

# 発達障害デイケアの就労支援

## ～モデル事業と就労移行支援の利用を選べ、就労へ繋がるデイケア～

○後藤 智行（医療法人貴山会 柏駅前なかやまメンタルクリニック）

### 1 はじめに

柏駅前なかやまメンタルクリニック（以下「当院」という。）は、千葉県第2のターミナル駅から徒歩1分に位置し、平日は20時までの夜間診療、祝祭日以外は診療を行っている。その結果多様な疾病を有した患者が集まり、多様性への対応を考えた運営を行うようになった。

まず、発達障害専門外来、疼痛外来などの専門外来を擁し、それに伴ったデイケアを運営している。

デイケアの種類としては、統合失調症を中心としたデイケア、リワークプログラム、疼痛デイケア、そして発達障害デイケアである。また、その他セミナーなどを並行して行っている。

### 2 発達障害デイケアの利用概況

#### (1) 疾患

ADHDの割合が多く、現状では明確にADHDが何%、ASDが何%と明記できる状況ではない。無論確定診断として、いずれの診断は明記されているものの、症状などを精査していくと混合状態であることが多い。

#### (2) 年代

20代が約60%であり、時期によって上下はあるものの、あまり変わらずに割合的には推移している。

#### (3) 男女比

男性が7割、女性が3割前後で推移している。

#### (4) 利用期間

半年から1年で平均をとると8カ月ではあるものの、個人差があり平均の利用期間は参考にはならないと考える。

#### (5) その他社会資源の利用

障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所（以下「就労移行」という。）、ハローワーク（以下「HW」という。）などを使っている。

### 3 発達障害デイケアのプログラム

#### (1) 目的

発達障害のデイケアの目的は、患者本人が感じてきた違和感に注目をしていくことである。違和感に注目をするということは、本人が生活してきた中で「他者と違う」という感覚である。一見、ネガティブな要素への着目と思われるが、本人が感じていることであったり、重要だと思っているこだわりを大切にしていくことである。その中にネガティブなものもあるが、それに対するアプ

ローチとしても何故ネガティブな要素になり得るのかも本人と考えていけることが重要である。

#### (2) プログラム構成の背景

マズローの提唱した五段階欲求説を背景にプログラムの流れを構成している。まず、欠乏動機の充足を目指すことから始まる。個々の背景によるものの段階通りに行っていくことになる。

- ① 理的欲求・・生命や体の維持を考えること。受診などにより、2次障害のうつ病などへのアプローチや投薬治療が主だったものになっていく。
- ② 全の欲求・・身の安全を確保すること。本人の経験によるところも大きいものの、発達障害の影響でいじめなど対人関係の中で安全を守ることができなかったというような経験を持っている方が多くいる。また、発達障害特有の発言を行っていくことで、発言をすることへの安全を守られていないことがある。その安全をしっかりと守るということである。
- ③ 属の欲求・・他者との関わりであったり、集団への所属をすること。発達障害の方が、元々他者興味が低いということが言われているが、実際は関係作りが上手くいかず、徐々に他者興味が低下していることがある。その為、コミュニケーション面でも上手くいかず、集団への所属ができないことが多い。発達障害の特性上、他者の感情などを想像することが苦手なので上手くコミュニケーションがとれていない。故に、集団を使ったプログラムの中で、練習ではなく本人が自然なコミュニケーションを取っている場面において、集団適応に必要なソーシャルスキルを獲得していくことが目的となる。それを繰り返すことにより、集団への所属や他者との協働などをトレーニングしていく。その中で大きいものが他の患者や所属集団への健全な愛着形成が可能になるという点である。
- ④ 認欲求・・自他ともに承認をされたいということ。前述した通り様々な経験を重ねており、獲得するものの多くは自己肯定感を下げる要素が多い。他者への過大な承認欲求であったり、自己否定の状態が多く確認される。その為に、認知機能訓練などで客観的な評価を準備し、客観視ができるようにしていく。客観視ができるようになると、気分や状況に左右されにくい自己評価が得られるようになっていく。

つぎに成長動機を考える。

- ⑤ 自己実現の欲求・・なりたい自分であったり、したいことを実行したいということ。就労支援などの自己実現を考えうるもの。

つまり、一連の流れを考えながらのプログラムを構成していくことにより、就労などの自己実現へのステップを自然に行っていくことができる。また、もう一つの要素として常にグループワークのアプローチを多用しており、相互作用による効果が出ている。

### (3) プログラムの内容

- ① コミュニケーションプログラム・・聞くと話すを分けることを基本に対話を促すプログラム。段階ごとの細かい設定を行い、本人の状況などによって選べるようにしていく。
- ② 認知機能トレーニング・・様々な認知機能に対するアプローチを行っていく。
- ③ 運動療法・・コアトレーニング、有酸素運動を行う。
- ④ 心理教育・・発達障害などの理解を深めていく。
- ⑤ 就労プログラム・・グループワークを中心に上記の4つのプログラムの課題を包括したプログラム。  
その他、作業療法、ミーティングなど行っている。

## 4 様々な就労支援

### (1) 患者の希望する就労へのプロセス

患者が希望する就労プロセスは大きく3種類に分けられる。一般就労、HWのモデル事業による障害者雇用、就労移行を利用した障害者雇用である。

- ① 一般就労・・本人が応募し就労となる。実際、デイケアに通院し、本人なりの自信や見通しを獲得すると、就職をしていく。
- ② HWのモデル事業・・デイケアの通院が安定し、本人に就労希望がある患者がエントリーする。実際、就労経験などは問わない。希望があれば、そのままエントリーを行っている。ただ、就職が決まらず脱落した患者はいない。
- ③ 就労移行を利用・・発達障害専門の就労移行の利用を提案する。当院は、月1回就労移行とのカンファレンスを行っており、継ぎ目のないケアを実現している。モデル事業などへのエントリーに自信がない患者などが中心となる。

### (2) 当院の就労支援の特徴

当院の特徴としては、外来の主治医の診断をされた直後に精神保健福祉士などとの面接が設定されることが多く、初期の段階から患者本人の治療目標の設定が行われる。その中で、就労希望の患者に対してはデイケアの利用を選択してもらう。本人の選択の中で、決定し、目標も明確に

なっていることからスムーズな支援を可能としている。目標を設定している中に前述の就労プロセスを提示していることも特徴の一つと考える。

### (3) 役割

医療機関の役割は、あくまでも治療機関であることは言うまでもないことである。就労支援は原則論から言えば地域の就労移行であったり、HWなどが担うものである。つまり、当院の役割は就労支援の入り口や患者本人の自己実現の具体化である。自己実現の具体化へ自然な流れで、本人がアプローチできる環境作りが大きな役割といえる。そして、しっかりとリファーしていくことも役割と考えている。また、その中で医療的ケアをおこなっていくこともあげられる。

## 5 考察

医療機関が就労支援を行うことは非常に難しいことでもある。ただ、就労支援という機能を否定すべきでないことも理解はしている。その中で、当院ができることは、就労への基礎をしっかりと再構成していくことが重要と考えた。プログラム構成も、本人が持っている本来の力の再確認と、本人が考える自己実現の具体化をしうることによって、患者本人が必要なものは何かを考えたり、患者自身のリハビリを可能としていくものになっている。

集団療法というデイケアの中で、発達障害の患者達が考え影響を与え合いながら、試行錯誤していく。そして、失敗も許容される環境の中で、患者が経験してきたことによる学習を再度違う視点などで行うことで、患者本人が望む社会参加を可能しうるのではないかと考える。

### 【連絡先】

後藤 智行  
柏駅前なかやまメンタルクリニック  
e-mail : t.gotoh@gmhlabo.com

# 社会（地域）に貢献する多機能型事業所の効果

## ーキッチン花亭の取り組みー

○内田 良治（社会福祉法人博愛会 キッチン花亭 就労継続支援B型 サービス管理責任者）

### 1 はじめに

社会福祉法人博愛会（理事長：釘宮卓司、以下「博愛会」という。）は「人の喜ぶ顔を見て喜びなさい」という法人理念の下、多様な福祉ニーズに応えるべく職員一人一人が持っている人間力「やさしさ」と「笑顔」を全面に出した「やさしさ日本一の社会福祉法人」づくりを進めている。

博愛会では障がいの重い人もそうでない人もみんなが明るく楽しく生活が出来る福祉社会の実現に向けて多くのサービスを提供している。

表1 社会福祉法人博愛会組織図

施設の名称	施設定員
第一博愛寮	80名
第二博愛寮	80名
福祉農場コロニー久住	70名
パルクラブ(多機能型)	40名
キッチン花亭(多機能型)	40名
住吉浜リゾートパーク(多機能型)	40名
博愛会地域総合支援センター(多機能型)	96名
久住高原南山荘	60名
グループホーム(28箇所)	164名

(詳細は、当法人ホームページをご覧ください)

キッチン花亭は平成18年4月より知的障害者福祉工場として開設（大分県大分市野田地区）。同年10月からは障害者就労継続支援事業所（A型）として新体系へ移行。平成20年4月にはクリーニング部門の設立に伴い、指定障害者就労継続支援多機能型事業所となる。平成30年4月現在、当事業所が提供するサービスは表2のとおりである。どの部門においても多くの利用者さんが活躍の場を広げ一人一人が主役になれる職場を目指している。

表2 キッチン花亭組織図

A型事業(定員:30名)	B型事業(定員:10名)
給食・弁当部門	カット野菜部門
クリーニング部門	食器・洗浄部門
メンテナンス部門	

### 2 キッチン花亭の各部門

#### (1) 就労継続支援A型事業

##### ア 給食・弁当部門

仕出し弁当の受注生産を行っている。お弁当の種類は多

種多様であり値段に応じ、製造から配送までを行う。2008年に大分県で開催された国民体育大会では、県の指定業者として参入、一日に3,000食のお弁当を製造した実績がある。現在も四季に応じて各種イベントや官公庁、旅行会社、ホテルで多くのお客様に支持を頂き、年間約2万食を提供している。また、法人内の給食サービスについても、刻み食や減塩食に対応する等、充実している。高齢化等による食事サービスに応えられるよう各事業所の窓口である栄養士と現場が密接に連携して対応している。毎日の食事提供数は約300食である。

##### イ クリーニング部門

官公庁や民間企業、ホテル等のクリーニング物の受注を頂いている。また法人内の各事業所から依頼されたクリーニング物（衣類や布団カバーなど）も、全てこの部門で集荷し行っている。平成30年度からは大型シーツローラー機を新規で導入し、効率の良い業務を目指している（1時間に200枚の仕上げが可能）。毎日を快適に過ごして頂けるよう、日々の生産活動に力を入れている。

##### ウ メンテナンス部門

建物内の床のワックス掛けやガラス清掃等、環境美化に関するメンテナンス業務を全て行う部門である。法人内の事業所はもちろんの事、民間企業からの依頼も承っている。今年度からはエアコンのメンテナンスにも挑戦し、仕事の幅を広げている。そこに住む方々が過ごしやすい環境であり続ける為に、これからもスタッフ（従業員）一人一人の技術の向上を目指し安定したサービスを提供する。

#### (2) 就労継続支援B型事業

##### ア 食器・洗浄部門

2-(1)-アでご紹介した部門に関係してくる。法人内の各事業所で提供した食事の食器が最終的には回収され、この部門に全て収集される。スタッフ（従業員）の手で一つ一つ荒洗いをした後、専用の食器洗浄機で洗浄を行っている。表1で記した事業所（一部行っていない）の数が毎食回収される為、多忙であり、また衛生面においても気を配る部門である。

##### イ カット野菜部門

主に表1の「福祉農場 コロニー久住」で栽培・収穫した各種野菜（高原野菜）を使用し、カット野菜として製品化をしている。レストランやホテル、法人内の給食メニューとして提供、また支援学校にはミックス野菜の販売をさせて頂いている。袋を開けそのまま手軽に食べる事が

出来る事から、皆様には好評を頂いている。毎年の事ながら天候に左右される野菜の仕入れ価格の高騰は、頭を悩ます所でもある。衛生面には十分に配慮をし、お客様に安定した商品の販売を行う為、日々努力をしている。

### 3 社会（地域）貢献事業

#### (1) 大分県共同募金会との“募金プロジェクト”

当事業所では大分県共同募金会が行っている「募金百貨店プロジェクト」に参加させて頂いている。これは大分県の赤い羽根共同募金の額が年々減少していく傾向に歯止めをかける為、平成25年7月に新たな取り組みとして始まったプロジェクトである。前述で記した給食・弁当部門で扱っている『共同募金弁当』1個につき20円の寄付が出来る仕組みである。障がいのある人もない人も地域に寄付・貢献ができ、この取り組みに協力出来る事は大変意義のある事と考え、年々認知度は高まっている。平成29年度は244,080円の寄付を行った。

#### (2) 災害時食糧無償提供協定

博愛会は平成28年2月に近隣自治区と「災害時における食糧等物資の供給協力に関する協定書」を締結した。これは南海トラフ巨大地震対策を検討する自治会の自主防災会からの申し入れを受け、実現したものである。社会福祉法人の「地域における公益的な活動」の社会貢献の一環として行う。協定の内容は災害時に当事業所から食料等の無償提供を行うものである。これと同時に、表1で記した第一博愛寮が近接している為、グラウンドの提供や地下水の提供なども行う予定である。また災害時、停電が起きた際、緊急時に発電する自家発電設備を当事業所敷地内に自己資金で設置した。最大3日間の電力の供給が可能である。“備えあれば憂い無し”、いずれ到来するであろう巨大地震に万全な体制で望みたいものである。

### 4 大分市 「食の自立支援事業」（配食サービス）

65歳以上のひとり暮らしの高齢者または高齢者のみの世帯などで、身体的な衰えなどにより調理をする事が困難な世帯に配食サービスを行っている。この事業は地域包括支援センターと大分市長寿福祉課が窓口となり、訪問調査を行い依頼を受ける。3-(1)、(2)で記した事業とは若干違った意味での社会（地域）貢献である。配達時に様子確認を行い、関係機関への安否の報告等も行っている。

### 5 社会(地域)貢献での効果【まとめ】

大分県共同募金会との“募金プロジェクト”においては年々寄付の金額もアップしており福祉事業所が、「寄付をもらう側から提供する側」になった事で行政からも称賛されている。事業運営が円滑に行えている要因の一つである。

また、従業員も自分たちの仕事が社会の役に立っているという意識があり、作業意欲も増している。災害時における協定については近隣自治区と良好な関係を保てており、地区行事への案内や招待をはじめ、逆に事業所側の緊急時には（例えば火災等）地域の方が、かけつけてくれる様な緊急連絡システム等も出来上がり「支え支えられて」の精神が構築された。事業運営上、人手不足が生じた時なども優先して地域に情報提供をする事により比較的早い段階で補充が可能となっている。

### 6 おわりに

地域(社会)貢献には他にも様々な取り組み方があるが、一番大切に思う事は子どもから大人まで、多機能型事業所であっても地域住民の頼りとなる地域の拠点の一つになる事だと考える。誰もが住み慣れた地域で、出来る限り健康で安心して生活が営まれるようになっていなければならない。社会福祉法人が持つ人材や施設、設備等は地域の大きな力となり、大切な財産にもなる。今後も一組織人として質の高い事業所づくりを目指していきたい。

#### 【謝辞】

今回の研究論文作成にあたり、大分県共同募金会様、近隣の自治会様のご協力を頂いた。ここに記し謝辞を表する次第である。

#### 【連絡先】

内田 良治  
社会福祉法人 博愛会 キッチン花亭  
Tel : 097-586-5775  
fax : 097-586-5525  
e-mail : kittinhanatei@globe.ocn.ne.jp

# 一般就労している障害者へのソーシャルサポートが気分状態の差に及ぼす影響の検討

○工藤 創（障害者就業・生活支援センターみなと 就業支援担当者）  
工藤 玲子・大関 将人・高村 綾子・力石 ゆう子・木村 圭佑（障害者就業・生活支援センターみなと）

## 1 背景

平成27年12月に改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が施行された。ストレスチェック制度は、「定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレス状況に気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげることによって、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止すること」を主な目的としている<sup>1)</sup>。

労働者へのメンタルヘルス対策の意識が高まる中、平成30年4月には障害者雇用率も2.2%へと引き上げられることとなる。そのため、障害者雇用率達成義務のある事業所は、健常者である労働者と同じように障害者への健康管理対策にも意識を払わねばならない。

健常者と比べ、障害を持つ者はより多くのメンタルヘルス対策が必要となる。ストレスに対して脆弱性のある精神障害者はもちろんのこと、知的障害者は周囲から求められるさまざまな要求や指示を十分に理解できないことに強い不安と劣等感を持ちやすく、それに対処すべく過剰に背伸びしたり、あるいは圧倒されて萎縮したりする結果、さまざまな精神障害への親和性や脆弱性を持ちやすい傾向がある<sup>2)</sup>。発達障害者もまた注意欠如・多動性障害（DSM-5）による不注意や落ち着きのなさ、自閉症スペクトラム（DSM-5）による社会性の欠如や他者とのコミュニケーション・意思疎通の困難などを抱え、社会生活上の課題を抱えやすい。

このような状況において、障害者就業・生活支援センターみなと（以下「当センター」という。）は医療機関やハローワークを含む各関係機関と連携しながら、障害者や事業所に対する直接的・間接的支援を行ってきた。ストレス対処として、ソーシャルサポートが考えられるが、Caplan (1974)<sup>3)</sup>はソーシャルサポートを道具的・情動的サポートと情緒的サポートに分けていた。道具的・情動的サポートは物質的援助であり、当センターでは職場環境の調整や支援ツールの提供などを行ってきた。情緒的サポートは情緒と認知面のサポートであり、当センターでは訪問や本人との面談の中で労いや受容、共感を行うとともに業務の振り返りやフィードバックを行ってきた。

しかしながら、気分状態が不穏な者への支援において困難な状況がしばしばあり、精神的に不穏な者に対する具体

的なサポートを模索する必要性が考えられてきた。

## 2 目的

そこで本研究では、障害者への複数のソーシャルサポート（情緒的サポート）が、気分状態にどのような影響を与えるのか検討することとした。

## 3 方法

### (1) 対象

当センターに登録している障害者に調査の説明を行い、同意を得られた49名（男性31名、女性18名）を対象とした。

### (2) 調査期間

X年6月～X年8月の期間にアンケート調査を実施した。

### (3) 方法

#### ア 情緒的サポート尺度

ストレスチェック制度において厚生労働省が推奨している職業性ストレス簡易調査票から、周囲のサポートについて回答する項目を援用した。「次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？」「あなたが困ったとき、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？」「あなたの個人的な相談をしたら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？」（以下、それぞれ「気軽さ」「困り相談」「私的相談」とする。）という質問に対して「1.上司」「2.職場の同僚」（以下、「同僚」とする）「3.配偶者、家族、友人等」（以下、「プライベート」とする）「4.支援者」それぞれに「1.全く当てはまらない」から「4.非常に当てはまる」までの4段階で回答を求めた。

#### イ POMS 2

POMS 2はその時点での本人の気分状態を「怒り-敵意」「混乱-当惑」「抑うつ-落ち込み」「疲労-無気力」「緊張-不安」「活気」「友好」の7つの尺度に分類し、その得点によって気分を可視化するものである。本研究では気分状態ごとに得られた得点は、すべて標準化された値を用いることとした。

### (4) 分析

性差の検討のため、各気分状態について t 検定を行ったのち、重回帰分析を行って各気分状態における情緒的サポートの影響を検討することとした。

## 4 結果

### (1) 記述統計

アンケート調査の結果、各変数の記述統計は表1、2のようになった。

表1 記述統計 (情緒的サポート尺度)

	気軽さ	困り相談	私的相談
上司	2.37 (0.99)	2.57 (1.10)	2.41 (1.14)
同僚	2.63 (0.93)	2.67 (1.01)	2.57 (1.12)
プライベート	3.22 (0.87)	3.27 (0.93)	3.24 (0.92)
支援者	3.33 (0.77)	3.45 (0.71)	3.51 (0.71)

注) 上段は平均値, 下段( )は標準偏差とする

表2 記述統計 (POMS2)

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
怒り-敵意	38	92	53.12	14.97
混乱-当惑	32	85	51.84	12.29
抑うつ-落ち込み	40	87	53.67	12.15
疲労-無気力	34	79	53.71	13.71
緊張-不安	33	80	53.31	11.78
活気-活力	32 (32/37)	76 (76/66)	55.27 (54.61 /51.01)	12.23 (12.75 /10.02)
友好	32 (35/32)	83 (74/68)	56.76 (59.58 /51.89)	12.16 (12.09 /10.94)

注) ( )は男/女ごとの値

### (2) 性差

気分状態ごとに性差を調べた結果、「活気-活力」および「友好」について、5%水準で有意差が認められた。そのため、「活気-活力」および「友好」は男女別として重回帰分析を行うこととした。

### (3) 重回帰分析

情緒的サポート尺度の各変数について相関分析を行ったところ、上司と同僚の間に高い相関(気軽さ:  $r=0.56$ 、困り相談:  $r=0.68$ 、私的相談:  $r=0.72$ )が見られ、多重共線性の影響が懸念されたため、重回帰分析の際には上司か同僚の一方のみを選択することとした。また構成概念妥当性の見地から、当てはまりの良い組合せを選択して分析することとした(怒り-敵意×困り相談、混乱-当惑×困り相談、抑うつ-落ち込み×私的相談、疲労-無気力×私的相談、緊張-不安×困り相談、活気-活力×気軽さ、友好×気軽さ)。

重回帰分析の結果、有意な結果が得られたものは表3、4のようになった。

表3 重回帰分析結果 (混乱-当惑)

	B	SE B	$\beta$
説明変数			
困り相談×同僚	-2.31	1.84	-0.19
困り相談×プライベート	-4.32	1.87	-0.33*
困り相談×支援者	-2.90	2.40	-0.17
$R^2=0.25^{**}$		* $p<0.05$ 、** $p<0.01$	

表4 重回帰分析結果 (抑うつ-落ち込み)

	B	SE B	$\beta$
説明変数			
私的相談×同僚	-2.66	1.47	-0.25
私的相談×プライベート	-4.83	1.63	-0.37*
私的相談×支援者	-3.48	2.29	-0.20
$R^2=0.34^{**}$		* $p<0.05$ 、** $p<0.01$	

以上のことから、普段から困ったことがあれば家族や友人に相談している者は混乱や当惑状態を低下させ、個人的な悩みを家族や友人に打ち明けている者は抑うつ状態や気分の落ち込みを低下させることが分かった。

## 5 考察

本研究の結果から、情緒的サポートが気分状態に影響を与えることが分かった。結果に着目すると、プライベートな関係性の中で困ったことや個人的な悩みを相談できている者は混乱や当惑といった感情を鎮め、抑うつ状態への移行を防ぐことができると考えられる。

障害を抱えた者が家族や友人に相談しやすいように支援者はエンパワメントの視点を持ち、本人だけでなく家族や友人を支えていくことが重要であると考えられる。

本研究の限界として、対象者の数が少なかったことが挙げられる。特に怒り-敵意といった気分状態には、普段から困り事を上司や家族、友人などに相談することの効果を示唆されていたが、有意な結果を得ることができなかった。今後は対象者数を増やし、更に考察を深めて検討していく。

### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省ホームページ: ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等, <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>
- 2) 内閣府: ユースアドバイザー養成プログラム (改訂版), 第3章, 第1節, 若者を取り巻く現状 (2014), [www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/h19-2/html/ua\\_mkj.html](http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/h19-2/html/ua_mkj.html)
- 3) Caplan, G.: Support systems and community mental health. New York: Behavioral Publications. (1974)

# 障害者雇用制度の改正等に伴う企業の意識・行動について

## －企業アンケート調査の結果から－

○宮澤 史穂（障害者職業総合センター 研究員）  
三輪 宗文・木野 季朝・浅賀 英彦（障害者職業総合センター）

### 1 背景

平成25年の障害者雇用促進法の改正により、障害者雇用を巡る環境は大きく変化している。平成28年4月には、障害者差別禁止規定（以下「差別禁止」という。）及び合理的配慮の提供義務規定（以下「合理的配慮」という。）が施行された。さらに、平成30年4月からは法定雇用率の算定基礎に精神障害者が算入され、併せて、手帳所持者を対象とする法定雇用率も2.3%（最長平成33年3月までは2.2%）に引き上げられることとなり、企業は対応を迫られている。「障害者雇用制度の改正等に伴う企業の意識・行動に関する研究」では、企業がこれらの法改正に対し、どのような意識を持ち、どのように行動しているのかについて調査を実施した。本発表では、差別禁止と合理的配慮に対する結果に焦点を当て、報告する。

### 2 方法

#### (1) 調査対象

企業データベースを用い、常用雇用労働者40人以上の民間企業を対象に、企業規模5分類と、日本標準産業分類を基にした業種17分類、地域10分類の企業数をベースとして、規模×産業×地域による層化抽出により、10,000社を抽出した。

#### (2) 調査方法と期間

調査票による郵送調査とし、平成30年2月～3月に実施した。

#### (3) 調査項目

本発表に関連する質問項目は以下の通りである。

#### ア 回答企業の状況

常用雇用労働者数、雇用障害者数。

#### イ 法改正の認識

差別禁止、合理的配慮について「よく知っている」「少し知っている」「知らなかった」から1つ選択を求めた。

#### ウ 法改正を踏まえた行動

##### (7) 差別禁止を踏まえた対応

11項目（例：「情報収集を積極的に行った」、「当社の方針や方向性の策定・見直しを行った」）について該当するもの全てに選択を求めた。

##### (イ) 合理的配慮を踏まえた対応

12項目（例：「情報収集を積極的に行った」、「当社の方針や方向性の策定・見直しを行った」）について該当す

るもの全てに選択を求めた。

(7) (イ) ともに具体的な対応をしていない場合の項目も設け、その理由について差し支えない範囲での回答を求めた。

##### (ウ) 法改正の周知に用いた方法と利用した資料

差別禁止、合理的配慮に関する障害者雇用促進法の規定や指針の内容を社内の労働者に周知する場合の方法6項目（例：「会議、ミーティングの開催」、「研修の実施」）と利用した資料7項目（例：「厚生労働省が作成した「合理的配慮指針事例集」、「自社で作成した解説、対応マニュアル」）について、周知の対象者別（「本社・本店の管理等の責任者・担当者及び事業所・事業部の責任者」、「責任者以外の労働者」）に該当するもの全てに選択を求めた。

### 3 結果

#### (1) 回収率

1,772社から回答を得た（回収率17.7%）。

#### (2) 回答企業の状況

##### ア 従業員規模

従業員規模別の回答企業の割合は、50人未満：24.0%、50～99人：18.1%、100～299人：20.4%、300～999人：14.2%、1,000人以上：12.6%、無回答：10.7%であった。

##### イ 障害者雇用状況

63.9%の企業が障害者を雇用していた。障害別にみると、57.2%の企業が身体障害者を、28.7%が知的障害者を、26.6%が精神障害者を雇用していた。また、障害者手帳の有無を問わず、9.7%が発達障害者を、6.4%が難治性疾患患者を、3.5%が高次脳機能障害者を雇用していた。

#### (3) 法改正の認識

各項目の選択率について表に示す。「よく知っている」と「少し知っている」を合計した割合を法改正に対する認識率とすると、差別禁止の認識率は69.7%、合理的配慮の認識率は49.0%であった。また、合理的配慮よりも差別禁止の方が認識率が高かった。

表 法改正の認識

	差別禁止	合理的配慮
よく知っている	22.0%	14.6%
少し知っている	47.7%	34.4%
知らなかった	29.7%	48.5%
無回答	0.6%	2.5%
合計	100%	100%

#### (4) 法改正を踏まえた行動

##### ア 障害者差別禁止規定について

差別禁止について「よく知っている」「少し知っている」と回答した1,235社を対象とした。そのうち、具体的な対応に関する項目を選択しなかった企業は387社(31.3%)であり、規定について認識した企業のうち、約7割の企業は何らかの対応を行ったといえる。

各対応項目の選択率を図1に示す。最も割合が高かったのは「情報収集の積極的な実施」であり、40.8%の企業が実施していた。対応を行わなかった理由としては、「差別をしていない」といった趣旨の内容が最も多く挙げられた。

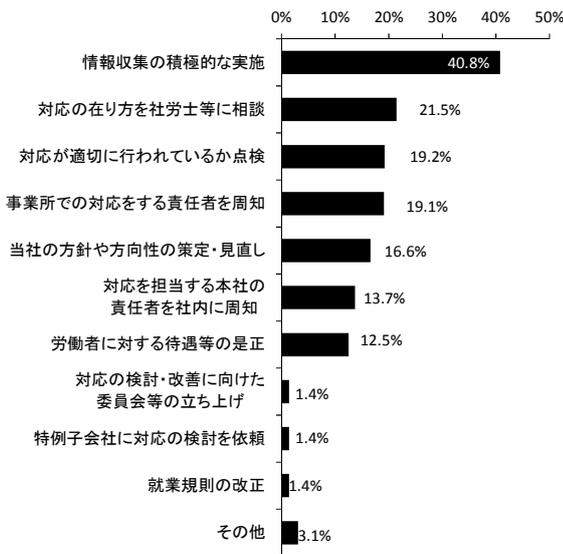


図1 差別禁止規定に対する対応

##### イ 合理的配慮提供義務規定について

合理的配慮について「よく知っている」「少し知っている」と回答した867社を対象とした。そのうち、具体的な対応に関する項目を選択しなかった企業は192社(21.5%)であり、規定について認識した企業のうち、約8割の企業は何らかの対応を行ったといえる。

各対応項目の選択率を図2に示す。最も割合が高かったのは「情報収集の積極的な実施」であり、49.6%の企業が実施していた。対応を行わなかった理由としては、「当社には該当しない」といった趣旨の内容が最も多く挙げられた。

##### ウ 周知に用いた方法と資料について

周知に用いた方法について対象者別の選択率を図3に示す。「責任者」の方が選択率が高かったのは、「会議、ミーティング」、「研修の実施」、「文書や資料の配布(紙媒体)」であり、「責任者以外」の方が選択率が高かったのは、「イントラネットや社内ネットワーク」、「メール配信」であった。また、周知に利用した資料は「厚生労働省が作成したリーフレット、パンフレット類」が、「責任者」(41.1%)、「責任者以外」(37.5%)ともに選択率が最も高かった。

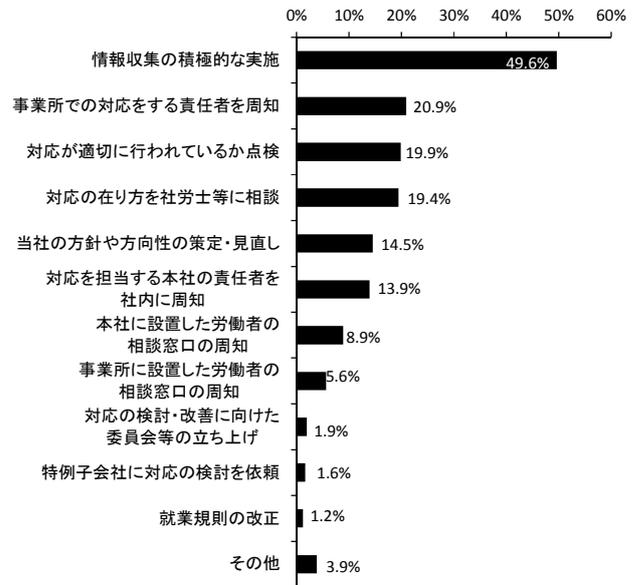


図2 合理的配慮に対する対応

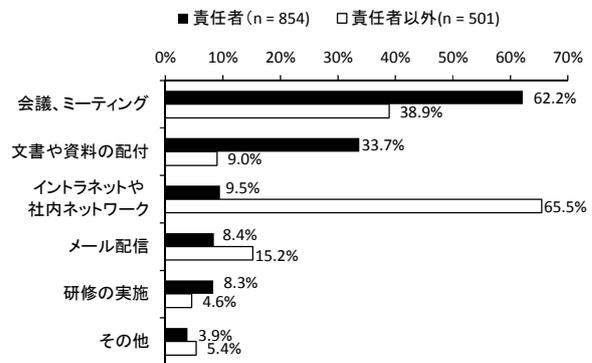


図3 対象者別の周知に用いた方法

#### 4 まとめ

差別禁止、合理的配慮への対応は「情報収集」を行っている企業が最も多かった。その理由として、対応への第一段階として行う行動であったことが考えられる。また、法改正について認識していながらも、特に対応を行っていない理由について、「差別をしていない」「当社には該当しない」等が多く挙げられた。この結果は、対応を行っていない企業の中には、そもそも対応の必要性を認識していないケースも含まれている可能性があることを示唆していると考えられる。

法改正の周知方法についての結果からは、雇用管理の責任者や担当者に対しては、会議や研修を通して直接行い、責任者以外の労働者に対しては、対面ではなく、電子媒体を用いてより簡便な方法で行っていることが窺えた。

##### 【連絡先】

宮澤 史穂 E-mail : Miyazawa.Shiho@jeed.or.jp

# 障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究

## ～様々な立場から障害者の雇用の質について考える～

○木野 季朝（障害者職業総合センター 主任研究員）

松浦 大造<sup>※1</sup>・浅賀 英彦・小池 眞一郎<sup>※2</sup>・春名 由一郎・大石 甲・布施 薫（障害者職業総合センター）

※1 現 厚生労働省障害者雇用対策課

※2 現 秋田障害者職業センター

### 1 研究の目的

我が国の障害者雇用数は着実に増加している。そうした中、平成25年の障害者雇用促進法の改正により、平成28年4月から雇用分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務が施行されるなど、障害者雇用の在り方（質）が問われる状況となっている。しかしながら、障害者雇用の質の視点や評価の手法に関する取りまとめはこれまでになされていない。

そこで、障害者雇用の質に関する視点や評価の手法を整理することにより、障害者雇用の質的向上に資する資料を提供する。

### 2 研究の方法

障害者の雇用の質に関する知見等を把握するために、3つの方法（専門家ヒアリング、企業ヒアリング、先行文献及び当事者手記からの情報収集）により定性的データを取得し、質的分析方法を用いて内容を整理した。

#### (1) 調査方法

##### ア 専門家ヒアリング

専門的・客観的立場からの知見等を把握するため、学識を有する者5名及び実務経験者2名に対してヒアリングを行った。対象者には、事前に質問事項を提示し、ヒアリングの前半は講義資料を用いた対象者による講義を聴講し、後半は質疑応答とし、会議室等においてそれぞれ2時間実施した。内容は録音して書き起こし、対象者による確認を経て、分析の基礎データとした。

##### イ 企業ヒアリング

企業の立場からの知見等を把握するため、3つの従業員規模（100人未満、100人～1,000人未満、1,000人以上）ごとに企業関係者を招集し、3社を1グループとして、会議室においてグループインタビュー法によりそれぞれ2時間実施した。内容は録音して書き起こし、対象者による確認を経て、分析の基礎データとした。企業ヒアリングの実施方法等については、当機構研究部門に設置されている調査研究倫理審査委員会により、適切であると審査されている。

##### ウ 先行文献及び当事者手記からの情報収集

障害当事者の立場からの知見等を広く把握するために、先行文献及び当事者手記に含まれる知見を把握した。

先行文献は、文献サイト（NDL-OPAC、CiNii、J-GLOBAL）

を用いて、障害者雇用に関連するキーワードを用いて分割して検索し、抽出された計2,841件の文献から重複を削除し、表題と概要等を確認の上、33件の文献を選定して分析の基礎データとした。また、当機構障害者職業総合センターから平成14年以降に発行された調査研究報告書及び資料シリーズの研究の趣旨や概要を確認し、障害当事者の立場からみた障害者雇用の質を考察する等しているもの及び、調査項目として設定しているものを選定して、分析の基礎データとした。

当事者手記は、障害者職業総合センター図書情報閲覧室収蔵の図書・雑誌を中心に、障害当事者の立場から障害者雇用の質について語られているものを設定した。また、知的障害者当事者の立場からの知見について生の声の収集が困難であったことから、第4回全国手をつなぐ育成会連合会全国大会北海道札幌大会（平成29年9月23日開催）において、第4分科会（仕事について）及び、全体会・シンポジウムに参加して当事者の発言を収集し、同大会事務局による内容確認を経て、分析の基礎データとした。

#### (2) 調査期間

平成29年5月から平成30年2月

#### (3) 分析方法

収集データの分析・整理には、質的分析方法を用いた。分析は研究担当者4名が分担して、次の手法により行った。

**ア 「要約」の作成：**基礎データから、障害者雇用の質に関する内容を抜粋して要約する。

**イ 「捉え方」（項目）の抽出：**「要約」に含まれる内容を端的に表現する。

**ウ 「視点」の抽出：**どのような視点から「捉え方」を見たものか簡潔に記す。

**エ 「取組、評価方法等」の抽出：**「捉え方」を具体化するような取組や評価方法等が「要約」に含まれていれば、抽出して記述する。

**オ 「立場」の抽出：**「捉え方」において、いずれの立場から「視点」を言及したものか抽出する。

**カ 「分類」の抽出：**同種の「視点」をひとまとめにして分類する。

以上について、分析に当たっては帰納的に進めるとともに、生成された概念を基に演繹的視点を含めて、研究担当者4名が相互確認して実施した。また、「視点」は、各基

礎データの分析において、一定の整合性が取れるように整理を行った。また、概念間の関係性を図示した(図)。

### 3 結果と考察

障害者雇用の質的改善に関わる様々な要素について、7分類、233視点、392の捉え方(項目)が得られた(表)。

本研究において、整理する過程で見えてきたものは、主に「誰から見たものか」という立場であった。これらは、

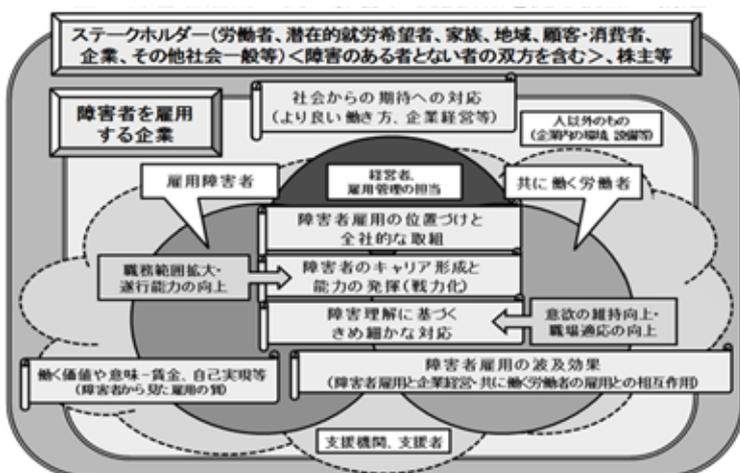


図 障害者雇用に質に影響する諸要素を見る視点構造

①経営者・雇用管理担当者等の雇用者側、②雇用される障害者側、③共に働く労働者側という社内の者、④障害者の入職や雇用関係の維持を支援する就労関係の支援機関、⑤消費者・顧客、株主などステークホルダーとしての立場であり企業の社会的な関わりの中で生じるものであった。

また、収集・整理する中で、障害者を雇用する企業は、極めて多くのステークホルダーとの関わりの中で、その期待に応じて社会的責任を果たしつつ、事業を継続させ、成長させていく構造を、実践的な取組と併せてみてとることができた(図)。

なお、本研究は、何人かの専門家、企業の方々や先行文献の中から、障害者雇用の質を見る視点を事例的に収集し、見出しを付けて整理を行った段階のものである。今後、これらの視点の妥当性、有用性を検証しつつ、有効な評価の方法や障害者雇用に取り組む企業、労働者、支援者等の関係者のための実用的・実践的なノウハウを検討するなど、本研究が「障害者雇用の質」の向上のために、検討する一つのきっかけになれば幸甚である。

#### 【連絡先】

木野季朝

E-Mail : Kino.Suetomo@jeed.or.jp

表 抽出された障害者雇用の質に関する内容

分類	視点項目	視点(抜粋)
① 社会からの期待への対応(より良い働き方、企業経営等)	24 32	CSRの観点、ESG投資としての障害者雇用、ダイバーシティ経営の推進、障害者雇用による地域活性化、家族の希望への対応、実習の受け入れ、障害者の雇用管理方法への期待、社会・地域貢献、社会からの要請に基づく障害者雇用への取組、社会貢献活動、障害者雇用に関する表彰等、障害者の社会的な自立への支援、社会的責任の履行、社会の役に立つ、地域社会の理解など
② 障害者雇用の位置づけと全社的な取組	50 70	企業理念での位置づけ、共通の資金制度、グループ全体での障害者雇用の推進、健康者との同一の労働条件、雇用推進の仕組み、雇用の目的の付与、コンプライアンス、支援の積極的な実施、資格制度の導入、障害者雇用知識の習得、障害者雇用の取組方針、親会社と連携した雇用促進、管理職の障害理解の促進、機会の均等化、終身雇用の実施、障害の有無に関係のない人事異動、障害者用の資金制度の設定、職位に求められる人材像の明確化、人材育成の観点、正社員への参用、ダイバーシティに取り組む姿勢、同一労働同一賃金、労働環境の整備、企業トップの姿勢、経営課題としての障害者雇用、経営戦略としての取組、経営倫理の理解、差別のない雇用、社会からの排除の改善、障害者雇用を経営戦略に位置づける、戦略化策としての障害者雇用、組織変革としての障害者雇用など
③ 障害者のキャリア形成と能力の発揮(戦力化)	53 105	障害特性に応じた職務、仕事からの学び、実習による適性の見極め、キャリアアップ、キャリアビジョン、個別の育成プログラム、個別の作業習得支援、コミュニケーションの強化、雇用障害者に合った職位制度の創設、雇用の安定性、作業指示の工夫、作業量の向上、支援器具、支援者のサポート、仕事の与え方、仕事の調整、仕事の能力向上、仕事のマッチング、仕事への意欲、障害者の長所、柔軟な働き方、障害に合った機器の改良、障害への配慮、昇進・昇格、職場の人間関係、職場の物理的環境、職場の理解、職務遂行上での指導の実施、職務の遂行、人材育成の姿勢、人事異動、成果の見える化、生産性向上、多能工化、適材適所、適正な業績評価、適性の見極め、適正評価、適切な雇用管理指導の実施、適切な人事評価の実施、手順の工夫等、特性に応じた育成プログラム、日報作成、能力に応じたスキルアップ、能力の活用、配属先での業務理解の促進、研修システムの充実など
④ 障害理解に基づききめ細かな対応	50 87	外部機関の活用、仕事の与え方、柔軟な働き方、働く意欲の維持向上、同じ職場の仲間、家族との連携による職業生活の維持、加齢に伴う対応への配慮、休職に関する配慮の実施、勤務時間の弾力化、合理的配慮、個別配慮、コミュニケーション、支援者のサポート、仕事の調整、仕事のマッチング、仕事の見える化による定着の促進、施設・設備の改善、障害者相互の支援の実施、指導役の対応、障害者同士でのカバー、障害知識を有する社員による雇用管理、障害特性に応じた配慮の実施、障害への配慮、上級職位への意欲付け、職場の理解、生活面を含めた支援の実施、相互理解の促進、体制整備、資金の公平性、定着課題へのきめ細かな対応、適正な支援、店舗巡回・面談の実施、配慮ニーズの把握、働きやすい環境、目標設定と結果に応じた資金の設定、労働条件の緩和など
⑤ 働く価値や意味-賃金、自己実現等(障害者から見た雇用の質)	22 55	ES(従業員満足度)、同じ職場の仲間、解雇、健康者と同じ仕事、健康者と働く場、自己実現、仕事からの学び、仕事による承認、仕事の負荷、仕事への意欲、社会参加、職場の人間関係、職務の必要性の理解、職務満足、生活の充実、成果に伴うやり甲斐の発生、退職退避、他者からの承認、賃金、通勤、働きがい、ハラスメント、福利厚生、モチベーションの向上、労働条件、ワーク・ライフ・バランス、会社での居場所づくり、経済的安定、健康者と同じ参加の場、幸せの実現につながる雇用、昇給、賃金が維持できる雇用、満足度
⑥ 障害者雇用の波及効果(障害者雇用と企業経営・共に働く労働者の雇用との相互作用)	18 36	企業イメージの向上、求人への応募の推進、業務改善の推進、顧客に対するイメージの向上、コミュニケーションへの配慮、雇用管理方法の習得、作業工程の改善、障害者雇用の価値、社員の意識向上、社員の指導方法の改善、社員の障害理解の難しさ、社員の生産性向上、社内でのコミュニケーションの向上、相談時間の確保、ダイバーシティ経営への効果、雇用による社内への好影響、障害者雇用ノウハウの営業ツール化、障害者対応の新技術への応用
⑦ その他	6 7	社会的気運の醸成、職場定着、地域の障害者機関・施設との関係作り、ピアレビューによる質的評価、障害者雇用率、職場定着率
計	233 392	