知的障害者の雇用の現状と働く環境 ~企業で安心して働くためには~

社会福祉学部 社会福祉学科 13FF2671 島田こころ

目次

はじめに

- 第1章 障害者雇用施策
- 第2章 障害者の雇用状況
- 第3章 知的障害者について
 - 第1節 知的障害者とは
 - 第2節 等級付け
- 第4章 知的障害者の就労の現状
 - 第1節 働いている知的障害者の特徴
 - 第2節 福祉就労と企業就労
- 第5章 企業から見た知的障害者
- 第6章 障害者雇用の課題

まとめ

はじめに

現在日本には身体障害者 366.3 万人 (人口千人当たり 29 人)、知的障害者 54.7 万人 (同 4 人)、精神障害者 320.1 万人 (同 25 人) であり、およそ国民の 6%が何らかの障害を有していることになる (内閣府 障害者白書)。

私は以前、障害者の雇用が義務化されたにも関わらず、法定雇用率 2.0%を達成できていないと耳にしたことがあった。なぜ義務であるのにもかかわらず、法定雇用率が達成できていないのか疑問に感じた。人は障害のあるなしに関係なく、就職して経済的に自立することは、その個人にとっても社会にとっても望ましいことである。なぜ、障害のある人は本人がいくら働く意欲を強く持っていても雇用されることは困難であるのだろうか。

平成 20 年度における障害者雇用実態調査の結果では、知的障害者の雇用について、事業所における課題・配慮事項として「(仕事)の工程の単純化等職務内容の配慮」がもっとも多い。また、個人調査では、職場への要望事項について、「今の仕事をずっと続けたい」という意見が 56.7%と半数以上を占めており、将来への不安については、「ある」が 53.3%おり、その理由として「親がいなくなったら生活を助けてくれる人がいなくなる (38.2%)」「いまの仕事をつづけていけるかどうかわからない (26.0%)」(黒木・大和・中坪・田村2012:39) が多くなっている。知的障害者の雇用には雇用事業者の努力や配慮が必要であり、知的障害者自身にとっても、仕事が現状の生活や将来における思いの中でも重要な視点になることが伺える。そこで、①知的障害者の雇用の現状はどのようになっているのか、②知的障害者が企業で安心して働くにはどのような環境が必要か、この2つについて考える。

第1章 障害者雇用施策

日本における障害のある人の就労・雇用の形態には、一般雇用、旧法の授産施設での就 労、小規模作業所での就労などがある。法的な施策の中心は障害者雇用促進法であり、一 般雇用を促進している。また障害のある人の日中活動や就労サービスの利用に関連して障 害者自立支援法がある。先に障害者雇用促進法について見てみる。

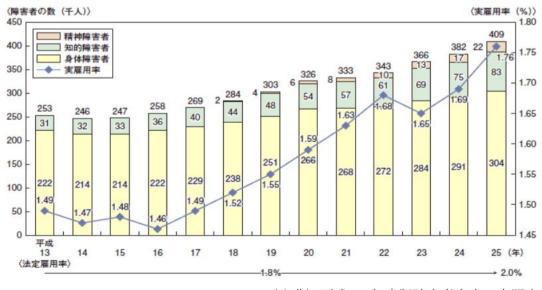
日本では 1960 年に身体障害者雇用促進法が制定された。この法律では障害者雇用率は、官公庁・現業機関で 1.4%、非現業機関で 1.5%、民間事業所・現業事業所で 1.1%、事務的事業所で 1.3%であった。その雇用率は、官公庁は義務であったが、民間事業所は努力目標でしかなかった(狩俣 2012:47)。雇用の義務化が行われたのは 1976 年で一般民間企業の雇用率は 1.5%となり、雇用納付金制度が創設された。1987 年には「障害者の雇用の促進等に関する法律」と名称の改正が行われ、一般民間企業の雇用率は 1.6%となり、知的障害者の実質雇用率にカウントされ、また特例子会社制度が創設された。1997 年の改正で知的障害者の雇用の義務化が行われ、一般民間企業の雇用率は 1.8%になった。2002 年には障害者就業・生活支援センター事業、職場適応援助者(ジョブコーチ)事業が実施された。(狩 俣:2012:47)また、2013 年 4 月から民間企業 2%、国・地方公共団体等 2.3%、都道府県等の教育委員会 2.2%に引き上げられた(厚生労働省)。このように日本の障害者雇用施策は、1960 年の身体障害者雇用促進法から始まり、知的障害者へ拡大されてきている。日

本は義務雇用制度を行っているが、2%の雇用率を達成できていないのが現状である。

障害者自立支援法も障害のある人の雇用・就労に関わっている。この法は、障害のある人々が自立した日常生活または社会生活を営むことができるように支援し、サービスを提供することを規定している。その就労サービスは基本的に、(1) 就労移行のタイプ、(2) 就労継続のタイプ、(3) 日中活動のタイプに分類される。(狩俣 2012:53) その中で特に雇用・就労に関する事業は、(1) の就労移行支援事業と (2) の就労継続支援事業である。この 2 つの事業は一般企業での就労が困難な障害のある人を雇用したり、あるいは就労の機会を提供したりして、障害のある人の職業能力の向上を図る事業である。

第2章 障害者の雇用状況

近年、企業における障害者の雇用が促進されてきている。この背景には、昭和 45 年に制定された「障害者基本法」をもとにした「障害者の雇用の促進等に関する法律」に伴う関係省庁からの指導強化に合わせ、企業としても社会的な責任を果たさなければ認めてもらえない時代になってきたという、大きな社会的な変化の潮流がある(中川 2013:9)。現在、常用雇用労働者数 50 人以上いる民間企業では障害者を 1 人以上雇用する義務がある。図表 1 は実雇用率と雇用される障害者の数の推移を表している。内閣府の平成 25 年障害者雇用状況報告によると、身体障害者は 30 万 4 千人、知的障害者は 8 万 3 千人、精神障害者は 2 万 2 千人、全体で 40 万 8 千人である。障害者の雇用者数が 10 年連続で過去最高を更新しているが、雇用率を見てみると 1.76%でまだ法定雇用率の 2.0%を達成できていないことが分かる。



図表1 実雇用率と雇用される障害者の数の推移

(出典) 平成 26 年度版障害者白書 内閣府 ii

また、障害者雇用納付金制度もある。これは2.0%の障害者雇用率を達成しない場合は「納付金」という形で障害者雇用不足1人分あたり月額5万円を納付する制度である。逆に法

定雇用率以上に雇用した場合は、1人あたり月額2万7千円の「調整金」が支給される。つまり雇用率の低い企業からお金を集め、雇用率の高い企業へ報奨という形で支給されている(中川 2013:15)。これにより、金銭的な面で障害者雇用有無によるコスト負担の公平性を高めるとともに、雇用を促進する施策がとられている。しかし、企業の中には障害者を雇用するより納付金を納付することの方が楽だという考え方をする企業も少なくはないのが現状である。第3章からは知的障害者に焦点をあてて考えていく。

第3章 知的障害者について

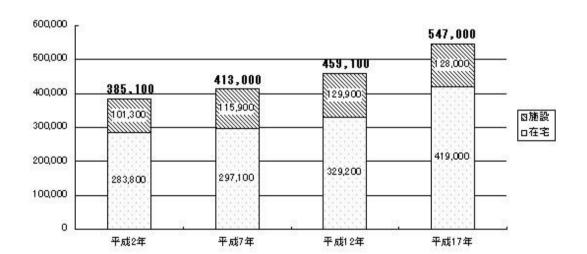
第1節 知的障害とは

知的障害とは、法に規定される知的障害者をいう。具体的には児童相談所、知的障害者 更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者就業センターによって知 的障害があると判定されたものを言う。

また、重度知的障害者とは次の①から③までのいずれかの者をいう。

- ①療育手帳(愛の手手帳等他の名称の場合も)で程度が「A」とされている者
- ②児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医から療育 手帳の「A」に相当する判定書をもらっている者
- ③障害者就業センターで重度知的障害と判断された者

図表 2 は、平成 17 年度の厚生労働省の調査である。この調査で全国の知的障害者数は 54.7 万人と推計されている。



図表 2 知的障害者数の推移

(出典) 厚生労働省iii

第2節 等級づけ

身体障害者が原因疾病の種類と重症度によって、詳細な分類や等級づけが行われている のに対して、知的障害者は疾病に基づく下位分類はされておらず、等級づけも身体障害者 と比べると簡素なものである。

次に示すのは東京都の障害認定基準であるが、等級づけは比較的全国で共通している。

① 1度(最重度)

最重度とは、知能指数 (IQ) がおおむね 19 以下で、生活全般にわたり常時個別的な援助が必要となる。

②2度 (重度)

重度とは、知能指数 (IQ) がおおむね $20\sim34$ で、社会生活をするには、個別的な援助が必要となる。

③3度(中度)

中度とは、知能指数 (IQ) がおおむね $35\sim49$ で、何らかの援助のもとに社会生活が可能である。

④4度(軽度)

軽度とは、知能指数 (IQ) がおおむね $50\sim75$ で、簡単な社会生活の決まりに従って行動することが可能である。

図5は障害の程度を表したものである。「最重度」「重度」が39.3 %、「中度」「軽度」は48.8 %となっている。

図表3では、最重度から軽度までの割合を図で表したものである。

平度106,700 (25.5%)

平度106,700 (25.5%)

図表3 障害の程度

(出典) 厚生労働省iv

第4章 知的障害者の就労の現状

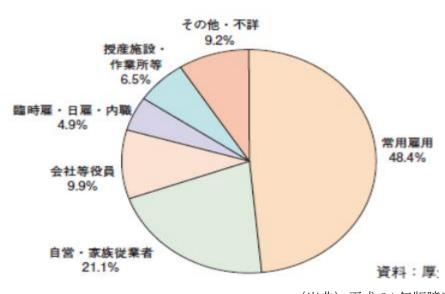
現在、知的障害者の雇用者数は8.3万人である。図表4は知的障害者、図表5は身体障害者の割合を表している。2つを比べると、知的障害者は50%以上が授産施設や作業所等なのに対して、身体障害者はおよそ50%が常用雇用である。ここから見ても、知的障害者

の就労が進んでいないことが分かる。

その他・不詳
7.5%
常用雇用
18.8%
アルバイト・臨時
10.8%
自営業・自営の手伝い
3.7%

図表 4 就業者の就業形態(知的障害者)

(出典) 平成 24 年版障害者白書 内閣府v



図表 5 就業者の就業形態(身体障害者)

(出典) 平成 24 年版障害者白書 内閣府vi

第1節 働いている知的障害者の特徴

働いている知的障害者の特徴として、安部は次のように述べている。

- 1、話し言葉を使った意思伝達は、障害をもたない私たちと全く変わりません。ただし、抽象的で比喩的な表現や婉曲な言い回しは苦手です。
- 2、漢字・かな交じりの文章の読みや理解は、簡潔で優しい表現であれば可能です。ただ

- し、漢字については使い慣れたもの以外、ふりがなを必要とする人も少なくありません。
- 3、交通機関を乗り継いでの移動や日用雑貨の買い物など、基本的で毎日繰り返しとなる 生活能力は十分持っています。ただし、初めての場所を地図を手掛かりに探し当てたり、 高額の買い物でローンを組むなど、経験が少ない活動については、人からの手助けを必要 とする場合が多いようです。
- 4、明確な決まりやルールを理解し守ろうと努力します。しかし、社内の暗黙の伝統や文化を肌で感じるとることを苦手とするようです。たとえば、新入社員が朝礼セッティングをするという伝統は、直接具体的に指示しない限り気付かない場合が多いのです。
- 5、得意な領域と苦手な領域の格差が大きい特徴を持っています。数の確認や計算は非常に正確に行うのに、業務日誌には決まりきった貧弱な内容しか記述できない人も、体力測定では良好な腕力を発揮するのにものを運搬するときには力が入らない人もいます。
- 6、自分を言葉でアピールし売り込むことは苦手としています。たとえば、やる気がある にもかかわらず、言葉足らずで思いの一部も伝えられない人や、些細なことでも断り切れ ずにいる人が多いのです。

(安部 2003:20~21)

これらのことから見ても、働く環境を整備するだけでは十分とは言えないと考える。また、安部はこのような特徴は一般論であって個人差が大きい(安部 2003:26)と述べている。知的障害者は雇用主や指導員の接し方で、どのような能力を引き出せるかが大きく変わってくる。働く機会を用意し、普段の生活から目標を持てるように、継続的な支援が必要と考える。

第2節 福祉就労と企業就労

多くの知的障害者は、障害があるがゆえに一般就労の機会を得ることが困難であるという理由から、授産施設や小規模作業所などで働いている。このような福祉施設等で働くことは「福祉的就労」と位置づけされており、労働基準法や最低賃金法などが適応されない。 福祉的就労と一般就労との違いがはっきりするのは、賃金である。

下の図表 6 は、両者の賃金の差を表したものである。図表 6 を見て分かるように、一般 就労では月に約 12 万円であるが、福祉的就労になると 1 万円台になってしまう。障害者の 自立という面から考えると、やはり福祉的就労ではなく一般就労で金銭面での不安を解消 していくほうが良いと考える。

図表6 一般就労と福祉的就労の賃金

一般就労		福祉的就労	
(旧労働省平成 10 年調査)		(東京コロニー平成 12 年調査)	
知的障害者平均賃金(月)	118,00 円	平均工賃(入所授産施設) 12,975円	
		平均工賃(通所授産施設) 11,990円	
		平均工賃(小規模作業所) 4,742円	

(出典) 日本知的障害福祉連盟就労支援担当者(ジョブコーチ)に関する調査研究委員会編集

2003:14

第5章 企業から見た知的障害者

企業における知的障害者の雇用を促進するためには、トライアル雇用制度を活用したり、 企業就労に向けた訓練も取り入れることが望まれる。トライアル雇用とは、企業が障害者 を3ヶ月間トライアル雇用として雇いいれることを奨励、支援する事業のことで、本格的 な雇用のきっかけをつくり出す制度である。トライアル雇用に取り組む企業の利点として、

- 1、受け入れた障害者を必ず雇用しなければならないという雇用予約がない
- 2、トライアル雇用期間中、企業に対して「トライアル雇用奨励金」(最大 1 人、1 $_{5}$ 万 9 千円) が支給され、企業の金銭的な負担が軽減される
- 3、「トライアル雇用」の期間が3ヶ月にわたることから、受け入れた障害者の能力、適性 を自社の職場で実際に見極めることができる

(安部 2003:27~28) などがあげられる。障害者にとっては、一定期間賃金収入が期待できるとともに、終了時に引き続き雇用される可能性もある。しかし、企業での雇用にうまく適応できなかった場合には、施設等での再受け入れの上、訓練するような関係が形成されれば、企業も安心して雇用することができ、さらに知的障害者の雇用が促進されることになる(大南 2006:33)。知的障害者を実際に雇用した企業の声を下記に紹介する。

- ・大変真面目で無遅刻・無欠勤で職場の社員に良い影響を与えた。
- ・知的障害者の仕事に対する取り組みが真面目で手抜きをしない所が周囲・同僚からも評判がいい。
- ・親会社に挨拶マナー・元気を与えたと評価の声がある。障害者がこんなに働けるのかと 評価を得た。
- ・本人達はとにかく一生懸命仕事をしているが、まわりで遅いとかの話しが聞こえた。これは障害者特有ではなく健常者でも一人一人違う旨説明していくなど、会社としても努力した。
- ・不安定な日があり職場の雰囲気に影響を与えた。
- ・職場の作業者たちの励ましに反し無断欠勤が3週間目頃から目立ち、受け入れ側の気持ちが通じていないのかと感じた。

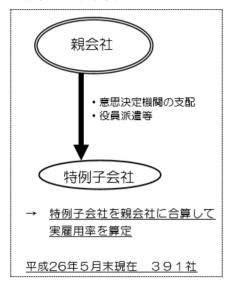
(大南 2006:33~34)

このように、企業側からみた知的障害者は良い面もあれは、悪い面も存在する。企業側と知的障害者との間に問題が生じないように先ほども述べたトライアル雇用制度などの活用が重要である。

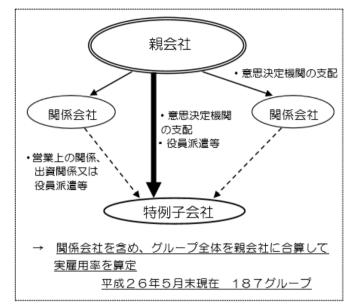
トライアル雇用制度の他にも特例子会社制度がある。これは、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。特例子会社は障害者に配慮された職場環境なので、個々人の能力を発揮する機会が確保される。また特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が可能となる。

図表 7 特例子会社制度の仕組み

〔特例子会社制度〕



[グループ適用] (平成 14 年 10 月から施行)



(出典) 厚生労働省vii

第6章 障害者雇用の課題

今まで述べてきたことから、障害者雇用の課題を考える。

障害者の雇用が促進するためには、障害のある人に対する偏見や差別の解消が必要であると考えられる。障害のある人についての差別や偏見は歴史的に存在する。雇用されている障害者は必ずしも一般の労働者より能力が低いと限らないが、障害者ということだけで能力が十分ではないと見られることがある。また障害者が誤解されたままで雇用が進んでいない現状もある(木村 2008:220)。私たちにはまだ、「障害者=労働力が低い」や「障害者とのコミュニケーションは大変」などといった思い込みがあるのかもしれない。このような差別をなくすためには、障害者を知ること、見た目だけでは判断しないなどの雇用する側、一緒に働く側の人権意識の向上が必要である。

また、知的障害者の場合では、知力は年齢とともに衰えると言われてきたが、実際には、 長年にわたって周りの者が声かけしなかったり、孤立させたために、人間らしいコミュニケーションから疎外され、結果としてますます知力が衰えてしまったという例もある(箕輪 2005:184)。このようなことが起こらないように、不足しているスキルを補うための教育、仕事の適材適所、社員からの相談やカウンセリングなどが必要となっている。

今まで障害者雇用施策では、障害のある人にリハビリテーションを行い、職業能力などを高めて障害者雇用を図ろうとしてきた。しかしこの方法では能力が十分に高めることができず、一般雇用の場から排除されて、小規模作業所などでしか就労できなくなる。このような場合では、十分に支援が十分ではなかったと言える。障害者雇用を行うためには、環境的支援、経済的支援、職務遂行的支援、人的支援が総合的に行われる必要がある(符 2012:171)。

障害のある人に対する就労支援者の役割を考えると、支援では何が重要かを明確にさせる必要がある。支援の本質を理解しないで有効な支援は行われないのである(狩保 2012: 172)。対人支援の特徴として

- 1、支援をする人と支援を受ける人の間に信頼に基づく関係で行われること。
- 2、支援される人にとって望ましい状態、目標があること。
- 3、支援する人が支援を受ける人の目標達成に貢献しようとする意欲を持っていること。
- 4、その意欲を持った支援者が具体的な支援を行うことである。

この4つがあげられる。対人援助は少なくとも支援を受ける側と支援者の2人の関係で行われる。信頼関係のない支援は、支援と言いながら支援を受ける側を苦悩させ、支援そのものを負担に感じさせ、安楽や癒しに結びつかない。人々の間に信頼関係があることが支援には必要である(符俣 2012:173)。障害がある人の支援では、職場環境も大切である。最終的に障碍者雇用・就労が成功するかどうかは職場の人々の支援のあるなしに依存する。障害をもった人が働きやすい職場環境の整備であり、障害者を同僚や上司が助け支える人的支援システムが構築されているかどうかである。そこで就労支援者は職場環境がバリアフリーであるか、人的な支援体態勢が構築されているかどうか、さらに障害者と職場の人が良好な人間関係が形成されているかどうかをチェックし、問題があれば障害者が働きやすいように職場の改善を働きかけることも重要である。

まとめ

はじめにで①知的障害者の雇用の現状はどのようになっているのか、②知的障害者が企業で安心して働くためにはどのようなことが必要か、この2つについて問いを立てた。

第1章では障害者雇用施策について述べた。障害者の雇用形態には、一般雇用・授産施設での就労・小規模作業所での就労などがある。障害者雇用施策の中心は障害者雇用促進法であり、一般雇用を促進している。また障害のある人の日中活動や就労サービスの利用に関連して、障害者自立支援法がある。日本では先に身体障害者雇用促進法が1960年に制定された。この法律での雇用率は官公庁・現業機関で1.4%、非現業機関で1.5%、民間事業所・現業事業所で1.1%、事務的事業所で1.3%であった。その雇用率は、官公庁は義務であったが、民間事業所は努力目標でしかなかった。雇用の義務化が行われたのは1976年で一般民間企業の雇用率は1.5%となり、雇用納付金制度が創設された。その後民間企業の雇用率は1987年に1.6%となった。1997年の改正で知的障害者の雇用の義務化が行われ、雇用率は1.8%に設定された。2013年から民間企業は現在の2.0%となった。しかし、現段階では1.76%となっており、雇用率を達成できていない。

第2章では障害者の雇用状況について述べた。現在日本では、常用雇用労働者数50人以上いる民間企業では障害者を1人以上雇用する義務があることが分かった。しかし、内閣府の平成25年度障害者白書によると現在の雇用率は1.76%で法定雇用率の2.0%を達成できていないことが分かった。

第3章では知的障害について述べた。ここでは知的障害者の細かな基準や全国の知的障害者数や等級付けで中度が一番多いことなどが分かった。

第4章では知的障害者の就労の現状について述べた。知的障害者は身体障害者と比べ、

授産施設や作業所等での就労が多く、知的障害者の就労が進んでいない。知的障害者の就 労が進んでない理由として、知的障害者特有の特徴があること、また雇用者側の理解認識 不足など様々である。このことから、働く場を与えるだけではなく、本人・雇用者側への 支援が必要である。また一般就労と福祉就労には賃金の差が大きい。

第5章では企業から見た知的障害者について述べた。企業から見ると、知的障害者を雇用することでプラスになる面がある一方でマイナスになる面も存在する。このように企業側と知的障害者との間に問題が生じないように、トライアル雇用制度を活用することが重要である。また、企業での雇用にうまく適応できなかったりする場合に、施設等での再受け入れの上、訓練するような関係が形成されることで、企業も安心して雇用することができる。

第6章では障害者雇用の課題について述べた。障害のある人についての差別や偏見は歴史的に存在する。雇用される障害者は必ずしも一般の労働者より能力が低いとは限らないが、障害ということだけで能力が十分でないとみられることがある。知的障害者の場合では、知力は年齢とともに衰えると言われてきたが、実際には、長年にわたって周りの者が声かけしなかったり、孤立させたために、人間らしいコミュニケーションから疎外され、結果としてますます知力が衰えてしまったという例もある。このことから、就労支援者は障害者に働く機会を与えるだけでなく、継続して働いていけるように、職場の人々や障害者本人への支援も必要である。

以上のことから、知的障害者の雇用の現状は、授産施設や作業所等での就労が多く、知的障害者の企業での雇用は進んでいないということ、企業就労と福祉就労では得られる賃金の差が大きいということが分かった。また、知的障害者には特有の特徴があり、雇用主や指導員の接し方で、どのような能力を引き出せるかが大きく変わる。知的障害者と企業の双方に理解を求める働きをしていくことが、安心して働くことのできる環境づくりになると感じた。

知的障害者が働く環境には、働く意欲を持っているにも関わらず、雇用する側の知的障害に対する間違ったイメージが影響し、障害者を雇うことはマイナスになるという考えが生まれている。実際に雇用して良かった面もあれば悪い面もあるが、知的障害者にとって企業就労し賃金を得ることは自分自身の自立にもつながっていくと考える。施設から企業就労をさせるだけではなく、もしその企業でうまくいかなかった場合に一旦施設に戻り、不足していたスキルを身に付ける支援も必要であると感じた。トライアル雇用制度などを活用することでお互い安心して働くことができると感じた。

http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/gaiyou/h1 01.html (2016年11月16日閲覧)

http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h26hakusho/zenbun/h1 05 02 01.html (2016年10月23日閲覧)

i平成 25 年度障害者白書 内閣府

ii平成 25 年度障害者白書 内閣府

iii厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/titeki/index.html (2016年 10月 23日閲覧)

iv厚生労働省 <u>http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/titeki/index.html</u> (2016年 10月 23日閲覧)

v平成 25 年度障害者白書 内閣府

http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/zenbun/pdf/h1_01_04_01.pdf (2016年10月23日閲覧)

vi平成 25 年度障害者白書 内閣府

http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h25hakusho/zenbun/pdf/h1 01 04 01.pdf (2016年10月23日閲覧)

vii 厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/dl/07.pdf (2016年11月24日閲覧)

<参考文献>

- ・木村志義,2008,『世界一の障害者ライフサポーター』,講談社
- ・伊藤修毅,2013、『障害者の就労と福祉的支援』,かもがわ出版
- ・狩俣正雄,2012,『障害者雇用と企業経営』,明石書店
- ・日本経団連障害者雇用相談室,2004,『障害者雇用マニュアル Q&A』,日本経団連出版
- ・日本知的障害福祉連盟就労支援担当者(ジョブコーチ)に関する調査研究委員会編集,2003, 『知的障害者就労支援マニュアル Q&A』,社団法人 日本知的障害福祉連盟
- ・世田谷区立知的障害者就労支援センター すきっぷ 2007,『こうすれば働ける!新しい就労支援システムへの挑戦』,エンパワメント研究所
- ・箕輪優子,2005,『チャレンジする心』,社団法人 家の光協会
- ・黒木美佳・大和明日香・中坪晃一・田村光子,2012,「知的障害者の雇用の状況と課題」『植草学園短期大学研究紀要』第 13 号:39~45 項
- ・大南英明,2006、『知的障害者の企業就労 Q&A』,株式会社 日本文化科学社
- ・安部省吾,2003、『知的障害の現場から』、株式会社文芸社