

知的障害者雇用とジョブサポーターによる就労安定に向けた取り組み

○伊東 一郎 (株式会社前川製作所 常務取締役)

佐々木 紀恵 (株式会社前川製作所 メンタルヘルス推進室/障がい者雇用推進室)

1 はじめに

当社は、S55 年以来、本社並びに支店や営業所を事業別・地域別に独立法人化し、ピーク時には 100 社を超える独自の経営を推し進めて来た。しかし、食糧問題、環境問題、省エネ問題を視野に入れてグローバル展開を図るには、そのような集合体では対応出来ないと考え、H19 年 6 月に一社化へと大きく舵を切った。その結果、常用雇用者数が国内で 2,000 名 (H19 年 6 月当時 2,018 名) を超え、法律に定められる障害者雇用率達成の義務が生じた。当時の社の方針は、特例子会社を作らずに対応するというもので、その後、半年を掛け東広島工場で 5 名の障害者を雇用した。それが、当社における積極的障害者雇用の取組みの第一歩となった。

【H22 年】

- ・ 06 月 01 日 障害者雇用率 0.88%(N=1707)
- ・ 10 月 01 日 障害者雇用を全社を上げて行う旨社長メッセージを発信
- ・ 12 月 31 日 障害者雇用率 0.88%(N=1707)

【H23 年】

- ・ 06 月 01 日 障害者雇用率 1.12%(N=1780)
- ・ 06 月 08 日 東京労働局から特別指導を受けた
- ・ 07 月 01 日 本社施設管理 G にて 2 名の知的障害者のトライアル雇用を開始
- ・ 08 月 05 日 関西支店で聴覚障害者を採用
- ・ 09 月 グループ企業の障害者を本社に移動
- ・ 09 月 30 日 障害者雇用率 1.80%(N=1786) 達成
障害者数 32 名 (重度判定者 10 名 重度以外判定者 12 名)

当社では、福祉目線での雇用ではなく「戦力雇用」を活動の中心に据え、「障がい」を一つの個性としてとらえ、一緒に働く仲間として彼らを受け入れるといったダイバーシティの考え方を説きながら、雇用を進めてきた。本報告は、知的障害者雇用とは無縁であった当社における就労安定に向けたジョブサポーター制度 (以下「J S」という。) について報告するものである。

2 障害者雇い入れ時の方針

東広島工場においては、H20 年に積極的な障害者雇用を開始することになったため、障害者雇用コンサルタントの小山氏 (以下「コンサルタント」という。) に協力を依頼した。大都市圏では特例子会社が積極的に身体障害者を採用している関係から、身体障害者の採用は難しいと教えられた。そこで精神障害者もしくは知的障害者の採用を検討したが、精神障害者に対するの対応準備が出来ていないこともあり、知的障害者に絞って採用を考えることにした。

(1) 知的障害者雇用の基本方針

- ① 障害者のための仕事は作らない
- ② 長期雇用を前提とした正社員雇用
- ③ 障害を一つの個性と考える戦力雇用

(2) 基本方針に基づいた具体的な進め方

- ① 就労可能業務の洗い出し
- ② 障害者雇用の為のフィールドづくり研修
- ③ 業務上必要とされる機能の抽出
- ④ 業務手順書の作成
- ⑤ フォーマーション会議の開催
(トライアル雇用期間中に支援センター、保護者、ジョブコーチ、ハローワーク、通勤寮職員、社内関係者、J S の中より代表者数名、障がい者雇用推進室で構成し、頻度は 1 回/月)
- ⑥ J S 会議の開催
(参加可能な J S 社員、受け入れ部門関係者、障がい者雇用推進室で構成し、頻度は 2 回/年)

上記のような進め方を基本とし、H23 年度からは特別支援学校との連携にも着手している。連携の仕方としては、当社内での説明・見学会を実施し、極力多くの外部機関に対して、当社の基本方針を伝え、相互理解を図っている。それにより、社員が障害者とふれあう機会をもつことが、ここでは非常に重要となっている。相手の顔が見えることで、社員の理

解も深まり、共に働く仲間として考え始める流れが自然とできたのが、これまでの当社内のケースでは共通している。

3 就労安定に向けてのジョブサポーター制度

当社では、前述の通り障害者の就労安定に向け、事業所単位もしくは職場単位で全員を対象とし、「障害者雇用のためのフィールド作り」研修を行っている。研修ではダイバーシティ、ノーマライゼーションの概念をはじめ、知的障害者に対してどの様に向き合い、如何なるコミュニケーションを取れば良いかといったことを伝え、障害者一人を多数の社員でバックアップするJSの仕組みを構築している。広義の意味では、障害者を全社員がサポートする、狭義の意味では、障害者が配属された部門及び直接的に関わる社員全員が業務の管理、指導を行う役割を担うことにしている。広島県でも企業内JS制度を採用しているが、不足しているジョブコーチ（以下「JC」という。）の代用としての制度であり、当社の制度はそれとは異なる独自のものである。

現在も障害者の成長度合いの検証（当社が要求しているスキルの達成度）を担当部署とともに行うため定期的にJS会議を招集している。また、障害者雇用で問題が生じた場合、フォーメーション会議を開催し、包括的に問題を捉え、対処、解決をしている。

4 当社におけるナチュラルサポートとは

従来、知的障害者の就労安定をめぐって、障害者本人のスキルや行動変容を求めるアプローチが多かったが、本来、知的障害者と雇用先従業員との間でナチュラルサポート（以下「NS」という。）⁽⁴⁾が構築出来ない限り就労安定が難しいと云われてきた。そのため、知的障害者雇用においては、JC支援の過程でいかに雇用先従業員との間でNS体制が構築出来るかで就労安定が決まると云われている。一方、知的障害者の就労安定に向けたJCのサポート体制に関する研究⁽³⁾はあるものの、あくまでも支援者側に焦点を当てたものであり、知的障害者を雇い入れている企業側からのNSの報告や研究はない。

当社では、現在、障がい者雇用推進室が中心となり、受け入れの可能性がある部門に打診することから障害者雇用を進めている。前述の障害者雇い入れ

時の方針とその進め方から、特別支援学校の実習生の受け入れに際しても、同様の対応を欠かさない。実習前に、学校職員、生徒、保護者との面談の場を設け、実際の実習に際しては手順書を使って社員が作業指示、指導ができるようにしている。このようにして、JCがいない実習段階から社員が知的障害者と直に接することが、JSとしてのナチュラルサポートの訓練の場となり、現段階においては、既にJCに依存しないNS体制が出来ているといえる。

(1) 東広島工場事例

東広島工場において、積極的な障害者雇用をスタートした段階では、精神障害者2名、身体障害者2名、知的障害者1名で、トライアル期間中JCが支援にあたった。しかし、知的障害者でも分かる手順書を作った事もあり、JCは作業を見守る程度で、JCによる計画的なNSは不要であった。

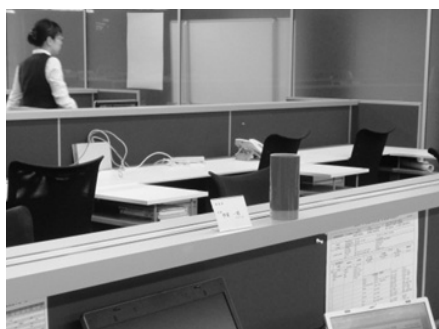
それは、知的障害者雇用を決めた段階で、コンサルタントから「彼の兄貴役を買って出る社員が欲しい」と言われ、手を上げた社員（以下「G氏」と



いう。)がその役を引き受けた。その後、フォーメーション会議を実施し、採用した5名の障害者に対し各実務担当者と関係者との顔合わせをおこなった事もあり、初期段階からY君(知的障害者)はG氏の指示を受け作業をすることになった。Y君の作業はレシプロ冷凍機のピストンを防錆油にくぐらせた後、一つずつビニール袋に入れ、それを箱に入れる作業と、余った時間で清掃作業をこなしており、NSは初期段階から問題なく構築されていた。此処までNSが出来たのは、業務面においては作業手順書を作り、それを事前にパート社員で検証したこと、更にG氏が、しっかりY君に寄り添って社会人マナーをはじめとして指導し、パート社員も含めた全社員が日頃からそれをサポートしたことがあったからだと考えられる。

(2) 本社事例

本社においては、H22年3月に面接と実技試験を行って2名の知的障害者を採用した。2名は、施設管理G（本社ビルの電気、空調、エレベーター設備の管理、メンテナンス及び清掃業務を行っているグループ）に配属された。業務としては、各フロアの東西にあるシンクの清掃と給茶コーナー、冷蔵庫廻り、並びにフローリング部分の清掃、3～8F迄のフローリング中階段と階段の側面ガラス部分の清掃を受け持っている。その後、H23年7月に新しい社員2名が加わったこともあり、従来からの社員にはトイレの手洗い部分の清掃も業務に加わった。



彼らは、共有部分の清掃を始める時に、赤いポストが立っているJ Sに業務の開始報告をしてから作業を始

め、作業終了後、J Sに終了報告を行う。報告を受けたJ Sは業務の仕上がり、品質をチェックをしている。これらの作業場所は、従来は社員が交代で清掃を行っていたが「ワークシェアリング」発想でその部分を障害者との協業としたため、品質チェックは各フロアのJ S社員の役割となっている。更に共有のフローリング部分や階段部分の品質チェックもJ Sの役割になった。このようにして、本社では障害者の受け入れ部門である施設管理Gと各フロアのJ S社員による計画的なナチュラルサポートが自然発生した状態にあるといえるだろう。

本社のケースでは、特別支援学校の見学や実習の受け入れをせずに採用までこぎ着けた。当初、その2名と施設管理G社員は共に、コンサルタントから清掃の実務指導を受け、手順や正しい作業所作を共有し、習得した。J Cと支援センター職員もその指導を見て、正しい作業所作を学習した。そういった経緯から、J Cによる作業についての技術的な指導は得られなかったが、トライアル雇用を開始した中では、正しくない作業所作に対して、都度、指摘をする支援を提供してくれた。また、J Sの品質チェックの段になると、どの様な目線で駄目だしをすべきか等について、J Sがコンサルタントより直接指導

を受けたため、当初は狭義の意味においてJ S全員がO J Tを行いながらナチュラルサポートを身につけたものと考えている。

7月からトライアル雇用に入った社員は、施設管理G社員から清掃の実務指導を受けた。それは、妥協のない厳しい繰り返しでもあったが、2ヶ月目に入ると着実に清掃業務がこなせる様になり、スピードもあがっている。特別従業員（正社員）として採用後も、従来通り、各フロアのJ Sにチェックを受けている。J Sは彼らと問題解決志向的な関わり合いを自然に持つこととなり、その対応についてJ S自身の成長が試されることにもなる。トライアル雇用終了後も年に2回開催されるJ S会議は、日常的にJ Sが障害者と関わっている中での課題、問題を出し合い、対処について話し合う場として機能している。常時、受け入れ部門の社員が監督出来ない状況の中で、品質維持が出来ていることから、J S制度によるN S体制が機能し、障害者が能力を発揮し、戦力として活躍していることが証明されている。

(3) その他

守谷工場では東京都立足立特別支援学校、関西支店の場合、府立たまがわ高等支援学校の見学や学校職員との連携を進めた。準備は、前述にある通りの進め方で統一している。生徒の実習に際して、受け入れ先では初めて知的障害者に接する社員が多かったが、学校見学、当社への見学受け入れなどを経るにつれ、問題なく対応を考えられるようになっていった。意思疎通が問題なく出来ると感じれば、昼食時や休憩時間を含め、自然なサポート体制が構築出来ている。その一方、関西支店では実際の障害特性に合わせて自立的な活動が始まっている。当初支店では、外注しているトイレ清掃業務を考えていたが、検討を進める中で、支店と当社部品情報センター（各種冷凍機及び関連部品を管理してる部署）との間に発生する業務に着目した。それは、商品に関する必要な部品を工場から支店に取り寄せ、帳票類を紙面とデータで管理する業務と、その受け入れ、開梱、仕分け業務を障害者と連携して働くイメージが明確になっていった。既存社員の残業時間削減を期待することができ、部品の在庫管理や帳票類管理のみにとどまらず冷凍機の分解補助業務も出来るのではという期待が見えてきた。中でも、作業着の洗

濯を仕事に入れる案があったが、「私汚す人、障害者は洗う人では本末転倒だ」といった議論にまで発展した。業務を切り出す過程で、社員たちがこれまでの自らの働き方、仕事への考え方を自然と見直す良いきっかけとなった側面もあった。

5 考察と今後の課題

当社の障害者雇用は時間を掛け、丁寧に進めて来たことで、いつのまにか社員個人の中、気づかぬ障害者に対するバリアといった意識が解けてきたように思う。他の社員と同様の仲間として、障害者を受け入れる土壌が醸成されてきている。ここで一つの結論としては、当社においてはJCによる計画的なNSは不要であったが、フォーメーション会議における支援センター職員や保護者、JCによる障害者情報は、彼らの行動特性を知る上で非常に有用であった。

一方、東広島工場での精神障害者の定着就労に失敗した例（2名の方が退職）があり、その後もまだ精神障害者の雇用は進んでいない。今後の課題は、2点あると考えている。一つは、社内体制を整え、精神障害者の雇用をいかに検討していくか、である。もう一つは、障害者の真の自立を考えると、障害者自身、自活が実現できるようになることを目指さなくてはならない。それに関して、企業の中でいかに彼らの報酬増加とスキルアップの仕組み作っていくのか、今後も検討を続け、取り組んでいくことも障害者雇用の中では大きな課題であると捉えている。

6 おわりに

上述の通り、H19年に一社化に大きく舵を切ったことで、常用雇用者数が2000名を超え、障害者雇用率達成が喫緊の課題として浮かび上がった。その経緯の中で、積極的な障害者雇用のスタートを切ってから既に3年が経ち、本年6月には東京労働局から特別指導を受けたものの、障害者雇用を加速し既に法定雇用率1.8%を達成した。特例子会社を作らず障害者雇用率を達成出来た一番の要因は、愚直に障害に対する理解者を増やしながらか進めてきた結果だと考えている。

当社が推し進める障害者の雇い入れ方針に基づき、業務の洗い出し、社員教育、JS制度、業務上必要なスキルの抽出、業務手順書の作成、フォーメーシ

ョン会議、JS会議、これらの方策が非常に有用に機能していると考えている。勿論、社員全員が両手を挙げてこの障害者雇用の取り組みに、初めから賛成している状況があったわけではない、現在でもまだ不安を感じて積極的には関わらない社員がいるのも事実である。国の障害者雇用率は毎年伸びてきてはいるものの、H27年に常用雇用者数が101名以上の中小企業にも障害者雇用率が適用されることになると、現行のJCの役割も再考せざるを得ないと考えている。中小企業においては、障害者雇用のみならず、新たな人材に対して時間を掛けて業務指導を担うことが出来る社員が少ないケースが多い。それゆえ可能な限り即戦力としての採用を図りたい状況があるといっても過言ではない。だからこそ、JCに企業内の業務内容の理解はもとより、生産性向上等を見据えた業務の切り出しなどの支援を求めることは自然な動きだと思われる。しかしながら、JCがこれらを担う余裕はなく、ましてや、JCの成り立ちから考えても、それを従来の行政機関にだけ望むのは既に難しい側面がある。従って、今後は、中小企業庁との連携も必要だと考えるが、JC養成に際しては、障害者理解や福祉関係のカリキュラムだけでなく、企業の業種、または企業内の職種などより個別の特性、例えば生産技術や生産管理といった講座も必要になると考えている。

【参考文献】

- (1) 望月葉子、向後礼子;知的障害者の就労の実現のための指導課題に関する研究
障害者職業総合センター調査研究報告書 No.50 (2002)
- (2) 依田隆男、若林 功;ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究 障害者職業総合センター調査研究報告書 No.85 (2008)
- (3) 若林 功;障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程—ナチュラルサポートに関する研究— 障害者職業総合センター調査研究報告書 No.85 (2008)
- (4) 小川浩;ジョブコーチとナチュラルサポート
「職業リハビリテーション」13 ,pp.25-31 (2000)

知的障がい者の受入れによる職場の変化

原口 恵次（株式会社日立ハイテクサポート 取締役社長）

1 （株）日立ハイテクサポートについて

（株）日立ハイテクサポート（以下「当社」という。）は、（株）日立ハイテクノロジーズの特例子会社である。（株）日立ハイテクノロジーズは、2001年に商社である日製産業（株）と（株）日立製作所の半導体製造・検査装置、医用分析装置・計測機器の製造部門が統合して誕生した。日立ハイテクグループは、国内10社、海外17社、連結売上高6600億円規模の企業グループである。

当社は1987年に旧日製産業の特例子会社として発足し、長い間、身体障がい者の雇用を中心に運営されてきた。親会社の統合後、社名を変更し、2008年からは国内10社でグループ適用を受けている。当社の社員数は約80名、障がい者数27名（内知的障がい者7名は08年以降の採用、表1参照）で、特例子会社としては障がい者比率が低い。この理由としては、グループ各社がそれぞれ障がい者雇用の法定雇用率達成を目指し、各社が不足した場合に当社の雇用分でカバーするという方針によるところが大きい（国内グループ会社の総人員は約9000名で、1.8%の法定雇用率達成には約160名の障がい者雇用が必要。現状の障がい者雇用状況はグループ全体で約1.9%）。

表1 業務別・障がい別社員数 2011.9.1現在

	身体	内部	聴覚	視覚	言語 音声	知的	合計
郵便	3	1	1			2	7
シュレッダー	1					2	3
コピー・製本			1				1
名刺印刷		2					2
社宅管理	3						3
清掃	2	1		1	1	2	7
一般事務	1		1			1	3
人事・総務			1				1
合計	10	4	4	1	1	7	27

当社のミッションは、グループ各社の間接業務、周辺業務の代行による連結経営の効率向上と、障がい者雇用及びグループ各社に対する障がい者雇用関連の情報発信である。業務内容としては寮・社宅・研修所・保養所の管理、社内郵便、湿式シュレッダー、派遣社員管理、備品管理、名刺印刷、旅費精算、給与控除などの人事・総務系の受託事業が多いが、最近ではWeb関連などの新規事業や、経費の振替処理などの経理関係業務も増加している。社員の勤務地は西新橋の本社ビルがほとんどで、他に東京近郊の寮・社宅等で管理や清掃に従事している社員がいる。

業務内容は連結経営の枠組みの中で、アウトソーシングにより当社がグループ各社に代わって管理の一部を担っているケースが多いため、業務レベルとしては連結経営に寄与できる高い水準が求められている。また、受託料に関しても同一業務の価格低減を継続的に行う必要がある。当然のことながら障がい者雇用を理由に甘えは許されず、サービス品質の向上や業務内容の効率化に関して日々改善提案が要求されている。障がい者も健常者もそれぞれの能力に応じて役割を果たすことが求められ、障がい者雇用に関して、雇用そのものを目的とする福祉的な考え方はない。社員は当社のミッションを達成するために一人ひとりが役割を担い、戦力として付加価値を生み出し、会社はその対価を支払うというのが基本的な考え方である。当社は特例子会社であるが、親会社からの支援が最小限となるように「自立」を期待されており、連結経営の中で、売上増・利益増は求められていないものの、ミッションに掲げた機能発揮が求められ、当社としては機能拡大による成長を目指している。

2 知的障がい者の採用

08年度から知的障がい者の雇用を始めた。過去に一度雇用し、失敗した経験があるので、正しくは再スタートということになる。過去に失敗した事例は、寮の清掃に従事していた知的障がいを持

つ社員が職場生活面で問題を起こし、一年足らずで退職することになったもの。失敗の理由は、知的障がい者の特性など障がいに対する周囲の理解不足、支援組織やジョブコーチとの連携不足、本社から離れた場所での勤務だったため会社としての組織的サポートの不足などで、起こるべくして起きた失敗だった。

知的障がい者の雇用を再スタートするきっかけは、重度身体障がい者の雇用が困難になってきて、特例子会社の要件の一つ（雇用する障がい者の30%以上が重度身体または知的、精神障がい者であること）を満たすのが危うくなってきたことだったが、08年度からのグループ適用申請時にハローワークから知的障がい者の雇用を認可条件として示されたことが雇用開始時期を若干早めた。

採用に向けた準備として、06年から養護学校の生徒を実習生として受入れることを始めていた。職域としては、他社での雇用事例も多い社内郵便業務を想定していたが、この時点では採用に結び付けられるかは白紙だった。複数の実習生と直接接した郵便室では、知的障がい者に対する理解が少しは進んだものの、採用することには反対だった。自分たちと同じような役割分担ができないので、仕事を完結させるのは結局全部自分たちになる。社内郵便の仕事は簡単そうに見えても、様々な問題が発生するし、その場で対応しなければならないことも多い。配達先の部署名を略称で覚えるのは大変で、海外からの郵便の仕分けもある。英文は読めるのか。転勤先が不明な異動者への転送といった面倒な仕事もある、それを知的障がい者でもできると考えるのは自分たちの仕事を馬鹿にしているのではないか。などの反対意見が出された。社内郵便の仕事は、大きくは回収、仕分け、配達の3つに分類され、それに問い合わせ・クレーム対応などが加わる。以前はこれらの一連の仕事をフロアごとに担当を決めて行っていたため、知的障がい者に一つのフロアを担当させるのは難しいというのが反対の大きな理由だった。

07年10月に知的障がい者の採用に強く反対していた郵便室の課長が人事異動となり、後任の課長

には知的障がい者への理解があって採用に積極的な人が就任した。品川区の就労支援センターからの紹介で、軽度の知的障がいがあるNさん(20歳、女性)が実習に来る事になった。多動症の傾向が強くコミュニケーション上の課題もあり、今まで中々就労できなかった事も伝えられていた。しかし、実習での社内郵便業務の覚えは早く、数日間の実習の後、08年5月からトライアル雇用を開始することになった。臨機応変な対応が求められる業務は難しかったが、該当部署がどのフロアにあるかもすぐ覚え、心配された海外からの郵便の仕分けも問題なかった。ジョブコーチにはNさんへの指導だけでなく、周囲の社員に対して、知的障がい者の「できる・できない」は、言葉で確認ではなく実際にやってみて確認、指示は簡潔かつ具体的に、注意する時はその場で、など基本的な知的障がい者との接し方も指導していただいた。

社内郵便の仕事の分担方法は、知的障がい者を受入れ易いように工夫して、フロア単位でなく、回収、仕分け、配達の業務単位に変更していた。Nさんは、一部苦手な業務はあるものの、郵便業務全体について遂行可能と判断できたため、試用期間を経て08年10月に社員として任用することにした。社員任用までの6ヶ月間、郵便室は、Nさんが自分たちの想像以上に仕事をこなせると確認できたことと、多動症に起因する会社内での問題行動がジョブコーチの指導によって改善されたことで、徐々にNさんを自分たちの仲間として受入れる方向に進んでいった。

会社全体でもNさんを通して知的障がい者への理解が進んだ。そして、09年度以降の雇用拡大に向けて様々な取組みを行い、結果として11年度時点で7名の知的障がい者を雇用することになった。

3 知的障がい者の雇用促進

知的障がい者の雇用拡大にあたり、最初に検討したのは処遇についてだった。当社の賃金テーブルは障がいの有無ではなく、担当する仕事によって職群を分け、総合職、業務職（一般職）、専門職（現業職）に分類し、それぞれに等級で区分している。知的障がい者の処遇については当社内に事例がなかったため、日立グループ内の特例子会社や他社の事例を参考にした。給与に関しては東

京都の最低賃金を上回る水準を下限とし、専門職の賃金テーブルを下方に一区分追加して制度化した。毎年行われる最低賃金の見直しにより、この区分幅は圧縮される状況が続いている。賞与に関しては、当面、査定は行わずに定額とし、退職金や企業年金に関しては他の社員と同じ制度を適用する事にした。これらの処遇の妥当性は、基本的には社員の働きと受取る報酬額が見合っているかどうかで判断されることになるが、Nさんの社員任用が決まった08年10月時点では、その確信が持てないままの見切りスタートとなった。

採用基準についても検討した。本人の働く意欲が最も大切だが、過去の失敗やNさんの事例をもとに、支援組織への登録、保護者との連携・情報の共有、実習・トライアル雇用・試用期間のステップによる組織・業務への適応状況の見極めなどを採用の条件とした。新卒の場合、学校との連携も重要な要素と考えた。

雇用促進には職域の拡大も重要だった。09年度から湿式シュレッダー事業（OA用紙を細かく裁断せず、水をかけて引きちぎるようにすることで、紙の長い繊維が残り、普通紙への再生が可能となるシュレッダー）を立上げ、要員として2名の知的障がい者を採用し、郵便業務にも1名追加した。

10年度には、一般事務である旅費の精算業務で1名、Sさん（永福学園卒、女性）を採用し、チームの中で帳票の採番順に並び替えや一次チェック済データの再チェックなどの役割を分担してもらっている。一般事務は規則や処理手順が概ね定まっており、そのルールに従って実行するが、少し複雑な判断を伴う業務と、比較的簡単なルールに則って行う処理業務が混在していることが多い。通常、これらの事務全体を一連の業務として一人で担当するのが一般的だが、旅費精算業務を知的障がい者の新しい職域として検討した際、業務全体を難易度別に細分化して、比較的簡単な作業部分を切り出し、チームで一つの処理を完結させるという方法に変更した（図1参照）。これは各人が能力に応じて「自分ができる事、得意な事」を担当してチームに貢献することであり、一人ひとりがチームのなかで必要とされるようにな

ることを意味する。それは当社が目指している障がい者と健常者が共に働く姿であるが、実現するためにはチーム内のコミュニケーションの円滑化や、個人の能力の見極め、適切な役割分担や公平な評価など難題が多く、現時点で全てが解決できている訳ではない。現在、旅費精算業務を担当しているSさんは、覚えるスピードは比較的ゆっくりだが、担当業務の範囲は徐々に拡大している。一般事務で知的障がい者の職域となっているのは、現状では旅費精算だけだが、業務細分化の推進と、チームで仕事を完結させるマネジメント力の向上によって、職域をさらに拡大させたいと考えている。

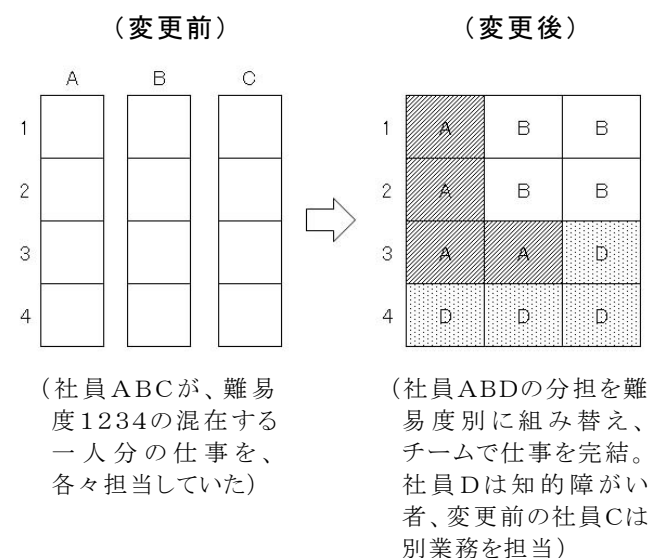


図1 業務細分化模式図

4 知的障がい者受入れによる職場の変化

先の、社内郵便を担当するNさんには不得意なこともあり、例えば社内書留を配達した際に受領印を貰うという作業ができない。しかし、Nさんは抜群の記憶力の持ち主だ。全てを映像として記憶しているらしく、例えば本社ビルで働く約1700名の座席と名前を、座席表を眺めることで短期間に覚えてしまった。仕分けも早くて正確である上、配達フロアが不明な迷子の郵便物は、パソコンで検索するよりNさんに聞いたほうが早く、郵便室全体の効率を高めている。Nさんは09年2月に行

われた第7回アビリンピック東京大会のオフィスアシスタント競技種目に出場し、初参加ながら金賞を受賞してしまい、周囲を驚かせた。

当社ではNさんの仕事ぶりや行動を通して知的障がい者を理解し、受入れる態勢整備が進んだ。身体障がい者だけを雇用していた時には、障がい者と健常者を同等に扱うという意識が強く、多少の得意・不得意はあっても、能力差がないことを前提にした会社運営が行われ、障がいの有無に関わらず、担当業務を周囲の助けなしにできることは当たり前と捉えられていた。しかし、知的障がい者の採用は、最初から「できないことがある」ということを了解した上での雇用なので、知的障がい者ができないことは周囲がカバーして仕事を完成させなければならないことになった。このことで、自分の担当範囲には責任を持つが、それ以外のことには関心を持たない、というそれまでの風潮から、会社全体がチームとして仕事に取り組むという方向に変化していった。

また、さまざまな障がいに対する会社全体の受容度も向上したと思われる。09年度以降に入社してきた知的障がい者は、それぞれ異なるタイプの特徴を持っていたが、特に大きな混乱もなく、各人の特性を理解した受入れが行われた。

身体障がい者の雇用だけだった時には、全ての社員は自立している事が前提となっていたために、障がい者が仕事をやり易くするための設備導入などの対応は行っていたものの、生活支援に関して、支援組織と連携することは行っていなかった。知的障がい者の雇用開始によって、外部組織との連携と同時に、社内組織の充実も図ることになり、今まで周囲の人がボランティア的に行っていた身体障がい者への生活支援も、組織的に行なわれるように変更された。

知的障がい者が組織に加わったことで起きた最も大きな変化は、社員全員が、自分の受取っている給料との見合いで、自分の役割や仕事の進め方を考え直すようになったことだった。当社に入社したのはIQ50～70の軽度の知的障がい者だが、彼らは指示の出し方さえ的確に行えば、一定水準以上のレベルで、かなりの量の仕事をこなす

ことができる。当社で働く知的障がいを持つ社員にはそれぞれの部署で戦力として活躍してもらっているが、この知的障がい者の仕事ぶりや賃金のバランスが一つの基準となっていて、社員全員の仕事のレベルや付加価値と、各人が受取っている賃金の妥当性が問い直される事になった。その意味で、知的障がい者という一つの基準値が組織内に入ってきたインパクトは大きかった。

知的障がい者とそれ以外の社員との間には現実的には給与差が存在するが、その違いの理由が明確になっている訳ではない。知的障がい者に見られる「抽象概念の理解が難しい」や「臨機応変な対応が苦手」という傾向は、健常者社員が口にする「具体的な指示がないとどうしたら良いかわからない」とか、「従来からのやり方を変えたくない」と同じことであり、要するに程度の問題ではないのか。知的障がい者が発揮する集中力は健常者以上のものがあり、その評価をどうすべきか、などの能力評価に関する疑問や課題は残されたまま、手探り状態が続いている。

「業務を細分化して難易度で分類する」という作業は、「知的障がい者が苦手だったりできないことは何か」という問いに置き換えられる。当社の業務内容は受託事業が大半で、定型化された業務が多いため、今までは決められたこと、指示された事を早く正確に行う事が重要であり、従来からのやり方を踏襲するのは当たり前だった。しかし、「付加価値が高い仕事は何か」「その業務は給料に見合った内容か」と問い直される事によって、仕事の難易度や付加価値の大きさは、自分で考えることや判断すること、改善提案することなど、脳の働きとリンクしていることが理解されるようになってきた。知的障がい者にできない事は何かと考え、自分が受取っている給料に見合う仕事を行うためには、指示を待ってその通り行うのではなく、もっと自分で考え改善を加えていくことを増やさなければならないと、徐々にではあるが以前から働いている社員の意識が変化してきたように感じている。このような意識変化は会社全体の仕事のレベルを向上させる上で非常に重要であり、それが知的障がい者の受入れによってもたらされた事に感謝している。

衆議院憲政記念館に於ける知的障害者雇用の取り組み

－世田谷区立すきっぷ・東京ジョブコーチとの連携－

笠原 拓也（世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ 支援員）

1 はじめに

平成23年4月1日より、衆議院憲政記念館に於いて初となる知的障害者雇用がスタートした。

本稿ではこの雇用の取り組みに、支援機関として世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ（以下「すきっぷ」という。）が東京ジョブコーチとどのように連携して進めてきたのかを詳しく報告する。

(1) 憲政記念館と庭園

我が国の中枢、国会議事堂を前に臨む位置に彼らの勤務先、憲政記念館がある。1970年（昭和45年）、議会開設80周年を記念して、議会制民主主義についての一般の認識を深めることを目的として設立され、1972年（昭和47年）に開設された。憲政記念館では国会の組織や運営の紹介、憲政の歴史や憲政功労者に関わりのある資料を収集して常時展示している他、特別展なども催している（管轄は衆議院事務局）。

また、憲政記念館を囲む北庭、その隣の南庭は、都会にあって珍しく、訪れた人を都会の喧騒から解放してくれる場であり、四季折々の自然を静かに楽しむことができる。

(2) 雇用への準備

すきっぷは1998年（平成10年）、知的障害者福祉法に基づく通所授産施設として開設し、2006年（平成18年）からは障害者自立支援法の下、就労移行支援事業を営んでいる。開設から現在まで、延べ358人の就職者（平成23年9月30日時点）がおり、最近では官公庁での就職者も増えてきている。

そのような中、平成22年10月、衆議院事務局と障害者雇用についての話し合いの場を持つ機会があり、具体的に管轄内における雇用の検討されることとなった。憲政記念館及び庭園の管理・清掃員として雇用を進める方向が決まり、衆議院側担当者・すきっぷ担当者が双方を行き来し、

話し合いを進める中で大枠が固まっていた。

採用枠は6名となり、候補者の選定では個人の能力だけではなく、相性や協調性、チームワーク力にも配慮して判断することとなった。同時に、受け入れ側職員に知的障害とは何か、特性や対応について等の理解を深めてもらうため、勉強会も行った。また、実際の働く現場へすきっぷ職員が入り、現場のスタッフに教えてもらいながら想定業務を体験した。

平成22年12月、候補者6名が確定し、現場見学を行い、一人ひとりの実習に臨む意思を確認した。

翌年1月上旬、関係者一同が集まり、6名の候補者の面接を行った。候補者一人ひとりの情報の共有化を図ることにより、改めて憲政記念館での障害者雇用のスタートを、関係者一同感じることができた。

2 実習支援

(1) 実習計画

実習は前半組・後半組の2回に分けて行うこととした。分けて行うことにより長期戦にはなるが、現場の負荷は軽減され、また、実習生を丁寧に見ることができるからである。期間は平成23年1月中旬～下旬、2月上旬～中旬の各々2週間で行うこととなった。

(2) 東京ジョブコーチへの支援要請

計画を作成していくなかで、受け入れ側に障害者雇用に対する不安が強くあることがわかった。自然が多く怪我や事故の懸念もある労働環境、ましてや初の障害者雇用実習なので、現場から不安が上がるのは当然であった。不安や懸念事項を払拭するためには、実習期間中全ての日に支援に入ることが求められた。そこで、すきっぷだけではマンパワー不足であったので、東京ジョブコーチに支援を要請して協力を仰ぐこととなった。

東京ジョブコーチとは、東京都独自のジョブコーチ派遣事業であり、東京しごと財団が東京都

の補助を受け、社会福祉法人東京都知的障害者育成会に委託している事業である。

実習に際し、東京ジョブコーチより派遣されたジョブコーチは4名、すきっぷからは3名の職員が支援に入ることとなった。実習前には東京ジョブコーチと実習生の面談、情報の共有化を行った。実習期間中毎日、東京ジョブコーチより2名が作業支援にあたり、すきっぷ職員は週2～3回の頻度で訪問した。

役割分担として、すきっぷは実習生の通勤支援と精神面のフォロー、受け入れ側との調整・相談を担い、東京ジョブコーチは現場において実習生の作業のスキルアップを担うこととした。

(3) 実習と採用に至るまで

実習が始まると、実習生個々のプラス評価や、体力や障害の特性上の課題などが次第に浮かび上がってきた。実習生本人の意識や努力で改善できることと、障害上のことで仕事内容や使用している道具に変化を持たせた方が良いことなどの見極めも重要であった。さらに重要なのはそれらの意見や見解を、受け入れ側・すきっぷ・ジョブコーチがしっかりとすり合わせ、共有化することであった。その為に、毎日朝と終わりのミーティングを必ず行うことや、4名のジョブコーチとすきっぷ職員が共通のノートを使い、引き継ぎを綿密に行う等のことが必要であった。

また実習期間中に、実習生保護者に対して見学会も行い、本人を支えるため各家庭にも協力をお願いした。

そのような甲斐もあって、前半組・後半組とも一人の欠席者も出ることなく、実習は乗り切ることができた。そして、実習生各々評価や課題は違えど、何とか6名全員晴れて採用が決まったのである。

3 定着支援

(1) 個別の目標設定

平成23年4月1日付けで正式に6名が採用され、いよいよ本当の意味での障害者雇用がスタートした。当初は6名全員がチームとなり、南庭・北庭、雨天時は憲政記念館内清掃を行った。作業

表1 作業スケジュール(平成23年10月現在)

北庭作業班	〇〇・〇〇・〇〇(3名)
8:45	南庭管理棟に出勤・着替え
9:00	北庭憲政記念館へ移動
9:10	朝のミーティング・出勤簿押印
9:30	作業(途中小休憩あり)
11:20	南庭管理棟へ移動
11:30	昼休み・昼食
12:30	北庭へ移動
12:40	作業(途中小休憩あり)
15:00	帰りのミーティング・南庭へ移動
16:00	南庭管理棟にて着替え・退庁

南庭作業班	〇〇・〇〇(2名)
8:45	南庭管理棟に出勤・着替え
9:00	北庭憲政記念館へ移動
9:10	朝のミーティング・出勤簿押印
9:30	南庭へ移動
9:40	作業(途中小休憩あり)
11:30	昼休み・昼食
12:30	作業(途中小休憩あり)
14:50	北庭憲政記念館へ移動
15:00	帰りのミーティング・南庭へ移動
16:00	南庭管理棟にて着替え・退庁

主任が彼らに日替わりで付き指示だし役となった。毎月末には関係者一同が集まり、ふり返りを行って、評価や課題、有効な指示の出し方やジョブコーチの支援の入り方などを協議した。

日が経つにつれ、作業能力や作業態度、対人関係において各々の課題が明確になってきたので、本人と面談をして個別の目標設定を行った。作業日誌への目標記入や、支援者側が持つ作業ケース記録にも明記し、全体で意識を持って、日々の作業にあたるようにした。

また、外作業では怪我や事故等の危険性もあり、態度面において注意を促すため、イエローカード制の導入も行った。これは危険な行動やマナー違反をしてしまい、注意を受けても改められなかった場合、作業主任より出される仕組みである。一日の中で2枚出されるとレッドカードとなり、嚴重注意の対象となる。目的はあくまでも本人への注意喚起にあり、この制度の導入には出す側の基準が統一されていなければならず、且つ慎重さが求められる。その為、導入前には関係者一同で話し合い、共有化に努めた。幸い、平成23年10月現在まででイエローカードは数枚出たことがあるも

の、レッドカードは1枚も出ていない。



作業終了時(集合)の様子

(2) 緊急時の対応

通勤途中のトラブルや、勤務中の怪我・体調不良等があった場合、関係機関が即座に連絡を取り合いこれまで対応してきた。具体的には、すきっぷが調整役となり、受け入れ側と家族との間に立ったり、ジョブコーチへの連絡を行ったりした。

また、本人達が通勤途中でトラブルにあっても自分で連絡できるように、携帯電話の使い方や遅刻連絡の仕方などの練習の機会を設けた。

そして災害時の緊急マニュアルや家庭連絡網などの整備にも努めた。

(3) 定着支援スケジュール

表2 4月～10月までの支援回数(半日や時間単位の日も含む)

	すきっぷ	東京ジョブコーチ
4月	10	20
5月	7	19
6月	8	20
7月	5	16
8月	4	14
9月	6	9
10月	4	7

表2からわかるように、4月～6月まではほぼ毎日支援にあたることが求められた。派遣ジョブ

コーチは実習時の4名から1名増えて、5名体制になり、すきっぷ職員も1名増やし4名が直接支援に関わることとなった。受け入れ側の不安に真摯に対応し、焦らず慎重にナチュラルサポートの形成に努めていった。また、除草作業や落葉拾いなどの、自然を相手にした業務がメインであることから、季節によって行うことが異なり、手厚い支援が必要であった。

平成23年10月現在では、受け入れ側と彼らの関係が大分築かれてきており、支援回数は徐々に減ってきている。しかし残念ながら、体力上の理由から7月末に1名退職している。

表1のように、現在では南庭作業班と北庭作業班の2班に分かれて作業している。4月より半年が経ち、個別の作業能力や対人関係を考慮して、10月よりこの体制で臨むこととなった。また当番や係り仕事を新たに作り、彼らに任せていくことでモチベーションアップにも繋がっている。

4 まとめ 『不安を自信に変えるため』

まだまだ完全な定着には至っておらず、現在進行形の事例ではあるが、ここまでの取り組みから、重要であったポイントをいくつか挙げたい。

初の知的障害者雇用、初の屋外作業と、雇い主側にとっても、本人側にとっても、不安要素は沢山あったに違いない。この状況下で支援機関として、すきっぷ単体だけでは決してこのようには進められなかったはずである。本人達の就職したいという強い気持ちと努力があったのは勿論であるが、受け入れ側や家族との連携、そして東京ジョブコーチの多大な協力がなければ現在には繋がらなかった。初めの内しばらくは、日々の支援や毎月のふり返りにおいて、不安や見解の相違が挙がることも多かった。しかし、関係者一同が逃げ腰になることなく、お互いの意見をしっかりと聴くという姿勢を、根気よく持ち続けていたことが重要であった。

話し合いを何度も重ねる中で、工夫や提案を出し合い、本当に少しずつではあるが周囲の不安を自信に変えていくことができたのではないかと。何より働く彼らにとっても、最近では少しずつ自信が表情に出てきた感がある。

これからは冬の寒空の下での作業に入ることに

なる。半年後の4月、桜が満開の頃、冬の寒さを乗り越えて、一段と逞しくなった彼らが見られるように、今後も連携を大事にしながら、定着支援に努めていきたい。



南庭・北庭間道路にて
国会議事堂を背景に

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（第2期）

田村 みつよ（障害者職業総合センター 研究員）

1 背景と目的

2001年にILOが『職場において障害をマネジメントするための実践綱領』を發表し、その中で「障害マネジメント、障害者のキャリア開発、訓練機会の調整・確保、採用後に障害をもった中途障害者の雇用継続の重要性について事業主向けではあるが障害者の参加とイニシヤチブが重要である」と提唱されてから、10年が経過した。その間に障害者のキャリア形成の問題として当機構では「障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究障害者のキャリア」¹⁾2004で、障害者のキャリア形成を雇用管理と関連付けながら解明している。ただその調査設計上の限界として中途（採用後）障害が含まれておらず、「最初の会社に就職してから経験した離職や転職、失業や「福祉的就労」経験、入社後に障害をもった人々（中途障害者）の雇用・職業生活の継続など、一連の出来事として障害をもつ個々人のキャリア形成という事実や意識を把握、そこから見いだされる問題は何か、その問題解決のためのサービスプログラムとして何があるのか」が課題として残されていた。

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」は、この課題を継承する形となるが、ILOの綱領發表後のわが国での職業リハビリテーションの進展の動向も踏まえつつ、2011年時点での課題を追加すれば、①就業・生活支援センターなど地域支援機関の拡充 ②メンタルヘルス問題の深刻化が挙げられよう。

本報告では、2008年実施の第1回職業生活前期調査と2010年実施の第2回同調査の間に起こったライフイベント、仕事に関係した出来事を中心として、上記①②の今日的課題の視点から分析していく。

2 第2回職業生活前期調査の概要

(1) 調査方法

パネル調査の手法に則り、同一対象者を継続して調査し、実態や意識の変化を把握することとしている。手続きは郵送によるアンケート調査を取っている。

(2) 調査対象

当事者団体、企業、広域・地域障害者職業センターに調査協力を要請し、同意の得られた人を調査協力者として登録した。基本的に就業中の人を対象としている。視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害が対象となるが、障害者手帳を所持していない場合も調査の対象とした。

(3) 第2回調査で追加した質問項目

調査項目の基礎部分（詳細は「障害に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）—」²⁾参照）は毎回同じ質問をしていくが、職業生活を支える家族の変化を追って行く上でその起点となる結婚・離婚歴と子どもの有無については今回初めて詳しく尋ねた。また、調査回毎に交互に質問項目群を入れ替えるカセット項目を取り入れた本縦断調査の設計上、第2回調査では、社会参加と、医療リハビリサービスの利用について新たに聞いている。

(4) 調査の実施状況

調査時点：平成22年7月1日

調査対象者：調査協力の登録者の内、宛先不明となった人、調査継続協力が困難と申し出のあった人を除いた472人を対象とした。障害別対象者数と回答者数は表1のとおり。

表1 障害別回収状況

	発送数	回答者数	回収率
視覚障害	54	35	65%
聴覚障害	101	59	58%
肢体不自由	100	76	76%
内部障害	36	30	83%
知的障害	129	104	81%
精神障害	52	36	69%
計	472	340	72%

3 第2回職業生活前期調査結果

表2 男女、障害別結果集計

問1性別	性別			障害別比率
	男	女	計	
視覚障害	27	7	34	34
	79.4%	20.6%	100.0%	10.3%
聴覚障害	34	23	57	57
	59.6%	40.4%	100.0%	17.3%
肢体不自由	50	22	72	72
	69.4%	30.6%	100.0%	21.9%
内部障害	19	7	26	26
	73.1%	26.9%	100.0%	7.9%
知的障害	70	37	107	107
	65.4%	34.6%	100.0%	32.5%
精神障害	26	7	33	33
	78.8%	21.2%	100.0%	10.0%
計	226	103	329	329
	68.7%	31.3%	100.0%	100.0%

表3 障害別年齢集計

障害	平均年齢	最大値	最小値	標準偏差
視覚障害	32.1	41	23	0.9
聴覚障害	31.5	42	21	1.6
肢体不自由	31.0	42	20	1.8
内部障害	35.9	41	27	1.4
知的障害	27.0	42	20	3.2
精神障害	34.6	41	27	1.0

<結果>

①結婚・離婚歴、子どもの有無:回答者340人のうち「結婚している」53人(15.6%)、「結婚していない」270人(79.4%)。視覚障害(29.7%)、聴覚障害(29.8%)、内部障害(25.9%)で結婚している人の割合が高い。回答者340人のうち子どもあり22人(6.5%)、子どもなし261人(76.8%)だった。

表4 ライフイベント

(単位:%)

障害	結婚をした	離婚をした	子どもを産んだ/子どもが	引越をした	親元から離れて暮らし始めた	自分が入院や事故で一カ月	または卒業した	学校に通った	受給しはじめた年金を	障害に関する年金の	障害がなくなった	自分の親が離婚をした	自分の親が仕事を辞めた	家族が亡くなった	家族が病気をしたり事故で一カ月	該当する項目なし	対象者
視覚障害	8.1	5.4	2.7	21.6	10.8	8.1	5.4	0	0	0	5.4	8.1	0	51.4	37		
聴覚障害	10.5	0	3.5	19.3	7	3.5	3.5	1.8	0	0	3.5	3.5	3.5	59.6	57		
肢体不自由	5.3	1.3	3.9	11.8	3.9	6.6	1.3	3.9	1.3	0	3.9	2.6	5.3	53.9	76		
内部障害	7.4	0	7.4	11.1	0	7.4	0	0	0	0	3.7	7.4	0	59.3	27		
知的障害	1.9	0	0	6.5	1.9	0.9	1.9	6.5	0	0	4.6	5.6	4.6	65.7	108		
精神障害	2.9	0	2.9	11.4	2.9	0	2.9	2.9	0	0	5.7	8.6	11.4	57.1	35		
計	5.3	0.9	2.6	12.4	4.1	3.8	2.4	3.5	0.3	0	4.4	5.3	4.4	59.1	340		

表5 医療施設への通院状況

(単位:人・%)

	週に1度以上通院している	月に1度以上通院している	1年に数回通院している	1年に1回通院している	通院していない	無回答	計
視覚障害	1 (2.7)	5 (13.5)	13 (35.1)	5 (13.5)	13 (35.1)	0 (0.0)	37 (100.0)
聴覚障害	1 (1.8)	4 (7.0)	8 (14.0)	1 (1.8)	43 (75.4)	0 (0.0)	57 (100.0)
肢体不自由	5 (6.6)	27 (35.5)	17 (22.4)	4 (5.3)	22 (28.9)	1 (1.3)	76 (100.0)
内部障害	16 (59.3)	5 (18.5)	4 (14.8)	0 (0.0)	2 (7.4)	0 (0.0)	27 (100.0)
知的障害	0 (0.0)	11 (10.2)	14 (13.0)	7 (6.5)	69 (63.9)	7 (6.5)	108 (100.0)
精神障害	4 (11.4)	23 (65.7)	8 (22.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	35 (100.0)
計	27 (7.9)	75 (22.1)	64 (18.8)	17 (5.0)	149 (43.8)	8 (2.4)	340 (100.0)

②ライフイベント:最も多かったのが「引越しをした」42人で、特に聴覚障害で11人と多かった。その他多いのを見ると「結婚をした」18人、「親元から離れて暮らし

始めた」14人、「自分の親が仕事を辞めた」15人、「家族が病気や事故で一ヶ月以上の入院をした」18人などとなった(表4)。

③医療施設への通院状況と健康に関する相談・利用先:「通院していない」149人(43.8%)が最も多く、「一年に一度以上通院」75人(22.1%)などとなった。これら通院している人を合計すると183人(53.8%)となり、通院していない人を上回っている(表5)。

健康に関して困った時の相談・利用先を複数回答で訊いたが、最も回答の多かったのは、「父親や母親」で知的障害では81.5%あった。次に多かったのが「かかりつけの病院・診療所(主治医)」で全体では35.6%で、内部障害では70.4%であった。

④地域生活の相談・利用先: 父親や母親(67.4%)、

病院や診療所(36.2%)内訳内部障害と精神障害で7割が利用、肢体不自由と視覚障害で4割が利用、知人や友人(21.8%)、上司や同僚(20.9%)、配偶者65.7%、(14.1%)であった。

⑤仕事上の出来事
回答者309人のうち最も多かったのが「給料が上がった」で105人(34.0%)、特に精神障害では16人(53.3%)のこの出来事があったと回答していた。

次に多かったのが「配置転がった」59人(19.1%)で、特に内部障害では14人(53.8%)が回答していた。「昇進した」15人、「正社員になった」7人がある一方、「給料が下がった」24人、「退職をした」14人、「勤めていた会社が倒産した」1人となった(表6)。

⑥学校に通い始めた人:第1回調査では学歴を尋ねたが第2回調査では同じ選択肢で現在就学中または卒業した学校を尋ねた。今回10人がスクーリングして

いた。詳細は以下のとおり。視覚障害2名20歳代;特別支援学校専攻科を卒業し離職して大学に通っている。はじめに就業した三療関係の仕事とのミスマッチが

挙げられていた。聴覚障害30歳代と40歳代の2名；在職中で能力開発校や大学に通っている。肢体不自由30歳代、内部障害30歳代；離職中に能力開発校に通っている。知的障害2名；在職中で自動車学校に通っている。精神障害者30歳代2名；大学進学及び転職をしている人と、離職中で通信教育を受けている人だった。

表6 最近2年間で起きた仕事上の出来事障害別集計(複数回答)

障害	単位:人(%)												
	配置転換があった	まわりで直接仕事を援助してくれなくなった	昇進した	給料が上がった	給料が下がった	正社員になった	休職をした	転職をした	勤めていた会社が倒産した	該当する項目なし	無回答	対象者数	
視覚障害	3 (9.1)	1 (3.0)	1 (3.0)	13 (39.4)	6 (18.2)	2 (6.1)	1 (3.0)	3 (9.1)	0 (0.0)	6 (18.2)	3 (9.1)	33 (100.0)	
聴覚障害	11 (21.2)	2 (3.8)	1 (1.9)	21 (40.4)	4 (7.7)	2 (3.8)	2 (3.8)	4 (7.7)	0 (0.0)	15 (28.8)	0 (0.0)	52 (100.0)	
肢体不自由	15 (21.7)	5 (7.2)	3 (4.3)	28 (40.6)	4 (5.8)	0 (0.0)	4 (5.8)	1 (1.4)	0 (0.0)	23 (33.3)	4 (5.8)	69 (100.0)	
内部障害	14 (53.8)	1 (3.8)	6 (23.1)	8 (30.8)	1 (3.8)	0 (0.0)	3 (11.5)	1 (3.8)	0 (0.0)	5 (19.2)	0 (0.0)	26 (100.0)	
知的障害	12 (12.1)	5 (5.1)	1 (1.0)	19 (19.2)	8 (8.1)	2 (2.0)	1 (1.0)	5 (5.1)	1 (1.0)	50 (50.5)	5 (5.1)	99 (100.0)	
精神障害	4 (13.3)	5 (16.7)	3 (10.0)	16 (53.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	3 (10.0)	2 (6.7)	0 (0.0)	6 (20.0)	1 (3.3)	30 (100.0)	
総計	59 (19.1)	19 (6.1)	15 (4.9)	105 (34.0)	24 (7.8)	7 (2.3)	14 (4.5)	16 (5.2)	1 (0.3)	105 (34.0)	13 (4.2)	309 (100.0)	

と」への自由記述で、深刻な状況の記述が多く見られ、働く上で配慮してほしい事への回答にはきわだった特徴は見られず、それぞれ個別の課題と個別のニーズを抱えているようだ。そういった中、健康についての主な相談先は主治医や家族が多く、支援機関は少ない。

⑪昇進した人:15人の人が昇進があったと答えており、資格を保有していたり、大卒以上の学歴の人であった。

昇給(6人)や配置転換(5人)など他の出来事が同時に起きた人が多かった。

⑫障害別配慮事項:

知的障害では特に働き続ける上で必要なことへの回答率が高くジョブコーチ的支援ニーズが最も高いといえる。内部障害や肢体不自由では体力や障害に合わせた勤務時間や休日の設定、健康管理の充実など労務管理上の配慮を求める回答率が高い傾向が示された(表8)。

注)非就業の人は回答していない。

表7 障害別働き続ける上で必要なこと

	単位%						
	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	
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	10.2	16.2	18.6	4.2	43.1	7.8	
作業のスピードや仕事の量を障害にあわせること	6	10.7	19	6	47.6	10.7	
作業を容易にする機器や設備を改善すること	14.6	19.5	24.4	2.4	29.3	9.8	
通勤の便宜を図ること	16.1	9.7	19.4	3.2	41.9	9.7	
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	4.9	19.5	13.4	2.4	51.2	8.5	
体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること	12.1	13.8	29.3	6.9	29.3	8.6	
安全や健康管理に特別の配慮をすること	9.1	15.9	20.5	9.1	36.4	9.1	
その他	10.3	34.5	10.3	6.9	24.1	13.8	

⑩「配置転換があった」内部障害:内部障害は配置転換の生起率が高かった(53.8%)職種としては事務職が多い。勤続年数は平均7.35年。内部障害では配置転換のある前(前回の調査)から「今の仕事を続けたい」と答える人が他の障害より少ない傾向にあり、勤務継続についてはどちらかという「わからない」と回答する人が多い。「体調や健康面での不安や困っているこ

表8 障害別会社をお願いしたいこと

	単位%						
	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	
障害や障害者のことを理解してほしい	11.8	20.5	16.8	6.2	32.9	11.8	
職場に障害者の仲間を多くしてほしい	2.1	39.6	10.4	2.1	41.7	4.2	
ずっと働き続けることができるようにしてほしい	8.1	10.8	20	6.5	46.5	8.1	
給与面を改善してほしい	12.7	17.2	16.4	8.2	35.1	10.4	
体力や障害に合わせた労働時間や休日の設定をしてほしい	8.2	9.6	35.6	6.8	27.4	12.3	
能力に応じた評価や昇進・昇格をしてほしい	9.3	19.6	22.7	9.3	27.8	11.3	
研修や教育訓練を充実してほしい	15.9	27	19	7.9	22.2	7.9	
健康管理を充実してほしい	8.0	10.0	28.0	6.0	36.0	12.0	
職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい	9.6	15.7	12.2	5.2	47.8	9.6	
その他	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	0	

<結果分析 イ. 家庭形成>

第1回調査で、「将来かなえたい希望」を尋ねた自由記述では、全障害を通じて、「家庭を持ちたい」という希望が最も多かった。配偶者の存在は、仕事面、健康面、地域生活面のどの局面でも、困った時の相談相手として高い率を占める。家庭形成という問題は、JILPT 労働政策研究報告書³⁾によると「働くに

あたっのモチベーションの源泉として機能している。成人のキャリア発達の枠組みとして、本人のみならず、本人を含む家族全体を考えていくべき」とされており、障害者の職業生活を支えるインフォーマルなサポートとして重要な役割を占めている。今回のライフイベントとして18人が「結婚した」（男11人女5人で調査全体の男女比7：3とほぼ同じ）と答えており、就業形態や障害等級別の偏りはあまり見られない。今後の継続調査で、さらに変化を追っていく予定である。

<結果分析 ロ. 勤務状況の変化>

勤務形態については、1, 2回調査とも回答のあった327人のうち、13人が正社員から非正規雇用になり、7人が非正規雇用から正社員になり、17人が（正社員から9人が非正規から8人）非就業となった。前回の調査で非就業であったが第2回調査で就業となった人は7人いた。知的障害では正社員だった37人のうち、11人が非正規雇用になり、精神障害では非正規雇用25人の中で4人が非就業になった。勤務時間の変化した人は、全体で38人（12.8%）であり、その内、30人が短時間勤務となった。特に知的障害では、30時間以上のフルタイム勤務をしていた59人のうち、12人（20.3%）が20時間以上30時間未満になった。障害別に雇用の安定度が異なっている。会社においてほしいこととしては、「働き続けられるようにしてほしい」の回答が多かった。

一方で、16人が転職をしていた。転職をした人は「結婚した、親から自立した、学校に通った、家族が入院した」などのライフイベントが同時に起こっている人が多く、直接転職との因果関係は不明であるが、仕事と生活の関連が窺われる。

また、16人（肢体不自由7人内部障害3人精神障害3人聴覚障害2人）が休職しており、その内5人が入院、1人が出産している。休職との前後関係は不明であるが、仕事に関係した出来事として配置転換があった人が6人いた。休職に至ってはいないが、「体調や健康面で不安や困っていること」としてメンタル疾患や人間関係の悩みを抱える内容の自由記述も全体の回答の約12.5%を占めていた。

4 考察

本調査結果から2010年時点での障害者のキャリア開発の現状を概観すると、仕事に関連した出来事とし

て「昇進」や「昇格」の実態が5%程度だが確認された。また同じ職場でのキャリア形成だけでなく、職場適応期の職業生活前期を対象とした今回の調査対象者の中では、10人の人が自発的にスクーリングをしてキャリア形成に役立てている状況も明らかになった。

そこでさらに、出来事としての事実だけに留まらず、それを本人がどのように捉えているかの意識面に焦点を当てて考察を進めたい。昇進や昇給のあった人で、特に会社においてほしいこととして「能力に応じた評価や昇進・昇格をしてほしい」の選択肢を選んでいるが（33%）、その内、同時に仕事をする上で必要なこととして「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」や「作業のスピードや仕事量を障害にあわせること」を選択している回答が（63%）見られた。この場合に「能力に応じた評価」とは自分の能力と評価とのミスマッチから負担感の表明として捉えられるのではないだろうか。この職業生活前期（若年層）の対象者は全体的に有資格者が多い一方で、実際のその技能活用場面では、特に配置転換や昇進などによる職場環境の変化に伴っては、きめ細やかな個別の配慮を必要とする人がいるということが推定される。スキルアップに伴う本人の動機付けの課題は、2004年の調査結果でも指摘されていたが、2010年時点で、就業環境の厳しさが増す中で、自発性や動機付けの課題が残されていることが示唆された。「研修や教育訓練を充実して欲しい」という要望は全体の回答率としては8項目中6位でありニーズ自体は高くなく、むしろ「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」4位のニーズの方が高い。

しかしこのことは、職場環境がますます高度化、複雑化していく現状で、障害のある労働者だけの問題ではないかもしれない。

謝辞

この調査の継続的实施運営につきましては、多くの皆様方のお力添えをいただいております。心よりのお礼を申し上げます。

【引用文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究－障害者のキャリア－調査研究報告書No62、2004
- 2) 障害者職業総合センター：障害に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) JILPT：成人キャリア発達に関する調査研究－50代就業者が振り返るキャリア形成－労働政策研究報告書 No.114、2010

韓国型チャレンジ雇用

－ 公的機関の知的、精神障害者雇用に関して－

○洪 慈英（韓国障害者雇用公団雇用開発院 課長）

李 暁星（韓国障害者雇用公団雇用開発院）

1 はじめに

韓国の障害者雇用の法的支援は、1991年に制定された「障害者雇用及び職業リハビリ法」をもとに推進され、制定当時0.43%だった障害者雇用率は、2010年12月末時点で2.24%となった（重度障害者をダブルカウント適用）。また、障害者雇用拡大を目指し、重度障害者ダブルカウント制度の導入、国家および地方自治体の非公務員勤労者を対象とした障害者義務雇用率の適用など、障害者サポート制度は発達し続けている。

2008年の障害者実態調査によると、知的障害者、自閉症、精神障害者の職場類型は次の通りである。一般企業においては知的障害（44.7%）、自閉症（27.1%）、精神障害（20.0%）であり、障害者保護作業所においては知的障害（18.0%）、自閉症（39.3%）、精神障害（52.6%）となっている。このように一般企業や保護作業所で多くの障害者が働いている一方、政府および政府関連機関などのいわゆる安定していて求職者に好まれている職場への就職率は、知的障害（1.2%）、自閉症（0.0%）、精神障害者（0%）となっており、政府機関における精神障害者の就業は皆無である。

2010年12月末、国家および地方公務員の障害者雇用率が2.40%と民間企業の障害者雇用率2.24%に比べて高くなっているものの、重度障害者の雇用率は14.7%と民間企業の重度障害者雇用率18.2%より低くなっている。特に、知的障害者、自閉症、精神障害者（以下まとめて精神的障害者とする）の雇用率は皆無である。重度障害者特別採用制度はあるものの、この制度はある程度の水準の免許や学位を持った特殊な職種に限られるため、精神的障害者が採用試験が必須である公務員になるのは難しい現状だ。

2010年の法改正によって国家および地方自治体の非公務員勤労者に対しても義務雇用率2.3%が適用されることになった。この制度が活用されることで精神的障害者の就業が困難であった国家や地方自治体への就業機会が広げられた。2009年、

国会では、図書館司書補助、食堂補助、体力鍛錬室整理などの業務に7人の知的障害者、自閉症障害者が雇用された事例があった。しかし、国会内の環境と、一般行政機関とで職務環境に差があったため、国会で適用された業務をすべての省庁に適用するのは易しいことではなかった。

このように政府機関において精神的障害者の雇用率が低いという事実を打開しようと、2010年の国務会議で政府機関における精神的障害者の雇用拡大が図られることとなった。雇用労働省、文化体育観光省、保健福祉省の三つの省庁を模範運営機関と定め、就業可能な業務を探し出し、普及拡大を目指した。また、国内外の精神的障害者雇用事例を通して就業可能業務の調査を行った。ベンチマーキングとして、日本の公的機関において知的障害者、精神障害者を契約職の公務員として雇用する制度であるチャレンジ雇用制度を採用した。日本の障害者雇用制度および公務員登用制度は韓国と類似しており、ベンチマーキングとして適用した際、失敗する確率は低いと判断された。

2 公的機関の精神的障害者雇用プロジェクト

本プロジェクトは2010年の国務会議で模範的事業を推進するための事業として指定されたものであり、その後2011年2月から2011年11月まで三つの省庁を対象として進められている。模範運営機関として選定された雇用労働省、文化体育観光省、保健福祉省の3つの省庁の人事担当者が雇用労働省で模範プロジェクトの詳細を進めるために会議を実施した。

精神的障害者雇用推進のために事業準備、実行、評価の三段階の段階別に事業を構想した。まず、事業準備段階は各省庁に属する機関を対象として、就業可能な職務があるか職務分析および職務環境を分析した。精神的障害者のために職務配分を再調整し、反復的で難易度の低い業務を用意する必要がある。そのため、各省庁に属する機関の業務内容と、非公務員勤労者の現況および業務内容を

要請した。その次に雇用の可能性が高い機関を選定し、現場訪問および担当者へのインタビューを通じて各機関の勤務環境および職務再調整の可能性などを調査した。そして何より精神的障害者は仕事ができないという偏見が大きいことを考慮し、障害認識改善教育も並行して実施した。実行段階では精神的障害者の勤務可能性が高い機関および業務を選定した後、対象となる障害者を募集、選抜、評価、事前訓練、現場訓練を実施した。評価は各省庁別の現場訓練を受けた障害者に対して、対人関係や業務能力などを個別評価し、最終的に非公務員勤労者として採用した。

(1) 雇用労働省の適用事例

①雇用労働省の雇用環境分析

雇用労働省は勤労条件の基準、労使関係の調整、雇用政策等に関する事務を遂行する中央行政機関である。雇用労働部の本部は3室13館35課1団5チームで構成されており、所属機関として47箇所の地方支部と全国80箇所の雇用センターがある。雇用センターの主な業務は、求職者に対する就業支援事業、雇用保険資格取得および喪失などの被保険者管理事業、職業能力開発事業、また失業給付金支給および母性保護事業などである。雇用支援センターは全国に80箇所あるため、ひとつのセンターに一人の精神的障害者が雇用された場合、少なくとも80人という多くの人員が雇用されるという利点のある機関である。しかし、雇用センターの主な業務が電話対応、窓口相談、コンピュータ業務であるため精神的障害者の勤務が困難である。そこで、就業可能な業務を掘り起こすために、事務関連書類ファイリングおよび入力業務などがないかを重点的に業務分析を実施した。雇用支援センターは窓口相談者が多く、求職関連相談および教育はパソコンを使って業務処理が行

表1 雇用センターの精神的障害者可能業務

可能業務	配置可能部署
<ul style="list-style-type: none"> ・資料室 史書業務補助 ・日雇い労働者勤労内訳確認申告書の電算入力 ・求職票および再就職活動計画書の電算入力 ・電子ファックス配布および管理 ・失業給付金および各種支援金支給書類ファイリング ・失業給付金教育案内文配布 ・センター周辺の環境管理 ・JOB CAFEの案内および管理 	本部 雇用支援センター

われるため、コンピュータ活用能力が要求された。精神的障害者の可能職務を分析した結果を表1に示した。

②精神的障害者模範プロジェクト進行

模範プロジェクトで勤務する精神的障害者は募集しやすい大都市の雇用センターに配置することにした。大都市の雇用支援センターには勤務人員および業務量が多いため補助人員が必要だろうと予測し、7大都市(ソウル、仁川、京畿、大田、大邱、釜山、光州)と本庁に1名、計8名を配置した。

雇用センターの業務がコンピュータ活用能力を必要とするため、精神的障害者を募集する際、コンピュータ活用能力資格を保有している人材を優遇することにした。募集は公団ホームページ、マスメディアなどを通じて行い、合計93人の応募があった。一次は書類審査、二次審査はコンピュータ活用能力、事務補助業務、言語能力、倫理評価など職務評価を実施した。面接官は各地域の雇用支援センター担当者、障害者の理解を助けるために公団職員も担当し、最終的に知的障害者1人、自閉症4人、精神障害者3人の計8人が選抜された。選抜された精神的障害者の業務を支援するため、3ヶ月間職務指導員を配置しての援助付き雇用を実施した。現場訓練時の主要業務は、ファイリング、郵便物分類、希望カードステッカー貼り、電子ファックス管理、電算入力、業務案内などを実施した。3ヶ月間の現場訓練終了後、職務指導員の訓練日誌、同僚評価などを経て、8人の精神的障害者が雇用された。

③まとめ(精神的障害者の事務補助職雇用可能性)

これまで精神的障害者の主な就業職種は単純製造業での業務だったが、今回の雇用労働省での就業は、精神的障害者が事務職での就業の可能性が見られる最初の事例となった。

今回応募のあった精神的障害者の応募者93名中、コンピュータ活用能力に関する資格保持者は46.2%にあたる

43名であった。このことから、精神的障害者のための職務再調整さえすれば、事務職も十分に勤労可能な職種



雇用センター勤務中の対象者

であることを確認することができた。

(2) 文化体育観光省の適用事例

①文化体育観光省の雇用環境分析

文化体育観光省は文化、芸術、映像、広告、出版刊行物、体育および観光に関する事務と、国政についての広報や政府発表に関する事務を管掌する省庁である。文化体育観光省の組織は2次官3室5局11団53チームであり、11の所属機関で構成されている。文化体育観光省の2010年障害者公務員雇用率は3.61%であり、勤労者は1.23%と非公務員勤労者の義務雇用率2.3%を達成することができなかった。文化体育観光省には公務員のほかに学芸士、司書など専門資格保持者が契約職として勤務している。そのため、精神的障害者が雇用可能な非専門的業務が探しにくい環境であった。今回は勤務人員が多く障害者雇用率も達成できていない所属機関中、とりわけ精神的障害者の雇用可能性が高いと判断された国立中央図書館、国立中央博物館、国立民族博物館を対象に精神的障害者に雇用可能な業務を分析した。

国立中央博物館の業務はこれまで精神的障害者による適用事例がなかったため、サービスの質の低下によるクレームが考慮された。そこで、表2で示すように精神的障害者による適用の成功事例がある司書補助職、環境美化職を主として適用することとした。

表2 文化体育観光省傘下機関の適用可能業務

機関	適用可能業務
国立中央図書館	・返却図書整理業務 ・新規図書登録業務 ・障害者図書館環境整理
国立中央博物館	・図書館司書補助 ・食堂食材食器洗浄管理 ・子ども博物館整理、訪問客誘導 ・物品保管室の車椅子およびベビーカー管理業務 ・教育プログラム進行補助 ・温室の鉢植え水やりおよび管理補助業務
国立民族博物館	・図書館司書補助 ・清掃および周辺環境美化

②精神的障害者模範プロジェクト進行

国立中央図書館、国立中央博物館、国立民族博物館においては、今までに雇用事例のある司書補助業務と環境美化業務を中心に模範プロジェクトを実施した。公開採用を通して、国立中央博物館

と国立民族博物館には精神障害者3名が採用された。国立中央図書館に配置されることになった自閉症障害者2名は既に障害者福祉就業事業¹の訓練対象者として9ヶ月間司書補助業務の訓練を受けており、今回の模範プロジェクトに合流することとなった。この計5名が7週間の現場訓練として、返却図書の整理、新規図書の登録、表紙へのバーコード貼り付け、印章捺印などを担当した。環境美化業務に配置された精神障害者は以前に清掃業務の就業経験があったため、それを基にして無理なく業務を遂行することができた。

③まとめ（福祉就業事業対象者の就業可能性）

障害者福祉就業事業は保健福祉省を中心に実施されているため、障害者に継続的な雇用先を提供することができなかった。しかし、今回の模範プロジェクトでは福祉就業事業の対象者を選定して雇用した。今後は障害者福祉就業事業の対象者が訓練後に政府や地方自治体に雇用されるように制度化することが必要だ。

(3) 保健福祉省の適用事例

①保健福祉省の雇用環境分析

保健福祉省は国民の社会福祉および医療保健を担当する省庁であり、4室4局17館70課の本部と14の所属機関で構成されている。障害者の公務員雇用率は2010年12月末時点で4.02%（重度障害者ダブルカウント適用）であり、障害者勤労者は1.58%と非公務員勤労者の義務雇用率2.3%を達成できていなかった。保健福祉省の所属機関の特色は14箇所中11箇所が医療機関である点だ。

医療機関は医師および看護師等の専門医療免許が必要な業務が多いため、精神的障害者に適用可能な業務は限定されている。2009年ソウル大学病院を対象とした障害者雇用促進事例を参考にして、精神的障害者に適用可能な業務を分析した。所属病院の中で障害者と関連の深い機関を選定することとし、神経精神科専門医療機関である国立ソウル病院とリハビリ専門病院である国立リハビリ病院を模範プロジェクト機関と定め事業を進めることにした。

¹ 障害者福祉就業事業：保健福祉省から支援を受け政府、地方自治体などが主体となり重度障害者に短期間の就業先を提供する事業（障害者雇用率および機関人員には算定されない）

表3 医療機関の精神的障害者適用可能業務

機関	適合業務
国立ソウル病院	病院食堂内 調理補助 医務記録士補助
国立リハビリ病院	案内補助 カルテ移送 医療器具の消毒および包装

②精神的障害者模範プロジェクト進行

保健福祉省所属機関の対象者の募集は次のように行なった。国立ソウル病院は神経精神科専門病院であり、精神科関連疾病治療および精神障害者の職業リハビリテーションに関する訓練プログラムを運営している。その訓練プログラムを受けている通院患者の中で、継続的な就業が可能であり、症状が安定している患者を対象として、看護師の推薦を通じて選定した。現場訓練として精神障害者1名が病院食堂の料理補助業務を3ヶ月間行なった。

国立リハビリ病院は、公開募集を通して対象者を選定した。国立リハビリ病院には長期間のリハビリ治療が要求される患者がいるため、身体的障害のない精神的障害者が勤務した場合、相互補完的な関係で業務を遂行することができる。模範プロジェクト対象者は精神障害3名、知的障害1名で、現場訓練として案内、医療器具の消毒および包装、カルテの移送業務などを4週間実施した。

③まとめ（医療サービス終了後、模範プロジェクト訓練を通じて病院での就業の可能性）

精神障害者は持続的な薬物の服用によって安定した社会生活を送ることができる。就業を維持する上で精神障害者は知的障害者や自閉症に比べて外部環境により受ける影響が強い。今回の模範プロジェクトの現場がなじみのある病院環境であったことと職員が障害に対して理解があったことで、対象者である精神障害者は安定した社会生活を維持することができた。医療サービス終了後、なれた環境である医療機関での雇用することで障害者に心理的安定と継続した職業を提供することができる。精神障害は他のタイプの障害に比べてより医療機関との密接な連携が要求される。

3 おわりに

(1) 障害者に対する認識改善の効果

中央官庁の公務員の多くは身体障害のある公務

員とともに勤務するなど障害者に接した経験はあったものの、障害が外見に表れにくい精神的障害者とともに勤務した経験はなかった。精神的障害者を配置する際、業務に入る前は、障害に対する知識不足や抵抗感が見られた。しかし、実際に就業してみると、同僚職員は精神的障害者が十分に勤務できる可能性があると判断した。とはいえ精神障害者の場合、本人が過重労働だと認識したり、職員間の対人関係で自分が障害者として配慮されていないと思いがちである。そのため障害者当事者の就業を維持させるための症状管理が不可避だ。同僚職員には精神的障害者についての障害認識教育が持続的に要求される。

(2) 精神的障害者の雇用領域拡大と職業領域の多様化

今回のプロジェクトは、政府機関に勤労する精神的障害者が皆無であった状況で、雇用の可能性が見ることができた行政機関最初の精神的障害者雇用推進事例である。精神的障害者の勤務可能な職種は事務補助、司書補助、カルテの移送、案内、医療器具の包装など職域が広がった。

(3) 予算問題解決を通じた制度化推進が要求される

3つの省庁で模範プロジェクトを遂行した際、最大の難点となったのが人件費等の予算が用意されていなかった点だ。3つの省庁では来年度予算が計上されるため、模範プロジェクト対象者18人は安定して業務を続けることができる。しかしこのプロジェクトが持続性を持つためには中心となって進める省庁が、精神的障害者の今回の3省庁の事例を普及させること、および全省庁へ事業拡大するため制度化させることが急がれる。

【参考・引用文献】

- 1) 韓国職業情報院: 大学生の就業希望実態調査(2008)
- 2) 韓国保健社会研究院: 障害者実態調, (2008)