

障害者雇用で必要と考えられる職業準備性

－移行支援事業所の支援者と雇用者の認識より－

○河合 静夏（株式会社総合キャリアトラスト SAKURA杉並センター 支援員）
○長徳 涼 （株式会社総合キャリアトラスト SAKURA長野センター 支援員 社会福祉士）
瀧澤 文子・金井 優紀（株式会社総合キャリアトラスト SAKURA杉並センター）

1 はじめに

株式会社総合キャリアトラストは、各種人材サービス事業を展開する親会社、総合キャリアオプションの特例子会社として2012年に設立。事業としては、障害者の自社雇用や、企業へのコンサルティング、就労移行支援がある。就労移行支援事業所SAKURAセンターは、全国で16センターを展開し、親会社の企業とのつながりや、人材育成のノウハウを活かした、就労・定着支援を特徴としている。

2 調査の背景・目的

令和5年度の障害者雇用実態調査¹⁾において、障害者雇用者数は着実に進展しているとの報告がある。雇用は伸びてきている一方で、企業によっては、需要・供給のミスマッチにより雇用が進んでいないという報告²⁾もある。今後、障害者雇用がより発展していく中で、障害者だけではなく、就労支援者もより企業のニーズを踏まえ、ミスマッチのない就労支援をしていく必要があると感じている。そのため、今回の発表では、障害者雇用で必要と考えられる職業準備性（個人の側に職業生活の開始と継続に必要な条件が用意されている状態を指す）³⁾の認識について、SAKURAセンターの支援者と障害者を雇用している事業所の担当者に調査を行い、その結果について両者の認識、またその共通性や相違に関して検討を行う。

3 調査方法

(1) 研究対象者

本調査対象者は、SAKURAセンター（全16センター）の支援者と、SAKURAセンターの就労定着支援を利用した、障害者の雇用担当者を対象とする。支援者74名、雇用担当者159名に調査依頼をした（表1）。

(2) 調査時期及び手続き

2024年8月～2024年9月にかけて調査を行った。質問紙調査かウェブアンケートは選択できる形式を取り、ウェブアンケート調査票への誘導をする2次元コードを記載した依頼文を送付した。オンライン調査票の作成は、Microsoft Formsを使用した。

表1 調査依頼センター詳細

SAKURAセンター名	支援員数	障害者雇用担当者数
長野	8	19
新宿	5	15
山梨	5	8
松本	5	10
わらび	4	6
蒲田	4	9
池袋	6	10
福岡天神	5	11
長野南	5	5
岡谷	5	5
富山	4	18
前橋	2	4
杉並	6	15
松本中央	4	10
新潟	2	7
新潟NEXT	4	7
合計	74	159

(3) 調査票について

今回、認識調査を行うにあたり、関連性のある研究を検索した結果、雇用担当者による障害者個人のスキル評価シートや障害者の自己評価シートを見つけることができたが、障害者雇用で必要なスキルに対しての認識調査は見つけることができなかった。そのため、障害者雇用における職業準備性をまとめた「就労支援のための従業員用チェックリスト」⁴⁾を用いている。これは教育、訓練、福祉等の機関や事業所が連携・連続し、障害者就労支援が円滑に実施できるよう、関係者が共通して使用することが可能なチェックリストとして開発された。対象者は雇用されている従業員（障害種別に関係なく、すべての障害者）とし、すべての事業所（全業種・職種・規模）で利用できる。チェック項目は就労後の各障害に共通した職業人として求められる基本的事項を集約したもの。評価領域は、『職業生活』、『対人関係』、『作業力』、『仕事への態度』の4領域23項目からなる。

本調査は、特定の人物に対する評価ではなく、支援者と雇用担当者の認識調査のため、チェック項目と調査の内容に応じて回答について選択肢の調整を行った。また、支援者に調査票を実施し、項目の追加や変更を行っている。

追加した項目については、2領域、3項目。『障害について』を新領域とし、【通院・服薬管理】通院や服薬管理ができていないこと、【自己理解】障害について理解できて

おり福祉資源を活用することができていること を追加。

『仕事への態度』領域の中で、【安定性】適切なタイミングで小休憩を挟みつつ、安定して作業に取り組むことができること を追加。理由としては、【通院・服薬管理】

【自己理解】は職業準備性ピラミッドでも土台となる部分であり、また、支援者より「通所、通勤、の安定のために最も大切」「面接の際に、通院、服薬や障害に対する理解が出来ているかよく聞かれる」との意見があったため。

【安定性】については、梅永（2017）⁵⁾よりASD者に有効な配慮事項として「ストレスを感じたとき、休憩をとるという許可」の項目を挙げられている。また、支援者より「自分で休憩を取ることが難しい利用者は多い」「自ら、適切なタイミングで小休憩を挟めないと、安定して作業に取り組むことは出来ない」との意見があったため。

評価段階について、障害者を雇用する際に重要（できてほしい）と考えるスキルについて尋ねるため、回答の選択肢は、調査項目の語尾を「～こと」とし、評価は、【4=必ず出来て欲しい、3=出来て欲しい、2=できれば出来て欲しい、1=どちらでも良い】の4件法で26項目の回答を求めた。また、最後に自由記述欄を設けている。（表2）

(4) 分析方法

ア 領域

支援者と雇用担当者の領域、項目にt検定を実施し、有意差がある平均値を比較することで、両者の回答に差があるかを分析する。

イ 領域

支援者と雇用担当者の領域、項目に相関分析を実施し、両者の回答に関連性があるかを分析する。

ウ 領域

支援者と雇用担当者の自由記述欄の回答内容について整理する。

(5) 倫理的配慮

倫理的配慮として支援者と雇用担当者に、研究の目的と公表方法を説明したのち、①個人が特定されることはないこと、②同意は任意であること、③同意しないことで不利益が生じることは一切ないこと を説明して同意を得た。

4 今後について

本調査では、調査票の回収に時間を要するため、調査の結果、および考察については、職業リハビリテーション研究・実践発表会にて報告をさせて頂く。調査結果を元に、障害者雇用で必要と考えられる職業準備性について支援者と雇用担当者の認識を明らかにするとともに、その認識の共通性や相違について検討をしていく。検討の結果について、SAKURAセンターでの支援提供、定着支援の見直しを行うことで、より雇用者側のニーズを踏まえたサービス

を提供につなげていきたいと考えている。

表2 「障害者雇用を求めるスキルについての認識調査」
調査項目（支援者、雇用担当者共通の項目）

4：必ず出来て欲しい 3：出来て欲しい 2：できれば出来て欲しい 1：どちらでも良い	
領域	項目
Ⅰ 職業生活	1.【出勤状況】正当な理由（通院、電車の遅延等）のない遅刻・早退・欠勤はないこと。
	2.【健康状態】健康に気をつけ、良好な体調を保っていること。
	3.【身だしなみ】職場に応じた身だしなみをしていること。
	4.【規則の尊厳】職場の規則を守ること。
Ⅱ 対人関係	1.【挨拶】相手や場に応じて挨拶ができること。
	2.【意思疎通・会話】同僚、上司と円滑な意思疎通・会話ができること。
	3.【指揮命令系統の理解】職場の上下関係、指揮命令系統について理解していること。
	4.【人間関係の維持】誰とでも人間関係を上手にとれること。
Ⅲ 作業力	1.【体力】1日を通して作業ができる体力があること。
	2.【指示内容の遵守】指示通りに仕事をする事。
	3.【正確性】正確に作業をし、品質、水準を保持できること。
	4.【判断力】間違いや不良品の見分け、部品や伝票等の判別ができること。
	5.【作業速度】必要とされる作業速度をこなせること。
	6.【習熟】与えられた作業に習熟していること。
	7.【作業変化への対応】作業の内容、手順等の変化へ対応できること。
	8.【危険への対処】危険や禁止事項に対処できること。
Ⅳ 仕事への態度	1.【質問・報告・連絡・相談】必要な時に自発的に質問・報告・連絡・相談ができること。
	2.【時間の遵守】時間（作業開始時間、休憩時間、納期等）を守ること。
	3.【整理整頓】道具、材料、製品等は大切に取り扱い、整理整頓ができること。
	4.【積極性】どんな作業にも自分から積極的に取り組むこと。
	5.【集中力】仕事への集中力はあること。
	⑥【安定性】適切なタイミングで小休憩をはさみつつ、安定して作業に取り組むことができること。
	7.【責任感】与えられた仕事は最後までやること。
	8.【共同作業】作業や役割を分担したり、協力して共同作業ができること。
Ⅴ 障害について	①【通院・服薬管理】通院や服薬管理ができていること。
	②【自己理解】障害について理解できており福祉資源を活用することができていること。
※○印がついている項目は追加したもの	

【参考文献】

- 1) 厚生労働省『令和5年度障害者雇用実態調査』（2023）
- 2) 障害者職業総合センター『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』，「調査研究報告書 No. 76」，（2007）
- 3) 障害者職業総合センター『就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究』，「調査研究報告書 No. 168」，（2023）, p. 17
- 4) 障害者職業総合センター『就労支援のための従業員用チェックリスト』（2009）
- 5) 梅永 雄二『発達障害者の就労上の困難性と 具体的対策』，「日本労働研究雑誌2017年8月号」（2017）