

知的障害者の就労環境と就労支援 - パソコン就労の可能性 -

Working Conditions of Persons with Mental Retardation and the Support for Them

平井利明[†] 平井理砂[‡] 泉利次[‡]
Toshiaki HIRAI[†] Risa HIRAI[‡] Toshiji IZUMI[‡]

† 静岡福祉大学 社会福祉学部

‡ (有)F-Spirits

† Faculty of Social Welfare, Shizuoka Univ. of Welfare

‡ F-Spirits, Co.,Ltd.

要旨:

知的障害者の就労支援や生活圏拡大、社会参加を目的に知的障害者の能力開発プロジェクトをこれまで組織してきた。このプロジェクトの一貫として、企業における知的障害者の雇用状況や雇用に対する考え方、職種、そしてパソコンを利用した仕事等に関する調査を実施した。また知的障害者本人から就労に対する考え方や企業への要望等に関する調査を実施した。本論は、これらの調査結果を報告するとともに、知的障害者の就労の職種の一つとして、パソコンを利用したデータ入力作業者としての可能性についても論じるものである。

1. はじめに

障害者に関する国際障害者年行動計画の中に、「それぞれの住んでいる社会において社会生活と社会の発展における『完全参加』並びに彼らの社会の他の市民と同じ生活条件及び社会的・経済的発展によって生み出された生活条件の改善における平等な配分を意味する『平等』という目標の実現を推進することにある。」^[1]とある。この行動計画は、障害者の自立支援が概念としてある。こうした行動計画が示される中、障害者が働くことは経済的な自立や個人の能力の発揮、働くことによる社会への役割と参加、そしてノーマライゼーション、障害者の理解による雇用促進への進展でもある。

ところで障害者の雇用にあたり、「障害者の雇用の促進等に関する法律」^[2]では、従業員が56人以上の事業所には一人以上の身体障害者又は知的障害者を雇用しなければならないとされている。そして就業状況を就業形態別にみると、常用雇用されて就業している身体障害者は、41.2%、知的障害者は23.8%である^[3]。就労に関し、知的障害者は、記憶力や思考、判断力、理解力、コミュニケーションなどに問題があるとされ、一般的に就労が難しいと考えられている。

このような状況の中、知的障害者の就労支援と生活圏拡大、社会参加を目的に知的障害者の教育から就労に至る活動を行なう知的障害者能力開発プロジェクトを推進してきた。そしてこのプロ

ジェクト推進の段階の一つとして企業における知的障害者の就労環境等調査・分析、就労支援に関する事項の調査・分析を行ない、知的障害者の今後の就労活動に役立てようとするものである。

なおここでの就労^[4]は、一般就労⁽¹⁾、福祉就労⁽¹⁾、在宅就労である。

図1に知的障害者能力開発プログラムの流れを示す。

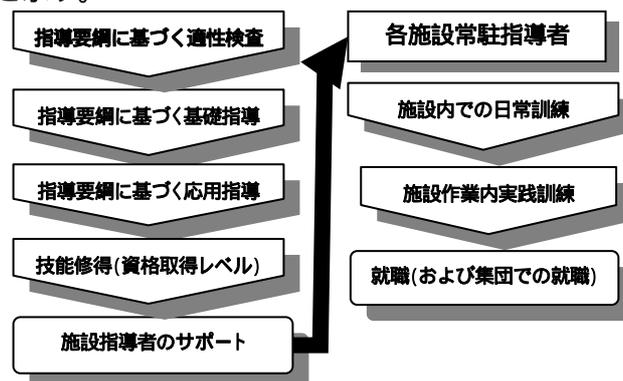


図1 知的障害者能力開発プログラムの流れ

2. 調査の概要

調査は、2005年12月から2006年1月にかけて実施した。調査方法は以下のとおりである。

(1) 知的障害者を雇用している企業または団体、まだ知的障害者を雇用していない団企業または団体あてに調査用紙を郵送し返信用封筒にて返信を依頼した。

(2) 知的障害者施設に調査用紙を持参し、施設に

から知的障害者本人（および保護者に依頼）に依頼した。

調査対象は、企業においては静岡県企業便覧より無作為抽出により静岡市、焼津市、藤枝市の企業 1,332 社に送付した。うち住所等不定のための戻りが 18 社である。したがってアンケート送付総数は 1,314 社である。回収数は 330 社、うち有効回答数は 299 社、無効回答数は 31 社である。回収率は 25.11% であり、有効回収率は 22.75% である。

知的障害者本人へのアンケートについては施設に持参して行なった。依頼総数は 500 通、30 施設である。実アンケート実施施設は 10 施設で 300 名である。回収数は 180 名であり、うち有効回収数は 179 名、無効回収数は 1 名である。回収率は 60.0% であり、有効回収率は 59.67% であった。

3. 調査結果

3.1 企業における調査結果

調査対象の企業規模とその割合を表 1 および図 1 に示す。

表 1 企業規模

規模	件数
1～5人	17社
6～29人	106社
30～99人	109社
100～499人	49社
500～999人	16社
1000人以上	1社
未記入	1社
合計	299社

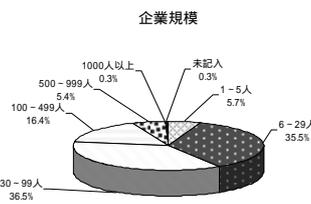


図 1 企業規模の割合

表 1 の 299 社のうち「現在知的障害者を雇用している」企業が 29 社、「過去に雇用したことがある」企業が 12 社、「現在も過去も雇用したことがない」という企業は 258 社である。「現在雇用している、過去に雇用したことがある」企業は、全体の 29 社であり、雇用をしたことがない企業は 258 社である。過去に雇用したことがある企業は 12 社あり、現在雇用をしていない理由には、以下がある（抜粋）

- ・ 退職後そのまま雇用していない。
- ・ 業務の機械化、高度化のために雇用しない。
- ・ 雇用していた部門を廃止となった。
- ・ 安全面・管理面で問題がある。

29 社での雇用者総人数は 55 名であり、最大 5 名、最小 1 名の雇用である。このうち常時雇用は 43 名、臨時雇用 11 名、回答なし 1 名である。雇用者の年齢階層別就業分布を図 2 に示す。図 2 より 15 歳～60 歳以上まで広い年齢層で雇用されているが、20 歳代で雇用されている者が多い。

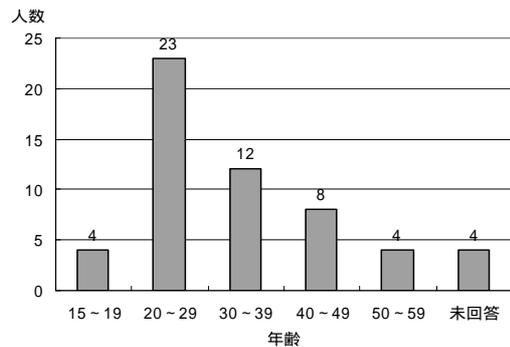


図 2 年齢階層別就業分布

図 2 の分布は、厚生労働省発表の「身体及び知的障害者就業実態調査」^[3]と同様な分布を示している。発表資料でも 20～29 歳層で就業している者の割合が 60% 以上と最も高く、30 歳以上では年齢層が高くなるに従って、就業している者の割合が低下する傾向にある。

知的障害者の雇用に際し 299 社のうち 257 社がためらいをもっている。その理由として以下がある。（抜粋）

- ・ 適当な仕事があるのか
- ・ 職場の安全面への配慮
- ・ 適性、能力の把握が困難
- ・ 労働意欲・作業態度に不安
- ・ 社内における障害への理解

また管理上の課題として「安全面」「業務へ適性・能力」「サポート（ケア）人材」「偏見に対する意識改革、社内（社会）の理解」「健常者とのコミュニケーション能力」が挙げられている。

障害者への求人活動を行なっているのは 299 社のうち未回答 14 社を除き 24 社だけである。さらにこの 24 社のうち知的障害者への求人活動を行なっているのは未回答 3 社を除き 13 社だけであり、知的障害者雇用に関して消極的である。

就労者の職種は多岐にわたっているがサービス業や食品製造業、生産工程、運搬労務などが比較的多い。

3.2 知的障害者本人の調査結果

調査対象者は、男性 113 名、女性 65 名、未回答者が 1 名であり、うち 4 名が既婚者である。

調査対象者の年齢階層別分布を図 3 に示す。

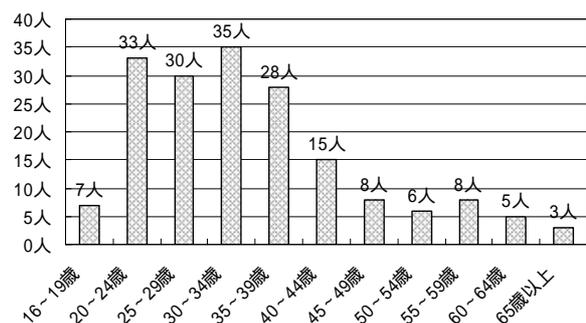


図 3 調査対象者の年齢階層別分布

回答を得た179名のうち133名は現在就労しており、45名は就労していない(未回答者1名)。就労場所は133名のうち122名は通所授産施設⁽²⁾、6名は作業場、企業等が5名である。就労者の労働場所として授産施設が圧倒的に多いことがわかる。この結果は、大阪府の平成13年度に実施した大阪府の「障害者生活ニーズ実態調査」においても同様な結果が出ている。「雇用や自営で働いている人は、身体障害者では18.6%、知的障害者では14.6%となっている。授産施設や作業所を利用している人は身体障害者では2.4%、知的障害者では33.3%である。」⁽⁵⁾

就労していない者の理由は、「働く場所がない」「適職がない」「病気」が主な要因である。しかし働いていない45名のうち、31名が「働きたい」としている。なお179名のうち86名が療育手帳⁽³⁾Aを85名がBの取得者である。なお未回答は8名である。また未回答者12名を除き41名が身体障害者手帳も取得としている。

就労に関して「働く環境として整えるべきこと」として次のような点をあげている。また表3に示す。

- ・ 知的障害者の理解
- ・ 知的障害者雇用施策の充実
- ・ 知的障害者が働ける場所の提供
- ・ 仕事をするための訓練所増設

などである。となっている。

また「働きやすい環境」という質問に対しても「周囲(深い)理解、協力、サポートのある環境」の回答が突出し、「いじめ、差別のない明るいき楽しい職場」「指導者の充実、教育」などの意見が次いでいる。表2に働く環境として整えるべきことについてのアンケート事項を示す。

表2 働く環境として整えるべきこと

回答	人数
知的障害者雇用施策の充実	79人
知的障害者の理解	113人
知的障害者が働ける場所の提供	77人
経済的な支援	38人
仕事をするための訓練所増設	50人
地域利用施設の充実	42人
知的障害者の医療費負担軽減	34人
その他	2人
未回答	29人

「指導者の充実、教育」に関し、ジョブコーチによる就労支援がある。ジョブコーチについて「ジョブコーチとは、ジョブコーチとは、職場適応援助者のことをいいます。ジョブコーチは、就労を希望する障害者に対してその入り口からきめ細やかな支援をします。障害者が一人で仕事ができるようになるのにあわせて職場で助言や指導をする時間を徐々に減らし、その後も定期的に問題の解決をすることで、障害者が仕事をしながら社会の中で暮らしていけるように支えます。」^[6]と述べている。しかしジョブコーチの仕事の内容の曖昧性からジョブコーチとしての機能に

疑問を抱く声も聞かれる。^[7]こうした状況下において現在就労している者の企業への希望を表3に示す。

表3 企業への希望

働くしやすい環境のために会社への希望	人数
周囲の理解、協力を徹底して欲しい	13人
時間をかけて、能力、適性、個性をみまもって欲しい	14人
指導者の充実して欲しい	3人
いじめ、差別、不正のない職場にして欲しい	2人
仕事を与えて欲しい(単純な仕事でよい)	2人
ずっと働きたいのでずっと雇って欲しい	1人
知的障害者自身に自覚をもって欲しい	1人

4. パソコンによる就労

4.1 パソコン就労の企業の考え方

企業における調査結果によると、調査対象となった企業において、現在、パソコンを利用した職種の就労はない。こうした状況下において「個人情報管理及び品質保証が整備されていれば知的障害者授産施設にパソコンによるデータ入力などの仕事を発注しても良いか」という質問に対して299社のうち52社が「はい」と答えている。回答状況を表4に示す。

表4 パソコンによるデータ入力の発注

回答	件数	構成比
はい	52社	17.39%
いいえ	208社	69.57%
未回答	39社	13.04%

また52社のうち41社が知的障害者であってもデータ入力のほか以下のような仕事についても考えられるとしている。ここではそのいくつかを示す。

- ・ 住所録の作成、DM、年賀状等の作成、発送
- ・ 伝票、日報等の入力
- ・ 商品在庫管理、原材料発注
- ・ 顧客情報の入力、データベース作成
- ・ デザイン・イラスト
- ・ 静止画・写真・動画等の作成

4.2 能力開発プロジェクトにおけるパソコン指導教育概要

能力開発プロジェクトでは、施設および指導者の判断、療育手帳等のレベル、パソコンに対する興味等によりパソコン指導教育の対象者を選定し、個人個人に応じたプログラムにより指導を行っている。指導内容は、アルファベット教育、ローマ字教育から始まり、パソコンのキータッチ教育、WORDによる文章作成、EXCELによる表作成と集計処理等である。

指導成果として、パソコンの時間当たりのキータッチ数の増加、団体等からのデータ入力受注、バザー等においての名刺作成等がある。指導教育を受けた対象者は、将来的にはパソコンを利用した就業を目指す意識づけと施設および指導員による就業体制作りを計画している。

5. まとめ

知的障害者が企業等に就職し、就労をしようとしても、企業側の知的障害に対する理解がないと就労は難しいことが、知的障害を理解し、一度知的障害者を採用した企業では、継続雇用をし、雇用に対して問題がないとしている。ただ、雇用している企業においても知的障害レベルについては問題視している。これは当然の結果である。

雇用に対するためらいの多くの意見は、知的障害を理解していないという面から出てきている。多くの場合知的障害があるから、この仕事はできない、あの仕事はできないという固定観念や先入観でとらえているのではないかという懸念がある。これは知的障害者から「障害を理解して欲しい」というアンケート結果からも理解できる。結果として、知的障害者に対する理解がすすまない限り、一般企業等での就労は難しく授産施設が主な就労場所となる。彼らが家庭教育や学校教育、施設の中で学んだ力を社会で生かせるよう、企業や地域社会、保護者、指導員等が知的障害者の理解を深める活動を行うことが大切である。

授産施設における就労は、福祉就労で心身ともに安定した状態で仕事ができる。しかし施設外での就労を知らないため、自分の生き方の道を探ることができない、施設の中での就労に甘んじてしまう、企業における労働の仕方を知らない、就職のイメージがわからないなどの問題もある。この問題の解決のためには、実習や研修により企業等へ出て行き労働するという経験が必要と思われる。施設によってはこのような背景から施設内での仕事を受注しながら、研修や見習い研修と称して施設外に出向させているところもある。表5は、148の施設の施設外研修の実施状況である。48施設の未回答施設を除き、28の施設が施設外にて研修等を行っていた。

表5 施設外研修の有無

回答	件数
はい	28施設
いいえ	72施設
未回答	48施設

知的障害者の就労雇用に関しては、授産所等施設で働く職員が雇用に関した情報や制度の理解を知る機会が少ないという問題もある。こうした問題は、施設でかかえる知的障害者の就労問題に影響してくることになる。施設によっては知的障害者職業センターや公共職業安定所などを利用し就労支援活動を行なっているが、施設での仕事の多忙さや就労支援活動方法を知らないという理由のために支援活動をしていない施設もある。こうした施設に対しては、知的障害者職業センター等の機関が、企業等の雇用主に対して就労に関する助言を行うなどの活動の必要性がある。

パソコンによる就労であるが、企業では、パソコンを利用した仕事について前向きにとらえて

いることがわかる。すでにプロジェクトの中では団体等からデータ入力の仕事を請け負っているが、知的障害者に対する理解がすすめばデータ入力等の受注がさらに増加するのではないかと思われる。受注にあたっては、データ等が施設外情報だけに、ハードウェア面やソフトウェア面ともに管理体制を整えておく必要がある。また納品前のチェック体制を整えておくことも不可欠の要素である。パソコン就労に対するアンケート結果は、知的障害者であってもパソコンのキータッチ力をつけることや、該当ソフトウェアの利用方法を習熟させることで、これまで授産施設で受注していた仕事のほか、新たな分野での仕事の開拓が期待できることを示している。プロジェクトの推進の中で、知的障害者個々それぞれが持っている力を見出し、指導を行い、新たな仕事の獲得と就労の可能性をこれからも模索していく。

注

(1) 就労

一般就労は労働基準法および最低賃金法に基づく雇用関係による企業の就労である。福祉就労は、一般就労が困難な障害者のために配置された身体障害者授産施設などでの就労である。

(2) 施設および施設名

静岡県内の知的障害者通所授産施設、通所更生施設、入所授産施設、入所更生施設等知的障害者を受け入れる施設である。これらは2006年3月末時点における施設名の呼称である。

(3) 療育手帳

療育手帳は、知的障害に対して、原則として都道府県知事又は政令指定都市市長が交付するもので、知的に障害のある人が、療育・援護、各種の福祉サービス・制度の優遇を受けるための手帳である。知的障害者福祉法等の規定により、通常、A1・A2・A3・A4の4区分がある。

参考文献

- [1] 国連国際障害者年諮問委員会“国際障害者年行動計画”1980.
- [2] 厚生労働省“障害者の雇用の促進等に関する法律”障害者雇用率制度,2006
- [3] 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課,“身体及び知的障害者就業実態調査の調査結果について”2003.
- [4] 社会福祉法人日本肢体不自由児協会”医療・福祉・教育の手引き(福祉制度編)”2006.
- [5] <http://www.pref.osaka.jp/shogaifukushi/syurou/sonota/arikata/sec1-2.doc>,2006.04.10.
- [6] <http://www.sendai-wsc.or.jp/intro/job.html>,2006/04/07.
- [7] <http://www009.upp.so-net.ne.jp/machito/empu/tomoshi bi.html>,2006/04/07.