

(研究展望)

日本における知的障害者の就労の動向と課題に関する文献研究

松井優子*・小澤 温**

(*情報・支援部) (**筑波大学人間系)

要旨：近年、企業における障害者雇用が進みつつある中で、知的障害者の就労の動向と課題を明らかにするため関連する文献のレビューを行った。方法は論文検索データベース「CiNii」を使用し、知的障害に加えて、就労、就労支援、職業リハビリテーション、職員、職務満足等のキーワードを組み合わせて検索を行った。その結果、知的障害者の就労に関する文献を、①障害者雇用、②知的障害者と特例子会社、③知的障害者の就労支援、④知的障害者とともに働く従業員、⑤知的障害者とともに働く従業員の職務満足の5つに整理した。知的障害者の雇用は2006年に4.3万人だったが、2016年には10.5万人と2.4倍に増加し、推進されている。一方で職場における障害理解や人間関係などの課題の整理は十分とは言えず、今後も課題を整理し、解決策を検討する必要がある。

見出し語：知的障害者、就労、障害者雇用、特例子会社、職務満足

I. はじめに

1. 背景と目的

企業における障害者雇用は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法）により障害者雇用率が規定されており、大企業だけでなく中小企業でも障害者雇用が進みつつある。2016年度の「障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業に雇用されている障害者の数は約47.4万人で、10年前の約28.4万人から1.7倍となっている。知的障害者の雇用においては、2006年に43,566人であったが、2016年には104,746人と2.4倍に増加し、雇用が進んでいることがわかる。障害種別の割合から見ても身体の割合が年々減少し、知的や精神の割合が増えている（図1）。

企業における障害者雇用の取組が高まっており、知的障害者の雇用が広がっている中で、知的障害者の新たな雇用とともに職場定着が必要とされている。

本論では、障害者雇用における知的障害者の雇用についての文献研究を通して、これまでの先行研究から就労の動向や課題を明らかにすることを目的としている。

2. 日本における障害者雇用

(1) 障害者雇用の変遷

障害者雇用促進法は、「障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的」（第1条）としている。そのため、事業主に対して障害者雇用率制度のほか、障害者の職業生活の自立を支援するための障害者本人に対する職業リハビリテーションについて規定している。

障害者雇用率は、事業主が雇用する従業員に占める割合によって義務付けられている。現在、民間企業における障害者雇用率は2.0%であるが、2020年度までに段階的に2.3%に引き上げられることが決

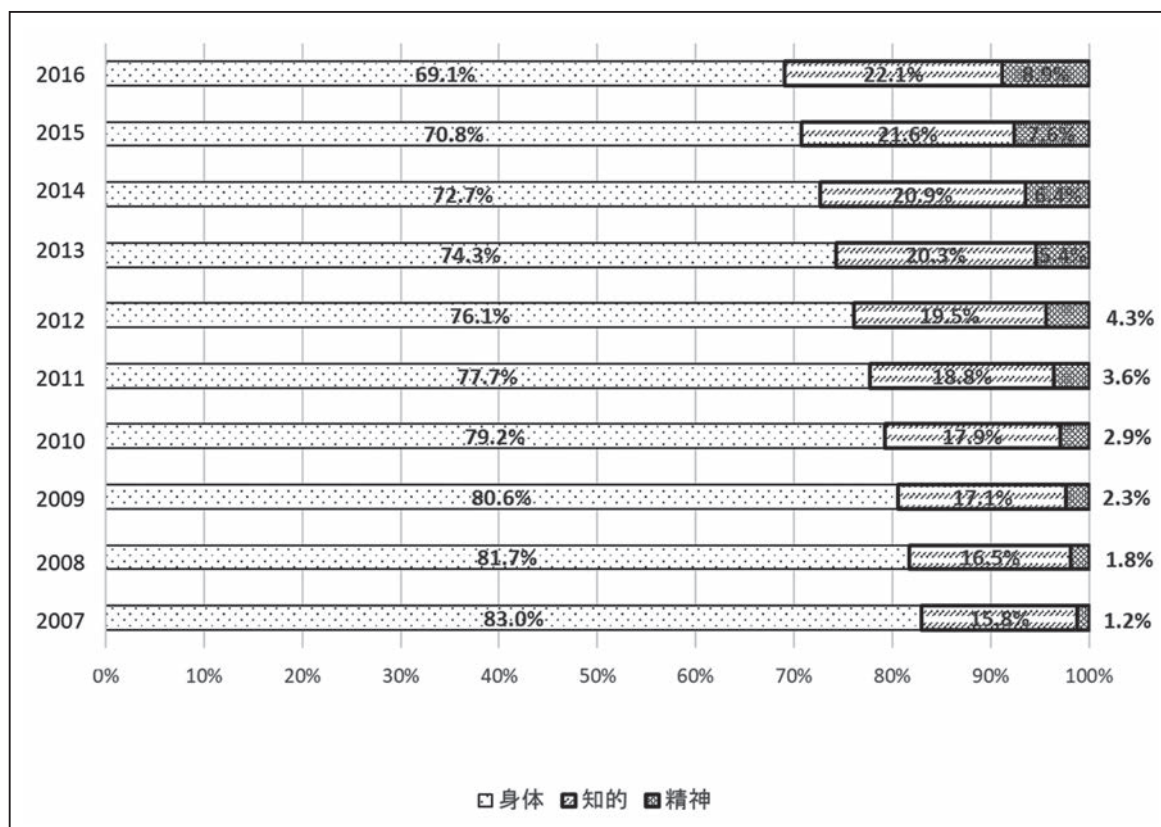


図1 障害者雇用の障害種別の割合比較

まっている（障害者雇用促進法）。

また、常時雇用している労働者数が100人以上の事業主に対しては、障害者を雇用していない人数分の障害者雇用納付金の徴収が課されている。この徴収された納付金は、障害者雇用調整金や報奨金として障害者を多く雇用している事業所の経済的な負担を軽減するなど、雇用に伴う経済的な負担のアンバランスを調整し、障害者雇用の水準を高めることに還元される。例えば、企業が障害者を雇用する場合の作業設備や職場環境を改善する財源として活用するなどである。

このような障害者の雇用対策は、1960年に一定割合の身体障害者の雇用を義務付ける雇用率制度と職業適応訓練を主な内容とした身体障害者雇用促進法が成立したことによりスタートした。そののち1976年の改正において、身体障害者の雇用が法的義務となり、法的雇用率を達成しない事業所から障害者雇用納付金を徴収する制度が発足した。1986年には対象者が、身体障害者に加えて知的障害者も対象となり、雇用促進に加えて職業リハビリテーションの推

進も施策の中心となった。法律名は身体障害者雇用促進法から「障害者の雇用の促進等に関する法律」と改正され、1997年の法改正で知的障害者の雇用が義務化された。また、2006年から精神障害者の雇用が障害者雇用のカウントに加えられ、障害者雇用は法制度の改正とともに、社会的にも障害者が働くことへの関心が高まってきた。そして、2006年、障害者自立支援法により就労支援が強化され、2013年の障害者総合支援法においてもその流れを継承し、障害福祉施策の中で障害者就労に対する意識が高くなっている。

障害者雇用実態調査結果（厚生労働省、2008）によると、知的障害者が職場へ要望することとして、「今の仕事をずっと続けたい」が半数以上を占めていた（図2）。一方、知的障害者雇用を進めている企業は、障害者の特性を把握して職務の選定や作業環境の改善を行なうなどの配慮や、関係外部機関との連携支援体制をとるなどの施策をとっている。企業と当事者双方ともに雇用継続を望んでいることがうかがえ、知的障害者雇用と継続的な雇用に対する

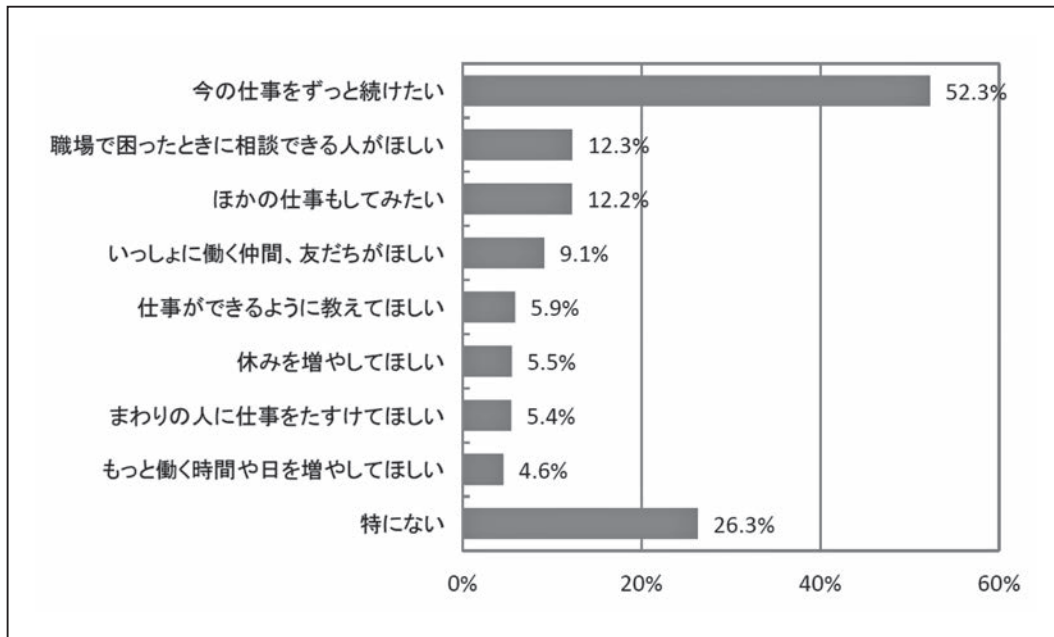


図2 知的障害者の職場における要望事項（複数回答）
参照：障害者雇用実態調査結果（厚生労働省，2008）

関心が高まっている。

しかし、障害者雇用が社会的に浸透し始めているとはいえ、障害者雇用に取り組んでいない企業や障害者雇用に関わっていない従業員にとっては、身体障害者をイメージすることが多く、知的障害者が働くことの理解はまだ少ない。これから雇用を考えている企業の中には、どこまで理解力があるのか、どのような仕事が可能なのか、コミュニケーションが取れるかなどを不安に感じている。特に中小企業においてはその傾向が強く、知的障害者や精神障害者の雇用は経営的な面や人的な負担が大きいと考えて躊躇する傾向が見られる。

(2) 特例子会社

特例子会社とは、障害者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配慮した子会社を設立し、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、親会社の障害者雇用率としてカウントができる制度である。1976年の身体障害者雇用促進法によって当該制度がスタートした。特例子会社の特徴は、障害者雇用に関してさまざまな理解や配慮を行ないやすくなっている点である。例えば、設備投資が効率よくできるため重度障害者に合わせた職域の整備が可能であるこ

とや、障害者を雇用する事業主に対する助成金が利用できる、親会社と切り離れた独自の制度設計、運用が可能となること等が挙げられる。ある特例子会社では金融機関のバックヤード業務を行なっているが、多目的トイレの設置や車椅子に対応した駐車場を整備することにより、多数の重度身体障害者を雇用している。また、障害者にとっては、その特性に配慮した仕事の確保、就労上の職場環境の整備、そして仕事や社会人生活への指導助言が行われ、その能力をさらに引き出しやすく配慮されていることが多い。2016年5月末現在、特例子会社は448社であり、障害者雇用が進んでいく中で、増加の一途をたどっている。特例子会社に雇用されている障害者の数は、26,980.5人（短時間労働者は0.5カウント）であった。そのうち身体障害者は10,277.0人、知的障害者は13,815.0人、精神障害者は2,888.5人となっている（厚生労働省，2016）。

障害者雇用における雇用人数をみると、特例子会社で雇用している人数は高い割合ではない。しかし、企業に雇用されている障害者全体474,374.0人における知的障害者数は104,746.0人と知的障害者の占める割合は22.0%であるが、特例子会社で雇用されている障害者全体26,980.5人における知的障害者数

は13,815.0と知的障害者の占める割合は51.2%に及ぶ。知的障害者雇用実績という点で特例子会社の貢献度は高く、同時に雇用に関する経験が蓄積されている。

特例子会社になるためには、親会社と子会社にそれぞれの要件があり、それを満たし、厚生労働大臣（公共職業安定所所長）の認定を受けることにより認められる。それぞれの要件は、以下の通りである。

親会社の要件

特定の株式会社又は有限会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。

子会社の要件

- ①親会社の事業との人的関係が緊密であること。
- ②雇用される障害者が5人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20%以上であること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者の割合が30%以上であること。
- ③障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること。
- ④その他、障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。

(3) ジョブコーチ

ジョブコーチは、障害者が職場に適應するため、障害者と企業の双方を支援する就労支援の専門職を指す。1986年に米国でリハビリテーション法の改正により“Supported Employment”として制度化され、日本には1980年代の終わり頃に紹介された。そして、国及び地方自治体が、ジョブコーチの考え方や方法論を取り入れて、就労支援事業を進めてきた。

また、2002年度に厚生労働省が開始した「職場適應援助者（ジョブコーチ）」事業があり、これに関連して、2005年10月に「職場適應援助者助成金」が創設された。この制度の下では、以下の3種類のジョブコーチに区分されている。

①配置型ジョブコーチ

独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構の職員であり、地域障害者職業センターに所属して企業の要請に応じて派遣され、支援を行う。

②訪問型ジョブコーチ

障害者就労支援を行う社会福祉法人、NPO法人等に所属している職員が行う。実際にジョブコーチを行うときは、雇用される予定のある障害者が利用していた就労支援施設などに依頼するケースが多く見られ、障害者とのつながりのある施設との連携により、スムーズな職場定着が図られるようにしている。

③企業在籍型ジョブコーチ

企業に所属し、自社で雇用した障害者を支援するジョブコーチである。通常、その企業の業務内容を熟知した従業員が担当する。障害者職業センターまたは厚生労働省の認定機関の行う研修を受け、資格を得る。企業におけるジョブコーチの活用は、企業在籍型ジョブコーチ以外にも、必要に応じて配置型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチを活用することもできる。

ジョブコーチの対象者は、ジョブコーチによる職場での支援が必要な障害者（求職者又は在職者）であり、支援内容は、障害者の仕事に適應する（作業能率を上げる、作業のミスを減らす）ための業務に直接かかわることである。その他に、人間関係や職場におけるコミュニケーションを改善するためのソーシャルスキルトレーニングを実施したり、職場のマナーを指導することも含まれる。また、障害者本人の働く環境を整えるため、事業主や職場で一緒に働く人たちに、障害者に対する理解・配慮・助言・指導を改善するための提案を行う。家族への支援として、障害者の就労生活を支えるための生活面におけるアドバイスをすることもある。支援期間は、標準的には2-4カ月が想定されており、その期間に職場内で上司や同僚が適切に援助や配慮を行っている。

II. 方法

知的障害者が企業で働くことの影響や就労について、国内における知見の蓄積を把握することを目的とした文献レビューを行なった。具体的には、電子データベース「CiNii」を使用し、検索期間は指定せず、「知的障害」を検索ワードとし、複合検索ワードとして、「就労」「就労支援」「就職」「職業リ

ハビリテーション」「特例子会社」「職場定着」「離職」「ジョブコーチ」「職員」「職務満足」で検索した。また、「職務満足」単独と、「職務満足」を検索ワードとし、複合検索ワードとして「障害」で検索を行なった。なお、検索は2014年1月4日～2014年1月19日に行った。

Ⅲ. 結果及び考察

「知的障害」の検索ワードに、複合検索ワードを「就労」としたところ294本、「就労支援」125本、「就職」23本、「職業リハビリテーション」49本、「特例子会社」13本、「職場定着」4本、「離職」10本、「ジョブコーチ」11本、「職員」456本、「職務満足」2本が該当した。また、「職務満足」単独では712本、「職務満足」を検索ワードとし、複合検索ワードとして「障害」で検索を行なったところ14本が該当した（表1）。文献内の引用文献については内容を精査の上、関連するものを含めた。

知的障害者雇用の実雇用カウントが始まったのは1987年、雇用義務化が始まったのは1997年である。そのため知的障害者の就労に関する論文294本中、2000年前半までは「就労支援」に関するものが多く、2000年後半から企業「就労」するまでのプロセスや「就労」実践例等に関する論文が多く見られた。また、特例子会社は知的障害者の就労場所として多く雇用されてきたことから、こちらも2000年後半から特例子会社に関する論文も見られはじめてきた。

企業就労に関するものは実践例等が多くみられ、「職場定着」「離職」等の検索から、知的障害者を雇用している企業に関する文献を探した。知的障害者が定着する要因として上司や同僚など、一緒に働く人間関係が大きく関わるということが明らかになっている。

一方、障害者と関わる職員が知的障害者と一緒に働くことに対してどのように考えているのか、また職務満足をどのように感じているのかを示す必要があると考えた。このようなプロセスから、下記の5つのテーマに分類し、文献レビューを行った。

- (1) 障害者雇用
- (2) 知的障害者と特例子会社

表1 検索ワードと該当数

検索ワード1	検索ワード2	該当本数
知的障害	就労	294
	就労支援	125
	就職	23
	職業リハビリテーション	49
	特例子会社	13
	職場定着	4
	離職	10
	ジョブコーチ	11
知的障害	職員	456
	職務満足	2
職務満足		712
	障害	14

- (3) 知的障害者の就労支援
- (4) 知的障害者とともに働く従業員
- (5) 知的障害者とともに働く従業員の満足度障害者雇用

1. 障害者雇用

障害者の働く形態は、一般雇用形態、福祉的就労形態など5つの体系がある（手塚ら、1984）が、本論においては一般雇用形態について見ていく。

企業における障害者雇用は、法律による義務により行なわれることが多い。しかし、企業にとって障害者雇用は、一般の社員よりも教えたり、指導するのに時間や労力がかかるため、経営的な視点からコストがかかると見られている。また、障害者雇用を受け入れる状況は企業によって異なるにも関わらず、行政が企業の規模や業種を考慮しないで一律に雇用率を定めていることに対して、障害者雇用率の達成を企業に強いていると指摘している（青山、1993）。例えば、大企業においては、業務が分業化されているため障害者の行う業務の切り出しは比較的行いやすいが、中小企業では1人でいくつもの業務を担っているため、多くの業務を把握し多能工的に仕事することが求められる。同じ障害者1名を雇用するとしても、企業規模により異なる状況がある。

障害者雇用率達成指導は、雇用計画の実施状況に基づき、雇入れ計画の適正実施勧告、特別指導を経

て、企業名の公表という措置をとっている。未達成企業の企業名公表は社会的信用の失墜や企業イメージの低下につながり、それが経済的便益の減少に関係すると認識できれば、障害者雇用未達成企業名の公表によって障害者雇用の促進に結びつくと考えられているからである（茅原，2004）。

過去に株主が、障害者雇用率の達成が低いことを理由として株主代表訴訟を起こす状況があった。これについて株式市場がどのような評価をしたのかが、イベントスタディ法¹⁾を用い検証されている。これによると「事業所名の公表」は障害者雇用状況に対して法定雇用率未達成企業にはポジティブな評価をし、達成企業にはネガティブな評価をしたことが示されている（長江，2005）。当時の日本の株式市場から見ると、企業名公表は社会的な影響力が少なかったからだと思われる。

しかし、近年では変化が見られ、雇用率未達成は、企業や株主が社会的なダメージを受けるものと捉えられている。また、企業の社会的責任（CSR）の一部として障害者雇用を行なうべきだという考え方も広がっている。「雇用・労働に関する評価基準」の1つとして「障害者雇用率」が取り上げられることが増え、ダイバーシティや企業の社会的責任、コンプライアンス（法令遵守）が重視されているようになりつつある（中野，2006）。

障害者雇用を「企業」から「社会」という、より大きな単位でみると違った視点も見えてくる。1971年～75年の米国保健・教育・福祉省の調査で行われた人的資本である教育投資に対する費用－便益分析²⁾においては、障害者雇用が長期的な視点から見ると社会に利益を生み出すものとして評価されている。ここでは、職業リハビリテーションのために使われた1ドルが、障害者の社会復帰を果たした後の生涯にわたって、平均的に12～19ドルの収入増をもたらすという結果が示されている（茅原，1996）。

障害者雇用の進め方は各企業の文化や考え方により、大きな違いが見られる。稲垣（2005）によると、障害者の雇用に対する考え方は3つのスタイルに分類される。1つ目は障害者雇用を進めることが、社会的責任であり、同時に企業の社会貢献であると捉え、熱心に、利益に関わらず雇用を進めていこうと

するスタイルである。2つ目は、障害者雇用に意義を見出し、積極的に雇用を進めるが、利益があがることが大前提で、その範囲で雇用や給料が決まってくるというものである。3つ目は、障害者雇用を義務として受け取り、制度にあわせて受動的に雇用を進めていくスタイルである。障害者雇用を行う上で、企業による考え方にあった雇用促進の方法を開発していく必要性が指摘されている（稲垣，2005）。

障害者を雇用することは、企業にとってどのような影響があるのだろうか。「特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査」（東京経営者協会，2004）では、特例子会社の設立動機として「企業の社会的責任」「法定雇用率の達成」が多いことが報告されており、行わざるを得ないものと捉えられていることがわかる。また、企業が障害者の増員を行うと意思決定する多くは、「法定雇用率を満たしていない」という理由であった。障害者雇用には法の力が雇用の促進に貢献していることを改めて示唆している（東京経営者協会，2004）。

一方で、障害者雇用の取り組み方を工夫することによって、企業側の働き方の目線やサービスの向上が変わってきたと感じる企業も少なくない。障害者社員の成長を目の当たりにしたり、働き手として戦力となったと感じたときに、従業員間の理解が深まったことが挙げられている（松井ら，2011）。

職業センターの職業カウンセラーを対象とした障害者雇用のプラスの影響とマイナスの影響に関するアンケート調査の結果からは、障害者を雇用することによってコミュニケーションの活性化、社会的責任の分担、社会貢献の充実、人事管理ノウハウの充実、作業方法の改善という面にプラスの影響があることが認められた。一方、従業員の負担増、指導者の不足、従業員間職務のアンバランスというマイナスの影響もあることを報告されている（小池ら，2007）。

障害者雇用を行なった企業の影響として、コミュニケーションが活性化し、人事管理ノウハウが充実した、作業方法が改善したといった波及効果も見られた。企業として社会貢献の充実とともに組織に対するプラスの影響が生じたことが報告されている。また、個人への影響として、障害者雇用の取り

組みにより障害者社員自身や一緒に働く従業員のモチベーションがあがったこと、人材育成の成果があったことも報告されている。企業における経営的な視点から見ると、確かに人的負担やコストがかかるといった面はあるものの、障害者雇用が企業活動に肯定的な影響を与えられることを示している（松井ら，2011）。

2. 知的障害者と特例子会社

障害者を雇用する方法の1つとして特例子会社における雇用がある。特に知的障害者に関しては、特例子会社で雇用されるケースが多い。障害者全体の障害別雇用割合をみると、身体障害者は知的障害者の4倍以上いるが、特例子会社における障害別雇用割合をみると全体の6割程度が知的障害者となっており、特例子会社が知的障害者の雇用に貢献していることがうかがえる（厚生労働省，2016）。

特例子会社は知的障害者社員が多いとは言え、親企業の支援に一方的に頼っているのではなく、特例子会社自身が経営的に一定の成果を得られるように努力していることが示されている（猪瀬，2004）。具体的には、作業工程を分解・単純化することや、新たな自助具を開発して多くの障害者が働ける条件を生み出すこと、本人の能力・特性・個性に合った仕事を創出し、担当させるための工夫を図っている実践等がある。もちろん特例子会社で独自の工夫は行なうものの、経営を円滑にするためには特例子会社だけで成り立せることは難しい。多くの特例子会社は親会社が安定した仕事の供給に協力している環境が整えられていることも事実であり、知的障害者が多く所属する特例子会社を安定的に運営するためには、以下の条件が必要と考えられている。

- (1) 特例子会社自体に知的障害者の雇用ノウハウがある。
- (2) 知的障害者を戦力化する経営手腕がある。
- (3) 親会社が安定した仕事を特例子会社に供給する。
- (4) さまざまなノウハウや経験を持つ地域の支援団体が会社を支える環境が整っている（猪瀬，2004）。

このような恵まれた環境にすべての特例子会社があるわけではないものの、知的障害者を雇用する割

合は増えつつあり、業種や仕事内容にも変化が見られている。

特例子会社の業種は、製造業や清掃を含めたサービス業の割合が高く、中でも知的障害者を雇用している特例子会社は、サービス業の割合がより高くなっている（松井ら，2011）。これはサービス業を含む第三次産業自体にニーズが高いことを示している。また、グループ雇用管理や業務指導がしやすい業種であるという点も影響していると考えられる。

3. 知的障害者の就労支援と雇用

知的障害者の就労支援に関しては、セルフマネジメントスキルや（勿田ら，2003）、職業生活・協調性・意志の表示等（望月ら，2001）が活用されており、合わせて就労支援や個別の職業遂行に関するノウハウについての研究が進められている。個別の能力開発とともに、障害者の雇用・就労支援は地域生活と密接に関係することから、今後地域での支援体制の展開・充実が重要になってくることが考えられる。

企業数や支援機関が多い東京都における就労支援に関する調査（鈴木ら，2005）では、就労支援事業として、企業就労へ移行する前段階の中間的就労の場を経験するプログラムや、施設型ジョブコーチを導入していたことが報告されている。また、就労支援事業の一環として、ネットワーク体制を強化するために2ヶ月に1度の割合で懇談会が開催されていた。メンバーはハローワーク、福祉施設、特別支援学校、福祉事務所、商工団体、事業主団体、通勤寮、更生相談所、区社協、区親の会、支援団体、職能開発センター等であったことが報告されている（鈴木ら，2005）。

一方、沖縄県内の知的障害特別支援学校の卒業生をとりまく支援の環境は、家庭と職場に限定されたわずかな支援しか得られておらず、地域の就労支援システムの機能化と就労支援ネットワーク構築についての必要性が示されている（真謝ら，2002）。例えば、沖縄県内の知的障害特別支援学校を卒業した企業就労者の実態調査によると、職場定着のために雇用後も企業から家庭の協力を求めていたことが報告されている（真謝ら，2000）。

地域による差はあるものの、厚生労働省は就労支援の一環として2003年に「障害者雇用対策基本方針」を策定し、基本方針を示している。この中で知的障害者や精神障害者の中で特に支援が必要な障害者の円滑な雇用の促進を図るため、職場適応援助者（旧第2号ジョブコーチ、現企業在籍型職場適応援助者）による支援事業を実施し、障害者の就職及び職場定着をすすめてきた。

知的障害者の就労支援として活用できる社会資源としてジョブコーチ支援事業があげられており、ジョブコーチに求めることとして、①対象者個人の特性を的確にアセスメントし、その情報を整理しておくこと、②対象者の就労場所の状況（環境、企業理念、従業員の様子等）をリサーチし、整理しておくこと、③企業（従業員）に負担がかからない支援を依頼すること、④対象者本人に現実を見せることにより継続雇用の可能性を高めることが示されている。本人と企業の両方のバランスをとりながら、双方にとって有益なサポートを行っていくことの重要性が指摘されている（市川、2006）。

知的障害者の就労を進めていく上での課題は、対企業だけの問題ではなく、就労支援を支える地域のサポート体制や家族の考え方や支援の影響も大きい。例えば、障害者の就労支援では、2002年よりはじまった自閉症・発達障害支援センター事業とジョブコーチ事業が障害者の雇用に大きな役割を担っているものの、人手不足が懸念されていた（本間、2003）。

家族の影響に関しては、知的障害のある社会就労支援センター利用者の家族を対象にした調査で示されている。これによると将来は自立してほしいと考えている家族がいる一方で、障害の程度により就労希望をしない家族がいることが報告されていた。つまり重度・中度の知的障害者の家族は働いてほしくない、軽度の知的障害者の家族は働いてほしいという障害の程度により就労の希望の有無が大きく異なる傾向が見られた。このような考え方の背景には、能力的に不安（仕事についていけない恐れがある）、今の生活で満足している、無理をさせたくないという意見とともに、職場での障害者に対する理解や受け入れに不安があり、親が就職に対して消極的な考

えがあることを示している（田中ら、2005）。

知的障害のある生徒が学ぶ場所も多様化している。知的障害者の一部には、通常の学級や学校で学ぶことを望み、サポート校やフリースクールに進学したものの、卒業後に障害者として雇用される例が多いことが報告されている（望月、2001）。適切な障害特性に基づいた指導課題が設定されないまま学校生活を終え、障害受容ができないまま卒業を迎えると、進路選択で困難さを抱える状況も見られている。

4. 知的障害者とともに働く従業員

知的障害者の雇用が進むにつれて、職場で知的障害者とともに働く従業員が増えている。多くの従業員は、障害者、とりわけ知的障害者と関わる機会がほとんどなく、一緒に業務を行なうときにどのような支援をすればよいのか、職場以外の相談や問題についてはどこまで関わるべきなのかなど戸惑いを感じている。また、社内において障害者の接し方など明確な方針が定められていないと、それぞれの従業員の価値観や考え方に依存することも多い。

知的障害者が職場で定着するための要因として5つの因子（作業適応、勤務態度、人間関係、身辺処理、耐性）があげられており、その中でも特に人間関係要因の上司や同僚との関係による影響があることが報告されている（三沢ら、1987）。

職場同僚と一緒に働く知的障害者社員の支援に関する事例研究（陳、2004）の中では、職場同僚によるナチュラルサポート³⁾の重要性や支援するキーパーソンについて示されている。

知的障害者とともに働く従業員は期待されることは多いものの、実際に一緒に働く中では困難さを感じることを示されている。調査の結果によると、どのような点で困難さを感じるかについては、「問題行動があった場合、それが障害によるものなのか、性格的なものなのか、精神的不安、反抗的な態度を示しているのか判断が難しい」という意見があった。また、従業員同士が指導方法、関わり方、考え方が異なり、障害者社員に深入りしすぎる、構いすぎる、指示を出しすぎる、叱り方やほめ方の違いなどもあることが示されている（上村、2013）。障害

者本人との接し方、また周囲の同僚との考え方の相違などから、現場において迷ったり、混乱を感じる従業員も少なくない。

知的障害者の離職の原因を見ると、職場での人間関係（手塚，1980）、特に上司や同僚との人間関係（梅永ら，1993）が離職理由となっていることが多い。職場における上司や同僚との人間関係が悪化すると、作業能率の低下や欠勤等の状況が見られ、離職を引き起こすことが、調査によっても示されている（日本障害者雇用促進協会，1993）。

また、職場で安定的に働くためには、事業所側の要因、生活拠点の要因、本人の要因の3点が有機的に支えあうことの重要性が示されており、知的障害が重度になると事業所側の要因、生活拠点の要因が相対的に高くなることが報告されている（松田，1996）。知的障害者本人にとって頼ることのできる上司、同僚（友人）、事業主などのキーパーソンの存在が職場定着において不可欠であることが考えられる。

職場適応に必要な因子として、作業に要求される実務的知的水準、落ち着きや集中して仕事を行なうパーソナリティ特性、勤務態度、身辺自立などがあげられるが、上司・同僚との関係については職場適応に決定的な意味を持つことが多いことが示されている（三沢ら，1987）。

知的障害者が就労を継続するために求められることは、あいさつや返事、情報要求、援助要求、情報表示などが、重要なスキルとしてあげられている（向後ら，1999；上岡，1997）。このような職場内のコミュニケーションはもちろん大切である。

一方で、業務を遂行するに当たってはコミュニケーションが苦手な知的障害者であったとしても、作業を理解し、自分の判断で業務を遂行できるようになれば、職場における情報要求や援助要求はほとんど観察されない状況も見られている（大野呂ら，2004）。個々の必要にあった意思疎通ができていれば、一般的に言われるコミュニケーションのレベルに達していないとしても就労は可能であることを示唆している。

そのため「知的障害だから・・・」というステレオタイプの考え方ではなく、知的障害者と一緒に働

く従業員が知的障害者社員への理解や人材育成をしていくことが求められる。しかし、まだ多くの企業の中では障害者雇用を進めることが主眼となっており、従業員の教育、育成までできていないのが現状である。

5. 知的障害者とともに働く従業員の職務満足

知的障害者と一緒に働く従業員が、知的障害者の職場定着に影響を与えていることは、先行研究からも明らかになっている。そのため一緒に働く従業員が職務に満足し定着することは、知的障害者の職場定着にも役立つと考える。障害児・者に関わる職業として医療や福祉（小木曾ら，2010；大和，2010；三輪，2010）、教育（中村ら，2007；伊藤，2000，金子，1999；根本，1991；村中ら，2013；任ら，2007；高木，2006）の専門職に関する職務満足の研究が進められている。これらの先行研究から職務満足感を感じる要因はどのような点があるのかを見ていく。

例えば、福祉分野で働く職員は、知識や発達支援の技法を知る必要があり、専門性を求められることが多い（小池ら，2001）。このような仕事に対する専門性やチームで仕事することに対して、誇り、やりがいを感じており、これが職務の支え、仕事の意欲につながっている（阿部，2009）ことが示唆されている。

知的障害者施設職員を対象としたアンケートによると、仕事に対する満足の理由は利用者とのふれあい、同僚とのよい人間関係、利用者の保護者からの感謝であり、仕事の中における人間関係が職務満足に大きく影響を及ぼしていた（三原，2008）。

特別支援教育支援員を対象とした調査では、職務満足感を構成する因子として、仕事への公的評価やフィードバックなど支援員としての存在意義を感じる点があげられていた（村中ら，2013）。また、重複障害学級担任教師の職務満足調査では、仕事の主体性や仕事自体から得られる自己評価によって、仕事に対する有意義感を喚起している（任ら，2007）ことが示されていた。

職務満足につながる要因としては、仕事に対しての自身の専門性が職場において認められ、それが本

人の評価や感謝などの形でフィードバックされることに影響を受けていることが考えられた。また、職場における人間関係や仕事における主体性も関係していることが示されている。

職務を行っていくには職務満足につながる要因がある一方、ストレスになる要因もある。知的障害児・者の施設支援員が、1ヶ月の当直日数が増加し、職務量が多くなると支援員の精神疲労が増すこと（佐藤ら、1995）や、利用者の重度者割合が多くなると、支援員のストレスが増加することが報告されていた（武田、1992）。

また、知的障害児・者の支援を行なう職場におけるストレスを測定する研究では「職場の人間関係」「利用者・家族との関係」「職務量の多さ、職務の質的困難さ」の3因子が抽出されており、この因子が職務満足度を低下させることを示していた（森本、2007）。

このようなストレスを抱える状況を回避するには、先輩教員や同世代教員のサポート（中村ら、2007）や同僚教師との関係（根本ら、1991）、上司である校長・教頭、同僚教諭からの支持を得ることが関係していた（金子、1999）。

職務に関してストレスの要因は、職場における人間関係、職務量の多さ、職務の質的困難さ、他からの十分なサポートが得られないと孤独感や孤立感を感じる事が挙げられており、職務満足に影響を与える要因であることが考えられる。また、方針がしっかり定められていないことや評価基準があいまいなこと、職場内において相談できる体制がないことや、自分の仕事に対するフィードバックがなく意義が感じられないことも要因になっていることが示唆されていた。

以上の文献レビューから、障害者雇用が時代を経て社会に受け入れられていること、知的障害者の雇用が一般の企業や特例子会社で進みつつあることが示された。また、知的障害者雇用の就労支援や雇用については、企業だけでなく地域のサポート体制や家族の考え方による影響が大きいことが報告されていた。学びの場が多様化する中で、ますます様々なサポート体制を検討していくことが求められていると考える。

また、職場定着には人間関係が大きく影響することが示されていた。障害者社員本人の作業能力や身辺自立、コミュニケーションも大切であるが、人間関係の構築については、本人の努力とともに職場における上司・同僚の理解や意識はさらに重要となっている。知的障害者とともに働く従業員が困難さを感じる点としては、障害者本人との接し方、また周囲の同僚との考え方の相違などがあげられた。このような不安点を解決していくことは従業員の定着だけでなく、知的障害者社員の職場定着につながるだろう。職務満足につながる要因については、仕事に対しての自身の専門性が職場において認められ、それが本人の評価や感謝などの形でフィードバックされることに影響を受けていること、また、職場における人間関係や仕事における主体性も関係していることが示された。

IV. 今後の課題

本論の中で示した知的障害者の就労の動向と課題に関する文献は2013年までのものである。2014年以降の「知的障害」の検索ワードに、複合検索ワードを「就労」としたところ59本、「就労支援」23本、「就職」4本、「職業リハビリテーション」2本、「特例子会社」5本、「職場定着」1本、「離職」1本、「ジョブコーチ」1本、「職員」60本、「職務満足」1本が該当した。また、「職務満足」単独では126本、「職務満足」を検索ワードとし、複合検索ワードとして「障害」で検索を行なったところ4本が該当した。知的障害者の就労に関する研究が進んでいることがわかる。

知的障害者が職場で安定的に働くためには、社会環境の変化に合わせた対応が求められており、今後も継続的に知的障害者雇用の課題を整理し、解決策の検討を行なっていく必要があるといえる。

知的障害者社員を支えている一緒に働く従業員の果す役割は大きい。しかし、実際に働いている職場の声には、業務が増加することによるストレスや組織としての方針がはっきりしていないことへの不安、従業員間の中で知的障害者社員に対する接し方や指導における意見の相違が見られた。組織の中で

知的障害者と一緒に働くことの目的や意義が理解されていない現場も見られることがわかった。知的障害者が安定的に就労するためには、企業の中で障害者雇用の方針を示すことや従業員へ周知するとともに、一緒に働く従業員の役割や組織の中における位置づけを伝えていく必要がある。

V. まとめ

障害者雇用の施策が進みつつあり、知的障害者の雇用が進んでいるものの、障害者本人との接し方、また周囲の同僚との考え方の相違などから、現場において迷ったり、混乱を感じる従業員も少なくない。雇用制度の課題、現場で生じている課題の整理はまだ十分にされていない状況にある。

職務に関してストレスの要因は、職場における人間関係、職務量の多さ、職務の質的困難さ、他からの十分なサポートが得られないことによる孤独感や孤立感が挙げられていた。知的障害者とともに働く従業員に対して会社の方針や評価基準を示すこと、職場内で相談体制を整備すること、上司や同僚からのフィードバックによって職務満足を高めることは知的障害者社員の職場定着につながると考える。

本研究は、筑波大学博士学位論文（「特例子会社における知的障害者と働く従業員の職務に関する研究」2016年）の一部である。

脚注

- 1) イベントスタディ法とは、株価に影響を与える可能性のある情報が発生した時点で株価が変化するか否かを検証することで、当該情報が企業価値にどのような影響を与えるものであったかを市場情報から判断するものである。
- 2) 費用－便益分析は、何らかの経済的な計画が望ましいものであるかどうかを判断するために開発された厚生経済学、公共政策、環境経済学、国際経済学などにおける理論的及び実証的方法の枠組みである。
- 3) 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、昼食や休憩時間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。

文献

- 阿部隆春（2009）. 最重度・重度知的障害者更生施設（入所）職員の職務満足と職務環境との相関関係について：福祉専門職の職務環境改善を考える. 人間福祉学会誌, 9(1), 31-34.
- 青山英男（1993）. 企業の障害者雇用と雇用をめぐるファンダメンタルズの変遷：大企業「雇用」批判. 静岡県立大学. 経営情報学部/学報, 5(2), 1-13.
- 陳麗婷（2004）. 知的障害者の一般就労継続に対する職場同僚の支援活動について. 社会福祉学, 45(2), 56-66.
- 刎田文記・須田香織・戸田ルナ（2003）. 多様な発達障害を有する者への職場適応及び就業支援技法に関する研究. 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター調査研究報告書, 55.
- 本間宗幸（2003）. 軽度発達障害者の就労支援に関する諸問題：新規事業「自閉症・発達障害支援センター」と「ジョブコーチ事業」を中心に. 九州看護福祉大学紀要, 5(1), 17-28.
- 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.
- 猪瀬桂二（2004）. 知的障害者雇用の成功事例の検証と厚生労働省の障害者雇用政策：特例子会社の事例にみる知的障害者の雇用ノウハウと地域支援ネットワーク. 地域政策科学研究, 1, 21-43.
- 市川博康（2006）. 知的障害者の就労支援：社会資源の有効活用と多様な支援技術を活かして. 情緒障害教育研究紀要, 25, 27-30.
- 伊藤美奈子（2000）. 教師のバーンアウト傾向を規定する諸要因に関する探索的研究：経験年数・教育観タイプに注目して. 教育心理学研究, 48(1), 12-20.
- 金子百恵（1999）. 教師のバーンアウトとメンタルヘルス. 性格心理学研究, 7(2), 102-103.
- 茅原聖治（1996）. 障害者雇用企業の現状と費用：便益分析について. 大阪府立大学経済研究, 41(2), 71-

- 92.
- 茅原聖治 (2004). 障害者法定雇用率未達成企業に関する経済学的一考察. 龍谷大学経済学論集, 44(3), 1-18.
- 向後礼子・望月葉子 (1999). 知的障害者の就労の実現と継続に関する指導の課題：事業所・学校・保護者の意見の比較から. 日本障害者雇用促進協会障害者職業センター調査報告書, 34.
- 小池磨美・勿田文記・岡本ルナ・仲村信一郎・岩崎容子・清野絵・三宅淑子・加賀信寛・望月葉子・小泉哲雄 (2007). 障害者雇用が企業活動にもたらす影響について：アンケート調査の結果から事業主・家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究 (第1分冊 事業主支援編). 障害者職業総合センター, 74, 45-59.
- 小池俊英・北島善夫 (2001). 知的障害の心理学—発達支援からの理解. 北大路書房.
- 厚生労働省 (2016). 平成28年障害者雇用状況の集計結果. <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000145259.html>
- 任龍在・安藤 隆男 (2007). 肢体不自由養護学校における重複障害学級担任教師のとらえる職務特性と職務満足感に関する研究:特殊教育教職経験に着目して. 障害科学研究, 31, 115-126.
- 真謝孝・平田永哲 (2000). 知的障害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者教育実践センター紀要, 2, 139-148.
- 真謝孝・中村哲雄 (2002). 知的障害養護学校卒業生への就労支援の現状と今後のあり方：就労者と進路指導担当者への調査を通して. 琉球大学教育学部障害者教育実践センター紀要, 4, 123-135.
- 松田信夫 (1996). 精神薄弱者の職場定着の要因について. 職業リハビリテーション, 9, 38-45.
- 松井優子・菅野和恵 (2011). 知的障害者を雇用する特例子会社の現状と課題. 日本発達障害研究, 33(4), 416-429.
- 三原博光 (2008). 知的障害者施設職員の職業意識について：アンケート調査を通して. 川崎医療福祉学会誌, 17(2), 449-453.
- 三沢義一・小畑文也 (1987). 精神薄弱者の職場適応について：個人的, 環境的要因との関連. 特殊教育学研究, 25(2), 1-9.
- 三輪聖恵・志自岐康子・習田明裕 (2010). 新卒看護師の職場適応に関連する要因に関する研究. 日本保健科
- 学学会誌, 12(4), 211-220.
- 森本寛訓 (2007). 知的障害児・者施設支援員の精神的健康維持策について：職業性ストレスモデルの枠組みにおける仕事のコントロール度の緩和効果の視点から. 社会福祉学, 47(4), 60-70.
- 望月葉子 (2001). 知的障害者の学校から職業への移行課題に関する研究：通常教育に在籍した事例をめぐる検討. 日本障害者雇用促進協会障害者職業センター調査研究報告書, 42, 63-77.
- 村中智彦・高橋靖子・道城裕貴・加藤哲文 (2013). 特別支援教育支援員の活用と評価 (1)：支援員の役割と職務満足感を中心に. 上越教育大学研究紀要, 32, 219-226.
- 中村晃・神藤貴昭・田口真奈・西森年寿・中原淳 (2007). 大学教員初任者の不安の構造とその不安が職務満足感に与える影響. 教育心理学研究, 55(4), 491-500.
- 中野純子 (2006). CSRと障害者雇用の関連性. 學苑, 784, 12-18.
- 根本橋夫・宮崎浩幸・四倉知子 (1991). 新任教師の成長過程：8カ月間の面接を通して. 千葉大学教育学部研究紀要, 39, 19-37.
- 日本障害者雇用促進協会 (1993). 企業における精神薄弱者の職域に関する研究. 障害者職業総合センター, 171, 72-78.
- 小木曾加奈子・阿部隆春・安藤邑恵・平澤泰子 (2010). 介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因：職務における9つの領域別満足度との関連を中心に. 社会福祉学, 51(3), 103-118.
- 大和三重 (2010). 介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響. 介護福祉学, 17(1), 16-23.
- 大野呂浩志・大竹喜久・柳原正文・藤井聰尚 (2004). 一般就労を果たしている知的障害者のやりとり参加に関する実態分析：職場環境との関連性に焦点をあてて. 特殊教育学研究, 42(2), 85-95.
- 佐藤秀紀・中嶋和夫 (1995). 精神薄弱者更生施設における直接処遇職員のバーンアウトとその要因. 社会福祉学, 36 (1), 53-71.
- 鈴木良子・菊池恵美子・渡邊修 (2005). 東京都における知的障害を有する者の就労支援施策に関する研究. 日保学誌, 7(4), 315-323.
- 高木亮・田中宏二・淵上克義 (2006). 教師の職業ストレスサーにおける職場環境の要因と職務自体の要因がバーンアウトに与える影響の検討—職場環境要因が及ぼす

- 緩衝効果（交互作用的効果）を中心に．岡山大学教育学部研究集録，131，155-165.
- 武田 文（1992）．精神薄弱施設職員の疲労感とその関連要因．産業医学，34(3)，253-263.
- 田中敦士・佐藤竜二・朝日雅也（2005）．知的障害のある人の家族における自立生活支援に対する意識の実態：社会就労センター利用者の家族に対する全国実態調査．琉球大学教育学部障害児教育実践センター紀要，7，47-57.
- 手塚直樹・松井亮輔（1984）．障害者の雇用と就労．光生館．
- 手塚直樹（1980）．知恵おくれを伴う障害者の雇用と職場適応．相川書房．
- 東京経営者協会（2004）．特例子会社の経営・労働条件に関するアンケート調査結果報告．
- 上村勇夫（2013）．知的障害者とともに働く特例子会社の一般従業員の支援実態と困難感．社会福祉学，54（1），14-27.
- 上岡一世（1997）．精神遅滞児の就労に必要な能力に関する研究—職場，教師，親の意識の比較を通して—．特殊教育学研究，34，55-62.
- 梅永雄二・今若恵里子・佐藤伸司（1993）．精神遅滞者の離職要因における一考察．職業リハビリテーション，6，18-23.

A Literature Review on Trends and Issues in Employment of People with Intellectual Disabilities in Japan

MATSUI Yuko^{*}, OZAWA Atsushi^{**}

(*Department of Information and Support)

(**Tsukuba University)

Abstract: In recent years, employment of people with disabilities in companies has been increasing. A literature review was conducted to clarify trends and issues of the employment of people with intellectual disabilities.

Using 'Cinii', a database search was conducted by combining keywords such as intellectual disability, employment, employment support, vocational rehabilitation, staff, and job satisfaction. As a result, the literature on the employment of people with intellectual disabilities was organized into five categories. (1) employment of people with disabilities, (2) people with intellectual disabilities and special subsidiary companies, (3) support of employment for people with intellectual disabilities, (4) employees working

with people with intellectual disabilities, and (5) job satisfaction of employees working with people with intellectual disabilities.

The number of employment of people with intellectual disabilities was 43,000 in 2006, while in 2016, it was 105,000, which is 2.4 times higher. However, issues such as disability understanding and relationships in workplaces have not been sufficiently studied to date, thus it is necessary to discover the issues and discuss possible solutions.

Key Words: Intellectual disabilities, employment, employment of people with disabilities, special subsidiary companies, job satisfaction