

ストレングスの共有による障害者雇用の質の向上 －人事担当者との知的障害者へのインタビュー調査から－

河村佐和子

Enhancing Disability Employment through Strengths Sharing: A Qualitative Interview Study with HR Managers and Individuals with Intellectual Disabilities

Kawamura Sawako

要約

知的障害者を雇用している企業における取組の成果と課題を明らかにするとともに、知的障害者のストレングス（強み）を生かした実践への示唆を得ることを目的とし、人事担当者および雇用されている知的障害者に対し、半構造化面接を行った。得られたデータを質的に分析した結果、「障害者雇用における取組と課題」「知的障害者の就労に対する認識」「人事担当者の捉える知的障害者のストレングス」「知的障害者へのインタビューから抽出された就労上のストレングス」に関して、計26のカテゴリーおよび95のサブカテゴリーが生成された。結果より、人事担当者のミクロレベルの取組が知的障害者の仕事上の満足感につながり、職場の上司や同僚の存在が仕事を続ける原動力となっているが、連携や制度面等、メゾレベル・マクロレベルでは課題が多いことが明らかになった。また、知的障害者の就労上のストレングスは「性格」「能力」「働きぶり」「熱意」「人間関係」「成長」「存在」「余暇」「希望」の9種類に分類された。障害者雇用においては、「チーム就労」という働き方のように、ストレングスを個人のものとしてせず、職場内で共有し合って働くことが共生社会の実現につながる可能性がある。ストレングスを生かした働き方により、障害者雇用における質の向上が期待される。

キーワード

知的障害 障害者雇用 スtrenグス（強み） 共生社会 チーム就労

1. 背景と目的

令和7年6月1日現在、民間企業の法定雇用率は2.5%であり、厚生労働省（2025）によると、常用労働者数が40人以上の企業に雇用されている障害者数は70万4,610.0人で前年より2万7,148.5人増加し（対前年比4.0%増）、実雇用率は過去最高となった。障害種別に見ると、身体障害者は37万3,914.5人（対前年比1.3%増）、知的障害者は16万2,153.5人（同2.8%増）、精神障害者は16万8,542.0人（同11.8%増）と、いずれも前年より増加した（厚生労働省、2025）。歴史的に見ると、本研究が対象とする知的障害者が法定雇用率の算定基準の対象となったのは1987年に「身体障害者雇用促進法」から「障害者雇用促進法」に改称された時であり、雇用義務の対象となったのは1997年、当時の法定雇用率は1.8%であった。その後、法定雇用率が2.0%であった10年前の平成

27年に雇用されている知的障害者は9万7,744.0人であったことから（厚生労働省，2015），令和7年までの10年間に約1.66倍に増加している。ただ，65歳以上も含めるが，平成27年の18歳以上の知的障害者数が約57万8,000人であり（内閣府，2015），10年後の令和7年に約95万3,000人（内閣府，2025）と1.65倍になっていることから，知的障害者数自体が同程度増加している。したがって，この10年間を見た場合，同様の計算で身体障害者の雇用者数が1.17倍（身体障害者数1.04倍），精神障害者の雇用者数が4.87倍（精神障害者数1.78倍）となっているほどには，知的障害者の雇用状況が量的に拡充されてきたとは言い難い。しかし，5年ごとに常用労働者数が5人以上の企業を対象に行う「障害者雇用実態調査」の結果を見ると，従業員規模5人以上の事業所に雇用されている知的障害者数は，令和5年度は27万5,000人と，平成30年度の18万9,000人から5年間で1.46倍に増加しており（厚生労働省，2024），平成25年の15万人からは10年間に1.83倍に増加している（厚生労働省，2019）。法定雇用率の対象とはなっていない，より小規模な企業を含めると，雇用される知的障害者の量的拡充がなされてきたといえる。

一方，障害者権利条約の批准に向けた2013年の「障害者雇用促進法」の改正に伴い，障害者差別の禁止や合理的配慮の提供が義務となり，量的な拡充に加えて質的な拡充も図られることとなった。しかし，就労先の労働条件や環境によっては人権侵害につながりかねず，質の保証が十分とは言えないことが指摘されてきた（江本，2017）。障害者職業総合センター（2017）によると，平成27年における一般企業への就職後3か月時点の知的障害者の定着率は85.3%，1年時点の知的障害者の定着率は68.0%と，1年以内に3割程度が離職していた。ただ，その後の定着率に関する調査データはなく，「障害者雇用実態調査」によると，令和5年度の知的障害者の平均勤続年数は9年1月であり，平成30年の同調査の7年5月から1年8月伸びている（厚生労働省，2024）。この数値からは，質的な保証が徐々に進んできた可能性も考えられるが，詳細は明らかになっていない。障害者雇用の理念からは逸脱した「代理雇用会社」などの形態をとる企業もあり，質的側面の問題は依然として大きいとの指摘もある（Kurachi, et al., 2025）。

以上述べてきたように，知的障害者の雇用においては，量的・質的ともに拡充を図る必要があるが，特に質の向上は課題となっているといえる。「障害者雇用促進法」第3条には，「障害者である労働者は，経済社会を構成する労働者の一員として，職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」と定められている。また，第5条では「全て事業主は，障害者の雇用に関し，社会連帯の理念に基づき，障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって，その有する能力を適正に評価し，適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」とされている。江本（2017）は，もし企業が障害者雇用率達成のみを目的とし，障害者が能力を発揮する機会を保障しないならば，こうした法の理念に反すると述べている。

そこで，本研究では障害者雇用における質的側面に着目し，知的障害者を雇用している企業における取組の成果と課題を明らかにする。また，職場において発揮される知的障害者のストレングスの実態を明らかにする。そのうえで，知的障害者のストレングスを生かした実践をする上での示唆を得ることを目的とする。

2. 研究方法

1) 調査協力者

Z県内で障害者雇用をしている6社の人事担当者7名および3社に雇用されている知的障害者7名に協力を依頼した。調査協力者の属性を表1・表2に示す。

表1 調査協力者の属性（人事担当者）

協力者	所属	担当歴	障害者雇用数	知的障害者数
A	P社	10年	14人	7人
B	Q社	3年	67人	4人
C	R社	8年	39人	16人
D	R社	2年	39人	16人
E	S社	26年	6人	3人
F	T社	16年	22人	10人
G	U社	12年	9人	3人

表2 調査協力者の属性（知的障害者）

協力者	所属	年代	勤務歴	業務内容
H	P社	20代	9年	製造
I	Q社	20代	2年	清掃等
J	Q社	20代	2年	清掃等
K	Q社	20代	3年	清掃等
L	R社	40代	10年	清掃等
M	R社	50代	10年	清掃等
N	R社	20代	10年	清掃等

2) 調査方法

知的障害者の雇用における詳細に関するデータを収集するため、インタビューガイドを作成し、半構造化面接を実施した。実施時期は202X年10月～202X+1年2月であった。人事担当者へのインタビューは、1時間～2時間程度実施した。知的障害者へのインタビューは、30分～40分程度、P社およびR社は人事担当者同席のもとで実施した。また、Q社およびR社ではグループインタビューの手法を用いて実施した。インタビュー項目は、人事担当者に対しては「知的障害者の雇用において大切にしていることや課題・ストレングスに基づく支援事例・雇用の際に譲れない線・今後の支援における夢や希望」、知的障害者に対しては「好きな仕事とその理由・大変な仕事とその理由・仕事や日常生活で困ったときの対処法・休日の過ごし方・今後の夢や目標」であった。なお、協力者のうち2名は障害の程度が重度であり、質問形式を一部選択式に変更した。内容は同意を得てICレコーダーに録音し、逐語録を作成した。

3) 分析方法

分析にあたり、逐語録データを何度も読み込み、全体像を把握するとともに、語りの意図をできるだけ正確に把握するよう努めた。その後、能智（2011）を参考に、一定の意味のまとまりを持った箇所を抽出し、その内容をサブカテゴリーにまとめた。続いて、サブカテゴリー同士の関係を検討し、それらの共通性に従って、より抽象度の高い上位概念であるカテゴリーとして集約した。この作業の過程においては、繰り返し逐語録データの原文脈に立ち返り、検討した。

なお、分析が恣意的になることを防ぎ、分析結果の客観性を高めるため、カテゴリー化の手続きをする際、進路指導経験のある高等学校教員と2名で分析の検討を行った。検討内容の中心は、発話例とサブカテゴリー、サブカテゴリーとカテゴリー間のつながり、命名の妥当性であった。また、原文脈に立ち返って分析することを容易にするため、分析の過程においてQSR International社のQDAソフトであるNVivo 15 Windows版を使用した。

4) 倫理的配慮

本研究は山口学芸大学倫理審査委員会の承認を得た上で行った。調査協力者に対し、研究の目的と内容、調査への参加の任意性と撤回の自由、調査への不参加による不利益は一切生じないこと、個人情報および調査データの管理と保護、調査データの目的外不利用について書面および口頭により丁寧に説明し、署名による同意を得た上で実施した。なお、知的障害者に対しては、平易な日本語に改め、ふりがなを付した文書を用いて説明を行った。

3. 結果

人事担当者へのインタビュー内容を分析した結果、「障害者雇用における取組と課題」について5つのカテゴリーと28のサブカテゴリー、「人事担当者の捉える知的障害者のストレングス」

表3 障害者雇用における取組と課題

カテゴリー	サブカテゴリー	発話例 (協力者)	発話例数
人事担当者の取組	企業目線でスカウト	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の先生のものさしで測られたくない。この子が一般社会に一般就労ができないって誰が決めたかっていうところがある。ちゃんと企業目線でっていう (F) ・福祉に閉じ込めないでほしいなと思うんですよ。限界を決めちゃってるんですよ、企業から見たら、いや、可能性あるじゃんって (中略) 企業の見立てと先生の見立て違うんで (B) ・そこそこやっぱり安定的に労働力を提供してもらえない子じゃないといけないうことで、紹介していただくじゃないですか。で、学校もこの子やったらできるよね。その、一方通行なんです。今学校に足繁く行ってるのは、自分の目で見たらいいかって言ってるんですよ。だから、学校とつながろうよっていうのはもうずっと言ってる (B) 	6
	マッチング	<ul style="list-style-type: none"> ・私の場合は、やっぱりまずできるできないは各自で決めつけないようにしています。特に初めてのお仕事とか、まず全員に平等にトライをしてもらおう。その中でしばらく見ると、やっぱり向き不向きがちょっと個々人あるな、ていうところが見えてきて。その中で、こういうのが得意なんだな、好きなんだなっていうのを、やってもらっている姿を見る中で、強みというが得意な部分を見るようにして (D) ・やることが理解できるかとか、楽しんでやってくれるかとか。やっぱりそこは大事なので、常にこう、ヒアリングしながら、雑談の中で引き出し、引き出しながら、好きなんだらうとか、わかるじゃないですか。本当は嫌なんだらうな、でも、忖度して大丈夫ですとやってるんだなとかっていうのはわかるじゃないですか。そういうところをちょっと見ながらね (B) 	7
	環境・居場所づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・学校とか福祉事業所は採用してもらったら終わりですけど、うちはそれから50年、50年あるんで、やっぱり定着支援、安心して働けるところを作らないといけない (B) ・うちに入って、やっぱりその障害の理解っていうのは、職場も含め、ある部署なので、そうしたところから、とても居心地がいいんではないかなと思うんですよ。そうした中で、一生懸命頑張ろうっていう気持ちになってるのではないかと思います (E) 	4
	本人の声を聴く	<ul style="list-style-type: none"> ・入社してから1週間ごとに本人にメールをして、どうですかっていうので。で、1か月経ったら直接面談をします。やっぱりメールで書けないところも出てくると思うんで、直接会って話をして、顔を見ながら話を聞いて、で、それから1か月に1回ぐらい面談します (B) ・何も聞けなかったにしてもですね、定期的に聞くことによって、こう話しかけるって、そのアクションだけでもあるのとないとでは彼らの意識も違う (C) 	8
	現場への働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・職場にもキーになる人が居るじゃないですか。この人に言っとけばこの人押さえとけば、っていう人がやっぱり居るわけなんです。そこにまず最初に行って、もう本当に膝付き合わせて、こういう子が入るよ、頼むよ。あなたの考えひとつ、あなたの言葉ひとつで、この雰囲気変わるから頼むよということをやりました。(中略) 本当に自分の息子、娘のつもりでやってくれと (A) 	4
	研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・説明会を開いていただくということで来ていただいて、軽度の知的障害を持った方への対応の仕方っていうものを説明してもらったんですよ、全員、みんな含めて。そうすると、それ以降はみなさんの対応、考え方、対応の仕方っていうのも全然変わって。だから、それをやって、今まで皆さん多分一人一人モヤモヤあったと思うんですよ。だけど、そういうことなのねっていうことで、職場の雰囲気随分良くなった (E) 	2
	関わり方	<ul style="list-style-type: none"> ・例えば、上司が座ってるでしょ。何にも考えてないふりしてから、おはようとか今日も元気ねとかって言ったなら、みんな寄ってくるんですよ。笑顔の周りには笑顔で (B) ・例えば、その初めてのこととか、できるようになったとか、苦手なこともできるようになったというのがあれば、必ず褒める、言葉に出すようにしています (D) ・たくさんメンバーの中の1人ではなくて、やっぱり1人の人として見る (A) 	5
	強みを伸ばす	<ul style="list-style-type: none"> ・得意なこと、もう、そもそも元々得意なことがあれば、もう主担当を決めるわけではないんですけど、なるべくその方にちょっと任せてっていう感じで、ちょっと割合をその方増やしながら、こう、持っている良いところをさらに伸ばしてもらえたらいいかなと思う思いで関わってます (D) ・設備を整えてこれすごい企業だねっていうよりも、入った子をいかにどれだけ育てるか (A) 	5
	生活支援	<ul style="list-style-type: none"> ・生活の仕方も、指導しますし。ゴミの清掃までしましたけど。部屋ゴミ屋敷の、ゴミの処分の仕方も教えて、ちゃんと働き続けられるように、会社来られるようにもちゃんとナビゲートするわけです (F) 	2
	障害者手帳取得支援	<ul style="list-style-type: none"> ・うちなんかは途中で手帳取る、働いてる途中で手帳取る子が多くて、やっぱり最初はその手帳の話をした時とかも不安なだけで、取って良かったって言ってもらえた時は、やっぱりね、私もやっぱり、その子にレッテルを貼るんじゃないんだけど、やっぱりこう、世の中的には、手帳を取るっていうのはね、レッテルを貼るってとられるじゃないですか (G) 	2
	他の社員への発信	<ul style="list-style-type: none"> ・理解をしてくれる人を増やすっていうのはやっぱり難しかったです。その部署の中でもそうですけど、障害者雇用自体の取組があんまり社内で広まってなかったりするので、今ここで、チームが障害者雇用枠だっていうのをあんまり知らないっていう人も実際たくさんいるので (C) ・情報発信を常にしないとけない。働く姿見てよ。本社からもわざわざ足を運んで見に来てくださるでしょう。やっぱり彼のモチベーションになるじゃないですか。いや、そりゃそうですよ。認めてもらった、褒めてもらったっていう、これがね、最高のね、定着支援なんです (B) ・だから私がチーム就労にこだわったんです。絶対同じ敷地でやるうって。で、実際でもそれで、あ、こんなことできるんだって。今実際現場にもう出ています。現場から声かかって、できるんじゃない、みたいな。でもこのチームができた頃は、障害者は危ないんじゃないかって言われてたんです。でも今は、来てくれんか、これならできそうじゃないかって。百聞は一見に如かずなんです (F) 	9
	企業間の連携	<ul style="list-style-type: none"> ・いろんな人からとの繋がり、今、近隣の企業さんたちが集まる、企業部会。ここにも一番最初、立ち上げの時にも私、メンバーだったんですけど。それから一時期はちょっと全然出れてなかったんですけど。そうした機関があるっていうのも、すごく心強い (E) 	2

表3 障害者雇用における取組と課題（つづき）

カテゴリー	サブカテゴリー	発話例（協力者）	発話例数
企業内の障害者雇用促進	企業内の理解と組織力の向上	・雇用のノウハウっていうのが、やっぱりその組織としての学びになるのかなって、多様なその人材をどうやって戦力としていっていかってというマネジメントの視点でいくと、それは本当に、ここだけじゃなくて、本来であれば、もっともっと社員がそのノウハウを知ることによって、組織としての、その組織力が上がっていく（C）	10
	職域拡大	・職場での、社内での職場の発掘とか確保、居場所の確保って言ってますけど、そういうところがある（B） ・新たな価値の創出の、本業に貢献ばかりじゃなくて、より重度の方も活躍できるような、もう福利厚生への貢献っていうところで、今、不本意ながらなんですけど、色んな経緯があって農園を（C）	4
	待遇面の改善	・障害者雇用枠で入ると、もう今の現状だと囁託なんですよ（E） ・うちは本当、正社員で雇用するっていうことでやっています（A） ・住居問題もあるので、優秀なだけで通えないとか、そういうのって、もうそこで諦めるのって（B）	6
	体制の維持・強化	・あの担当者だからできたよっていうんじゃないで、誰でもできるような環境作り、システム作りをしとかなないとけない（B） ・先進企業を見ると、やっぱり拠点があって、だから、そこだけで完結するんじゃないで、そこをバックアップしてくれるチームがその一般社員の中に入れて、組織的にそこをサポートしてもらえる。ただ、それがこう循環していくっていうんですかね、そのバックアップチームの人がいるんな切り出しを考えたか、トップをどう巻き込むかとか、役員をどう巻き込んで、やっぱりその役員とかね、社長とかを巻き込んでいろんなこうイベントをやると、その下の社員さんがやっぱり向いてくれる（C）	4
	多様な働き方の提示	・（必要な）支援の少ない方がインクルージョン型でどんどん活躍してもらいたいと思うんですよ。そこで、やっぱり定期的なその定着支援はもちろんですっていう形ですけども、ある程度やっぱり支援が必要でっていうような方は、もう1つにこうね、集約して、そこで成長していった方はインクルージョン型ね、ステップアップ、卒業で。ステップアップできる人はステップアップ型とやっぱりコツコツ型みたいな、一人一人のその成長に応じた働き方（中略）そうやってどの社員さんも働き方が選べるっていうのは、いいなあって（C）	2
家庭との連携	家庭との情報共有	・じゃあここを改善していきましょかって、だから、お互い情報共有していかないと、いい方向にもっていきけるものもっていけないんですよ。そういうところをこう、うまく家族と連携できるといい（E）	2
	庭の後押し	・磨けば光るって思う子もいるわけですよ。でも、お母さんがとかね、お父さんが止めてる生徒さんもいるの見てるんですよ。お母さんが、いやそうやって言ってもらって嬉しいんですけど、もういいんですよ。もう自宅から通える距離、自転車通える距離でとか、歩いて通える距離の会社だけでいいんですよ（B）	14
	高校段階までに身に付けてほしいこと	【まとめて記載】職業準備性・挨拶・返事・報連相・意思表示（体調不良・分からないと言える）・言葉遣い・上下関係の認識・コミュニケーション・体力づくり・休まない・計算力・小学5年生程度の国語力・素直さ・指示に従う・がんばる・可愛られる性格・障害理解・自己理解・運転免許の取得	31
学校への要望	長期的視点	・学校って、6年間、3年間、とりええず無事卒業してくれたらいいっていう考え方だけど、企業は受け入れたら、よっぽどのがない限りくびにもできない（G） ・できれば定着率の方を追いかけてほしい。で、定着できなかったとしたらなんでなのっていうのを探してほしいし、学校が、うちの会社は去年こういう企業に就職しましたじゃなくて、3年後、定着率は何%ですを出してほしいです（F）	5
	学校の開放	・企業が実際にそこに見に行くと、で、私らが、嗅覚、匂いがする、この子いいよっていう。それで、連れて帰る子っていうのは、学校側が見る就職のレベルではない子だったりします。だから、学校をもっと開放して、もっと見てもらう機会っていうのを作って、その時にいいところばかり見てるんじゃない、違うところ、素を見せて見ていただいてみたいな（F）	5
	学校と保護者の連携	・先生と保護者の方が同じベクトルで生徒の将来像を共有してほしいなっていうことで、中学部ぐらいからやっとならしてほしいなと思います（B） ・保護者が学校の先生に相談したら、もうちょっと様子見たらいいいと思いますよほったらかされて、結局そのままね、小中高と様子を見る間に大人になっていく（G）	7
	高校からの情報提供	・一般高校から入ってきた子が、実は後から（障害を）もってましたと分かったら、支援しようにも何も無い。全部手探りから始まるし、そのグレーな状態だと支援機関が全くどこも使えない（G）・クローズ（障害を開示せずに入社）じゃ配慮しない（F）	4
社会制度の拡充	送迎・在宅勤務の制度化	・障害者の一番のネックは通勤です。うちに来てる子はほとんど車で。だから、そのスキルぐらいがある子が入ってるっていうのは事実ですよ（A）・作業自体はすごくできて、落ち着いてできるんだけど、その自力で家からとかグループホームから自力で通勤できないとバスとかは出せない、迎えは出せないからって（C） ・通勤できないからってフル在宅という希望があったんですけど、で、実はうちに福祉車両が入ったんですよ（B）	6
	企業への支援体制	・いまだにそうなんだけど、結構、私が頼れるところもないのが事実（G）・障害者の雇用率あげてくださいあげてくださいって、結構要望ばかりなんです（中略）例えば、障害の中でもいろんな傾向があって、最近ではこういう障害を持つての方がいるんですよ。で、色々情報収集した中で、いろんなその企業さんに聞いたこととか、今の傾向としては、こういう形があるんですよ。そういう情報提供してくれれば、それと、あと、相談できる場。それをぜひとも作ってほしい（E）	5
	地域行政による体制づくり	・手帳がないとダメとか、最初からいっぱいある、色んなハードルが（G） ・知的障害者をどうやって働かせるかという前に、どういう周知ができるか、どう環境が整備できるか。それは、市としてとかいう規模じゃなくて、県なら県、国は多分遠いけど、まず県、県全域で、その県にいる子どもたちはこんな風に働けるんだっていうのを誰かがファーストペンギンになって作っていかないと（F） ・市役所に相談窓口がどんであるだけで違うと思います。ハローワークには仕事探しじゃないと行かないけど、市役所には何らかの用事があるから（F）	16
	保護者が相談できる場の整備	・特に知的障害とかあったら、どうやって育てばいいのかわからない、どうやって社会に出ればいいのかわからないまま、親も手探り、手探りしない親もいますよ。自分忙しくて、だったら、ほったらかされたまんま（G） ・子どもがつぶれて、引きこもって、どこにも行けなくなってから、やっと親が動き出すとか、そうじゃないよって。でも、じゃあ誰が親の相談に乗るのか。じゃあ、どこでその窓口が公表されているのか、そんなのがわからない。ナビゲーターがない。どこに相談していいかわからない（F）	6

について7つのカテゴリーと25のサブカテゴリーが生成された。また、知的障害者へのインタビュー内容を分析した結果、「知的障害者の就労に対する認識」について7つのカテゴリーと27のサブカテゴリー、「知的障害者へのインタビューから抽出された就労上のストレングス」に関して7つのカテゴリー、15のサブカテゴリーが生成された。カテゴリー、サブカテゴリー、発話例を表3～表6に示した。以下、文中においては、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを〈 〉により表記する。

1) 障害者雇用における取組と課題

(1) 【人事担当者の取組】

これは、人事担当者が障害者雇用全般において実践している取組に関するカテゴリーであり、12のサブカテゴリーから成る。人事担当者は、雇用した障害者の職場定着のために、様々なことに心を砕き、細やかな実践をしていることが明らかになった。まず、学校の教員とは違う〈企業目線でスカウト〉するため、学校とのつながりを作り、特別支援学校を訪問する機会を増やし、担当者自身の目で判断しようとしている。また、雇用した知的障害者の業務や配置部署との〈マッチング〉においては、アセスメントを繰り返し、本人の特性との適合を判断している。さらに、雇用後は数十年という長いスパンを見通し、定着支援や〈環境・居場所づくり〉を行って、安心して働ける居場所を作ろうとしている。職場定着のため、メールや面談等で〈本人の声を聴く〉ことを重視し、〈現場への働きかけ〉や障害に関する〈研修の実施〉により、他の社員との連携にも力を入れている。本人との〈関わり方〉にも配慮し、相談しやすい雰囲気や自信をもたせる関わりを行い、〈強みを伸ばす〉ことを目指している。支援は職場内にとどまらず、生活上の問題がある場合は〈生活支援〉も行い、業務以外の面も手厚くサポートしている。そして、一般高校から入社した中には学校からの情報もなく、障害があることを開示しない「クローズ」で入社してくる社員もいるが、入社後に様々な困難さが明らかになることがある。そうした場合には、〈障害者手帳取得支援〉も行うことがあるが、本人を思う気持ちとレッテルを貼ることになるのではないかという思いの間で葛藤することも語られた。クローズにしなくてもよい差別のない社会を願いながら、日々実践を積み重ねているが、特に大企業においては、障害者雇用の取組自体が社内で浸透していないため、〈他の社員への発信〉を行い、実際に働く現場を見てもらうことにより、理解の促進に努める必要がある。加えて、自社企業だけでなく、近隣地域で障害者雇用に取り組む約30社が「企業部会」を設立し、定期的に会合を開き、情報交換や企業訪問・特別支援学校訪問等を行うなど、〈企業間の連携〉による障害者雇用の促進に向けた取組も行っている。

(2) 【企業内の障害者雇用促進】

これは、人事担当者だけでなく、企業全体で障害者雇用促進のために行うべき取組に関するカテゴリーであり、5つのサブカテゴリーから成る。障害者雇用率が上がっていく中、企業は障害者雇用における様々な課題があることを認識しながら、雇用促進のための努力を続けている。例えば、様々な手段で〈企業内の理解と組織力の向上〉を図ることにより、障害者と共に働く現場が孤立せず、企業価値も向上していくことを目指す企業がある。また、軽度の知的障害者だけでなく、重度であっても活躍できるような〈職域拡大〉を目指した取組を行っている企業もある。一方、〈待遇面の課題〉は大きな課題であり、正社員で雇用する企業は少なく、給与面の差や住居問題の解消が待たれるところとなっている。併せて、障害者雇用の取組を担当者が交代しても継続的に維持できるような仕組みや、上層部を巻き込んだ組織的な取組により〈体制の維持・強化〉を図ることの必要性も語られた。そして、最終的には障害のある社員とない社員が同じ場で働くインクルーシブな働き方や、障害者だけのチームで成長を目指す働き方といった〈多様な

働き方の提示〉により、本人の希望に応じて選択できる体制づくりを目指す企業もあることが明らかになった。

(3)【家庭との連携】および【学校への要望】

この2つは、障害者雇用における家庭や学校との関わりについて人事担当者が捉えた課題をまとめたカテゴリである。【家庭との連携】は3つ、【学校への要望】は5つのサブカテゴリから成る。ただし、〈高校段階までに身に付けてほしいこと〉は、家庭と学校の双方に共通するサブカテゴリである。

インタビューの中では、雇用している障害者の家族が、そのようなことはないのに解雇されるのではないかという不安からか、一切関わろうとせず、連絡が全く取れないために〈家庭との情報共有〉ができないことを課題として挙げる企業があった。また、親の考え方が子どもの自立に向けた道筋に影響する問題が語られた。障害のある子どもがかわいそうだからと困ってしまったら、障害があることを認めたくなくて就職の可能性を閉ざしてしまったりするケースがあり、〈家庭の後押し〉が重要であると認識されていた。

人事担当者からは、家庭や学校で〈高校段階までに身に付けてほしいこと〉も語られた。企業は自己理解や生活リズム、対人技能、基本的労働習慣といった「職業準備性」だけでなく、「素直さ」「可愛がられる」といった性格的な要素も求めている。ただ、「仕事ができるできないは会社に入ってから覚えればいいこと (B)」というように、作業能力に関しては入社後に習得すればよいとも語られた。

学校に対しては〈長期的視点〉をもって、在学中だけでなく入社後の長期間を見通した指導を展開することを期待していることが語られた。また、これは〈企業目線でのスカウト〉とも関連するが、〈学校の開放〉により、地域や企業が児童生徒の様子を見る機会が増えることを望んでいる。それも、よそいきではなく、普段のありのままの児童生徒の様子を見たいと希望している。そして、学校が保護者を支援する際には、様子を見ることを提案するのではなく、相談に乗り、高校段階からではなくもっと早期から〈学校と保護者の連携〉をしてほしいと考えていることも語られた。加えて、〈一般高校からの情報〉が不足していることも課題に感じていた。障害があることを開示せず入社試験を受けて合格した場合、情報がないために障害をもっていることが後から分かって、支援が困難となることが問題となっていた。

(4)【社会制度の拡充】

これは、社会制度として人事担当者が必要だと考える施策等に関するカテゴリであり、4つのサブカテゴリから成る。インタビューの中で、障害者雇用の促進を目指す上では、社会制度の整備に関する課題も多々あることが語られた。障害者の中には、様々な事情で自力通勤が難しいケースや、在宅勤務を希望するケースがある。自力通勤ができる者のみを採用するか、まれなケースであると考えられるが、Q社のように、自社で福祉車両を導入するといった方法を選択している企業もある。〈送迎・在宅勤務の制度化〉により、例えば企業への通勤でも送迎を利用できるといった福祉サービスの導入の必要性が語られた。また、人事担当者自身が相談する場がないという問題も語られ、障害者を雇用した後のフォローを行う〈企業への支援体制〉の確立も求められていた。そして、〈地域行政による体制づくり〉の必要性も語られた。都道府県レベルで、障害者雇用に対してどのような環境が整備できるのか、市町村単位でどのような窓口を整備できるのか、検討する必要がある。特に、早期から〈保護者が相談できる場の整備〉は課題と認識されていた。乳幼児期の子育てだけでなく、社会に出ることを見据えた相談や、成人した子どもの自立に向けた相談ができる窓口の一本化の必要性も語られた。

2) 知的障害者の就労に対する認識

(1) 【就職が決まった理由】

これは、入社を決めた理由や入社できた理由に関するカテゴリーであり、4つのサブカテゴリーから成る。周囲の人との関係性がよかったという〈人間関係〉、自分のストレンクスと仕事内容が合っていたという〈マッチング〉、実習をすることで仕事内容が分かり安心できたという〈実習の成果〉、高等部で諦めずに努力を続けたという〈努力の成果〉により、入社につながったと認識されていた。

(2) 【入社前に身に付けて良かったこと】 および 【入社前に身に付けておきたかったこと】

これらは入社前までの学びに関するカテゴリーであり、両方とも2つのサブカテゴリーから成る。特別支援学校高等部において敬語や社会人としての〈ビジネスマナー〉を身に付けたことや、入社前に〈自動車免許〉を取得したことが就労の役に立ったと認識されていた。一方、〈コミュニケーション能力〉はもっと伸ばしておきたかったという語りがあった。学校が少人数だったために多人数で話すことに慣れていないことや、入社後に年下の実習生に説明する時に威圧的な話し方だと上司から指摘されたことなどが語られた。また、Q社では外部からの電話に対応する業務があり、最初は受話器を置いたままボタンを押して機能しなくて助けを求めたというエピソードなど、〈電話対応〉の仕方を学んでおきたかったことが語られた。

(3) 【仕事上の喜び】 および 【仕事上の苦労】

これらは仕事をする上で感じている感情に関するカテゴリーであり、【仕事上の喜び】は4つのサブカテゴリー、【仕事上の苦労】は5つのサブカテゴリーから成る。【仕事上の喜び】に関して最も多く語られたのは、仕事が〈楽しい〉ということだった。Q社とR社の全員が仕事を楽しみを感じており、Q社ではその理由が個性的な同僚や上司の存在のおかげであると認識されていた。また、〈達成感〉も感じていた。これは業務において自分が創意工夫して取り組んだ結果、うまくいったときに得られていた。そして、そうした〈達成感〉は〈やりがい〉にもつながっていた。自分の行った仕事が次にどのような形になっていくのかを想像することに〈期待感〉を覚えるとの語りもあった。一方、【仕事上の苦労】は、やるべき作業が煩雑で〈工程が多い〉、前にやった作業の〈手順を忘れる〉、夢中で取り組んで加減ができず〈調整が難しい〉、使用する機器がうまく動いてくれず〈スムーズにいかない〉など、作業中に感じる困難さが語られた。大変なことや苦労していることは〈ない〉との語りも多かった。

(4) 【仕事上・生活上で困ったときの対処】

これは、仕事や生活面で困難さを抱えたときの対処方法に関するカテゴリーであり、3つのサブカテゴリーから成る。前述したような【仕事上の苦労】を経験した際や、生活面で困った際には、共に働く同僚や上司、利用している福祉サービスの担当者、家族や友人等に〈相談する〉という語りが最も多かった。中にはインターネットで調べて〈自分で解決する〉こともあると語られた。困難だと感じず〈困ることがない〉との語りもあった。

(5) 【仕事を続ける原動力】

これは、仕事を続けられる理由に関するカテゴリーであり、7つのサブカテゴリーから成る。一緒に働いている同僚や上司、お客様から〈感謝される〉ことや、製造した菓子を食べたお客様から〈喜ばれる〉ことが励みとなっていた。また、職場が同僚や上司と笑い合うことができる場になっているという〈笑える居場所の存在〉が力になっていた。さらに、一緒に楽しく働く〈メンバーの存在〉、困ったときには手を差し伸べてくれる〈上司の存在〉、支えてくれる〈家族の存在〉があるおかげで、日々充実していることが語られた。加えて、〈好きなアニメ〉を見ることで力ももらっているという語りもあった。

表4 知的障害者の就労に対する認識

カテゴリー	サブカテゴリー	発話例(協力者)	発話例数
就職が決まった理由	人間関係	・実習入っていて、そしたら、周りの人が、昔のいろんな人がよくしてくれたんで、ここに決めました (H)	1
	マッチング	・自分のやりたい、色々手先が器用だから、自分に合ってる。合ってたからそこに決めました (H)	1
	実習の成果	・そのまま会社に入ると、たぶん何をすればいいかわかんない。実習やれたから、やっぱり今の自分がある (I)	1
	努力の成果	・自分は諦めずに、やっぱり努力したことです (K)	1
入社前に身に付けて良かったこと	ビジネスマナー	・敬語、社会人のマナーとかですかね、やっぱり一番は、僕の先生がみっちり教えていただきました (J)	3
	自動車免許	・車の免許ですかね、それを唯一先にとったんで、車取っててよかった (H)	1
入社前に身に付けておきたかったこと	コミュニケーション能力	・コミュニケーション能力 (I・J) ・挨拶ですかね。コミュニケーション、挨拶もその1つだと僕は思ってるんで (J) ・作業、作業中の時、後輩に敬語で扱うことですね。話すことです (K)	4
	電話対応	・電話対応。電話対応が学校でなかなかそういう、なんて言うんだろう、やらないから (I)	1
仕事上の喜び	楽しい	・やっぱりメンバーが個性が強いんで、みなさん。なんで、すごい楽しいですね。個人的には学校の頃よりも楽しいなって思うぐらい。仕事の方が楽しい (J)・仕事は楽しいです (L・M・N)	6
	達成感	・汚れが取れて綺麗になったら達成感がわかる (I)・いろんな種類のあることかも結構作るんで、それができた時は嬉しい (H)	5
	やりがい	・私は洗車作業が好きですね。別の部署から依頼をいただいて洗車していくんですけど、やっぱり部署によってはかなり汚れている車だったりとかがあって。その汚れている車を綺麗にするのがやりがいを感ずる (J)	2
	期待感	・(シュレッダーで) このまま紙くずになった後、何にリサイクルされるのかっていうのがすごく気になるのが楽しいです (K)	1
仕事上の苦勞	工程が多い	・餅を炊く時です。今日花びら餅の生産なんです。それを3回ぐらい餅を仕込んで、あれが一番大変ですね。工程が多いんですよ (H)	1
	手順を忘れる	・久々の作業だった時に、手順とかやり方とか、時々ちょっと忘れてしまうことがあります。そういう時に、やっぱりあの、しっかり事前とかに予習とかして、予習とか、手順、とても大事だっていうのは思いました (K)	1
	調整が難しい	・紙の質とかによって、紙の、紙クズの大きさが結構変わったりするんですよ。それガンガンやりすぎてしまっ、シュレッダーの重さってやっぱり7キロから8キロ程度なんですけど、自分ガンガンやりすぎてしまうと、時に9キロとか10キロとか超えてしまうことがあるんです (K)	1
	スムーズにいかない	・仕事で1番大変なのがpdf作業っていう仕事があって、長い時間、立って仕事する作業なんですけど、スキャンをする時に引っかかったり、あと、引っかかってはしないのに勝手に止まったりするのが結構大変で。引っかかった場合はもう1回スキャンし直さないといけない (I)	1
	ない	・大変なことはない (L・M・N) ・今のところ特にないですね。安心して働けている (J)	4
	仕事上・生活上で困ったときの対処	・周りの人たちに色々聞いていけば、それなりに、解決する (H) ・生活のことは〇〇さん(福祉事業所の支援員)に相談 (N) ・自分じゃ厳しいなと思ったら、友人や家族に相談してます (J)	9
仕事を続ける原動力	自分で解決する	・自力で解決できるのであれば、ネットで解決したりとかしますね (J)	1
	困ることがない	・自分、困ることがないですね。なんかそんなになんか困ったなっていうことがなくて (K)	1
	感謝される	・いろんな人とか、まあ、色々ありがとうとか言われたりしますね (H)	1
	喜ばれる	・(お客さんに) 美味しかったよって言われた (H)	1
	笑える居場所の存在	・なんで今まで頑張れるか。毎日が楽しいから。やっぱここに行くと、なんか、家では一人でゲームしたりとか、笑える場所がないから。こう、ここに来たら笑える場所あるから (I)	1
	メンバーの存在	・一緒に仕事をしてて楽しいってこと。一緒にいると楽しいって言うか (J)	4
	上司の存在	・一番強いのは、Bさん(上司) ですね。力になってる (I)	1
好きなアニメ	・家族の支えはめっちゃあります。もうすごく大きいです (H)	1	
	・昔、2年目の時から結構失敗が結構多かったですけど、ちょっとあるものを見てから、なんか失敗した時に、自分、あの時結構ネガティブに自分責めてたんですけど。けど、前向きに、前向きにポジティブになって、次は、失敗したら次はこうやって頑張っていこうっていう思いができたことですかね。ちょっとアニメなんですけど、ちょっとそこそこはちょっと今言えないので (K)	1	

3) 人事担当者の捉える知的障害者のストレス

人事担当者へのインタビュー内容の分析の結果、知的障害者のストレスに関して7つのカテゴリーが生成された(表5)。**【性格】**は、本人の人柄に関するカテゴリーであり、〈素直〉〈真面目〉〈明るい〉〈優しい〉〈愛嬌がある〉〈前向き〉の6つのサブカテゴリーから成る。最も発話例が多かったのは〈素直〉であった。**【能力】**は、作業の遂行に関するカテゴリーであり、〈作業能力が高い〉〈指示理解できる〉〈得意な作業がある〉〈繰り返せる〉という4つのサブカテゴリーから成る。指示通り効率よく作業できることがストレスとして語られた。**【働きぶり】**は、〈継続・集中〉〈手を抜かない〉〈安定感〉〈一生懸命〉〈欠勤しない〉〈丁寧〉〈新しいことに挑戦

表5 人事担当者の捉える知的障害者のストレングス

カテゴリー	サブカテゴリー	発話例(協力者)	発話例数
性格	素直	・本当に素直なところ (B) ・素直さはあるなって思う (G)	5
	真面目	・真面目なんですよ、すごく真面目 (A)	4
	優しい	・今ここに居る子はみんな周囲に優しくできるんで、なんかね、本当にほんわかした子たちなので (B) ・人のことを思いやる (A)	4
	明るい	・明るくて元気よくやって (E) ・明るいからね、チームのムードメーカーですからね (B)	4
	愛嬌がある	・すごい愛嬌が良くて、よく言えば、返事はいいとか、分かってなくてもはい、これやってくれ、いいっすよみたいな (F) ・人懐っこい (G)	2
	前向き	・仕事中へこんでた、へこむ時もあるんですよ、やっぱり立ち直りが早いんですよ (B)	1
能力	作業能力が高い	・仕事はねパートさん以上にできます、ピカイチですよ (B) ・意外と速い (D) ・1人でも単独でもある程度仕事ができる (C)	4
	指示理解できる	・指示も理解できる (A)	3
	得意な作業がある	・学校で学んでたのか、掃除がとっても得意、もう窓磨きもすごく上手、あとは、部屋の掃除とか、トイレの掃除とか (E)	3
	繰り返せる	・教えた通りをずっと繰り返すのが強み、1回覚えたら忘れないから、すごくいい (F) ・繰り返しの業務はとっても得意 (E)	2
	継続力・集中力	・やり続ける力持ってるので、普通だったらもう嫌がるだろうなと思っても、1日やっても楽しいですって言うってくれる (B)	8
働きぶり	手を抜かない	・サボったりというか、ちょっと手抜いたりとかいうことがあんまりないってことなんですよ (E) ・工程をはしょったりしない (F)	4
	安定感	・心と体のね、そこがバランス感覚が、そこが振れ幅がないわけじゃないですけど、振れ幅が小さいから、安定感がある (C) ・浮き沈みがない (D)	4
	一生懸命	・失敗はあるけど、やっぱり一生懸命やる (B) ・汗だくで精一杯がんばる (F)	3
	欠勤しない	・ほぼ休まない、ここはすごい強みですね (E)	2
	丁寧	・量み方とか、ここ全従業員の作業服洗濯してくれるんで、で、洗濯して干して終わりじゃなくて、その後全部畳んで棚に全部入れる、そうしたところもすごく丁寧なんですよ (E) ・すごく丁寧、几帳面にやる (C)	2
	新しいことに挑戦する	・新しい仕事は嫌みたいなのは、それほどないんですよ、その、単発で受けるような仕事とかって、ほとんどが新しい仕事だったりするんですけど、えーとか、やりたくないとかっていう態度を見せることは、この3人に関してはもうほぼほぼないですね (D)	2
	楽しそう	・見ての通り、楽しそうに毎日働いてますので、その姿を見ているだけでも、こちらにもポジティブな影響を受けられたりとかですね、会社に来て働いてただけなのによって言ったらあれなんですけど、すごく楽しそうにされてたりとかするのって、いやあ、見習いたいなって思うところもあって (C)	2
	熱意	・何か好きっていう、やっぱりそれが一番長続きするんですよ (B) ・シュレッダーと仕分けドハマりしてる (B)	2
成長	・これしかできなかったのが、またもっとこれができるようになったよっていうか、本人も喜びもあるし、こっちはね、やっぱり喜びがあるので (A) ・初めてのお仕事が随分できるようになったっていうところであったり、あとは、ずっとやってきた仕事なんだけど、なんとなく担当が決まってるやらなかったと、ちょっとやらせてみたら、なんかだんだんできるようになったとかっていうことも実際あったり (C)	5	
人間関係	関係性	・一番いいのはやっぱり彼らは喧嘩しないってことでしょうか、仲間で揉めたりとかすると一番困りごとになるんですけど、仲がいいということがね、一番ですから (B)	3
	コミュニケーション	・こう、誰かれ構わずすごく自分から話しかけられる (E) ・挨拶から何から全てすごくいいんですよ (E)	2
	気配り	・別に俺が俺がってでしゃばるタイプじゃないんだけど、いつも冷静に周りを見て (B)	1
	チームワーク	・バランスがいいんですよ、2人のお互いのね、苦手なところを補ってるんで (B)	1
存在	必要不可欠	・今現場では絶対いてもらわなくてはならない不可欠な、そのぐらいの存在 (E) ・彼がいなければ、多分、こういう風な形で障害者が増えるということはないと思います (A) ・やっぱりメンバーの存在がありがたいと思います、いや、本当、ありがたいですよ (B)	3

する)〈楽しそう〉の8つのサブカテゴリーから成る。1つの作業に何時間でも集中して取り組む〈継続・集中〉についての発話例が最も多かった。【熱意】は〈好きなことがある〉という1つのサブカテゴリーから成る。熱中して取り組める作業があることがストレングスと認識されていた。【成長】は、〈できることが増える〉という1つのサブカテゴリーから成る。成長に気づいた人事担当者の喜びも語られた。【人間関係】は、〈関係性〉〈コミュニケーション〉〈気配り〉〈チームワーク〉の4つのサブカテゴリーから成る。ここには、2人以上の間で成立する内容の

表6 知的障害者へのインタビューから抽出された就労上のストレングス

カテゴリー	サブカテゴリー	発話例 (協力者)	発話例数
性格	面白い	・一緒にいると楽しい (J) ・存在が面白い (I) ・1発ギャグが面白い (I)	3
	明るい	・やっぱり明るい職場を作っていくために明るく接する (I)	2
能力	手先が器用	・いろいろ手先が器用 (H) ・細かい作業が好き (I)	2
	運転できる	・車取っててよかった (H)	2
働きぶり	体調管理	・体調崩したら周りの人に迷惑かけちゃうから、あれですね、帰ったらもう必ずうがいとか手洗い必ずして (H)	1
	遅刻しない	・遅刻したことないです (H)	1
	創意工夫する	・細かい汚れとか、なんかあの取れない汚れを考えながら取る (I) ・自分で作ったり、いろんな種類のあんこかも結構作るんで、それができた時は嬉しいですね、いろんな味が、いろんな種類があるんですけど、それ、いいのができたりですね (H)	3
	一生懸命	・真面目、気合というか、やる気をしっかり入れる (K)	1
熱意	好きな仕事がある	・シュレッターすること (L・M) ・パソコンデータ入力と自転車の修理 (N) ・一番好きな仕事は社員寮の清掃です。6階くらいあって (I)	9
人間関係	コミュニケーション	・敬語、社会人のマナー (J)	1
	気配り	・こう、人が気づかないようなところもたまに気づいたりするんで (H)	1
	チームワーク	・助け合って仕事している (K)	1
	相談相手がいる	・メンバーさんとリーダーさんに相談 (L・M・N) ・自分はもうBさんに相談して、生活面もどうしたらいいのかなっていうの、アドバイスをもらって、今は家族の関係とかも (I)	9
余暇	趣味がある	・テレビとゲームとブルーレイ、映画、たまに音楽聴く (L) ・車運転して友達と釣り行ったりとか。あと、クラブでボーリング、いちおう週2で日曜日にやってます (N) ・ガンブラも趣味なんですけど、1番の趣味が料理 (I) ・ドライブとゲームとギターと燻製です。あと家族旅行 (K)	10
希望	夢・目標がある	・仕事を続けたい (L・M・N) ・一人暮らしです。まあ、会社から家まで遠いんでけっこうかかるから。その分ちょっとお金を削っておきたいなってのもあって、どっかで住めるところがあったら住みたい (I) ・先輩として後輩に話、行けたらあれですよ。1回行ってみたいんですけど (H)	8

ストレングスをまとめた。【存在】は、〈必要不可欠〉という1つのサブカテゴリーから成る。知的障害者を職場になくしてはならない大切な存在と認識していることが語られた。

4) 知的障害者へのインタビューから抽出された就労上のストレングス

知的障害当事者へのインタビュー内容を分析した結果、就労上のストレングスとして、7つのカテゴリーが抽出された(表6)。「性格」は、2つのサブカテゴリーから成る。Q社のグループインタビューの中でお互いのことを褒め始めた時、お互いを〈面白い〉や〈明るい〉と評し、そのおかげで職場が楽しいということが語られた。「能力」は、2つのサブカテゴリーから成る。細かい作業が得意である〈手先の器用さ〉で様々な仕事を任せてもらえることや、車を〈運転できる〉ため昼休みに車内で休憩できることが語られた。「働きぶり」は4つのサブカテゴリーから成る。〈体調管理〉に気をつけ、〈遅刻しない〉。作業においては、たとえばどのようにすれば汚れが落ちるか、どうすれば美味しくなるか、自分で〈創意工夫する〉ことがストレングスとなっていた。また、〈一生懸命〉取り組むことを意識しているという語りもあった。「熱意」は、〈好きな仕事がある〉という1つのサブカテゴリーから成る。協力者全員が、何かしら好きな作業があり、やりがいを感じていることが語られた。「人間関係」は、4つのサブカテゴリーから成る。入社前に身に付けた〈コミュニケーション〉の力が生かされていること、周囲に〈気配り〉したり、助け合ったりしながら取り組むことは〈チームワーク〉につながっていた。また、協力者全員に【相談相手がいる】ことで、安心して仕事に打ち込むことができていた。「余暇」は〈趣味がある〉という1つのサブカテゴリーから成る。協力者全員が、休日を楽しむ趣味をもっていた。「希望」は〈夢・目標がある〉という1つのサブカテゴリーから成る。講演して高等部の後

輩に自分の経験を伝えたいという夢や、このまま仕事を続けたい、一人暮らしをしたいといった仕事や生活に関する将来への希望が語られた。いつかベースギターを弾いてみたいという趣味に関する夢も語られた。

4. 考察

1) 知的障害者の雇用における成果と課題

本調査の結果より、知的障害者を雇用する企業において、人事担当者により採用から職場への定着、就労継続まで、様々な取組や細やかな配慮が行われていることが明らかになった。実際に特別支援学校に足を運び、自身の目で見て採用候補者を選んでいることや、入社後には一生を支えるくらいの覚悟で長期的な視点を持ち、本人や現場への様々な働きかけを行っていることが語られた。中には日常生活の支援を行っている企業もあり、就労定着のために生活面も重視されていると考えられた。そして、このような人事担当者の努力は、知的障害者の仕事上の満足感につながっていた。インタビューをした知的障害者の全員が楽しさや達成感など、仕事上の喜びを感じており、困ったときには相談できる相手が職場にいることも明らかになった。また、職場が居場所と感じられており、共に働く上司や同僚の存在が仕事を続ける原動力の1つとなっていた。

こうした職場内におけるミクロレベルの取組に対する成果が表れている一方で、メゾレベル、マクロレベルでは課題が多いことも明らかになった。企業内における理解促進や待遇面の改善、体制維持の問題、家庭や特別支援学校、高等学校との連携不足などが語られた。また、企業の担当者や保護者が相談できる場が不足しており、社会制度の拡充も求められていた。本調査では、企業同士の連携機関である「企業部会」が設立されている地域があることが明らかになったが、こうした企業同士の情報交換や協働体制の確立による障害者雇用の進展に加えて、現場の意見を聴きながら、現場の実態に即した形で国や都道府県による制度改革を進める必要があると考えられた。

2) 就労に生かされる知的障害者のストレングス

本調査において、人事担当者の捉える知的障害者のストレングスとして生成された7つのカテゴリーのうち、【性格】【能力】【働きぶり】【熱意】【人間関係】の5つは知的障害者へのインタビューから抽出されたカテゴリーと共通していた。その他、人事担当者からは【成長】と【存在】、知的障害者からは【余暇】と【希望】が生成されており、知的障害者のストレングスは本調査では9種類に分類された。人事担当者からは様々な側面がストレングスとして語られたが、発話例数が多かったのは、性格が素直であり、集中して同じ作業をずっと続けられることであった。前述したように、〈高校段階までに身に付けてほしいこと〉にも、素直さや可愛がられる性格といった、身に付ける方法が明らかではない要素が含まれていた。人事担当者がこうした要素を好ましく思う背景には、人事担当者との知的障害者の二者関係を安定させたいという無意識の思いや信念があると推察される。陳(2009)は、雇用する中で支援者側の「アタッチメント」と被支援者側の「コンピテンス」の相互関係により二者関係が継続した事例を検討し、支援者側が応答性を高めることが、知的障害者の能力を発揮させることにつながると述べている。また、本調査では知的障害者が【成長】していくことは人事担当者にとって大きな喜びであり、【存在】に感謝していることも語られた。知的障害者にとっては、人事担当者の存在が仕事を続ける原動力になっており、こうしたお互いの良好な関係性が生まれていること自体がストレングスであるともいえる。素直な性格であると思われなかったとしても、人事担当者との間に信頼関係や愛着関係が築かれ、絆が生まれることが、知的障害者の就労定着の1つの要因となる可能性があると考えられる。

ストレングスが重要であるもう一つの理由は、共生社会の実現に向けた障害者雇用の進展につながる可能性があるということである。江本（2017）は、「障害者雇用の究極目的は、障害者雇用を量的に増大することではなく、共生社会の実現」であり、それはすべての労働者のディーセントワーク（働きやすい環境）につながると述べる。Carter et al.（2015）は、障害をベースに地域とのつながりを作っていくことは困難であり、ストレングスやポジティブな特性を知ってもらうことがインクルージョンにつながると述べている。職場内においても同様に、知的障害者のもつストレングスが他者に広まり、共有されていくことにより、共に働くインクルーシブな職場へと変化する可能性がある。本調査においては、知的障害者の取り組んだ業務を他の社員に発信することで、本社からも視察が来て、本人にとって大きな自信になったという事例が語られた。また、そもそも能力は個に還元できるものではなく、「分かたれて現れたものであり、それゆえその力は関係的で共同的」なものである（桜井，2021）。能力は共有されるべきものであり、関係性の中でこそ発揮される。逆に言えば、どんなに高い能力も、置かれた場所によっては発揮できない可能性がある。したがって、能力を含めた個人のストレングスを本人に還元し伸ばすという考え方ではなく、上司や同僚との関係性の中で発揮できるものと捉え、障害の有無にかかわらず、職場内全体でお互いのストレングスを共有し合うという視点からの人員配置や職務設計が求められる。

3) スtrenグスの共有という働き方

前項で述べたストレングスを共有し合う実践方法の1つとして、「チーム就労」という働き方が挙げられる。本調査において「メンバー」という言葉が使われ、知的障害者からは仕事が楽しいという語りが多く聞かれ、困ったときには「メンバーさんリーダーさんに相談」と語られたり、【仕事を続ける原動力】として、〈笑える居場所の存在〉や〈メンバーの存在〉が語られたりした。これらは主に、「チーム就労」を採用しているQ社、R社、T社所属の協力者の語りであった。「チーム就労」とは、Z県内の企業において人事担当であった堅田海采氏が7年前に取組を開始した障害者雇用における新しい働き方である。以下、堅田（2025）から概要をまとめる。

「チーム就労」とは、社内に専門家（ジョブコーチ）を配置した障害者（メンバー）のチームを作り、ジョブコーチを介して指導員（社内事情を熟知したOB等）からメンバーに指示が届き、メンバーは安心して作業に取り組めるという仕組みである。業務は社内の様々な部署から請け負い、チームとして会社の生産性向上に寄与する。内容はシュレッダー作業や洗車、清掃等、常時ある作業から単発で依頼が来る作業まで多岐にわたる。大切にされているのは「2人で2人前」という考え方であり、1人で1人前の働きをするのではなく、ペアを作ってお互いの得意を生かすことで、2人前のパフォーマンスを発揮できるとされる。もう1つ大切にされているのは、共生社会の実現を目指すという考え方である。特例子会社を作って別の場所に配置するのではなく、働いている姿が他の社員の目にも入る同じ職場内で作業することにより、理解の促進を目指す。採用は現場実習を行い、メンバー同士の相性や適性を判断する（以上、堅田，2025）。

この「チーム就労」という働き方は、ストレングスの共有をしているものと考えられる。勅使河原（2024）は、職場において労働者に必要な「資質・能力」とは、事業に必要な「機能」の羅列に過ぎず、「必要な『機能群』を、いかにして持ち味の異なる者同士が持ち寄るか」という問題であると述べる。「2人で2人前」という考え方に基づき、補い合う関係性を作るということは、お互いのもつストレングスと捉えられる機能を持ち寄っているといえる。障害者職業総合センター（2017）が行った知的障害のある労働者を対象とした調査では、これからの働き方の希望について最も選択が多かったのは、「今やっている仕事をこれからもやりたい」であり、次に多かったのは、「会社の一員として仲良く働きたい」であった。本調査では、「チーム就労」におい

て会社の一員として役に立っていると感じるとともに、メンバー同士が仲良く働くことができていることが明らかになった。そしてそれが【仕事上の喜び】につながっていると考えられた。〈待遇面の改善〉という課題はあるものの、「チーム就労」は知的障害者の求める働き方とも合致しており、就労定着やQOLの向上にも寄与することが期待される。また、厳密に「チーム就労」という形をとらない場合でも、ストレングスの共有という視点を生かした働き方を推進することにより、障害者雇用の質の向上が図られると考えられる。

4) 今後の課題

本研究では、知的障害者を雇用している企業の人事担当者と雇用されている知的障害者にインタビュー調査を行って、人事担当者の取組や課題を明らかにするとともに、職場内におけるストレングスの共有という視点の重要性を示した。だが、Z県内の企業6社のみを対象とした研究であり、地域や業種によって結果が異なる可能性がある。今後はより多くの企業を対象とし、障害者雇用の質の向上につながる実践に関する知見を積み上げていく必要がある。また、2025年10月から開始された「就労選択支援」との関連の検討についても、今後の課題としたい。

謝辞

ご多用の中、調査にご協力くださいました皆様に心より感謝申し上げます。

付記

本研究の一部は、日本特殊教育学会第63回大会（水戸大会）において発表した。

文献

- Carter, E. W., Boehm, T. L., Biggs, E. E., Annandale, N. H., Taylor, C. E., Looch, A. K., & Liu, R. Y. (2015) Known for my strengths: Positive traits of transition-age youth with intellectual disability and/or autism. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 40(2), 101-119.
- 陳麗婷 (2009) 知的障害者の一般就労－本人の「成長する力」を信じ続ける支援. 明石書店.
- 江本純子 (2017) システムとしての「職場」における障害者雇用の効用－障害者雇用を通じたディーセントワークの実現－. *社会政策*, 8 (3), 92-105.
- 堅田海采 (2025) “ともに働く”『2人で2人前』のススメ. Independently Published.
- 厚生労働省 (2019) 平成25年度障害者雇用実態調査結果. <https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/gaiyou.pdf> (2025年1月4日閲覧).
- 厚生労働省 (2024) 令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書－令和5年6月調査. <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001233721.pdf> (2026年1月3日閲覧).
- 厚生労働省 (2025) 令和7年障害者雇用状況の集計結果. <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf> (2025年12月28日閲覧).
- Kurachi, N., Haruna, Y., & Marutani, M.(2025) Current situation and perspective regarding vocational rehabilitation and employment support in Japan. *Journal of the National Institute of Public Health*, 74(1), 15-27.
- 内閣府 (2015) 平成27年版障害者白書. 第3節 障害者の状況（基本的統計より）. https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h27hakusho/gaiyou/pdf/s3_3.pdf (2026年1月4日閲覧).
- 内閣府 (2025) 令和7年版障害者白書. 参考資料 障害者の状況. https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r07hakusho/zenbun/siryu_01.html (2026年1月3日閲覧).
- 能智正博 (2011) 臨床心理学をまなぶ6 質的研究法. 東京大学出版会.

桜井智恵子（2021）教育は社会をどう変えたのか－個人化をもたらすリベラリズムの暴力. 明石書店.

障害者職業総合センター（2017）障害者の就業状況等に関する調査研究. 調査研究報告書, No.137.

障害者職業総合センター（2024）障害者の雇用の実態等に関する調査研究. 調査報告研究書, No.176.

勅使川原真衣（2024）働くということ－「能力主義」を超えて. 集英社新書.