

**高齢者福祉、農業分野での障害者雇用促進にむけた
福祉政策と労働施策の連携に関する研究
報告書**

平成22年3月31日

財団法人老齡健康科学研究財団

はじめに

本研究事業は厚生労働省が実施する平成 21 年度「障害者保健福祉推進事業 障害者自立支援調査研究プロジェクト」にもとづき弊財団が実施した「障害者就労支援に向けた高齢者福祉、農業分野での福祉政策と労働施策の連携に関する研究」の結果をまとめたものになります。本研究では人材不足が叫ばれている高齢者福祉・介護分野、農業分野での障害者雇用推進に向けて、その方法及びビジネスモデルを明らかにすることを目的としております。

ご承知のように日本は他先進国と比べても急速に高齢社会が到来しています。平成 21 年には 65 歳以上の人口が 22.8%となりました。現在も団塊の世代が高齢者の年齢に達してきており、今後も高齢者の人口は増えてくると予想されております。それに伴い、介護を必要とする高齢者も増えてくると考えられます。当財団は老人性認知症をはじめとした高齢者の要介護状態に関連した各種の事業を、研究助成、人材育成、社会の啓発活動を柱として運営してまいりました。

このような高齢者福祉にかかわってきた経過から、高齢者福祉事業を行っている事業所で障害者を雇用する方策について明らかにし、高齢者福祉分野での障害者雇用を推進する一助になればと考えております。

また、農業分野でも後継者不足や高齢化により農業の担い手の問題があります。そのような分野での障害者雇用に関する先進事例を読み解くことで障害者雇用が推進するように願っております。

なお、ここにとりまとめました調査を進めるに際しては、高齢者福祉分野および農業分野での障害者雇用に関する訪問調査やインタビュー調査にご協力いただいた皆様方、株式会社ジャパンケアサービスグループの特例子会社である株式会社ジャパンケアドリーム、札幌にありますが社会福祉法人ノテ福祉会の職員の皆様等多くの方から多大なご協力を賜りました。また、検討委員の皆様には研究の充実に向け折に触れ様々なご助言を賜りました。ここに深く感謝申し上げます。

最後に本研究事業が、ゆくゆくは高齢者、障害者といった分野を越えて広く日本の福祉全体の水準向上に寄与するものであると確信し、皆様への挨拶とさせていただきます。

平成 22 年 3 月

財団法人老齡健康科学研究財団
理事長 対馬 輝美

調査研究プロジェクト 実施体制

統括責任者

山崎博美 財団法人老齡健康科学研究財団 事務局長

研究プロジェクト検討委員

且田久雄 株式会社ダックス四国 代表取締役社長

金子健 明治学院大学 教授

川島優幸 社会福祉法人梓友会 理事長

村田幸子 福祉ジャーナリスト

対馬輝美 財団法人老齡健康科学研究財団 理事長

オブザーバー

武田牧子 厚生労働省障害福祉課 地域移行支援専門官

プロジェクトメンバー

山崎博美 財団法人老齡健康科学研究財団

岡本庄司 株式会社浜銀総合研究所 経営コンサルティング部

牧野雅光 株式会社浜銀総合研究所 経営コンサルティング部

東海林崇 株式会社浜銀総合研究所 経営コンサルティング部

木鋤岳志 株式会社浜銀総合研究所 経営コンサルティング部

目次

はじめに	1
第 I 部 研究概要	4
1 研究の背景	5
2 研究全体像	8
第 II 部 高齢者福祉分野での障害者雇用	9
1 高齢者福祉分野における障害者雇用の実態	10
1-1 調査目的	10
1-2 調査方法	10
1-3 結果	13
1-4 考察	24
2 高齢者福祉分野における障害者雇用実践事例	26
2-1 調査目的	26
2-2 調査方法	27
2-3 結果	29
2-4 考察	46
3 高齢者福祉分野での障害者雇用の実際	58
3-1 調査概要	58
3-2 実践対象	60
3-3 実践内容	63
3-4 職務の切り出し及び就労による変化の測定	68
3-5 障害者雇用の効果と今後の展開	105
第 III 部 農業分野での障害者雇用	111
1 調査目的	112
2 調査方法	113
3 調査結果	115
4 農業事業者による障害者雇用促進に向けて	122
5 研究課題	125
あとがき	128
[資料]	130

第 I 部 研究概要

1 研究の背景

平成 20 年以降の経済不況で日本の多くの産業で雇用の縮小傾向が強まっている。派遣労働者の派遣切りや工場等生産拠点の海外移転など、日本の雇用をめぐる情勢はめまぐるしく変化しているといっている。そのような経済環境の中で、働き先として注目を集めているのが高齢者福祉産業と農業の分野である。前者は今後必要とされるサービスの量に対し人材供給が追いついていないことが指摘されており、後者は高齢化や後継者不足等の問題から従事する人口が減少しているのが実情となっている。本研究事業では今後労働力として人材確保が必要であると見込まれる両分野に着目し、障害者の雇用に向けたマッチングの方策を模索するものである。

■ 高齢者福祉分野の動向と障害者雇用

日本の高齢者人口は年々増加の一途をたどっている。平成 21 年には 65 歳以上人口が 22.8% となった。現在も団塊の世代が高齢者年齢に達してきており、今後も高齢者の人口は増加してくると予想されている。これに合わせて、介護が必要な高齢者も増加してくると考えられる。平成 21 年 7 月時点で全国の要介護（要支援）認定者数は 470 万人に達しており、全人口の約 3.7% に達している。そのような状況下で高齢者介護を実践する介護保険事業所も増加の一途をたどっている。

高齢者に対する介護保険事業所が増加する一方、介護人材の不足も昨今深刻になっている。少子高齢化の進行等により、労働人口が減少し、全産業的に労働力の確保が困難になることが見込まれる。限られた労働力の中から質の高い介護人材を安定的に確保することは今後の重要な課題であるといえる。厚生労働省が平成 19 年度に示した「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」¹では、高齢者介護に従事する事業所の経営者や関係団体並びに国及び地方公共団体が担うべき人材確保のための取り組みも改めて整理された。その指針の中に高齢者等の参入・参画の促進等¹が示された。この中では、「障害者に対し、就労支援を含む様々な支援を通じて、障害者自身が自らの能力を十分に発揮できる社会参加の活動の一つとして、福祉・介護サービス分野への参入を促進すること。」ということが示されている。つまり、労働力として高齢者福祉分野でも障害者雇用の参入・参画を促進しようということが検討課題として出されている。

しかし、高齢者分野での障害者雇用に関する研究は、今現在十分になされていないというのが現状である。高齢者福祉分野での障害者雇用に関する実践例はいくつか散見されるものの、その内容を具体的に研究報告として示されているものは少ない。また、利用者である高齢者の身体に直接触れて介護を行う（直接介護を行う）介護職員として雇用している高齢者福祉分野は、あまり多くないと考えられる。仕事内容としては、高齢者福祉分野における周辺業務の仕事（清掃や事務的なサポート）が中心となる想定されている。

本研究事業では、高齢者福祉分野で障害者が、その中核業務である利用者である高齢者への直

¹ 平成 19 年厚生労働省告示第 289 号 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」
p22-23

接介護を実践するための即戦力として雇用されるためにはどうしたらよいかを、研究として進めていくことを目的としている。そのために、まずは高齢者福祉分野での障害者雇用の実態を把握する。その上で、実際に障害者を雇用している先進事例をピックアップし、その実践課程とビジネスモデルを明らかにする。また、合わせて、障害者雇用をこれから始めようとしている高齢者福祉分野の実践をモニターし、高齢者福祉分野で障害者雇用を進めていく上での障壁やその解決策を整理する。

■ 農業分野の動向と障害者雇用

日本の農業は耕地面積の縮小と耕作放棄地の増加、少子高齢化の進行による農業従事者の減少と後継者不足の深刻化などにより、「農業基盤の脆弱化」が懸念されている。農業に従事する人口は減少傾向に歯止めがかかっていない。

一方で、農林水産省²によれば、農業所得は減少傾向を示している。その要因は中間投入コスト（肥料や農薬などへの支出）額は減少したものの、売上（価格×数量）が減少したことによる農業所得の減少が多いと考えられる。この一因として、海外からの農産物の輸入が拡大するとともに日本国内の農産物は海外品との価格競争にさらされていることが挙げられており、一般的に海外農産品の方がかなり安いいため、日本の農産物はその価格差に見合うような付加価値を見出して差別化していかなければ、生き残りができないといった現状があることも否めないといえる。このような現状から、農業だけでは生活が成り立たず、農業をやめる、縮小するといった農業従事者が増えてきているのも事実である。

そのような農業を取り巻く環境の中で、農林水産省は「21世紀新農政2008³」を取りまとめた。その中で、農水省は農業の経営的な安定とともに「集落営農を支える人材の確保や農業法人等への雇用による就農の促進に向けた支援を行うとともに、女性、高齢者、障害者等の多様な人材が活躍できる環境づくりを推進する」ことが盛り込まれている。また、平成21年度には障害者アグリ雇用推進事業として、農業法人等への障害者雇用の優良モデル構築を目的として、農業分野での障害者雇用の普及促進が図られている。

一方、福祉分野では古くから、高齢者や障害者のリハビリテーション等の一環で農作業が取り入れられている。農作業を通じて、個人の心身機能の回復、社会復帰への支援、高齢者などの場合は介護予防といったことを目的として実践されている。ただし、こういった活動は福祉的視点で実践されており、本研究の目的である「雇用する」というところまで至っていないのが現状である。また、農業は小規模経営の事業所が多く労働行政とうまく結びついていないというのも実態であり、そのため、障害者雇用促進法における法定雇用率に定められた障害者雇用の義務が課せられない事業所が多いといえる。したがって、障害者雇用への認識が低い産業の一つであると

² 農林水産省「農業・食料関連産業の経済計算」「生産農業所得統計」、その他各種生産統計より農林水産省が作成した資料より

³ 食糧・農業・農村政策推進本部決定 平成20年5月7日「21世紀新農政2008～食糧事情の変化に対応した食料の安定供給体制の確立に向けて～」

とらえることも推察される。

以上のように、農業自体が経営的にも厳しい中、加えて障害者雇用の実践例も少ない状況で、障害者雇用を促進していくことは非常に難しいと言わざるをえない。しかし、食の基盤となる国内農業を立て直すことは急務であり、その人材不足を補わなければならないことは喫緊の課題と
いってよい。本研究では、そういった背景を踏まえ、農業分野で障害者雇用を実践していくためのビジネスモデルを検討していきたいと考えている。

2 研究全体像

本研究では以上のような背景をもとに、次のような目的を達成するために研究事業を進めていく。

- ① 高齢者福祉分野における障害者支援や雇用の実態調査を実施する。
- ② 農業分野、高齢者福祉の分野で先進的に障害者の就労支援や雇用を実施している事業所を抽出し、その成功要因を明らかにする。

以上のような目的を達成するために、次の4つの調査を実施した。

1-1 高齢者福祉分野での障害者就労支援と雇用の実態調査

全国の高齢者福祉分野に質問紙によるアンケートを実施し、障害者の就労支援や雇用の現状を把握する。合わせて、実践されている場合の具体例を記入していただき、先駆的事例を探る。

1-2 高齢者福祉分野での就労支援や雇用のケーススタディ

高齢者福祉分野で障害者の施設外就労の受入や雇用しているケースを抽出しその成功要因を探る。具体的には、障害者雇用を実践していくための課題やその課題を解決するためのノウハウ等を明らかにすることを目的としている。

1-3 高齢者福祉分野での雇用に関する実践紹介

これまで高齢者福祉分野で実践例があまりなかった事例を抽出し、その施設で実際に障害者雇用を進める中で発生する課題を整理し、また、どのように解決していったかをモニターする。1-2の調査結果と合わせて考察し、高齢者福祉分野で障害者雇用を進める中での実践例を提示する。

2 農業分野での就労支援や雇用事業所のケーススタディ

農業分野で就労支援及び障害者を雇用しているケースを抽出しその成功要因を探る。具体的には、主に事業所の視点から経営を成り立たせるためのビジネスモデルを明らかにする。

第Ⅱ部 高齢者福祉分野での障害者雇用

1 高齢者福祉分野における障害者雇用の実態

1-1 調査目的

全国の高齢者福祉分野での障害者雇用状況は十分に把握されていないのが現状である。したがって、全国の高齢者福祉分野の障害者雇用状況を把握することを目的として調査を実施する。

1-2 調査方法

1-2-1 調査方法

郵送による質問紙調査を行った。なお、往信の際に電子データも同時に配布し、返信はメールまたは FAX により返信してもらった。

1-2-2 調査対象と回収結果

調査対象は介護保険事業を実施している全ての事業所を対象に実施した。調査対象は独立行政法人福祉・医療機構が運営するWAM-NETの情報をもと⁴に、母集団（296,135 事業所⁵）から介護保険の事業種類に比率を割り当て、下表にある件数を無作為抽出した。全体の合計で 10,000 事業所を抽出した（図表 1-1-1）。母集団に対する標本の抽出割合は、3.38%とした。

ただし、母集団の中には介護保険事業を実施していないと回答する事業所が多く含まれていた。その要因としては、診療所や歯科診療所での訪問看護等のみなし指定事業所の存在がある。これらの事業所は、事業者登録はされているが実際の介護事業活動は行っていない事業所であるため、調査対象から除外して分析を行った⁶。

その結果、調査対象は 4894 事業所となり、それに対する回答数は 2685 事業所であった。有効回答数⁷は 2654 事業所で有効回答率は 54.23%であった（図表 1-1-1）。

⁴ 情報を活用するには、独立行政法人福祉・医療機構に調査目的での利用を得た上で情報の提供を受けた。

⁵ 平成 21 年 9 月末日時点

⁶ 具体的には、母集団リストから施設名称で「医院」「クリニック」「病院」「診療所」「ホスピタル」などの用語があった場合は調査対象から除外した。

⁷ 返信されてきたものの回答結果が判別できない場合は無効回答とした。

図表 1-2-1 調査票配布事業所と調査協力事業所数

	調査票配布事業所数		調査協力事業所	
	調査票配布数	調査対象数	回答数	有効回答数
事業所数	10,000	4894	2685	2654
割合	—	100.0%	54.86%	54.23%

次に事業類型別⁸に回収率を整理した。どの事業類型でも、おおむね 50%前後の回答結果が得られた。ただし、福祉用具貸与、地域密着型（小規模多機能を含む）は他の事業類型と比べると若干回答率が低かった。また、相対的に少ない福祉用具貸与、特定施設（有料老人ホーム）、地域密着型（小規模多機能）については、分析をする際には考慮する必要がある（図表 1-1-2）。

図表 1-2-2 事業類型別 調査票配布事業所と調査協力事業所数

事業類型	母集団	調査票配布	調査対象	有効回答数	有効回答割合
訪問型	149,009	5,032	1,388	759	54.67%
通所型	62,591	2,114	994	547	55.05%
福祉用具貸与	7,311	247	247	89	36.05%
施設型（短期入所含む）	25,566	863	807	412	51.08%
特定施設（有料老人ホーム）	3,135	106	106	53	50.06%
居宅介護支援	32,150	1,086	1,044	496	47.52%
地域密着型（小規模多機能含む）	2,623	89	89	37	41.77%
認知症対応型	13,747	464	464	204	43.94%
合計	296,132	10,000	5,138	2,654(57) ⁹	51.66% ¹⁰

⁸ 介護保険事業をそれぞれの機能別に次のように集約し整理した。なお、以下のそれぞれのサービスにおける介護予防サービスも含まれる。

訪問型；訪問介護 訪問入浴介護 訪問看護 訪問リハビリテーション

通所型；通所介護（ディサービス） 通所リハビリテーション（デイケア）

福祉用具貸与；福祉用具貸与

施設型（短期入所含む）；短期入所生活介護 短期入所療養介護 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）
介護老人保健施設 介護療養型医療施設

特定施設（有料老人ホーム）；特定施設入居者生活介護

居宅介護支援；居宅介護支援

地域密着型（小規模多機能含む）；地域密着型介護老人福祉施設入所者介護 地域密着型特定施設入居者介護
小規模多機能型居宅介護

認知症対応型；認知症対応型通所介護 認知症対応型共同介護

⁹（）内は無効回答

¹⁰ 無効回答を除いた有効回答の回収率

1-2-3 調査項目

調査項目は大きく3つのテーマに分けて調査した。内容は厚生労働省が集計する雇用状況の報告と比較できるように集計をできるものとして調査票を構成した。

①事業所の障害者雇用の実態 [事業所単位の調査]

- ・施設の種類（介護保険事業種別） ・法人全体の常用雇用労働者数
- ・事業所全体の常用労働者数
- ・常用雇用身体障害者数（うち、短時間労働者）
- ・常用雇用知的障害者数（うち、短時間労働者）
- ・常用雇用精神障害者数（うち、短時間労働者）
- ・常用雇用以外の雇用身体障害者数
- ・常用雇用以外の雇用知的障害者数
- ・常用雇用以外の雇用精神障害者数

②個々の障害者の雇用状況 [事業所ごとの個別の雇用障害者調査]

- ・性別 ・年齢 ・障害者となった時点（採用前か後か）
- ・障害の程度 ・雇用形態
- ・休職の有無 ・週所定労働時間の形態
- ・賃金の支払形態 ・決まって支給する給与 ・1か月の総実労働時間数
- ・勤続年数 ・採用経路 ・介護職としての採用の有無

③障害者雇用を行ってみたいの所感 [事業所単位の調査]

- ・雇用の際に重視した項目（法定雇用率の達成、人件費の削減、社会的責任を果たすこと労働力として必要であること）
- ・障害者雇用についての所感（業務効率への影響、職場雰囲気への影響、事業所利用者への影響、事業所のブランドイメージへの影響、財務状況への影響、地域貢献への影響）

1-3 結果

1-3-1 事業所の雇用状況

(1) 障害者の雇用数と実雇用率

今回の調査結果から、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）に定められた法定雇用率の算定方法にもとづき、介護保険事業所単位での実雇用率を算定した。結果として、1.04%の雇用率であった（図表1-3-1）。

厚生労働省が平成21年11月20日に示した民間企業における雇用状況によれば、全業種の実雇用率平均が1.63%であり、それを下回っている。また56人から99人規模企業の障害者実雇用率1.40%、100人から299人規模企業の障害者実雇用率1.35%よりも低い傾向を示している（図表1-3-2）。

このような傾向が出る要因として、2つの理由が考えられる。ひとつは事業所の人数が少ないということである。法定雇用率の対象となる56人以上の事業所はあまりなく、法定雇用率の対象外の事業所が多いため、障害者を必ずしも雇用しなくともよいということがあげられる¹¹。もうひとつは、今回の調査が事業所単位で行われているものであり、大規模な法人だと事業所ではなく法人本部等で障害者を雇用しているケースがあるため、全体として雇用数が少なくなっているといった可能性がある。

図表1-3-1 介護保険事業所単位での実雇用率の状況

① 調査対象高齢者福祉分野数（事業所）	② 法定雇用障害者対象 ¹² となる労働者数（人）	③ 事業所単位の障害者の数（人）					④ 事業所単位の雇用率（E÷②）
		A 重度 ¹³ 身体障害者 知的障害者	B 重度身体障害者 知的障害者 短時間労働者 ¹⁴	C 重度以外の身体障害者 知的障害者 精神障害者	D 精神障害者 短時間労働者	E 計 A×2+B+C+D×0.5	
2,062	49,026	129	39	207	13	511	1.04%

¹¹ 事業所の規模と障害者雇用の関係は後述する。

¹² 「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、社員総数から除外社員数及び除外率相当社員数を除いた社員数をさす。本研究では調査票設計上の限界から、事業所単位の常用労働者数を代替変数として当てはめている。

¹³ 身体障害者の場合は1,2等級として算出した。知的障害者の場合は全国で名称が違うため、質問紙の中で「重度」という選択肢を設け算出している。

¹⁴ 障害者雇用促進法に基づき、短時間労働者は20時間から30時間労働の者をさす。

図表 1-3-2 企業別雇用状況 (厚生労働省調査 平成 21 年 6 月時点)

常用従業員規模	実雇用率
56 人から 99 人	1.40%
100 人から 299 人	1.35%
300 人から 499 人	1.59%
500 人から 999 人	1.64%
1,000 人以上	1.83%
全体	1.63%

(2) 事業類型別に見る障害者の雇用数と実雇用率

事業類型別にみると雇用率に大きさに若干の違いがみられる。標本数が 100 より少ない事業所を除くと認知症対応型が 0.56%と比較的低い傾向を示している(図表 1-3-3)。これは、事業所人数による影響が大きいと考えられる。図表 1-3-4 にあるように、認知症対応型は 94.5%が 56 人以下の事業所となっており、他と比べて規模が小さい。

以上のように事業類型別の違いは、もともとある事業所規模の影響を受けているということが想定される。

図表 1-3-3 事業類型別 介護保険事業所単位での実雇用率の状況

事業類型	①	②	③ 事業所単位の障害者の数					④
			A	B	C	D	E	
訪問型	817	12,129	35	12	32	2	115	0.95%
通所型	575	8,996	23	9	49	3	106	1.17%
福祉用具貸与	88	886	5	0	5	0	15	1.69%
施設型(短期入所含む)	365	18,135	44	13	83	6	187	1.03%
特定施設(有料老人ホーム)	53	1,428	4	1	1	0	10	0.70%
居宅介護支援	461	4,220	13	2	19	2	48	1.14%
地域密着型(小規模多機能含む)	37	626	0	1	0	0	1	0.16%
認知症対応型	201	2,504	2	1	9	0	14	0.56%
無回答	57	-	3	0	9	0	15	-
合計	-	48,924	129	39	207	13	511	-

図表 1-3-4 事業類型と事業規模の関係 ()は%

事業類型	56人未満	56人以上 101人未満	101人以上	無回答	総計
訪問型	639(78.2)	24(2.9)	23(2.8)	131(16.0)	817(100.0)
通所型	478(83.1)	30(5.2)	12(2.1)	55(9.6)	575(100.0)
福祉用具貸与	78(88.6)	0(0.0)	1(1.1)	9(10.2)	88(100.0)
施設型(短期入所含む)	187(51.2)	132(36.2)	32(8.8)	14(3.8)	365(100.0)
特定施設(有料老人ホーム)	44(53.0)	5(9.4)	1(1.9)	3(5.7)	53(100.0)
居宅介護支援	412(89.4)	19(4.1)	3(0.7)	27(5.9)	461(100.0)
地域密着型(小規模多機能含む)	34(91.0)	2(5.4)	0(0.0)	1(2.7)	37(100.0)
認知症対応型	189(94.0)	3(1.5)	0(0.0)	9(4.5)	201(100.0)
無回答	13(22.8)	0(0.0)	0(0.0)	44(77.2)	57(100.0)
合計	2,074	215	72	293	2,654

(3) 障害別に見る障害者の障害の程度と労働時間の関係

障害別に雇用されている障害者を見ると身体障害者の割合が65.7%と他の障害に比べて高い。内訳では、30時間以上雇用されている重度身体障害者が全体の30.1%であり、同様に重度以外の身体障害者を合わせると59.9%となる。また、20時間から30時間の短時間労働をしている重度以外の知的障害者は17.3%であり、身体障害者に次いで高い割合となっている。重度の知的障害者の雇用割合は身体障害者と比べて低い傾向なのが特徴といえる。精神障害者の雇用割合は他の障害と比べても全体的に低い(図表1-3-5)。

図表 1-3-5 障害別の雇用人数

障害種類	重度	重度(短時間)	重度以外	短時間 ¹⁵	全体
身体障害者	113	22	112	18	247
知的障害者	13	17	65	23	95
精神障害者	-	-	21	13	34
総数	126	39	198	54	376
割合	重度	重度(短時間)	重度以外	短時間	全体
身体障害者	30.1%	5.9%	29.8%	4.8%	65.7%
知的障害者	3.5%	4.5%	17.3%	6.1%	25.3%
精神障害者	-	-	5.6%	3.5%	9.0%
総数	33.5%	10.4%	52.7%	14.4%	100.0%

¹⁵ 平成22年3月時点では、身体障害者および知的障害者の短時間労働は障害者雇用促進法における法定雇用率に算入して計算できない。本研究の中で調査しているため算出して表記した。

(4) 障害者の常用雇用実施事業所と事業所の従業員規模の関係

ここまで、障害者雇用に関して実雇用率を中心に見てきた。ここからは、障害者を常用雇用しているかどうかという視点で整理していく。

図表 1-3-6 にあるように、障害者を 1 人以上の常用雇用を実施している事業所は全体の 12.2%に相当する。これは前述の介護保険事業所単位の実雇用率 1.04%と比べても高い。常用雇用実施の有無と事業所従業員規模の関係を見ると、101 人以上の従業員がいる事業所では、101 人未満の法人より障害者雇用をしている割合が有意に高い傾向が示された。

雇用している人数で見ると（図表 1-3-7）、事業所規模にかかわらず 1 名雇用しているのは 66.3%である。2 名雇用しているのは 15.8%で、両者を合わせると 82.1%であった。つまり、障害者を常用雇用している介護保険事業所では、1 名ないし 2 名の雇用をしているということが出来る。また、事業所規模が 101 人を超えると 3 名以上の雇用する割合が増える傾向にあることが伺われる。

なお、雇用されている障害者の状況は先述したように身体障害者の割合が高いが、従業員規模による雇用する障害の種類に違いは確認できなかった（図表 1-3-8）。

いずれにしても、障害者雇用は 1、2 名程度であり、それ以上の雇用は多くないと想定される。雇用されている職種として介護職として採用しているかどうかを示したものである。介護職として雇用されているのは 27.6%であり、4 分の 1 程度にとどまっている（図表 1-3-9）。介護保険事業所における従業員の大多数が介護職だとすると、介護職員として障害者雇用をされている職種が少ないということは注目すべき点であるといえる。数値から伺えることは、雇用されている障害者の多くは介護職（利用者に直接支援をする職種）以外の職種で賄われているといえる。想定されるのは事務職やリネン等関連の清掃などが考えられる。

図表 1-3-6 従業員規模別 障害常用雇用実施事業所

事業所従業員規模	常用雇用して いる	常用雇用して いない	無回答	合計
56 人未満	72(6.7)	873(81.6)	125(11.7)	1070(100.0)
56 人以上 101 人未満	40(11.6)	258(75.0)	46(13.4)	344(100.0)
101 人以上 201 人未満	99(29.3)	207(61.2)	32(9.5)	338(100.0)
201 人以上 301 人未満	36(21.7)	116(69.9)	14(8.4)	166(100.0)
301 人以上	63(18.9)	239(71.8)	31(9.3)	333(100.0)
無回答	13(3.2)	141(35.0)	249(61.8)	403(100.0)
合計	323(12.2)	1834(69.1)	497(18.7)	2654(100.0)

$\chi^2=126.705$ P 値=0.00 なお、検定は無回答を除いた標本で行っている。

図表 1-3-7 従業員規模別 雇用している障害者の人数¹⁶ ()は%

従業員規模	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	合計
56人未満	55(76.4)	9(12.5)	1(1.4)	1(1.4)	1(1.4)	5(6.9)	72(100.0)
56人以上101人未満	27(67.5)	5(12.5)	2(5.0)	1(2.5)	3(7.5)	2(5.0)	40(100.0)
101人以上201人未満	65(65.7)	21(21.2)	3(3.0)	2(2.0)	2(2.0)	6(6.1)	99(100.0)
201人以上301人未満	19(52.8)	8(22.2)	3(8.3)	3(8.3)	0(0.0)	3(8.3)	36(100.0)
301人以上	41(65.1)	6(9.5)	4(6.3)	5(7.9)	6(9.5)	1(1.6)	63(100.0)
不明	7(53.8)	2(15.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(30.8)	13(100.0)
合計	214(66.3)	51(15.8)	13(4.0)	12(3.7)	12(3.7)	21(6.5)	323(100.0)

雇用を行っているとは回答した事業所での雇用している人数

図表 1-3-8 障害種別 常用雇用している高齢者福祉分野と従業員規模¹⁷ ()は%

障害者種類	56人未満	56人以上 101人未満	101人以上 201人未満	201人以上 301人未満	301人以上	不明	合計
身体障害者	61(26.0)	25(10.6)	70(29.8)	31(13.2)	48(20.4)	0(0.0)	235(100.0)
知的障害者	14(13.7)	16(15.7)	38(37.3)	10(9.8)	24(23.5)	0(0.0)	102(100.0)
精神障害者	11(22.0)	7(14.0)	17(34.0)	7(14.0)	8(16.0)	0(0.0)	50(100.0)

図表 1-3-9 介護職として雇用している人数

	雇用している	雇用していない	不明	合計
人数	129	314	25	468
割合	27.6%	67.1%	5.3%	100.0%

(5) 障害者の常用雇用実施事業所と事業類型の関係

事業類型別に雇用状況を見ると(図表1-3-10)、事業類型により、障害者雇用を多く行なっている類型と、そうでない類型があることがわかる。施設型(短期入所含む)では35.1%が雇用を実施しており、他の類型と比べて高い。次いで、通所型が12.0%、特定施設(有料老人ホーム)が17.0%と続いている。それ以下では、訪問型7.0%、福祉用具貸与6.8%、地域密着型(小規模多機能を含む)8.1%、認知症対応型7.0%となっている。

図表1-3-4からも明らかのように、施設型のように従業員規模が大きい事業所が雇用(していると)する割合が高い傾向にある。

¹⁶雇用を行っているとは回答した事業所での雇用している人数

¹⁷複数の障害者を雇っている場合は各障害別々に事業所数をカウントしている。

図表 1-3-10 事業類型と障害者雇用の有無

事業類型	雇用している	雇用していない	無回答	合計
訪問型	60(7.3)	582(71.2)	175(21.4)	817(100.0)
通所型	69(12.0)	397(69.0)	109(19.0)	575(100.0)
福祉用具貸与	6(6.8)	64(72.7)	18(20.5)	88(100.0)
施設型（短期入所含む）	128(35.1)	202(55.3)	35(9.6)	365(100.0)
特定施設（有料老人ホーム）	9(17.0)	38(71.7)	6(11.3)	53(100.0)
居宅介護支援	32(6.9)	350(75.9)	79(17.1)	461(100.0)
地域密着型（小規模多機能含む）	3(8.1)	30(81.1)	4(10.8)	37(100.0)
認知症対応型	14(7.0)	157(78.1)	30(14.9)	201(100.0)
無回答	2(3.5)	14(24.6)	41(71.9)	57(100.0)
合計	323(12.2)	1,834(69.1)	497(18.7)	2,654(100.0)

（6）障害者雇用を実施する際に重視したこと、実施してみたの所感¹⁸

障害者雇用に際して重視したことという質問に関して（図表 1-3-11）、「非常に重視」「重視」の項目を合わせて考えると「労働力として必要であること」が 59.1%であり、もっとも多かった。「社会的責任を果たすこと」も 55.4%が「非常に重視」「重視」と回答していた。続いて、「法定雇用率達成」が 40.9%であった。「労働力として必要であること」「社会的責任を果たすこと」と比べて低いのは事業所単位の規模が法定雇用率を達成しなければいけない 301 人未満の事業所が大多数であるためと考えられる。一方、「人件費削減」を「非常に重視」「重視」した事業所は 4.6%であり、ほとんどの事業所ではこの点についてあまり重視していないことが示された。

次に図表 1-3-12 で、障害者雇用を実施してみて、大多数の事業所は「業務効率」「職場の雰囲気」「施設利用者様」「施設のブランドイメージ」「財務状況」「地域貢献」に対する影響はない（変化はない）とのことであった。実施時に重視した点として、「労働力として必要であること」があげられている反面、「業務効率」については変化がないと解釈している割合が高い。昨今の介護人材の不足を考えると「不足した労働力を補う」という考えが働いていると想定される¹⁹。

¹⁸ 本項目は障害者を雇用していると回答した事業所に対してのみが回答している。

¹⁹ 「財務状況」「地域貢献」の無回答が極端に多いのでその理由は集計上の問題と考えられる。

図表 1-3-11 障害者雇用を実施する際に重視したこと

項目	非常に重視	重視	どちらでもない	重視していない	全く重視していない	無回答	合計
法定雇用率達成	30 (9.9)	100 (31.0)	93 (28.8)	30 (9.3)	45 (13.9)	25 (7.7)	323 (100.0)
人件費削減	3 (0.9)	12 (3.7)	109 (33.7)	62 (19.2)	108 (33.4)	29 (9.0)	323 (100.0)
社会的責任を果たすこと	60 (18.6)	119 (36.8)	84 (26.0)	14 (4.3)	22 (6.8)	24 (7.4)	323 (100.0)
労働力として必要であること	57 (17.6)	136 (42.1)	82 (25.4)	17 (5.3)	10 (3.1)	21 (6.5)	323 (100.0)

図表 1-3-12 障害者雇用を実施してみたの所感

影響項目	大きくプラス	プラス	変化はない	マイナス	大きくマイナス	無回答	合計
業務効率	4 (1.2)	44 (13.6)	239 (74.0)	20 (6.2)	1 (0.3)	15 (4.6)	323 (100.0)
職場の雰囲気	8 (2.5)	52 (16.1)	238 (73.7)	9 (2.8)	0 (0.0)	16 (5.0)	323 (100.0)
施設利用者様	8 (2.5)	44 (13.6)	237 (73.4)	11 (3.4)	0 (0.0)	23 (7.1)	323 (100.0)
施設のブランドイメージ	11 (3.4)	57 (17.6)	236 (73.1)	1 (0.8)	0 (0.0)	18 (5.6)	323 (100.0)
財務状況	0 (0.0)	17 (5.3)	148 (45.8)	8 (2.5)	0 (0.0)	150 (46.4)	323 (100.0)
地域貢献	6 (1.9)	32 (9.9)	135 (41.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	150 (46.4)	323 (100.0)

1-3-2 雇用されている障害者の状況

(1) 雇用されている障害者の属性

① 性別 (図表 1-3-13)

介護保険施設に雇用されている障害者は、男性が 53.6%、女性が 45.9%であった。介護労働安定センターの調査²⁰によれば、介護労働者のうち女性の占める割合は 74.4%であることから、これと比べても、男性の割合が高いといえることができる。

図表 1-3-13 雇用されている障害者の性別

	男性	女性	無回答	合計
人数	251	215	2	468
割合	53.6%	45.9%	0.4%	100.0%

② 年齢 (図表 1-3-14)

介護保険施設に雇用されている障害者は、20歳代から50歳代まで幅広い年代で雇用がなされている。前出の介護労働安定センターの調査で示された値(参考値)と比較すると、若干障害者の方が20歳代、30歳代といった若い世代に偏っているといえることができる。

図表 1-3-14 雇用されている障害者の年代

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	無回答	合計
人数	13	99	102	94	89	54	17	468
割合	2.8%	21.2%	21.8%	20.1%	19.0%	11.6%	3.6%	100.0%
参考値	0.3%	15.7%	20.9%	24.9%	25.1%	10.6%	2.3%	100.0%

③ 勤続年数 (図表 1-3-15、1-3-16)

介護保険施設に雇用されている障害者は、20歳代から50歳代まで幅広い年代で雇用がなされている(図表 1-3-15)。前出の介護労働安定センターの調査で示された値(参考値)と比較すると、10年以上の勤続している比率が一般的な介護職員と比べても多い。すなわち人材の流動性が高い福祉関連業界の中で障害者の方が比較的定着しているということが想定される。

これを障害別にみると身体障害者の勤続年数10年以上が29.7%であり、勤続が長いといえることができる(図表 1-3-16)。知的障害者や精神障害者は1年以上3年未満の割合が大きく、それぞれ37.4%、42.4%であった。障害種別と勤続年数の関係は以上のような有意な

²⁰ 財団法人介護労働安定センター(2008)「平成20年度版 介護労働の現状Ⅰ」
調査の標本数は41,593名 故令者介護に従事する介護職員、看護職員、介護支援専門員を対象に調査。

関係があることが示された。

図表 1-3-15 雇用されている障害者の勤続年数

	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	無回答	合計
人数	81	124	63	91	104	5	468
割合	17.3%	26.5%	13.5%	19.4%	22.2%	1.1%	100.0%
参考値	11.7%	33.3%	19.9%	17.8%	2.2%	15.1%	100.0%

図表 1-3-16 障害別 雇用されている障害者の勤続年数

障害種類	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	無回答	合計
身体障害	52(16.8)	63(20.3)	38(12.3)	62(20.0)	92(29.7)	3(1.0)	310(100.0)
知的障害	19(19.5)	43(37.4)	18(15.7)	25(21.7)	10(8.7)	0(0.0)	115(100.0)
精神障害	10(25.0)	17(42.5)	7(17.5)	4(10.0)	1(2.5)	1(2.5)	40(100.0)
その他	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	1(33.3)	3(100.0)

$\chi^2=42.750$ P値=0.000 なお、検定はその他、無回答を除いた標本で行っている。

④ 障害者となった時点

採用前に障害者となっていた者は86.1%であり、採用後に障害者となっていた者は12.0%であった。大部分の方が障害者として採用されたといえる（図表 1-3-17）。

図表 1-3-17 障害者となった時点

	採用前	採用後	無回答	合計
人数	403	56	9	468
割合	86.1%	12.0%	1.9%	100.0%

⑤ 手帳の保有状況（図表 1-3-18）

身体障害者の方が雇用されているは、1, 2 等級の重度の方が 49.7%を占めたのに対し、知的障害者は61.7%が重度以外の方であった。精神障害者の場合は不明の方が 47.5%を占めた。

図表 1-3-18 手帳保有状況 ()は%

身体障害	1・2級	3・4級	5・6級	-	不明	合計
人数	154(49.7)	86(27.7)	51(16.5)	-	19(6.1)	310(100.0)
知的障害	重度	重度以外	-	-	不明	合計
人数	34(24.1)	87(61.7)	-	-	20(14.2)	141(100.0)
精神障害	1級	2級	3級	それ以外	不明	合計
人数	2(5.0)	13(32.5)	11(27.5)	9(22.5)	19(47.5)	40(100.0)

(6) 障害者の働き方

① 介護職としての雇用 (図表 1-3-19)

雇用している障害者を介護職として雇用しているのは全体の 27.6%であった。多くの事業所では介護職としてではなくそれ以外の職種で雇用していることが推察される。

図表 1-3-19 介護職としての雇用状況

	雇用して いる	雇用して いない	不明	合計
人数	129	314	25	468
割合	27.6%	67.1%	5.3%	100.0%

② 雇用形態 (図表 1-3-20)

雇用されている障害者のうち正職員として雇われている割合は 47.0%であった。障害による雇用形態の有意な違いが見られた。具体的には知的障害者の準職員・嘱託職員としている割合が他の障害と比べて高かった。

図表 1-3-20 雇用状況 ()は%

人数	正職員	準職員・嘱託	その他	無回答	合計
身体障害	173(55.8)	100(32.3)	28(9.0)	9(2.9)	310(100.0)
知的障害	29(25.2)	64(55.7)	19(16.5)	3(2.6)	115(100.0)
精神障害	16(40.0)	11(27.5)	11(27.5)	2(5.0)	40(100.0)
その他	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	3(100.0)
合計	220(47.0)	175(37.4)	58(12.4)	15(3.2)	468(100.0)

$\chi^2=42.329$ P値=0.000 なお、検定はその他、無回答を除いた標本で行っている。

③ 週の所定内労働時間 (図表 1-3-21)

雇用されている障害者のうち、健常者と同じ所定内労働時間での雇用割合は 53.2%であった。また、障害の種類と所定内労働時間との間に有意な差が見られた。具体的には、身体障害者は健常者と所定内労働時間が同じだとする割合が 65.8%であるのに対し、知的障害者

の場合は 24.3%、精神障害者の場合は 37.5%であった。また、所定内労働時間が 20 時間未満であるとする割合は精神障害者の場合 12.5%と身体障害者の 6.5%、知的障害者の 9.6%と比べても高かった。

図表 1-3-21 週の所定内労働時間 () は%

障害種類	健常者と 同じ	30 時間 以上	20-30 時間	20 時間 未満	無回答	合計
身体障害	204(65.8)	29(9.4)	42(13.5)	20(6.5)	15(4.8)	310(100.0)
知的障害	28(24.3)	39(33.9)	35(30.4)	11(9.6)	2(1.7)	115(100.0)
精神障害	15(37.5)	8(20.0)	9(22.5)	5(12.5)	3(7.5)	40(100.0)
その他	2(66.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	3(100.0)
合計	249(53.2)	76(16.2)	86(18.2)	36(7.7)	21(4.5)	468(100.0)

Exact test $\chi^2=7$ P 値=0.000 なお、検定はその他、無回答を除いた標本で行っている。

④ 採用経路 (図表 1-3-22)

全体として公共職業安定所経由の採用が 36.8%と最も高い。それ以外の採用経路については障害別に差が見られた。身体障害者の場合は一般公募からの採用が 30.3%と他の障害と比べて高い傾向となっており、知的障害者の場合は、学校・各種学校経由が 25.2%となっている。精神障害者の場合は縁故・その他の割合が多くなっている。

図表 1-3-22 採用経路 (上段：人数、下段：%)

障害種類	公共職業 安定所	一般公募	学校・各 種学校	職業能力 開発校	社会福祉 施設	縁故 ・その他	無回答	合計
身体障害	106	94	34	3	6	58	9	310
知的障害	46	3	29	5	12	13	7	115
精神障害	19	4	0	0	2	10	5	40
その他	1	0	0	0	0	1	1	3
合計	172	101	63	8	20	82	22	468
割合[%]	公共職業 安定所	一般公募	学校・各 種学校	職業能力 開発校	社会福祉 施設	縁故 ・その他	無回答	合計
身体障害	34.2%	30.3%	11.0%	1.0%	1.9%	18.7%	2.9%	100.0%
知的障害	40.0%	2.6%	25.2%	4.3%	10.4%	11.3%	6.1%	100.0%
精神障害	47.5%	10.0%	0.0%	0.0%	5.0%	25.0%	12.5%	100.0%
その他	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	100.0%
合計	36.8%	21.6%	13.5%	1.7%	4.3%	17.5%	4.7%	100.0%

1-4 考察

1-4-1 結果に対する考察

本研究事業の目的は、高齢者福祉分野での障害者雇用の実態を把握することであった。調査結果を見ると、高齢者福祉事業所（介護保険事業所）での障害者実雇用率は1.04%であった。雇用している事業所では多くの場合、身体障害者の雇用となっており、1事業所当たり事業所の規模によらず1人ないし2名程度の雇用となっている。また、事業類型別に見ると、福祉用具貸与関連の業務の障害者実雇用率が1.69%と割合が高かった。逆に低かった事業類型としては特定施設（有料老人ホーム）があげられる。特定施設（有料老人ホームでは実雇用率0.70%であり、他の事業類型と比べても低い結果であった。

もうひとつの特徴として、障害者を1人でも雇用している事業所は全体の12.2%であった点があげられる。この点に関しては、従業員規模が101人未満の場合と101人以上のバイトでは有意な違いが存在している。すなわち、101人以上の方が常用雇用している割合が高くなっている。ただし、101人というラインはあるものの、従業員規模が大きくなるほど正比例で雇用しているとする割合が高いわけではない。

また、雇用されている障害者は、健常者の介護人材とは違う働き方をしていることが実態として見えてきた。基本的には介護職として雇用されているわけではなく、事務職等ではない職務を担う人材として雇用されている（全体の67.1%）のが実態である。一般の健常者と比べて、女性ではなく男性の割合が多いということも、影響していると考えられる。

加えて、採用経路についても特徴が見えてきた。採用経路として最も多いのは「公共職業安定所経由（36.8%）」であり、次いで多いのが「一般公募（21.6%）」である。ただし、すべての障害ともに公共安定所が多いのは変わらないが、障害種別ごとにその特徴を見ると違った特徴が見えている。身体障害者の場合は「一般公募（30.3%）」が他の障害に比べて多いのが特徴である。知的障害者の場合、「学校・各種学校（25.2%）」と他の障害に比べても高い割合となっている。「社会福祉施設（10.4%）」も他の障害に比べて多い。最後に精神障害者の場合は「縁故・その他（25.0%）」が他の障害と比べて多かったといえる。

以上が本調査の結果として明らかになった、高齢者福祉分野での障害者雇用の実態である。同規模の標本を対象に実態調査を行った調査が従前は実施されていなかったことを考えると、高齢者福祉分野での障害者雇用の実態を把握するという当初の意義は、達成できたといえる。

1-4-2 本調査の限界と今後の展開

今回の調査では、賃金水準まで回答を求めていたが、十分な回答が得られなかった。原因としては、調査項目が多かったことや、施設単位で見れば1人または2人の雇用であるために、記載することで個人が特定されることを懸念した事業所が多かったのではないかと推測される。

以上のような理由から、高齢者福祉分野での障害者雇用の詳細な実態にまで踏み込めなかった部分があったので、この点に関しては今後の調査の中で具体的な内容を明らかにしていく必要があると考えられる。

2 高齢者福祉分野における障害者雇用実践事例

2-1 調査目的

本章では高齢者福祉分野における障害者雇用事例を通して、障害者雇用を進めるポイントを明らかにすることを目的として実施する。(図表 2-1-1)。

図表 2-1-1 調査目的

先進事例での調査目的
職務抽出の方法論の妥当性の検証
障害者雇用促進要因の抽出、困難要因への対処策の整理、必要な雇用条件
障害者雇用方針に関する経営層及び現場への浸透
具体的に活用された支援内容
障害者雇用がもたらした経営への影響

2-2 調査方法

2-2-1 選定理由と調査対象

本研究事業における調査対象選定理由を以下の通り整理した。

(1) 選定基準²¹

- ・最低賃金減額特例を活用していない。
- ・事業所内で知的障害者を雇用している。
- ・障害者の職域がヘルパー業務まで及んでいる。

(2) 候補先抽出の情報源

- ・有識者会議における委員からの推薦
- ・高齢者福祉分野での雇用実態調査（本調査）
- ・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者雇用事例データベース
- ・各自治体が表彰する障害者優良雇用事業所データベース

(3) 調査対象

- ・神奈川県 社会福祉法人 S 会
- ・滋賀県 医療法人 K 会
- ・大阪府 社会福祉法人 F 会
- ・佐賀県 特定非営利活動法人 T
- ・沖縄県 社会福祉法人 M

²¹ その他エリアの偏りや介護保険サービスの偏りを極力排除した。

2-2-2 調査内容

(1) 概要

①法人概要、施設概要

調査対象法人の事業概要が一覧できるパンフレット・ホームページ等より法人および介護保険サービス事業所の概要について整理した。

②雇用されている障害者の雇用状況

適用している就業規則等、法人における障害者雇用の労務・雇用実態に関する資料等に基づき雇用状況について整理した。

(2) 障害者雇用を始めたきっかけ

①障害者を雇用するにいたった経緯

養護学校からの照会、ハローワークからの指導等障害者雇用導入時期に活用した内容や期待した役割等について確認をした。

②雇用を進めるにあたって法人内で検討した事柄

障害者を雇用するにあたり、法人内で懸念された事柄や法人内における賛成意見、反対意見等について確認をした。

(3) 障害者雇用導入期 (雇用前後)

①雇用前後の準備時の福祉関連機関からの支援

ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センター等福祉事業所の活用状況

②雇用前後の準備時の労働関連機関からの支援、助成金活用

トライアル雇用、特定就職困難者雇用開発助成金、ステップアップ雇用等の活用状況

③雇用を進めていく中での困難な事柄、よかった事柄

④周囲の従業員の反応

⑤雇用を進める上での障害者雇用体制（人事面、管理者の配置等）

(4) 障害者雇用定着期 (現在)

①現在の雇用体制、周囲の従業員の反応

②今任せている仕事内容

③雇用を継続、維持していく上での課題

(5) 雇用されている障害者の労務環境

①勤務形態、休日、有給休暇

②人事考課等の仕組み

③賃金の仕組み

(6) その他

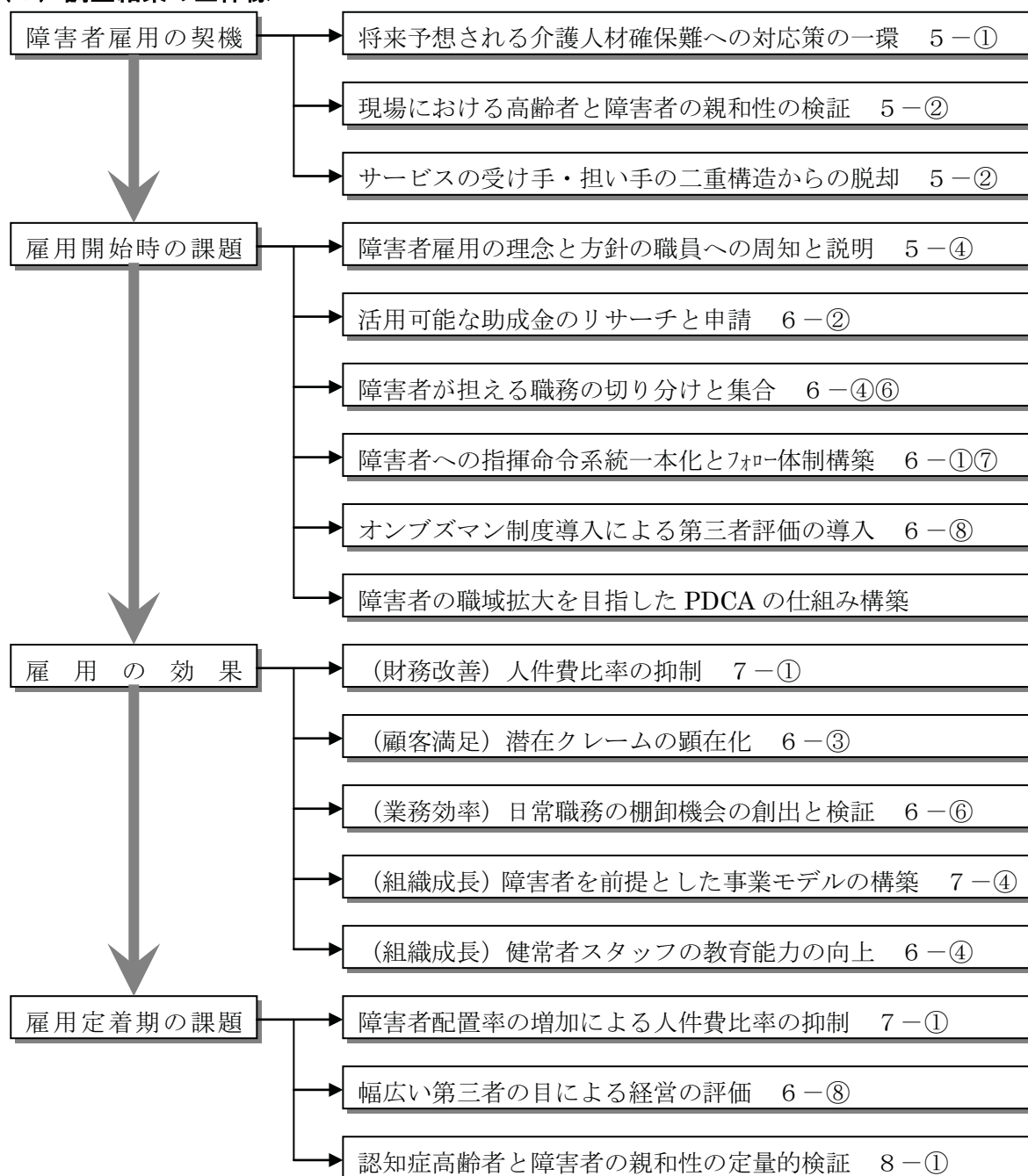
従業員、指導員あるいは障害者の見解

2-3 結果

以下では、調査結果にもとづき各法人の事例とその特徴を記していく。

2-3-1 社会福祉法人 M 会

(1) 調査結果の全体像



(2) 訪問概要

訪問日	平成22年1月12日
訪問時間	14時～16時
介護保険	老人保健施設、通所リハビリ、通所介護
所在地	沖縄県豊見城市

(3) 事業概要

- ・平成元年に介護老人保健施設、翌年併設で通所リハビリを開設
- ・介護保険制度開始となる平成12年以降居宅サービスを中心に展開
- ・平成20年介護保険法、児童福祉法及び障害者自立支援法と様々な福祉分野にわたり、高齢者・障害者・乳幼児等が相互に関わり合うことのできる場「共に生きる町」を開設

(4) 障害者の雇用状況

障害者数	31名
障害種別	身体障害者(11名) 知的障害者(14名) 精神障害者(6名)
雇用形態	常勤職員(1名) 非常勤職員(30名)
給与形態	時間給制
賃金水準	@630円～ (健常者の職員は若干高め)
その他	障害の程度や住宅によって労働時間は異なる

当該地区最低賃金 : 629円

当該地区無資格介護職平均下限時給 : 675円²²

(5) 障害者雇用を始めた契機

- ① 沖縄県の事情として、将来的に介護人材の確保難が予想されたことから、障害者のみならず社会的に就職が困難な人材を様々受け入れてきた結果として、障害者雇用に辿り着いた。
- ② また、障害者が醸し出すペースと利用者のスピード感の親和性が高いという仮説がもともと法人の経営陣にあり、それを介護の現場で試行したいという目的があった。加えて、サービスの受け手(利用者)と担い手(職員)の二重構造の関係からの脱却についても模索していたところである。
- ③ 主に上記2つの目的から平成15年に障害者雇用を開始。
- ④ 導入に当たっては、職員からの不安・戸惑いを事前に払拭するために、「障害者等雇用

²²平成22年2月8日ハローワークインターネットサービスより

促進に関する理念と方針」を明文化し、障害者雇用に対する職員への説明を繰り返し行うことで、職員の気持ちの準備を整えた。

※理念と方針の中身については、目的の明示、障害者を含めた自立困難者の生活状況の周知、当法人の理念とのマッチ、相互援助関係についての解説、雇用の具体的方針から構成されるものである。

(6) 障害者雇用導入期の状況

- ① 福祉関連機関の活用として職業訓練指導員1名を配置し、職員と障害者との仲裁役を担ってもらっている。また、ハローワークに対して、当法人が求める障害者像を明確に伝えていることもあり、ハローワークの方で障害者の雇用の可否をスクリーニングして求人情報が流れるため、スムーズに採用できている。
- ② 行政からの助成金については、受給可能な助成金全てに申請し、障害者の人件費をほとんど賄う程度まで得ている（収益の3%程度）。また、助成金書類申請には専担の人員を配置し、漏れがないよう計画的に実施している。
- ③ 雇用を進めていく中でよかった事は、利用者がこれまで健常者スタッフにはいえなかった不平不満を障害者には伝えるようになったことである（＝サービスの受け手と担い手の二重構造からの脱却）。つまり、利用者にとって健常者よりも障害者に頼る傾向が出てきたことで、障害者の活躍の場が見出されたのである。また、一芸などの趣味を持った方を採用しているので、デイサービスのレクリエーションで活動してもらうことができた。
- ④ その一方で、健常者の職員にとって当初は日頃できていなかった作業を集めて障害者に仕事を担ってもらうことでサービスの質が図られた。しかし、障害者が徐々に顧客フロントの場で活動するようになった際障害者と利用者のやりとりから、これまで利用者の目線に立ったケアができていなかったことを反省するに至った。
- ⑤ 当初、利用者のご家族からのクレームがあったが、利用者からの評判もよかったのですぐに立ち消えた。困難な事柄としては、精神障害者との接し方が難しく、試行錯誤してきた経緯がある。
- ⑥ 職員の反応については、十分な理解と納得の上導入したこともあり、本来のノーマライゼーションを念頭に、前向きに障害者にしてもらいたい職務を探してもらうようになった。その雰囲気醸成するために、やる気のあるフロアスタッフから仕事を募集していった（前提として、日頃の職務をたな卸しし、障害者にしてほしい職務を集合させ一日のタイムスケジュールを作成）。
- ⑦ 障害者雇用を進めるにあたって、障害者に対する指示命令系統を一本化した。障害者の混乱をなくすために、職務上上司に当たる主任等役職のスタッフのみが障害者に対して命令・指導を行う。スタッフと障害者の仲裁役としてジョブコーチが入る形となってい

る。

- ⑧ また、常に客観的に当法人のやり方をチェックしてもらうためにも、雇用されている障害者の家族会を定期的を開催するとともに、オンブズマン制度を取り入れ第三者の中立的な視点を取り入れている。さらに、全員に傷害保険の加入も義務付けている。

(7) 障害者雇用定着期の状況

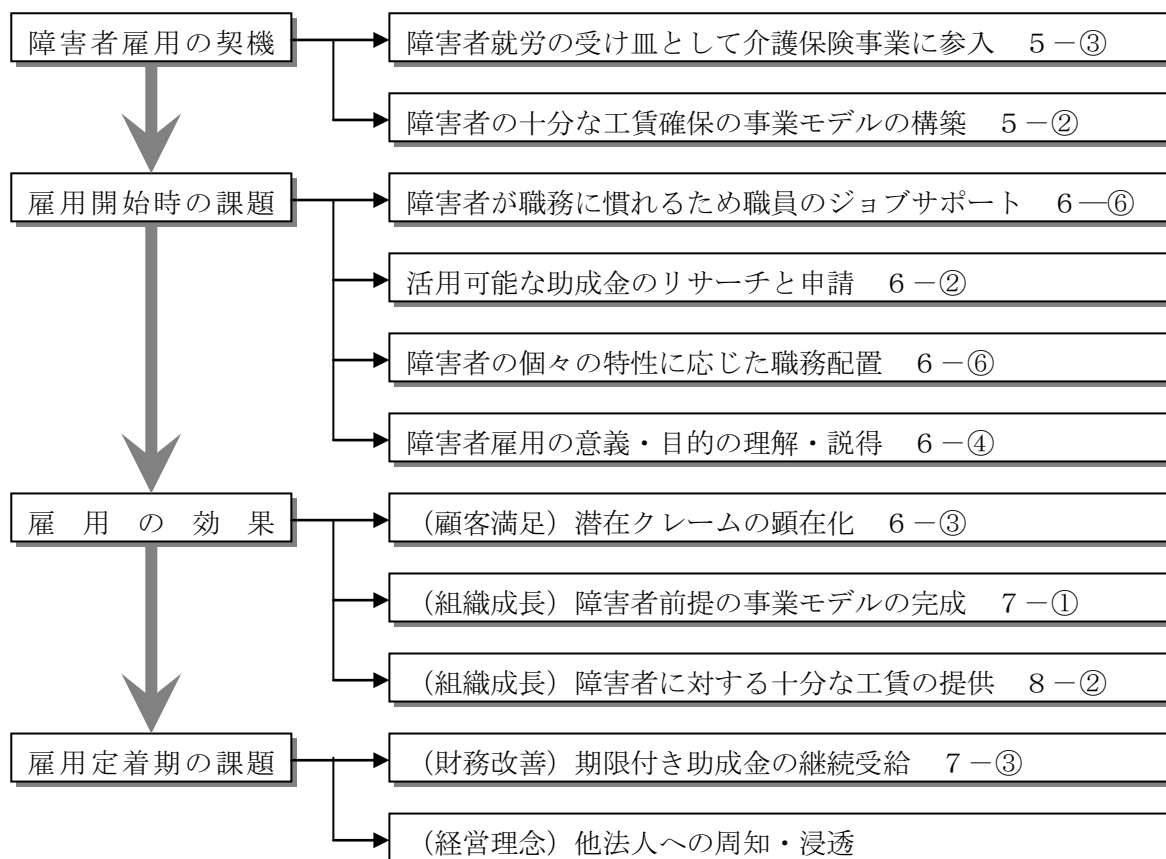
- ① 現在訪問介護サービス以外の事業所で全て障害者を配置している。現在当施設では健常者スタッフ7名に対して障害者3名の割合となっているが、職務上の境界値としてみている6：4まで増加させたいと考えている。その意図は、障害者雇用の助成金が途切れたとしても経営上可能な状態に近づくことを目標としているためである（現状も問題ない）。結果的に当初60%後半の人件費比率が50%台にまで低下してきている（単位当たり200万から単位当たり70万へ）。
- ② 当初は、環境整備の仕事から始め、業務評価で問題がなければ、次のステップに進む。慣れたら介護助手等職域を拡大し、そこでも業務評価をしていく。常勤転換制度については「正職員に昇格するための条件」を明文化しており、その条件を充たせば誰でも正職員として採用され、実際知的障害者の1名が正職員として採用されている。
- ③ 任せている仕事の内容や障害の程度や能力に応じて異なるが、事務、清掃、シーツ交換、調理補助、レクリエーション、話し相手、対人援助まで多岐にわたる。
- ④ 現在従事しているスタッフの反応は、障害者が一緒に働いていることが当たり前の状態として認識している（ジョブコーチは現在1名のみで対応）。

(8) その他

- ① グループホームで認知症高齢者のコミュニケーションをしていた精神障害者とのかわりから、グループホームでの障害者雇用の効果測定をしていき、その有用性を追究していきたい。
- ② 現在始めたばかりだが、グループホームの高齢者は託児所のサービスの担い手にもなり、障害者はグループホームの高齢者の担い手にもなり、託児所に預けることで安心して就業できる女性の支援を行っていく。

2-3-2 特定非営利活動法人 T

(1) 調査結果の全体像



(2) 訪問概要

訪問日	平成22年1月19日
訪問時間	14時～16時
介護保険	通所介護
所在地	佐賀県佐賀市

(3) 事業概要

- ・平成6年に障害者就労支援を目的にボランティアグループとして設立
- ・平成10年民家を改装したデイサービス事業を開始
- ・デイサービス事業所において、介護保険外のサービスとして「宅老所」を併設
- ・以降小規模デイサービスを市内7箇所で開催

(4) 障害者の雇用状況

障害者数	7名
障害種別	知的障害者
雇用形態	非常勤職員
給与形態	時間給制、年2回賞与あり
賃金水準	@650円（健常者の職員は若干高め）
その他	短時間勤務は4時間、他は6時間勤務

当該地区最低賃金 : 629円

当該地区無資格介護職平均下限時給 : 711円²³

(5) 障害者雇用を始めた契機

- ① 20年前から知的障害者の作業所を運営していたが、作業所運営の中で障害者雇用の実態が貧困である現実を目の当たりにしてきた。
- ② 平成16年前社会福祉法人を設立し、立派な建物で運営を始められたが、障害者の工賃に変化はなかった。
- ③ 障害者雇用が進まない現状を改善するために、働き場を提供する目的で介護保険事業に参入した。

(6) 障害者雇用導入期の状況

- ① 準備時期に他の福祉関連機関からの支援を特段受けず、試行錯誤を繰り返しながら障害者雇用と介護保険サービス実施を行っていった。
- ② 行政からの助成金では、障害者雇用についてはトライアル雇用や特定求職者雇用開発助成金、介護労働安定センターの助成金など利用可能なものは申請した（自社での情報収集を元に）。また、民家改修による宅老所ということから、改修費に県と市の助成金を得た。
- ③ 雇用を進めていく中でよかった事柄は、作業所運営時には解決できなかった問題が解決できるようになったことである。障害者だとしても普通に接してもらえる社会になってきた。また、労働対価に障害年金に加えた金額で、それなりに暮らしていくことができ、生活を楽しめるレベルにまで至った。さらに、障害者とお年寄りとは波長が合うので、お年寄りが落ち着くことができる。
- ④ 反対に、困難な事柄は、障害者はそれぞれ属性が異なるため、当初は能力があってもうまく働けなかった点が挙げられる。遅刻やベースアップ要求など様々な問題が生じたが、スタッフに対しても障害者に対しても繰り返し教えていくことで納得してきてもらっ

²³平成22年2月8日ハローワークインターネットサービスより

て今に至っている。

- ⑤ 当初、障害者が数を数えられないことやパニックを起こしたりすることで、スタッフも戸惑ってきたが、その都度障害者雇用の大切さを説いてきた。
- ⑥ 障害者雇用を進めるにあたって、障害者への指導は各施設全員で行っているが、ジョブコーチもつけている。仕事の範囲は、最初玄関や庭掃除から初め、段階的にその方の能力に見合った仕事を任せている。

(7) 障害者雇用定着期の状況

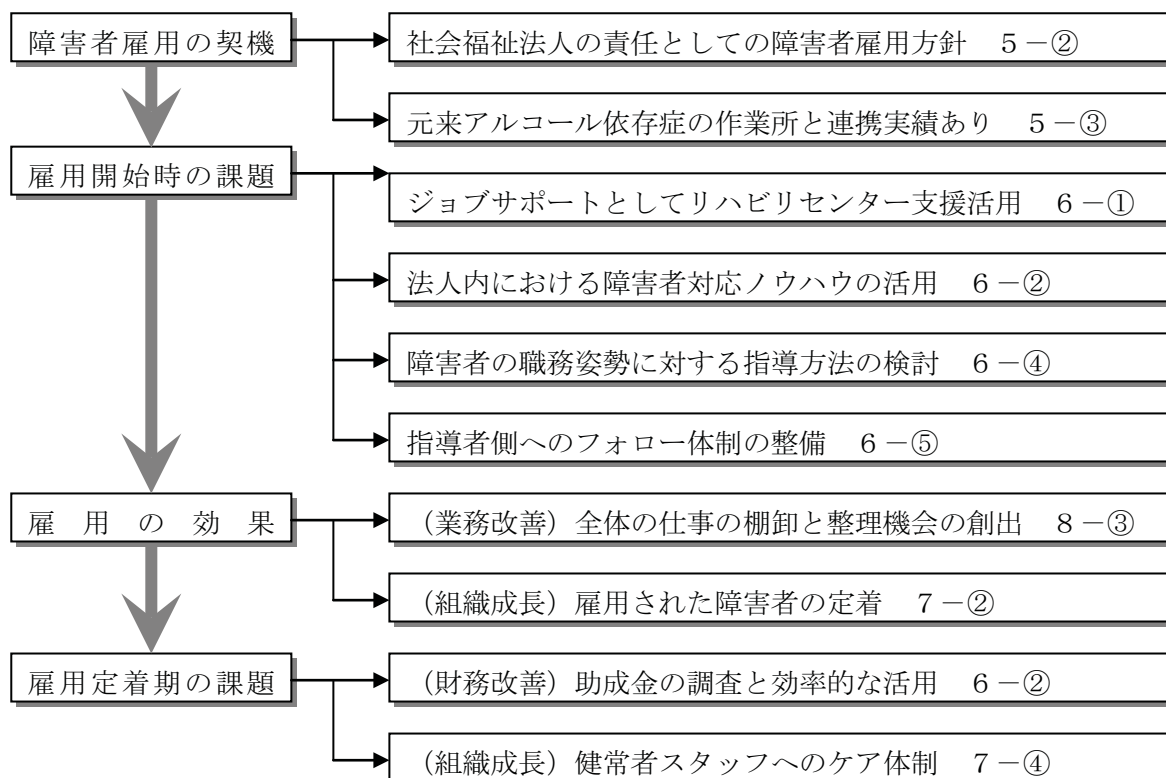
- ① 現在の雇用体制は7箇所の宅老所に1名ずつ障害者が配置されている。
- ② 任せている仕事の内容や障害の程度や能力に応じて異なるが、事務、清掃、調理補助、話し相手、対人援助（二級ヘルパー取得者のみ）まで多岐にわたる。
- ③ 今後雇用を継続していくに当たっての課題としては、期限付きの助成金の継続受給以外は、特にない。過去雇用した障害者のうち1名だけステップアップしたほかは、継続して働いている。

(8) その他

- ① 「働く喜び」を知ってもらうには、単純作業だけを任せたのでは意味がない。
- ② 賃金についても、その方の余暇活動まで考え最低賃金をクリアする必要がある。

2-3-3 社会福祉法人 F 会

(1) 調査結果の全体像



(2) 訪問概要

訪問日	平成22年1月22日
訪問時間	14時～15時30分
介護保険	介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護
所在地	大阪府大阪市

(3) 事業概要

- ・平成6年に社会福祉法人が設立され、翌年に特別養護老人ホームが開設
- ・特養に在宅介護支援センターとデイサービスを併設
- ・平成8年にショートステイを開始
- ・平成13年に障害者ヘルパー事業を開始

(4) 障害者の雇用状況

障害者数	12名+4名
障害種別	身体障害者(2名)、知的障害者(5名)、精神障害者(5名) アルコール依存症(4名)
雇用形態	非常勤職員(13名)、常勤職員(3名)
給与形態	時間給制
賃金水準	@850円(無資格者) @950円(有資格者、ヘルパー2級以上) 常勤と同条件
その他	知的障害者はフルタイム、その他障害者はスポット

当該地区最低賃金 : 762円

当該地区無資格介護職平均下限時給 : 854円²⁴

(5) 障害者雇用を始めた契機

- ① 平成14年5月に事務員を一人採用したのが始まり。
- ② 当時100名職員を雇用しており、社会福祉法人として仕事以外で障害者雇用をやるという経営陣の方針があった。
- ③ もともとアルコール依存症の作業所と連携し、ボランティアとして当施設の施設周りの清掃で関わっていたため、スタッフ側も不安なく受け入れた。

(6) 障害者雇用導入期の状況

- ① 準備時期には職業リハビリセンターの援助を受けたり、ジョブコーチを活用したりした。ジョブコーチの役割は専門的な仕事の指導ではなく、職員が指示した内容を障害者に伝達できないところを、翻訳する部分を担ってもらった。
- ② 行政からの助成金は申請しているものもあるが、経営的に助かる程度までではない。雇用を進めていく中でよかった事柄は、隣接する障害者施設との交流が開始されたことである。隣接施設の障害者雇用の場という位置づけがなかったが、途中で気がつき障害者施設でのコミュニケーションを取り入れるため主任間で異動させるなど、障害者対応を改善するために法人全体で対応することとなった。また、障害者はゆっくりゆったり話をするので利用者と波長が非常に合い、認知症高齢者との会話でもいいところがみられた。もともと障害者は、利用者を症状に応じて区別することなく対応できる素質を持っている。
- ③ 困難な事柄は、知的障害者が1人の責任者に何でも相談していたため、指導側の負担が生じていた(障害者の特性を事前に把握するなど前もって対策を立てることが可能であ

²⁴平成22年2月8日ハローワークインターネットサービスより

った) という点があった。

- ④ 障害者の特徴として、仕事の相談だけでなく時間外にも相談が耐えないほか、休憩時間を超えて私的な話をする姿勢のため、仕事に支障がでてきたということがある。その際の指導の仕方・言い方で相手が落ち込んだり、ショックを受けたりすることで、指導する側の負担が重くなってきた。
- ⑤ 障害者雇用を進めるにあたって、障害者への指導は主任と主任補佐が「キーパーソン」という役割で指導にあっている。しかし、キーパーソンに対するフォローも必要ということで、オリエンテーション部分を担うジョブコンダクターを設置した。また、職場で相談できる委員会も設置し、当事者間や指導者間、合同の話し合いの場を設置することで、トラブルの抑制に努めた。

(7) 障害者雇用定着期の状況

- ① 現在日勤で8名の職員がいる中で1名が障害者、夜勤が2名、早出1名、遅出1名は健常者のみである。夜勤等については緊急通報や病院付き添いもしくは施設内待機としての役割を担うことが不可能。加配すれば可能だが現状の体制では困難である。
- ② 健常者の退職はあるが、障害者の退職はほとんどなく、健常者のスタッフが辞められると現場が立ち行かなくなる状態で、これ以上の障害者雇用は現実的に難しい。
- ③ 職域については健常者と同様、まずは環境整備から入り（外回りから雰囲気を知る＝顔を知ってもらうところから）、チェックシートに従い、一つ一つの職務がこなせたかどうか評価しながら、ステップアップしていく。障害者の場合、一度クリアしたことを忘れてしまう傾向もあるため、もう一度最初からやり直すこともある。ヘルパー2級取得者に対しては直接介護を行ってもらっている。また、洗濯・シーツ類、食事前後の床掃除などもやってもらっている。
- ④ 今後雇用を継続していくに当たっての課題としては、健常者スタッフのケアが一番である。障害者の仕事のスピードは健常者に比べ遅いため、忙しいときには障害者を非難したくなる気持ちが出てしまい、ストレスが生じがちである。

(8) その他

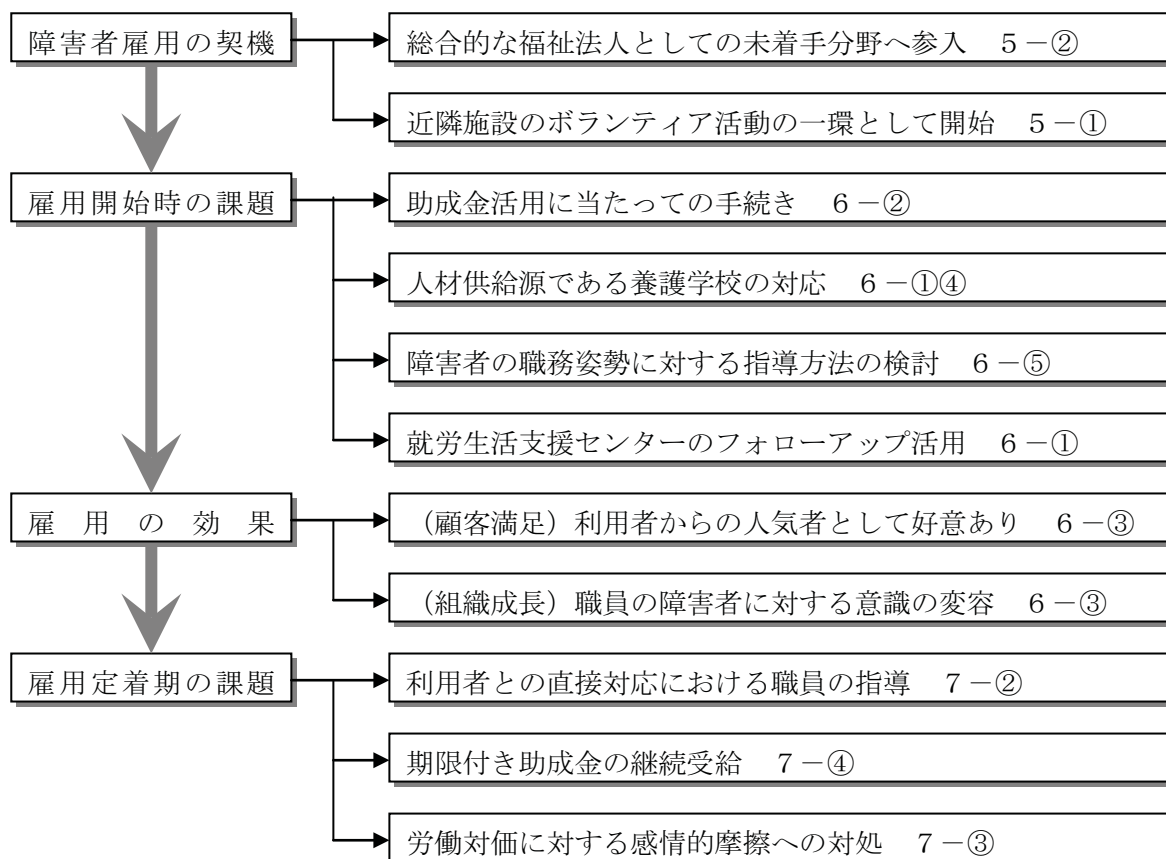
- ① 非常勤に対する職務の評価は昇給につながるものではないが、人事考課をフィードバックはしている。
- ② 常勤職員の転換制度の仕組みは構築しており、パートから契約社員、契約社員から正式採用という流れを全ての職員に適用している。常勤転換に当たっては、現場40%とペーパーテスト60%の割合で評価をしている。
- ③ 障害者雇用に当たっては、全体の仕事を整理しなおし、障害者ができる、あるいは得意な仕事を集めてタイムスケジュールを作成した。洗濯室や配食、清掃、ビルメンテナン

ス等はそれまで委託であったが、徐々に直轄に変えていくことで障害者ができる職域が拡大した。

- ④ 障害者と健常者の時給に全く差を設けていないが、パートタイマー労働法を遵守することを意識している。

2-3-4 社会福祉法人 S 会

(1) 調査結果の全体像



(2) 訪問概要

訪問日	平成22年1月29日
訪問時間	10時～12時
介護保険	介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護、ケアハウス
所在地	神奈川県横浜市

(3) 事業概要

- ・平成9年に特別養護老人ホームとケアハウスを開設
- ・以後、グループホームや居宅介護・訪問介護等数多くの事業所を立ち上げるほか、知的障害者グループホームを開設
- ・横浜市が表彰するハマライゼーション企業グランプリにて表彰

(4) 障害者の雇用状況

障害者数	12名
障害種別	知的障害者
雇用形態	非常勤職員
給与形態	時間給制
賃金水準	@800円～
その他	日数は常勤並みだが時間は短い

当該地区最低賃金 : 789円

当該地区無資格介護職平均下限時給 : 876円²⁵

(5) 障害者雇用を始めた契機

- ① 平成15年に近隣にある施設から地域活動の一環として洗濯場に来てくださったのがきっかけ（地域住民の要望）。
- ② 理事長の方針として、老人福祉だけではなく、障害福祉と児童福祉の3つで社会福祉法人として地域貢献すべきだということで、まだ着手していなかった障害福祉を始めた。

(6) 障害者雇用導入期の状況

- ① 準備時期には就労生活支援センターのフォローアップで指導員に入ってもらったが、現在では養護学校のフォローが多くなった。
- ② 行政からの助成金についてトライアル雇用等活用しているが、事務手続きが多く併用が不可能だったりして活用できているとはいいがたい。
- ③ 雇用を進めていく中でよかった事柄は、一般の職員の障害者に対する認識が変わったこと、障害者との接触機会を含めて本格的に総合的な社会福祉法人を目指す意味でプラスに働いていること、そして利用者からの人気者になりやすいことが挙げられる。
- ④ 困難な事柄は、養護学校の実習生の雇用を断りにくくなること、脳性麻痺の方の転倒不安、障害者に対して問題が起きた場で改善点を指摘することを心がけること（教訓）、同僚からの障害者に対する理解不足、きめ細かな指示が必要であること、保護者からのクレーム（雇用されているという意識より就労支援施設の延長と捉えられる傾向あり）が挙げられる。
- ⑤ 障害者の特徴として、仕事の時間を超えて相談する傾向にあり、仕事とプライベートを明確に区分するよう指導している。また、保護者からのクレームに対しては、法人の考え方及び職業人としての姿勢を十分説明することとしている。
- ⑥ 障害者の雇用体制として、環境整備については指導員が全員に指示命令を行うほかは、

²⁵平成22年2月8日ハローワークインターネットサービスより

介護や厨房等については各職種の主任が職務上の指導、指導員がマナーや両者の翻訳係を担っている。

(7) 障害者雇用定着期の状況

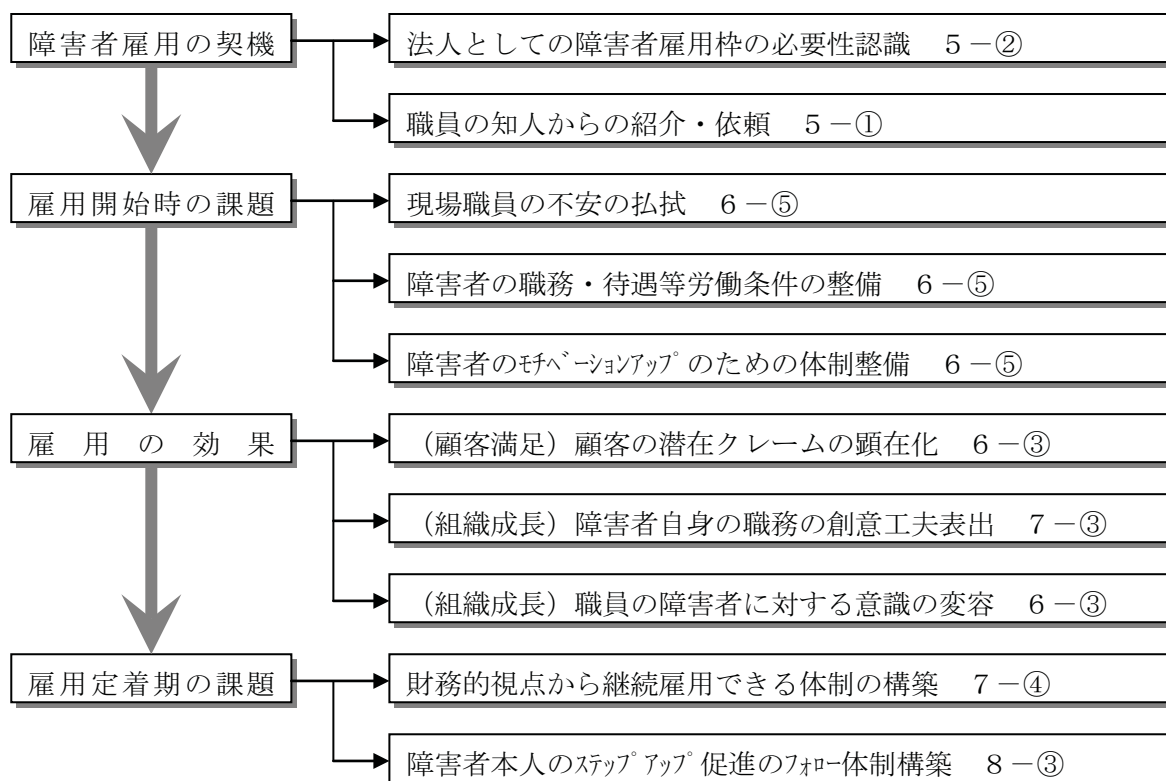
- ① 現在日勤で介護職が1名、厨房が2名、他は清掃等環境整備に配置されている。
- ② 職域については健常者と同様、まずは環境整備から担当してもらい、主に施設内の廊下清掃から開始する。能力的に可能な方は介護や調理補助を担当しているが、現実的に受け入れる介護スタッフ側の対応が難しい。また、事務補助など得意なところを見つけながら仕事を増やしている。
- ③ 職員側が、労働対価の視点から、非常時にどうしても感情的な思いを持ち合わせてしまうということがある（忙しい時になると、同じ賃金をもらっているにもかかわらず作業速度が遅いことが目に入りストレスを感じる）。
- ④ 今後雇用を継続していくに当たっての課題として、職場指導員の継続助成が必要であるとともに、これ以上の増加は見極めが必要となる。

(8) その他

- ① ヘルパー2級資格を取得できる場所が出てきたのは大きい。
- ② 介護現場からヒヤリハット事例が出てきた報告は今までない。
- ③ 障害者のご家族に、働く意味を十分に理解する努力が必要。

2-3-5 医療法人 K 会

(1) 調査結果の全体像



(2) 訪問概要

訪問日	平成22年2月23日
訪問時間	14時～16時
介護保険	認知症対応型共同生活介護、認知症対応型通所介護
所在地	滋賀県大津市

(3) 事業概要

- ・平成5年に個人医院開設、翌年医療法人を設立
- ・平成9年に老人保健施設を開設後、拠点を拡大
- ・平成13年に大津市内で初のグループホームを併設した在宅介護支援センターを開設
- ・なお、同法人ではグループ内に社会福祉法人も設立

(4) 障害者の雇用状況

障害者数	1名
障害種別	知的障害者
雇用形態	非常勤職員
給与形態	時間給制
賃金水準	@700円～（現在は健常者と同水準の800円）
その他	労働条件上の日数は1ヶ月18日、1日7.5時間

当該地区最低賃金 : 693円

当該地区無資格介護職平均下限時給 : 813円²⁶

(5) 障害者雇用を始めた契機

- ① スタッフの知人である就職の担当教員からホームヘルパー3級の資格を取得した知的障害者を雇用してほしいとの依頼を受諾したのがきっかけ（法人本部からは現場の運営を任されている経営スタイルがあるため、現場意見を尊重）。
- ② 法人理事長においても障害者雇用枠という観点から、その必要性を認識していたため、迷いなく受け入れることを意思決定した。

(6) 障害者雇用導入期の状況

- ① 準備時期には福祉関連機関の支援を要請したことはまったくなかったし、その存在自体を認識していなかった。
- ② 行政からの助成金については8年前にさかのぼるため不明だが、現状活用しているものは全くない。
- ③ 雇用を進めていく中でよかった事は、①障害者の関与をきっかけに利用者からの真の声を聞くことができたこと、②障害者の職務フォローを通じて職員全体が学習していったことが挙げられる。
- ④ 雇用に際しての障壁はなく、むしろ雇用してから試行錯誤を繰り返しながら、いかに気持ちよく働いてもらえるか職員全体で考えてきた。
- ⑤ 雇用に当たって従業員からの直接的な不安表明はなかったものの、現場スタッフ同士では、(i)障害者に日常的に接したこともなければ仕事で協働することに対する戸惑いや不安、(ii)配置される職務や勤続、健常者のパート賃金との関係など労働条件に関する不安、(iii)パニック等を起こしたときの対処法、(iv)職務をステップアップしていく際のできる・できないの見極めなどについて何度も話し合いや相談がなされた。
- ⑥ 障害者の雇用体制として、特段の配慮はしてこなかった。

²⁶平成22年2月8日ハローワークインターネットサービスより

(7) 障害者雇用定着期の状況

- ① 現在日勤で介護職が1名配置されているが、高齢者に対する直接処遇で調理や排泄介助にも携わっている。
- ② 現在に至るまでに、スタッフミーティング等への参加や期末面接等を通じて、本人のモチベーションが向上してきている。
- ③ また、日々創意工夫する仕組みが、障害者本人にも伝わり、自分で自主的に勉強したり、現場で自ら工夫したりするなど業務改善にも効果が現れている。
- ④ しかし、体調の問題から確実なシフトを組めず、万一欠勤しても減算対象とならないような労務管理体制を敷いているため、人件費はコストアップの状態となっている。

(8) その他

- ① 障害者本人に話をうかがったところ、何度も辞めようと思ったことがあったが、家族の説得と周りの職員に対する感謝から8年も勤続できたとの意見があった。
- ② また、障害者本人に雇用されてきた結果としてのメリットを尋ねると、健常者の中でコミュニケーションをとることで従来よりも会話が上手になった認識を持っていることを挙げていた。
- ③ ただし、仕事の忙しさから上司に直接いえない相談などをフォローする体制を求めている声も聞かれた。

2-4 考察

2-4-1 結果に対する考察

(1) 高齢者福祉分野で障害者雇用を進めるためのポイント

① 社内コンセンサスの形成（雇用前）

障害者雇用を行う上で、事前に法人内あるいは事業所内の職員へのアナウンスとコンセンサス形成は最初の最も重要なステップになる。多くの法人で、障害者を受け入れる際に職員側に漠然とした不安を抱えるケースがあり、それを払拭しないまま雇用を開始した場合、後に障害者を円滑に職場配置する際の障壁となる事例も確認されている。ある法人の事例では、雇用前に法人職員に対し十分な説明会を開催し、職員の周知理解と説得に努めていた。

この社内コンセンサスの形成は、職員に対する不安を払拭するとともに職員からの不満・要望を事前に経営陣が把握する機能を果たす。また、職員向けに障害者雇用の目的や方針を伝えることは、法人の中長期的なビジョンを検討する契機にもなる。

② 任せる職務の検討（雇用前）

調査対象の法人の多くは、雇用に際して障害者の担う業務を細かく切り出し、切り出された業務を元にタイムスケジュールを作成し、法人内での連携が可能かどうかを含めて雇用すべき量を決定する。また、障害者雇用を開始したばかりの頃、そこまで業務管理的な視点を入れずに雇用しながら模索する方法で雇用を開始した法人・事業所においても、被雇用者が多くなるにつれて障害者に任せる職務を事前に十分検討し雇用量を決定するスタイルに移行している。こうした雇用前の職務の検討を行うメリットとして、健常者の職員が日常の業務でなかなか手が届いていない問題や、業務全体の効率性を検討する際のきっかけになるという点が挙げられる。

③ 受け入れ態勢の整備（雇用前）

障害者の受け入れ態勢として、①障害者を指導する者、②障害者をフォローする者、③障害者を指導する者をフォローする者、をそれぞれ誰（もしくは組織）が担うのかという人員体制の問題が検討すべき事項として挙げられる。いずれのケースも当初から明確にこれら3者の役割を分化させていた事例はなく、試行錯誤を経ながらそうした体制を構築、もしくは結果として辿りついている。また、意外にもジョブコーチ等行政の支援機関を当初から活用している事例は稀有であり、使い勝手の問題よりもそもそも認知していないケースがほとんどであった。これらを総合すれば、まず受け入れ態勢を明確に構築するとともに、それぞれのメンバーに自社だけでなく行政も含め地域の社会福祉資源を割り当てる

ことを検討する必要がある。

④ 採用・募集方法の確立（雇用前）

助成金受給の関係上、障害者の募集窓口の多くはハローワーク経由となっている。障害者の多くはハローワークを経由して、様々な職務に就いていることから、具体的に任せる職務の内容と障害者の属性等をハローワークに伝えることが重要となる。採用開始当初、こちらがスクリーニングする能力を持ち合わせていないことから、その機能をハローワークの窓口にも担ってもらうことは、以後の負担を軽減する。

⑤ 助成金の活用（雇用前）

障害者の雇用に際し、事前にどのような助成金が活用かをリサーチした上で雇用を開始することが望ましい。助成金の中にはハローワーク経由で募集した場合でなければ活用できないものもあり、受給条件を予め整理しておくことが重要である。また、数年にわたり障害者の雇用を行い、現在では数十人規模で障害者雇用を行なっている法人では、助成金の種類や活用の用途を明確に整理・把握しているが、多くの法人では助成金の全体像を全て把握しているとは言いがたい状況であった。高齢者福祉分野における障害者雇用は、直接障害者雇用に関わる助成金以外にも高齢者福祉分野特有の助成金を活用することが可能になる。

⑥ 被雇用者に対する PDCA の仕組み構築（雇用後）

障害者が職場に定着するためには、一つ一つの職務を法人側が期待する水準まで遂行できるようになることが重要となる。そのために、当初「②任せる職務の検討」で検討した職務に対するプラン（P）に対して、職務を実行した後（D）、定期的などの水準までこなせるようになったかを評価（C）し、その評価に基づき各人の職務量を検討（A）しなおし、新たな配置プラン（P）を策定していく、手順が必要となる。こうした PDCA サイクルを循環させていくメリットは、障害者の職務遂行を管理する目的だけではなく、一人ひとりの障害者に職務の困難さと達成感を味わってもらいながらも、ステップアップしていく意識付けに効果をもたらす。また、一つ一つの職務に対するサービス品質を評価する習慣として組織全体にも好影響をもたらすことにもつながる。

⑦ 被雇用者の職域拡大の検討（定着期）

多くの例では、最初の職務配置は清掃や洗濯補助などの環境整備から開始している。障害種別や程度によっても異なるが、概ね半年程度で当初予定していた環境整備の職務を十分果たすことが可能となる。その時点で、障害者の方も職場に慣れるが、職務を指導する側もそれぞれの適性を見極められるようになってくる。そこで、それぞれの適性にあわせ

利用者と直接処遇する職場に配置していくこととなる。ただし、この時点で個々の適性に
応じて担うことのできる職務が多様化している。それまで指導員 1 名が全員の指導をして
きても、この時点から現場スタッフが直接指導する体制を必然ととらざるを得なくなる。

職域拡大の最大のメリットは、個々の障害者がステップアップするインセンティブを与
えることで働き続けるモチベーションをもってもらうことにある。こうしたモチベーショ
ンアップにあたり、昇給等の人事制度と連動していることが望ましく、多くの法人で職務
の変更や勤続年数に応じて時給単価を変えている。また、法人としても介護報酬上の人員
基準に該当するところまで担えれば、財務上にも寄与してくる。

⑧ 社内・社外行事への参加促進（定着期）

障害者側の不安として、職域を拡大してある程度仕事ができるようになっても、職場の
ミーティングやプライベートでの接触がないため、どこか疎外されている意識を持ってい
ることである。したがって、職域拡大の延長上には、日々のミーティングや社内会議への
参加が必要となるであろうし、職場外でインフォーマルに接する機会をあえて設けていく
ことも重要となってくる。

(2) 障害者の担う業務の切り出し

① 介護業務の分割

障害者の担う業務の切り出しにあたっては、まず全体の業務を細かく分割し、その細かな職務が、利用者と直接接するか否かによって分類する。ここで利用者と直接接するか否か区分が必要な理由は、雇用開始当初は直接利用者と接しない業務から始め職場に慣れるためである。また、細かな職務を切り出す作業を現場から挙げてもらうが、日々の業務に向き合うことで、日頃できていない業務や介護の専門職が行うべき仕事であろうかどうかを検討するが重要になる。また、直接利用者と接しない業務については、事業所によって業務委託されているケースもあると思う。その場合、業務委託の仕様を見直すことで、再度業務委託として適切かどうかの判断も必要になってくる。

図表 2-4-1 老人保健施設における介護業務分割例

No.	直接利用者と接する業務	直接利用者と接しない業務
1	車椅子搬送補助	シーツ交換
2	歩行器介助	配茶
3	歩行器付き添い	おやつ配り
4	離床介助	名前照合配膳
5	体位変換	食事準備
6	食事摂取介助	後片付け
7	着脱介助	入れ歯、歯ブラシ洗浄
8	入浴介助	清掃
9	入浴後体拭き	洗濯
10	ドライヤー	衣服等たたみ、収納
11	整容介助（顔拭き）	おしぼり等たたみ
12	整容介助（ひげそり）	
13	整容介助（口腔ケア、歯磨き）	
14	整容介助（爪切、耳かき）	
15	排泄介助（おむつ交換）	
16	排泄介助（トイレ誘導、介助）	
17	レクリエーション	
18	足浴	

(出典) 社会福祉法人まつみ福祉会

② 業務日課表の作成

障害者の担う業務の切り出しを終えた後、それぞれの業務量（時間）を把握した上で、タイムスケジュール（業務日課表）を作成する。作成に当たっての重要なポイントとしては、現場の職務に支障を及ぼさないこと、ある程度時間を区切って職務を変更することになる。また、最初は少し余裕を持ってスケジュールを立てながらも、一日の業務量が確保できるかどうかの検証が必要となってくる。

図表 2-4-2 老人保健施設における業務日課表作成例

業務日課表	
氏名：〇〇〇〇	
月・火・水・金・土 8：00～15：00（6H） 3階▲▲担当	
時間	内容
8：30	食堂車運搬、おしぼり準備（食事介助の方のみ） 食事配膳・食事介助・下膳
9：00	▲▲掃除機・モップがけ・居室ゴミ回収、ゴミ捨て
10：00	申し送り（メモ帳を忘れずに）
10：30	××・▲▲廊下、食堂車 掃き掃除・モップがけ
11：00	居室のパッド補充
11：30	水分補給、ホール待機（高齢者とのコミュニケーションなど）
12：00	食堂車運搬、おしぼり準備（食事介助の方のみ） 食事配膳・食事介助・下膳
13：00	休憩
14：00	食堂、食堂車 掃き掃除・モップがけ
14：30	ゴミ回収、ゴミ捨て（食堂、××・▲▲トイレ、ポータブル）
15：00	業務終了
※ 休日：木・日 ※ 業務内容が変更することもあります。分からないことはA主任やスタッフに聞いてください。 ※ 19年2月5日～	

（出典）社会福祉法人まつみ福祉会

③ 業務評価表の作成

職域拡大や各人の昇給等に反映させるためにも、業務評価表の作成が重要となる。細かく区分した職務について、それぞれどの水準まで実施可能か評価をしていく。これを定期的に行っていくことで、個々人の得意不得意を明示できるとともに、指導するポイントも浮き彫りになってくる。

図表 2-4-3 老人保健施設における業務評価表作成例

介護補助の業務		評価			
		A	B	C	D
移動介助	車椅子誘導	○			
	エレベータの利用	○			
	手引き誘導		○		
	歩行の見守り	○			
	車椅子への移乗				
食事介助	準備・後片付け				○
	エプロン付け				○
	名前照合配膳				○
	食事介助				○
	おやつ介助				○
	水分補給				○
入浴介助	着脱				○
	洗髪・洗身				○
	ドライヤー				○
整容介助	顔拭き	○			
	髭剃り				○
	歯ブラシ洗浄	○			
	口腔ケア			○	
	爪切		○		
排泄介助	おむつ交換			○	
	トイレ誘導	○			
	トイレ介助		○		
間接的な作業	ベッドメイキング		○		
	各種掃除	○			
	衣服たたみ	○			
	おしぼり・エプロンたたみ	○			
	洗濯	○			
その他	レクリエーションの補助		○		
	コミュニケーション	○			
	バイタルチェック				○
	料理				○

(出典) 社会福祉法人まつみ福祉会

④ PDCA サイクルの構築

「職務の切り出し→業務日課表の作成→業務評価表」の作成という流れを踏むことで、障害者にとって望ましい職務の切り出しに基づき雇用・配置を計画し (P)、業務日課表に基づいて業務を行い (D)、業務評価表に基づき職務の遂行水準を評価し (C)、評価に基づき改善ポイントを抽出し (A) 本人に伝達することでステップアップを図りつつ、プランの

変更を活かすという流れが整備される。

(3) 高齢者福祉分野における障害者雇用の流れ

次ページに掲げた図は、高齢者福祉分野における障害者雇用の流れを示したものであり、上部は「雇用決定の目的・契機」を整理したもの、下部は「雇用開始から定着に至るまでの問題と課題」をそれぞれ整理したものになる。

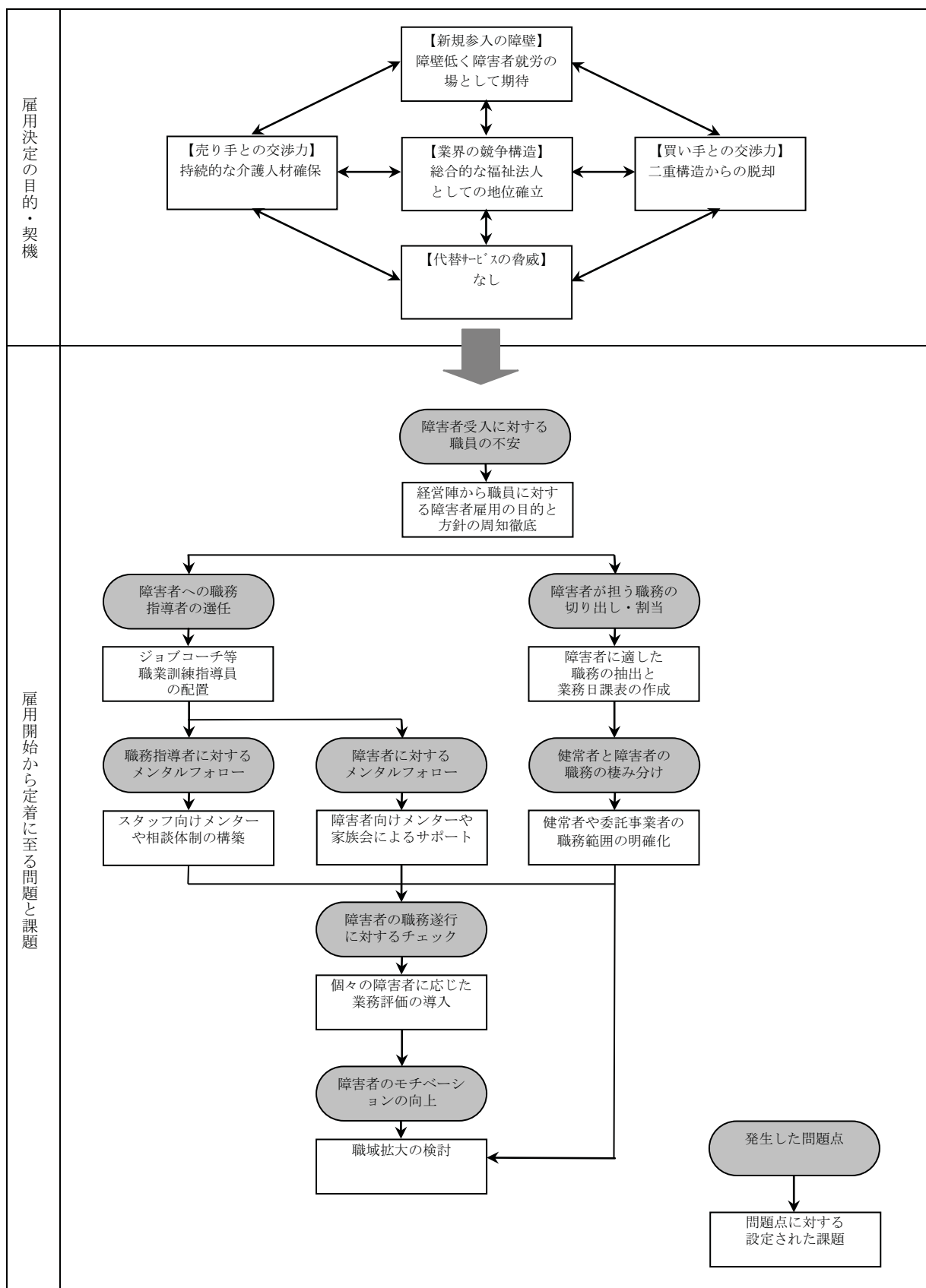
前者については、競争戦略で有名な経営学者マイケル・ポーターが、その著書「競争の戦略（邦題）」で示した、業界構造とその収益性を決定する5つの要因（Force）をもとに整理している。その5つの要因とは、①競合他社との競争関係、②買い手の交渉力、③サプライヤーの交渉力、④新規参入の脅威、⑤代替品・サービスの脅威になる。それぞれの説明は以下のとおり。

- ①業界の競合構造；介護業界内において競争の激しさ
- ②買い手の交渉力；買い手＝高齢者（利用者）と介護業界における力関係（今は需要超過）
- ③売り手の交渉力；売り手＝職員とした場合介護業界における労働需給
- ④新規参入の脅威；新規参入者が介護業界に参入する場合の障壁の高低
- ⑤代替サービスの脅威；他のサービスにとって変わられる可能性の高低（例；自宅介護）

本調査では、①～④について障害者雇用の契機が該当している。

- ① 業界の競合構造；総合的な福祉法人としての地位確立（→民間企業参入も相次ぐ中社会福祉法人としてのあるべき姿の追究として障害者雇用に着手）
- ② 買い手の交渉力；二重構造からの脱却（→供給計画が精緻になされる介護業界において需要超過状態が発生していることから、サービスの受け手がサービスの担い手に従属している関係があり、そうした構造を脱却する必要性を痛感し、その構造打破のきっかけを障害者雇用に求めた）
- ③ 売り手の交渉力；持続的な介護人材確保（→介護人材の確保に悩む法人が多い中、中長期的な人材確保を可能とするために、障害者属性をもつ方を雇用する試みを始めた）
- ④ 新規参入の脅威；障壁低く障害者就労の場として期待（→一般的に障害者就労支援施設の工賃は低い水準に留まっている一方で、介護報酬で売上が安定して長期的に見込まれながら、在宅サービスの参入障壁が低いことから障害者雇を試みた）

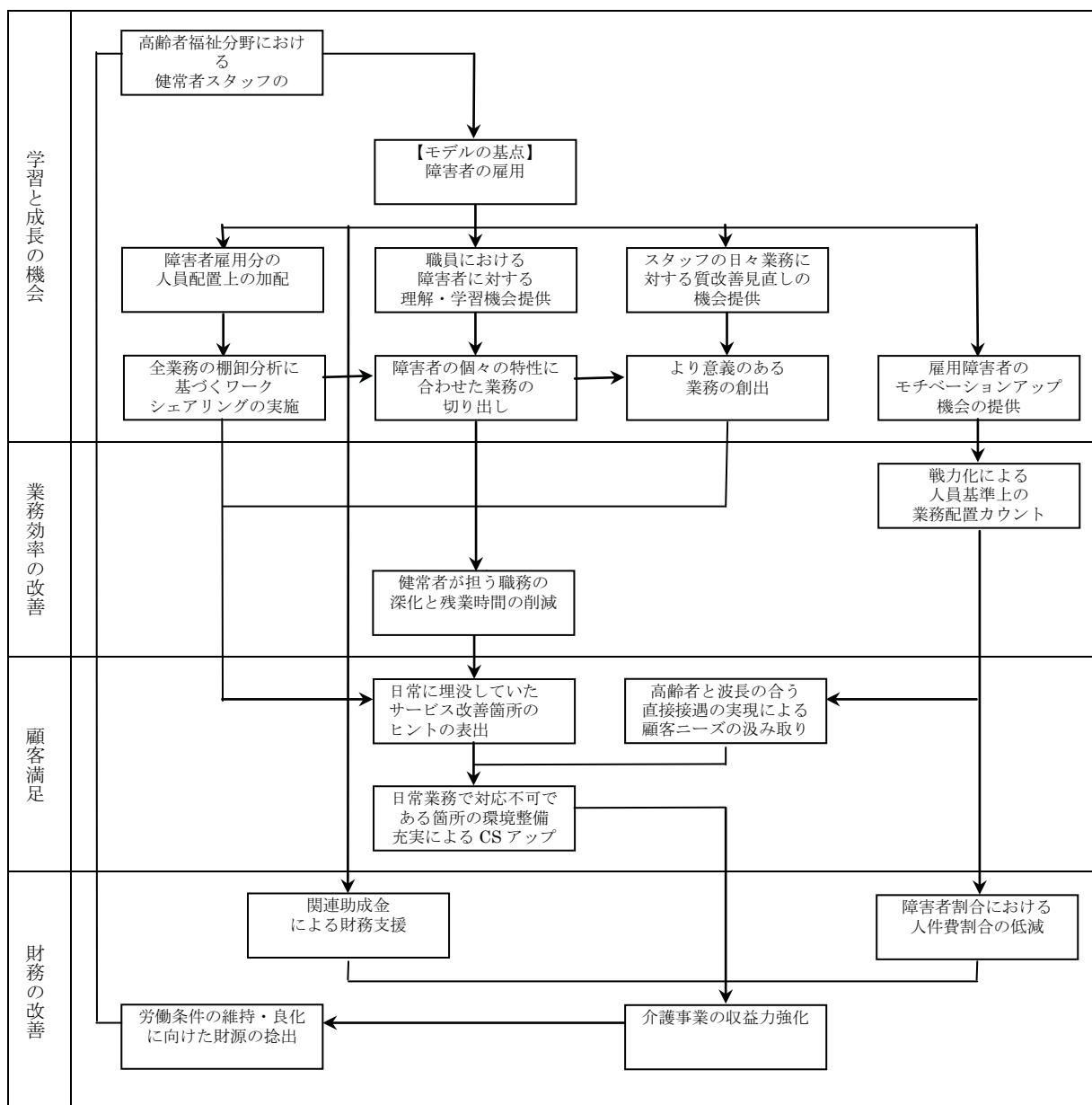
一方で、後者については、障害者を受け入れると決定した時点から時系列で、発生した問題点とその課題を整理した図になる。雇用開始時はスタッフの体制や担う職務の切り出しが問題の中心だが、時間がたつにつれ職員と障害者のメンタルのケア、そして職域拡大のための業務評価とつながっている流れになっている。



(4) 高齢者福祉分野における障害者雇用のメリット

経営管理の一手法にバランスト・スコアカード（BSC）という考え方があり、経営ビジョンの達成の因果関係を、4つの視点（①財務の視点、②顧客満足の視点、③業務改善の視点、④（経営資源の）学習と成長の視点）で構成されるものである。本調査において、障害者雇用をモデルの基点として捉え、本調査で抽出された障害者雇用のメリットの因果関係を、BSCの4視点で整理することにより、高齢者福祉分野における障害者雇用の成功モデルを下図に描くことが可能となる。

下図にも表れるように、障害者雇用のメリットはまず学習と成長の機会、すなわちスタッフに対して新たな学習の機会を提供するところから始まる。その後時間をかけて、業務効率の改善につながる。ある程度障害者が業務に慣れてくると、職域拡大の中で利用者との直接接遇の場面に出会う。そこで、利用者の満足に合う結果が生まれることで、障害者雇用の意義を組織全体で認識できることになり、障害者が戦力化していき、雇用を増やすことで助成金メリットを十分引き出すことができ、全体の財務に寄与していく流れが見られている。



2-4-2 本調査の限界と今後の展開

(1) 本調査の限界

既述のモデルチェーンは理想的な流れを示してはいるものの、こうした流れが実現するまで5年程度の長い時間を要する必要がある。従って、1～2年のような短期的な視野で障害者雇用のメリットを創出するのは困難であり、中長期的な視野にたって障害者雇用の望ましい姿を実現していく必要がある。こうしたメリットを計測していくためには長期間の調査が求められるところである。

また、障害者雇用量と勤続年数の長い法人においては、経営効果が出てきているとのことであるが、この効果やメリットを定量的に把握していく必要がある。経営サイドからすれば、経営理念上の目的はさることながら、障害者雇用が数値上どのような影響が関心の所在として大きなウェートを占め、中長期的に事業継続を果たせる要因が必要となってくる。

(2) 今後の展開

既述した本調査の限界を踏まえると、今後高齢者福祉分野において更に障害者雇用を促進させるためには、以下の課題が挙げられる。

- ①人件費抑制を中心とした中長期的な財務改善効果の検証
- ②知的障害者・精神障害者の認知症高齢者への対応効果の検証
- ③障害者の職域拡大に伴う業務フローの変更整理
- ④次期介護報酬改訂を睨んだ障害者雇用の介護報酬化の検討

① 人件費抑制を中心とした中長期的な財務改善効果の検証

今後障害者雇用を促進するためには、中長期的に財務を改善させる効果を明示していく必要があると考えられる。実際に、助成金受給がなくとも税引き前当期利益で黒字化している事業所もあったが、そうした成功事例を分析し、その効果を検証していく必要がある。

② 知的障害者・精神障害者の認知症高齢者への対応効果の検証

介護保険の本来の趣旨からすれば、要介護状態や認知症を軽減ないしは維持できるサービスを提供する体制を構築することが望ましい。本調査から、多くの現場で知的障害者あるいは精神障害者と認知症高齢者の波長やペースが合ってサービス改善が図られた事例が散見されている。こうした事例を定量的ないしは統計的に検証していくことで、その効果を明示していくことは重要な課題であると考えられる。

③ 障害者の職域拡大に伴う業務フローの改善整理

介護の現場では、利用者への直接処遇の業務以外に、業務実施のプランとその記録およびアセスメントに関する記録作業が増加している傾向にある。また、本調査でも日頃手の届きにくい業務があることがわかっている。こうした業務量がどの程度あり、障害者が雇用されることでどの程度業務量が軽減されるかについては、障害者雇用という範囲を超えて、この業界の業務効率を推進する上で検証していく必要がある。

④ 次期介護報酬改訂を睨んだ障害者雇用の介護報酬体系への組み入れ検討

障害者雇用が定着するまで長期の時間を要することや助成金受給にあたりある程度の人員を配置する必要性から、現行の助成体系のみでは雇用のインセンティブが弱い状況にある。従って、人員配置によって加算取得できるようなサービス提供体制加算等介護報酬の中で障害者雇用に対する報酬を検討していくことは意義があると考えられる。

3 高齢者福祉分野での障害者雇用の実際

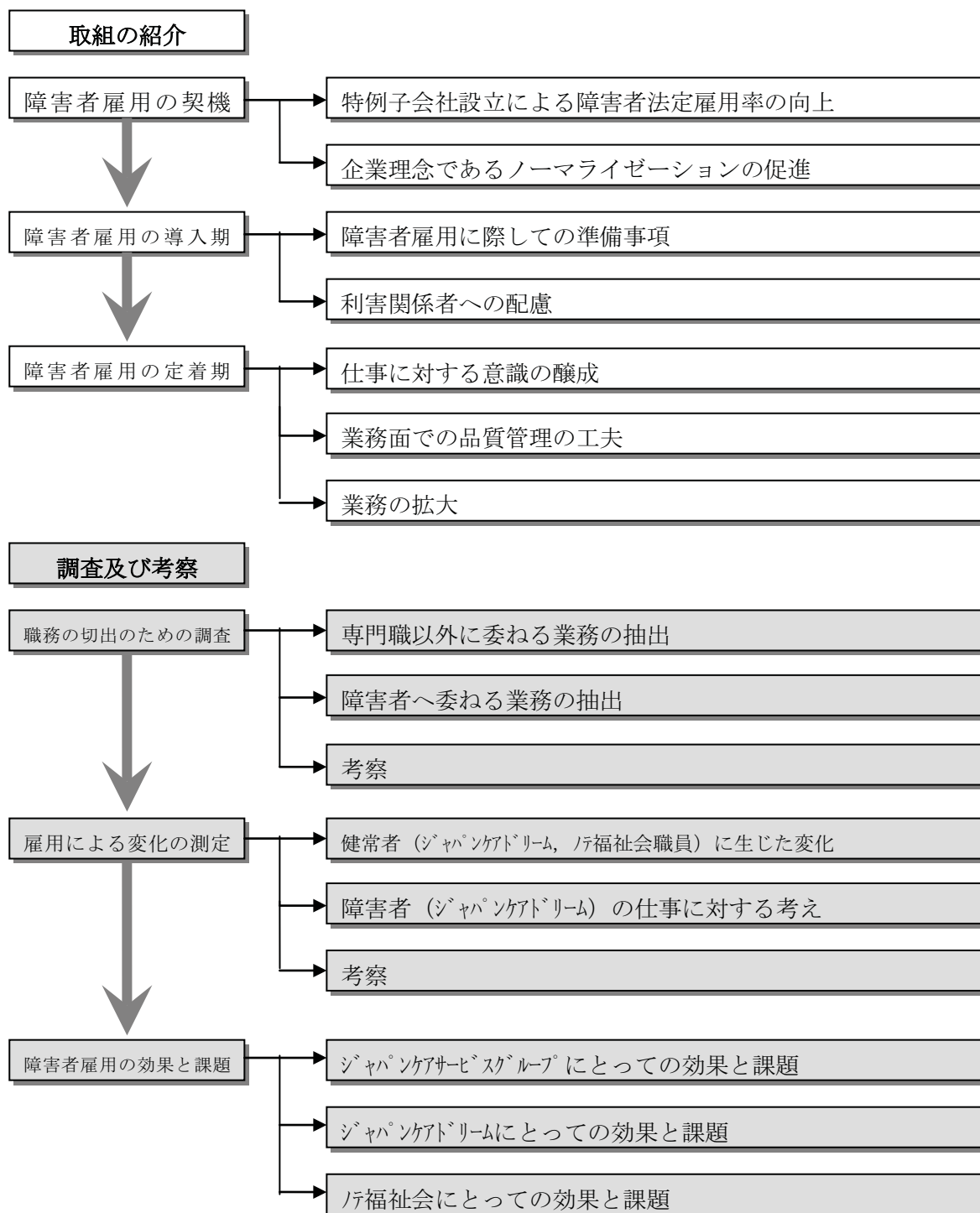
3-1 調査概要

本調査は、平成21年11月より介護現場での障害者就労が開始された株式会社ジャパンケアドリーム（以下、ジャパンケアドリーム）及び社会福祉法人ノテ福祉会ーげんきのでる里（以下、げんきのでる里）を調査対象とし、高齢者福祉分野において障害者雇用を行うに際しどのような職務を障害者に委ねることができるのか、またその際にどのような点に配慮して雇用を行うべきかという観点から分析を行ったものである。加えて、障害者が介護の現場で就労することにより、周囲の環境にどのような変化が生じたかについて調査を実施し、考察を行った。

本章では、次に述べるような構成となっている。まず、調査対象となったジャパンケアドリームにおける取組を時系列で確認した上で、実施した調査の内容及び考察の説明を実施している。

次ページにあるのが、本章の構成の全体像である。

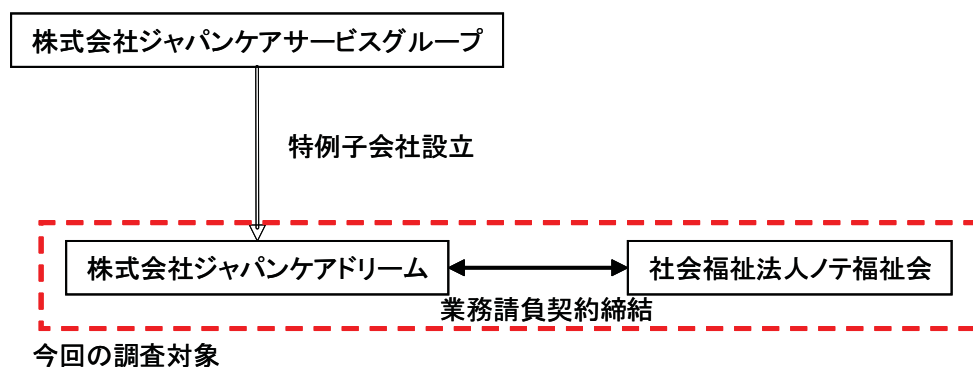
図表3-1-1 本章の全体像



3-2 実践対象

今回の調査は、株式会社ジャパンケアドリームにおける障害者雇用の実践事例を調査対象とした。ジャパンケアドリームは株式会社ジャパンケアサービスグループの特例子会社としての位置付けで発足した組織であり、ジャパンケアドリームは社会福祉法人ノテ福祉会との間で業務委託契約²⁷を締結し、自社で雇用した障害者を同法人が運営する「げんきのでる里」（介護老人保健施設）で就労させることとした。ジャパンケアドリームは平成21年8月に会社が発足、同年11月より10名の障害者を雇用して事業を行っている。

図表 3-2-1 調査対象の関係図



(1) 調査対象の選定理由

- ・一定数（10名前後）の障害者を高齢者福祉分野での労働力として受け入れており、高齢者福祉分野における障害者就労の本格的なモデルケースとなることが予想されること。
- ・障害者雇用に向けたスケジュールが本調査の調査期間と合致するものであること。受入に向けた準備～障害者の職場定着までの期間が本調査期間にとって時宜にかなうものとなっている²⁸。

²⁷ げんきのでる里では障害者を直接雇用するのではなく、株式会社ジャパンケアドリームと業務委託契約を締結することにより、同社の雇用する障害者の方を労働力として採用するという形態となっている。

本事業における業務委託契約は、労働者の雇用形態という観点からすると「業務請負」に該当する。本報告書では、「派遣」と対比される意味での「業務請負」というニュアンスを伝えるために、業務委託契約を業務請負と表現することがある。文中での意味合いに応じて「業務委託契約」と「業務請負」の使い分けを行なっている。

²⁸ 「げんきのでる里」で知的障害者を労働力として採用することの目的として、以下のような理由が掲げられている。

- ①障害を持った方々への就労機会の提供（社会的視点）
- ②職務の切り出しによる介護職員の業務負担軽減（業務的視点）
- ③高齢者福祉分野における障害者雇用の先駆けとなること（経営的視点）

(2) 雇用状況

①障害者の雇用状況

ジャパンケアドリームで雇用している障害者の内訳は以下の通りである(図表3-2-1)。なお、雇用対象となっている障害者は、11月の雇用開始時点から離職は発生していない。

図表 3-2-1 ジャパンケアドリームでの雇用状況

項目	内訳
障害種別	知的 8 名 精神 (高次脳機能障害) 2 名
障害程度	重度 3 名 (職能判定の結果に基づく区分)
年齢	20 代 7 名 30 代 2 名 40 台 1 名
性別	男性 4 名 女性 6 名

②その他の職員等の状況

なお、上記以外の職員等の内訳は以下の通りとなっている。

役員 4 名 (常勤 1 名)

事務職員 2 名

相談員 2 名

(3) 勤務の状況

①勤務時間

雇用開始当初から 2 週間は、障害者の体力的負担も勘案しトレーニング期間として半日勤務(午前もしくは午後)としていた。

3 週目よりフルタイム・週 5 日の勤務とした。

②業務内容(現在のコア業務)

現在は間接業務が中心である。具体的には以下の業務を主に行っている。

ア 清掃業務

イ フロアマットの交換

ウ 車椅子の清掃

エ 加湿用タオルの交換

オ リネン交換

カ 居室・食堂等の窓ガラス拭き

キ 通所リハビリテーション・リハビリ室の消毒作業

ク 通所リハビリテーションの送迎車の車内清掃

ケ 各フロア食堂の消毒作業

コ トレーニングマシーンの調整・補助業務

サ 職員用靴箱の清掃

- シ リハビリ目的の料理会への参加
- ス 納品物の運搬
- セ 請求書の発送業務（封筒詰・切手張り）
- ソ 利用者の服薬管理に用いるラベルシートの作成

③業務内容（拡大業務 依頼を受けている業務）

障害者がどのような業務が出来るかを確かめながら、業務範囲を徐々に拡大している。ノテ福祉会の介護職員からは依頼される業務は増加している。以下の業務について依頼を受けており、手が廻るものから順次着手している。

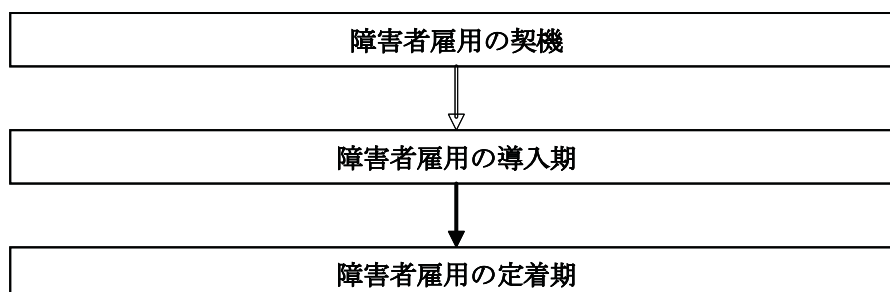
- ア 通所リハビリテーションのお茶出しコップ洗い
- イ 通所リハビリテーションのレクリエーションへ参加

④業務を行う場所

ノテ福祉会 「げんきのでる里」の介護老人保健施設、通所リハビリテーションに5名ずつ配置し、それぞれに相談員1名を付けて業務を行っている。5名は固定されたメンバーで業務を実施しているわけではなく、適宜入れ替えを行うことでメンバー間の人間関係が硬直化することを防止している。

3-3 実践内容

ここではジャパンケアドリームの取組を整理し、時系列的に紹介する。



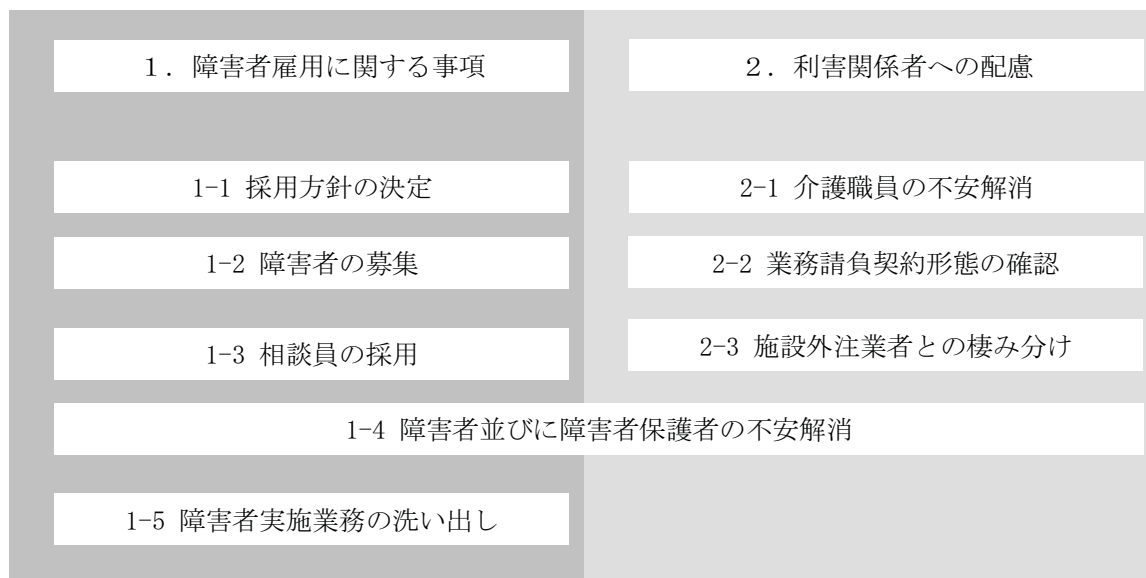
3-3-1 障害者雇用の契機

ジャパンケアドリームが特例子会社として設立され障害者雇用を行うこととなった契機は、ジャパンケアサービスグループが業況の拡大を行った結果、障害者の法定雇用率を充足しない事態となったことが一つの要因ではある。しかし、その根底にはグループの経営理念としてのソーシャルインクルージョンの考えがある。すなわち、障害者の社会参加というソーシャルインクルージョンを実現するための社会を後押しするということで、事業者として社会的責任を果たすことが出来るとの考えがあった。

組織内で検討を実施した結果、特例子会社制度を利用し障害者雇用を実践することとした。

3-3-2 障害者雇用の導入期

円滑な業務開始を行うためにジャパンケアドリームでは様々な準備作業を実施した。それらを整理すると、障害者の雇用に関する事項と利害関係者への配慮の2つに大別される。



(1) 障害者雇用に関する事項

① 障害者の採用方針決定

障害者の雇用に際しては、次の方針に基づき採用を行った。このような方針の背景には、長期的な雇用の実現という狙いがある。

- a 知的障害者を中心に採用する
- b 20代・30代といった若年の労働力を中心に採用する
- c 職務経験が比較的浅い障害者を採用する
- d 家族や相談員によるサポートの状況を確認した上で採用する

② 障害者の募集

障害者の募集については、札幌のハローワークを通じて行った。また、障害者の合同就職説明会に出席するなどして、積極的なアピールを行った。

③ 相談員の採用

業務に従事する障害者を管理監督する立場である相談員については、ノテ福祉会の職員から募集することとした。採用の要件として、長期にわたって関与してもらうために比較的若年であること、健康であることを挙げた。また、障害者に対する理解、経験がある人間を採用することとした。

④ 障害者並びにその保護者の不安解消

雇用した障害者は、一般就労やそれに近い形での就労経験が乏しい人が多かったため、保護者へ障害者の様子や取り組んでいる業務内容についての情報提供を積極的に行った。また、障害者が入社時に実施するオリエンテーション（社会人としてのマナー研修等）について、保護者等の関係者も参加対象とした。こういった施策により保護者の不安解消につとめ、ひいては障害者本人の精神的な安定に役立つことを目的とした。

事業開始後も障害者の日々の様子をジャパンケアドリームから保護者に適宜報告を行っている。このような積極的な情報提供が奏功し、事業開始以後、保護者からのクレームは発生していない。また、業務についていけず退職した障害者もない。

⑤ 障害者実施業務の洗い出し

事業開始後に障害者が担当する仕事を決めるために、業務の洗い出しを行った。先述した研究事業における職員アンケート調査を参考にすると、障害者が担当できるであろう業務を相談員がピックアップしていった。業務ごとにおおよその所要時間、作業人員を計算し、予想される一日のタイムスケジュールを作成していった。

(2) 利害関係者への配慮

障害者がげんきのでる里で勤務することに伴い影響を受けるであろう関係者に対して、無用な不安が醸成されないように配慮を行った。

① 介護職員の不安解消

障害者が従事するのは主に間接業務とはいえ、障害者が介護現場に入ることに對して、ノテ福祉会の介護職員側では業務負担の増大等を懸念する声が挙がっていた。これに對して、ジャパンケアドリームでは以下の対処を行うことで職員の不安解消に努めた。

a 事前説明会での情報開示

ジャパンケアドリームの事業開始前にノテ福祉会の職員向けの説明会を2度実施し、ジャパンケアドリームの事業内容や障害者雇用予定者数といった情報を開示した。また、介護職員側からの質問も受け付けた。それら説明会に加えてノテ福祉会の職員向けに、障害者雇用に関して書面による説明通知を2度行い、周知に努めた。

b 介護職員は障害者の管理監督を行わないことを確認

障害者が業務を行うに際しては2名の相談員の指揮監督下に入り、ノテ福祉会の介護職員は障害者の管理監督を行わないことを改めて確認・周知した。また、介護職員から障害者に対して指示や要望を行う際には相談員を通じて行うこととした。これにより介護職員は従来の業務に専念できることに加え指揮命令系統が明確化されることとなり、責任範囲の不透明さより生じる介護職員の不安解消に寄与することとなった。

副次的効果として、ノテ福祉会の介護職員側で障害者へ依頼したい業務について、相談員が一元管理を行うことが出来るようになったことが挙げられる。また、障害者にどの程度の業務まで委ねられるのかの判断を相談員が行うことが明確にされたことから、介護職員がそのような判断から解放され相談員への業務依頼を行いやすくなった。この結果、相談員を通じての障害者への業務依頼は着実に増加した。

c 業務請負形態の確認

ジャパンケアドリームで雇用した障害者がげんきのでる里で業務を行うには、ジャパンケアドリームとノテ福祉会の間で業務請負契約を交わす必要がある²⁹。これを遵守するための作業体制（障害者が業務を行うに際しては、前述の通り5名のチームで現場に入り、1名の相談員が指揮監督を行う）を確認し、事業開始後は当該形態を守っていく方針を確認した。

d 施設パート業務との棲み分け確認

障害者が当初行う業務は、清掃等の間接業務が中心となることが予想された。これらの業務は内容によっては施設内の清掃業務を受託しているパート従業員の業務と重複する可能性もある領域である。この点については、事業開始前にパート従業員とジャパンケアドリームとで話し合いを行い、パート従業員が行っている業務はジャパンケアドリームが関与しないことで合意した。このため当初、障害者雇用により業務が減少することを懸念していたパート従業員側も不安を払拭し、従前通り業務に専念できることとなった。

²⁹業務請負契約の場合、作業員である障害者は業務を請け負っているジャパンケアドリームの相談員の管理監督下で作業を行わないといけない。

3-3-3 障害者雇用の定着期（雇用開始後3か月）

11月の業務開始以後、ジャパンケアドリームでは様々な形で業務の工夫を行ってきた。

（1）仕事に対する意識の醸成

今回雇用した障害者は、就労経験がほとんどない者がほとんどであった。このためまずは、「仕事とは何か」という点に関しては厳しく指導することとした。職員や利用者に対して、或いは自分たちの間での挨拶の励行、業務中の私語の禁止等、障害者が初めに勘違いをしないようにしっかりと仕事とプライベートの線引きをした上で相談員が指導している。

（2）業務面での品質管理の工夫

業務開始当初は、障害者の業務中は相談員がつきっきりで対応していたが、障害者が仕事に慣れるに従って、必ずしも相談員が傍らにいらなくても業務を行えるようになってきた。このような流れを促進したのが、業務ごとに必要な作業を記載した作業チェック表である。当該チェック表が見ることで実施すべき業務が確認でき、作業完了ごとに作業員が記名を行うことで作業実施の漏れを防ぐことが出来る。このようなツールを用いたこともあってか、障害者が徐々に自らの判断で業務を行う機会が増えてきた。

（3）業務の拡大

障害者が担当する業務について事前に検討を行っていたものの、実際に業務をやってもらうと事前の想定と異なることが多かった。どのような作業が向いているかはやらせてみないと分からない部分が大半であるため、実施できそうな仕事があればひとまずはやらせてみせるという姿勢で業務を進めてきた。結果として、業務範囲は事前の想定からは大きく異なるものとなっている。

（4）施設職員との交流

事業開始当初は、施設職員に対しては遠慮の気持ちが先に立ち、相談員からも積極的に施設職員へ話しかけるということは基本的にしてこなかった。また、職員側からも同様の理由から、ジャパンケアドリームに対して積極的なコミュニケーションを行ってこなかった。

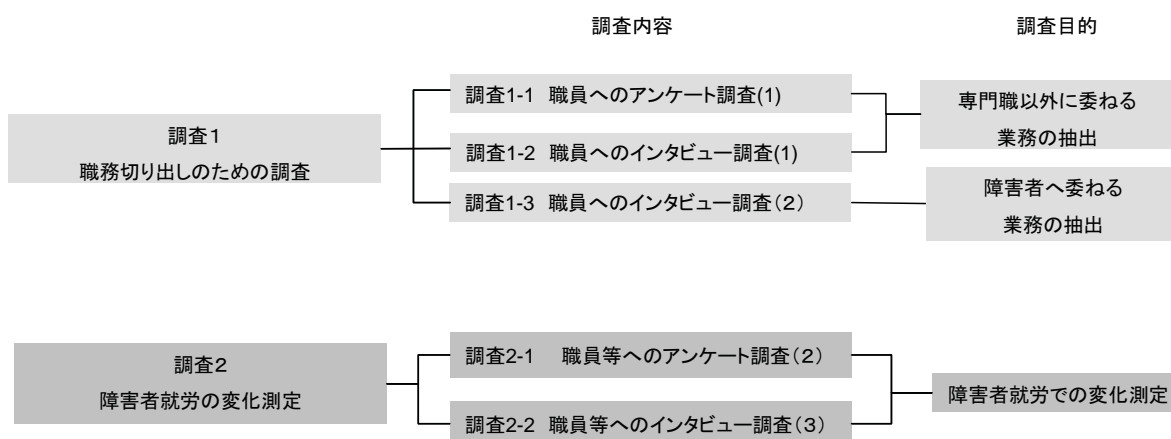
事業開始から数ヶ月が経過し、そのような距離感が互いに不自然と感ぜられるようになっていく部分もある。1月には、げんきのでる里のデイサービス部門職員とジャパンケアドリーム職員（障害者含む）との交流会が行われた。この会をきっかけにお互いに話しかけやすい関係に徐々に変わりつつあり、相談員としても少し肩の力を抜いて働きやすい環境になりつつある。

3-4 職務の切り出し及び就労による変化の測定

本調査は、大別して2種類の調査内容を含んでいる。一つは、障害者就労前の段階における障害者への業務切り出しのためのアンケート及びインタビュー調査、もう一つは障害者就労開始後における障害者就労の効果測定のためのアンケート及びインタビュー調査である(図表3-4-1)。

調査1により、障害者就労時に委ねられる職務の範囲を仮説として抽出した。次に、調査2では高齢者福祉分野での障害者就労による変化を測定した。

図表 3-4-1 調査の全体像



3-4-1 職務切り出しのための調査（調査1）の方法

（1）調査の概要

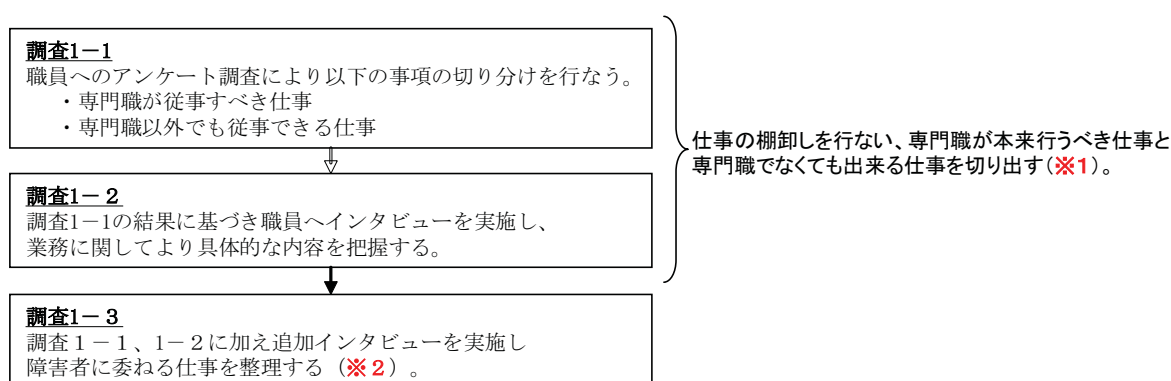
① 調査の目的

前章の先進事例調査にあるように、障害者雇用を行う際に、障害者がどのような業務を
してもらいかを考える、そのための業務の切り出しを行うのが調査1である。

② 調査スキーム

調査の内容は以下のように3つに分かれている（図表3-4-2）。

図表3-4-2 調査方法



（※1）このような作業を行うことで、全ての仕事（A）のうち、専門職が行うべき仕事
（B）とそうでない仕事を明確に定義する。

（※2）調査1-3の結果抽出されるのが、障害者に委ねることができると考えられる業務
（C）である。しかし、この段階で抽出された業務は作業の羅列に過ぎない。一日
のフローで考えると、それらを羅列しただけでは、業務が重複していたり何も業務
がない状態が発生したりする。

したがって、これらの業務を1人の作業者が一日に行なう業務フローを想定し構成しな
くてはならない。調査1-3の中でそれらの作業を実施した。時系列で仕事を組み直し一
人の作業者が一日に行える業務を仮説化した。仮説化された業務を（C'）とする。

したがって、本調査全体を整理すると以下のようになる。本調査は（C'）を明らかに
することを目的としている。

$$C' = f_{(C)}; C = A - B$$

A ; 介護職の仕事全体

B ; 介護職の仕事のうち、専門職が行うべき業務

C : B の逆集合

(2) 調査対象

調査 1-1 では次の者を対象に、アンケート調査を実施した（図表 3-4-3）。

図表 3-4-3 調査 1-1 職務の切り出しのためのアンケート調査

担当施設	職務	人数
介護老人保健施設	介護職員	30
介護老人保健施設	看護師	9
介護老人保健施設・通所リハビリテーション	支援相談員	2
通所リハビリテーション	介護職員	18
通所リハビリテーション	看護師	2
介護老人保健施設・通所リハビリテーション	理学療法士・作業療法士	9
計		85

調査 1-2 では調査 1-1 の実施対象となった職員のうち、担当施設が偏らないように施設側で人員を選抜してもらい、以下のグループごとにインタビュー調査を実施した（図表 3-4-4）。

図表 3-4-4 調査 1-2 職務の切り出しのためのインタビュー調査

担当施設	職務	人数
介護老人保健施設	介護職員	5
介護老人保健施設	介護職員	3
通所リハビリテーション	介護職員・看護師	3
介護老人保健施設	看護師	3
介護老人保健施設・通所リハビリテーション	支援相談員	1
介護老人保健施設・通所リハビリテーション	理学療法士・作業療法士	2
計		17

調査 1-3 では障害者へ委ねる仕事内容を詳細かつ具体的に把握するために、調査 1-2 よりも人数を絞り込む形でインタビューを実施した（図表 3-4-5）。

図表 3-4-5 調査 1-3 職務の切り出しのための詳細インタビュー調査

担当	職務	人数
ジャパンケアドリーム	代表	1
介護老人保健施設	副ケアワーカー長	1
通所リハビリテーション	ケアワーカー長	1
介護老人保健施設・通所リハビリテーション	支援相談員	2
介護老人保健施設・通所リハビリテーション	理学療法士	1
計		6

(3) 調査方法

調査 1-1 のアンケート調査では、利用者への支援場面（食事、入浴、排泄、レクリエーション、医療行為）ごとに、以下の4つの選択肢に該当する回答を箇条書きで記入してもらった。また、時間帯（朝、昼、夕方、夜）についても同様である（図表 3-4-6）。

集計は、支援場面ごとに箇条書きされた内容を類似したテーマごとに分類し、その記載頻度を集計した。したがって、集計された頻度は発現数であるため、設問によい総和は異なる。複数人から記載頻度が多いものを当該職務の特性ととらえ次のインタビュー調査につなげている。

図表 3-4-6 アンケート調査表

		1	2	3	4
場面	食事				
	入浴				
	排泄				
	レクリエーション				
	医療行為				
時間帯	朝の場面				
	昼の場面				
	夕方の場面				
	夜の場面				

1. 必ず専門職が行うべき仕事
2. どちらかという専門職が行うべき仕事
3. 必ずしも専門職が行わなくても良い仕事
4. 専門職が行わなくても良い仕事

調査 1-2 では、**調査 1-1** の回答を集計した後、インタビュー調査を実施した。2名～5名のグループごとに60分～90分の所要時間で調査を行った。

調査 1-3 では**調査 1-1** 及び**調査 1-2** で実施した専門職以外に委ねられる業務抽出を受け、障害者に委ねる業務の抽出、更に一歩進んで障害者が就労した場合の一日の業務の流れ、一週間の業務のシフトについて検討を実施した。検討は、以下の手順で実施した。

- ① 障害者が行うことのできる業務の抽出
- ② 介護職員の業務フローを基にした障害者業務フローの検討
- ③ 10名の障害者の業務シフトの検討
- ④ 職員インタビュー調査を再実施

3-4-2 高齢者施設での職務の切り出し結果 (調査1の結果)

(1) 高齢者施設での職務の切り出し (調査1-1、調査1-2の結果)

① 食事介助

調査1-1のアンケート調査回答について回答を内容に応じて項目別に整理し、項目別に集計(複数回答有り)したのが下記図表である(図表3-4-7)。

専門職が行うべきとされたのは、「食事介助・服薬確認・記録整理」「口腔ケア・義歯装着補助」に関する仕事であった。これらの業務は、直接、身体に触れる業務や判断を要する業務が多いといえる。

一方、専門職でなくてもよいとされたのは、「洗物、洗濯・掃除、片付け」「うがい水・お茶の準備、おやつ等の準備」といった軽作業な作業が多かった。

また、「配膳・下膳」は、専門職が行うべきとする者と専門職でなくともよいとされるものとの回答が分かれた。今回調査対象となった職員の配置されたフロア、施設により利用者の状態(要介護度)が異なり、回答もそれに応じて判断が分かれているといえる。比較的重度の利用者が多いフロアでは、配膳・下膳に関しても利用者の状態に応じたきめ細かい対応が求められるため、専門職が行うべきとした回答が多かったが、比較的軽度の利用者が多いフロアの職員からは、専門職以外でも可能であるとする回答が多かった。また、インタビュー結果からは配膳について「ただ食事を並べるだけの作業ではなく、利用者ごとに配膳内容が異なることもある。このため、誰にどの食事を配るべきかが一目で分かるように工夫すれば、専門職でなくても作業できるかもしれない。」というように、工夫することで仕事が切り出されることも示唆された。また、下膳は利用者の食事の状況から体調を把握するという目的も含んでいるため、下膳を専門職以外に任せることは難しいのではないかとのことであった。

図表3-4-7 食事介助の職務の切り出し

項目	専門職が行うべき	専門職対応が望ましい	専門職以外でも可能	専門職以外でよい
食事介助, 服薬確認, 記録整理	101	26	7	1
配膳, 下膳	18	21	48	36
口腔ケア, 義歯装着補助	21	9	4	3
見守り, 声かけ, 移動介助	2	4	7	6
うがい水, お茶, おやつ等の準備	5	9	26	35
洗物, 洗濯, 掃除, 片付け	0	1	5	97
その他	2	1	0	0

以上の調査を踏まえて、食事介助業務を構成する作業ごとに、「専門職が担当すべきと考えられる業務」「専門職以外に委ねられると考えられる業務」に分類したのが図表3-4-8である。

図表3-4-8 食事介助の業務の切り出し

業務内容					
大項目	中項目	詳細業務	専門職が担当すべき業務	専門職以外に委ねられる業務	
食事の声かけ	声かけ	声かけ			
離床介助	離床介助	離床介助			
食事誘導		移動介助			
		座席案内			
		居室配膳			
食事準備	食事準備	うがい水準備			
		おしぼり準備			
		エプロン準備			
		配茶用茶碗セット			
配膳準備		手指消毒			
		うがい			
		エプロン配布			
		エプロン着用介助			
		義歯確認・装着補助			
配茶	お茶いれ	お茶いれ			
配膳	配膳	普通食の配膳			
		特別食の配膳			
		蓋・ラップとり、ストローさし			
食事介助	食事介助	嚥下障害ない方の介助			
		嚥下障害ある方の介助			
		PEG			
		見守り(誤嚥対応)			
		見守り(食事観察)			
	配薬	配薬			
	服薬介助	服薬介助			
服薬確認	服薬確認				
食事量チェック	口腔・食事量チェック	口腔清拭			
		歯磨き介助			
		口腔ケア			
		エプロン脱衣介助			
		食事量、水分量チェック			
		食事量、水分量記録			
下膳	下膳	普通食の下膳			
		特別食の下膳			
	清掃		テーブル拭き		
			床清掃		
			食器洗浄		
			湯飲み洗浄		
			エプロン洗濯		
			おしぼり洗濯		
			義歯洗浄		
	収納	洗濯物収納			

② 入浴介助

調査 1-1 のアンケート調査回答について整理・集計したのが図表 3-4-9 である。

専門職が行うべき、あるいは望ましいとした回答が多いのは、「着脱介助」「洗身、洗髪、入浴補助」「測定、記録、声かけ、観察」といった実施者に判断が求められる事項や利用者への身体的接触が伴う業務が多い。インタビューの中では、入浴は転倒の危険がある等他の業務と比較してリスクが高いため、出来るだけ専門職が行うべきという回答が多く聞かれた。また、任せられる仕事は利用者の症状による部分が多く、症状が軽く身体を動かせる人の方がかえって危険で任せられないかもしれないとのことである。

一方、専門職でなくともよいとされたのは、「入浴準備、清掃、片付け」といった軽作業的項目が多い。

また、「爪切り、髭剃り、ドライヤー等」に関しては、専門職が行うべき、専門職以外でも可能との意見が分かれた。

全体として、入浴介助は普段の仕事の中でも事故が起こりやすい場面であり、全体的に専門職が担うべきと考える仕事を中心であり、その周辺業務が専門職以外の仕事となるといえる。

図表 3-4-9 入浴介助の職務の切り出し

項目	専門職が行うべき	専門職対応が望ましい	専門職以外でも可能	専門職以外でよい
入浴準備、清掃、片付け	8	7	46	127
移動介助、誘導	30	13	11	5
着脱介助	18	34	23	3
洗身、洗髪、入浴補助	45	25	12	3
測定、記録、声かけ、観察	57	39	6	1
爪切り、髭剃り、ドライヤー等	16	17	20	18

以上の調査、考察を踏まえて、入浴介助を構成する作業ごとに、「専門職が担当すべきと考えられる業務」「専門職以外に委ねられると考えられる業務」に分類したのが図表 3-4-10 である。

図表 3-4-10 入浴介助の業務の切り出し

業務内容				
大項目	中項目	詳細業務	専門職が担当すべき業務	専門職以外に委ねられる業務
浴室準備	湯はり	湯はり(温度のチェック)		
	物品補充・整理	物品補充・整理		
入浴者確認	バイタルチェック	バイタルチェック		
	体重測定	体重測定		
	入浴者確認	入浴ボード記入		
入浴介助	入浴着脱介助	脱衣室移動介助・見守り		
		脱衣介助・見守り		
		衣類収集		
		身体状況の観察		
		入浴前の排泄介助		
		浴室移動介助・見守り		
		洗身洗髪場への誘導		
		シャワーの操作(温度調整)		
		洗身、洗髪、清拭介助		
		浴槽への誘導		
		リフト操作		
		脱衣室への誘導		
		汚物チェック		
		水分摂取介助		
		身体拭き		
		ドライヤー		
		軟膏塗布		
		爪きり		
		髭剃り		
		耳掃除		
着替え準備				
着衣介助・見守り				
オムツ装着介助				
食堂移動介助・見守り				
浴室清掃	忘れ物チェック	忘れ物チェック		
	足マット回収	足マット回収		
	タオル洗濯乾燥	タオル洗濯乾燥		
	衣類洗濯乾燥	衣類洗濯乾燥		
	浴室清掃	浴室清掃	浴室清掃	
脱衣室清掃		脱衣室清掃		
ごみ収集		ごみ収集		
機器清掃	機器清掃	車椅子消毒・清掃		
記録	記録	記録		
浴室準備	浴室準備	セッティング		
	物品補充・整理	物品補充・整理		

③ 排泄介助

調査 1-1 のアンケート調査回答について整理・集計したのが図表 3-4-11 である。

専門職が行うべきだとされたのは「オムツ、衣類交換」「移動介助」「排泄介助、身体介助」「陰部洗浄、清拭」「浣腸、摘便等」「記録、家族への報告」と多くの項目が並んでいる。排泄介助は利用者の身体に直接触れることが多いことが要因の一つといえる。また、インタビュー結果からは、直接的な排泄介助は専門職が行うべきとの意見が多く出された。また、一部の意見として、排泄介助をしている時のサポートをしてもらえると助かるとの意見もあった。一方、専門職でなくてもよいとした回答は、「オムツ・衣類・トイレの準備片付」「清掃」といった業務に限られた。

図表 3-4-11 排泄介助の職務の切り出し

項目	専門職が行うべき	専門職対応が望ましい	専門職以外でも可能	専門職以外でよい
オムツ、衣類、 トイレの準備片付	2	1	10	36
オムツ、衣類交換	25	9	5	4
移動介助	19	11	3	0
排泄介助、身体介助	21	5	1	0
陰部洗浄、清拭	16	5	2	1
浣腸、摘便等	33	4	2	3
見守り、声かけ	8	1	5	2
衣類等の洗濯	0	1	3	13
記録、家族への報告等	20	10	2	0
清掃	3	4	8	31

以上の調査、考察を踏まえて、排泄介助を構成する作業ごとに、「専門職が担当すべきと考えられる業務」「専門職以外に委ねられると考えられる業務」に分類したのが図表 3-4-12 である。

図表 3-4-12 排泄介助の業務の切り出し

項目		専門職が担当すべき業務	専門職以外に委ねられる業務
準備	オムツ、衣類の準備		
	トイレの準備		
	移動介助		
トイレ介助	排泄介助		
	身体介助		
	浣腸、摘便		
状態観察	見守り、声かけ		
異常処置	異常処置		
排泄後介助	陰部洗浄、清拭		
	着衣介助		
誘導	移動介助		
記録	記録		
後片付け	後片付け		
	清掃		

④ レクリエーション

調査 1-1 のアンケート調査回答について整理、集計したのが図表 3-4-13 である。

「レクリエーションへの参加」については専門職が行うべき、望ましいとした意見と、そうでないと意見が分かれた。専門職が行うべきとする主張は、「利用者の様子の観察を行う上でレクリエーションは重要であるため」とするものであり、専門職でなくてもよいとする意見では、「専門職以外の人間の参加で、専門職が利用者とのコミュニケーションに集中できる」とするものであった。職員が多忙のため参加できないような場合に、利用者の相手になってもらうことで、専門職が利用者の様子を観察できるようになるということも、専門職以外の職員が入ることのメリットであるといえる。他に、専門職以外でもよいとされる仕事として「設営、コピー等準備」があげられた。

図表 3-4-13 レクリエーションの職務の切り出し

項目	専門職が行うべき	専門職対応が望ましい	専門職以外でも可能	専門職以外でよい
企画	7	5	1	0
設営、コピー等準備	4	5	15	29
移動介助	7	4	3	0
レクリエーションへの参加	24	26	30	29
レクリエーションの司会進行	9	7	7	1
記録、全体の観察、分析	13	9	4	1
出品展示	2	0	1	7
後片付け	0	0	2	4

以上の調査、考察を踏まえて、レクリエーションを構成する作業ごとに、「専門職が担当すべきと考えられる業務」「専門職以外に委ねられると考えられる業務」に分類したのが図表 3-4-14 である。

図表 3-4-14 レクリエーションの職務の切り出し

業務内容				
大項目	中項目	詳細業務	専門職が担当すべき業務	専門職以外に委ねられる業務
準備	参加者確認	不参加者のチェック		
		代替サービス準備		
	備品道具準備	備品道具準備		
アナウンス	声かけ	声かけ		
誘導	誘導	誘導		
	移動介助	移動介助		
説明	司会進行	司会進行		
実施	ゲーム	一緒に実施(歌・風船ゲーム)		
		体操		
		計算問題の採点		
		場の盛り上げ		
		個別援助		
		付き添い・見守り		
参加者チェック	参加者チェック	参加状況の記録		
片付け	片付け	レク使用物品の片付け		
		翌日レクの準備		

⑤ 医療行為

調査 1-1 のアンケート調査回答について整理・集計（複数回答有り）したのが図表 3-4-15 である。医療行為全般について、専門職以外の関与が望ましくないという意見が殆どであった。専門職以外でも良いとした意見が多かったのは、「機器・荷物運搬、準備、片付」といった医療行為と直接的な関連性が薄い項目に限られた。

図表 3-4-15 医療行為の職務の切り出し

項目	専門職が行うべき	専門職対応が望ましい	専門職以外でも可能	専門職以外でよい
作業補助	1	1	1	0
清掃	1	0	1	2
機器・荷物運搬、準備、片付	2	0	11	6
集団体操、リハビリ補助	6	2	5	0
湿布貼等簡易な作業の手伝い	3	3	6	3
浣腸、摘便、爪切り、点眼等	24	11	4	0
声かけ、観察、測定、記録等	35	13	8	1
薬の準備、管理	86	0	0	0
医療行為、与薬、看護行為への参加	7	17	6	4
緊急時の連絡、緊急対応	3	1	0	0
特になし	4	3	3	4
全て	4	0	0	1

⑥ 朝の場面

調査 1-1 のアンケート調査回答について整理・集計（複数回答有り）したのが図表 3-4-16 である。主要支援場面では、「食事介助」が専門職でなくても良いという意見が多かった。具体的な作業としてはお茶入れ、片付、エプロン洗浄といった作業が多く挙がっており、「食事介助」に関するアンケート結果（①）と矛盾しない内容となっている。その他の場面に関する回答も、判断を要する事項（見守り等）は専門職が担当すべき、軽作業的な作業（機器のメンテナンス等）は専門職以外といったように、主要支援別での回答（①～⑤）と同じ傾向となっている。

インタビューでの意見としては、朝と夕方に行う足拭きマットの洗浄と交換であれば、専門職でなくても従事できるといった意見や、顔拭きや髭剃りは症状の軽い利用者を対象とするのであれば、任せられるのかもしれない、又は朝の時間のお茶入れであれば任せられるといった意見があった。

図表 3-4-16 朝の場面の職務の切り出し

	項目	専門職が行うべき	専門職対応が望ましい	専門職以外でも可能	専門職以外でよい
主要支援場面	食事介助	24	19	45	117
	入浴介助	0	0	0	4
	排泄介助	8	4	4	14
	レクリエーション	0	0	0	0
	医療行為	20	3	3	3
その他の場面	清掃・換気	0	1	2	26
	機器のメンテナンス	0	1	1	30
	顔拭き、髪をとかす等	7	19	32	15
	見守り、起床介助等	23	8	3	2
	移動介助	13	15	5	5
	その他	0	0	0	0

⑦ 昼の場面

調査 1-1 のアンケート調査回答について整理・集計（複数回答有り）したのが図表 3-4-17 の切り出しである。基本的には朝と似たような傾向を示している。また、アイデアとして、機器のメンテナンス・清掃（特に車椅子の清掃）やリネン交換、換気といった作業について、専門職以外に手伝ってもらいたいという意見があった。

図表 3-4-17 昼の場面

	項目	専門職が行うべき	専門職対応が望ましい	専門職以外でも可能	専門職以外でよい
主要支援場面	食事介助	24	19	38	70
	入浴介助	2	1	0	3
	排泄介助	8	1	1	9
	レクリエーション	2	1	3	1
	医療行為	38	5	3	4
その他の場面	清掃・換気	2	10	22	67
	機器のメンテナンス	0	0	0	1
	顔拭き、髪をとかす等	0	0	1	0
	見守り、起床介助等	22	6	5	3
	移動介助	14	9	5	3
	その他	10	0	2	0

⑧ 夕方・夜の場面

調査 1-1 のアンケート調査回答について整理・集計（複数回答有り）したのが図表 3-4-18、図表 3-4-19 である。

朝の場面、昼の場面と異なり、専門職が行うべきとされている業務項目が多い。夕方以降は勤務する職員の数も少なく、利用者への対応で手一杯であり、専門職以外の人間が入ることによる業務負担増加、サービスの質の低下、緊急事態への対応の遅れ等が発生することを懸念しての回答であると思われる。「夕方以降は、消灯されることもあり目が行き届かない場面も増えることから、専門職以外の人間に入ってもらう場面はそう多くないと思う。」との意見が大勢を占めた。

図表 3-4-18 夕方の場面

夕方	項目	専門職が行うべき	専門職対応が望ましい	専門職以外でも可能	専門職以外でよい
主要支援場面	食事介助	20	11	12	50
	入浴介助	0	0	2	0
	排泄介助	7	4	4	11
	レクリエーション	0	0	0	0
	医療行為	29	5	2	3
その他の場面	清掃・換気	4	5	6	40
	機器のメンテナンス	0	0	0	0
	顔拭き、髪をとかす等	0	0	0	2
	見守り、起床介助等	27	13	6	3
	移動介助	5	5	2	2
	その他	0	0	0	0

図表 3-4-19 夜の場面

夜	項目	専門職が行うべき	専門職対応が望ましい	専門職以外でも可能	専門職以外でよい
主要支援場面	食事介助	4	3	2	14
	入浴介助	0	0	0	2
	排泄介助	24	8	11	12
	レクリエーション	0	0	0	0
	医療行為	53	10	3	1
その他の場面	清掃・換気	1	4	5	16
	機器のメンテナンス	0	0	5	4
	顔拭き、髪をとかす等	0	0	1	3
	見守り、起床介助等	53	9	4	2
	移動介助	1	0	0	0
	その他	0	0	0	0

(2) 調査 1-1 及び 1-2 により得られた回答の全体的傾向

1. 専門職が行うべき、行うことが望ましいと考えられる業務

作業を行いながら利用者の様子を観察し判断することが求められるような業務は、専門職が行うべき仕事として考えられていることが多い。例えば、食事の場面では食事介助や口腔ケア等、看護師が行う業務全般、観察や声かけ業務などである。

また、利用者の肌に直接触れる、或いはコミュニケーションを行うことが求められるような業務についても専門職が行うことが望ましい業務として挙がること多かった。具体的には入浴の場面での入浴介助、洗髪、洗体、排泄介助作業全般、髭剃りといった業務である。

時間を切り口としてみた場合、「朝の仕事」「昼の仕事」に比べて「夜の仕事」では、専門職以外に仕事を委ねることへの不安を訴える声が強い。夜間は様々な緊急対応が必要となり判断を要する業務も多いことから、そのような意見が大勢を占めるに至ったものと解釈される。

2. 専門職以外でも可能、専門職以外でも良いと考えられる業務

軽作業的な業務、毎回反復継続的に行われるような業務は、専門職でなくても行えるとする意見が多かった。食事準備の前後で発生するエプロン洗い、食事が遅い利用者の方の皿洗い、風呂場における入浴準備、ゴミ捨てといった業務が該当する。ただ、そういった業務の多くは現況においても専門職ではなくパートや外注業者に委ねられていることが多い。

3. 判断が分かれる業務

利用者の状態によって業務内容が異なる性質の業務については、専門職の関与に関しての見解が分かれている。食事介助でいえば配膳・下膳が挙げられるが、要介護度が比較的低い利用者が多いフロアでは専門職以外が業務を行ってもよいという意見が多かったのに対して、要介護度が高いフロアでは専門職が従事すべきとの意見が多かった。

また、業務の目的をどのように解釈するかで判断が分かれる業務もあった。レクリエーションに関しては専門家が参加すべきから参加しなくても良いまで意見が広く分かれたが、これはレクリエーションに関して、利用者観察の場として重視する度合の違いにより生じたと考えられる。

(3) 障害者にゆだねる仕事の再構築(調査 1-3 の結果)

以上の調査 1-1, 1-2 で導き出された職務の切り出し状況から、具体的な仕事に落とし込みを行うため詳細インタビュー調査(調査 1-3)により、抽出された業務内容を作業一人が担当する作業として整理することとし、仕事のタイムスケジュールを構成した。

就労内容として介護老人保健施設の介護職員を補助することを想定し、介護職員のタイムスケジュールにあわせて、仕事内容の仮説を設定したのが図表 3-4-20 である。実務上は、雇い入れる作業者の人数と仕事量を勘案し、下記のようなタイムスケジュールを複数パターン用意する必要がある。

ジャパンケアドリームでは、ここで示された業務が障害者雇用時の作業を決める際の参考材料とした。

図表 3-4-20 再構成された障害者が担う一日仕事 仮説

時間	大項目	中項目	障害者が参加または補助できる業務
9:00	全体ミーティング		
9:05 ~ 11:30	入浴補助	入浴準備	
		入浴者確認	
		入浴介助	
		浴室清掃	
		機器清掃	
		記録	
	浴室準備		
11:30 ~ 12:30	休憩		
12:30 ~ 13:30	食事片付け補助	口腔・食事量チェック	
		下膳	
		清掃	
		収納	
13:30 ~ 14:00	窓等の清掃作業(業者の手が回りにくい部分)		
14:00 ~ 15:20	レクリエーション補助	準備	
		アナウンス	
		誘導	
		説明	
		実施	
		参加者チェック	
	片付け		
15:20 ~ 16:30	車椅子・ベッド・椅子の補修、清掃		
16:30 ~ 17:15	食事準備補助	コップ洗い	
		夕食湯呑み準備	
		夕食お茶準備	
		声かけ	
		食堂への誘導	
17:15	全体ミーティング		
17:30	業務終了		

(4) 抽出された課題

以上のような業務を切り出していく過程で次のような課題が生じた。

1. 障害者の業務範囲の明確化

げんきのでる里では介護職員が専門職としての業務に専念できる環境が一定程度整えられており、本来業務以外の部分はパート或いは外注業者が担当する体制がある程度出来上がっている。このため、障害者が担当する業務について、一日分の業務を任せられるだけの十分な業務量がない可能性がある。

調査の結果、業務を細分化して見ていった場合、個々には障害者が担当できる業務が存在することが判明した。例えば、入浴の場面であればお湯張り準備、バスタオルの回収といった業務である。しかし、入浴という業務全体で見た場合に、それらの業務は一部に過ぎない。介護職員が入浴の全体業務を行っている際に、障害者が入浴業務の一部分を細切的に手伝うとすれば、端々に発生するであろう空き時間をどのように活用するかという問題が生じる。

こうした問題に直面してきた中で、専門職が行っている業務の中から障害者が担当する業務を抽出するということが、基本方針として挙がっている。しかし、上述のように業務の中で余剰時間が発生する可能性が多分にあるため、パートや外注業者に委ねている業務（清掃、食器洗浄、機器のメンテナンス、洗濯、厨房業務）についても業務の検討対象に含める必要があると考えられる。その場合、障害者の業務とパート、外注業者の業務が重複し、結果としてパート等の就労機会を減らすということも考えられなくはない。したがって、**障害者に委ねる業務範囲については、「専門職」⇔「専門職以外」の観点に加えて、「専門職以外」の中で、「パート」⇔「障害者」の観点での整理が必要である。**

2. 提供業務の品質担保

高齢者福祉分野はその事業の特性として、人間（利用者）相手のサービスであるということがある。業務内容により程度は異なるが、利用者の方とのコミュニケーションが基本的に求められる職場である。従って、職員と利用者間のコミュニケーションの質・量は、高齢者福祉分野が提供するサービスの品質に直結する重要な要素であると考えられる。

こうした背景から、高齢者福祉分野で働く職員には利用者の状況に応じた判断を行うことが求められ、障害者が勤務する場合にもそれは当てはまる。**利用者とのコミュニケーションや判断を要する業務をどこまで委ねられるかを考察する必要がある。**

3. 職員の不安への対処

調査の結果、障害者を受け入れる立場にある現場の職員のうち、不安を感じている職員が高い割合で存在することが判明した。障害者と接した経験が少ない職員にとって、介護

現場への障害者労働力の本格的な導入という試みについて不安を感じられるのは、自然な感情の流れであると思われる。

従って、障害者を雇用する際に、**職員研修等を通じた継続的な情報提供を行う、或いは障害者の方が現場に入られた後も相互のコミュニケーション機会を意図的に増やしていく仕組が必要である。**

4. 雇用する障害者への配慮

知的障害者を雇用するに際して、当然ながら障害者の立場に立った相応な配慮が必要である。一般的に、労働者を雇用する場合には「採用→教育研修→配置→雇用の維持」といった流れに沿ってそれぞれの方針を定めていくことが必要となる。こうした流れは、障害者を雇用するに際しても同様である。

さて、それぞれの段階において必要となるであろう検討項目をまとめたものが図表3-4-21である。各項目について、現在の組織風土を考慮したうえで内容を検討していくことが望ましい。

図表 3-4-21 一般的な人材育成の視点

段階	検討すべき項目
採用	採用方針（障害種類、障害程度、年齢、性別等）
教育研修	研修期間、研修内容（ビジネススキルに関するもの、介護事業に関するもの等）、研修講師等
配置	業務範囲、就労時間、トライアル雇用やジョブローテーション導入等
雇用の維持	長期にわたる雇用を達成するためのメンタルケア制度、人事考課制度 成功体験を日常的かつ反復的に経験することの出来る職務内容

5. 業務請負形態を踏まえた就労形態の遵守

げんきのでる里における障害者の労働力としての採用は、ノテ福祉会とジャパンケアドリーム間で業務委託契約（業務請負形態）を締結するスキームになっている。このため、障害者が介護現場で働く際には各障害者はジャパンケアドリームの指揮命令の下に動かなければならない。一般的に、当該業務が実質的な請負であるがどうかの判断基準として、労務管理上の独立性の有無が問われるとされている。労務管理上の独立性の判断は以下の3要件により行う。

- (1) 労務管理上の独立性
- (2) 労働時間管理上の独立性
- (3) 秩序の維持，確保，人事管理上の独立性

ジャパンケアドリームにおいても、これらの点を踏まえた就労形態の構築をはかっていく必要がある。

3-4-3 障害者就労後の職場環境の変化 (調査2の結果)

本調査は、平成21年11月よりジャパンケアドリームで開始された障害者就労にともない、職場や職員、施設利用者（高齢者）の仕事内容や意識の変化を測定することを目的として実施した。調査は職員に対するアンケート調査とインタビュー調査により実施した。なお、調査対象は以下のとおりである。

(1) 調査対象

調査2-1のアンケート調査を実施した対象は以下である（図表3-4-22）。

図表 3-4-22 調査2-1 アンケート調査対象

所属	職務	人数
ジャパンケアドリーム	役員・従業員	5
げんきのでる里	上級管理者	3
げんきのでる里	介護老人保健施設 介護職員	45
げんきのでる里	通所リハビリテーション 介護職員	26
げんきのでる里	リハビリ室職員	1
清掃委託業者	パート従業員等	5
計		85

調査2-2のインタビュー調査を以下のグループごとに実施した（図表3-4-23）。

図表 3-4-23 インタビュー調査対象

所属	職務	人数
ジャパンケアドリーム	役員・従業員	3
げんきのでる里	上級管理者	1
げんきのでる里	上級管理者	2
げんきのでる里	介護老人保健施設 介護職員	2
げんきのでる里	介護老人保健施設 介護職員	2
げんきのでる里	通所リハビリテーション 介護職員	2
清掃委託業者	パート従業員等	2
計		14

調査2-3はジャパンケアドリームに勤務する障害者9名に対しアンケート調査を実施した。

(2) 調査内容

調査 2-1, 2-2 以下の各項目に関して、アンケート及びインタビュー調査を実施した。

ジャパンケアドリーム 役員・従業員に対する調査内容

- ① 障害者の就労に際して不安に感じた事項
- ② 就労後の障害者の変化（業務面、精神面、生活面、肉体面）
- ③ げんきのでる里従業員への影響
- ④ げんきのでる里利用者への影響
- ⑤ 事業開始以後の経営成績（資金繰り、損益）の変化
- ⑥ 障害者就労に関する意見

げんきのでる里 上級管理者・現場従業員 に対する調査

- ① 財務への影響
- ② 施設ブランドイメージへの影響
- ③ 地域貢献
- ④ 就労に伴う心理的影響（就労前、就労後）
- ⑤ 施設雰囲気への影響
- ⑥ 施設利用者への影響
- ⑦ 業務効率への影響
- ⑧ 障害者就労に関する意見

（ ①～③は上級管理者のみ ）

外注先業者 パート従業員 に対する調査

- ① 就労に伴う心理的影響（就労前、就労後）
- ② 施設雰囲気への影響
- ③ 施設利用者への影響
- ④ 業務効率への影響
- ⑤ 障害者就労に関する意見

また、11月から就労を開始した障害者に対するアンケート内容は以下の通りである³⁰。

就労した障害者に対する調査（回答はいずれも選択式）

- ① 仕事は楽しいですか。
- ② 仕事で楽しいと感じるのはどのようなことですか。
- ③ 仕事で大変なのはどのようなことですか。
- ④ これからも仕事を続けたいと思いますか。
- ⑤ 将来はどのような仕事をやってみたいと思いますか。

³⁰ 実際に配付したアンケートでは、全てひらがなでの表記となっている。報告書上は読みやすいように漢字を交えた表記に改めている。

(3) 調査結果

ここでは、ジャパンケアドリームと業務委託契約を締結したげんきのでる里の現場職員、上級管理者、清掃委託業者に対するアンケート及びインタビュー結果を記載した³¹。

A. げんきのでる里・現場職員、上級管理者、外部清掃委託業者（対象：72名）

①心理的な影響（障害者就労前）

（障害者就労前）

現場職員にとって、「非常に不安に感じた」「不安に感じた」を合わせて不安に感じたとする回答³²は32名と全体の44.4%を占めている。半面、「あまり不安に感じなかった」「不安に感じなかったをあわせた不安に感じなかったとする回答も同程度の29名（40.3%）と一定比率を占めている。不安に感じたとする回答の内訳としては、就労する障害者に関する情報の不足（障害程度、従事する業務等）を挙げる意見が多かった（9名）。次いで利用者への影響の懸念（4名）、コミュニケーション面の不安（1名）と続いた。

これに対し、上級管理者をみると、回答した2名とも「非常に不安に感じた」「不安に感じた」としており、具体的な内容としては職員側での知識不足を理由として「職員の不安」や「利用者・家族への影響」に不安を感じたとする意見があった（図表3-4-24）。

清掃委託業者へのインタビューでは、障害者と業務が重複しないように、障害者の就労前にげんきのでる里と話し合いを行なったため、障害者が組織に入ることによって仕事が減るのではないかという心配はなかったとのことであった。

図表 3-4-24 心理的な影響（障害者就労前）

	げんき（現）		げんき（上）		清掃（委）	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
非常に不安に感じた	5	6.9	1	33.3	0	0.0
不安に感じた	27	37.5	1	33.3	2	40.0
どちらとも言えない	8	11.1	0	0.0	1	20.0
あまり不安に感じなかった	16	22.2	0	0.0	0	0.0
不安に感じなかった	13	18.1	0	0.0	1	20.0
分からない	2	2.8	0	0.0	0	0.0
無回答	1	1.4	1	33.3	1	20.0
計	72	100.0	3	100.0	5	100.0

³¹ なお、紙面の都合上、図表中はげんきのでる里・現場職員を「げんき（現）」、げんきのでる里・上級管理職を「げんき（上）」、外部清掃委託業者を「清掃（委）」と表記する。

³² 以下の分析結果も同様に、「非常に不安に感じた」「不安に感じた」をまとめて不安に感じたとし、「あまり不安に感じなかった」「不安に感じなかった」を合わせて不安に感じなかったとする。

以上の内容をまとめると、次のようなことが言える。

現場職員や上級管理者者ともに多くの人が就労前は不安を抱いていたということである。その不安の内容は、現場職員の不安の内容が、**障害者を受け入れることについてイメージがつかないことから来る不安**が中心であるのに対して、上級管理者の不安の内容はより具体的な意見（**職員が不安を抱くこと**の不安、**利用者やその家族への影響**）となっている点が対照的であるとうことである。

（障害者就労以後）

現場従業員の結果を見ると、障害者の就労以後は、不安に感じるとした回答が障害者就労前と比較すると減少する結果となった（32名→2名）。反対に不安に感じていないとした回答が増加している（29名→56名）。不安に感じていないとした理由としては、勤務している障害者の態度が良い（一生懸命である、元気である）ことを記入した回答が多い（11名）。次いで、相談員が付いていて統率が取れている（9名）ことを理由に挙げているものが多かった。「全体的な受け止めについては、ジャパンケアドリームが仕事を引き受けることで、本来業務に割く時間が増えた（お年寄りに接することなど他の仕事ができるようになった）ことで、かなり助かっていると感じていると思う。」といった声や、「仕事をしている姿を見ていくうちに、不安は解消されていった。就労当初は相談員たちにくっついて仕事をしていたが、徐々に相談員がいなくても仕事に入っている姿を見て、最初に感じた不安は一切なくなった。思ったよりも頑張ることができるんだなど。」といった声が聞かれた。全体として、一緒に仕事をすることで不安が解消されたとの声が多かった。

上級管理者も不安に感じるとする回答者が減っており、不安に感じるとする上級管理者は業務範囲の拡大により利用者と障害者の双方へ負担が生じることを挙げている（図表3-4-25）。

図表 3-4-25 心理的な影響 障害者就労後

	げんき（現）		げんき（上）		清掃（委）	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
非常に不安を感じる	0	0.0	0	0.0	0	0.0
不安を感じる	2	2.8	1	33.3	0	0.0
どちらとも言えない	11	15.3	0	0.0	0	0.0
あまり不安を感じていない	1	1.4	0	0.0	1	20.0
不安を感じていない	56	77.8	1	33.3	3	60.0
分からない	2	2.8	0	0.0	0	0.0
無回答	0	0.0	1	33.3	1	20.0
計	72	100.0	3	100.0	5	100.0

② 施設の雰囲気への影響

良い影響があったとした回答が 32 名と約半数を占めた。次いで、障害者の存在が利用者からのコミュニケーションを引き出している（3 名）とする意見が続く。その他の意見として、業務見直しのきっかけとなったとする意見（1 名）もあった。どちらとも言えないという回答も、40%（30 名）を占めている。

「ジャパンケアドリームの職員が挨拶等の基本的な振る舞いを大事にしている姿を見て、職員も刺激を受けている。挨拶はきちんとしないといけないという意識が自然と芽生え、忘れていたものを思い出した気がする。」「環境に長いこと慣れ、利用者さんとの関係が深くなってくると初心を忘れてしまう。初心に帰り、居室へ入るときは『失礼致します』と声を掛けるなど、職務の原点に戻ったというか健全な雰囲気になっている。」など、職場の雰囲気が明るくなっている声がある一方、まだ実践が始まって日が浅いため、「施設の中の雰囲気は変わっていないと思う。」といった声も多く聞かれた。

図表 3-4-26 施設の雰囲気への影響

	回答	げんき (現)		げんき (上)		清掃(委)	
		回答数	%	回答数	%	回答数	%
1	大きくプラスの影響があった	1	1.4	0	0.0	0	0.0
2	プラスの影響があった	31	43.1	2	66.7	3	60.0
3	どちらとも言えない	30	41.7	0	0.0	2	40.0
4	マイナスの影響があった	1	1.4	0	0.0	0	0.0
5	大きくマイナスの影響があった	0	0.0	0	0.0	0	0.0
6	分からない	9	12.5	0	0.0	0	0.0
7	無回答	0	0.0	1	33.3	0	0.0
	計	72	100.0	3	100.0	5	100.0

②施設利用者への影響

どちらともいえないとした回答が半数以上（61％）を占める。次いで、プラスの影響があった（17名）が続いている。どちらともいえないとした回答のうち利用者との接触が少ないから（8名）という理由が多い。プラスの影響があった（17名）意見の内訳として、挨拶等のコミュニケーションが活性化した（7名）という意見や、利用者が前向きな影響を受けている（4名）とする意見があった。

「利用者と障害者は居室の清掃の際などにコミュニケーションを交わす機会が増えていく。」「毎日居室にタオル交換やシーツ交換を行なう際に顔を合わせており、その際にコミュニケーションが発生している。利用者からの信頼もあるように感じる。利用者の前を通るとき、必ず「失礼します」と声を掛けたり、何気ないことにも「ありがとうございます」と返事をしたりと非常に礼儀正しい。職員の行動が改善されるきっかけともなっている。」といった利用者との接点を感じて、そのプラス面を感じ取っている職員がいる一方、接点が少ないため、施設利用者への影響はこれからではないかとの声も多く聞かれた。

図表 3-4-27 施設利用者への影響

	回答	げんき (現)		げんき (上)		清掃(委)	
		回答数	%	回答数	%	回答数	%
1	大きくプラスの影響があった	0	0.0	0	0.0	0	0.0
2	プラスの影響があった	17	23.6	0	0.0	1	20.0
3	どちらとも言えない	44	61.1	3	100.0	2	40.0
4	マイナスの影響があった	0	0.0	0	0.0	0	0.0
5	大きくマイナスの影響があった	0	0.0	0	0.0	0	0.0
6	分からない	9	12.5	0	0.0	1	20.0
7	無回答	2	2.8	0	0.0	1	20.0
	計	72	100.0	3	100.0	5	100.0

③ 業務効率への影響

良い影響があったとする意見（1及び2）が61名と大部分（85%）を占めた。その理由として多かったのは、これまで手が届かなかった軽作業的な業務、掃除を障害者が行なってくれているとの意見であった（25名）。

「掃除的な業務（職員達が時間を見つけてやっていたところ）を周期的にやってもらっていることで、利用者に向き合う時間が増えてきたのはとても良い。」「普段自分たちができない仕事（タンスの上の清掃や環境整備）をやってもらうことで清潔が保持されているという面で感謝している。」というように、業務そのものを評価する意見と、「障害者に一部の業務をやってもらうことで。職員が利用者とコミュニケーションをする機会が増えた。また、利用者の都合に合わせて動けるようになったとも感じる。」といった清掃業務を担ってもらうことで、利用者と接する時間が増えたとする声が多くあった。

また、清掃業者からは業務のすみわけができていますので、それほど影響がないとの回答が得られた。

図表 3-4-28 業務効率への影響

	回答	げんき (現)		げんき (上)		清掃(委)	
		回答数	%	回答数	%	回答数	%
1	大きくプラスの影響があった	13	18.1	0	0.0	0	0.0
2	プラスの影響があった	48	66.7	1	33.3	2	40.0
3	どちらとも言えない	7	9.7	1	33.3	3	60.0
4	マイナスの影響があった	0	0.0	0	0.0	0	0.0
5	大きくマイナスの影響があった	0	0.0	0	0.0	0	0.0
6	分からない	4	5.6	0	0.0	0	0.0
7	無回答	0	0.0	1	33.3	0	0.0
	計	72	100.0	3	100.0	5	100.0

④ 障害者にやってもらいたい業務

障害者にやってもらいたい仕事として、掃除、備品補充等の軽作業的な仕事を上げた回答が最も多い(21人)。また、介護職員が行なっている業務の補助的な業務(レクリエーション参加、お茶入れ、事務作業・受付作業、介護補助業務)を挙げた回答は13人だった。一方、上級管理者からは軽作業的な仕事を挙げた回答はなく、介護職員が行なっている業務の補助的な業務(事務作業・受付作業、介護補助業務)といった仕事があげられた。その他、特徴的なものとして、夏の草刈りや冬の除雪があげられた。

図表 3-4-29 障害者にやってもらいたい業務

	回答	げんき (現)		げんき (上)		清掃(委)	
		回答数	%	回答数	%	回答数	%
1	掃除、備品補充等軽作業の拡充	21	29.2	0	0.0	2	40.0
2	土日出勤	5	6.9	0	0.0	0	0.0
3	レクリエーション参加	5	6.9	0	0.0	0	0.0
4	お茶入れ	4	5.6	0	0.0	0	0.0
5	事務作業・受付作業	2	2.8	2	50.0	0	0.0
6	介護補助業務	2	2.8	1	25.0	0	0.0
7	その他	10	13.9	0	0.0	0	0.0
8	無回答	23	31.9	1	25.0	3	60.0
	計	72	100.0	4	100.0	5	100.0

⑤ 障害者が従事すべきでないと考えられる業務

介護と言ってもいろいろあり、おむつ交換や食事介助、移動介助、入浴介助などは少し難しいというのがあると考えられているようであった。しかし、お話をしてもらったり、髪を乾かしてもらったり、中にはそういうことができる方がいらっしゃるのではないかのことである。

図表 3-4-30 障害者が従事すべきでないと考えられる業務

	回答	げんき（現）		げんき（上）		清掃（委）	
		回答数	%	回答数	%	回答数	%
1	介護補助業務等	21	22.5	1	33.3	0	0.0
2	判断を要する事項	7	7.5	0	0.0	0	0.0
3	その他（貴重品管理、送迎等）	7	7.5	1	33.3	1	20.0
4	特になし	4	4.3	0	0.0	0	0.0
5	回答なし	33	35.5	1	33.3	4	80.0
	計	72	100.0	3	100.0	5	

⑥ 自由意見

続いて、今回の障害者雇用に関する職員の代表的な意見を以下に示す。

業務の拡大

- ・ 障害者の視点に立ち、業務も何をしたら楽しいということもあるのではないか。能力的に優れた方であれば、現在のような作業以外の仕事も出来るのではないか。
- ・ 障害者が勤務中に利用者のレクリエーションの様子を眺めていたことがあった。もしかしたら自分も一緒にやりたいのかなと感じた。
- ・ 今の仕事に障害者自身やりがいを感じているのだろうか。楽しくやっているのか。見方によっては軽作業的業務ばかりであるとも言えるが、障害者自身の満足を考えてみてはどうだろうか。
- ・ 障害者の能力に応じて、仕事のステップアップも考えてあげてはどうか。全員一律の業務を行なうのではなく、能力に応じて仕事を割り振ってもよいのでは。
- ・ 全体的に仕事の質を底上げしていく方がいいのではないか。
- ・ 介護の補助的な作業であれば、障害者に任せられるのではないかという気がしている。

職員、利用者とのコミュニケーション

- ・ 現状は、ジャパンケアドリーム側が現場の邪魔にならないようかなり遠慮して働い

ている印象ある。もう少し、垣根を払ってもよいのではないかと思う。

- ・障害者と職員との間で挨拶したり、挨拶を返したりといったところから、雰囲気を変えていけばいいのではないか。
- ・知的障害者にどこまで普通の会話をしていいか分からない。立ち止まって話すということにはなかなかならない。
- ・障害者のコミュニケーション能力にも非常に差があると感じる。一概にコミュニケーションが上手い、下手ということは言えない。
- ・障害者はもっとお年寄りと関わってほしいと思う。
- ・就労当初は、こちらから挨拶をしても返事がないことが多かった。逆に話かけない方が良かったかと思ったが、12月末から、向こうから挨拶してくれるようになったのがすごく嬉しかった。こちらも話しかけやすくなったり、すごく関わりやすくなった。

相談員の負担

- ・相談員（2名）の負担が重いように見える。支援する人をもう少し増やしてもよいのでは。
- ・相談員も施設の職員へかなり遠慮しているように見える。もう少し互いにコミュニケーションをした方が働きやすいし、業務の改善にもつながるのかもしれない

B. ジャパンケアドリーム（障害者以外）

① 障害者が就労することに際して抱いた不安

採用する障害者の障害レベルをどの程度にするかというのを定まっていなかった点が不安だった。また、障害の程度や症状により、作業能力や仕事の内容が変わってくるということが一緒に働いてみたわかったとのことである。

また、構想から採用まで1ヵ月半しか時間がなかったために、準備期間が短かったのは不安だったとのことである。

② 就労後の障害者の変化

業務面でのもっとも大きな変化は仕事スピードの変化である。仕事に主体的に取り組むようになり、仕事へのかかわり方も変化していったといえる。

また、「働くこと」への意識も変化していった。就労当初は保護者も障害者本人も「福祉」と「働く」の協会をあいまいにとらえていたが、一日の業務の流れを覚えることで、徐々に「仕事とはこういうものだ」ということを自覚していったといえる。また、「仕事」とはお金をもらうことであり、お金をもらうということはどういうことかということを支援者が問い続けたことで、障害者本人の意識や発言も変わってきたという。

入所者の居室に入り軽作業を行う際には、はじめは緊張していたが（「失礼します」も言えないほどだった）、徐々に慣れてきて入所者に話しかけられたら一言返せるようにまでなったとのことである。対人関係の仕事なので、あいさつに関してはタイミングよく行えるように適宜指導しているとのことである。

一方、風邪等での欠勤が多く、体力不足を指摘する意見もあり、仕事に対する姿勢に疑問がある者も一部いるとの指摘であった。

全体として、障害者の変化を前向きに感じ取っている意見が多い。仕事の中身に習熟してきたということのみならず、コミュニケーション面や仕事に対する意識の面でも成長を感じ取っていることがうかがわれる。肉体系については、欠勤が少なくないといった点に関して克服を望む意見が散見された。但し、勤務している施設の安全衛生基準が厳格であることから、少々体調不良も欠勤にせざるをえないという事情もあり、一概に障害者の体力が弱いとも言えない点は留意する必要がある。

③ げんきのでる里の職員への影響

全体的に職員の業務負担の軽減につながっているということである。また、事業開始当初は、障害者が担う仕事内容が組織内に十分に周知されていなかったため、現場職員に迷惑をかけないということに気をつけて業務にあたった。それが、2月に入り、デイケアの職員と顔合わせ会を実施し、直接会話を交わすことで、今後の作業の方向性を説明できた

ことで、身構えることはなくなったと思う。

職員とのコミュニケーション機会がこれまで限られてきたこともあり、効果が出てくるのはこれからである。

④ 利用者への影響

現時点では介護補助業務への参画はないため、利用者とのコミュニケーション機会も限られているため、効果が表れるのはこれからである。

⑤全体を通して

障害者自身の変化について前向きに感じている意見が多い。業務面や特にコミュニケーション面での成長が著しいとの意見がある。施設利用者や職員とのコミュニケーションについては、今後、業務の拡大と共に機会が増えることが予想される。また、ジャパンケアドリーム側でもその点を積極的に改善していく姿勢を持っている。

これまでのところ、事業開始から約3ヶ月という短期間の中で事業として順調に発展していると考えられる。事業開始前、開始当初の不安定な時期を乗り越えた強さが組織に芽生えてきているといえる。今後は障害者本人の特性に合わせた業務の開発や介護補助業務への職域拡大を視野に入れている。

C. ジャパンケアドリーム 職員（障害者）

障害者である職員に対して、選択式のアンケートを実施した。以下、回答結果をまとめた。複数回答を人数だけ記載する。

① 仕事は楽しいですか？

図表 3-4-31 仕事に対する感想

回答	回答数（人）
楽しい	7
楽しくない	0
どちらでもない	2
分からない	0

② 仕事で楽しいのはどのようなことですか？

図表 3-4-32 仕事で楽しいことは何か

回答	回答数（人）
仕事が上手になること	4
仲間と話をすること	4
お年寄りと話をすること	2
特にない	1

③ 仕事で大変なのは、どのようなことですか？

図表 3-4-33 仕事で大変なことは何か

回答	回答数（人）
仕事を憶えること	4
人とのコミュニケーション	3
休まずに仕事に出ること	2
特にない	1

④ これからも仕事を続けたいと思いますか？

図表 3-4-34 仕事継続の意志

回答	回答数（人）
はい	8
いいえ	0
どちらでもない	0
分からない	1

⑤ 将来はどのような仕事をやってみたいと思いますか？

図表 3-4-35 将来やってみたい仕事

回答	回答数（人）	%
現在行なっているような仕事（掃除、片付等）	6	66.7
お年寄りと接する仕事（食事の配膳の手伝い、体操の手伝い、会話など）	4	44.4
その他	1	11.1
特にない	0	0.0

⑥ 考察

仕事に対して楽しく取り組んでいると回答した障害者が7名（設問①）、これからも仕事を続けたいですかとの質問に対して「はい」と回答した障害者が8名（設問④）となっているなど、障害者自身が仕事に関して前向きに取り組んでいることが伺われる調査結果となっている。

仕事内容で楽しさを感じるのが「仲間と話すこと」「お年寄りと話さること」の回答数が6名、反対に仕事で大変なのが「人とのコミュニケーション」と回答したのが2名と、いずれにおいてもコミュニケーションに関わる事項が、障害者の勤務上において重要な要素であることが伺われる調査結果となっている。

今後の業務については、最も多かった意見が現状の業務の延長（6名）であったが、お年寄りと接する仕事を選択した回答も4名あり、障害者の中には将来的には介護補助業務まで参加したいという意志を抱いている社員もいるといえる。

(4) 考察

ここでは、調査で得られた回答を基に考察を行った。

1. 障害者雇用についての不安の払拭

- ・ アンケートおよびインタビューでは、就労前には不安を感じたとする意見が就労後は大幅に減少している。障害者が現場に入る前の段階では漠然とした不安を抱いていた職員が多かったが、就労後に障害者が勤務している姿を具体的に眼にすることにより、そのような不安が解消されていったといえる。また、上級管理者も障害者の勤務する様子や相談員のしっかりした支援体制を確認することで、不安が解消されていったといえる。

2. プラスの影響が生じたとする意見が多い

- ・ 障害者が就労したことに関して、アンケートでは施設の雰囲気へプラスの影響があったとする回答が半数近くを占めており、職員および上級管理者は障害者就労による前向きな効果を感じているように思われる。
- ・ 具体的な効果として、職員側では、業務効率の改善につながったという意見だけでなく、施設利用者にとってコミュニケーションの機会が増えたとする意見もあり、職員のみならず施設利用者にとっても障害者が現場に入ることでプラスの影響を受けたと解釈している意見もある。
- ・ 一方、上級管理者側では、障害者就労の一定の効果を認めつつも、より長期的な視野でその効果を見極めようとする姿勢が感じられる。経営的な観点からすると、職員側の業務効率化が促進されたということ以上の意味を見出すことの重要性が意識されている。

3. 障害者の職域拡大

- ・ アンケートでは、現状の清掃業務の延長のような形での業務拡大を望む声が多かったのに対して、インタビューでは障害者の介護補助事業への参加を期待する意見も多かった。
- ・ インタビューの中で、障害者自身が現状の業務に満足しているのだろうかという障害者の立場に立った意見があった。このように、徐々にではあるが、障害者の就労が自分たちにとって業務効率面等でのプラスになっているという認識だけでなく、障害者たちにとってもプラスになっているのだろうかという相手の視線に立った感情が主に職員間に芽生えてきているのではないかと感じる。
- ・ 障害者自身も、現状の業務内容に留まることなく、更なる職域拡大を望んでいる声があることが本人たちへのアンケートの結果、明らかになった。本人たちの意思を鑑みても、介護補助業務を含めた更なる職域の拡大が望まれるところである。

4. 積極的なコミュニケーションが求められている

- ・ げんきのでる里の職員側でジャパンケアドリームとのコミュニケーションの活発化を望む声や、実際に声を交わしたことの喜びを語る意見は少なからずあった。また、ジャパンケアドリームへのアンケート、インタビューの中でも、職員との距離感を徐々に縮めていきたいとの意見があった。このように、互いに積極的なコミュニケーションを求めているといえる。
- ・ コミュニケーションに関わる事は障害者にとって関心度が高い事項であることから、障害者と職員、利用者のコミュニケーション機会の活発化は、利用者の就労に対するモチベーションを考える上で重要な要素であると考えられる。

5. 相談員の負担に関する意見

- ・ 相談員の負担の重さを心配する声がげんきのでる里介護職員及び上級管理者の双方から挙がっており、今後の懸念材料であるといえる。ただし、障害者に基本的な業務内容や所作を身に付けさせるため、事業開始当初から1ヶ月～2ヶ月は相談員が必ず随行して指示を出していたが、障害者が徐々に業務を身に付けるようになってからは、相談員が付き添う機会・時間も徐々に減っており、負担は軽減されている。

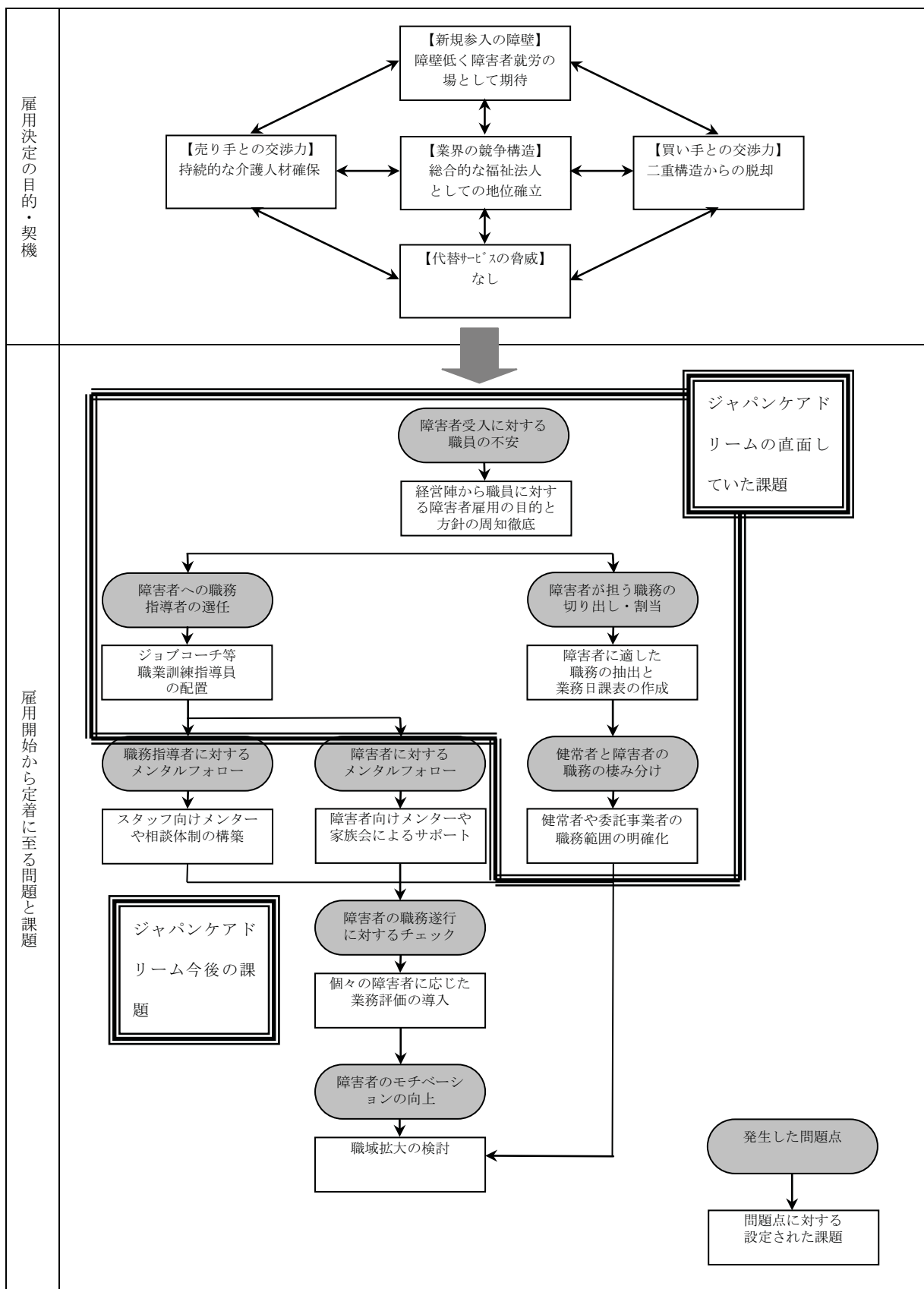
げんきのでる里・ジャパンケアドリーム双方で、障害者雇用に関して漠然とした不安を抱いていた時期を乗り越え、障害者に対する理解が確実に増している状況である。障害者の職務の面でも、軽作業的な業務中心の段階から、障害者の個性に応じ、それぞれの能力発揮が図れる職務の切り出しの段階へと徐々に近づいていると考えられる。

第Ⅱ部で示した障害者雇用の流れに即して整理したのが、現状のジャパンケアドリームにおける取組の段階ならびに、今後期待される展開を図示したのが下記の図表3-4-36である。

「障害者受け入れに対する職員の不安」はおおむね解消されたといえる。また、「障害者への職務、指導者の専任」もほぼ完了している状態といえる。ただし、「職務指導者に対するメンタルフォロー」「障害者に対するメンタルフォロー」は今後新たに発生すると想定される課題であると考えられる。また、「障害者が担う職務の切り出し・割り当て」「健常者と障害者の職務の棲み分け」はおおむね明確化されているが、今後の業務内容の改善等によっては、仕事の中身が変化すると考えられる。

なお、BSCモデルで示した障害者雇用のメリットについては今後発現してくると考えられる。

図表 3-4-36 ジャパンケアドリームでの障害者就労の現在と予測される今後の展開



3-5 障害者雇用の効果と今後の展開

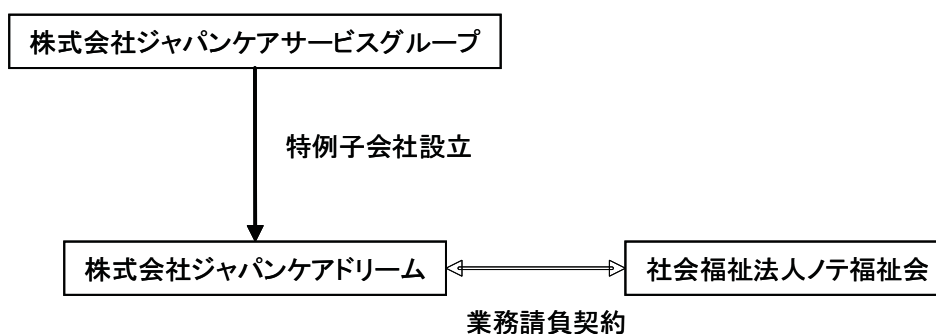
3-5-1 当法人の今後の方針

ジャパンケアドリームでは、障害者が介護補助業務へ何らかの形で関与することを視野に入れている。そのため、希望者へはホームヘルパー2級の講座を受講させるなどの措置を検討している。また、現在はげんきのでる里での就労のみとなっているが、将来的にはノテ福祉会での他の施設での障害者就労の導入も視野に入れている。

3-5-2 障害者雇用の効果及び課題

11月にジャパンケアドリームが事業を開始してから、調査を行った2月初旬までは3ヶ月が経過したのみである。その点を考慮すれば、比較的短期間のうちに事業が定着し発展していると考えられる。

客観的には、現時点は事業を立ち上げたばかりの黎明期に該当する。この時点で考察するには時期尚早かもしれないが、研究対象となった障害者雇用の効果と課題について考察を行った。



(1) ジャパンケアサービスグループ

【 効果 】

① 法定雇用率の向上

今回の取組により、障害者の法定雇用率達成に向けての道筋がたった点が挙げられる。本取組が軌道に乗ることにより、ジャパンケアドリームの設立目的であるノーマライゼーションの促進並びに法定雇用率の達成が見込まれる。

【 課題 】

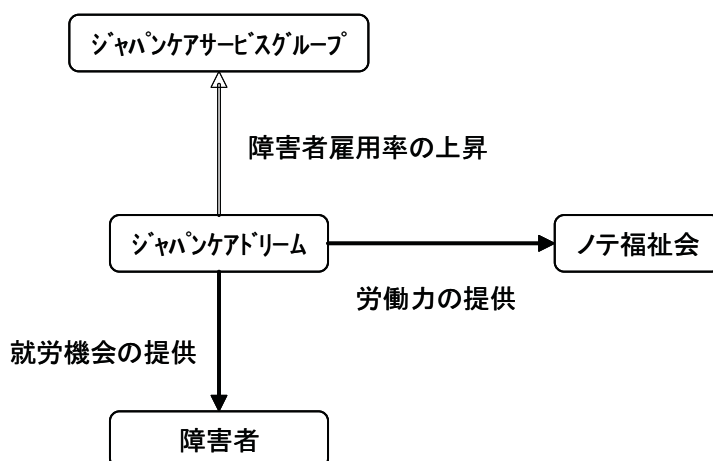
① 事業スキームの検討

今回の障害者就労のスキームは、ジャパンケアドリームとノテ福祉会が業務請負契約を交わすことにより実現している。しかしながら、業務請負契約形態での障害者就労の継続上、事業運営上クリアすべき問題点が存在する（後述）。現在の事業スキームのまま、ジャパンケアドリームの事業を存続させるのか、それとも別の事業形態に切り替えるのか、ジャパンケアドリームの位置付けも含めて検討を行なう必要性が生じる可能性がある。

同社の位置づけの変化の方向性としては、ジャパンケアドリームは障害者が就労に慣れるまでの訓練施設とみなし、障害者の本格的な介護補助業務への関与に際しては、介護福祉施設（本研究事業ではノテ福祉会）での直接雇用により切り替えるということも考えられる、

(2) ジャパンケアドリーム

今回の事業でジャパンケアドリームが果たした役割は非常に大きい。ジャパンケアドリームは、今回の事業に関係する3者（ジャパンケアサービスグループ、ノテ福祉会、障害者）の中心におり、それらをつなぐ連結環のような役割を果たしている。



【 効果 】

① 障害者への就労機会の提供

ノテ福祉会との業務請負契約締結により、障害者への就労機会を提供した。しかしながら、単に障害者に働く機会を提供しただけではなく、仕事に対する姿勢を含めた従業員教育も行っており、仕事に対して高い意識を持った人材が育成されている。

② 特例子会社としての機能障害者への就労機会の提供

事業が成立することで、ジャパンケアサービスグループの特例子会社として同グループへ貢献している。今後、同グループ内で同様の取組が行われる場合、本件がモデルケースとしての役割を果たすことが十分期待される。

③ ノテ福祉会への労働力の提供

障害者ならびに相談員をノテ福祉会に労働力として提供している。勤務している障害者は、労働力としての貢献だけではなく、施設の雰囲気活性化、職員の業務効率向上に寄与していることが、アンケート並びにインタビュー調査からうかがわれる。

【 課題 】

① 障害者の能力適性やモチベーション維持（障害者の業務範囲の拡大へ）

現時点で障害者が行っている業務は清掃等の画一的な間接業務が中心であり、利用者やノテ福祉会職員とのコミュニケーションの機会が多いわけではない。しかし、障害者の持つ能力を考えた場合、現在の作業内容では能力を十分に発揮していない可能性があり、各障害者各々の適性を見極め、介護補助業務等、障害者が従事できる業務を開拓していくことで、障害者の潜在的な能力を引き出すことができる可能性がある。また、障害者のモチベーションを保つ意味でも、介護補助業務等への職域拡大は意義がある。

② 業務委託サービス価値の向上（障害者の業務範囲の拡大へ）

提供する業務の付加価値を高め、清掃等外部業者との差別化を図るためにも、業務範囲拡大と介護業務への関与は不可欠であると考えられる。業務受託先（本件ではノテ福祉会）がジャパンケアサービスと契約を結ぶメリットを説明できるよう、自社の強みを明確化しておくことが望ましい。

障害者雇用の観点で言えば、業務受託先（本件ではノテ福祉会）が障害者を直接雇用する以上のメリットを提供できるだけの強みを持つことが望まれる。

③ 障害者と介護業務の親和性の検証（職域拡大後）

障害者が介護業務に従事することを考えた場合、障害者と介護業務の親和性を検証しておくことが望ましい。障害者は、健常者とは異なった形で、介護業務の中で利用者が求めるサービスを提供できる可能性がある（会話のペースが合う、介護者と被介護者が対等の立場に立てる等）。その点を把握しておくことで、障害者雇用が健常者労働力の代替以上の意味合いを持つことが明らかになり、組織に付加価値を与えるものであることが明瞭に説明できるようになると考えられる。

④ 業務請負体制の再検討（職域拡大後）

現在実施されている業務請負契約を締結した上での障害者就労では、勤務する障害者は請負元であるジャパンケアドリーム従業員の指揮命令下に職務を遂行しなければならない。しかし、今後、障害者が介護補助業務に従事する場合、請負先であるげんきのでる里介護職員の指示に従わなければ、業務を円滑に担えない可能性がでてくる。このため、介護補助業務への職域拡大にあたっては現在の業務請負契約は将来的に再考しなければいけない事態が出てくると考えられる。

また、相談員2名での障害者の管理監督については、相談員への負担が集中している部分もあったが、障害者が業務に習熟するにつれて、相談員の負担は徐々に軽減されている。しかしながら、介護業務への職域拡大に当たっては、障害者のみならず相談員の配置についても再度検討を行う必要がある。

⑤ 委託先メリットの模索（委託先拡大に向けて）

現在の業務請負契約の元では委託先に財務上のメリットが生まれてこない。委託先から職員を受け入れても介護保険法上の人員基準にカウントされるわけではないため、報酬上のメリットを享受することはできない。また、委託先にの障害者雇用率の計算上にもカウントされないため、関連する助成金を受給することも不可能である。今後、委託先を開拓するに当たっては、こうした問題を払拭できるような業務形態を模索していく必要がある。

⑥ 委託先職員・利用者とのコミュニケーション機会の創出

これまでは相談員、障害者共にげんきのでる里職員及び利用者とのコミュニケーション機会が乏しかったが、今後は業務の拡大に合わせて、言葉を交わす機会・必要性が増してくると考えられる。調査では、げんきのでる里、ジャパンケアサービス双方でコミュニケーションを望んでいるという結果が出ており、交流を実現するための仕掛け作りが求められる。

⑦ 業務の明文化・定型化

ジャパンケアドリームの業務は、げんきのでる里に留まらずノテ福祉会の他施設にも広げていくことが期待されている。同様の試みを他施設へ導入する際にスムーズな事業開始を実現するために、今回の一連の取組（事業開始に向けた準備から業務開拓に至る一連の作業）を明文化・定型化し、知識を共有化できる形にしておくことが望まれる。

(3) ノテ福祉会（げんきのでる里）

【 効果 】

① 介護職員提供サービスの質の向上

障害者の就労により、介護職員が行なう軽作業的な業務負担が軽減され、本来時間を割くべき業務（利用者とのコミュニケーション等）に集中して取り組めるようになったとの声が多く聞かれた。

② 職員の勤務態度の変化

現場に入った障害者のきびきびとした挨拶・所作が、げんきのでる里職員へも良好な影響を与えていると考えられる。障害者のそのような態度に良い影響を受けたという意見は、アンケート及びインタビュー中で非常に多かった。

③ 障害者に対する漠然とした不安の払拭

就労前には障害者受入に関して不安を抱いていた職員が多かったが、事業開始後にはそうした不安を抱く職員は皆無となっている。勤務している障害者の態度を目の当たりにし、言葉を交わすことで障害者に関する不安が親近感に変わってきた。

【 課題 】

① 財務的効果の検証

経営的な視点で見た場合、業務委託契約を締結したことによる財務的な効果を測定する必要がある。障害者の受入により現場レベルでは上記のようなプラスの効果が確認されたが、事業の継続性を考えると財務面での効果検証は欠かせない視点である。現在の業務委託契約を継続していくためには、短期的な視点ではなく、中長期にみてもどのような財務的影響があるのかを把握することが求められる。

② 障害者が担える介護補助業務の切り出し

中長期的に見た場合、障害者が介護補助業務に従事することが期待される。従事に

際しては担当させる業務の切り出しを行う必要がある。その業務切り出しは、障害者を雇用しているジャパンケアドリームで一義的には行うべきと考えられるが、ノテ福祉会は介護業務に日常的に従事しており、業務への習熟度・理解度という点ではジャパンケアドリームをおそらく上回っている。このため、ノテ福祉会側において障害者が担当する業務の切り出しを行っていく必要がある。

第Ⅲ部 農業分野での障害者雇用

1 調査目的

本調査における目的は以下のとおりである。

- ①農業分野における障害者の雇用実態を把握し、障害者雇用のポイントを抽出すること
- ②農業事業者が実施している農業事業の特色を明らかにすること
- ③障害者を雇用し成功している事業者の経営上の特徴を抽出すること

2 調査方法

2-1 調査対象と選定基準

(1) 候補先抽出の情報源

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構がホームページ上で実施している障害者雇用事例リファレンスサービスより対象先を選定し、有識者会議のなかで委員からの推薦を受けて決定した。

(2) 選定基準

調査対象の選定基準として次の基準を設けた

- ・ 農業分野で障害者を複数名雇用している事業者
- ・ 既存情報や公開情報などから農業経営がうまく行っていると思われる事業者

その結果、3法人を抽出し分析を行った。

2-2 調査内容

調査はインタビュー調査により実施した。

- ① 事業概要（農業事業者の概要、障害者雇用状況）
- ② 障害者雇用を始めたきっかけ
- ③ 障害者の労務環境
- ④ 障害者の作業
- ⑤ 障害者雇用のポイント
- ⑥ その他

3 調査結果

3-1 A 法人

(1) A 法人（株式会社）の概要

従業員	役員 4 名、従業員 47 名（障害者を含む）、他に障害者の研修生 9 名
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 水耕栽培部門：水耕みつば、水耕ねぎ、 水耕チンゲンサイ等の農作物の栽培・生産 ・ 土耕栽培部門：こしひかり、とまと、ゴボウ等の生産 ・ 障害者支援部門：障害者の労務管理、就労支援等 その他、障害者へのメンタルヘルス ・ 関連する特定非営利活動法人がある。 資格講座、ホームページによる情報発信、農業実習サポート
農地面積	水耕施設 約 100 a 田畑 約 100 a

(2) 障害者の雇用状況

障害者数	21 名（常用雇用 13 名、常用雇用以外 8 名） 身体障害者 3 名（すべて常用雇用） 知的障害者 5 名（うち常用雇用 4 名） 精神障害者 13 名（うち常用雇用 6 名）
給与形態	時間給
労働時間	6～8 時間 月 20 日前後就労
賃金水準	465 円～791 円、障害者の賃金は能力給扱い 一部最低賃金減額特例を適用 当該地区 最低賃金 713 円

(3) 障害者雇用の実践状況

① 障害者雇用のきっかけ

最初は、高齢者を雇用することから始まり、その後、現在（平成 22 年）から 14 年ほど前から障害者雇用を始めた。最初に雇用した障害者は精神障害と知的障害の重複障害を持っていた。そのあと雇用した方は、はじめはわからなかったが、精神障害者だということが後でわかった。この方たちを雇用することで会社の雰囲気よくなり、作業効率が上がるといった会社に良い影響が上がったため、それ以降、毎年ひとりずつ雇用することとした。

② 障害者の労務環境

障害者の採用は福祉機関からの紹介で採用することになっている。その理由は当法人の事業をよく知ってもらい、理解してもらうためである。そのために、福祉機関とコミュニケーションを密にする必要があるため、関係を築いた福祉機関からの紹介を重視している。

また、その福祉機関の中にも農業で働くことを理解してもらえるようなプログラムを用意してもらっている。

障害者を雇用する上で注意していることは、障害者の家庭までは職場が支援できないということである。そのため、障害者を雇用するにあたり、精神障害者は地域活動支援センターに登録してもらうことにしている。

賃金面は基本的には能力給扱いとしている。通常に働く健常者を基準とし、その職務能力と比較してどの程度の仕事効率かを測定する。健常者の賃金水準も必ずしも高いわけではないので、どうしても最低賃金の減額特例を適用している方が多いのが実態である。それはあくまで、健常者の労務状況との比較のもとに出てきた話である。また、昇給方法も難しい。

③ 障害者の作業

基本的には障害者の特性に合わせた治具を活用して、作業を行っている。水耕栽培は、作業工程の単純さから障害者の作業に適していると考えられる。ジョブコーチと協力して、作業工程を分析し、生産性が上がるように業務改善を行うことができたことは、障害者雇用をしての効果であったと考えられる。

④ 障害者雇用のポイント

ポイントの一つは、障害者のメンタル面をサポートする専門部署があることである。それだけに、障害者雇用を進める上で、障害者のやる気をサポートすることは重要だと考えている。そのような取組を行なうことで、障害者の中で退職する従業員はほとんどいなくなった。また、就労支援センターが支援者として付いているため、あまり心配をしなくてすむようになった。

加えて、健常者従業員への支援も重要である。健常者の従業員が障害者を支えていくという心意気は十分に評価できるが、それでバーンアウトしてしまう従業員がいることも事実である。問題を自分一人で抱え込んでしまうことに原因があるととらえている。

⑤ 経営の視点

経営的には厳しいのが現状である。助成金については、活用できるものは活用するようにしている。まずは、本業である農業事業で採算がとれるようになることが必要だと考えており、それを実現するために障害者の力を借り、障害者をバックアップする福祉の力を借りたいと考えている。

(4) 農業の実践

① 農法と農作物

水耕栽培が中心であり、苗等の原材料は外部から調達している。また、ネギなどの苗は種まきから始めている。ただし、水耕栽培は大量の化学肥料と農薬を使用するので、時代のニーズとは合わないと感じている。また、植物工場については現在実験中である。土耕

栽培もしているが、売上全体に占める割合は5%程度である。

② 販売先

販売先の95%はJAである。受注生産のため出荷金額は安定している。残りの売上は米や野菜による露地栽培である。販路は価格の問題もあり、生産調整して出荷するようにしている。そうすることで一定価格に保てるように考えている。

なお、生産した農作物は代金を払って取りに来てもらっている。生産品の日持ちは1週間程度なので出荷して1, 2日のうちに店頭で品物が並ぶようにしている。

3-2 B法人

(1) B法人（有限会社）の概要

従業員	3名（役員を含む）
事業内容	柑橘類の生産・加工・販売および生花の仕入れ・販売
農作業	外部のNPO法人に作業を委託
農地面積	果実畑は20ヘクタール。数十か所に分散

(2) 障害者の就労状況

就労環境	外部NPO法人に農作業の委託契約を締結 当該NPO法人内で障害者が就労している
障害者数	12名
障害種別	知的障害者

(3) 障害者雇用に関するインタビュー内容

① 障害者就労のきっかけ

45年くらい前に近隣に就労意欲の高い障害者がおり、その意欲に感動して一緒に働き始めたのが障害者雇用のきっかけである。またB法人のあるこの地域では、もともと障害者と共に働こうとする風土があったことも障害者雇用の背景にある。

一人目を職場で受け入れると、一緒に働きたいという障害者が増えてきた。辞める者がいなかったため、自然増で人数が増えていった。そういった状況がしばらく続いたのち、現在では養護学校と福祉施設からの紹介で2名の体験実習を受け入れている。

② 障害者の労務環境

B法人では基本的に障害者を雇用しているわけではなく、一緒に働いている状況である。具体的には特定非営利活動法人に作業を委託し、そこに属する障害者がB法人で就労しているといった形態をとっている。

なお、障害特性に応じ、働き方を工夫しているとのことであった。農業のみの実践なので作業に繁閑がある。また、障害者同士の職場結婚が複数出ていることから、職場の雰囲気は良好であるといえる。

③ 障害者の作業

作業指示を工夫している。以前、草刈り機での雑草刈りを指示した際に、苗木と雑草の区別がつかないため全てを刈られてしまったということがあった。そうならないように、苗木の周囲の雑草を事前に手でむしっておき、そのあとから草刈り機で刈らせるようにした。

④ 雇用のポイント

1人ではなく、複数人の雇用を行うことがポイントである。そうすることでリーダー的な人材が出てくるので、今度はそういった人材を中心に仕事を組み立てていくことになる。全員で一緒に考え、根気よく付き合っていくことが重要である。

また、農業自体は専門的な知識や経験が必要なため、指導役となる人材も必要であると感じている。そういった人材を配置したことも大きい。

⑤ 経営の視点

経営的には厳しいのが現状である。販売先からの品質面での要求は大きくなりその対応は正直、障害者だけでは難しい面もある。また、地球温暖化の影響もあり、見込み通りの収穫が望めないということも発生しつつある。

(4) 農業事業の全体像

① 農法と農産物

柑橘類の栽培を行っており、電磁出納を活用した品質向上策やセンサーで糖度や酸度を測定しての品質管理を行っている。また、形状の問題で出荷できない者はジュースにしている。それ以外に加工品として、冷凍ミカンを作っている。

農法としてはほとんど無施肥で行っている。単位当たりの収穫量は減るものの、味がよくなる。農薬もほとんど使っていない。

② 販売先

販売先の90%が地元の生協である。それ以外は一般への販売である。販売価格は基本的には変動なく同一金額で行っている。なお、生協への販売は、養護学校の先生に紹介されたことがきっかけであった。

3-3 C法人

(1) C法人（特定非営利法人）の概要

従業員	職員 2名、パート 6名（障害者を含まず） 障害者 21名
事業内容	障害者に対しての就労継続支援A型事業所 農作業を受託し、就労継続支援A型事業所の仕事として障害者が農業に従事する。 担当している畑はハウスを中心に60a程度。

(2) 障害者の雇用状況

障害者数	21名 精神障害者 17名、知的障害者 4名
給与形態	時間給制（1名のみ月給制）
労働時間	1日3～5時間労働（人によって違う）
賃金水準	時給500円～666円 仕事の能率に応じ最低賃金減額特例を適用 当該地区の最低賃金時間額：670円

(3) 障害者雇用に関するインタビュー内容

① 障害者雇用のきっかけ

はじめ、障害者を支援する作業所より紹介を受けたのが始まりである。業務が忙しかったため、純粋に労働力として採用した。障害者と一緒に働きだしたことが地域で広まり、現在では養護学校からの研修生を受け入れている。

② 障害者の労務環境

現在働いている障害者はやめることなく、長く働いている。障害者が複数人いるので、お互いに協力し合えるような職場環境となっている。

なお、一般的に言われていることでもあるが、障害者の場合は薬を服用していることもあり、雇用主として時間管理をするのは厳しいと感じることが多い。また、障害者の特性を理解するまでに一定の時間が必要であると感じている。

③ 障害者の作業

ポット苗を中心とした農作業を実施している。また、生産したポット苗のルート別配送も実施している。また農作物の委託販売も始めた。

④ 障害者雇用のポイント

障害者の中でリーダーを選抜し、新しく入ってきた人を指導してもらうようにしている。また、年に二回の慰安旅行を行っている。

⑤ 経営の視点

経営的には厳しい。助成金については活用できるものは活用しようと考えているが、書類提出に慣れておらず、うまく補助金活用ができないこともあった。農業ということで地域とのつながりが重要であるが、なにかあった時に周囲からの目が冷たい時もある。

民間金融機関からの借り入れもあるため、資金繰りが厳しい側面もある。

(4) 農業事業に関するインタビュー内容

① 農法と農作物

基本的にはハウス栽培による苗ポット栽培である。苗ポットは3ヶ月で1回生産できるため、年2.5回生産できる。現在の耕地面積で1年間で150万ポット生産することが可能である。すべて契約販売となっている。

② 販売先

販売先は90%が地場のホームセンターである。売価はホームセンターのバイヤーと相談して決めており、消費者への販売価格の半額程度である。その他、花卉市場等への出荷している。はじめ、ホームセンターに話をしに行ったが、断られた。その後、別のホームセンターと契約を結び、市場価格が高い時でも契約通りに出荷することで信用（市場価格の方が高いと、契約を遵守せず市場に出してしまう農家が多かったため）を得ることができた。その取引状況を見た断られたホームセンターから再度話があり、ホームセンター2社と契約することができた。

4 農業事業者による障害者雇用促進に向けて

4-1 調査結果から得られた農業による障害者雇用実現のための知見

以上、農業により障害者就労の場を確保している3法人の現状を調査した。3法人に共通して言えることは、農業を主産業として、その売上だけで採算を確保することは難しいということである。すべての法人で最低賃金減額特例の適用を受けていることから、そうした推論が妥当性があると考えられる。農業自体の経営が難しい中で、社会的に就労が進んでいない障害者雇用を推進することの困難さを、3法人の経営者は痛切に感じていた。しかし、今回の調査結果から、障害者雇用を進める上でのいくつかの知見が得られたため、そうした知見について個々に述べていく。

(1) 労働力としての就労の実現

3法人は障害者を労働力として活用するために、仕事ありきの発想でスタートしている。言い換えれば、「障害者に仕事を合わせる」のではなく「仕事に障害者を合わせる」ということである。そのための工夫として、「治具」「作業工程の整理」「作業指示」の視点がある。

■治具と作業工程を整理することで障害者の作業範囲を広げる

■作業指示の仕方で失敗は減らせる。

■複数人雇用（収支バランスを考えた上で）

(2) バックアップ体制の構築

民間企業においてもそうであるが、ミスの発生頻度が高い職場では、適切なバックアップ体制が敷かれていることが多い。それは障害者を雇用している職場においても同様である。具体的には、農業経営者とホットラインをつないでおくなどの対応が求められる。

また、日常生活場面の支援について、会社はあまり介入できないため、福祉機関等との情報交換を常日頃からおこない、なにかあった場合に即応できるようにしておくことが肝要である。また、障害者がこの先高齢化した際の生活についても、きちんと福祉機関と話し合っておく必要がある。

■業務面での企業のバックアップ体制の構築

■生活面での福祉機関等との連携によるバックアップ体制構築

(3) 経営者の姿勢

まずは、経営基盤を確立しているかどうか重要である。雇用ということは経営的にみれば固定費の増大につながることから、そのリスクを熟慮した上での判断となっているかを考える必要がある。

また、明るく前向きであることはもちろんのこと、問題を抱え込まないことが重要であ

る。問題を1人で抱え込んでしまうと、福祉機関職員に見られがちなバーンアウトを起こしてしまう。そうした事態を招来しないためにも、前向きな姿勢が重要である。

さらに、先述したように農業は専門的知識や経験が必要であるため、それらを経営者が身につけていることが求められる。農業従事者は中小零細企業が多いと考えられるため、外部から指導員等を雇い入れるだけの資金的な余裕はないと考えられる。そうになると、農業に関する判断を経営者自ら行うことになるため、必要な知識経験面でのバックグラウンドが必要となる。その他、言うまでもなく、「欠品をなくす」「求める品質を達成する」「納期を守る」などにより、取引先との信頼関係を築くことが重要である。

■経営判断

■明るく前向きに

■農業知識、経験の裏付け、財務面知識、経験の裏付け

■信頼関係構築

4-2 農業事業を成功させるための要件

先述したように、3法人ともに最低賃金減額特例を受けて経営を行っている。しかし、3法人の経営者ともに、これで十分だと考えているわけではなく、経営が継続できる範囲で、作業能力に応じ、最低賃金以上の賃金を支払っていきたい意向は十分持っている。

ここでは、3法人の中で比較的経営が良好なA法人の例をとり、その成功要件を模索していきたい。

(1) 事業規模と組織的農業

売上規模を見てみると、いずれの法人においても2億円以上の売り上げとなっており、農業経営統計の同規模耕作地の売上高と比べると非常に高い売上高となっている³³。このため、従業員を雇うだけの事業規模があり、組織的な農業が営まれているといえる。

(2) 機械化と作業効率化で労務費削減

機械化を可能な限り促進し、人手のかかる部分を減らしている一方、人手の方が効率的な部分は障害者に任せている。その際、治具を開発しミスなくスムーズに作業できるような工夫をしている。

(3) ブランド化による差別化

主力製品にネーミングし、広く消費者に受け入れてもらいやすいような工夫をしている。その効果もあり、名前と商品と品質がセットで認識されるようになってきた。

(4) 販売先との協力関係構築

価格面について販売先と協力し、一定量の供給を実現している。また、ブランド化や品質面での信頼を背景に、A法人と取引先とが相互に利益が得られる仕組みを構築している。

³³ 農林水産省（2007）農業経営統計 営農類型別経営統計 報告書 個別経営、総合編 によれば1万㎡以上2万㎡ 施設野菜作経営事業所の農業粗収益は18,651千円となっている。ただし、3、4人程度の従業員数となっている。

5 研究課題

5-1 本研究事業（第Ⅲ部）の限界と今後の課題

本研究（第Ⅲ部）では、農業分野での障害者雇用の先進事例を抽出し、その実態を経営解明することを目的として開始したものであった。また、可能であれば、そのビジネスモデルを明らかにすることを企図していた。

しかし、調査を進めるにつれて、この当初計画の達成は非常に困難であるということに改めて気付かされたところである。障害者雇用を行なう前から農業を事業として行っており、その後に障害者雇用を実践した事業者であっても、経営は厳しく、採算面では必ずしも良好ではない事業所がほとんどであった。また反対に、障害者就労の視点が先にあった上で農業を実践している事業所でも、農業を福祉的作業あるいは訓練の一環として取り入れているといったところが大部分であったことが明らかとなった。

今回調査対象としている「農業で事業性を確保している」「障害者を雇用している」といった条件を満たす事業所が非常に少ない事実こそが、農業分野での障害者雇用の実態であることがあらためて痛感させられたところである。

今回調査を受けていただいた3法人はすべて先進事例として全国に知られた法人である。その中で、経営面、雇用面（労務面）の両面からお話を聞くことができた。その中で得られた知見を考察として提示し本研究の成果としたい。また、そこまでが本研究の限界ともとらえることができる。

以上のような結果から、研究事業としては、先ほど示した「農業で事業性を確保している」「障害者を雇用している」という2つの条件を満たす事業所を探すということではなく、モデル事業として実践を行ない、事業モデル確立の成立要件を探る方が障害者雇用を進める上で効果があるのではないかと考えられる。

最後に、今後、障害者雇用による拡大が期待される植物工場の例を示し結びとしたい。

【参考】

植物工場とは農林水産省の定義によれば、「環境及び生育のモニタリングを基礎として、高度な環境制御を行うことにより、野菜等の植物の周年・計画生産が可能な栽培施設」のことを指す。

植物工場には2つのタイプがあり、一つは完全人工光型、もう一つは太陽光利用型になる。前者は閉鎖環境で太陽光を用いずにLEDなどの人工光で栽培する施設であり、後者は温室等で太陽光の利用を基本とし、補助的に人工光による補光や夏季の高温抑制技術等を用いて栽培する施設になる。

【図表 5-1-1 植物工場の概要】



左写真が太陽光利用型、 右写真が完全人工光型

(1) 障害者雇用の可能性

平成 22 年には全国各地で障害者を雇用した植物工場が本格稼働する予定となっている。

植物工場では、水耕栽培により同種類の作物を年間に何回も栽培するため、標準化された作業を繰り返し行うこととなる。これは、既にハウスでの水耕栽培等で実証されているように、障害者に適した作業といえる。さらに、植物工場ということで、温度管理などがされていれば、より快適な作業環境で作業を行うことができる（通常のハウス栽培では、夏場は非常に高温となる場合がある）。

植物工場では一定の面積で多くの生産が可能となるため、多数の障害者を雇用することも出来る。上記の事例でも 10 人以上の雇用が計画されている。

本調査においては、時期的な問題のため植物工場という視点で調査を実施できなかったが、昨今の情勢を鑑みれば、こうした植物工場における障害者の雇用の可能性を追求していくことも、農業分野における障害者雇用の拡大につながるものと推察される。その中で、障害者が作業を行うための業務の標準化や指導方法などが検討すべき課題として考えられる。

(2) 植物工場実践のための課題

障害者の雇用という点では大きな可能性を持つ一方、植物工場には経営面にいくつかの課題を抱えている。

第一に、初期投資が大きいことである。現時点では、設備等の建設費に対しては各種の助成金を活用できるが、助成金が無ければ初期投資を回収するだけの収益を上げることは難しいと考えられる。言い換えると、初期投資をどの程度抑制できるかが植物工場普及に向けたポイントといえる。

第二に、年間収支を黒字にできるかということである。植物工場は、育成環境を一定に保つための光熱水道費や水耕栽培用の肥料代などが多額となる恐れがある。これらの費用は、通常の栽培方法では必要の無いまたはそれほどかからない費用である。すなわち、高コストをまかなうだけの付加価値の高い作物を栽培し、十分な売上を確保できるだけの事業規模が必要になる。また、そのためには安定して供給可能な販売先を確保する必要がある。

以上から、植物工場が持つ経営上の課題としては、財務視点からみた収支の状況、栽培作物の差別化や販売先の確保といった点が考えられる。

あとかき

本研究では、高齢者福祉分野と農業分野での障害者雇用について分析を進めてきた。ここでは、本書を結ぶにあたり、これらの分野での障害者雇用発展に向けて雑駁ながら意見を述べていきたい。

まず、高齢者分野ではあるが、全国調査でも明らかなように、障害者雇用はまだまだ進んでいないのが現状である。特に、施設型（介護老人福祉施設や特定施設など）の従業員が多い事業所は、障害者を雇用する余地は非常に大きいと感じた。また、今回の調査対象の中には先進的に障害者雇用を受け入れている事業所もあり、今後のベンチマークとして高齢者施設で障害者雇用を進めるために必要なノウハウを吸収していきたいところである。また、そうした施設は今後の障害者雇用納付金制度における対象事業所になっていくことが考えられるため、経営サイドとしても現実味のある課題としてとらえられつつあるのではないだろうか。

また、もうひとつの視点として、一緒に働く従業員の視点がある。他業態と比べて、「ノーマライゼーション」に馴染みのある現場であることから、雇用前の不安をうまく払拭することができれば、スムーズに障害者雇用を受け入れられる素地があることが感じられた。とりわけ、高齢者福祉に真摯に取り組もうとされている職員ほどそうした傾向が強いのではないだろうか。いずれにしても、障害者雇用を高齢者福祉事業所で実践することのシナジーは大きいと感じるところである。

今年度はそうした具体的な実践の展開まで進めることができなかったが、本研究事業を活用し、また、その延長として高齢者福祉分野で障害者雇用を円滑に進める上でのノウハウを広めるために、そうしたマニュアル等の発行をしていくべきであることを痛切に感じる場所である。

続いて、農業分野であるが、本文中でも触れたが、当初の想定通り経営が困難である現状が印象として残る。農業それ自体で収支を均衡させるだけでも大変であることは、一般的にも言われているところである。加えて、天候や農産物の価格変動により収入が不安定であることに加え、「雇用」という一定の固定費要素が増加することは、収支のバランスを悪化させる方向にシフトする。経営面からみるとそうした傾向を窺い知ることができる。

一方、従業員の視点から見てみよう。みなさん、はつらつと仕事をされているのが印象的であった。今回調査にご協力いただいた3法人ともに離職率は非常に低く、働きやすい職場環境であったといえる。おそらく、農業の魅力はそうしたところにあると思われる。福祉の分野でも園芸福祉や園芸療法など、さまざまな面で農業の一側面が取り入れられている。こうした事実はそうした農業の魅力を活用している一端と考えられる。

さて、農業と障害者雇用をマッチングしていくためには、まずは収支面で事業性が確保できる範囲のレベルを目指さなければならないことは間違いない。加えて、収支だけでは図れない農業それ自体が持つ魅力を把握し、障害者就労につなげていくことが重要ではないかと感じたところであった。

いずれの分野も、障害者雇用が今後期待される分野であるだけに、本研究事業がそういった分野の障害者雇用進展に寄与できれば幸いである。

平成 22 年 3 月

財団法人老齡健康科学研究財団

プロジェクトチーム一同

[資料]

調査票（回答用 1枚目）

I. 事業所に関する事項

2009年9月30日における状況を、記入してください。

「常用雇用の定義については(注)を、「障害者」の定義は資料③「調査票記入要領」をご覧ください。

1. 施設の種類（下記 表1から選択してください）	
2. 法人全体の常用雇用労働者数	人
3. 貴事業所の常用雇用労働者数	人
4. 常用雇用身体障害者数	人
うち 短時間労働者(週所定労働時間が健常者より短く、かつその週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者)	人
うち 短時間労働者(週所定労働時間が健常者より短く、かつその週所定労働時間が同20時間未満の者)	人
5. 常用雇用知的障害者数	人
うち 短時間労働者(週所定労働時間が健常者より短く、かつその週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者)	人
うち 短時間労働者(週所定労働時間が健常者より短く、かつその週所定労働時間が同20時間未満の者)	人
6. 常用雇用精神障害者数	人
うち 短時間労働者(週所定労働時間が健常者より短く、かつその週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者)	人
うち 短時間労働者(週所定労働時間が健常者より短く、かつその週所定労働時間が同20時間未満の者)	人
7. 常用雇用以外の雇用身体障害者数	人
8. 常用雇用以外の雇用知的障害者数	人
9. 常用雇用以外の雇用精神障害者数	人

II. 障害者雇用の有無についてご回答ください。

(該当する事項の番号を○で囲んでください。)

1. 障害者を常用雇用している。 → 調査票の2枚目、3枚目の記入を行ってください。
2. 障害者を常用雇用していない。 → 以上でアンケートは終了です。

ご協力ありがとうございました。Faxにて返信手続きをお願い致します。

返送先 Fax番号 03-3981-3585

（注）「常用雇用」の定義

「常用雇用」の定義については、以下の定義によるものとします。

具体的には、次のいずれかに該当する場合に限り「常用雇用される」に該当することとしますので、その定義に従って記入を行ってください。

要件①

期間の定めなく雇用されている者

要件②

一定の期間(例えば、2か月、6か月等)を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。

すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

要件③

日日雇用される者であって、雇用契約が日日更新されて事実上①と同等と認められる者。

すなわち、②の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者。

表1 施設種類

- 1 訪問介護 もしくは 介護予防訪問介護
- 2 訪問入浴介護 もしくは 介護予防訪問入浴介護
- 3 訪問看護 もしくは 介護予防訪問看護
- 4 訪問リハビリテーション もしくは 介護予防訪問リハビリテーション
- 5 通所介護 もしくは 介護予防通所介護
- 6 通所リハビリテーション もしくは 介護予防通所リハビリテーション
- 7 福祉用具貸与 もしくは 介護予防福祉用具貸与
- 8 短期入所生活介護 もしくは 介護予防短期入所生活介護
- 9 短期入所療養介護 もしくは 介護予防短期入所療養介護
- 10 特定施設入居者生活介護 もしくは 介護予防特定施設入居者生活介護
- 11 居宅介護支援
- 12 介護老人福祉施設
- 13 介護老人保健施設
- 14 介護療養型医療施設
- 15 夜間対応型訪問介護
- 16 認知症対応型通所介護 もしくは 予防認知症対応型通所介護

資料④-2 調査票（回答用 2枚目）

Ⅲ. 身体障害者、知的障害者及び精神障害者（以下「障害者」という。）の雇用状況（雇用している方全てが対象です）についてお答えください。

番号	性別	平成21年9月30日現在の年齢	障害者となった時点(注1)	身体障害者				知的障害者(注2)			精神障害者-障害程度		雇用形態(注6)			休職の有無(注8)	週所定労働時間の形態				賞金の支払形態	平成21年9月のきまって支給する給与(注7,8)	平成21年9月に支給する給与に対応する1ヶ月間の総実労働時間(注9)	入職年月(注10)			採用経路						介護職員として雇入している											
				採用の前後	障害の程度			不明	重度	重度以外	不明	1級	2級	3級	不明		5	正職員	準職員・嘱託	その他				労働時間と同じ	短時間者	短時間者未満	短時間者未満以上	20時間未満	20時間以上	月給	日給	時間給		その他	(千円)	(時間)	年号	年	月	公共職業安定所経由	公共職業安定所以外			
					1・2級	3・4級	5・6級																																		1級	2級	3級	4級
例	男	女	35	前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他	80	118	昭和	平成	9	11	1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
選択様	1	2		1	2	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4			1	2			1	2	3	4	5	6	1	2				
1	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
2	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
3	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
4	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
5	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
6	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
7	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
8	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
9	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
10	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
11	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
12	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
13	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
14	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				
15	男	女		前	後	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	月給	日給	時間給	その他			昭和	平成			1	2	3	4	5	6	はい	いいえ				

資料④-3 調査票（回答用 3枚目）

（記載例はありません）

IV. 障害者雇用に際して重視した事項

問 障害者を雇用した際に重視した項目は何ですか。以下の各項目について、該当する選択肢を○で囲んでください。

	非常に重視した	重視した	どちらでもない	あまり重視していない	重視していない
法定雇用率達成	1	2	3	4	5
人件費の削減	1	2	3	4	5
社会的責任を果たすこと	1	2	3	4	5
労働力として必要であること	1	2	3	4	5

上記以外に意識された項目がございましたら、当該目的を記載してください。

v4015

V. 障害者雇用についての所感

問 障害者雇用に関する所感についてお伺いします。以下の各質問について、該当する選択肢を○で囲んでください。

(1) 業務効率への影響

障害者を雇用することで、健常者のみを雇用していた場合と比較して **業務効率への影響** はありましたか。

1. 業務効率が大きく向上した 2. 業務効率が向上した 3. 特に変化はない 4. 業務効率が悪化した 5. 業務効率が大きく悪化した

(2) 職場の雰囲気への影響

障害者を雇用することで、健常者のみを雇用していた場合と比較して **職場の雰囲気** にどのような変化がありましたか。

1. 職場の雰囲気が非常に良くなった 2. 職場の雰囲気が良くなった 3. 特に変化はない 4. 職場の雰囲気が悪化した 5. 職場の雰囲気が非常に悪化した

(3) 施設利用者様への影響

障害者を雇用することで、**施設の利用者様(高齢者の方)** へどのような影響がありましたか。

1. 大きくプラスの影響があった 2. プラスの影響があった 3. 特に変化はない 4. マイナスの影響があった 5. 大きくマイナスの影響があった

(4) 施設のブランドイメージへの影響

障害者を雇用することで、健常者のみを雇用していた場合と比較して **施設のブランドイメージ** にどのような影響がありましたか。

1. 大きくプラスの影響があった 2. プラスの影響があった 3. 特に変化はない 4. マイナスの影響があった 5. 大きくマイナスの影響があった

(5) 財務状況への影響

障害者を雇用することで、健常者のみを雇用していた場合と比較して **財務状況** にどのような影響がありましたか。

1. 大きくプラスの影響があった 2. プラスの影響があった 3. 特に変化はない 4. マイナスの影響があった 5. 大きくマイナスの影響があった

(6) 地域貢献への影響

障害者を雇用することで、健常者のみを雇用していた場合と比較して **施設としての地域貢献** にどのような影響がありましたか。

1. 大きくプラスの影響があった 2. プラスの影響があった 3. 特に変化はない 4. マイナスの影響があった 5. 大きくマイナスの影響があった

【自由回答欄】 障害者を雇用したことによる影響や本調査を通じての感想について、ご自由に記載ください。

(

以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

Fax にて調査票をご返送ください。

送付先 Fax番号 03-3981-3585

)

平成 21 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業

(障害者自立支援調査研究プロジェクト)

平成 22 年 3 月 発行

編集兼発行所

財団法人老齡健康科学研究財団

〒004-0839 札幌市清田区真栄 434 番地 1 アンデルセン福祉村

TEL : 011-885-8244 FAX : 011-885-8288

E-mail : info@roukenken.org

WEB : <http://www.rourei.or.jp>

高齢者福祉、農業分野での障害者雇用促進に向けた 福祉政策と労働政策の連携に関する研究 概要版

平成22年 3月31日

財団法人高齢健康科学研究財団

連絡先 〒004-0839

札幌市清田区真栄 434 番地 1

アンデルセン福祉村

電話 011-885-8244

本研究事業は厚生労働省が実施する平成 21 年度「障害者保健福祉推進事業 障害者自立支援調査研究プロジェクト」にもとづき弊財団が実施した「障害者就労支援に向けた高齢者福祉、農業分野での福祉政策と労働施策の連携に関する研究」の結果をまとめたものになります。本研究では人材不足が叫ばれている高齢者福祉・介護分野、農業分野での障害者雇用推進に向けて、その方法及びビジネスモデルを明らかにすることを目的としております。

このたび、研究報告書が完成しましたので、その結果に関する概要版を作成し、公開したいと思います。詳細は、本報告書をご覧くださいと思います。

【研究の全体像】

1-1 高齢者福祉分野での障害者就労支援と雇用の実態調査

高齢者介護保険施設での障害者雇用実態を厚労省実施の調査票を参考に設計し、集計した。(調査対象 4,894 事業所 回答数 2,685 事業所 回収率 54.23%)

1-2 高齢者福祉分野での就労支援や雇用のケーススタディ

高齢者介護事業所で障害者雇用をしている 5 事業所に対する調査

1-3 高齢者福祉分野での雇用に関する実践紹介

社会福祉法人ノテ福祉社会がジャパンケアドリームとともに障害者雇用を進めていく過程を分析した実践報告

2 農業分野での就労支援や雇用事業所のケーススタディ

農業を営む事業所で障害者雇用をしている 3 事業所に対する調査

1 介護保険事業所での障害者実雇用率は1.04%（全産業では1.63%）

表 1-3-1¹ 介護保険事業所単位での実雇用率の状況

① 調査対象 介護事業 所数（事 業所）	② 法定雇用 障害者対 象 ² となる 労働者数 （人）	③ 事業所単位の障害者の数（人）					④ 事業所単位 の実雇用率 （E÷②）
		A 重度 ³ 身体障害者 知的障害者	B 重度 身体障害者 知的障害者 短時間労働者 ⁴	C 重度以外の 身体障害者 知的障害者 精神障害者	D 精神障害 者 短時間労 働者	E 計 A × 2+B+C+D ×0.5	
2,062	49,026	129	39	207	13	511	1.04%

- 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）に定められた法定雇用率の算定方法にもとづき、介護保険事業所単位での実雇用率を算定した。結果として、1.04%の雇用率であった。
- 事業類型別にみると雇用率に大きさに若干の違いがみられる。標本数が100より少ない事業所を除くと認知症対応型が0.56%と比較的低い傾向を示している。

図表 1-3-3 事業類型別 介護保険事業所単位での実雇用率の状況

事業類型	①	②	③ 事業所単位の障害者の数					④
			A	B	C	D	E	
訪問型	817	12,129	35	12	32	2	115	0.95%
通所型	575	8,996	23	9	49	3	106	1.17%
福祉用具貸与	88	886	5	0	5	0	15	1.69%
施設型（短期入所含む）	365	18,135	44	13	83	6	187	1.03%
特定施設（有料老人ホーム）	53	1,428	4	1	1	0	10	0.70%
居宅介護支援	461	4,220	13	2	19	2	48	1.14%
地域密着型（小規模多機能含む）	37	626	0	1	0	0	1	0.16%
認知症対応型	201	2,504	2	1	9	0	14	0.56%
無回答	57	-	3	0	9	0	15	-
合計	-	48,924	129	39	207	13	511	-

¹ 表番号は本報告書中の表番号を表しています。

² 「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、社員総数から除外社員数及び除外率相当社員数を除いた社員数をさす。本研究では調査票設計上の限界から、事業所単位の常用労働者数を代替変数として当てはめている。

³ 身体障害者の場合は1, 2等級として算出した。知的障害者の場合は全国で名称が違うため、質問紙の中で「重度」という選択肢を設け算出している。

⁴ 障害者雇用促進法に基づき、短時間労働者は20時間から30時間労働の者をさす。

2 1人以上の障害者を常用雇用している事業所は12.2%

○障害者を1人以上の常用雇用を実施している事業所は全体の12.2%に相当する。これは前述の介護保険事業所単位の実雇用率1.04%と比べても高い。常用雇用実施の有無と事業所従業員規模の関係を見ると、101人以上の従業員がいる事業所では、101人未満の法人より障害者雇用をしている割合が有意に高い傾向が示された。

図表 1-3-6 従業員規模別 障害常用雇用実施事業所 ()は%

事業所従業員規模	常用雇用している	常用雇用していない	無回答	合計
56人未満	72(6.7)	873(81.6)	125(11.7)	1070(100.0)
56人以上101人未満	40(11.6)	258(75.0)	46(13.4)	344(100.0)
101人以上201人未満	99(29.3)	207(61.2)	32(9.5)	338(100.0)
201人以上301人未満	36(21.7)	116(69.9)	14(8.4)	166(100.0)
301人以上	63(18.9)	239(71.8)	31(9.3)	333(100.0)
無回答	13(3.2)	141(35.0)	249(61.8)	403(100.0)
合計	323(12.2)	1834(69.1)	497(18.7)	2654(100.0)

3 常用雇用している事業所の82.1%は1、2人の雇用にとどまっている

○雇用している人数で見ると事業所規模にかかわらず1名雇用しているのは66.3%である。2名雇用しているのは15.8%で、両者を合わせると82.1%であった。つまり、障害者を常用雇用している介護保険事業所は、1名又は2名の雇用をしているといえる。

図表 1-3-7 従業員規模別 雇用している障害者の人数⁵ ()は%

従業員規模	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答	合計
56人未満	55(76.4)	9(12.5)	1(1.4)	1(1.4)	1(1.4)	5(6.9)	72(100.0)
56人以上101人未満	27(67.5)	5(12.5)	2(5.0)	1(2.5)	3(7.5)	2(5.0)	40(100.0)
101人以上201人未満	65(65.7)	21(21.2)	3(3.0)	2(2.0)	2(2.0)	6(6.1)	99(100.0)
201人以上301人未満	19(52.8)	8(22.2)	3(8.3)	3(8.3)	0(0.0)	3(8.3)	36(100.0)
301人以上	41(65.1)	6(9.5)	4(6.3)	5(7.9)	6(9.5)	1(1.6)	63(100.0)
不明	7(53.8)	2(15.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(30.8)	13(100.0)
合計	214(66.3)	51(15.8)	13(4.0)	12(3.7)	12(3.7)	21(6.5)	323(100.0)

⁵雇用を行っているとは回答した事業所での雇用している人数

4 雇用されている障害者のうち身体障害を持つ方の雇用割合が高い そのうち約半数が重度障害を持っている

○身体障害者の方が雇用されているは、1, 2 等級の重度の方が 49.7%を占めたのに対し、知的障害者は 61.7%が重度以外の方であった。精神障害者の場合は不明の方が 47.5%を占めた。

図表 1-3-18 手帳保有状況 () は%

身体障害	1・2 級	3・4 級	5・6 級	-	不明	合計
人数	154(49.7)	86(27.7)	51(16.5)	-	19(6.1)	310(100.0)
知的障害	重度	重度以外	-	-	不明	合計
人数	34(24.1)	87(61.7)	-	-	20(14.2)	141(100.0)
精神障害	1 級	2 級	3 級	それ以外	不明	合計
人数	2(5.0)	13(32.5)	11(27.5)	9(22.5)	19(47.5)	40(100.0)

※ 複数の手帳を持っている方もいるため 標本は 468 名

○雇用されている障害者のうち正職員として雇われている割合は 47.0%であった。障害による雇用形態の有意な違いは見られた。具体的には知的障害者の準職員・嘱託職員としている割合が他の障害と比べて高かった。

図表 1-3-20 雇用状況 () は%

人数	正職員	準職員・嘱託	その他	無回答	合計
身体障害	173(55.8)	100(32.3)	28(9.0)	9(2.9)	310(100.0)
知的障害	29(25.2)	64(55.7)	19(16.5)	3(2.6)	115(100.0)
精神障害	16(40.0)	11(27.5)	11(27.5)	2(5.0)	40(100.0)
その他	2(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	3(100.0)
合計	220(47.0)	175(37.4)	58(12.4)	15(3.2)	468(100.0)

5 介護職として雇用されているのは 27.6%である

○雇用している障害者を介護職として雇用しているのは全体の 27.6%であった。多くの事業所では介護職としてではなくそれ以外の職種で雇用していることが推察される。

図表 1-3-19 介護職としての雇用状況

	雇用している	雇用していない	不明	合計
人数	129	314	25	468
割合	27.6%	67.1%	5.3%	100.0%

6 勤務時間は69.4%が 30 時間以上である

○雇用されている障害者のうち、健常者と同じ所定内労働時間での雇用割合は 53.2%であった。また、障害の種類と所定内労働時間との間に有意な差が見られた。具体的には、身体障害者は健常者と所定内労働時間が同じだとする割合が 65.8%であるのに対し、知的障害者の場合は 24.3%、精神障害者の場合は 37.5%であった。また、所定内労働時間が 20 時間未満であるとする割合は精神障害者の場合 12.5%と身体障害者の 6.5%、知的障害者の 9.6%と比べても高かった。

図表 1-3-21 週の所定内労働時間 () は%

障害種類	健常者と同じ	30 時間以上	20-30 時間	20 時間未満	無回答	合計
身体障害	204	29(9.4)	42(13.5)	20(6.5)	15(4.8)	310(100.0)
知的障害	28	39(33.9)	35(30.4)	11(9.6)	2(1.7)	115(100.0)
精神障害	15	8(20.0)	9(22.5)	5(12.5)	3(7.5)	40(100.0)
その他	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	3(100.0)
合計	249(53.2)	76(16.2)	86(18.2)	36(7.7)	21(4.5)	468(100.0)

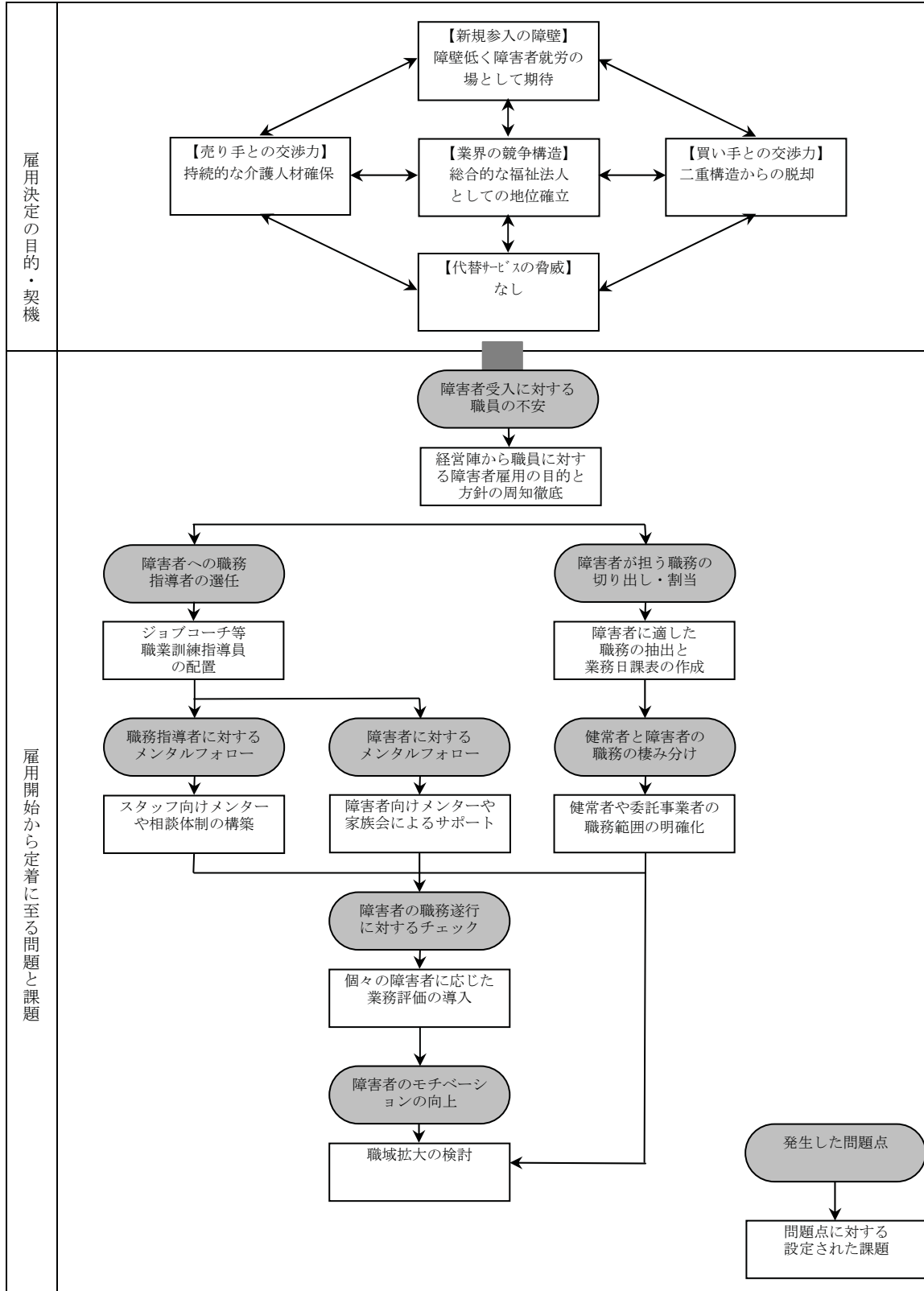
7 採用経路は障害種別により違う

○全体として公共職業安定所経由の採用が 36.8%と最も高い。それ以外の採用経路については障害別に差が見られた。身体障害者の場合は一般公募からの採用が 30.3%と他の障害と比べて高い傾向となっており、知的障害者の場合は、学校・各種学校経由が 25.2%となっている。精神障害者の場合は縁故・その他の割合が多くなっている。

図表 1-3-22 採用経路 (上段：人数、下段：%)

障害種類	公共職業安定所	一般公募	学校・各種学校	職業能力開発校	社会福祉施設	縁故・その他	無回答	合計
身体障害	106	94	34	3	6	58	9	310
知的障害	46	3	29	5	12	13	7	115
精神障害	19	4	0	0	2	10	5	40
その他	1	0	0	0	0	1	1	3
合計	172	101	63	8	20	82	22	468
割合[%]	公共職業安定所	一般公募	学校・各種学校	職業能力開発校	社会福祉施設	縁故・その他	無回答	合計
身体障害	34.2%	30.3%	11.0%	1.0%	1.9%	18.7%	2.9%	100.0%
知的障害	40.0%	2.6%	25.2%	4.3%	10.4%	11.3%	6.1%	100.0%
精神障害	47.5%	10.0%	0.0%	0.0%	5.0%	25.0%	12.5%	100.0%
その他	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	100.0%
合計	36.8%	21.6%	13.5%	1.7%	4.3%	17.5%	4.7%	100.0%

8 介護事業所における障害者雇用の流れ



前頁に掲げた図は、介護事業所における障害者雇用の流れを示したものであり、上部は「雇用決定の目的・契機」を整理したもの、下部は「雇用開始から定着に至るまでの問題と課題」をそれぞれ整理したものになる。

前者については、競争戦略で有名な経営学者マイケル・ポーターが、その著書「競争の戦略（邦題）」で示した、業界構造とその収益性を決定する5つの要因（Force）をもとに整理している。その5つの要因とは、①競合他社との競争関係、②買い手の交渉力、③サプライヤーの交渉力、④新規参入の脅威、⑤代替品・サービスの脅威になる。それぞれの説明は以下のとおり。

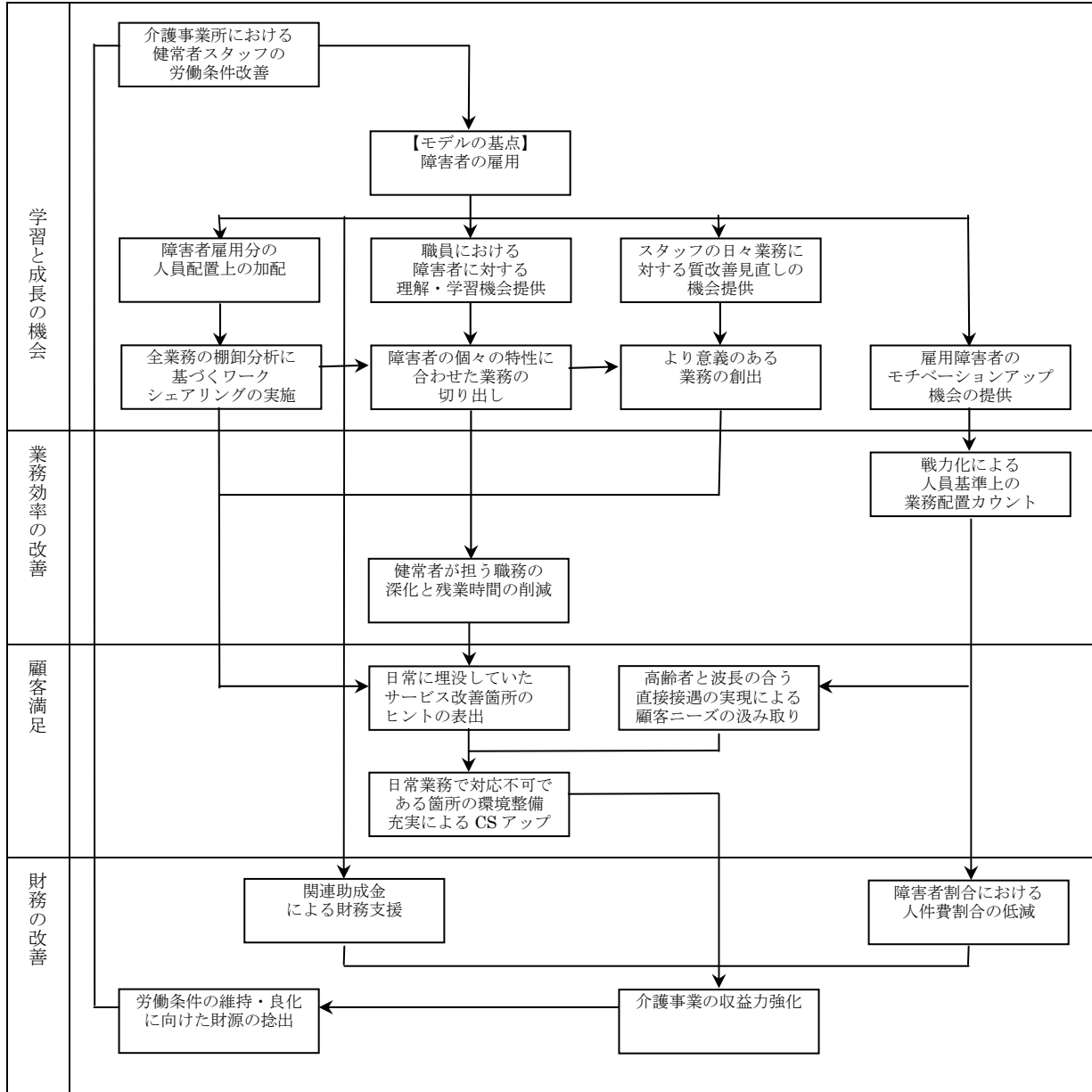
- ①業界の競合構造；介護業界内において競争の激しさ
- ②買い手の交渉力；買い手＝高齢者（利用者）と介護業界における力関係（今は需要超過）
- ③売り手の交渉力；売り手＝職員とした場合介護業界における労働需給
- ④新規参入の脅威；新規参入者が介護業界に参入する場合の障壁の高低
- ⑤代替サービスの脅威；他のサービスにとって変わられる可能性の高低（例；自宅介護）

本調査では、①～④について障害者雇用の契機が該当している。

- ①業界の競合構造；総合的な福祉法人としての地位確立（→民間企業参入も相次ぐ中社会福祉法人としてのあるべき姿の追究として障害者雇用に着手）
- ②買い手の交渉力；二重構造からの脱却（→供給計画が精緻になされる介護業界において需要超過状態が発生していることから、サービスの受け手がサービスの担い手に従属している関係があり、そうした構造を脱却する必要性を痛感し、その構造打破のきっかけを障害者雇用に求めた）
- ③売り手の交渉力；持続的な介護人材確保（→介護人材の確保に悩む法人が多い中、中長期的な人材確保を可能とするために、障害者属性をもつ方を雇用する試みを始めた）
- ④新規参入の脅威；障壁低く障害者就労の場として期待（→一般的に障害者就労支援施設の工賃は低い水準に留まっている一方で、介護報酬で売上が安定して長期的に見込まれながら、在宅サービスの参入障壁が低いことから障害者雇用を試みた）

一方で、後者については、障害者を受け入れると決定した時点から時系列で、発生した問題点とその課題を整理した図になる。雇用開始時はスタッフの体制や担う職務の切り出しが問題の中心だが、時間がたつにつれ職員と障害者のメンタルのケア、そして職域拡大のための業務評価とつながっている流れになっている。

9 介護事業所における障害者雇用のメリット



経営管理の一手法にバランスト・スコアカード（BSC）という考え方があり、経営ビジョンの達成の因果関係を、4つの視点（①財務の視点、②顧客満足の視点、③業務改善の視点、④（経営資源の）学習と成長の視点）で構成されるものである。本調査において、障害者雇用をモデルの基点として捉え、本調査で抽出された障害者雇用のメリットの因果関係を、BSCの4視点で整理することにより、介護事業所における障害者雇用の成功モデルを下図に描くことが可能となる。

前図にも表れるように、障害者雇用のメリットはまず学習と成長の機会、すなわちスタッフに対して新たな学習の機会を提供するところから始まる。その後時間をかけて、業務効率の改善につながる。ある程度障害者が業務に慣れてくると、職域拡大の中で利用者との直接接遇の場面に出会う。そこで、利用者の満足に合う結果が生まれることで、障害者雇用の意義を組織全体で認識できることになり、障害者が戦力化していき、雇用を増やすことで助成金メリットを十分引き出すことができ、全体の財務に寄与していく流れが見られている。

10 障害者雇用実践されることで次のような変化が生じた

1. 障害者雇用に関する不安の払拭

- ・ 就労前には不安を感じたとする意見が就労後は大幅に減少している。障害者が現場に入る前の段階では漠然とした不安を抱いていた職員が多かったが、就労後に障害者が勤務している姿を具体的に目にするにより、そのような不安が解消されていった。また、上級管理者も障害者の勤務する様子や相談員のしっかりした支援体制を確認することで、不安が解消されていった。

2. 働く現場へのプラスの影響

- ・ 施設の雰囲気へプラスの影響があったとする回答が半数近くを占めており、職員および上級管理者は障害者就労による前向きな効果を感じていると考えられる。
- ・ 具体的な効果として、一緒に働く職員からは、業務効率の改善につながったという意見だけでなく、施設利用者にとってコミュニケーションの機会が増えたとする意見もあり、職員のみならず施設利用者にとっても障害者が現場に入ることでプラスの影響を受けたと解釈している意見もある。
- ・ 一方、上級管理者側では、障害者就労の一定の効果を認めつつも、より長期的な視野でその効果を見極めようとする姿勢が感じられる。経営的な観点からすると、職員側の業務効率化が促進されたということ以上の意味を見出すことの重要性が意識されている。

3. 障害者の職域拡大

- ・ 現状の清掃業務の延長のような形での業務拡大を望む声も多かったが、障害者の介護補助事業への参加を期待する意見も多かった。
- ・ 障害者自身が現状の業務に満足しているのだろうかという障害者の立場に立った意見があった。徐々にではあるが、障害者の就労が自分たちにとって業務効率面等でのプラスになっているという認識だけでなく、障害者たちにとってもプラスになっているのだろうかという相手の視線に立った感情が主に職員間に芽生えてきている。
- ・ 障害者自身も、現状の業務内容に留まることなく、更なる職域拡大を望んでいる。本人たちの意思を鑑みても、介護補助業務を含めた更なる職域の拡大が望まれるところである。

4. 積極的なコミュニケーションが求められている

- ・ 一緒に働く職員からは、コミュニケーションの活発化を望む声や、実際に声を交わしたことの喜びを語る意見が少なからずあった。また、職員との距離感を徐々に縮めていきたいとの意見があった。このように、互いに積極的なコミュニケーションを求めている。
- ・ 障害者本人からもコミュニケーションに関わる事項の関心が高い。障害者と職員、利用者のコミュニケーション機会の活発化は、利用者の就労に対するモチベーションを考える上で重要な要素であり、何らかの配慮が今後必要となると考えられる。

5. 相談員の負担に関する意見

- ・ 相談員の負担の重さを心配する声がげんきのでる里介護職員及び上級管理者の双方から挙がっている。障害者に基本的な業務内容や所作を身に付けさせるため、事業開始当初から1ヶ月～2ヶ月は相談員が必ず随行して指示を出していたが、障害者が徐々に業務を身に付けるようになってからは、相談員が付き添う機会・時間も徐々に減っており、負担は軽減されている。

老人介護保健施設げんきのでる里・ジャパンケアドリーム双方で、健常者側では障害者雇用に関して漠然とした不安を抱いていた時期を乗り越え、障害者に対する理解が確実に増している状況である。障害者の職務の面でも、軽作業的な業務中心の段階から、障害者の個性に応じ、それぞれの能力発揮が図れる職務の切り出しの段階へと徐々に近づいていると考えられる。

以上

※農業分野に関しては本報告書をご参照ください。