

## 企業における知的障害者への配慮及び支援機関との連携の実態に関する調査研究

宍戸 みなみ

### I 問題と目的

近年、障害者の就労支援に関する制度が大きく変わりつつある。2002年に障害者雇用促進法が改正され、障害者の就労支援機関等の充実が図られた。更に、2009年の改正障害者雇用促進法の施行により、障害者の雇用機会の拡大が期待されよう。

知的障害者においては、就労意欲の高まりや第二次産業から第三次産業への職域の拡大、企業への就職者数の増加が報告されている(厚生労働省, 2009)。しかし、青木(2008)は、障害者のさらなる雇用促進に向けた課題として、職場定着や能力開発など雇用管理の長期的・質的側面の充実を挙げている。知的障害者の雇用では、3年以内の早期離職が報告されており(真謝・平田, 2000)、就業の定着に必要な支援の内容を明らかにすることの重要性が指摘されている(東京都社会福祉協議会, 2008)。そこで、今後の知的障害者への就労支援では、青木(2008)が述べるように、雇用促進という量的な側面だけではなく、雇用の継続・安定を図るといった質的な側面を強化する必要がある。知的障害者の就労の継続の課題では、企業内の支援体制を整えることが重要であることが示唆されている(陳, 2005; 稲垣, 2005)が、事例的な研究が多く、知的障害者を雇用する企業を対象として支援機関の利用状況や支援内容を明らかにした調査研究が不足していると考えられる。

以上を踏まえ、本研究では、企業が行っている知的障害者への配慮と支援機関との連携および支援内容の実態、支援機関に対する企業の要望を明らかにし、知的障害者の就労後に必要とされる支援内容を検討することを目的とした。

### II 方法

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(2008)などの先行研究を参考に調査用紙を作成し、知的障害者を雇用する企業

の障害者雇用担当者に2度の予備調査を行った。

予備調査を基に決定した調査用紙を東北(6県)、新潟、栃木、茨城、群馬、山梨、長野、埼玉、千葉、神奈川において障害者を雇用している企業303社を対象に郵送で依頼した。調査期間は2010年8月下旬～9月下旬であった。

### III 結果及び考察

#### 1 回収率及び有効回答数

130社から回答が得られ(回収率42.9%)、知的障害者を雇用していない企業および回答不備を除いた108社(第二次産業64社、第三次産業44社)を分析の対象とした。

#### 2 知的障害者への仕事上の配慮

仕事上の配慮について複数回答で尋ねた結果、「作業や職務内容の簡易化、複雑ではない職務内容を割り当てる」が最も多く(第二次産業73.4%、第三次産業75.0%)、産業に関係なく、知的障害者の障害特性に合わせた仕事の割り当てが行われていることが分かった。次いで、第二次産業では「安全面の配慮」(60.2%)、第三次産業は「能力を活かせるように職務内容を組み立てる」(68.2%)であった。この違いには、第二次産業は機械を使用した流れ作業が多いこと、第三次産業は仕事内容が変化することが要因として考えられ、障害特性に加え、企業の仕事内容に応じた配慮をしていることが明らかとなった。

知的障害者の上司以外で仕事を教える人を指名・配置している企業は、第二次産業で82.8%、第三次産業では88.6%であり、その内訳(表1)は「健常者の同僚・先輩」(第二次産業8割、第三次産業6割)が最も多く、次に「社内の専任指導員」(5割)であった。また、「同僚や上司による作業補助」を行っている企業は、第二次産業で48.4%、第三次産業で59.1%であった。これらのことから、知的障害者が仕事を行うにあたり、職

場の人からのサポートが必要とされ、第三次産業でよりその傾向があるといえよう。

ジョブコーチ制度の利用では、43社(39.8%)の企業が利用していた。更に、全体で約半数の企業がジョブコーチによる支援を望むと回答し、先行研究(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, 2008)と同様に知的障害者の雇用にあたり、ジョブコーチのニーズが高いことが示唆された。

### 3 知的障害者への仕事以外の配慮

仕事以外の配慮を複数回答で尋ねた(表2)。両産業とも「日常的に対話や声かけを行う」が最も多く(9割)、次いで「家族と連絡を取り合う」(4割)となり、知的障害者とのコミュニケーションが重要視されていること、企業の配慮が生活面に及んでいることが明らかとなった。

また、知的障害者に相談者を指名・配置しているか尋ねた結果、ほぼ全ての企業で指名・配置されており、知的障害者への相談支援に取り組んでいることが分かった。表3より、相談者は「上司」が多く(7割)、次に「先輩・同僚」や「社内の専任指導員」であった。就労している知的障害者にとって、悩み等を相談できる特定の人があることは重要であると考えられる。

従業員に対する障害理解を行っている企業は、第二次産業は43.8%、第三次産業は52.3%であり、「配置先の従業員等に障害の説明を行う」「従業員同士で情報交換する」等の方法が取られていた。また、行っていない企業の理由は、「特に行わなくとも障害理解が図られている」が多かった(92.9%)が、中には他の従業員の理解を得ることが難しい等の課題を抱える企業もみられた。知的障害者の場合は対人関係などのソフト面への対応が必要と指摘されており(藤本, 2005)、従業員同士の理解を図りつつ職場環境を整えていくことが知的障害者の就労継続において重要となるだろう。

### 4 支援機関との連携の実態と支援内容

知的障害者を雇用後に支援機関と連携しているか否かを尋ねた結果、第二次産業は41社(64.1%)、第三次産業34社(77.3%)で連携している機関が

表1 仕事を教えるために指名・配置している人(複数回答)

	第二次産業 (n=53)	第三次産業 (n=39)	全体 (n=92)
健常者の先輩・同僚	42(79.2%)	25(64.1%)	67(72.8%)
障害者の先輩・同僚	7(13.2%)	8(20.5%)	15(16.3%)
社内の専任指導員	27(50.9%)	21(53.8%)	48(52.2%)
社外の専任指導員	10(18.9%)	11(28.2%)	2(22.8%)

表2 知的障害者への仕事以外の配慮事項(複数回答)

	第二次産業 (n=64)	第三次産業 (n=44)	全体 (n=108)
日常的に対話や声かけを行う	55(85.9%)	40(90.9%)	95(88.0%)
家族と連絡を取り合う	24(37.5%)	20(45.5%)	44(40.7%)
施設職員担当者等と連絡を取り合う	15(23.4%)	19(43.2%)	34(31.5%)
社会的ルールの指導を行う	13(20.3%)	16(36.4%)	29(26.9%)
通院・治療・服薬等の便宜を行う	11(17.2%)	16(36.4%)	27(25.0%)
毎日の健康状態のチェックを行う	13(20.3%)	13(29.5%)	26(24.1%)
社内のサークル等に参加できるようにする	18(28.1%)	7(15.9%)	25(23.1%)
時間をかけたコミュニケーションを行う	10(15.6%)	9(20.5%)	19(17.6%)
保護者を設ける	8(12.5%)	10(22.7%)	18(16.7%)
医療機関と連絡をとる	2(3.1%)	7(15.9%)	9(8.3%)
その他	7(10.9%)	4(9.1%)	11(10.2%)

表3 知的障害者の相談者(複数回答)

	第二次産業 (n=63)	第三次産業 (n=43)	全体 (n=106)
上司	44(69.8%)	31(72.1%)	75(70.8%)
先輩・同僚	28(44.4%)	23(53.5%)	51(48.1%)
職場の全員	4(6.3%)	4(9.3%)	8(7.5%)
社内の専任相談者	31(49.2%)	20(46.5%)	51(48.1%)
社外の専任相談者	15(23.8%)	12(27.9%)	27(25.5%)
その他	3(4.8%)	1(2.3%)	4(3.8%)

あると回答し、全体で約7割の企業が、支援機関と連携を図りながら障害者雇用に取り組んでいることが明らかとなった。連携している機関がない企業の理由では、「自社内で対応できる」が多かったが、「どの機関からどのような支援を受けられるか分からない」との意見もあった。障害者や企業が必要とする支援を受けるために、就労支援機関等に関する分かりやすい情報の周知が必要である。

連携している支援機関の内訳(表4)では、企業全体でみると、特別支援学校が最も多く(6割)、次いで障害者就業・生活支援センター(5割)であり、知的障害者の仕事面、生活面を支援できる機関との連携が多い傾向にあることが明らかとなった。また、連携の頻度に関しては、どの機関とも「必要に応じて」が最も多かったが、生活面も支援している機関では「定期的」あるいは「毎日」

表4 企業が連携している支援機関の内訳 (複数回答)

	第二次産業 (n=41)	第三次産業 (n=34)	全体 (n=75)
特別支援学校	25(61.0%)	22(64.7%)	47(62.7%)
障害者就業・生活支援センター	18(43.9%)	18(52.9%)	36(48.0%)
地域障害者職業センター	9(22.0%)	10(29.4%)	19(25.3%)
福祉施設	7(17.1%)	10(29.4%)	17(22.7%)
ハローワーク	9(22.0%)	4(11.8%)	13(17.3%)
その他	2(4.9%)	1(2.9%)	3(4.0%)

連携しているとの回答が多くなる傾向が見られた。

どのようなことで支援機関と連携しているのかを記述回答で尋ねた結果、知的障害者へは、「仕事の指導・アドバイス」「生活面・家庭面の対応・支援」「心理面のサポート」等の支援が行われており、他の従業員に対しては、「職場への指導の仕方のアドバイス」「生活面に関するアドバイス、相談」等が行われていた。中でも、どの機関にも共通して多く挙げられていた「職場訪問」「問題発生時の相談・対応」は、知的障害者就労後の支援機関における支援として重要であると考えられる。

## 5 支援機関に対する要望

知的障害者の新規採用時及び職場定着に向けた支援の必要性を4件法で尋ねた結果、「必要」「どちらかといえば必要」と回答した企業は、それぞれ全体の約7割となり、企業は支援機関からの支援が必要であると考えていることが伺えた。

支援機関から具体的にどのような支援を望んでいるかについて「仕事上に関すること」では13項目、「仕事以外に関すること」では9項目の中からそれぞれ3つ選択した上で、1位から3位までの順位を付けてもらった。1位3点、2位2点、3位1点と得点化し、各項目の合計を回答企業数で割り、平均得点をだした。

仕事上に関することについては99社(第二次産業57社、第三次産業42社)から回答が得られ、「障害の特性に合わせた仕事の指示の仕方、指導方法についての助言・援助」(0.86点)、「障害者とのコミュニケーションのとり方に関する助言」(0.78点)、「定期的な職場訪問で障害者への励ましを行う」(0.75点)の順で高かった。知的障害者及び他の従業員にとって働きやすい職場環境となるよう、個々の障害者の特性に応じた仕事の指

導やコミュニケーションが図れるための助言等を行うことが求められているといえよう。また、知的障害者の中には、次第に仕事に対する動機づけが低下してくる者が散見されることから、(支援機関からの)状況確認や励ましのための定期的な職場訪問が必要(藤本, 2005)となるだろう。

仕事以外に関することについては、100社(第二次産業57社、第三次産業43社)から回答が得られ、「障害者の健康、医療的ケアへの配慮の仕方に関する助言」(1.26点)、「障害者の心理面に関するサポート」(1.12点)、「障害者の家族との連絡調整、関係作り」(1.01点)の順で高かった。知的障害者の高齢化や障害の重度・重複化を踏まえると、医療的ケアを要する知的障害者や彼らを雇用する企業が増えることが予想され、福祉、医療等の関係機関は連携し、心身のサポートやアドバイス等の支援を行っていくことが求められよう。また東馬場(2006)は、就労継続に重要な支えは「暮らし」の支援で、多くは家族の支えであると指摘している。企業と暮らしを支える家族が連絡を取り合えるよう調整し、家族からの支えが困難な場合は、生活面の安定を図る支援が望まれる。

企業が支援機関に感じていることの記述では、支援機関の機関格差や支援者の専門性を指摘する意見が挙げられた。支援機関等の拡充に加え、個々の知的障害者や企業の要望に応えられるように支援者の質の向上を図ることが、今後の障害者の就労支援を充実させる上で重要であろう。

## 文献

- 青木律子(2008) 知的障害者の職務遂行能力の向上における企業内援助者の役割. 大原社会問題研究雑誌, 597, 38-50.
- 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(2008) 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. 調査研究報告書 86.
- 東馬場良文(2006) 障害者の就労支援における課題～福祉施設の視点から～. 月間福祉, 全国社会福祉協議会(編), 89(13), 18-21.
- 藤本次郎(2005) 障害者の職場定着促進要因に関する研究—姫路市障害者雇用支援センターの業務分析から—. 流通科学大学論集—人間・社会・自然編—, 17(3), 103-112.
- 稲垣貴彦(2005) 知的障害者雇用の実態. 中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要, 6, 21-30.
- 厚生労働省(2009) 平成21年6月1日現在の障害者の雇用状況について. 真謝孝・平田永哲(2000) 知的障害者養護学校卒業生の就労状況と課題に関する一考察—雇用企業調査を通して—. 琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要, 2, 139-148.
- 陳麗婷(2005) 知的障害者の一般就労継続に対する企業経営者の支援活動について. 淑徳大学大学院研究紀要, 12, 123-141.
- 東京都社会福祉協議会(2008) 福祉、教育、労働の連携による知的障害者の就業・生活支援. 知的障害者就労支援研究報告書.