

# 知的障害者の雇用の状況と課題

## —大学における就労事例を通して—

### Present condition and problem of employment for intellectual disabilities: from case studies of universities in employment

黒木 美佳<sup>1</sup> 大和 明日香<sup>2</sup> 中坪 晃一<sup>3</sup> 田村 光子<sup>4</sup>

知的障害者の雇用の状況と課題の実際について知るために、主に大学で就労する知的障害者の就労事例をもとに、障害者雇用の状況と課題について実情に照らしながら考察した。知的障害者の仕事へのやりがいは高く、コーディネーターが重要な存在であること、一方で雇用契約の不安定さが影響し、さらなる制度の充実が求められることが明らかとなった。

キーワード：知的障害者、雇用、大学、事例研究

#### 1. はじめに

障害者雇用については障害者雇用促進法の改正や障害者自立支援法の施行により、障害者の就労による自立が注目されている。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」が最も多い。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%)」が多くなっている。知的障害者の雇用には雇用事業所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、知的障害者の雇用の状況と課題の実際について知るために、主に大学で就労する知的障害者の就労事例をもとに、障害者雇用の状況と課題について実情に照らしながら考察したいと考えた。本研究を

通して、大学等の機関における知的障害者の雇用促進に資したいと考えている。

#### 2. 研究方法

##### (1) 研究方法

本研究では、実際に大学等で就労する知的障害者のケーススタディーをもとに、データでは分からない実際の障害者雇用の実情について把握し、これからの障害者雇用について考察したいと考えた。そこで、大学等に就労している知的障害者3名への面接調査、及び3名個々に現在の就労を支援しているコーディネーターやスタッフの方(現在、大学等で就労支援にあたっているスタッフを含む。以下、コーディネーターとする。)や、ご家族の方等、本人の就労をサポートしている方々への面接調査を実施した。面接調査におけるインタビュー内容は以下の内容を中心に、そこから派生する内容についても、さらにお聞きした。

- ①プロフィール・雇用までのながれ
- ②就労事業所について・職務の内容
- ③仕事へのやりがい・満足度

1, 2 植草学園短期大学専攻科特別支援教育専攻  
3, 4 植草学園短期大学

- ④給与について
- ⑤雇用契約の内容（勤務時間・福利厚生等）
- ⑥仕事における人間関係
- ⑦その他、上記に関連する思い等

## (2) 事業所について

上記の面接調査を実施した事業所の状況は以下のとおりである。以下、A、B、C事業所として示す。

### ① A事業所

都内にあるT大学である。2名のコーディネーターが配属されている。教室内外の清掃作業、雨の日は室内でできる作業などを行う。

### ② B事業所

都内にあるT大学内にあるK植物園である。2名のコーディネーターが配属されている。雨の日は、花を植えたり、腐葉土を作る作業をしている。

### ③ C事業所

千葉県内にあるC大学である。2名のコーディネーターが配属されている。主に外の清掃作業が中心。ペットボトルの分別作業なども行っている。

### ④ D事業所

都内にある障害福祉サービス事業所である。共同生活介護、生活介護、就労移行支援等の多機能型サービスを実施している。企業からの下請け仕事や、自主製品作りの仕事などを行っている。

## (3) 対象者について

上記、面接調査を実施した3名の方々のプロフィールおよび職務内容は以下のとおりである。

### ① Iさん

現在40歳代。卒業後、一般企業就職を経て、現在、A事業所に勤務。職務内容は、大学内の清掃。さらにD事業所にも通っている。暮らしの場は自宅。

### ② Oさん

現在30歳代。卒業後、D事業所所属を経て、現在B事業所に勤務。職務内容は植物園内の清掃。週に1回のみD事業所に通っている。暮らしの場は自宅。

### ③ Sさん

現在30歳代。卒業後、一般企業就職を経て、現在、C事業所に勤務。職務内容は大学内の清掃。暮らしの場は主にグループホームで、休日は自宅で過ごしている。

## 3. 結 果

### (1) 仕事へのやりがい・満足度

障害者雇用実態調査（平成20年度）では、障害者本人の要望として「今の仕事をずっと続けたい」という意見が半数以上（56.7%）を占めている。そこで、障害者本人の仕事へのやりがい、満足度はどのようなものなのか。面接調査の前後に対象者の仕事の様子を見学した。

夏の気温が高い日に実際の働く様子を見に行ったが、どの方も仕事を投げ出したり弱音を吐いたりすることなく生き生きと仕事に取り組んでいる姿が印象的であった。A事業所、C事業所共に清掃作業が中心だが、こちらが見ていて「そこまでやらなくても良いのでは」と思ってしまう程、細かいところも手を抜かず、非常に丁寧に行っていると感じた。仕事を終えたご本人へのインタビューでは、周りが考えている以上に仕事に対して楽しさや、やりがいを感じているということを実感した。そこで面接調査における本人、支援者のコメントを参考に、さらに検証をしたい。

(Iさん)

I) 仕事で大変なことはありますか。

I) 特にない。最初は仕事をして疲れた。特に夏は暑い。

仕事をしていて面白いことは、掃除をするとどんどん綺麗になること。落書きを落とす時、楽しい。

(Oさん)

O) 上からも木を切ってみたい。許可が下りたら、高枝バサミを使いたい。枯れ枝を集めるだけじゃなくてのこぎりとか使いたい。草刈り機も貸してくれたらうれしいんです。チェーンソーも使いたい。そういうのが好き。

I) 一番楽しいことってどんなこと？

O) やっぱり枯れ枝集め。柿落とし。銀杏落とし。銀杏を洗ったりするんです。

I) 嫌なことはないですか？

O) あります。カエルが嫌いなのと、あと、ハチ。特にスズメバチがいやなんです。

(Sさん)

I) 仕事は今楽しいですか。

S) はい、楽しいです。

I) 大変だなと思う時は、ありますか。

S) はい、あります。うんと、えーと、ルートでの清掃で、掃き掃除が大変だから、みんなで頑張ります。

I) 嫌になることは無いですか。

S) ない。

I) 困ることはないですか。

S) ない。

「仕事があること・仕事ができること」に喜びを感じていて、明るく楽しそうに話をしていた。彼らの仕事をする姿勢は、大変な仕事でも一生懸命取り組み、とても真面目であった。インタビューに行く前は、「障害のある方々は、与えられた仕事をこなす意外に仕事を通して何か楽しさなどを見出しているのだろうか」「途中で投げ出しなくなる時が、多々あるのではないか」「一人ひとりの働く能力がどの程度あるのか」等の考えや疑問があった。しかし、ただ指示通りに働いているのではなく、身体を動かし、働くことの心地よさや一生懸命に掃除をした場所が綺麗になっていく喜び等が個々のやる気や満足に繋がっているのではないかと感じた。一人ひとり、仕事へのやりがいとして感じていることが違うようだ。

共に働くコーディネーターからは「初めは上手くやっていけるのか心配した。また慣れるまで大変なこともあったけれど、積極的に頑張っていますよ。仕事を選んであげて、しっかりサポートすれば、働くことができます。」との話を伺い、障害者の方々の働く意欲や姿勢が評価されていることが分かった。

普段、私たちが感じている仕事へのやりがいや、働く意義は、障害のある方が感じていることと大きな違いが無いのではないかと考えるようになった。「障害者の雇用」と特別な姿勢で構えるのではなく、このような仕事だったら、取り入れられるのではないかと、このような指導の方が分かりやすいのではないかと等と、一つひとつ配慮や工夫を重ねていくことによって、より働きやすい職場がうまれるのだと思う。また、働く姿を実際に見ると、もっと幅広い種類の仕事ができるような気がしてならない。今回インタビューをさせていただいたOさんにおいては、現在の仕事以外にやってみたいことを具体的に挙げていた。独自にやりたいことがある方もいることを知ると同時に、清掃作業に留まらず、作業の種類を増やしていくことが今後の課題だと感じた。できるだけ本人の働く意欲を尊重する為には、それに応じる雇用側の姿勢が重要になる。障害のある方の能力を決めつけず、実際の姿や能力から仕事の内容を変化させていくなど柔軟な対応が求められていると強く思った。

## (2) 給与について

職場から貰う給与については、ご本人、ご家族共に満足しているという印象を受けた。例え全額で無くても、自分が稼いだお金で生活費を賄うことにより、「自分の力で生活をしている。」という喜びの気持ち生まれ、心の自立へと繋がっていると感じた。

自分の給料で身の回りのやりくりはするが、管理まではできないため、保護者が行っていた。給料が振込みのためか、金額まではわかっていなかったのので、給料を手渡しすることができれば、今より働いていることを実感することができるのではないかと感じた。彼らは、給料をもらっているためか、なんだか誇らしげであった。

(Iさん母)

I) ご本人は、給料をいくら貰っているかということとは分かっているんですか。

母) しっかりとしたことは分からないかな。使い道は、携帯電話、床屋代、医療費は自分で賄いなさいって言っているんです。生活費として私が1万円貰っているの。ごはん代としてね。

I) 初めて給料を貰った時には、何かしたんですか。

母) 喜びましたね。弟にごちそうしてあげるって。この間、ビールを1ケース買って持って行ってと言っていましたね。

※ Iさんは「甥っ子が大きくなったらお年玉をあげなくてはならない」と嬉しそうに話していた。

(Oさん)

I) お給料は？

O) お母さんに渡しています。

I) 自分のおこづかい？

O) 特にない。コンビニの弁当くらい。千円もらう。

I) 給料いくらだかわかる？

O) わからない。

(Sさん)

I) Sさんのおこづかいはあるんですか。

S) 両親に貰うんです。

I) 足りませんか。

S) 足りる。

I) おこづかい2万5千円で自分の欲しいものを買うんですね。どんなものを買っているのですか。

S) お金を貯めている。時々ねー、飲み物を買います。Suicaでの買い物オッケーです。チャージする。

インタビューからは、生活をしていくことができる位の給与を貰っていることにより、「安心感」を抱いているように感じた。そして、一生懸命働くことが、お金の形で帰って返ってくるという実感が、仕事への満足感や大きな励みとなっている。自分が

稼いだお金には特別な思いがあり、それを自分の為だけではなく、周りの人の為に使うことによって、更に仕事への意欲を高めている方もいる。「人に何かしてあげたい」と思える心の余裕は、金銭面が安定しているからこそ、生まれる気持ちであると考えた。Oさんは、給与面について満足でも不満足でも無い様子であった。

### (3) 人間関係

働くことを通して出会ったコーディネーター、同僚との出会い。そして働くことを支える家族との関係。インタビューを重ね、様々な人間関係が見えてきた。職場では、コーディネーターとの関わりが中心である。その為、同僚との関わりはあまり見られず、休憩時間は個々の時間となっていた。コーディネーターとの関係はどの方も良好なようだが、職場のメンバーで仕事の後に食事に行くようなことも無く、「仕事が終わったら家に帰る」といった毎日の生活リズムがきちんとしている。

(Iさん)

I) コーディネーターが優しい。困っていることもしあつたら、コーディネーターに言う。

(Sさん)

I) 今、働いている大学で皆仲良く働いていますか。

S) はい。

I) 指導員の方は優しいですか。

S) はい、優しいです。

(Oさん)

I) 仕事の内容で困ったことがあったら、すぐにコーディネーターの方にお話できますか？

O) できます。おしゃべりが好きなので。しゃべるのが楽しいんです。

(Sさん母)

母) 今の職場はゆったりとした気持ちで預けることができます。安心して。

I) それは、どうしてですか。

母) よく理解して頂いているからです。とても感謝しています。

どのコーディネーターにも共通していることが、障害のある方々が働きやすいよう配慮と工夫をしている点であると感じた。実際に、コーディネーターは「難しいことはマニュアル化するという工夫をしている。」「現場でやってみることが大事。身体で覚えられるように工夫をしている。」等、一緒に働く方の得手不得手に合わせて指導を工夫していた。また、家庭との連携は連絡帳を使うなどの配慮もして

いた。パニックを起こしやすい等、家族が心配していることが各々あるようだが、コーディネーターからの「大丈夫ですよ。よく働いています。私たちはプロですので、安心してお任せください。」という言葉で気持ちが軽くなったとの話も伺った。以上のことから、コーディネーターの質や人柄が大変重要であることが分かる。障害への理解があると共に、目の前にいる人を理解しようとする温かい気持ちを持った人が求められている。明るい職場にするのも暗い職場にするのも、コーディネーター次第であると言っても過言ではないだろう。一方で、コーディネーター以外の同僚との関わりは希薄であると感じた。

(Iさん母)

I) 職場での仕事以外の付き合いは無いのですか。

母) それはないですね。

I) ご家庭で、今、一緒に働いている人の話や仕事で楽しかった話など出ることはありますか。

母) あんまり。そういう話はしないですね。自分からは言わないですね。

(Oさん)

I) 他に(イヤなことは)ないですか。

O) Kさん(同僚?)が顔を近づけるのがいやなんです。うるさいとか言われるのも嫌いなんです。

I) 土曜日は(D事業所)に行き、日曜日はどこかお出かけしたりするんですか？

O) たぶん出かけることはあんまりないと思う。

I) 休憩時間はここでみんなと過ごすんですか。

O) 過ごします。僕はご飯を食べたらイスをベットにしてお昼寝したりする。

働く様子を見ていると、「一緒に働く仲間」という意識はあるものの、同僚同士の関わりが少なかった。中には清掃作業の途中に声を掛け合ったり、休憩時間に同じ部屋でテレビを見て過ごしたりする姿が見られたが、もっと働く者同士が関わりながら仕事を進めていると考えていたので、実際の現場の様子から人間関係の面で課題があると感じた。コーディネーターは、人と仕事を結ぶと共に働く人同士を繋げる役割も今求められているのではないだろうか。ここ数年で障害者雇用の基盤が作り上げられた為、なかなか人間関係の広がりまで、手が回らないという印象も受けた。インタビューをした職場の中では、大学の学生が主催する花見などの集まりに、年数回参加しているところもあった。職場を通して

の人間関係が広がることにより、更に仕事への意欲が高まるのではないだろうか。皆で仕事に取り組むことに対して「嬉しい」「楽しい」といった気持ちを感じ、一人ひとりがより豊かに生き生きと働くことができる環境が必要であると考えた。

また、仕事だけではなく休日の過ごし方が生活の充実に繋がっていることがわかった。出掛けたり、家でゆっくりしたりと過ごし方は様々だが、休日に心身共にしっかりと休息をとることで次の週の仕事への意欲がまた湧くのだろう。仕事以外で楽しみを見つけることも働く上で、大切なことだと感じた。

#### (4) 雇用契約への理解、将来に対する考え

現在の雇用契約では、勤続年数が決められ、任期付きの契約となっている。このことが本人、そして家族の大きな不安要素となっていることを知った。年数が決められている理由としては、「なるべくたくさんの方に雇用の機会を提供したい」という考えからだという。

(Iさん)

- ・5年で雇い止めの話を聞いているので不安。更新できるといいが心配。
- ・だから、長く働けるように一生懸命頑張っている。

(Iさん母)

- イ) 5年契約ですよ。それについて何かお考えはありますか。
- 母) それはやっぱり心配ですよ。そうなっちゃうかと。親としてはあまり期待は。雇っていただければ嬉しいけど。
- イ) その後もしかしたら続くかもしれないっていう話は聞いているんですか。
- 母) ええ。聞いています。不安ですね。まあ、しょうがないことかなって思っていますけどね。

(Oさん)

- イ) ずっとここで働けるの？
- O) 5年たったらやめてくださいって言われます。期限切れ。
- イ) 5年たったらどうするの？
- O) やめちゃいます。D事業所に戻ると思う。いつものように。
- イ) 今もD事業所に顔出しているのかな？
- O) 出してます。土曜日だけ。
- イ) それはなんで？仕事で疲れているのに。
- O) 暇だから行くんです。留守番が苦手なんです。どっかでかけないと満足しないんです。
- イ) また5年後別のところで働きたい！という気にはならない？

O) たぶんならないと思う。D事業所に戻る。

(Sさん)

- イ) C事業所の仕事は、期限がありますか。
- S) 無いんです。まだわからない。
- イ) 3年経ったら……？
- S) まだ分からない！ずっと続く！
- イ) 3年経ったら面接があったんですよ。
- S) 受けたんです。
- イ) そうしたら合格したんですか。
- S) 採用するって言われた。
- イ) 気持ちはどうでしたか。
- S) 気持ちはね。はい。……はい。
- イ) くびになったら困りますよね。
- S) くびになったら困るんです。

インタビューから、どの方も、今の仕事をできるだけ長く働きたいという気持ちが強いことを知った。頭のどこかで雇用期限に対する不安があるが、一生懸命働いたら延長してもらえるかもしれないと期待もしている。家族にとっても、一番の不安要素であることが分かった。「期限がきたらどうなってしまうのか……。」といつも心配していなくてはならないことを思うと、雇用制度に問題を感じざるを得ない。共に働くコーディネーターも同じ雇用の形態であるところもあった。5、6年ごとに指導員が変わってしまっただけで、なかなか働く環境が安定しない。コーディネーターの雇用安定も考える必要があるのではないかと考えた。そこからはじめて障がいのある方を含んだ職場づくりが始まるのではないだろうか。もちろん、考えていた個々の能力と実際の姿が異なること等難しい面があると思うが、そのような問題に直面したらコーディネーター同士が話し合い、よりよい方法を工夫、選択をしていけば良いのだと思う。

#### 4. 考 察

今回のインタビュー調査を経て、3名の障害者本人の就労への思いをインタビューの内容を再度分析し、視点を整理して知的障害者の雇用の状況と課題について考察した。インタビューの内容から、「仕事のやりがい」「金銭面の満足度」「職場での人間関係」「雇用契約の理解」「将来に対する考え」の5つの視点到整理して更に考察を深めたい。

「仕事のやりがい」については、3名ともにとて

も満足していた。大学という場が知的障害のある人の就労の場として開かれるべきであることを実感させられる。また、Iさん、Sさんのインタビューからは、「金銭面の満足度」が、またOさんについては「職場での人間関係」が仕事のやりがいを支えている要因となっていると思える。特に「職場での人間関係」においては、コーディネーターへの信頼が重要となっていることが3名ともに共通事項となっていた。彼らの就労は、支援者の細かな配慮や工夫、人柄によってうまれた信頼によって支えられている。こうした支援者を数多く養成することが第一に必要であり、こうした養成についての補助制度やしくみづくりがさらに検討される必要がある。

また、一生懸命に働く3名の姿には、働く能力において、多大な可能性を感じた。もっと幅広い種類の仕事ができるような気がしてならない。厳しい労働市場の中で難しいことであるかもしれないが、だからこそ、さまざまな分野で障害のある方々の就労への道が開かれていくことに一層の努力をしなくてはならない。

一方、「将来に対する考え」では、将来的に就労が保障されていないことへの不安が強く、「雇用契約の理解」については、勤務時間や体系については理解がされているものの、福利厚生等については低い理解の中で働いていることがわかる。A～C事業所のどちらも、これからの就労の受け入れ体制についてははっきりと提示することができないのが現状で、雇用契約の不安定さも影響しており、将来の見通しも立たず、保護者も不安となっているのが実際である。

他方、Sさんについては、グループホームで暮らしながら、就労していることの影響もあり、5つの視点共に安定した傾向がみられた。本来、働くことは生活の一部であり、「仕事のやりがい」を支えるには、金銭面の満足、生活の質の向上、人間関係の豊かさなど、就労を取り巻くさまざまな環境が安定していることが必要条件となるであろう。「仕事のやりがい」が高まれば、生活スタイルや体調などの安定も導いていくのではないか。自分の力で働き、自立してグループホームなどで仲間と暮らすことなど、就労の周辺にあるさまざまな生活を総合的にサポートできる体制づくりも、働くことを支える重要

な要素なのではないかと考察した。

就労の場については、現在の就労の契約が切れても次に行くところがある、サポートしてくれる場があるということは安心につながる。Oさんのように不安もあるが、D事業所がその支えになっている場合もある。就労を支える場が数か所あり、雇用条件や健康の変調などの変化によって、就労の場が変えられるといった、緩やかな就労移行を認める政策的な展開も必要である。

知的障害のある方の就労については、個人の障害や能力によって、さまざまな配慮が必要となる。それを支える支援者や親の努力に就労が支えられている一方で、それをフォローできる制度づくりが必要である。

## 5. おわりに

本研究を通して、あらためて障害者雇用を支えるしくみが未整備であることを実感させられた。障害のある方々に「働く意欲」が無いのかと言うとそうではない。むしろ、働くことを通し人から必要とされる喜び、「自分にもできる」などの自信、やりがいを感じている。また、働くことを通し、責任感、自主性、チャレンジ精神なども培われている。就労によって得られるものは対価だけではない。障害の有無に関わらず、誰でも初めてのことはすぐには理解できなかつたり、失敗したりする人もいる。今すぐにはできなくても、経験を積む中で、できるようになることはたくさんあるはずである。人が成長をし続けるためには、より多くの成功経験を積み重ねることが重要であり、さらに、本人を支える家庭にとっても、障害のある子が一生懸命に働く姿が活力になっていることがわかった。

あらためて、「なぜ障害者雇用が進んでいかないのか」を考えてみた。まずは、雇用契約に大きな問題があることが判明した。調査を行った機関では、雇い止めの制度があり、共に働くコーディネーターも、期限付き雇用の為なかなか職場の基盤作りができにくい状況もある。コーディネーターの存在は、障害者の雇用を支える重要な役割がある。物事の理解や社会性に遅れがある人たちが、「理解できない・中途半端にしかわからない」状態に長く置かれ、不安な日々を過ごしていることが多い。このような本

人の生きにくさを少しでも理解し、そこに寄り添いながら「共に生きる」ことに、少しでも近づきたいと思った。その為には、強い働きかけや指示命令をするのではなく、安心できる穏やかな声かけや振る舞いを心がけていくべきだ。支援者を信頼し、訴えや願いを表現できるような、嫌なことを嫌だと言えるような関係（環境）づくりが何よりも必要だと考える。本人が安心していられる環境があり、思いを受け止めてくれる人がいれば、そこから徐々に自分らしさを出すことができ、主体的に生きることが可能になるのだろう。

今回調査していない事業所や機関でも、障害者雇用について、積極的な取り組みをしているところがあると考えられる。雇用率のような数字ではあらわせない部分に障害者雇用の状況と課題はあると実感した。さまざまな障害者雇用について、事例研究をすすめることが、社会全体で障害者が働きやすい環境、仕組みづくりが進めば、更なる雇用促進に繋がるのではないだろうか。また、実際に働く意欲がある障害のある方と触れ合い、どのような思いを抱い

ているのかを知ることも大切である。今後、更にハンディのあるなしに関わらず人々が生き生きと働くことができる社会になってほしい。今回の調査を参考に、本学においても、今後更に積極的に障害者雇用について考え、実践していく必要があると強く感じている。

## 謝 辞

本調査にご協力くださいましたご本人、ご家族の皆様、ならびに事業所の皆様、その他関係者の皆様に心より感謝申し上げます。また、本紀要への掲載につきましてもご承諾頂きましたことに、重ねて感謝申し上げます。

## 引用・参考文献

- 1) 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地域就労支援室「平成20年度障害者雇用実態調査」
- 2) 日本発達障害者福祉連盟「発達障害白書2011年度版」, 日本文化科学社

