

I 問題と目的

障害者雇用促進法において、1997年に知的障害者が雇用義務化された。2012年には法定雇用率が2.0%に引き上げられ、今後ノーマライゼーションの考えのもと障害者雇用を促進していく方向が打ち出された。知的障害者の雇用率は、身体障害者に比べて非常に低い現状である。また、現在我が国における人口構成の高齢化は、今後とも進展することが予想されている（日本障害者雇用促進協会、2001）。現在すでに雇用されている知的障害者が長く働くためには、加齢への対応が必要不可欠である。

加齢への対応を考える上で、知的障害者の特性上の課題がある（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、2015）。他にも、経済状況を受けやすい中小企業における知的障害者雇用の難しさがある（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、2013）。また加齢への対処として「配置転換」「仕事内容の変更」「仕事量の低減」などを実行しているものの、対処しきれない困難な課題となっている事業所も多いことが明らかになっている（日本障害者雇用促進協会、1998）。

そこで本研究では、新潟県で知的障害者を雇用している企業と雇用していない企業の人事担当者等を対象に、その実態を調査することを目的とした。特に知的障害者従業員の加齢に着目し、企業が継続雇用していく上で、配慮の実態を明らかにし、どのような支援や配慮を行うべきかを検討することを目的とした。

II 方法

1 対象及び期間

新潟県で全雇用者数 50 人以上の企業を中心にアンケートを実施した。新潟県内のハローワークに障害者雇用の求人を出している企業の 200 社、新潟県会社要覧に登録している企業の 580 社、新潟県の障害者多数雇用事業者の 20 社の合計 800

社に郵送による質問紙調査を実施した。アンケート回答者は企業の人事、障害者雇用に詳しい職員 1 名とした。

期間は平成 28 年 9 月～10 月に郵送による質問紙調査を実施した。

2 調査項目

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2010a）の先行研究を参考に作成した。

1) アンケート A（知的障害者を雇用している企業）

(1) 企業の障害者雇用全般

業種、労働者数、知的障害者の雇用人数、雇用形態、採用経緯、仕事内容、助成金活用の有無など

(2) 企業で雇用する最も年齢の高い知的障害者または、加齢症状が顕著にみられる知的障害者

ア 対象従業員

性別、年齢、勤続年数、障害者手帳、卒業学校、雇用形態、採用経緯、就業時間、仕事内容、給与など

イ 身体機能の現状

歩行場面、指先の細かい動作、重たいものを持つたりする動作、記憶力、視力など

ウ 職場での加齢による問題と配慮

加齢への配慮、仕事のローテーションの頻度、休憩の取り方など

2) アンケート B（知的障害者を雇用していない企業）

(1) 企業の障害者雇用全般

知的障害者を雇用しない理由、今後知的障害者を雇用することの可否、知的障害者を雇用したいと考えているか等、以下アンケート A と重複

(2) 今後知的障害者を雇用することを想定して

3 倫理的配慮

本研究の実施について本学研究倫理審査委員会の承認（承認番号 2016-47）を受けた。

III 結果及び考察

1 回収率

アンケート A は 65 社、アンケート B は 200 社の合計 265 社からの返信を得、回収率は 33.1%であった。

2 企業の属性等

企業の業種で最も多いのは製造業であり、アンケート A が 46.2%（30 社）、アンケート B が 28.0%（56 社）で、アンケート A・B 共に高い割合であった。新潟県の障害者雇用は厚生労働省（2013）の全国調査と比較して、障害種に限らず製造業の雇用が多いことが分かった。

一方、アンケート B の雇用する障害種で最も多い結果となったのは、「障害者を雇用していない」が 48.0%で、次いで「身体障害」が 44.0%であった。これらから障害者そのものを雇用することが企業として非常に難しいことが明らかになった。

3 知的障害者従業員・障害者従業員の年齢と採用に関すること

アンケート A において、45 歳以上の知的障害者を採用する上で心配なこととして最も多いのは、「雇用した経験がないため」が 58.1%であった。次に「体力・健康面」が 51.2%で高い（複数回答）。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2010a）の調査でも同様に、中高年齢障害者を雇用するときの懸念として、体力・健康面の心配が最も高い結果となっている。このことから中高年齢知的障害者の採用には雇用した経験がないという不安の解消と、体力・健康面の課題を補う配慮が必要と考えられる。

アンケート B において採用可能な知的障害者年齢で最も多いのが、「何歳でも雇用できない」であり 53.5%であった。知的障害者雇用において、受け入れ段階の課題が大きい可能性が高い。

4 知的障害者従業員の雇用形態、雇用経緯、仕事内容に関すること

雇用形態では多い順に、「パート・契約社員」が 52.8%で、「正社員」が 42.1%であった。正社員の割合が高くなることによって長期雇用に繋がる

可能性が出てくるだろう。

採用経緯では、多い順に、「公共職業安定所からの紹介」が 60.0%で、「特別支援学校からの紹介」が 52.3%であった（複数回答）。井上・小池（2014）もハローワーク、就業センター及び特別支援学校は、地域内でまんべんなく窓口的な機能を果たしていると述べ、関係性の高さがうかがえる。

5 特定就職困難者雇用開発助成金に関すること

助成金の既知の有無に関しては、アンケート A・B 同様の結果が得られ、「知っていた」「知らなかった」がほぼ半々の結果になった。一方で助成金の活用の有無に関しては、アンケート A では 64.6%が活用したのに対して、アンケート B では 31.1%のみの活用にとどまった。知的障害者を雇用していない企業への助成金の活用方法の周知が必要である。

助成金の活用内容では、アンケート A・B 共に最も多いのが「給与」で 64.3%と 69.7%であった。一方で「加齢障害者への施設、人的支援の整備」と「社内設備の充実」はアンケート A・B 共に 1 割程度と低い割合であった。中高年齢知的障害者の対応として職場環境の配慮は、まだ多くの企業が注目していない可能性がある。また、給与以外にも職場環境の整備などに活かされることが望まれる。

6 対象従業員（最も高齢な知的障害者従業員）の運動・心理機能、加齢による問題に関すること

今回の調査では、対象従業員の年齢層が比較的若年層が多いことから（図 1）、運動・心理機能、加齢による問題の発生は約 1 割程度と少ない結果となった。対象従業員の運動・心理機能が低下したと感じた中で最も多いのが「集中力の持続」であり 10.8%であった（図 2）。続いて、加齢による問題症状で最も多いのは、「作業や仕事の処理速度が遅い」が 7.7%であった（図 3）。日本障害者雇用促進協会（1998）では、知的障害者は加齢によって作業能力の低下が生じる理由として最も多かったのが、作業の速度 55.7%であり、集中力の低下が作業能力の低下に結び付いていると考えられる。

7 知的障害者を雇用する企業の職場での加齢への取り組み、考えに関すること

1) 加齢への配慮

加齢への配慮で「配慮あり」で最も多いのが、「残業時間を制限する」が52.3%であった。残業を制限することは企業として比較的配慮しやすい支援とわかる。

「配慮する予定あり」で最も多いのは「体力を要する作業を減らす」で43.1%である。知的障害者の仕事は多くが体を使った仕事であり、社会福祉協議会（2014）の調査でも、年齢と共に作業量が低下することが分かっている。企業が今後体力を要する作業を減らすことによって継続雇用に繋がるのではないかと考えられる。

「配慮なし」で最も多いのは、「通勤ルートや通勤方法を変更する」21.5%であった。通勤の手段

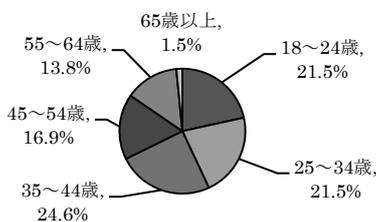


図1 対象従業員の年齢 (n=65)

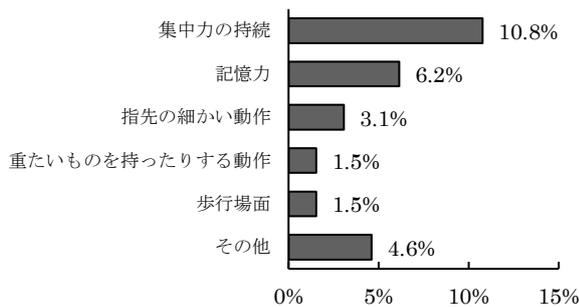


図2 対象従業員の運動・心理機能が低下したと感じたもの (複数回答 n=65)

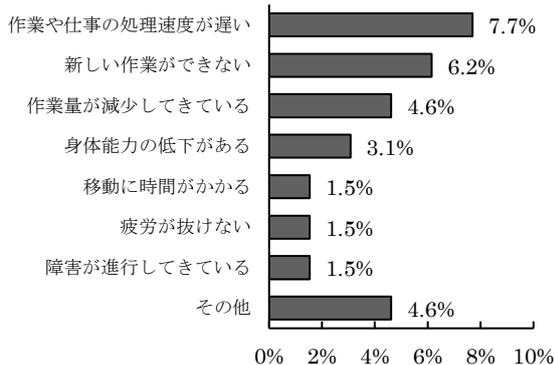


図3 対象従業員の加齢による問題症状 (複数回答 n=65)

が地方では少ない現状から公共の交通機関を使えない場所に職場がある場合などは配慮が必要になってくると考えられる。例えば重度障害者等通勤対策助成金などで通勤への配慮を可能な限り支援する対策が必要である。

「配慮する予定なし」で最も高い結果になったのは「訓練や研修を開催する」35.4%であった。訓練や研修を開催することは、企業にとって負担となる、または行う必要がないと考えていることが推測される。次に多いのが「配置転換をする」が29.2%であった。日本障害者雇用促進協会（2001）は配置転換に関して、知的障害者は体力仕事が多く、体力の低下と共に他の職域を開発することが難しいことを指摘しており、企業の配慮が難しいことが推測できる。

2) 仕事量と仕事の種類

仕事量と仕事の種類で「同じ場所で一種類の仕事をしている」が46.2%で、「異なる場所」が53.8%であった。多種類の仕事を入れない理由で、2番目に多いのが、「同じ作業は体に負担だから」が25.7%であった（図4）。これらから、知的障害者の労働上の負担を軽減するには、複数の仕事をローテーションさせることが効果的であると推察される。また、知的障害者従業員と他の従業員で休憩の取り方が異なるかについては、「同様である」が89.2%、「異なる」が7.7%であった（図5）。知的障害者は他に比べ身体機能が40歳代後半から急激に落ち込むことが分かっている。健常の従

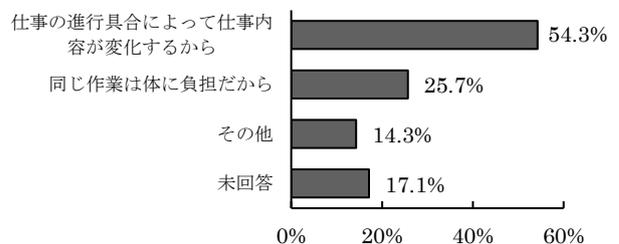


図4 他の種類の仕事を入れる理由 (複数回答 n=35)

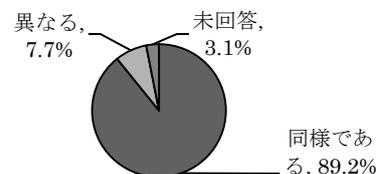


図5 知的障害の有無によって休憩の取り方に違いがあるか (n=65)

表1 事故の危険性

- ・危険を伴う作業において体力面は重要な指標となる。また、単純化できる作業も少なく長く務めてもらうことも必要であることから建設業での雇用が遅れているものと考えられる。
- ・安全な作業を確保する事例が知りたい。四六時中健常者がチェックしているのか、実際にはそこまで必要としないのか。逆に労災が起きてしまった事例も知りたい。その後の対策も含めて。
- ・わが社規模の建設業では、かなり難しいかと思われます。危険を伴う作業もあります。
- ・社会貢献、地域貢献面から重要と思われるが、当社の場合生命にかかわる薬品等を扱う為雇用は難しいと思われる。
- ・建設業ということで高所作業が多い。

業員との差を加味する必要があり、障害特性に合わせた休憩の取り方が必要である。

3) 知的障害者を雇用するメリット

最も多かったのは「社会的責任を達成することに繋がる」が87.7%であった。これは中高年齢知的障害者だけに言えることではなく、障害者雇用全般でも、非常に重要視されている考え方である。これは独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

(2010b) や水野 (2007) の研究からも明らかにされている。一方、社会的責任を達成することに繋がる以外の項目は20%程度あり、加齢障害者を雇用することでのメリットよりも、障害者雇用のメリットが目立つ結果となった。

8 知的障害者を雇用していない企業が知的障害者の雇用を想定することに関して

知的障害者を雇用していない理由を尋ねた。最も多いのが「知的障害者が働ける仕事が社内にない・作るのが難しい」が68.5%であった(図6)。知的障害者が働ける仕事を社内に創出することが、

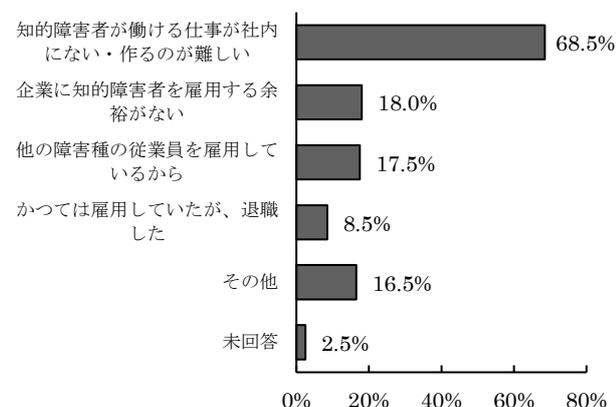


図6 知的障害者を雇用していない理由 (複数回答 n=200)

知的障害者を雇用していない企業には必要である。

45歳以上の知的障害者を雇用することへの意見や考えの自由記述では、事故の危険性として「労災が心配」という意見が多かった(表1)。危険な現場での就労ではなく、安全な事務などの仕事で職域を開発していくことが企業に望まれるのではないかと考えられる。

IV 結論

知的障害者を雇用している企業の加齢への配慮の実態として、今後「配慮なし」「配慮する予定なし」で多かった、「通勤ルートや通勤方法を変更する」「訓練や研修を開催する」「配置転換をする」「作業施設や設備の改善をする」を必要に応じて企業が実践していくことが望まれる。

仕事の種類と休憩の関係においては、「同じ場所で一種類の仕事を行っている」企業が約半数であった。しかし、今後加齢とともに集中力の低下などの運動・心理機能の低下が発生した場合、知的障害者にとって同じ場所で一種類の仕事は負担になる可能性がある。今後企業で複数の仕事をローテーションできるような職域開発が必要とされるであろう。

知的障害者を雇用していない企業は、加齢以前に知的障害者を雇用することに課題があることが分かった。このことから職域開発の必要性や、安全な職場環境を整えることが求められるであろう。

文献

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 (2010a) 高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究—中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために—。障害者職業総合センター, 97, 1-276.

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 (2010b) 企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究。障害者職業総合センター, 94, 1-246.

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2013) 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究。障害者職業総合センター, 114, 1-202.

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2015) 障害者職域拡大マニュアル 知的障害者の職場定着推進マニュアル。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用開発推進部雇用開発課, 14, 1-63.

井上直之・小池眞一郎 (2014) 地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する企業のニーズに関する調査研究。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 120, 1-70.

厚生労働省 (2013) 平成25年度障害者雇用実態調査の結果。 <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html>> (2016年11月28日)

水野映子 (2007) 企業の障害者雇用に対する姿勢。第一生命経済研究所ライフデザイン研究本部, (178), 24-31.

日本障害者雇用促進協会 (1998) 障害者の加齢に伴う職業能力の変化に関する実態調査報告書1。障害者職業総合センター, 31 (1), 1-119.

日本障害者雇用促進協会 (2001) 障害者の加齢に伴う職業能力の変化と対策に関する実証的研究報告書4。障害者職業総合センター, 44 (4), 1-70.

社会福祉協議会 (2014) 障害者の高齢化に関する課題検討報告。