

## 論 文

## 就労体験が障害当事者と企業側に及ぼす影響

## — 企業の実習・障害者雇用受け入れ体制に関する調査研究 —

二本柳 覚・田 邊 純・山下 朋美・  
梅 田 愛 稔・田 中 智 人

## I. はじめに

我が国の障害者施策は、1990年代より施設収容中心から地域生活中心へと障害者施策が変化し、地域移行支援や在宅サービスの充実などにより、自立して地域で暮らすことを目指せる社会へと変わりつつある。しかし、ただ地域で暮らすことだけでは自立した生活とは言えず、自分が望む生活を叶えてこそ、初めて自立した生活を獲得したといえるのではないか。フロイトは人生の目標について「愛することと働くこと」と述べたといい、働くことは人生において重要な要素といえよう。また野中(1998)は、障害者にとって働くということは、失った自尊心などを取り戻すために、社会の中での自分の存在価値を確かめる役割を示していると述べている。これらから、就労は障害者の自立を考える上でも重要なものと考えられる。

障害者の社会復帰、特に就労支援については、例えば障害者総合支援法において就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援など、目的に応じたメニューが用意されている。その他障害者雇用率制度等による企業の障害者雇用に向けた政策の影響もあり、例えば京都府では、府内の障害者雇用率は近年全国平均を超える状況が続いており、令和3年においても一般企業の障害者雇用率は2.28%と増加傾向を続けている。また、精神障害者については前年度に比べて9.2%増と伸び率が高く見られた。しかし、こ

れらのデータは法定雇用率が適用される企業に限定されたものであり、43.5人以下の従業員を抱える中小企業・小規模企業（以下、中小企業等）は含まれていない。特に我が国の企業における約99%を占める中小企業等において障害者雇用を進めていくことは障害者雇用の裾野を広げる上で重要と言えるが、一方でリソースの少なさや雇用経験のなさなどが課題となると考えられる。

また、就労支援の現場においては、就職できたものの、就労し続けるという就労定着の部分で課題が大きい。厚生労働省の調査によると、特に精神障害者の就労定着は半年で69.9%、一年後には49.3%にまで低下することが示されている(2017)。就労後の支援においては、障害者総合支援法に基づく就労定着支援事業が行われているが、これは最大3年間までの期限が付されている。岡田らが行った調査からは雇用期間に応じて支援ニーズが減少する傾向はなく、個別ケースにおいては月5回の手厚い支援が求められることが示される(2020)など、期間に応じて徐々に専門職の支援量を減らしていく、という支援の考えかたが馴染まないことが窺える。

定着率が低くなる要因としては多様であるが、まず一つにナチュラルサポートの形成がうまくいかないことが挙げられる。ナチュラルサポートとは、「障害のある人が働いている職場の一般従業員（上司や同僚など）が、職場内に

において（通勤を含む）、障害のある人が働き続けるために必要なさまざまな援助を、自然にもしくは計画的に提供することを意味する。これには職務遂行に関わる援助の他に、昼食や休憩時の社会的行動に関する援助、対人関係の調整なども含まれる」（小川 2000）とされており、本研究では、小川の定義を整理し「職場の同僚から自然にもしくは計画的に得られる援助のこと」と定義する。しかし現状としてナチュラルサポートの形成がうまくいっている例は多くなく、ナチュラルサポートが達成されるためには就労移行支援事業所からの働きかけに加えて、企業側の障害者の受け入れ経験やスキルがノウハウとして蓄積されることが必要な要因として挙げられる。また、障害者側の抱える困りごとが関連しているのではないかと考える。例えば野崎・谷口（2021）は精神障害者の就労定着及び離職に関する研究の動向をまとめるうえで、離職・退職を防ぎ、就労定着を実現するためには精神障害者の個別的就労状況や障害像、職場で起こりうる困難な事態に対しての対応が重要であることを論じている。

これら、企業側の受け入れ経験やスキルの蓄積と、精神障害者側の職場で起こりうる困難な事態の想定双方に有効なものとして、企業での雇用を前提としない模擬就労体験実習（以下、実習）が挙げられるが、就労移行支援事業所が中心となって、企業に依頼を行っているものであり、実習について企業がどのように感じているかについては不明である。

そのため、今回は京都府における企業の障害者の受け入れにおける課題を整理するための基礎的調査を行った。

## II. 調査概要

本調査は、今後の障害者雇用の促進にあたり、

実際に精神障害者を雇用している各企業の実習及び障害者雇用の受け入れ状況やそれらに対する認識、課題等を把握することを目的として実施した。

アンケートは、実際に企業における実習や障害者雇用支援に携わる就労移行支援事業所の職員と検討を進めて作成を行った。アンケート内容については、障害者雇用に関する「定着支援サービス」「トライアル雇用」「助成金制度」「就労移行支援サービス」の各種助成・支援制度についての資料を添付した上で、助成・支援制度の理解状況、実習・障害者雇用に関して、受け入れの状況、受け入れにおける悩みや課題、受け入れによる利点等について問うものとした。

アンケート対象は、京都府内における企業のうち、A 就労移行支援事業所が関わる企業及び京都文教大学ともいきパートナー企業における障害者雇用の実務を担当している者各1名に回答を依頼した。アンケート実施期間は2022年1月初旬に配布し、2週間を目処に返信を求めた。送付総数は109件である。

倫理的配慮としては、本調査については、その提出は任意であり、回答しないことによる不利益はないこと、金銭的・身体的負担はないこと、アンケートは個人が特定されないようデータとして扱い、統計的に処理すること、データについては厳重に管理することを説明した文書を同封し、アンケートの返送をもって同意を得たものとした。

## III. 調査結果

### i. 属性

アンケートの回収数は36件（30.3%）であった。回答者の企業種別については、最も回答が多かったものが「製造業」「卸売業・小売業」（共に16.7%）、次いで「建設業」「医療・福祉」（共

に11.1%)であった。従業員数は、法定雇用の義務を課されない43名未満が58.3%と半数以上を占めた(図1)。

ii. 各種助成・支援制度についての理解

各種助成・支援制度の理解、実施状況を確認するため「定着支援サービス」「就労移行支援サービス」「トライアル雇用」「助成金制度」について、「知っていたし利用している」「知っていたが利用していない」「知らなかったが活用したい」「知らなかったし利用もしない」の4つの選択肢から確認を行った。その結果、各項目について知っている企業は、いずれの項目においても24社(63.9%)であった。一方、利用状況については、「定着支援サービス」「就労移行支援サービス」が共に11社(30.6%)であり、制度を知っていても利用していないものが約半数となった。その他、「トライアル雇用」が6社(16.7%)、「助成金制度」が7社(19.4%)と、こちらも知っているものの利用していない事業所が多いことが伺えた。

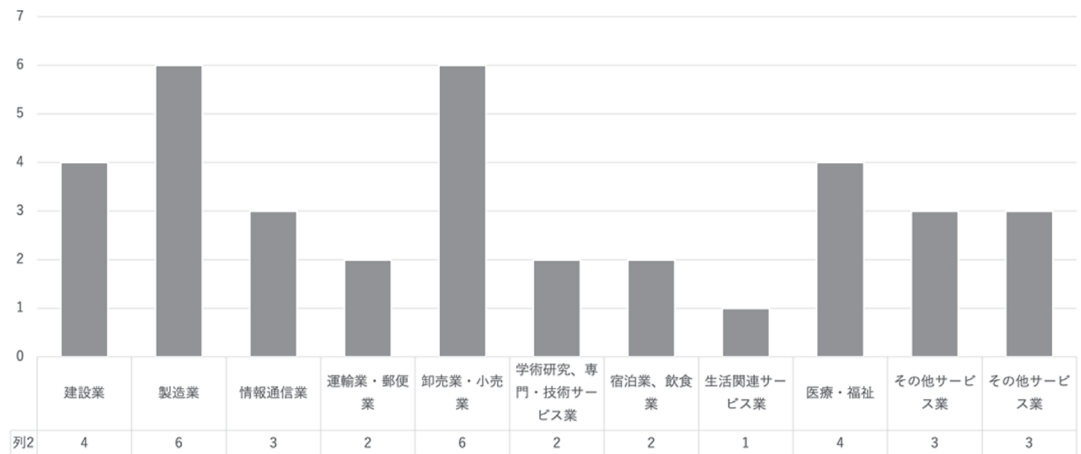
合わせて上記4制度について、今後もしくは継続して利用したい制度はどれかを選択式で確

認を行った。その結果、「トライアル雇用」が15社(41.7%)と最も高く、次いで「助成金制度」が14社(38.9%)となった(図2・3)。

実習及び雇用の有無と、各種制度の利用状況の間に有意差があるかを確認するため、イエーツの補正を用いた $\chi^2$ 二乗検定を行なった。その結果、実習では、トライアル雇用について有意に差が見られた( $\chi^2(6)=12.839, p<.05$ )。雇用では、定着支援サービス( $\chi^2(6)=18.358, p<.01$ )、トライアル雇用( $\chi^2(6)=17.598, p<.01$ )、助成金制度( $\chi^2(6)=15.458, p<.05$ )、就労支援サービス( $\chi^2(6)=21.838, p<.01$ )のすべての項目で有意に差が見られた。残渣を確認すると、実習及び雇用を行なった企業が各助成・支援制度を利用している傾向があることが見受けられた。

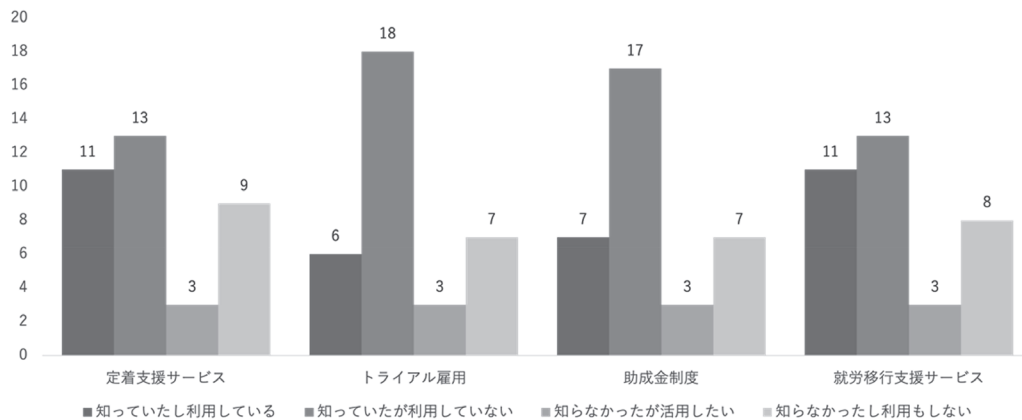
iii. 実習・障害者雇用の実施状況

実習の実施状況では、16社(45.7%)が実施している反面、行っていない企業が19社(54.3%)、そのうち、実施予定もないと回答したのは16社(45.7%)となった。実習を実施している企業に対して、その目的を複数回答



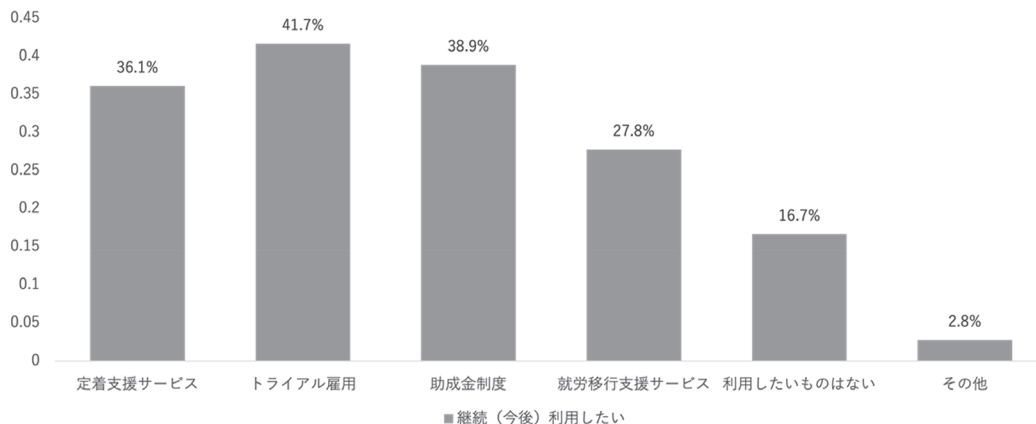
N = 36

図1：アンケート回答状況(会社種別)



N = 36

図2：就労支援制度の理解状況



N = 36

図3：就労支援制度の利用希望（複数回答）

で確認したところ、「雇用者とのマッチング」と回答した企業が9社（56.3%）で最も高く、次いで、「社会貢献に資するため」としたところが5社（31.3%）であった。一方「雇用契約を結ぶにあたって不安だったため」と回答した企業は1社のみであった。また、実習を、雇用を前提にしたものとして実施しているのは10社（52.6%）と、約半数となった。

未実施の企業に対して、その理由を複数回答で確認したところ、「障害者雇用を考えていない」「実習受け入れの担当者がいない」が共に

8社（42.1%）であり、次いで、「どの業務を担当してもらえばいいかわからない」と回答した企業が7社（36.8%）であった。

実習の内容については、受け入れ企業により内容が大きく異なることが想定されたことから、自由記述の形で確認を行った。その内容を職種による分類で見たと、「データ入力」「書類整理」「伝票整理」といった<事務>と、「商品の仕分け作業」「製造課業務」「品質管理や簡単な組み立てや寸法測定」といった<製造、修理、保全、検査>が共に6件と最も多かった。

実習受け入れを行ったことで良かった点は何かを確認したところ、「本人特性と業務の相性の確認ができた」（7社、43.8%）、「担当者との相性がわかった」（6社、37.5%）、「精神障害者の理解が深まった」（5社、31.3%）などが挙げられた。

一方、障害者雇用に関しては、実施したことがある企業が17社（47.2%）、実施予定がない企業が19社（52.7%）であった。雇用したことがある企業に、雇用理由を確認した結果、「多様な働き方を推進するため」「自社の社会的責任を遂行するため」が共に6社（35.3%）と最も高く、次いで人材不足が4社（23.5%）であった。「法定雇用率を達成するため」とした企業は3社のみであり、「賃金コストの軽減のため」「各種調整金、報奨金、助成金等の財務的利得を得るため」と回答した企業は0であった。また過去5年間に於いて雇用した精神障害者が退職していない企業は7社（43.8%）と半数近くを占め、1年以内に退職した企業は2社（12.5%）に留まった。実際に雇用を行った結果よかつたと思われる点については、「法定雇用率の達成」が10社（58.8%）と最も高く、ついで「調整金、報奨金による財務的な利得」7社（43.8%）、「労

働者のコミュニケーション能力向上」6社（35.3%）の順であった。

合わせて未実施企業にその理由を選択式で確認した際、「業務の切り出しが難しい」「障害者雇用を考えていない」が共に8社（42.1%）で最も高く、ついで「雇用受け入れの担当者がいない」（5社、26.3%）であった（図4・5）。

実習と障害者雇用の関係性については、実習を行った企業が雇用もした経験を持つケースは13件、一方でいずれも行っていない企業も13件であった。統計的な有意差を確認するため、イエーツの補正を用いた $\chi^2$ 検定を行なった。その結果、有意に差が見られ（ $\chi^2(4) = 20.583, p < .01$ ）、残差から、実習の有無がそのまま雇用につながるかどうかに影響していることが示唆された。

#### iv. 受け入れにおける対応、悩みと工夫

続いて、実習・雇用の経験があると回答した企業に対して、実習・障害者雇用の受け入れにおいて必要と考えられる対応について提示し、「対応できている」から「対応できていない」までの4件法で確認を行った。

実習についての対応では、＜勤務時間の調整

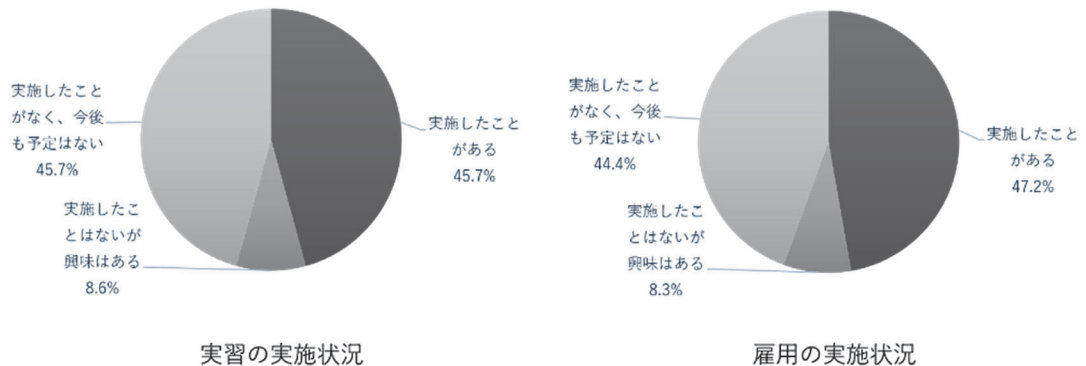


図4：実習及び雇用の実施状況

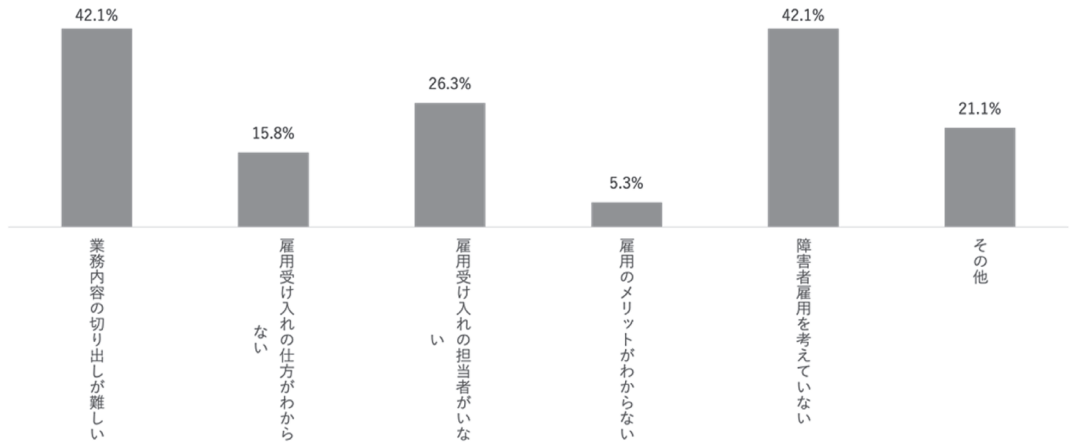


図5：雇用受け入れをしない理由

>と<休憩時間の確保>の2つが「対応できている」、「ある程度対応できている」合わせて15社（93.8%）とほとんどの企業が行なっていた。その他の項目についても、10社以上が「対応できている」「ある程度の対応ができています」と、肯定的な回答が見られた。しかし、<勤務時間の調整><休憩時間の確保>以外については、「対応できている」と「ある程度対応できている」の間において、「対応できている」と回答している企業が少なく、特に<就業態度への指導><従業員の理解>については、「ある程度対応できている」が、「対応できている」の3倍以上となっている。

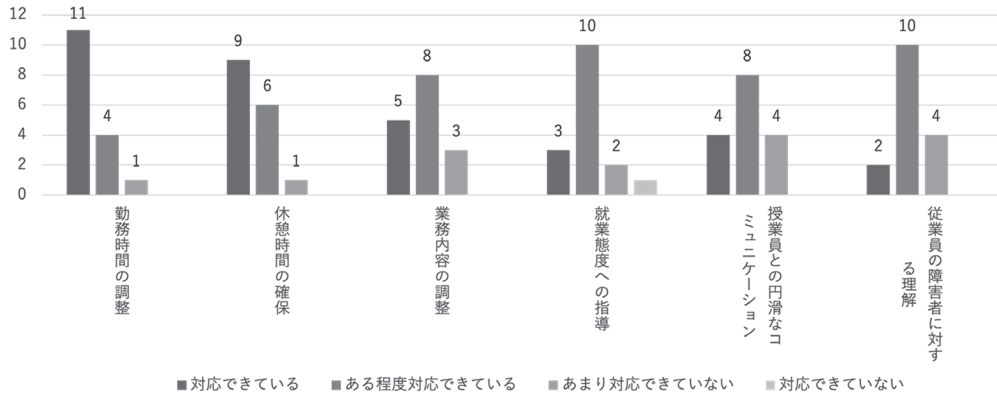
障害者雇用に対する対応において、<勤務時間の調整><休憩時間の確保><業務内容の調整><就業態度への指導><従業員との円滑なコミュニケーション><従業員の障害者に対する理解>全ての項目で「対応できている」あるいは「ある程度対応できている」と回答した企業は13社以上と雇用企業の多数を占めた。一方で「対応できている」と「ある程度対応できている」の間において、<勤務時間の調整><休憩時間の確保>については「対応できている」が「ある程度対応できている」を上回っている

が、<就業態度への指導><従業員との円滑なコミュニケーション><従業員の障害者に対する理解>については、「ある程度対応できている」と回答している企業が、「対応できている」と回答している企業よりも2倍以上、特に<従業員の障害者に対する理解>については5.5倍の差が見られた（図6・7）。

初めて実習を受け入れるにあたって悩んだこととしては、「指導方法」が11社（57.9%）と最も多く、次いで、「当事者への接し方」10社（52.6%）、「業務の振り分け」8社（42.1%）となっている。

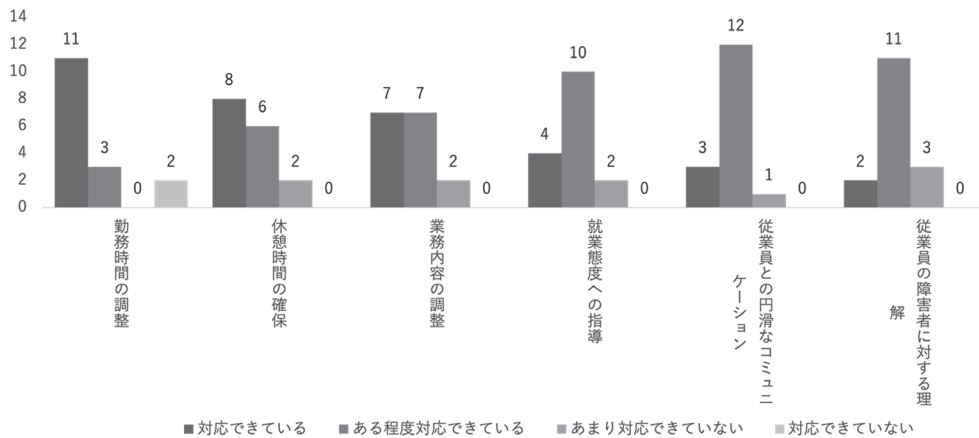
一方障害者雇用での悩んだ点については、「本人の特性と業務の相性の確認」が14社（82.4%）と最も多く、ついで「精神障害に対する職員の理解」10社（58.8%）、「継続的なフォロー、業務切り出し」9社（52.9%）となった。

受け入れ企業の実習・障害者雇用に関する悩みについて、より具体的に把握するために自由記載での回答を求めた結果、実習においては12件、障害者雇用では5件の回答がみられた。それぞれの内容から著者らにより<業務・教育体制><指導方法><障害者雇用についての理解><実習・雇用制度の課題>に分類し、整理



N = 16

図 6：実習受け入れにおける対応状況



N = 17

図 7：雇用受け入れにおける対応状況

したものが表1である。＜業務・教育体制＞では、実習では最も多く、「配慮と指導のバランスが難しいことがある。常に人手があるわけではないのもあり、教育者の確保をどうするか課題がある。」「実施できる業務が限られており、当事者それぞれに合った実習が提供できない。」などの意見が見受けられた。一方障害者雇用では、＜指導方法＞についての意見が多く見られた。また、＜障害者雇用についての理解＞については、実習では1件見られたものの、雇用では見受けられなかった。

受け入れ上の工夫についての自由記述においても、内容ごとにカテゴリー分けを行った（表2）。＜当事者の状況確認＞や＜相談できる環境づくり＞を行うなど、コミュニケーションを密にとれる体制を取れるよう取り組んでいることが示され、そのほか＜業務環境の調整＞では、判断が不要な業務を用意するといった取り組みのほか、「過度のサービスや気づかいをしないようにした。」など、障害者だからといってあえて特別扱いをしないことを意識する、といった回答も見られた。

表1：受け入れ上の悩み

	実習	雇用
業務・教育体制	実習生への対応をある程度標準化した上で、指導担当者による対応の差をなくせる様体制を確立させたい	日々の業務上のトラブルについての情報共有・改善に向けた取り組みのフォロー
	実施できる業務が限られており、当事者それぞれに合った実習が提供できない。	障害の状況、能力と作業とのマッチング、周囲の協力態勢
	配慮と指導のバランスが難しいことがある。常に人手があるわけではないのもあり、教育者の確保をどうするか課題がある。	
	障害者雇用を実務的にも総括する組織づくり体制を取り組み始めたところ。	
	採用担当者が別工場にいるため、何かあった時に即応できる訳ではないですが、受け入れ部門の長と連携しながら対応できたのではないかと思います。	
	既存社員の負担感が増えるのをなくしたい。	
	忙しいので、障害を持たれていることを忘れがちになります。	
指導方法	現場と一緒に働く従業員への接し方、指導方法のフォロー、技術的面で可・不可のジャッジ。注意の仕方。	どうしても同じミスが多かったり、物事を関連づけて考える能力はまだ身に付いていないのでその点では少し苦勞している。
	指導方法について、採用担当者と現場リーダー間で面談等ですり合わせしていますが障害のある方への知見が浅く、トライ & エラーが基本になっているため、適切に行えているか不安な部分があります。	まれにキツイ話し方をする従業員がいるが、全方位的ということでは精神障害者が相手だからということではないです。そもそもの問題に取り組む必要はあるかもしれません。
	障害者受け入れ実績が浅いので、障害の程度によって対応の違いが出てくるのか未知な部分が多いです。	リアクションが少なく、教えた業務の理解度がわかりにくい
障害者雇用についての理解	組織が大きく、各部署に人事担当者が在籍していて、障害者雇用に対する考え方や理解度が一定でなく、まずは理解の促進を図る必要性を感じている。	
実習・雇用制度の課題	実習期間が限られているため、当事者の人間性やコミュニケーション力がわからず、採用を考えるまで至らない。	



表2：受け入れ上の工夫

	実習	雇用
合理的配慮	合理的配慮を知ってから、とにかく気にかけるようにしました	合理的配慮を知ってから、とにかく気にかけるようにしました
	こちらからあまり無理強いすることなく、慣れていただくことを心掛け、使用期間の延長や、業務時間、休暇などは柔軟に対応しました	
当事者の状況確認	できるだけ事前に情報をやりとりするよう心がけた	当事者の特性についての理解・ご家族との面談
	採用担当者と現場リーダー、当事者間で定期的に面談を行い、業務や指導内容に対する不明点等をヒアリングしています	定期的な面談
		(就労支援事業所名)との面談を含め、定期的な個人面談の実施 本人から申し出があれば意見を聞く
業務環境の調整	指導担当者にはできる限り行動を共にし、実習生が周囲と会話し易い環境を作れる様にした点	当事者だけでなく、指導する側としても不安があったため当初は、複雑な業務を行わず、できるだけシンプルな作業になるようにした
	過度のサービスや気づかいをしないようにした	特別扱いしすぎないことを意識した。その上で業務量を調整して先々では一人前になれるよう指導している。
	判断や責任の伴いにくい仕事を用意した。雑談レベルではあるが興味を持ってくれた内容については深く話した。仕事に関する関連書籍を貸し出した	業務に集中できるよう、環境作りに配慮しております
	現職、障害者雇用の人を担当者として付帯させること。実習初日のスタートの時に皆でオリエンテーションを1時間程度行う	
相談できる環境づくり	業務内でも現場リーダーから、いつでも質問を受け付けている旨を伝えたりなど、頻繁にコミュニケーションをとり、質問しやすい雰囲気作りに努めています	いつでも相談できる体制をつくること。
		何かあったら現場に報連相してもらっている。面談の途中で同席して馴染んでもらう
外部機関との連携	専門知識のある第三者からのアドバイスの方が現場も受け入れやすく、安心できる。特性に合わせた対応ができるようできるだけ情報を交換する	
制度利用	トライアル期間の延長	

### v. 業務内容と業務複雑性

業務内容として示された業務については実習、雇用共に入力作業等の事務職が最も多く、そのほか出荷業務や対人援助業務などが挙げられた。これらについて、仕事の複雑性による整理を行った。仕事の複雑性とはジョブマッチングのために作成された指標であり、業務に対してどの程度複雑な判断が必要かで整理したものである。情報処理、対人関係処理、対物処理に分け、複雑性が最も高いものをレベル0、最も低いものをレベル8として整理を行なっている(United States Department of Labor, 1992)(表3)。本アンケートでの回答上、例えば事務業務でまとめて記載されているものもあるため、業務内容が明確になっているもの限定して、各業務の主たる業務内容についてレベル5以下を単純型、レベル3・4を中間型、それ以上を複雑型と本研究では仮定し、整理を行った。その結果、ほとんどが単純型に該当した(表4)。

### vi. 就労移行支援事業所に求める支援

実習、雇用において就労移行支援事業所に求めることについて、企業側が特に求めている支援は何かを明確にするため、就労移行支援事業所が実際に提供している「業務内容を構築する

ことサポート」「障害についての情報提供」「当事者の配慮事項のすり合わせ」「当事者についての情報提供」「受入の成功事例の情報提供」とその他の6項目から複数回答で求めた。その結果、実習では「当事者の配慮事項のすり合わせ」(11社、68.8%)、「当事者についての情報提供」(10社、62.5%)、「障害についての情報提供」(9社、56.3%)、雇用においては、「障害についての情報提供」(11社、64.7%)「当事者の配慮事項のすり合わせ」(10社、58.8%)、「当事者についての情報提供」(10社、58.8%)等、いずれにおいても当事者に関する情報提供を求めるものが多く見られた。

## IV. 考察

### i. 各種助成・支援制度についての理解

障害者雇用における各種制度については多くの企業が知ってはいたものの、特にトライアル雇用、助成金制度については、精神障害者雇用の経験がある企業の約1/3しか利用されていない計算となり、制度を知っていることが利用に繋がらないことが示唆されている。トライアル雇用および助成金制度については、手続きを企業側から行う必要がある。今回回答した企業

表3：仕事の複雑性

レベル	情報処理	対人関係処理	対物処理
0	総合	専門的助言・指導	調整・保守・設定
1	調整・判断・決定	交渉・協議	精密作業
2	分析	教授・教示	操作・制御
3	収集整理	管理・監督	運転・操作
4	計算	慰安	手腕作業
5	複写・文章作成	勧誘・説得	監視作業
6	比較・照合	報告・伝達	加工材料の取付け・取外し
7		給仕・奉仕・世話	運搬・整理
8		指示の受取りや援助	

(石岡ら(2015)が作成した表を著者修正)

表4：業務内容と複雑性

	職種分類	業務内容	
		雇用	実習
単純型	事務	入力作業、データ入力、紙資料スキャン、データ管理、資料作成、文書/資料等管理、寸法測定、顧客対応、納品処理、出納業務、受電対応、伝票起票	データ入力、書類整理、事務作業、総務、伝票整理、データチェック、データスキャン、事務補助（封入等）
	製造、修理、保全、検査	出荷作業、積み込み作業、カメラの買取、手作業での加工・梱包、商品の仕分け作業、梱包補助作業	商品の仕分け作業、製造課業務（プラスチックダンボール加工）、品質管理（樹脂量産成形品への異物混入や充填不足の有無の確認）や簡単な組立てや寸法測定、梱包補助作業、品出し、製造、売り場メンテナンス、ゲームデバック
	接客・調理・サービス	接客、レジ、売り場メンテナンス	-
	販売	カメラの販売	カメラの販売
	営業	-	営業の同行
	介護・福祉	福祉事業所内での介助業務、支援員としての業務	福祉事務所フロア内での利用者対応（直接介助を除く）、見守り、業務記録の作成
	清掃	-	洗車、役務（簡単な清掃）
	技術職	洗濯工場業務	-
中間型	事務	テキスト比較	-
	製造、修理、保全、検査	カメラのメンテナンス、自動車のボディコーティング作業、	カメラのメンテナンス
	専門職	加工機オペレーター	イラストレーター・フォトショップの操作
複雑型	専門職	・アプリケーション設計、開発、テスト	-

は法定雇用率を課せられる従業員規模を下回るところが多いこともあり、法的に雇用することが必須ではないため、その手間をかけること自体が企業にとっては負担であったのではないかと考えられる。また、これらはハローワークを経由して行うことが必要であり、特にトライアル雇用については実施することで雇用をしなければならない、という義務を負うのではないかと、という認識が、実利用状況に影響を与えているのではないだろうか。それぞれのサービスを利用することによるメリットなどについて、実際に利用している企業の声を伝えるなど、制度利用についての情報を企業にとってわかり

やすい形で適切に伝えることは重要になってくるのではないだろうか。

## ii. 受け入れにあたっての困難要因

「Ⅲ - iii . 実習・障害者雇用の実施状況」の結果から、実習及び障害者雇用において受け入れを行わない理由として、受け入れ担当者の不在が多く挙げた。これは一般企業において障害者について精通し、指導ができる社員がいないことや、自社の業種や職種など個々の企業の状況に適した障害者実習体験や雇用の情報を得られないことが要因ではないかと考える。内藤ら（2022）による調査によれば、雇用企業に対

する研修プログラムにおいて、特に障害に対する理解及び支援機関から得られるサポートについての理解を深めることは、障害者雇用に際して事業主が抱く不安の解消等につながり、障害者雇用への意欲を高め、具体的な行動の検討を促す効果が期待できるのではないかと指摘しており、このことから、新たに企業が実習や障害者雇用を始める際には、受け入れ担当者の育成に必要な情報提供や、受け入れ担当者をサポートする機関の存在が必要であることが示唆される。

しかしながら、このような研修については、その効果は確かにあるといえるものの、障害者雇用に対して前向きな意識を持っていないれば受講をしない、というジレンマもある。特に中小企業については、法的な雇用義務がない状況であることから、障害者雇用に向けた意欲を高めてもらうための施策を行なっていくことが必要であろう。また、「Ⅲ・iv・受け入れにおける対応、悩みと工夫」で述べた障害者雇用の理解については、実習では担当者により理解に差があるとした意見があったものの、雇用では一件もなかったことから、実習が障害者雇用の理解にも影響を与えている可能性は考えられる。ただし得られたケースが少ないこともあるため、今後さらなる調査が必要であろう。

また、業務のマッチングについても受け入れ困難とする要因として大きなものと考えられる。しかしこれはマッチングする上で、企業側の不安などについて整理した上で必要な助言等を行い、また受け入れ後に定期的に来社して助言等を行うなどのフォローによって、障害者雇用を広げることに繋がるといえる。大阪で調査を行った江本(2014)も「障害者と仕事のマッチングや、職場で生じる様々な問題の相談援助を定期的かつ継続的にする必要があり」と指摘を行っている。

障害者雇用を行うにあたっての不安については、「本人の特性と業務相性の確認」と回答している企業が50%を超えている。しかし、実際にどのような支援があるのか、どのような業務を任せることが適切なのか、社員とのコミュニケーションの課題は何か、といった不安は、事前に実習を行うことにより具体化することが可能であり、それにより、必要な外部支援は何か、についても考えることが可能となる。事実、実習を行った企業の多くは障害者雇用まで実施していることから、障害者雇用のステップとして、実習が有効的に働いていると考えられる。ただし、特に我が国の企業の多くを占める中小企業には障害者雇用率が適用されない場合が多く、実習につなげていく上では、障害者雇用そのものに興味を持ってもらうことが必要であることには変わりはない。障害者雇用を広げていく上で、今後、精神障害についての知識を得ることができる機会やツールの必要性は高いといえるだろう。

### iii. 受け入れにあたっての当事者理解

「Ⅲ・iv・受け入れにおける対応、悩みと工夫」での工夫していることなどから、実習・障害者雇用の受け入れを行うにあたってはコミュニケーションを重視している回答が多く見られ、コミュニケーションのスキル獲得が企業での実習や雇用の促進に影響を与えることが伺えた。児玉ら(2020)によれば、企業においては、場に応じて、意欲の表明や周囲の人との適切なコミュニケーションが重要としている。特に発達障害を含む精神障害者においては、その部分が困難な場合が多く、困りごとや得意なことを捉えようとする姿勢が必要であり、それらは環境調整を行うだけでは困難だと指摘している。筆者らが所属している就労移行支援事業所においても、コミュニケーションスキル習得のための

プログラムを作成し実施しているが、このようなプログラムが、実際の実習・雇用にどの程度効果を与えているかを整理し、より効果的なプログラム構築を検討することも今後必要であろう。

また、本人の困りごと等については、必ずしも当事者が自覚しているわけではないことも想定される（松中 2021）。そのため、当事者の特性について理解をしている外部者の視点等も含めて、どのような配慮が必要になってくるかを考えることが求められる。今回の調査からは、「Ⅲ - v. 業務内容と業務複雑性」で示した通り、業務内容も基本的には業務複雑性が低いものが用意され、負担をかけない業務の準備等環境を整える取り組みが行われていたが、それに加えて、「Ⅲ - vi. 就労移行支援事業所に求める支援」の結果からも当事者の情報についても多くの実習先・雇用企業が求めていることが示されている。これらの情報については常に企業に対して提供を行っているものであるが、その必要性をあらためて示したと言えよう。例えば業務複雑性については、健常者にとっては複雑性が低いものであったとしても、精神障害者にとってはそうではないものもあることが考えられる。同一業務であっても特性等によりその難易度が変わることにについては、一企業だけで判断することは困難であろう。そのため、就労移行支援事業所等との連携を通して、当事者・企業が双方ともに安心して就労ができる体制を作っていくことが重要であろう。一方で、いわゆる障害を隠して就労する「クローズ」を求める利用者も少なくない。そのような場合に、当事者を支援している事業所がどう関わっていくのが大きな課題となっていると思われる。

## V. 研究の限界

本調査においては、今回対象をすでに就労支援事業所が関わっている企業および、本学のともいきパートナーズを対象にアンケートを行った。そのため、比較的理解がある企業及び、中小企業が回答の中心となっている可能性が否定できない。また、回収率も低く、データ数も限られている点など、京都府全域における精神障害者の実習・障害者雇用の状況を適切に表したとは言い切れない。今回の調査データを参照し、今後、アンケート項目の精査や対象を広げるなど、より正確な情報を把握することが必要であろう。

## VI. 最後に

精神障害者が算定基礎に入ることになり、今後も法定雇用率は上昇をしていくこととなる。また、障害者自身が持つ雇用へのニーズも高く、現在でも多くの就労系施設が開設されている状況にある。さらに、令和元年度の障害者雇用促進法改正により、中小事業主に対する認定制度が新設されるなど、障害者雇用を取り巻く現状は、近年大きく変わってきている。一方で、中央省庁による障害者雇用水増し問題に対して行われた新規採用試験の採用者 2518 人のうち、約半年以内に 131 名が退職したと報道された（読売新聞 2019）。退職した者の話では仕事内容も明確な指示をされず、ホームページを見て過ごすといった現状があったとされ、十分な教育体制や業務切り出しができていなかったことが窺える。雇用率を達成することが目的となり、雇用することが目的となり、生きがいや達成感等、働くことにより得ることができるものが蔑ろにされてはならない。社会情勢が大きく変わってきている今だからこそ、障害者、雇用主

がともに喜べる雇用環境を構築することが必要であるといえよう。本研究を皮切りに、京都における障害者雇用が広がっていくための取り組みを進めていきたい。

央省庁 仕事任されぬ例も 改正法成立」2019年6月8日付

## 引用・参考文献

- 石岡良子・権藤恭之・増井幸恵 他 (2015) 「仕事の複雑性と高齢期の記憶および推論能力との関連」『心理学研究』86 (3), 219-229.
- 江本純子 (2014) 「中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題—大阪府中小企業家同友会のデータをもとに—」『人間と科学』(県立広島大学) 14, 67-77.
- 岡田裕樹・日詰正文・古屋和彦 (2020) 「就労定着支援に関する支援と利用者の状況等についての実態調査」『国立のぞみの園紀要』13, 43-66.
- 小川浩 (2000) 「ジョブコーチとナチュラルサポート」『職業リハビリテーション』, 13, 25-31.
- 京都労働局 (2021) 「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」
- 厚生労働省職業安定局 (2017) 「障害者雇用の現状等」
- 児玉美希・篁倫子 (2021) 「発達障害者の就労支援の現状と課題：職場の人間関係に着目して」『お茶の水女子大学心理臨床相談センター紀要』22, 63-74.
- 内藤真紀子・岩佐美樹・永登大和・依田隆男・野澤紀子・石原まほろ (2022) 「障害者雇用及び雇用継続において事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究」『調査研究報告書サマリー』(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合支援センター) 1, 17-24.
- 野崎智仁・谷口敬道 (2021) 「精神障害者の就労定着および離職に関する研究の動向」『国際医療福祉大学学会誌』26 (1), 89-98.
- 野中猛・松為信雄 (1998) 「精神障害者のための就労支援ガイドブック」金剛出版.
- 松中久美子 (2021) 「職場における合理的配慮に関する勤労者の認識」『関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要』15, 29-35.
- United States Department of Labor (1992). Department of Labor: Dictionary of occupational titles. 4th rev. ed. Lincolnwood, IL: Vgm Career Horizons.
- 読売新聞 (2019) 「障害者 緊急雇用131人退職 中

<要旨>

## 就労体験が障害当事者と企業側に及ぼす影響 — 企業の実習・障害者雇用受け入れ体制に関する調査研究 —

二本柳 覚・田 邊 純・山 下 朋 美・  
梅 田 愛 稔・田 中 智 人

精神障害者の雇用を進めていくことが求められている昨今、そのまま雇用を行うだけでなく、企業側の受け入れ経験やスキルの蓄積と、精神障害者側の職場で起こりうる困難な事態の想定双方に有効なものとして、企業での雇用を前提としない実習が挙げられる。しかし現状として企業が障害者雇用や実習に対してどのように考えているかは不明であることから、本研究では、企業の障害者の受け入れにおける課題を整理するための基礎的調査を行った。

その結果、障害者雇用や実習を進めていく上で、障害について理解している担当者の不在や、本人の特性に対してどのように対応すべきかが困難要因として挙げられた。また、障害者雇用に対する各種制度・政策についても理解していても利用するところまで来ていないケースが少なくないことが見受けられた。これらに対して、就労移行支援事業所等の関係施設との密な連携による受け入れ企業への情報提供や、助言体制の確立等を進めていくことが求められていることが示唆された。

キーワード：障害者雇用、実習体験、受入課題

< 英文要旨 >

## Effects of Work Experience on Persons with Disabilities and Employers

— Survey on corporate training and employment acceptance systems for persons with disabilities —

Akira NIHONYANAGI, Jun TANABE, Tomomi YAMASHITA,  
Narutoshi UMEDA, Tomohito TANAKA

In recent years, when there is a need to promote the employment of people with mental disabilities, it is not enough to simply employ people with mental disabilities. One thing that is effective for both sides is practical training that does not presuppose employment at a company. However, since it is unclear what companies think about the employment and practical training of persons with disabilities at present, in this research, a basic survey was conducted in order to sort out the issues regarding the acceptance of persons with disabilities by companies.

As a result, the lack of a person in charge who understands the disability and how to deal with the characteristics of the person with disability were pointed out as difficult factors in promoting the employment and practical training of persons with disabilities. In addition, it was found that there are many cases where even if people understand the various systems and policies for the employment of persons with disabilities, they do not use them. In response to this, it was suggested that it is necessary to promote the provision of information through close cooperation with related facilities such as employment transition support offices and the establishment of an advisory system.

Key words : Employment of people with disabilities, Practical experience, Acceptance challenges