

特例子会社における重度者雇用の実態

○乙川 亮¹⁾、中井 秀昭¹⁾、高松 滋生¹⁾、浅田 裕亮²⁾、宮本 昌寛³⁾

1) 滋賀県立リハビリテーションセンター 2) 滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課 就労支援室
3) 滋賀県健康医療福祉部健康医療課健康寿命対策室

要旨

1. 目的

滋賀県内の特例子会社に、障害のある方の雇用の実態、雇用管理、障害の捉え方について伺い、医学的リハビリテーションからの適切な就労支援の在り方を考える。

2. 方法

- (1) 県内の特例子会社（9 社）を対象にアンケート調査を実施した。回答数は 7 社、回収率は 77.8%であった。
- (2) アンケート調査に協力いただいた企業に追加の訪問調査を依頼し、7 社全社にヒアリング調査を行った。
- (3) 両調査結果の分析を行うとともに、所見を取りまとめた。

3. 結果および分析

(1) アンケート調査

- ①業種は多岐にわたる。障害別雇用状況は知的障害、肢体不自由の順で多かった。
- ②雇用にあたり、「意欲をもって通勤し、業務を遂行できる」人材を求めている。
- ③時間的配慮は、短時間勤務や休憩時間をこまめにするなどを実施。
- ④すべての特例子会社が最低賃金減額特例を申請をしていなかった。
- ⑤雇用継続の取り組みは外部の研修の受講や社員同士の交流を実施。
- ⑥雇用管理での懸案事項はキャリアアップや加齢に伴う作業能力の低下、人間関係であった。対応策はスタッフ同士、支援機関や家族を交えて話し合いを開催。
- ⑦障害者別雇用状況の推移は企業によりさまざま。
- ⑧連携先は就労支援機関が多く、医療機関等との連携は僅かであった。
- ⑨当センターの就労支援事業は知られていなかった。

(2) ヒアリング調査

- ・雇用に至るまでの流れとしてハローワーク、働き暮らし応援センターを通じて企業実習を行い、本人の意思を確認したうえで双方の合意のもと雇用に至っていた。
- ・雇用から就労定着には「働く意思と理解」「自己理解」「生活リズム」「仕事の理解」「人間関係の構築」「仕事のボリューム」「環境への配慮」が必要
- ・就労定着の取り組みとして「支援機関の活用」「マネジメント」「配慮」「キャリアアップ」など様々な取り組みがされていた。

4. 考察

従業員の障害は1つの個性として捉え、本人・企業の創意工夫で企業水準の業務遂行能力が引き上げられていた。規律も順守されていた。特例子会社では基本的な生活リズムに加えて、基礎体力、作業耐久性、状況判断等の能力に視点を注がれており、医学的リハビリテーションが実施する「就労支援」の視点と共通していた。ただ、医学的リハビリテーションでの就労支援だけでは限界があるため、職業リハビリテーション専門機関、企業との積極的な連携が必要である。

はじめに

本研究の目的は、障害者が「一般就労」を望んだ時に医療機関・介護保険事業所で実施されるリハビリテーション（以下、リハビリ）の中でどのような役割が果たせるかを検証するものである。

リハビリは身体・精神・知的・発達障害の方を対象とし、就労支援を行うこともある。

厚生労働省の「地域の就労支援の在り方に関する研究報告書」¹⁾では医療機関等との連携、支援の中で作業療法士等を接点としていくことも有効であるとしており、作業療法士ガイドライン実践指針、2013年度版²⁾の中で、作業療法士は医療職種のなかでも職業リハビリテーションと最も深い関連を持つ職業であるとしている。

武田³⁾は障害者の就労支援にあたり、医療現場にいるリハビリテーション従事者（以下、セラピスト）は、一般社会や企業での雇用という考えを把握し、障害を持った人へ正確かつ適切な情報を提供することで最もその人に適した選択を援助することができると述べている。

そこで、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別に配慮した子会社である特例子会社に雇用の実態を伺い、リハビリで正確かつ適切な支援をするための一資料となるようアンケート、訪問調査を実施した。

方法

1. 調査対象

調査は、滋賀県内の特例子会社 9 社を対象とした。

2. 方法

対象企業にアンケートを送付し、併せて調査研究についての説明文も同封した。同意の得られた企業のみ返信いただくよう依頼した。また、返信のあった企業には後日、電話にて訪問調査の協力を依頼した。

＜アンケート調査項目＞

調査項目は基本情報、雇用管理、雇用状況、支援機関との連携、当センターでの事業の認知度について計 14 項目を設定した。

＜ヒアリング調査項目＞

①雇用に至るまでの流れ

②就労に至るまでの必要な事項（就労準備性について）、就労定着に向けての取り組みの計 4 項目を設定した。

3. 分析方法

アンケート調査項目に関しては単純集計を行った。設問に対する自由記述による回答は、電子テキスト化し、その後、User Local 社の UserLocal テキストマイニングを用いてテキストマイニングを行った。

ヒアリング調査項目に関しては各社よりヒアリングした内容で共通した内容の概要を記載した。

アンケート結果

アンケートの有効回答数は 7 社,有効回答率は 77.8%であった.そのうち重度障害者多数雇用事業所は 3 社であった.

※重度障害者多数雇用事業所とは： 1,障害者の雇用者数が 5 人以上であること

2,労働者の総数に占める障害者の割合が 20%以上であること

3,雇用障害者に占める重度身体障害者,知的障害者及び精神障害者の割合が 30%以上であること

1. 常用雇用労働者数

雇用している障害者数は平均 29.7 人であった.

※常用雇用労働者数とは雇用契約の形式の如何を問わず

①雇用（契約）期間の定めがなく雇用されている労働者及び一定の雇用（契約）期間を定めて雇用（契約）されている労働者であって,その雇用（契約）期間が反復更新されている.

②雇入れのときから 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者,又は

③又は,過去 1 年を超える機関について引き続き雇用されている労働者であって 1 週間の所定労働時間（週所定労働時間）が 20 時間以上の労働者

2. 特例子会社単独での障害者雇用率（平成 27 年 6 月 1 日現在）

障害者雇用率 平均 68.9%

3. 障害種別ごとの人数とそのうち重度障害者の人数について

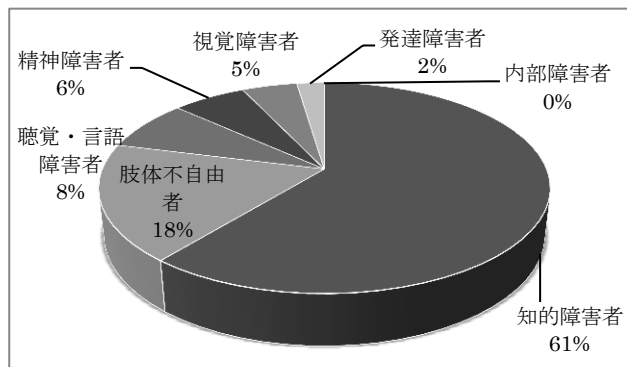


図1 障害者別雇用率

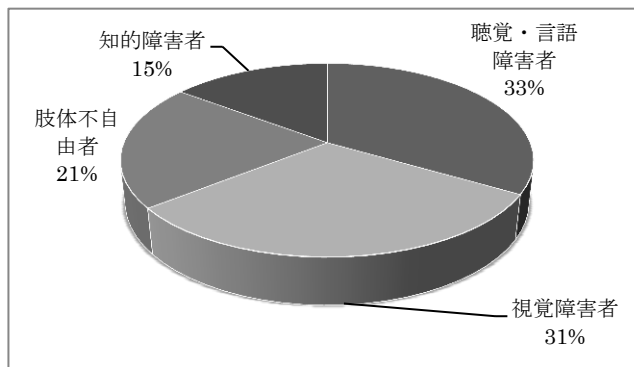


図2 重度障害者別雇用率

※①身体障害者の「障害の程度」における「重度」とは,身体障害者障害程度等級表における等級が 1 級,2 級の障害又は 3 級の重複障害等のことです.

②知的障害者の「障害の程度」における「重度」とは,程度が重いと判定された知的障害で,原則として,次のいずれかの場合が該当します.

i)療育手帳で程度が「A」とされている.

ii)児童相談所又は知的障害者福祉法に規定する知的障害者更生相談所,療育手帳の「A」に相当する程度とする判定書をもらっている.

iii)障害者の雇用の促進等に関する法律に規定する障害者職業センターにより「重度知的障害者」と判定されている

※身体障害,知的障害,精神障害,発達障害が重複している労働者については平成 27 年 6 月 1

日現在の「障害者雇用状況報告」での報告に準ずる。また、身体障害の障害が重複している労働者については、主な障害でいずれか（1～4）に分類。

4. 雇用するにあたり重視するところ

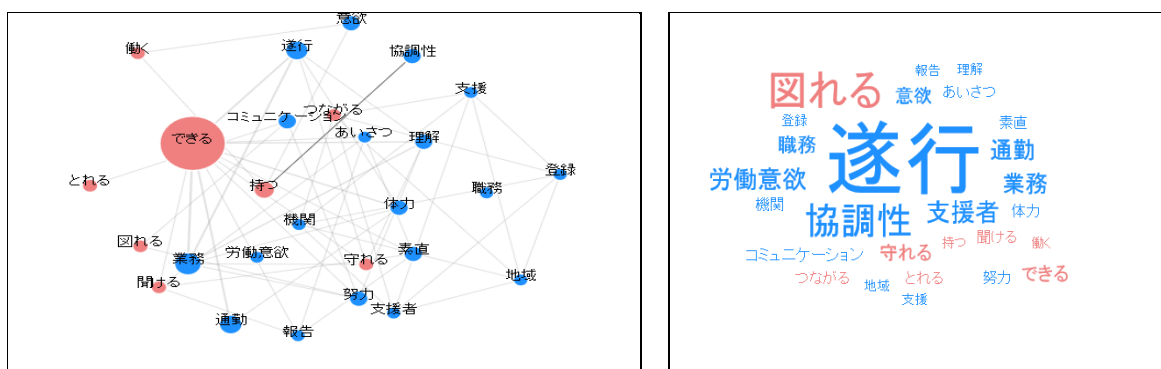


図3 雇用するにあたり重視するところのテキストマイニング分析結果

頻出語上位には『できる』、『業務』、『遂行』、『意欲』、『通勤』であった。さらに『できる』の共起語として<通勤>,<業務>,<遂行>、『業務』の共起語として<意欲>,<理解>,<遂行>、『遂行』の共起語として<業務>,<理解>,<体力>,<社内>、『意欲』の共起語として<働く>,<持つ>、『通勤』の共起語として<体力><できる>が抽出された。

5. 障害者が従事する職務の内容

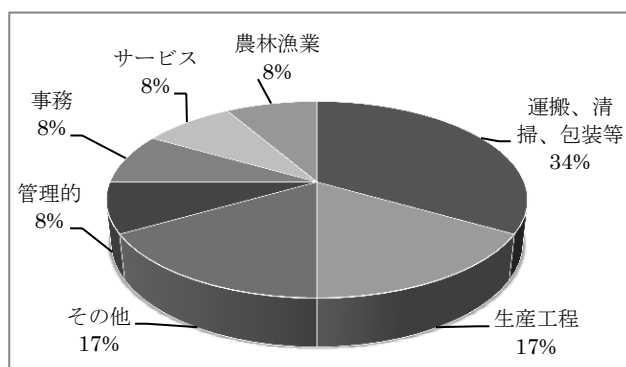


図4 障害者が従事する職務

*仕事：日本標準職業分類に準ずる

特例子会社において障害者が従事する職務として、運搬・清掃・包装等(34%)、生産工程,その他(17%)
管理的,事務,サービス,農林漁業がそれぞれ8%であった。

6. 労働時間による配慮について

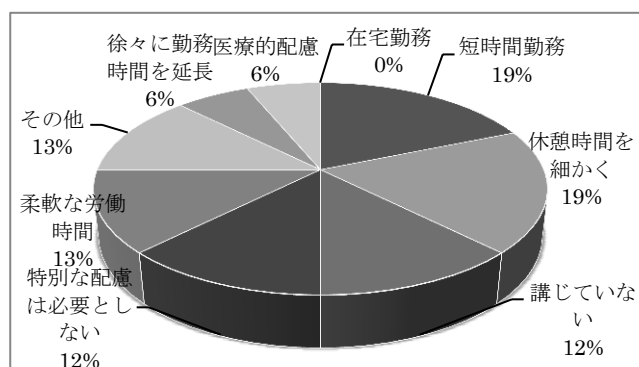


図5 労働時間による配慮

労働時間について特例子会社が実施している時間的配慮については、短時間勤務の実施、休憩時間を細かく設定している（１９％）が最も多く実施されており、障害によっては集中力、体力の耐久性が低下していることから配慮されていることが窺われる。しかし、配慮を必要としない、講じていないという企業も多く、一定集中力・体力を要する障害者を雇用する企業もあることが窺われる。

7. 常用雇用労働者の障害者に対する最低賃金の減額特例の許可について

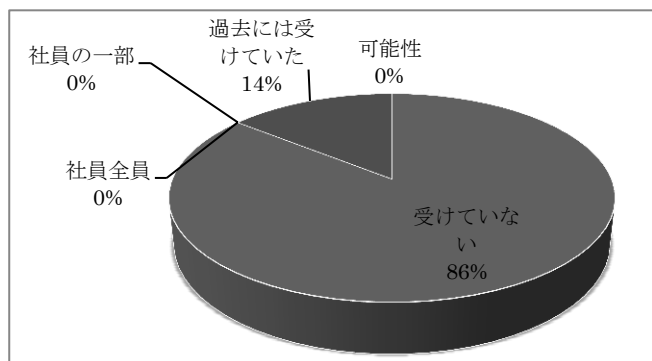


図6 最低賃金の減額特例の所得状況

賃金体系については、全社、最低賃金をベースにしていた。

※最低賃金の減額特例とは：一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれなどがあるため、特定の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められている。

8. 雇用継続に向けた取り組みについて

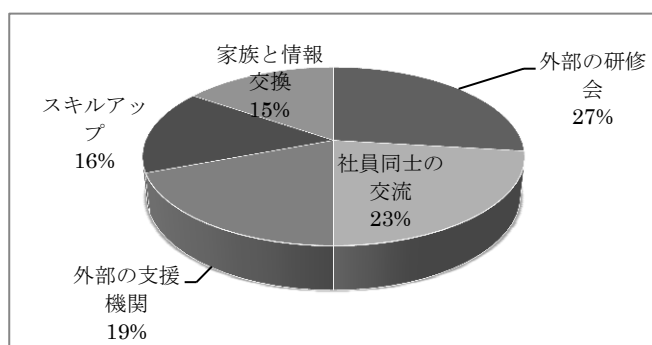


図7 雇用に向けた取り組み

雇用継続に向けた取り組みについて支援に携わる職員を「外部の研修会」に参加させ、指導・支援のスキルアップを図っていた。また、社員同士の交流を図りつつ、そこに家族や、外部の支援者も招きながら情報交換を行っている企業も見られた。

9. 貴社での障害者の雇用管理に関して、懸案となっている事項について

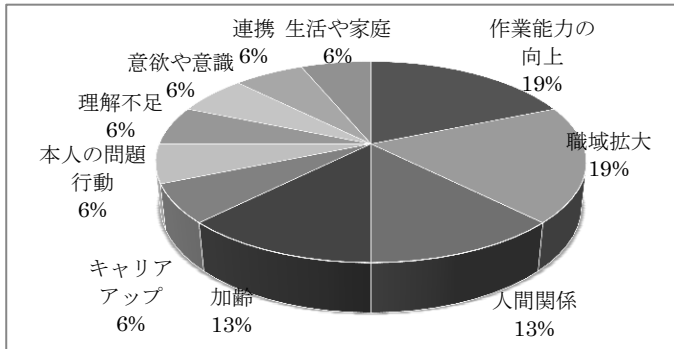


図8 雇用管理での懸案

10 9 について具体的にどのような事象があったか

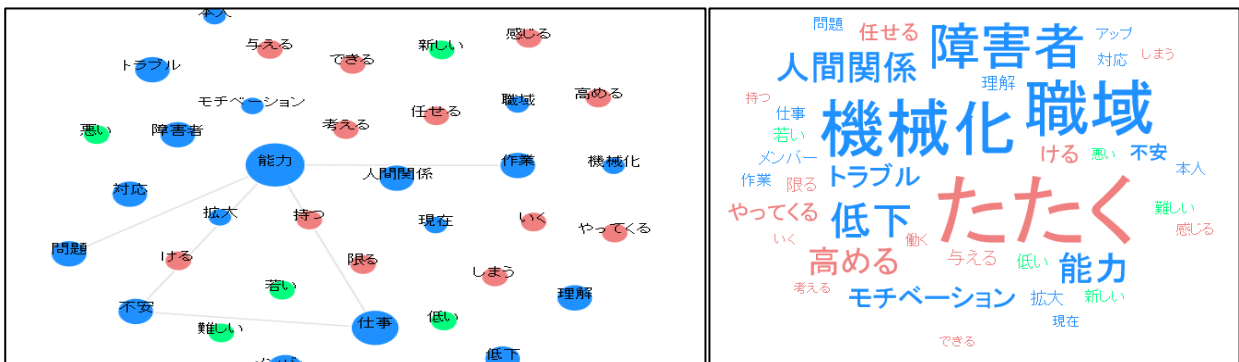


図9 懸案に対する具体的事象のテキストマイニング分析結果

障害者の雇用管理について懸案となっている事項について作業能力の向上についてと職域拡大についてが多かった。次いで人間関係であった。

具体的な事象について、自由記載の内容をテキストマイニングを用いて分析した結果「頻出語上位には『能力』、『仕事』であった。さらに『能力』の共起語として<仕事>,<作業>,<問題>,<不安>『仕事』の共起語として<能力>,<不安>が抽出された。

多くの企業が職域拡大、キャリアアップでの作業能力の壁について、また、加齢に伴う作業能力の低下を挙げていた。

人間関係において障害の特性でもあるが、苦手になっている従業員が多く、こちらも多くの企業で課題に挙げられていた。

11 9 への具体的な対応策について

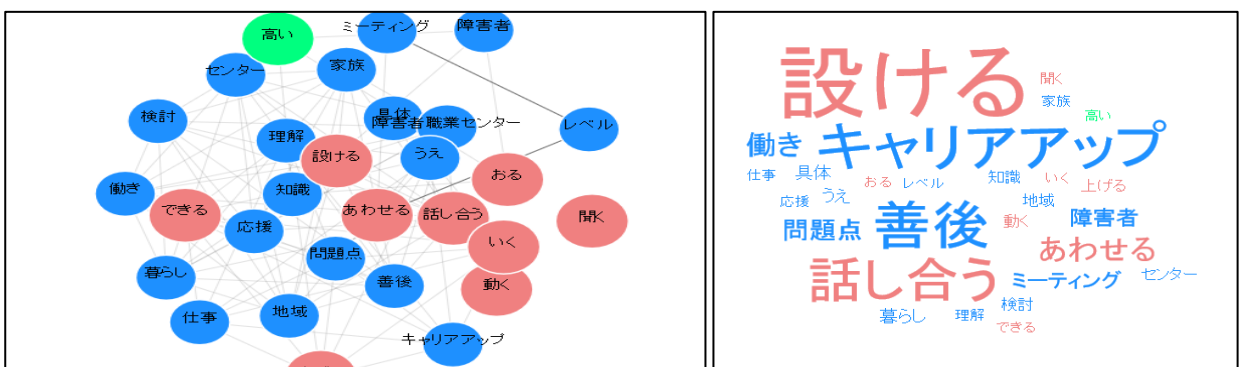


図10 懸案に対する具体的対応策のテキストマイニング分析結果

作業能力の向上については、スタッフ、本人を交えてミーティングを実施し、作業ができるように対策を講じると挙げている企業が多かった。また、家族・支援機関とも話す機会を設けている企業もあった。

1 2 貴社で働く常用雇用労働者である障害者数は5年前（雇用を開始して5年未満の場合は雇用開始の年から）からの推移

視覚障害： 増加している 14%, 変わらない 14%, (うち重度：増加している 14%)

聴覚・言語障害：増加している 14%, やや増加している 14%

(うち重度：増加している 14%, やや増加している 14%)

肢体不自由： 増加している 14%, やや増加している 14%, 変わらない 14%

(うち重度：変わらない 14%)

内部障害： 減少している 14% (うち重度：減少している 14%)

知的障害： 増加している 43%, やや増加している 14%, やや減少している 14%

(うち重度：増加している 14%, 変わらない 29%, 減少している 14%)

精神障害： 増加している 14%, 変わらない 14% (うち重度：増加している 14%)

発達障害： 回答なし

1 3 専門機関・職種との連携について

表 1 5年間（雇用を開始して5年未満の場合は雇用開始の年から）の専門機関・職種との連携の状況

専門機関		職種		その他（職種）
障害者職業センター	4 社	障害者職業カウンセラー	1 社	ジョブコーチ
（内容）就労継続のための個別相談,企業側に対して就労等の指導				
公共職業安定所	5 社	障害者雇用担当者		
（内容）障害者採用について,採用者に対してトライアル雇用等両者について指導・アドバイス				
障害者職業能力開発校	3 社	訓練指導員		
（内容）実習生の受入れ,体調面				
障害者雇用支援センター	5 社	指導員 / ワーカー	1 社	社会福祉士
障害者就業・生活支援センター	4 社	就労支援コーディネーター		
障害者就労支援センター等	4 社	ジョブコーチ		
（内容）就労継続のための個別相談,個人の方に対する就労指導等について,生活面				
身体障害者更生援護施設	3 社	指導員	1 社	職場開拓員
知的障害者援護施設	2 社	ソーシャルワーカー		
精神障害者社会復帰施設	1 社	ジョブコーチ		
知的障害者通所授産施設等				
（内容）記載なし				
企業	1 社	障害者雇用コンサルタント		
重度障害者多数雇用事業所等	0 社	産業カウンセラー		
（内容）記載なし				
小規模作業所	2 社	作業所職員		
（内容）記載なし				

養護学校中高等部	3 社 1 社	進路指導主事 特別支援教育コーディネーター		
(内容) 見学・実習の受入れ				
精神障害者地域生活支援センター	1 社	精神科ソーシャルワーカー	1 社	精神保健福祉士
(内容) 記載なし				
病院 精神保健センター リハビリテーションセンター等	1 社 0 社 0 社 0 社 0 社 1 社 1 社 0 社	病院ソーシャルワーカー 理学療法士 作業療法士 言語聴覚士 精神科ソーシャルワーカー 保健師 リハ・ソーシャルワーカー 雇用専門家 (ES)	1 社	医師
(内容) 記載なし				

1 4 当センターで実施している就労等医学的支援事業について.

事業説明: リハビリテーション医療従事者の視点から,滋賀県社会就労事業振興センターを窓口に関係機関と協働して障害者の就労支援を行う.障害のある方の障害特性や残存機能・能力を評価,また職場環境の分析を行うことで,職場での障害の理解を促し就労定着を図る.

また,作業所などの就労支援機関を利用する障害のある方に対して二次障害の予防に向けた支援や,その障害のある方を支援する方に対して,二次障害の予防に向けた知識の習得を目的とした研修会の開催を行う.

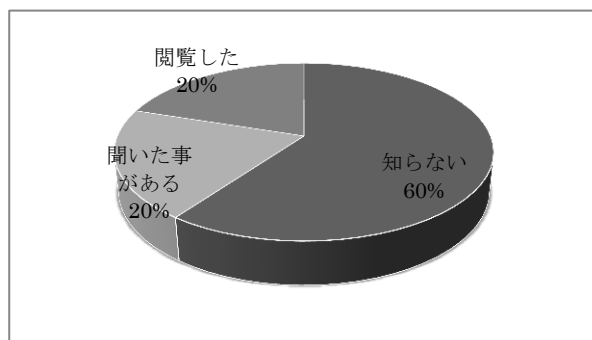


図 11 当センター実施の就労支援事業の認知

ヒアリング結果

1. 雇用に至るまでの流れ

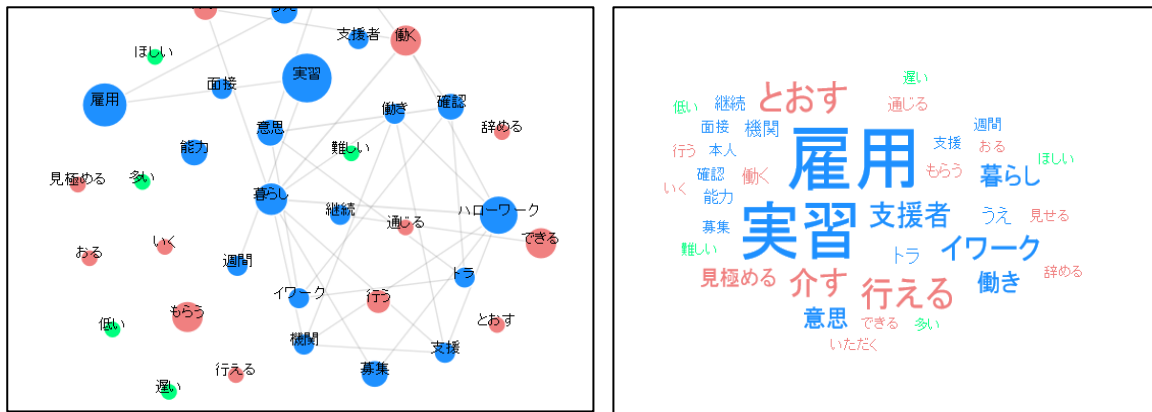


図 12 雇用に至るまでの流れについてのテキストマイニング分析結果

面接の中で得られた情報に対してテキストマイニングを用いた分析を行った。頻出語上位には「雇用」「実習」「ハローワーク」であった。

「雇用」の共起語として＜実習＞「ハローワーク」の共起語として＜働く＞＜支援＞＜機関＞＜募集＞「確認」の共起語として＜トライワーク＞＜本人＞＜意思＞「実習」の共起語として＜週間＞＜雇用＞であった。

以上のことから募集を「ハローワーク」「働き暮らし応援センター」にかけ、「本人の全体像」「企業の業務」の相互性を図る役割をしており、就労の可能性の判断については 2 つの支援機関により判断されていた。

そのうえ、実習を通して企業が本人の状況を確認し、本人の意思を確認して双方合意のもと雇用に至るという経緯を多くの企業がとっていた。

2. 就労準備性

就労準備性とは「個人の側に職業生活を始める（再開も含む）ために必要な条件が用意されている状態」（新盤就業支援ハンドブック引用）

＜就労準備性とは＞

- ① 職業生活を維持するために必要な態度や基本的労働習慣
（仕事に対する意欲、一定時間労働に耐える体力、規則の順守、責任感、賞賛及び批判を受け入れる態度）
- ② 職業生活を支える社会生活・日常生活面の能力
（社会資源を活用する能力、対人技能、金銭管理、生活リズムの確立、日常生活の管理、健康管理、受診・服薬管理、病状対処技能、ストレス対処技能等）

向後（2014）「発達障がいのある人の学校から就労への移行支援並びに就労後の職場適応支援の課題」（No.646/May2014 日本労働研究雑誌）⁴⁾の中で就労準備性についての課題を整理している。

その流れに準じて調査対象事業所への訪問時に得られた内容について整理する。

① 「働く意思」と「働くことの理解（給料を得ることの意味など）」

企業が雇用するうえで重要視する内容の1つにこの点を掲げており、実際に雇用するうえで「働く意思」を確認したうえで最終合意としている企業がほとんどであった。

しかし、監督者が現場を離れた際や、職務が閑散期の状況下では職務を怠るなど、雇用されている、あるいは給料を得ていることについて理解等が乏しい事例があった。

② 「自己の理解（障害理解を含む）」

障害の特性により自己の理解が難しく身体的・精神的変化について自己理解できていなかったり、それを発信することが困難で、蓄積されると就労が困難になる可能性がある。

そのことについては、従業員が職場や自宅などでの何らかのストレスによる表情・行動の微妙な変化を察知するように心がけをされており、日記による取り組みを行う企業もあり、生活・職場での出来事を収集したうえで対応されているところもあった。

③ 「生活リズムの管理」

生活リズムが安定しないと遅刻や欠勤が増えたり、業務の遂行が困難になるなど「就労継続が困難」に陥るケースがあるとの意見が聞かれた。

その対策として業務日誌や日記の実施、定期的な面接、支援者の介入が挙げられていた。

④ 「日常業務のマネジメントと評価」

1) 仕事の理解

個人が担当している作業自体は単独で実施することがあったとしても、それは一部の工程であるが多い。

そこで全作業の工程を理解するために、配置をローテーションして全行程の仕事ができるように進めている企業が見られた。

そこには大きく2つの理由に分けられていた。

①人間関係や体調の変化により、現持ち場での作業が困難になった時に別の配置で働けるようにという「補償」の面があった。

②全行程を理解することで自分の役割の明確化（欠勤することの重大さ）や自分の持ち場のことだけを考えるのではなく、他工程の状況も見据えながら、追いついていないところに対しては手伝いに行ったり、次の動作への移行を考えて行うなど「主体性」「協調性」を養う面での役割があった。

2) 仕事の意義が理解できているか

業務遂行にあたりそれぞれの所作がどのような意味を持っているかを理解できていないと、仕事の閑散期や、人目がなくなったとき、サボったり、仕事がないときにサボる。また、衛生面での理解が不十分であったときに手を抜いてしまうなど「働くことの理解」が十分でない事例があった。

3) 職場の人間関係

人間関係を苦手とする従業員も存在するという事で課題に挙げる企業が多く、その対策も様々であった。

対応策として普段の勤務の様子や業務日誌・日記での人間関係の把握,定期的なグループの再編や配置の転換を実施している企業があった。

4) 仕事のボリューム

作業の細分化,複数の持ち場が設定されており,本人の能力に応じた配置が選択されていた.中には業務工程の理解と配置決定のための一材料として,一通りの工程を全員ができるようにしており,能力に合わせて配置を決定しているところもあった。

5) 環境への特別な配慮

バリアフリー化は全社で対応されていた.近隣に最寄り駅がない場合は送迎バスなど交通手段の整備はされていた。

また,個々の障害程度を踏まえ職場配置の決定や身体・認知機能面への補助的役割を果たす器具の開発,社内設備の充実が図られていた。

また,人的配慮として産業医（非常勤）,雇用環境整備士,職業適応援助者などを配置している企業もあった。

3. 就労定着への取り組み

① 支援者・家族との連携,ジョブコーチの活用

支援者・家族との連携・活用.支援者とはアンケート結果からもわかるように多岐に及んでいた.会議の開催や社内交流のイベントの際には支援者・家族との交流を図っている企業が多く見られた。

また,個別に指導が必要な場合はジョブコーチの活用もされていた。

② マネジメント

朝礼・業務日誌や連絡帳（生活も含めての状況を記載）,定期的・定期的な面談,業務の調整,就業規則の徹底

③ 配慮

目配り・気配り・心配りは日常的に行われていた.朝礼での様子,業務日誌や連絡帳の内容,定期面談の内容などから従業員の日々の状態把握は行われ,気になる従業員にはこまめに声をかけたり,不定期の面談を設定したり,業務量や配置の配慮を行ったりの心配りがされていた。

④ キャリアアップ

負担が少ないよう,自己判断に任されており,挑戦できる機会として設定している企業が多かった.また,挑戦する気風が社内にできている企業も多かった。

また,努力に対する成果について朝礼などを通じて全体に伝えたり,その内容を社内に掲示する.雇用契約を正社員としているところもあった。

考察

生産年齢にあたる障害者のリハビリテーションを実施するにおいて、「就労」は「日常生活以外の活動」「社会参加」の最大目標である。今回、企業が設立している特例子会社の雇用状況を調査した。

従業員の多くは当然、障害者であり、中には障害等級上、重度障害として認定されている方も存在するが、業務遂行能力は企業水準を満たすまたは近い状態の方が多かった。また、ビジネスマナー、職務規定も順守されており、企業の一戦力として従事されていた。

そこには本人が「働く」ことを理解し努力されており、企業が企業人・社会人として育てようとする意志と、そのための創意工夫がされている状況にあった。

障害者に対し障害に目が行きがちな社会ではあるが、特例子会社では障害を一つの個性として相対的な能力を評価し、できるところ、突出した能力を活かす形で業務の選択や適材適所の配置が行われていたり、個人のできないところをグループ内で相互に補うなどの人的環境や道具などの物的環境の調整が行われていた。

障害を持つ方が就労し定着するためには、基本的な生活リズムに加えて、基礎体力、作業耐久性、状況判断等の能力が必要であることが明らかになった。併せて、就労の意味合い、報酬を得る意味合いや企業の理解、職務の理解が重要であることが示唆された。

また、心身機能や障害の特性については企業・本人が理解したうえでできること、突出した能力を活かすこと、できないことをできるようにする方法を日々の業務の中で見出す取り組みが行われていた。

このことは、対象者の心身の耐久性や作業遂行の特徴、対人交流の特徴の把握、動作分析、作業分析、環境調整などは医学的リハビリテーションを実施するうえでも重要な視点であり、特例子会社で雇用する際、更には従業員の作業能力を見る視点として共通するところがあった。

北上⁵⁾らの脳外傷による高次脳機能障害を呈した方への就労支援に関する研究や中井⁶⁾らの職業リハビリテーション(就労支援・復職支援)における作業療法士の役割についての考察の調査において、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士(以下、セラピスト)が勤務する先は医療現場が多く、施設的环境や医療・介護報酬上の規定により医学的リハビリテーションのみでの就労支援は困難な場合が多いが、企業や支援機関が求めていることを把握し、ジョブコーチ、障害者職業カウンセラー等の職業リハビリテーション専門職、ソーシャルワーカー(生活指導員等)、生活訓練指導員等の社会的リハビリテーション専門職との連携を図る必要があるとしている。

障害者は就労支援・定着以外にも生活も含めて長期に支援することが必要であり、そのため多職種と連携を図ることが必要なるが、セラピストの役割を理解し、他機関・企業が求めることに対して積極的に応えていく必要がある。

謝辞

本調査研究を実施するにあたり、障害者の雇用に関して貴重な時間を割いてアンケート、ヒアリングに親切にご回答くださいました皆様方に感謝の気持ちと御礼を申し上げたく、謝辞にかえさせていただきます。また、様々な見解をご指導いただきました皆様方にも厚くお礼申し上げます。

参考文献

- 1) 厚生労働省：地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書,2012-8-3
- 2) 一般社団法人日本作業療法士協会：作業療法ガイドライン実践指針(2013年度版)
- 3) 武田 正則：障害者の就労支援.理学療法学 41:39,2014-10-03

- 4) 向後 礼子:発達障がいのある人の学校から就労への移行支援並びに就労後の職場適応支援の課題.
日本労働研究雑誌 No.646:76-84,2014
- 5) 北上 守俊:脳外傷による高次脳機能障害を呈した方への就労支援に関する研究.第23回職業リハビリテーション研究実践発表会,2015
- 6) 中井秀昭:職業リハビリテーション(就労支援・復職支援)における作業療法士の役割についての考察.平成27年度調査研究報告書,2015

