が影響していると思われる。また、後述のように肢体不自由だけではなく、他の障害にとっても必要性が高いということも実施率が高くなっている要因であると考えられる。

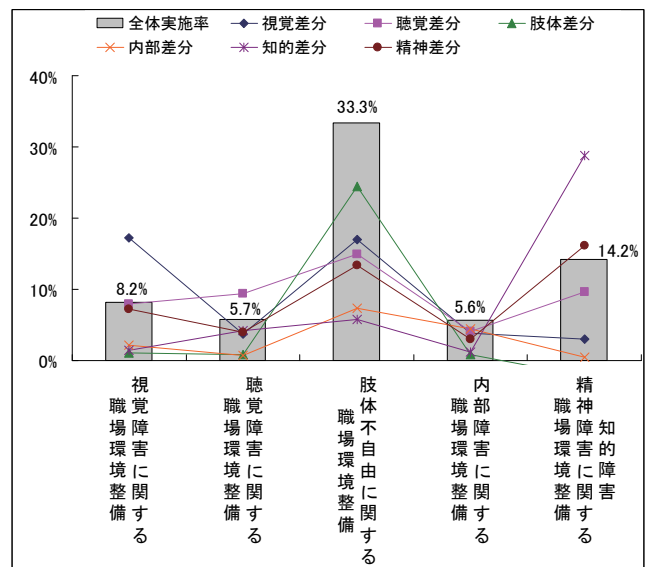


図3 職場環境整備における各種支援実施率

ところで、肢体不自由に関する職場環境整備が突出しているといっても3割を超えている程度であり、先の雇用管理の支援項目に比すれば決して多いとはいえない。他の職場環境整備はさらに少なく、知的・精神障害に関する職場環境整備の実施率が1割を超えているが、視覚障害、聴覚障害、内部障害に関するものについては1割にも満たない。先に示した企業規模別の支援状況（図1）でも、すべての企業規模においてその実施率は最低である。

このように職場環境整備の実施率が全体的に低いのは、経済的負担の大きいことが影響していると思われる。すなわち、職場環境整備はエレベーター

タや点字ブロックに代表されるように施設、設備の大規模な改善を伴う。こうした設置には多額の費用がかかるため、障害者雇用のために新たに設置することは、企業にとって大きな負担になっている。なお、聴き取り調査によれば、新工場の設立や店舗の改築という企業全体の改善時を契機として実現していることが多い状況である。

#### □ 障害種類別の各種支援状況

各支援項目と障害種類別の差分（図3折れ線グラフ）をみると、次の3つに分類できる。すなわち、①当該障害に関する差分が、当該障害に関する職場環境において大きいもの、②当該障害の差分が、当該障害と肢体不自由に関する職場環境において大きいもの、③全ての支援項目に渡って差分が小さいものである。①は肢体不自由と精神障害、②は視覚障害、聴覚障害、精神障害であり、③は内部障害である。

①、②は主な障害を想定した職場環境整備と最も大きい差分の障害名がほぼ一致しており、それぞれの障害に対する職場環境整備に一定の必要性があると推測できる。それらの中で、知的障害、肢体不自由、視覚障害での差分が顕著であり、そのための職場環境整備の必要性は高いと考える。また、肢体不自由に関する職場環境整備では、肢体だけではなく、視覚、聴覚、精神における差分も大きく、多くの障害種類の必要性を示唆していることが特徴的である。

一方、③の内部障害は、全ての支援項目に渡って差分が小さく、内部障害に関する職場環境整備の実施率も小さいことから、特別な配慮はなく障害のない従業員と同様の対応が多いと考えられる。

#### 4 まとめと今後の課題

本報告では障害者雇用において事業主が提供する各種支援の実態について、主に障害種類別の傾向を確認した。その結果、障害種類による各種支援内容の必要性をほぼ確認できた。それらをまとめるとおよそ以下ようになる。

知的、精神障害は多分野に渡る支援が必要であり、人的支援や業務遂行、職場環境に関する支援の必要性が高い。さらに精神障害は福利厚生上の支援も必要である。視覚障害は、人的支援、業務遂行の支援に併せて職場環境整備の必要性が高い。

肢体不自由と内部障害は、全体的に支援の必要性は低い。ただし、肢体不自由は職場環境整備について、内部障害は福利厚生上の支援についてそれぞれ特化した必要性がある。

今回は事業主が提供する各種支援内容の必要性を支援実施状況の差分をみることで検討したが、これだけでは十分とはいえない。今後はより分析手法を精緻化するとともに、法的強制力や業務遂行との関わりなども考える必要がある。

法的強制力は緊急避難用の設備（パトライトなど）などの職場の安全衛生に関わるが多く、こうしたことへの実施率は当然高くなる。

業務遂行との関わりでは、直接関わる支援の必要性は高いが、そうでないものは低くなる。例えば、視覚障害者にとって、拡大読書器や画面読み上げソフトを駆使した実践的なパソコン配置は事務作業の遂行に必須である。しかし、エレベータや点字ブロックの設置は職場環境に慣れるに従ってその必要性は減少する。こうした緊急性や業務遂行との関わりを考慮した上で、各種支援の必要性をとらえ直すことも重要であると考えられる。

今後は、より詳細な分析、さらに規模別、職種別等の他の要因も合わせた総合的な見地から分析を行い、障害者雇用の均等待遇に向けて必要と思われる各種支援の実現可能性について明らかにしたい。

#### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」調査研究報告書No.94（2010）
- 2) 障害者職業総合センター：「視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究」調査研究報告書No.91（2009）

# コミュニケーションスキル育成とキャリアレディネスに関する研究

○栗田 るみ子(城西大学経営学部 教授)  
園田 忠夫 (東京障害者職業能力開発校)

## 1 研究の目的及び背景

本研究は、東京障害者職業能力開発校の短期訓練6ヶ月コース「オフィスワーク科」において、実施した。本研究の目的は、障害を持つ生徒が、主体的、自主的に行動し、仕事を通して自分の人生を切り開くことができるよう支援するための学習カリキュラムである。特に我々は「仕事をしつづける」ための要因に、自ら発信する力の育成を取り上げた。具体的なスキルとしては、文章をまとめる力、文章を読み取る力、話を要約する力、説明する力の4つである。これらを、文章によるコミュニケーション能力、対話によるコミュニケーション能力に大別し訓練をおこなったので報告する。

オフィスワーク科 訓練予定表

	Word基礎	Word応用	Excel基礎	Excel応用	PowerPoin	Access	勘定奉行	検定練習	ビジネスマナー	簿記
4月10月	↓							検定受験は5月から		
5月11月			↓		↓					
6月12月		↓								
7月1月				↓						
8月2月						↓				
9月3月						発表会	予定	検定受験は2月まで		

図1 6ヶ月の流れ

## 2 職業訓練

東京障害者職業能力開発校は、東京都小平市に位置し、8職系14科245名の年間定員数を有する。障害は様々であり、肢体、聴覚、視覚、精神、知的などの障害を持つ生徒が6ヶ月から2年の期間において様々な訓練を受けている。本研究で取り組んだ科は「オフィスワーク科」であり、訓練期間の最も短いコースである。

そのため生徒間の交流が早い時期から盛んになるようにグループ活動などを多く取り入れている。

訓練内容は、オフィスで広く使用されているソフトを用いて、パソコンによる実務的な一般事務、経理事務、ビジネスマナーなどの知識・技能を半年間で学ぶ(図1参照)。

定員は15名であり、パソコンを一人一台使用し、訓練期間は6ヶ月と本校内で最も短い期間となっているが、訓練内容はパソコン実習、経理事務、ビジネスマナー、営業事務、文書事務、安全衛生・安全衛生作業、社会、体育と多種に及んでいる。訓練時間は800時限である(表1参照)。

表1 6ヶ月の訓練時間と内容

訓練科目	時限数	内容
社会	40	校式・修了式・合同面接会など
体育	20	動会・球技大会・体育
安全衛生	4	全講話など
安全衛生作業	8	難訓練・大掃除など
文書事務	20	書作成など
営業事務	20	話応対・プレゼンテーションなど
ビジネスマナー	40	ピーチ・マナーなど
経理事務	200	記会計の基礎など
パソコン実習	448	アプリケーションソフト実習など
合計	800	

## 3 具体的な訓練内容

### (1) パソコン関連

訓練時間の目安(週3.5日、28時限程度)

#### ① Word

基礎:文字入力や文書作成、編集、印刷や表や図形などを盛り込んだ文書の作成を習得する。

応用:書式や図形を使った応用的な文書作成、差込印刷、フォームの作成など実務的な文書の作成、Web対応機能を習得する。

ワードの学習においては、特にタイピングスピードの育成に力をいれた。タイピングは6ヶ月間毎日朝10分を使ってスピードを計測し「やる気」を起こさせた。生徒の多くはスタート時10分間に100文字程度からのスタートであるが、6か月目には3倍から5倍のスピードを獲得する。図2は、入学当初10分間、100文字程度の入力スピードであったが、6ヶ月目において、300文字程度のスピードにアップした学生の例である(図2)。

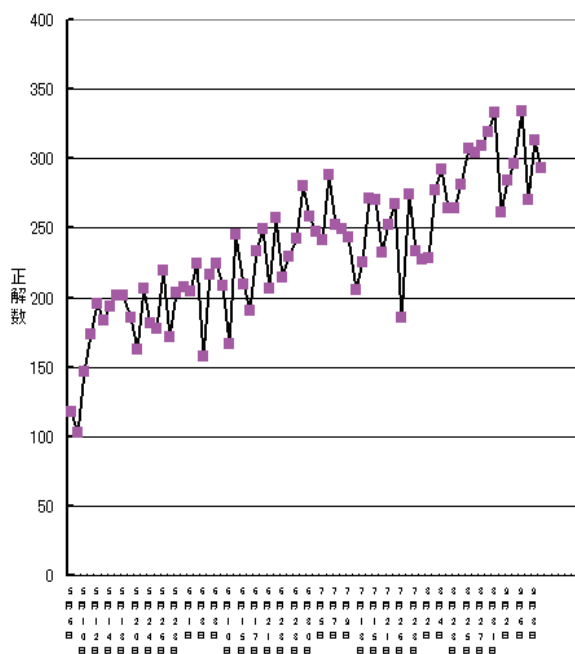


図2 Aさんの6ヶ月のタイピング結果

## ②Excel

表作成、編集、関数を使った計算処理、グラフの作成、印刷などの基本操作を行う。

ワークシート間の連携データの並び替え、抽出、自動集計など便利な機能を習得する。応用基本操作習得後、関数を使った計算や複合グラフ、ピボットテーブルの作成、マクロ機能、Web対応機能などを盛り込んだ機能を学習する。事務職を希望する生徒にとって最も興味のある授業である。

## ③PowerPoint

基本操作とプレゼンテーションに役立つ機能を学ぶ。具体的な題材を用いて進め、プレゼンテーションが確実に身につくよう学び、実際にプロジェクターを使用し課題発表会を行う。自分を正しく表現するためのスライド作成はパソコン操作以上に不得意な分野であり、課題に「わたしにできること」など、自分自身を表現するテーマを取り上げている。

## ④Access

基本操作、データの格納、データの抽出や集計、入力画面の作成、各種報告書や宛名ラベルの印刷、ピボットテーブルやピボットグラフの作成などを学ぶ。「売り上げ管理」データベースの構築を通し、リレーショナルデータベースのしくみを学ぶ。

## ⑤Web サイト制作

利用言語は、HTMLとCSSを利用してユーザビリティ、アクセシビリティに注意しながらデザインと内容の充実に着目した作品を完成させる。完成するサイトはビジネスソフトで作成した文書の保存用として完成し、卒業時に本サイトを利用した学習成果、テーマ「6か月を振り返って・わたしにできること」の発表会を行っている。

## (2)簿記関連

### ①訓練時間の目安(週半日、4時限程度)

個人企業における簿記に関する基礎的・基本的な技術を身につけ、ビジネスの諸活動を計数的に把握し、的確に処理するとともに、その成果を適切に表現できることを習得する。

### ②内容

- 1.簿記の基礎 2.資産・負債・資本と貸借対照表 3.収益・費用と損益計算書 4.取引と勘定 5.仕訳と転記 6.仕訳帳と総勘定元帳 7.試算表 8.精算表 9.決算 10.現金・預金などの取引 11.商品売買の取引 12.掛け取引 13.手形の取引 14.有価証券の取引 15.その他の債権・債務の取引 16.固定資産の取引 17.個人企業の資本と税金 18.営業費の取引 19.決算整理 20.8桁精算表 21.帳簿決算と財務諸表の作成 22.帳簿 23.伝票 24.決算整理 25.財務諸表の作成 26.特殊な商品売買の取引 27.特殊な手形の取引 28.仕訳帳の分割 29.5伝票による記帳 30.本支店の取引 31.本支店の財務諸表の合併である。

## (3)ビジネスマナー関連

### ①訓練時間の目安(週半日、4時限程度)

ビジネスマナーでは、社会人として身につけるべき「マナー」「言葉づかい」などを中心に、ビジネスでのルールやコミュニケーションの方法を習得する。

### ②内容

ビジネス社会のルール(マナーの必要性)

職場で恥をかかない為に(仕事人としてのビジネスマナー)、挨拶のTPO(親しき中にも礼儀・お辞儀の重

要性)、言葉づかい(言葉のマナー・ビジネス敬語の使い方)、電話対応マナー(電話のベルがこわい・電話の受け方ポイント)、職場の身だしなみとマナー(人は身なりで判断する・たかが服装と思うな)、笑顔にもいろいろある(目は人の心を読むキーポイント・笑顔の練習)、態度と席順(対人空間・手と足のメッセージ)、接客対応(応接室でのマナー・名刺のマナー)、面接マナー、就職面接におけるマナー、面接書類等の書き方、スピーチなどがある。

#### (4) 検定

2010年度4月生のオフィスワーク科では、簿記においては、全経簿記(有料)を学内で受験が可能であり、オフィスワーク科では、2級1名、3級1名、4級4名の合格者をだした(受験者全員合格)。

中央職業能力開発協会のコンピュータサービス技能評価試験(有料)も校内で実施している。

日常、訓練で使っているパソコンを使ってワープロ部門 3・2級、表計算部門 3・2級、データベース部門 3級の受験が可能である。

ワープロ部門および表計算部門において3級、2級、データベース3級を受験した生徒全員が合格する大きな成果を打ち出した。

コンピュータサービス評価試験とは、教育訓練施設や事業所においてコンピュータの操作方法を学習した人々やコンピュータを活用した各種のサービスを行う人々を対象に、その操作能力を評価する試験であり、コンピュータ操作技能習得意欲の増進をはじめ、一定のコンピュータ操作能力を有する人々に対して社会一般の評価を高めるとともに、コンピュータ操作に従事する人々の社会的、経済的地位の向上を図ることを目的として、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に基づいて設立された中央職業能力開発協会と各都道府県職業能力開発協会が共同で、1983年(昭和58年)から実施している(※1)。

#### (5) 社会

毎日の生活において健康面や社会性をつけるためにさまざま工夫を行っているが、科独自の分析シートを準備して記入することにより毎日の自分の目標や将来の自立へ向け自覚する時間を設けている(図3)。

朝のミーティングでは、科独自の個人日誌の記入を行い、1日の目標を決め訓練に集中するように促して

いる。記入内容は、今日の目標・今日の体調・朝の連絡事項のメモ取り・実施訓練の記入・1日の反省・よかった点・明日の目標などである。

また、労働教育や職業指導などでは、外部講師を招き障害者の雇用や現場の状況を知る機会を設けている。

オフィスワーク科 一日の流れ  
パソコン実習の場合

時限	時間	内容
1時限目	9:05	ラジオ体操
	9:15	朝のミーティング
2時限目	9:30	10分間入力テスト
	9:40	訓練
	10:35	(教科書による)
休憩		
3時限目	10:45	訓練 (教科書による)
4時限目	12:15	
昼休み		
5時限目	13:15	訓練 各自自学習 (教科書の復習・ 問題集・検定練習)
6時限目	14:45	
休憩		
7時限目	15:00	訓練 各自自学習 (教科書の復習・問 題集・検定練習)
8時限目	16:00	
	16:15	夕方のミーティング
	16:30	訓練終了
掃除		

図3 1日の流れ

#### 4 コミュニケーションの訓練成果

文章によるコミュニケーション能力、対話によるコミュニケーション能力は特に、Webサイト作成の授業において成果を計った。

Webサイトは情報発信のための近代的コミュニケーションツールとして定着してきた。訓練は毎週1回、4時間である。

本訓練においては、全体の訓練がリンクされる。課題を組み込む時に、文書資料にワードファイル、データ処理にエクセルファイル、また、プレゼン資料にパワーポイントファイルを組み込み完成する。課題は毎時間更新するため、ファイル量やファイル数が増えていくため、どのように保存しておけば効率的にファイル処理が出来るかなど、ファイリングの知識も身につけていく。特に文章作成においては読書感想文が大きな成果をあげた。

また、必要に応じ、HTMLのタグを学ぶが、必要以上にタグの紹介をせず、ユーザビリティ、アクセシビリティを意識したサイトの完成へ向けた。

そのため、CSSの利用は初回から紹介し、各自のサイトの特徴を出させるようにした。作成へ向けての基本的なコマンドは共通であるが、個々に個性あふれる課題をつくりあげ、発表会を行った。完成するサイトは自ら発信する力、文章をまとめる力、文章を読み取る力、話を要約する力、説明する力の4つの総合的課題である。

図4は発表用資料のTOP画面である(図4)。

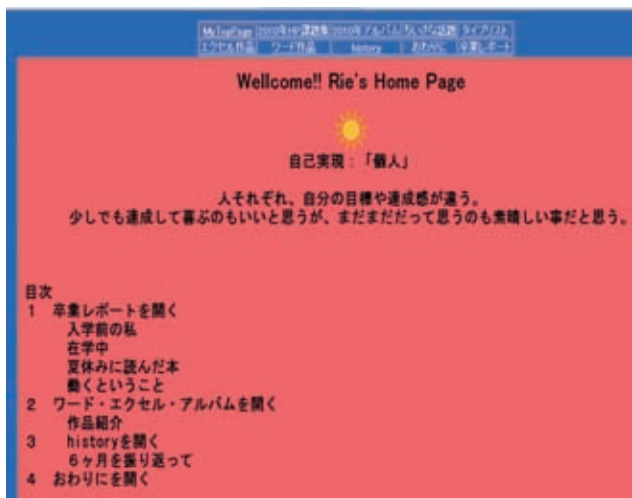


図4 卒業発表用Webサイト

## 5 生徒のポートフォリオ分析

多くの訓練において、テキストデータの書き込みが発生するためデータの収集は膨大であったが、様々なデータチャンネルから集めた生徒の訓練成果を自由文テキストとして集積し、データベースに蓄積した。

特に今年度は最終発表会において「自己実現」をテーマにしたため、自分を見つめなおす文章が多く見受けられた。蓄積された生徒のデータは、ワードやPPTやWebページに書き込まれたテキストデータであるためテキストマイニングを行った。

データからは前向きな表現が多く見られた。

特にWeb閲覧や読書から自分で感じたことを自由記述形式で毎時間書きとめたデータでは、

- ・ 検定合格へ向けての取り組み
- ・ 正社員になりたい
- ・ ジムに通って健康管理をしたい
- ・ 障害のことを話せるようになった
- ・ 優しい気持ちになった

- ・ 資格を取って自信が出た
- ・ 政治に興味を持った
- ・ 自炊がたのしい
- ・ 友人との時間が大切だと感じる

など、将来に向けての意見や前向きな意見が72%あり、自己実現への兆しが多く見られた。

## 6 おわりに

今後はカリキュラムの成果と企業における障害者雇用の直接的影響を中心に、企業に対するアンケート調査も視野に入れ、検討していきたい。

## 【参考文献】

- 1 中央職業能力開発協会HP <http://www.javada.or.jp/>



# 障害者の円滑な就業の実現等にむけた長期継続調査(パネル調査) ー障害のある労働者の職業サイクルに関する第1回アンケート調査(職業生活後期調査)結果報告ー

○田村 みつよ(障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員)  
亀田 敦志・山下 英三(障害者職業総合センター社会的支援部門)

## 1 背景と目的

平成21年版「障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト」第一章の「障害者雇用の理念と現状」において松為<sup>1)</sup>がまとめているが、障害者の就労問題は、単に入職時の問題に限らず、その前段階としての学齢期からの職業準備や、雇用後の職場定着、ステップアップ、職業生活上の不適應への対処や、家庭生活や地域活動との両立そして究極には職業能力の低下への対処など一人の人生そのものとしての長いスパンでの視野を持つことが、支援者には要求されている。

障害者福祉の理念としてもポジティブウェルフェアとして障害者本人の自己選択、自己決定権、を尊重し主体的に自立と社会参加を目指す姿勢が重視されるように、職業面でのキャリア形成というさらにポジティブな指向性が問われてくる。本研究では、これまでの直接の就労支援サービス(どちらかといえばネガティブウェルフェア)の対象とはあまりなっていなかった自律度の高い障害者の、ライフサイクルを踏まえた職業問題の解明への一助となることを目的としている。

平成20年から始まった本調査研究は「それぞれの障害、そしてそれぞれのライフステージでのニーズに応じたきめ細かな雇用対策が必要とされ、そのための基礎資料とする」ことを目的として掲げている。それとともに、これから先本調査実施期間内で行われることが予測される、障害者福祉の大きな制度改革について、そのエポックメイキングを契機とした障害者の職業生活実態の変化について、断続的に同一対象者内での就業状況や意識の変遷を追っていくという、縦断調査ならではの大きな目的をはらんでいる。

すでに平成20年度においては若年層(15歳以上39歳以下の者)を対象として第1回職業生活前期調査(以下「前期調査」という。)<sup>2)</sup>を実施し、平成21年度においては中高年層(40歳以上概ね55歳以下)を対象として第1回職業生活後期調査(以下「後期調査」という。)<sup>3)</sup>を実施した。今回報告する第1回後期調査では、まず調査対象者集団の特性を把握することが主な目的であり、中年期以降の障害のある労働者が、これまでどういった職業キャリアを持ってきたのか、まずベースラインとしての、経済自立状況、家族状況、就労条件、仕事をする上での必要事項と希望事項などを把握、

整理する。

## 2 調査方法の概要

### (1)調査対象者

調査対象者については、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害の各当事者団体等を訪問し、調査の趣旨説明を行ったうえで、調査対象者の紹介を依頼し、その候補者全員に改めて、当センターからアンケート調査説明と協力への同意書を配付し、同意の得られた者を協力者として登録した。

サンプリングとして、統計処理を可能とする一定数を確保するため、「障害者就業実態調査」<sup>4)</sup>の実数としては元来就労者総数が少ないとされる精神障害者については、上記の依頼に加え、全国の地域障害者職業センターへ協力者の紹介を依頼した。

### (2)アンケート質問項目

アンケート調査票(その構成は図1)においては、次の就業関連とその周辺情報を継続的に質問し、その変化の過程等のデータを収集する。

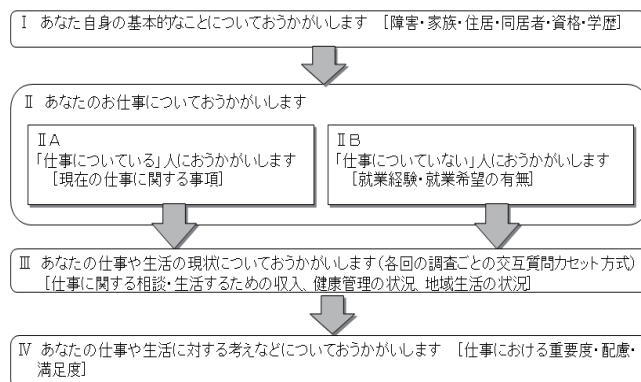


図1 調査票の構成

### (3)調査において明らかにする事項

継続調査において以下の事柄を明らかにしていく。

- ア 就職、職場内での異動、離職・退職、再就職、引退、福祉施設への入所等の職業を中心とした地位の変遷
- イ 労働条件・労働環境
- ウ 資格取得等のキャリア形成
- エ 障害基礎年金受給状況・所得の状況
- オ 離職・退職の理由、再就職の時期と方法
- カ 引退の時期、引退後の生活

キ 就労支援機関、就労支援者等とのかわり

### 3 第1回アンケート調査(後期調査)結果

調査期間 : 平成21年7月初旬～中旬

調査対象者 : 調査同意者531名に発送

416名回答(回収率79.7%) (表1)

表1 第1回アンケート調査 回収状況

	回答数 (人)	発送数 (人)	回収率 (%)
視覚障害	56	70	80.0
聴覚障害	82	105	78.1
肢体不自由	123	161	78.3
内部障害	42	50	84.0
知的障害	76	100	80.0
精神障害	37	45	82.2
計	416	531	79.7

以下各項目に分けて、主だった結果を分析する。

注) ●詳しいデータについては別添表(当日配付)を参照

◎は後半の考察にて解説

#### <基本情報>

- 性別 : 全障害では、男女比はほぼ7対3で、障害者就業実態調査と等しい。前期調査では2対1で、男性の占める割合が高くなっている。
- 年齢 : 平均年齢47.1歳。内部障害で50～54歳の区分の人が50%と他の障害より多く、知的障害・精神障害でそれぞれ20%、9%と少ない傾向があり、障害別で年齢構成にやや偏りがある。
- 障害程度 : 身体障害(視覚障害・聴覚障害・肢体不自由・内部障害)では、重度障害が過半数。知的障害の9割・精神障害では全対象者が中軽度。  
手帳を所持していない人が精神障害で8人(2%)と前期調査よりやや多い。重複障害は5%。
- 受障時期 : 就職前が5割弱、就職後は約34%。
- 免許資格 : 視覚障害では、理療関係が73%で最も多く、次いで教員免許。他の障害では、運転免許が最も多く、全対象者の58%が所持。次いで多いのが、簿記で、内部障害の21%、肢体不自由の20%人が取得している。
- 最終学歴(中退含む) : 高校・特別支援学校高等部が3割近く、専門学校・能開校は3割弱、専攻科・短大・大学・大学院が2割強。
- ◎特別支援学校 : 「特別支援学校在学あり」は全体では38%。視覚障害は84%、聴覚障害は60%、知的障害は47%、肢体不自由は19%。内部障害・精神障害は、ほとんどが「特別支援学校在学なし」。前期調査と比較すると特別支援学校に通学していな

い人(特に肢体不自由と知的障害で)が全体的に多い。

- 家族状況 : 配偶者のある人;聴覚障害は62%、肢体不自由は55%、内部障害は45%、視覚障害は39%、一人暮らしの人;精神障害は30%、視覚障害は29%グループホームに入っている人;知的障害は19人(25%)となっている。

#### <職業の状況>

- 受障時期からみる初職、転職状況 :  
受障時期が早期の人ほど、初職を継続している人が多い傾向にある。大半の人が受障により転職を余儀なくされているが、就業中に受障して(141人)同じ会社に継続勤務している人が3人いる。
- ◎初職前の状況 : 知的障害や肢体不自由の若年者層では、景気動向の影響で学校卒業時の求人が少ないという理由もあるが、入職前に就労を目指すステップとして福祉的就労の事業を利用する人がいる。こういった最近の動向に対し、職業生活後期の人たちは「80%が初職前は学校に通っていた」と答えている。
- 就業形態 : 全対象者の65%が正社員、パート・アルバイトは25%。知的障害・精神障害ではむしろパート・アルバイトが過半数。視覚障害では自営が25%。
- 仕事内容 : 仕事内容によって給料の額は大きく違うが、就業中の人の満足度はあまり大きく変わらない。
- 労働条件(平成21年6月で回答) :  
1週間当たりの労働時間は、週30時間以上は76%で、30時間未満は精神障害・知的障害で多い。給与はどの障害でも継続勤務年数の長さと同比例して前期調査よりも給与水準が高い。
- 仕事の満足度 : 知的障害者は全般的に満足度が高め、聴覚障害者は全般的に満足度が低め。精神障害においてのみ、給料の低いほうがすべての項目についてより満足が得られている結果が出た。その理由として、就労についての目的や動機自体が異なっていることも考えられる。
- ◎働いていたい年齢 : 51～60歳がほぼ45%と最多で知的障害・聴覚障害に多い。61～65歳は24%。
- ◎現職継続意思 : 「今の仕事を続けたい」が63%、「別の仕事をしたい」が13%。知的障害者のほぼ4人に3人が「今の仕事を続けたい」と希望。聴覚障害者の4～5人に1人が「別の仕事をしたい」としている。
- ◎仕事で困ったときの相談先 : 上司・同僚37%、だが、知的障害だけ母親が34%と高い。福祉機関の障害者相談員やハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センターなど公共機関の相談窓口を利用するという人は1割以

下である。前期調査では全障害を通じて、母親や父親に相談する人が多いが、後期調査では、家族内では配偶者、あるいは身近な友人知人が多く、相談相手が変わっている。また相談利用無しは前期調査が13%に対し後期調査では24%と多い。

#### <経済の状況>

○障害基礎年金の受給：「受給している」が76%、「受給していない」が21%。但し精神障害(46%)、内部障害(31%)、肢体不自由(24%)は「受給していない」が多い。どの障害でも、年金を受給していない人の方が給与額が高い。

◎生活の収入源：「年金と働いて得る収入」が48%でもっとも多い。「家族などの支援を受けている」は27%。「働いて得る収入だけ」は20%。前期調査と比べると家族の支援を受けている人が少なくなり、働いて得る収入だけの人が多くなっている。

#### <職業意識>

○「自分が仕事をする上で必要なこと」：知的障害・視覚障害が「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」、聴覚障害が「まわりに仕事やコミュニケーションを援助してくれる人を配置すること」、内部障害・精神障害が「体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること」が多い。肢体不自由では「作業手順をわかりやすくしたり、仕事をやりやすくすること」と「作業のスピードや仕事の量を障害に合わせること」が各5割前後と多い。

○会社の配慮事項：対象者全体では、「ずっと働き続けることができるようにしてほしい」が54%ともっとも多い。次いで「障害や障害者のことを理解してほしい」が49%、「給与面を改善してほしい」は37%、「能力に応じた評価や、昇進・昇格をしてほしい」が33%。「ずっと働き続けることができるようにしてほしい」は知的障害及び精神障害で多い。「障害や障害者のことを理解してほしい」は聴覚障害及び精神障害で多い。「給与面を改善してほしい」は障害の違いで差はあまりみられない。

精神障害者の回答だけにおいて、就業形態による配慮事項の大きな違いがあり、パート、アルバイトでは特段健康管理への配慮を求める傾向が高かった。

◎近い将来(5年後まで)に実現したいこと：前期調査に比較して「結婚・出産」「自立(経済的自立、一人暮らし等)」「職業面向上(昇進、昇給等)」が減少し、「趣味充実(スポーツ大会等での入賞等)」が増加している。これは職業生活初期の段階での目標が達成され、その後のさ

らなる発展的向上を目指す傾向と捉えることができ、まさに後期職業生活におけるQOL面での維持向上といえる。ただしライフスタイルを下支えする経済事情は、今後大きく変化していく可能性もあり、経済的自立度の年代別変化と同時に今後の変化を追っていく必要がある。

また一方で、ライフサイクルにおける壮年期の発達課題を一応達成してはいるが、現在の生活についての満足度は、「家族関係」「友人関係」「体力健康」「収入」すべての項目で「満足」・「どちらかといえば満足」と答えた人が少ない傾向にあり、QOLについての満足度は必ずしも良好ではない。

#### <考察>

##### ★福祉機関の利用

主に身体障害者の場合、就労前のキャリアにおいて、今回の調査対象となる年齢層が過ごした時代には、現在の制度は整備されておらず、特別支援学校や就労前の福祉的就労を利用している人が少ない。また、仕事についての相談先として公的相談機関の利用者は職業生活前期の利用状況と比較しても少ない。これは職業上の悩みについては、職場の上司や同僚に相談をする人が多く、改めて障害に特化した相談機関の介入を必要とする人は少ないためといえる。これについて、職場適応後の後期職業生活において、障害者として特別な相談のニーズ自体が解消してきているのか、または、ニーズは潜在していても、ただ相談するという経験がないために制度活用をためらわれているのかまでは明らかにされていない。今後、継続調査の中で起きてくるライフイベントや職業上の出来事を契機として、具体的な支援ニーズについて調査していく予定である。

##### ★高齢者の職業問題

これからも働き続けたい年齢は一般の高齢者対象の調査結果とは異なる。長く働き続けたいという人もいるが、比較的早期退職を希望する人も多い。勤続年数が長い人ほど、後者の傾向があり、特に身体上の高齢化による負荷の大きい肢体不自由、内部障害の人でその傾向が強い。

##### ★肢体不自由の中途障害群

就労前のキャリアを考えると、受障の時期は大きな規定要因であり、本調査では、障害者手帳の申請に基づいて出生直後、学齢期まで、初職前と後とで区分している。後期調査対象者の中で、受障時期が40歳以降と、前期調査対象者の年齢設定よりも後の人(57人/108人、診断時期がわかる人)については、受障前の生活体験や生活スタイルが大きく異なることが推定される。本調査で職業生活前期コホート(共通の因子を持った個人の

集合)と職業生活後期コホートをつなげて、一生のライフサイクルを考えるとという想定においては、この中途障害者群は、質的に異なるコホートとして、別に分析せざるをえない。

#### ★後期調査は特に転職者が多い

前期の転職者は43%であったのに対し、後期の転職者は76%。ただし、転職後の勤続年数が長く、離転職が繰り返されているわけではなく、転職の回数は全体の平均としてはあまり多くない。前期調査で大半を占めている初職継続者がこの継続調査終了時まで(18年後)には同様の転職率を示すのかは疑問であり、今後の調査結果が待たれる。

#### ★就業職種の構成

職種の集計結果を前期と後期とで比較したところ、転職等での異動はありつつ、就業職種構造の大きな変化が見て取れる。障害別に関わらず全体の傾向として、もの作りから事務補助の仕事に大きくシフトしている。

中高年齢者に占める転職経験者は彼等が歩んできた1980年以降の産業構造の変化に影響を受けており、そこには、障害者を対象とした職業訓練の受講がキャリア形成を促進する要因として大きく関与している。肢体不自由の中途障害者に限定せず、視覚障害、肢体不自由、精神障害でも30%(前期は11%)の人で初職以降にOFFJTを受けている。

#### ★転職者の傾向

全体的には、転職経験有の人は仕事の満足度が低い傾向にある。聴覚障害者のみ、転職経験有の人で仕事内容、給与や待遇、人間関係、環境面のすべての項目で満足度が上がっている。

転職行動を積極的キャリア形成と捉える視点で、勤務継続年数の違いで満足度の違いを分析したところ、勤務継続年数があがるに従って、満足度も上がっていることがわかった。ただし、知的障害者と精神障害者では逆に勤務継続年数があがるにつれて、給与や待遇面で満足度が低下している。不満を抱えながら今の仕事を続けている、つまり積極的転職の機会に恵まれないことが推測される。

## 4 まとめ(本調査の特徴の説明に代えて)

縦断研究ではサンプル数の減少が手法上の問題点として挙げられている<sup>5)</sup>。先行研究<sup>6)</sup>において、追跡調査で脱落していく人の要因分析をしている。本調査でも最もこのことが懸念されたため、以下の工夫を行った。

アンケート調査実施に当たって工夫点

#### <調査票の障害別のリテラシー>

同意書での協力確認の段階で、個別に調査票のモードについて希望を聞き、その希望に応じて、ルビ付き、点字、拡大文字、電子データ(CD, FD)、

メール(郵送を原則とするが例外的に)で発送した。

#### <回収期限の緩やかな設定>

回収期限を設けているが、その時点での回収率は約50~60%にとどまる。その後より回収率を上げるために、期限直後に未回答者に対しては電話やメール、FAXなどによる協力への呼びかけを行っている。あくまで過剰負担にならないよう配慮し、協力に応じられない旨の意向が示された場合には、個人情報すべてを削除している。また本人死去などによりやむなく中断することもあり、丁重に対応している。

#### <回答者とのインターフェイス>

郵送調査の他に、本調査研究用のHPを開設し、協力登録者と直接のやり取りができるようにしている。その結果、住所変更などの積極的連絡が多く寄せられている。

一般の横断調査でも行われているが、定期的にニュースレター「サイクル便り」を発行し、グラフ等を活用してわかりやすく調査結果の概要をお知らせするとともに、住所変更の確認、次回回答への協力の呼びかけを行っている。

また、調査項目において、直接就業継続への懸念や不安を記入してもらう項目を設けているため、単に調査への回答にとどまらず、切迫した相談内容が寄せられることが多い。第1回ニュースレターにおいて、Q&A形式で主な意見とそれに対する解説を示し、必要によっては、支援機関へとつなげる間接介入を行っていることも、本調査の特徴といえる。

#### 【引用文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編：平成21年版 障害者職業生活相談員資格認定講習、障害者雇用推進者講習テキスト10-21、2009
- 2) 障害者職業総合センター：障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究-第1回職業生活前期調査(平成20年度)-。資料シリーズNo.50、2010
- 3) 障害者職業総合センター：障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究-第1回職業生活後期調査(平成21年度)-。資料シリーズNo.54、2010
- 4) 厚生労働省：平成18年度身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について(2007)
- 5) 島崎尚子：社会調査データと分析 2003
- 6) 樋口美雄他慶應義塾大学経商連携21世紀COE編：日本の家計行動のダイナミズムⅢ；直井道生他「労働市場における個人行動とサンプル脱落問題」13-75「家計の住居移動行動とサンプル脱落問題」77-98、2007

# 中小企業における障害者雇用に関する実態と意識について

## －各種調査の分析から－

○笹川 三枝子(障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員)

佐渡 賢一・平川 政利・河村 恵子・岡田 伸一・佐久間 直人(障害者職業総合センター事業主支援部門)

### 1 はじめに

企業や事業所の規模はその活動や方針に大きく関わってくる。障害者雇用においても例外ではなく、障害者雇用率の推移をみても大企業が年を追って上昇傾向を示しているのに対して、中小企業では大きな落ち込みを示した時期があるなど、規模による違いが指摘されている。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、平成22年7月から障害者雇用納付金制度の対象範囲が従来の301人以上から200人を超える事業主に拡大されたことにより、今まで以上に中小企業における障害者雇用の重要度が増すと考えられる。中小企業における障害者雇用の更なる促進を図っていくためには、その特性や制約を意識した実態把握が求められており、当センター研究部門で新たな調査研究に取りかかったところである。

本稿では、当センター研究部門で平成20年に実施した障害者雇用の実態や意識に関する調査<sup>1)</sup>の結果について規模間比較の観点から改めて分析を加え、今後の企業実態把握に向け留意すべき点について検討する。

### 2 方法

企業データベースより従業員101人以上の企業5,000社を抽出し、以下のように郵送による調査を実施した。

#### (1) 調査内容

##### イ 企業プロフィール及び障害者雇用状況

事業内容、常用労働者数、雇用障害者数、雇用率等

##### ロ 障害者雇用に対する意識

障害者雇用に対する基本的姿勢、障害者雇用時のイメージ、能力開発等についての考え等

##### ハ 障害者雇用への取り組みとその影響

障害者雇用時の配慮の実施状況とその負担感、及びそれら配慮による影響、各種障害者雇用支援制度の認知度や活用状況等

#### (2) 調査時期、回収状況

調査は平成20年11月上旬から12月下旬にかけて実施し、1,063社から回答を得た(回収率21.3%)。

### 3 結果

この調査の結果を規模毎にまとめて以下に示すが、上記の対象企業の抽出方法により、文中200人以下と表記している規模区分にも101人の下限が存在する。ただし、あくまでも抽出時の下限であって回答時の従業員数が101人を下回る場合があるため101～200人とは表示していない。

#### (1) 中小企業における障害者雇用の実態

企業規模毎の雇用率の状況は表1のとおりである(※無回答企業を除く。以下同じ)。

表1 企業規模と雇用率の状況

企業規模	1.8%以上	1.2～1.8%	1.2%未満	雇用なし	平均雇用率	事業所計
200人以下	23.0%	11.5%	25.8%	27.6%	1.1%	217社
201～300人	21.5%	17.7%	41.4%	9.1%	1.1%	186社
301～999人	27.9%	28.7%	29.5%	2.7%	1.5%	376社
1000人以上	38.4%	46.6%	8.5%	0.4%	1.7%	281社

雇用率を達成している企業の割合は、201～300人規模で21.5%、200人以下で23.0%と上位規模を下回っている。ただし、直近の上位規模である301～999人規模との差は10ポイント未満に留まり、200人を境にした比較ではむしろ下位規模で上回るなど、規模間の開きは必ずしも大きなものではない。一方、雇用率が1.2%未満に留まる企業、あるいは雇用していない企業の割合は、規模が小さくなるほど明瞭な増加を示している。301～999人規模、201～300人規模では、1.2%未満しか雇用していない企業の割合が直近の上位規模を大きく上回り、さらに200人以下規模では、雇用していない企業割合が27.6%に達し、上位規模で10%未満に留まっているのとは大きな違いがある。

次いで、規模毎の障害種類による雇用状況について図1で示す。

規模が小さいほど雇用していない企業が増えることは前述のとおりであるが、雇用されている障害の種類は規模によって違いがある。1,000人以上規模では63.8%であった「身体障害者以外も雇用」(※知的障害者あるいは精神障害者のみ雇用も含む)企業の割合は規模が小さくなるほど減少し、201～300人規模、200人以下規模では10%台となっている。また、図1では数値を示していないが、「身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも雇用している」企業は、1,000

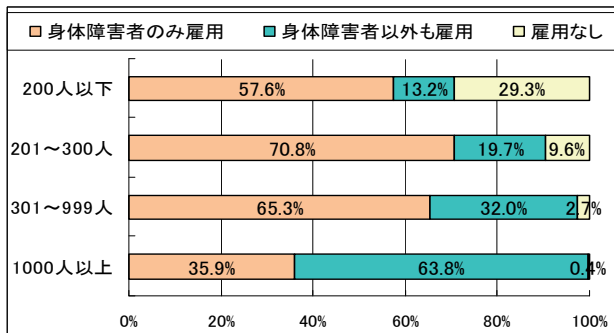


図1 企業規模と障害種類による雇用状況

人以上規模では26.1%であるのに対して、301～999人規模では3.5%、201～300人で1.1%、200人以下で0.5%とその割合は非常に小さい。

企業規模が大きい場合には雇用率達成のためにより多くの障害者を雇用する必要があり、結果として複数の障害種を受入れる結果となっているが、規模が小さい場合には雇用している障害者数が少なく、その障害種も限定的であると思われる。また1,000人を境に「身体障害者以外も雇用」あるいは「三障害いずれも雇用」企業の割合に大きな差があることは、3(3)で示す「配慮の実施状況」と似通った傾向であり、雇用する障害種類の状況と配慮の実施状況とは関連があるのではないかと推測される。

## (2) 中小企業における障害者雇用に対する意識

アンケート調査においては、障害者雇用に対する基本的な考え、制度に対する印象、雇用に際してのイメージ、採用する際の配慮、障害者雇用制度や支援機関の利用等について、「そう思う」、「どちらかというと思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」のいずれかで回答を求めた。各設問に対して肯定的な回答のあった企業の割合を4段階の規模間で比較し、20ポイント以上の差があった項目を取り上げて表2に示した。項目毎に最大値あるいは最小値を示したセルに網掛けを施してある。

障害者雇用に対する意識については、多くの項目で規模間の差が認められ、そのほとんどは規模に依存した結果であった。特に障害者雇用に対する基本的な考えは規模間の差が大きく、7項目中6項目で20ポイント以上の差があっただけでなく、「自社はすでに障害者雇用には十分積極的である」、「自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある」、「障害者雇用積極的に取り組み、同業他社をリードしていきたい」は1,000人以上規模と200人以下規模で40ポイント以上の大きな差となっている。障害者雇用のイメージについては18項目中2項目、障害者雇用の効果は17項目中5項目、障害者雇用の理由は17項目中3項目、障害者の能力開発に対する考えは6項目中1項目で規

表2 企業規模と障害者雇用に対する意識

項目	200人以下	201～300人	301～999人	1000人以上
<b>障害者雇用に対する基本的な考え</b>				
自社はすでに障害者雇用には十分積極的である	38.9%	44.3%	57.1%	81.0%
自社の現状を考えると、障害者雇用の余地がまだある	27.8%	41.1%	53.3%	68.0%
障害者雇用積極的に取り組み、同業他社をリードしていきたい	32.2%	35.5%	48.5%	74.8%
行政指導・企業名公表にならない程度に雇用したい	64.4%	60.8%	59.9%	37.6%
障害者も健常者も区別なく雇用し、その結果、障害者雇用率が未達成であっても仕方がない	41.9%	42.2%	31.5%	17.5%
障害者雇用は経営に余裕のある企業が取り組むべき問題である	36.7%	31.7%	21.5%	15.1%
<b>障害者雇用時のイメージ</b>				
適当な仕事がない	71.2%	70.7%	60.3%	41.9%
どのような仕事ができるかわからない	60.2%	66.5%	53.5%	46.2%
<b>障害者雇用の効果</b>				
障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる	57.7%	68.3%	87.1%	88.4%
株主や投資家からの評価が良くなる	45.9%	46.1%	62.6%	75.1%
顧客や地域住民からの評判が良くなる	54.0%	57.1%	67.8%	78.6%
企業として同業他社をリードすることになる	37.1%	39.7%	48.9%	66.1%
従業員のモラル(士気)が向上する	38.6%	44.0%	48.2%	58.8%
<b>障害者雇用の理由</b>				
法令を遵守することができる	42.9%	50.5%	62.0%	67.3%
障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消できる	7.4%	17.2%	37.0%	32.7%
企業の社会的責任(CSR)を果たすことができる	47.9%	57.0%	66.8%	74.0%
<b>障害者の能力開発</b>				
障害者の能力開発は、健常者に比べて時間や手間がかかり戦力としての期待は困難である	44.8%	45.9%	44.2%	25.5%
<b>支援機関の活用状況</b>				
ハローワーク	38.3%	48.9%	66.8%	86.8%
都道府県雇用支援協会、雇用開発協会等	8.5%	13.7%	28.4%	46.9%
地域障害者職業センター	2.0%	6.1%	11.6%	31.7%
障害者就業・生活支援センター	5.5%	6.1%	11.4%	27.9%
学校・職業能力開発校等	3.9%	10.8%	18.3%	39.8%

模間の差が目立っていた。支援機関の活用状況ではほとんどの支援機関の活用状況が規模に依存しているが、どの規模段階においても最も活用度の高いハローワークとそれ以外の支援機関で活用状況に大きな差があることがわかった。特に200人以下規模においてはハローワーク38.3%以外の支援機関の活用度は10%を大きく下回る結果となっている。

中小企業では大企業に比して障害者雇用率が低く、規模が小さいほど障害者を雇用していない割合が増えること、雇用しているのは身体障害者のみであることが多い実態について前述したが、中小企業における障害者雇用に対する意識に関しては、以下のように述べるができるだろう。

「中小規模の企業においては、法令遵守や企業の社会的責任は認識しており、行政指導・企業名公表

にならない程度に障害者を雇用したいと考えているが、経営状況から障害者雇用の余地はあまりなく、障害者にどのような仕事ができるのかわからない、自社に適当な仕事がないこともあって、積極的に取り組めない状況がある。また、雇用の効果はそれなりに感じており、能力開発により技能習得が可能であると考えているが、障害者の能力開発には時間や手間がかかり戦力化は期待できにくいとの考えを持つ割合も半数近い。ハローワークをはじめとする支援機関をあまり活用していない。」

なお、表2では、201～300人規模で割合が最大となっている項目が「障害者も健常者も区別なく雇用し、その結果、障害者雇用率が未達成であっても仕方がない」、「どのような仕事ができるのかわからない」、「障害者の能力開発は、健常者と比べて時間や手間がかかり戦力としての期待は困難である」の3つあり、項目内容と規模との関係が興味深い。他に、制度に対する印象に関する4つの設問では規模間の差が比較的小さくいずれの項目も表2に示していないが、「法定雇用率が高すぎて達成困難である」においては201～300人規模が最大値60.8%、200人以下規模で最小値44.9%であったことを付け加えておきたい。

### (3) 中小企業における障害者採用時の配慮・負担感

アンケート調査においては障害者を採用する際の配慮実施の有無について尋ねているが、14の配慮項目について、規模毎の実施状況を表3に示した。14項目のうち配慮実施割合の差が4段階の企業規模間で20ポイントを超えた11項目について、最大値と最小値のセルに網掛けを施してある。

表3 企業規模と障害者雇用における配慮の実施状況

No	項目	200人以下	201～300人	301～999人	1000人以上
1	障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保	12.4%	19.9%	35.9%	71.5%
2	障害者の採用基準の設定	6.0%	10.2%	16.8%	38.8%
3	障害者雇用促進に関する経営者の理解促進(障害者雇用制度や雇用管理等についての情報収集)	18.0%	28.0%	34.8%	59.8%
4	障害者雇用促進に関する従業員の理解促進(障害特性の理解や対応方法の習得等)	10.6%	18.8%	20.7%	40.6%
5	バリアフリー化など職場の物理的な環境改善	6.5%	11.8%	16.5%	36.3%
6	障害を補うための機器の改良や導入(治具、補助具、作業機器の改良等)	2.8%	2.7%	6.1%	21.7%
7	障害状況に応じた作業内容、方法の改善	10.6%	12.4%	16.8%	41.6%
8	ジョブコーチ支援等、外部機関の人的な支援制度の活用	3.2%	4.3%	7.7%	20.3%
9	障害従業員の社外の研修、講習会への参加(OffJT)	4.1%	3.2%	5.6%	10.3%
10	障害従業員の社内の研修、講習会への参加(OffJT)	5.5%	5.4%	14.9%	27.8%
11	上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT)	11.1%	22.6%	33.2%	52.3%
12	労働条件の調整や健康管理に対する配慮(短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等)	15.7%	23.7%	36.2%	56.9%
13	通勤や勤務中の移動に関する配慮	9.2%	16.1%	22.6%	42.7%
14	障害者雇用マニュアルや好事例集など情報収集	5.5%	9.7%	11.4%	29.2%

障害者雇用の準備・導入から採用、作業指導、雇用管理等、提示した配慮のほぼ全てにおいて企業規模間で実施状況に差が見られた。なかでも、「障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保」、「障害者雇用促進に関する経営者の理解促進」、「上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT)」、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮」の4項目は、1,000人以上規模での実施割合が50%を超え、且つ200人以下規模の実施割合との差が40ポイント以上と非常に大きいことが注目される。

それぞれの配慮を実施した場合の負担感について、実施していない配慮項目でもその印象の記入を求め、配慮項目毎に「経済的負担感」、「人的負担感」、「時間的負担感」、「実施方法の分かりにくさ」の4つに分けて記入してもらっている。この設問の集計結果をみると、企業規模によって配慮実施時の負担感に大きな差は見出せなかった。これを配慮の実施状況と比べて考えると、大規模企業では実際に配慮しているからこそ感じる負担感を回答し、中小規模企業では現在は未実施だが今後実施した場合に感じるであろう負担感を予測して回答しており、結果として規模による差が出にくかったのではないかと考えられる。

そこで、特に大規模企業において実施割合が高く小規模企業における実施割合との差が大きい4項目の配慮について、回答企業全体における負担感の種類を調べ表4にまとめた。

表4 障害者雇用における配慮実施時の負担感

No	項目	経済的負担感	人的負担感	時間的負担感	実現方法
1	障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保	9.6%	25.1%	16.0%	16.7%
3	障害者雇用促進に関する経営者の理解促進(障害者雇用制度や雇用管理等についての情報収集)	2.8%	16.1%	12.4%	13.1%
11	上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT)	2.1%	32.1%	16.9%	6.9%
12	労働条件の調整や健康管理に対する配慮(短時間勤務、在宅勤務、通院時間の確保等)	4.5%	17.2%	9.8%	8.9%

4つの項目のうち「障害者雇用促進に関する経営者の理解促進」、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮」は4種の負担感のいずれもそれ程高い数値にはなっておらず、重要な配慮ではあるが、中小規模企業における実施促進のためには負担感軽減以外の方策検討の必要性が示唆される。一方、「障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保」、「上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT)」については、人的負担感が比較的高い数値(25.1%、32.1%)を示している。なお、上記の条件には合致しないが、300人以下規模における実施割合が1割前後となる「バリアフリー化など職場の物理的な環境改善」では経済的な負担感が57.0%と非常に高い。これらのことから、中小企業における配慮実施促進に向けては、経済的負担感だけでなく人的負担感を軽減させる方策が有効ではないかと思料される。

## 4 考察

### (1) 中小企業における障害者雇用の特徴と対応

当センター研究部門で実施した調査をもとに、障害者雇用に関する実態と意識について企業規模間で比較したところ、雇用率や雇用している障害種類、雇用に対する基本的な考え、採用に際する配慮の実施状況等、多くの事項で差があることが明らかになった。

中小企業においては、職務の種類が限られやすい、指導担当者の配置や設備改善に限界がある、景気動向の影響を強く受けやすい等、規模の小ささ故にさまざまな制約がある。障害者雇用実態と意識における大企業との違いの多くは、規模による制約の影響と考えられる。平成17年に当センターで実施した調査<sup>2)</sup>で、中小規模においては障害者採用の条件として健常者平均並みの能力を求める企業の割合が高いことが報告されているが、これも、障害者の戦力化に懸念を持ち、上司や同僚による作業指導(OJT)の体制が取りにくいという中小企業の特徴から説明できるだろう。

しかし、企業規模間で実施状況に大きな差があった配慮のうち、人的負担感の比較的大きい「障害者を採用するための募集方法や募集経路の確保」、「上司や同僚による作業遂行のための実地指導(OJT)」については、ハローワークや地域障害者職業センター等、外部の支援機関を活用することにより負担軽減の可能性のある項目といえる。支援機関の活用度に規模間で大きな差があることは、中小規模企業には障害者雇用促進のために必要な情報が十分伝わっていない状況を示しているとも考えられ、更に効果的な支援情報提供のあり方を工夫する必要があると思われる。

障害者雇用促進法の改正により平成22年7月から障害者雇用納付金の対象事業主の範囲が、従来の「301人以上」から「200人を超える」規模に拡大された。これにより、新たに1万社を超える事業主が適用対象となると見込まれている。本稿では、「法定雇用率が高すぎて達成が困難である」との回答割合が201～300人規模で最も高いことなど、201～300人規模での特徴について言及したが、平成21年に実施された調査<sup>3)</sup>によれば雇用率未達成の中小企業のうち、今後障害者の新規雇用に乗り出そうという企業が201～300人規模では63.7%と半数を大きく超えているという。これらの企業に対して情報提供をはじめとした支援が適切に行われるならば、障害者雇用全体に及ぼす効果は非常に大きいだろう。

### (2) 多様性への配慮

前項では障害者雇用における中小企業の特徴について述べたが、企業規模と雇用実態、意識、配慮等との関係は必ずしも一様でない。企業規模が小さくなるに従い雇用率を達成している企業と雇用していない企業に二極化する傾向がみられること、1,000人以上規模とそれ以外で大きく異なる項目(知的障害者や精神障害者の雇用の有無、各種配慮の実施状況等)があること、障害者雇用に対する懸念や不安感の強さは規模間の差とは別に産業による違いが大きいこと<sup>1)</sup>等はさらに丁寧に分析し、企業規模ならではの特徴を明らかにしていく必要があるだろう。

厚生労働省の調査<sup>4)</sup>では、障害種別によって雇用されている事業所の規模に違いがあることが示されているが、特に精神障害者においては80%以上が99人以下の企業に雇用されており、身体障害者、知的障害者と比べて小規模事業所での雇用割合が高い。本稿で扱った100人以上規模の企業を中心とした調査結果からは類推し難い結果であり、障害者雇用の実態が一様でないことに改めて気付かされる。

総務省統計局の調査<sup>5)</sup>によれば、300人以上規模に該当するのは事業所数で0.2%、従業員数でも12.9%に過ぎない。事業所数でも従業員数でも圧倒的に多くを占めている中小企業においては、業種のみならずその経営形態や障害者の雇用実態も極めて多様で差異が大きいと考えられる。

今後実施する調査においては、大企業との比較とともに、企業実態の多様性を捉えるために多角的な視点を加味した配慮・工夫が必要である。

## 5 まとめと今後の課題

本稿では、障害者雇用における中小企業の特徴を調べ、中小企業における障害者雇用の促進に向けて今後実施する企業実態把握で留意すべき点について検討した。その結果、障害者雇用においては雇用実態や意識、配慮実施に関する多くの事項で企業規模間の差があることが明らかになった。その差の多くは規模による制約の影響と考えられるが、外部の支援機関活用により中小規模企業における障害者採用時の配慮実施を促進する可能性があることを述べた。また、今後実施する企業調査においては、その多様性に配慮して実態把握を行うべきであることに触れた。

今後、本稿の報告内容も踏まえ、中小企業における障害者雇用促進に向けた調査研究を効果的・多角的に行う方法について、さらに検討を進めていきたい。

### 【参考文献】

- 1) 河村恵子:企業調査の分析結果について、「調査研究報告書 No.94 企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」,p.43-117,(2010)
- 2) 佐久間直人:企業と求職者の類型化、「調査研究報告書No.76 の1 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」,p.263-272,(2007)
- 3) 全国中小企業団体中央会:「中小企業事業主団体を活用した『中小企業における障害者雇用推進事業』事業報告書」,P.36,(2010)
- 4) 厚生労働省:「平成20年度障害者雇用実態調査」
- 5) 総務省統計局:「平成18年度事業所・企業統計調査結果」



# 「就労移行支援のためのチェックリスト」からみた 就職継続者と現利用者との比較検討

山田 輝之(社会福祉法人青い鳥福祉会 多機能型事業所よるべ 就労移行支援担当)

## 1 問題背景

障害者自立支援法では、「指定障害者福祉サービス事業者の一般原則」として、個別支援計画の作成、これに基づくサービスの提供、その効果の継続的な評価の実施が明記されている。また、「障害者の就労支援を行う機関が、個別支援計画の作成をはじめとするサービスを密接に連携しながら実施できるよう、共通して利用できる支援ツール」<sup>1)</sup>が求められるとして、「就労移行支援のためのチェックリスト(以下「チェックリスト」という。)が作成された。「①就労移行支援事業者等が行う個別支援計画の作成や②訓練等の実施期間中における支援対象者の現状の把握、就労移行支援の効果等を確認」を目的としている。

当就労移行支援事業所(8名定員)は、支援開始に当たって、対象者・家族よりの聞き取りや関係機関よりの情報提供をもとに、アセスメント表、個別支援計画書(「社会就労センター版」を活用)、そして参考として「チェックリスト」も活用してきた。

当事業所は、2ヶ所の施設外就労での実習を軸に、県内数ヶ所の障害者就労支援センターと連携を密にしている。具体的には、①利用者希望者紹介＝就労支援センター、②企業内実習を通しての「能力の見みきわめと能力開発」＝当事業所、③「利用者の就職先開拓」＝就労支援センター、当事業所と関係する就労支援センターの「連携」と「役割分担」をして、2年間で13名の就職者を出している。

また、就職者の職場適応、雇用継続については、当事業所での第1号職場適応援助事業と関係する就労支援センターのフォローアップとの「重層的」な連携で、現在13名が離職することなく雇用継続中である。

さて、就労移行支援事業の現場として、「チェックリスト」が発表されたときの期待とは裏腹に、アセスメントの際、参考としてきたものの、「役に立

たない」ツールとの印象をもっている。

吉光ら<sup>2)</sup>は、「チェックリスト」が現場で役に立つツールとしての有効性が認められるには「適切な理解と使用方法の周知を図り、十分な関連情報を提供していくことが重要」と質問紙調査を実施した。その中で、「チェックリスト」が評価尺度のように扱われている懸念があるとし、現在の役割は「支援者側の視点或いは評価の取りまとめ」だとしている。支援側独自の評価体系や評価方法があっても構わず、「チェックリスト」はあくまで「支援のポイント」を明確に際に使用されるべきとしている。

上記のような「チェックリスト」本来の目的とは若干逸脱しているとは思いつつ、「チェックリスト」の視点から「雇用継続者」と「実習生」の「差異」が浮かび上がらせること。その「差異」を検討することで、今後の「チェックリスト」の活用方法、また移行支援事業者の支援内容充実が図られるのではと思われる。

## 2 目的

「チェックリスト」のアセスメント項目での「就職者」群と「実習生」群との得点の特徴、また、「就職者」と「実習生」の個々ケースから比較検討を通して、就職に向けての「差異」があるか、どんな要因があるか探索することを目的とする。

## 3 方法

よるべ就労移行支援事業利用者のうち、現利用者(「実習生」とする)13名(2010年5月末現在)と同支援を受けて就職し現在も雇用継続中(「就職者」とする)13名(2010年5月末現在)について、高齢障害者雇用支援機構「就労移行支援チェックリスト」のアセスメントシートにもとづいて、同一検査者が6月1日から5日かけて検査した。その結果を以下の内容で分析した。

## 4 結果

### (1) アセスメントシートにもとづく得点比較(「就職者」と「実習生」)

「実習生」13名の各個人(No14からNo26)と「就職者」13名の各個人(No①からNo⑬)の「1、日常生活」「2、働く場での人間関係」「3、働く場での行動・態度」で各設問でのそれぞれ得点を合計しての傾向と特徴を分析した(表1、2)。

表1 アセスメント表個人比較 就職者

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬
①起床	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
②生活リズム	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
③食事	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
④服装管理	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑤体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑥体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑦身だしなみ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑧体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑨体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑩体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑪体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑫体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑬体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
合計	12	13	11	11	10	13	16	14	11	10	13	11	10

表2 アセスメント表個人比較 実習生

	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
①起床	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
②生活リズム	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
③食事	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
④服装管理	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑤体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑥体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑦身だしなみ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑧体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑨体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑩体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑪体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑫体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
⑬体調不良時の対応	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
合計	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13

表3 得点合計比較(就職者・実習生) 1. 日常生活

項目	就職者	実習生
①起床	13	13
②生活リズム	14	15
③食事	14	13
④服装管理	4	9
⑤体調不良時の対応	5	10
⑥体調不良時の対応	16	17
⑦身だしなみ	16	16
⑧体調不良時の対応	21	17
⑨体調不良時の対応	24	25
⑩体調不良時の対応	13	16
⑪体調不良時の対応	13	13
⑫体調不良時の対応	13	13
⑬体調不良時の対応	13	13

表3 得点合計比較(就職者・実習生) 2. 働く場での人間関係

項目	就職者	実習生
①あいさつ	14	13
②会話	20	17
③言葉遣い	20	17
④非言語的コミュニケーション	18	18
⑤感情性	16	16
⑥感情のコントロール	15	16
⑦意思表示	14	14
⑧共同作業	16	17

表3 得点合計比較(就職者・実習生) 3. 働く場での行動

項目	就職者	実習生
①一般就労への意欲	13	18
②作業態度	15	17
③就労能力の自覚	16	17
④働く場でのルール理解	15	20
⑤作業態度	18	21
⑥働く場でのルール理解	15	18
⑦作業態度	17	18
⑧作業態度の向上	15	18
⑨作業態度の向上	17	18
⑩作業態度の向上	17	18
⑪作業態度の向上	17	18
⑫作業態度の向上	17	18
⑬作業態度の向上	17	18

表3 得点合計比較(就職者・実習生) 3. 働く場での行動

項目	就職者	実習生
①一般就労への意欲	21	18
②作業態度	21	17
③就労能力の自覚	21	17
④働く場でのルール理解	21	20
⑤作業態度	21	21
⑥働く場でのルール理解	21	21
⑦作業態度	21	21
⑧作業態度の向上	21	21
⑨作業態度の向上	21	21
⑩作業態度の向上	21	21
⑪作業態度の向上	21	21
⑫作業態度の向上	21	21
⑬作業態度の向上	21	21

#### ①日常生活について(表3、図1参照)

「就職者」、「実習生」とも「自分の障害や症状の理解」については24点、25点と点数が高く、支援の必要度が求められる。また、「金銭管理」についても21点、17点と高い。「体調不良時の対応」について「実習生」が17点と高い。

一方、「社会性」については、「就職者」、「実習生」とも13点と「社会性あり」となっている。

#### ②働く場での人間関係について(表3、図2参照)

「会話」「言葉遣い」「非言語的コミュニケーション」については、「就職者」20点、20点、18点、「実習生」17点、17点、18点。「会話」「言葉遣い」については、「就職者」の方が点数が高く、課題をかかえている対象者がいることが伺える。

#### ③働く場での行動について(表3、図3参照)

「持続力」について「就職者」と「実習生」で大きな差は、1日の労働時間が「就職者」は最低でも6時間勤

務であり、一方「実習生」は、4時間、5時間実習で占めており、4時間未満の「実習生」もいるためである。

「就職者」では、「一般就労への意欲」「危険への対処」がすべての対象者でクリアーしている。一方、「実習生」では、「仕事の報告」「欠勤等の連絡」については、すべての対象者でクリアーしている。

表3 得点合計比較(就職者・実習生) 1. 日常生活

項目	就職者	実習生
①起床	13	13
②生活リズム	14	15
③食事	14	13
④服装管理	4	9
⑤体調不良時の対応	5	10
⑥体調不良時の対応	16	17
⑦身だしなみ	16	16
⑧体調不良時の対応	21	17
⑨体調不良時の対応	24	25
⑩体調不良時の対応	13	16
⑪体調不良時の対応	13	13

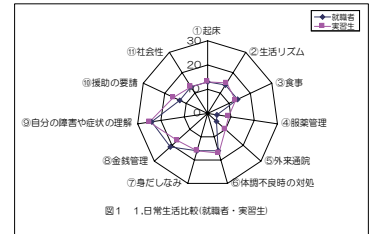


表3 得点合計比較(就職者・実習生) 2. 働く場での人間関係

項目	就職者	実習生
①あいさつ	14	13
②会話	20	17
③言葉遣い	20	17
④非言語的コミュニケーション	18	18
⑤感情性	16	16
⑥感情のコントロール	15	16
⑦意思表示	14	14
⑧共同作業	16	17

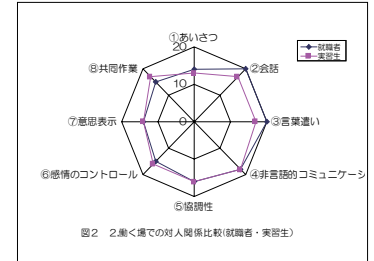
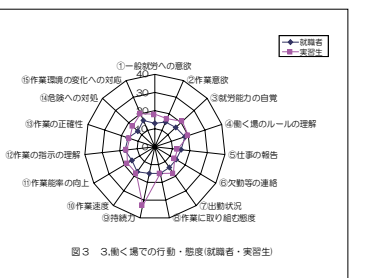


表3 得点合計比較(就職者・実習生) 3. 働く場での行動

項目	就職者	実習生
①一般就労への意欲	13	18
②作業態度	15	17
③就労能力の自覚	16	17
④働く場でのルール理解	15	20
⑤作業態度	18	21
⑥働く場でのルール理解	15	18
⑦作業態度	17	18
⑧作業態度の向上	15	18
⑨作業態度の向上	17	18
⑩作業態度の向上	17	18
⑪作業態度の向上	17	18
⑫作業態度の向上	17	18



#### ④総評

図1から図3を参照しつつ、「就職者」13名の平均像と「実習生」13名の平均像を比較する限りにおいては、有意な差は見られず、したがって「就職者」と「実習生」の質的な違いは見当たらないといえよう。

### (2) アセスメントシートにもとづく個人の比較(「就職者」と「実習生」)

「1、アセスメントシートにもとづく得点比較(「就職者」と「実習生」)」を踏まえて、「就職者」13名、「実習生」13名の個人比較の分析をおこなった。

#### ①日常生活について(表4、図4参照)

「就職者」のうちNo⑦が16点と高い。

#### ケース1「就職者」No⑦

女性、30歳代。知的障害重度。特別支援学校高等部卒業後、特例子会社に就職10年間。職場内の人間関係により出勤しなくなり離職。地域就労支援センターの紹介で当事業所施設外就労。9ヶ月の実習を経て実習先企業に就職する。

作業内容は、敷地内の植栽管理。障害者雇用のモデル事業所と位置づけられ10数名の障害者社員と8名の支援担当スタッフ。

要支援家族が複数いる家庭で地域の複数の支援機関(本人へ就労支援センター、居宅介護事業所、市支援課。母親へ居宅介護事業)が家族支援をおこなっている。

一方、「実習生」で点数10点、11点が3名、2名いる。

### ②働く場での人間関係について(表5、図5参照)

「就職者」のうち、13点が3名。一方で、「実習生」のうち8点「働く場の人間関係」がすべて「クリアー」されている「実習生」が6名いる。

### ③働く場での行動について(表6、図6参照)

「就職者」のうち27点がNo⑥、⑧。

表4 個人比較 1、日常生活

点数	実習生	就職者
10	3	3
11	2	5
12	3	1
13	1	2
14	1	1
15	1	
16	1	1
17		
18	1	
19		
20		
	13	13

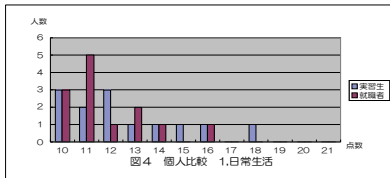


表5 個人比較 2、働く場での人間関係

点数	実習生	就職者
8	6	5
9	1	
10	3	2
11		3
12		
13	1	3
14	2	
15		
	13	13

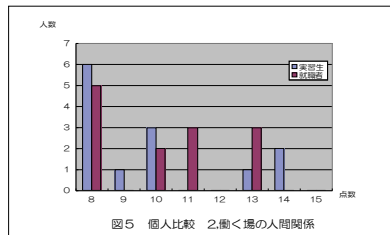
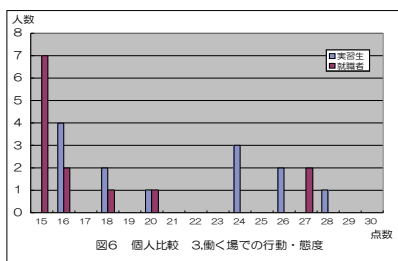


表6 個人比較 3、働く場での行動

点数	実習生	就職者
15		7
16	4	2
17		
18	2	1
19		
20	1	1
21		
22		
23		
24	3	
25		
26	2	
27		2
28	1	
29		
30		
	13	13



### ケース2 「就職者」No⑥

男性、20歳代。知的障害軽度。プラダウイリー症候群、食べ物への強い執着があり、体重管理や体力低下がある。特別支援学校高等部卒業後、1年間地域の通所施設。就職希望とのことで、就労支援センターの紹介で当事業所施設外就労。1年間の実習を経て、実習先企業に就職する。

作業内容は、食堂の清掃、敷地内の植栽管理。障害者雇用のモデル事業所と位置づけられ10数名の障害者社員と8名の支援担当スタッフ。障害に起因する気分のむら、仕事への意欲低下、食べ物への執着が常時みられる。しかし、事業所の支援体制、家族の支援、障害者就労支援センター、1号ジョブコーチのフォローアップ体制の下、1年以上の雇用継続が図られている。

### ケース3 「就職者」No⑧

男性、40歳代。知的障害軽度。普通小、中卒業後、作業所、入所施設を経て、当法人グループホームに入居。企業実習を経験するが就労には至らず。当事業所の施設外就労。実習先企業の別の事業所での採用。当事業所施設外就労。1年間の実習を経て、実習先企業に就職する。

事業所環境が良好なこと(障害者雇用への理解の企業であり、実習で経験した作業内容)と、グループホームでの生活支援とジョブコーチ支援、就労支援フォローアップの連携の下、雇用継続中。

一方、「実習生」のうち16点が4名。「働く場での行動・態度」で、「就職者」とほとんど差はない。

### (3)全体考察ー就職に結びつく要因と雇用継続の要因についてー

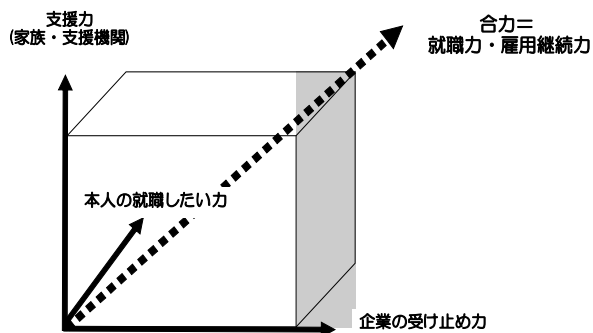
「就職者」のなかでも、得点の高い対象者が複数いる。就職に結びつける要因、雇用継続している要因は、「得点の高さ」をカバーする「さまざまな支援」があると思われる。

一方、「実習生」でも、「得点の低さ」=「完成度の高さ」があるものの、就職とつかない。「就職につながる」には、あらたな「要因」が求められると思われる。

そこで、試行的・仮説的であるが、「就職に結びつく要因と雇用継続の要因について」以下のような「モデル」を作成した。「支援力(家族・支援機関)」と「本

人の就職したい力」と「企業の受け止め力」の3つのベクトルの「合力」が「就職力・雇用継続力」につながるのではないか。この「モデル」についての検討は今後の課題としたい。

就職に結びつく要因と雇用継続の要因について



【参考文献】

- 1)独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター:「就労移行支援のためのチェックリスト活用の手引き」、(2007)。
- 2)吉光清他:『就労移行支援のためのチェックリスト』活用に向けた実践的検討」、第15回職業リハビリテーション検討会発表論文集、独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター、p164-165、(2008)

<連絡先>

\*-\*

社会福祉法人 青い鳥福祉会

多機能型事業所 よるべ

E-mail [y-yamada@aitori-fukushikai.com](mailto:y-yamada@aitori-fukushikai.com)

URL : <http://www.aitori-fukushikai.com>

\*-\*