

施設外就労「M.I.Eモデル」

～Mie Inclusive Employment project～

【報告書】



ごあいさつ

社会福祉法人維雅幸育会
理事長

今岡睦之



はじめに、このたびの新型コロナウイルス感染症によりお亡くなりになられた方々のご冥福をお祈りいたしますとともに、現在も療養されている皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

さらに、懸命に治療にあたられている医療関係の方々、私たちの命と生活を支えて下さるすべての方々に深く感謝申し上げます。

さて、この報告書は、日本財団様の助成事業として令和元年度・令和2年度の2カ年に渡り、三重県様と共に実施した施設外就労「M.I.E モデル」の検証結果並びにフォーラムの開催についてとりまとめたものです。

コロナ禍の中、十分な検証や活動ができませんでしたが、著名な学識経験者の先生方のご指導のもと、施設外就労が、障がいのある人たちの多様な働き方を広げ、ひとり一人の豊かな生活を実現するために効果やメリットがあることを確認し、さらには、企業と福祉のパートナーシップや、障がいのある人の新たな雇用促進につながる「インクルーシブ就労率」の提案をして、事業を完了させて頂きました。

障がいのある人たちの雇用や就労活動については、まだまだ多くの課題があり、今後も関連する施策の検討や研究が求められていると思いますので、本事業の成果がその一助となれば幸いに存じます。

最後に、本報告書のとりまとめ、検証の取り組みにご尽力頂いた三重県雇用経済部様並びに横浜市立大学影山摩子弥先生、埼玉県立大学朝日雅也先生、慶應義塾大学中島隆信先生はじめご協力下さった皆様方にお礼申し上げます。

また、株式会社ミルボン代表取締役社長佐藤龍二様、取締役生産本部長村田輝夫様には並々ならぬご理解とご協力を賜りましたこと、衷心より深く感謝申し上げます。

コロナ禍の中、先を見通せない不安な日々が続きますが、一日も早い感染拡大の終息と、皆様のご健康をお祈り申し上げます。

令和3年3月31日

INDEX

03	三重県雇用経済部 「インクルーシブ就労の実現に向けて」
10	障がい者就労「M.I.Eモデル」について
17	施設外就労「M.I.Eモデル」の検証
18	埼玉県立大学 教授 朝日雅也氏
	・ 障害者就労における「施設外就労」の検証と提言 ―三重モデル構築に向けて―
35	横浜市立大学 教授 影山摩子弥教授氏
	・ 三重県伊賀市における障がい者の請負型施設外就労の試み
58	・ 施設外就労「M.I.Eモデル」の検証会議資料
69	・ M.I.Eモデルの経営上の効果に関する調査報告書
103	社会福祉法人維雅幸育会について
104	事業所紹介 びいはいぶ
113	会社紹介 株式会社ミルボン
119	施設外就労「M.I.Eモデル」フォーラム開催報告
	・ フォーラムリーフレット
123	・ パネルディスカッション
143	・ 来場者アンケート結果
147	三重県事業所における施設外就労の取組に関する調査結果

「インクルーシブな就労の拡大につながる制度の見直し」に係る国への要望活動について

三重県では、施設外就労 M.I.E モデルのメリット及び効果について、検証・研究を行った結果を踏まえて、インクルーシブな就労の拡大につながる制度の見直しについて国へ要望を令和元年度及び令和2年度において実施しました。

その要望の内容については以下のとおりです。

●令和2年度に向けた国への提言(令和元年・秋要望)

日 時：令和元年 11 月 13 日

要望先：加藤厚生労働大臣

対応者：三重県知事

① 要望内容「インクルーシブな就労の拡大に繋がる制度の見直し」

企業や就労を希望する障がい者の実情を把握し、障害者雇用促進制度の在り方について見直しを進めること。

- ① 企業と就労支援事業所の連携により、障がい者の企業内でのインクルーシブな就労を実現している施設外就労「M.I.E(みえ)モデル」の検証結果を踏まえ、厚生労働省におかれては、企業等への雇用に限定せず、このような「インクルーシブな就労」を雇用率制度の中で位置づけるなど、障がい者雇用促進制度の在り方について見直しを進めること。
- ② 在宅就業支援制度について、その目的とする「障がい者の就業機会の拡大」に向けて活用が進むよう、周知に努めるとともに、施設外就労「M.I.E(みえ)モデル」の取組も参考にいただき制度の拡充を図ること。

② 現状と課題

(1)雇用率制度について

【現 状】

- 「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、事業主は、雇用する障がい者の数が法定雇用率以上であるようにしなければならないとされており、雇用する以外の方法で就労の場を提供することに関しては、雇用率には算入することができない。

【課 題】

- 施設外就労「M.I.E(みえ)モデル」の検証を行ったところ、株式会社ミルボンゆめが丘工場では、8人の障がい者を雇用しているが、それに加え、施設外就労を受入れて、年間 4,200 万円を就労支援事業所に支払っており、19 人の障がい者を雇用していることに相当する。
- 福祉的なサポートが常時必要なため、企業での雇用が困難と考えられていた方もこのスキームにより株式会社ミルボンゆめが丘工場で就労し、高い工賃を得ることができている。
- このように、直接雇用する以外に、施設外就労の受入れにより、企業での障がい者の就業機会が広がっている。
- 引き続きさらなる企業での雇用を促進する取組を進める必要があるものの、雇用以外の働き方で、

企業の中での就労を促進することは、企業にとっても、障がい者にとっても、それぞれの多様なニーズに応じて働くことができる選択肢が広がることになる。

- 施設外就労「M.I.E(みえ)モデル」の検証も参考にいただき、企業が障がい者を雇用することを阻害することに繋がらない制度設計を検討し、雇用率制度において、施設外就労による就業など「企業でインクルーシブな就労」も位置付けることができるよう、障害者雇用促進制度の見直しを図ることも企業の取組拡大に繋がる。

(2) 在宅就業支援制度について

【現 状】

- 国は、障がい者が本人におかれた状況に対して選択肢を拡大するため、在宅や就労支援施設等での障がい者の就業機会の確保について、企業による支援につながるよう、平成 18 年から「在宅就業障害者支援制度」を創設した。
- 在宅就業者への直接の業務の発注、在宅就業支援団体を介して、施設内就労や施設外就労に対して発注する企業(常用労働者 100 人以上)に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業者特別調整金を支給するものとなっている。
- 施設外就労「M.I.E(みえ)モデル」においては、維雅幸育会が在宅就業支援団体として登録されており、株式会社ミルボンが特別調整金を受けている。

【課 題】

- 在宅就業支援制度は、在宅や就労支援施設等での障がい者の就業機会の確保について、企業による支援につながるよう設けられたものの、活用があまり進んでいない。
- 施設外就労の受入れを広め、障がい者の企業内での就労の場を拡大することに対して、調整金を支給する制度は、取組の周知に繋がることも含めて、ある程度の動機付けになると考える。
- そのため、現行の在宅就業支援制度が施設外就労の受入れに繋がるよう拡充を求める。
- 具体的には、制度をわかりやすく整理して、企業や就労支援事業所等に対して周知する必要がある、また、企業の取組を促すために、障がい者の雇用に繋がっている事例などへの調整金の額を上乗せや、調整金の対象となっていない障がい者雇用ゼロ企業も対象とすることは、企業が障がい者雇用への準備性が高めることになり、雇用促進に繋がる。

※ただし、在宅就業支援制度は、障害者雇用促進法において位置付けられており、制度の充実を図るためには法改正が必要となる可能性もある。

●令和3年度に向けた国への提言(令和2年・秋要望)

日 時：令和2年11月17日

要望先：田村厚生労働大臣

対応者：三重県副知事

① 要望内容「インクルーシブな就労の拡大につながる制度の拡充」

障がい者が、特性や能力、適性、希望、地域の実情などに応じて活躍するための雇用のあり方の検討や必要な支援などについて、以下の施策を講じること。

- ① 障がい者のさらなる雇用の拡大に向けて、多様な人材が活躍できるインクルーシブな雇用や企業等へのインセンティブとなる仕組み、制度のあり方等について検討を進めること。
 - ①障がい者が活躍できる雇用のあり方や必要な支援、障がい者の活躍による企業経営上の効果について、先進的な取組を行っている企業等を対象とした調査や、生活保護など社会保障費に及ぼす影響などの調査を実施すること。
 - ②法定雇用率を超えて障がい者を雇用するなど多様な人材の活躍が進んだ企業に対するインセンティブとして、法人税の減税などの税制上の優遇措置や、機関投資家による ESG 投資の評価要素に障がい者雇用の視点を加えて投資につなげる仕組みの整備などについて、厚生労働省、経済産業省で研究会等の組織を立ち上げるなど検討を進めること。
- ② 多様な働き方を進めるため、障がい者の安定した就労につながる「良質な施設外就労」を広げるための制度の拡充を行うこと。
 - ①地域において、企業等と福祉事業所とのマッチングの仕組みづくりを進める自治体の取組をモデル事業として認定し、必要な経費を補助する制度を創設すること。
 - ②事業所において、施設外就労の支援を専門に行う人材の育成や配置につながるよう制度を拡充すること。
 - ③「インクルーシブ就労率」など、企業の施設外就労を通じた仕事の提供や直接雇用への移行を評価する仕組みの導入とともに、施設外就労を受け入れる企業への調整金を上乘せするなど、現在の在宅就業障害者支援制度の見直しを検討すること。

② 現状と課題

(1)さらなる雇用の拡大に向けた先進事例調査及び研究会の設置

【現 状】

○民間企業における障害者実雇用率及び法定雇用率達成企業割合

- ・ 障害者実雇用率 H30 2.20% → R 元 2.26% (前年比 +0.06 ポイント)
(全国 19 位) (全国 21 位)
- ・ 法定雇用率達成企業割合 H30 58.1% → R 元 58.3% (前年比 +0.2 ポイント)
(全国 9 位) (全国 14 位)

- ・ 障害者実雇用率は、4年連続で法定雇用率を上回っている。
法定雇用率 H29 まで 2.0%、H30 ~ 2.2%、R3 ~ 2.3%(予定)
- ・ R2 年実雇用率は、例年通りなら 12 月下旬頃に公表(遅れる可能性有)

○障がい者の職業紹介状況

- ・新規求職者(全体) H26 2,393人 → R元 3,331人(5年前比 39.2%増)
- ・就職率(全体) H26 54.4% → R元 50.3%(5年前比 4.1ポイント減)

- ・新規求職者のうち、精神障害者が約半数(R元 48.2%)を占める。
- ・R元年就職者数のうち、身体および知的障害は前年度比減少、精神が増加

○施設外就労「M.I.E(みえ)モデル」の取組

ポンチ絵にある企業A伊賀工場(株式会社ミルボンゆめが丘工場)では、

- ・直接雇用障がい者 11人(うち重度9人)20人換算 工場内雇用率 9.95%
- ・さらに、施設外就労の受入により、年間 4,200万円を福祉事業所に発注
→19人の障がい者を雇用していることに相当
- ・施設外就労から直接雇用に移行した障がい者社員の離職者はなく、定着
→福祉的なサポートが常時必要なため、企業での雇用が困難と考えられていた方も、企業Aで就労し、高い工賃を得ている。
- ・このように、直接雇用する以外に、施設外就労の受入れにより、企業での障がい者の就労機会(=社会参画)が広がっている。
- ・ミルボン以外の企業では、
ロート製薬、チョーヤ梅酒、中外医薬生産、サラヤが施設外就労を受入。

平成 30(2018)年 三重県内各施設別平均工賃(月額)

A型就労支援事業所 72,959.4円

全施設平均(A型・B型合わせて)32,240.4円

B型就労支援事業所 15,560.9円・・・①

福祉事業所B(ポンチ絵) 61,249.2円(B型のうち県内で最高)・・・②

→② ÷ ① = 61,249.2円 ÷ 15,560.9円 = 3.94倍

【課題】

○先進的な取組を行っている企業等を対象とした調査

株式会社ミルボン(ゆめが丘工場)の先進的な取組のように、

- ・障がい者が活躍できる雇用のあり方や支援はどう進められているか
- ・障がい者の活躍が企業経営上にどんな効果があるか
- ・工賃の向上により生活保護受給が不要になれば、社会保障費にどのような影響を及ぼすかといった観点の調査をすることで、障がい者の雇用が障がい者の豊かな生活と社会の全体最適につながる事が明らかになると考えられる。

株式会社ミルボン ゆめが丘工場の場合

- ・工場内では、法定雇用率を大幅に超えた雇用を達成 9.95% > 2.2%
- ・直接雇用に移行した障がい者社員(累計8人)の離職者はゼロ
- ・工賃の向上により、工場で働く障がい者の生活保護受給者はゼロ

○企業への効果的なインセンティブとなる仕組みの検討

法定雇用率を超えた障がい者雇用等により多様な人材が活躍する企業へのインセンティブに関する研究を、横断的な組織により検討してはどうか。

《研究する視点の例》

- ・税制上の優遇措置の付与(法人税の減税 など)
- ・ESG投資の評価要素に障がい者雇用の視点を加えて投資につなげる仕組みの整備

(2)「良質な施設外就労」の拡大に向けた取組

【現 状】

○県内就労支援事業所の施設外就労に関するニーズ

県内の就労支援事業所等を対象に行った、施設外就労に関する調査において

- ・施設外就労に取り組んでいる事業所は、全体の約2割にとどまる
- ・施設外就労を拡大するために必要な支援として
 - ①受入可能企業等の情報の提供
 - ②企業等とのマッチング機会の提供
 - ③基本報酬や施設外就労加算額の引上げ と回答した事業所が多い。
⇒「受入が可能な企業の情報」「企業とのマッチング機会の設定」
「基本報酬や加算額の引上げ」に対するニーズが特に高いことが判明。

施設外就労に関する県内調査(R元(2019)年8月 県障がい福祉課実施)

調査対象 349 事業所、回答数 131 件

- ・施設外就労取組状況
施設外就労に取り組んでいる事業所・・・全体の20.9%(73事業所)
- ・施設外就労を拡大するために必要な支援
(取組んでいるとした73事業所の回答。複数回答/重要度3位まで)
受入可能企業等の情報の提供・・・72.6%(53事業所)
企業等とのマッチング機会の提供・・・60.3%(44事業所)
基本報酬や施設外就労加算額の引上げ・・・52.1%(38事業所)

【課 題】

○自治体の取組をモデル事業化

- ・いわば共通言語のない、企業と福祉事業所との連携を進めるために、自治体の果たす役割は大きい
うえ、時間とコストがかかることから、先進的な取組を行う自治体の取組をモデル事業として
認定し、必要な経費を補助するのが効果的と考えられる。

モデル事業における補助する経費の例

- ・セミナーや情報交流会の開催費用
- ・マニュアル等作成費用、アドバイザー派遣費用及び旅費 など

○福祉事業所へのインセンティブ付与

- ・現在の指定障害福祉サービスの報酬に係る算定基準
施設外就労加算 1日つき100単位
- ・この加算は、基準を満たした場合に支給され、“質”について問われていないため、「良質な施設外
就労」を進めようとする事業所のインセンティブになっていない。
- ・そこで、施設外就労の支援を専門に行う事業者に対して、通常の加算よりも手厚い算定ができる
ようにすれば、そうした支援を専門に行う人材の育成や配置につながるものと考えられる。

○在宅就業障害者支援制度の見直しの検討

- ・「M.I.Eモデル」においては、維雅幸育会が在宅就業障害者支援団体として登録されており、ミル
ボンが特例調整金を受給している。
- ・しかし、この制度の活用が十分に進んでいない。その理由として、企業のインセンティブにつな
がっていないことが考えられる。
- ・そこで、企業のインセンティブとなり、施設外就労の促進につながるよう、
 - ①「インクルーシブ就労率」など、企業の取組を評価する仕組の導入
 - ②現在の特例調整金の上乗せ
など、在宅就業障害者支援制度の見直しを検討してはどうか。

在宅就業障害者支援制度の見直しの例

・インクルーシブ就労率

直接雇用に加え、施設外就労なども含む障がい者の多様な働き方を評価する指標

【企業Aの場合】

工場内従業員数 201人・・・甲

直接雇用障がい者 20人相当・・・ア

施設外就労発注額(A)を直接雇用障がい者給与(B)に換算

$4,200 \text{万円(A)} \div 218 \text{万円(B)} = 19 \text{人相当}$ ・・・イ

障がい者雇用に相当する人数合計 ア+イ=39人・・・乙

インクルーシブ就労率：乙 / 甲 = $39/201 = 19.4\%$

・特例調整金の上乗せ

(現在)年間発注額が35万円以上の場合

発注額を基準額(35万円)で除した比率に対し、

調整額(2.1万円)を乗じて算出する

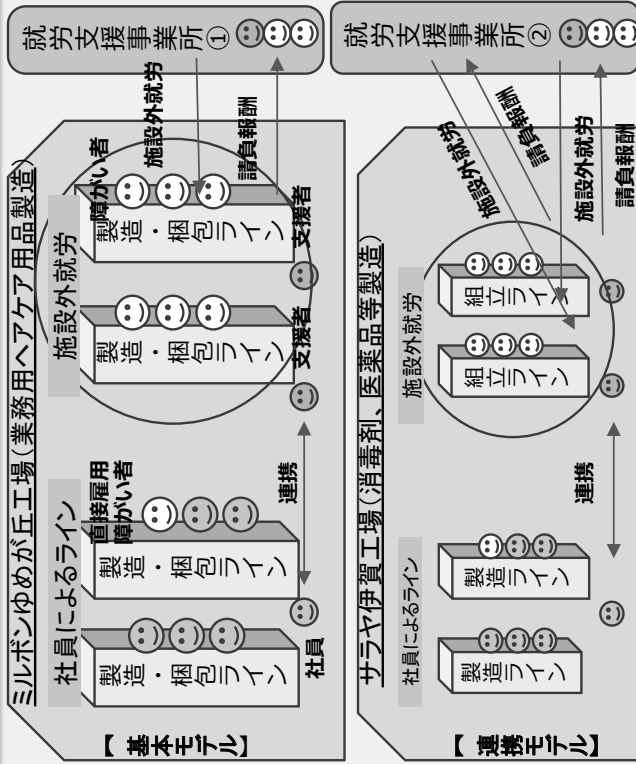
(改正の例)この調整額を増額する 例 2.1万円 → 3.0万円 など

施設外就労「M.I.Eモデル」について

- 伊賀地域において、この施設外就労のスキームを活用し、就労支援事業所が障がい者と職員によるユニットを編成して企業内の生産ラインの一部を請け負っています。
- その結果、就労支援事業所に所属する障がい者の工賃アップや企業での一般就労へのスムーズな移行・定着に繋がっており、障がい者雇用の新しい在り方のモデルとなっています。
- また、地域内の複数企業との契約や近隣の他の就労支援事業所と連携して、このモデルに取り組んでいます。
- 今後、この施設外就労「M.I.Eモデル」を三重県内の企業及び就労支援事業所に向けて展開します。

障がい者の施設外就労とは

就労支援事業所の利用者である障がい者と支援員である就労支援の職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を、その企業の中で行う活動のことです。
企業は雇用契約ではなく、請負契約を結びます。



●企業側の取組

- ・自社製品の製造ラインのうち、施設外就労に適した作業を工程分解。
- ・ユニットの支援員が製造ラインの仕事を習得できるようサポート
- ・就労に見合った請負金額を就労支援事業所に支払。
- ・ミルボンのほか、ロート製薬、中外医薬生産、サラヤなどが施設外就労を受入。
- ・これまで7人の障がい者が直接雇用結びつき、離職者はゼロ。

●就労支援事業所の取組

- ・施設外就労に従事する障がい者のほか、企業に入り込んで、企業の製造ラインに精通した支援員をユニットに配置。
- ・就労支援事業所から障がい者を企業へ送迎。
- ・ミルボンのケースでは、障がい者の平均工賃61,243円/月（県内平均14,915円/月の約4倍）

企業のメリット

- ◆障がい者雇用にかかる従業員理解の向上
- ◆直接雇用には繋げるシミュレーション
- ◆職場環境・生産性の向上

障がい者のメリット

- ◆企業で働きたいという動機づけ。
- ◆工賃向上による生活の質の向上。
- ◆仕事を通じた適性、能力の発見。

就労支援事業所のメリット

- ◆設備投資、材料費無しの売上の向上。
- ◆自主製品よりも安定した仕事の確保。
- ◆企業と連携した個別支援計画の作成。

障がい者就労「三重県モデル」づくり

検証事業の実施概要

1. 事業概要

伊賀地域において、社会福祉法人維雅幸育会と株式会社ミルボンを中心とした大企業5社が先進的に取り組まれている施設外就労のスキームを活用した障がい者が企業で活躍するモデルは、就労支援事業所に所属する障がい者の工賃アップや企業での一般就労へのスムーズな移行、定着に繋がっており、障がい者の働き方のモデルとなる取り組みである。

この仕組みを、県内、更には全国の就労継続支援事業所や企業へと広め、日本における新しい障がい者の就労の仕組みに繋げていくことをめざし、社会福祉法人維雅幸育会が日本財団助成事業を受けて、令和元年度・令和2年度の2ケ年に渡り三重県と連携して検証・研究を行った。

尚、当該助成事業において、この仕組みの総称を施設外就労「M.I.Eモデル」(Mie Inclusive Employment Project)とする。

2. 施設外就労「M.I.Eモデル」の概要

社会福祉法人維雅幸育会（三重県伊賀市）では、平成17年から、同市内の工業団地に立地する株式会社ミルボン（本社：東京都）と連携し、作業の外注ではなく製造ラインの一部を請け負う施設外就労に取り組んできた。

この取り組みの中で、施設外就労から一般就労へ、そして雇用定着へと繋がる流れが確立するとともに、地域の他の企業にも同様の取り組みが広がっている。

(1) 維雅幸育会の施設外就労の活動概要（令和3年3月現在）

①現状

- ・利用者：就労系4事業所（就労継続支援A型・B型、就労移行支援事業）
現員73人（定員70人）
施設外就労活動利用者53人
- ・活動内容：利用者と支援スタッフがユニットを組んで、企業内の製造ラインで生産活動に取り組む。
- ・活動先：株式会社ミルボン、ロート製薬株式会社、チョーヤ梅酒株式会社
中外医薬生産株式会社、サラヤ株式会社
- ・事業収入：年間約53,880千円（令和2年度予定）
- ・利用者の平均工賃：61,249円（平成30年度 就労継続支援B型事業所びいはいぶ）
- ・在宅就業支援団体：平成24年に在宅就業支援団体に登録し制度を活用

②取組の工夫

- ・利用者支援と生産活動を両立させるため、施設外就労の事業収入からパート職員を雇用し、利用者3人に対して1人の支援スタッフを配置している。
- ・支援スタッフが受入先企業の製造ラインの工程を現場で体験しながら習得。それを工程分解等して、利用者の適性に合わせた作業の提供を行う。
- ・ノウハウが蓄積されたことで、就労先の幅が広がり、そのニーズに合わせて、施設外就労活動に参加できる利用者が増えた。（令和3年3月現在 重度障がい者の参加率53.8%）
- ・連携企業のニーズに対応するため、地域の他の事業所と連携した活動も実施している。

(2) 株式会社ミルボンとの取り組み

- ・平成17年以降これまでに、施設外就労を経て、8人が直接雇用に繋がっており、離職者は出ていない。
- ・維雅幸育会の施設外就労ライン作業のスキームを活用して、直接雇用の障がい者社員が働く部門と体制が整備された。

(3) 特 徴

- ・施設外就労から一般就労・定着支援、ひいては、定年退職後のフォローアップまで繋がる取り組みであり、障がい者の職業生活を地域で支える新たな仕組みのモデルとなる。
- ・企業にとっては、就労支援事業所との連携により、障がい者雇用の促進、定着と人材の確保に繋げることができる。
- ・就労支援事業所は、設備投資等が不要で人件費のみで安定した就労支援を行うことができる。
- ・作業中も服薬、食事、排泄等の生活面での福祉的支援が必要なため、企業での雇用は困難と考えられていた障がい者が、この仕組みにより企業内で就労している。
- ・生活保護を受給していたびいはいぶ（B型）利用者が、工賃が向上したことにより、保護費の受給が不要となった。
- ・連携企業では、施設外就労を受け入れたことで、企業に障がい者を受け入れるノウハウが蓄積された。

3. 令和元年度の取り組み

(1) 有識者による検証

①有識者

慶応義塾大学	商学部	教授	中島 隆信氏
埼玉県立大学	保健医療福祉学部	教授	朝日 雅也氏
横浜市立大学	国際教養学部	教授	影山摩子弥氏

②現地視察

企業での施設外就労の現場視察及び企業関係者との意見交換、維雅幸育会の職員との意見交換を行った。

③訪問先 株式会社ミルボン、中外医薬生産株式会社、サラヤ株式会社

④日 程	影山摩子弥教授	令和元年7月24日(水)~26日(金)
	朝日雅也教授	令和元年8月30日(金)~31日(土)
	中島隆信教授	令和元年9月9日(月)~10日(火)

(2) 有識者会議の開催

①日 時 令和元年10月5日(土) 15時から18時

②場 所 日本財団会議室

③出席者

- ・有識者 中島隆信教授、朝日雅也教授、影山摩子弥教授
- ・株式会社ミルボン 村田取締役生産本部長
- ・維雅幸育会 松村常務理事、奥西統括管理者、菊田びいはいぶ所長
- ・日本財団公益事業部 竹村利道氏
- ・三重県雇用経済部 4名

④内 容

- ・有識者による施設外就労「M.I.Eモデル」に対する評価、意見等
- ・国への提言について

・フォーラムの開催について

(3) 関係者視察受入

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課
厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課
株式会社リタリコ東京本社
株式会社デジタルハーツホールディングス

(4) フォーラムの開催

①タイトル：

就労支援フォーラムNIPPON特別企画
施設外就労「M.I.Eモデル」フォーラム
～Mie Inclusive Employment project～
“施設外就労「M.I.Eモデル」でWIN.WIN.WIN”

②1日目フォーラム（参加費無料／参加者502名）】

- 日 時 令和2年2月16日(日) 12時45分～16時45分
- 場 所 伊賀市文化会館さまざまホール（三重県伊賀市西明寺3240-2）
- 主催者挨拶 社会福祉法人維雅幸育会 理事長 今岡睦之
三重県雇用経済部長 村上 亘
- 来賓挨拶 衆議院議員 川崎二郎氏、伊賀市長 岡本栄氏、名張市長 亀井利克氏
- 来 賓 株式会社ミルボン 代表取締役社長 佐藤龍二氏
厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課長 小野寺徳子氏
日本財団公益事業部シニアオフィサー 竹村利道氏

○内 容

第1部「施設外就労による障がいのある人の働き方」

- ・三重県内での施設外就労の実践報告
 - レポート① 企業と連携した施設外就労1
社会福祉法人維雅幸育会「びいはいぶ」管理者 菊田愛香
 - レポート② 企業と連携した施設外就労2 ～共同運営事例～
社会福祉法人名張育成会「レインボークラブ」管理者 多原智子氏
 - レポート③ 施設外就労を活用した農福連携
NPO法人「えん」代表理事 小林弘樹氏
- ・施設外就労「M.I.Eモデル」検証報告
 - レポート① 施設外就労活動が生み出すメリット～それぞれの『主体』が輝くために
埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授 朝日雅也氏
 - レポート② 企業・雇用の視点から分析する「M.I.Eモデル」
横浜市立大学国際教養学部 教授 影山摩子弥氏
- ・企業における障がいのある人の就労について
「つぶれない会社を創る」ための「人づくり」～SDGsの視点から～
株式会社ミルボン 代表取締役社長 佐藤龍二氏

第2部

- ・パネルディスカッション
「施設外就労が広げる障がいのある人の“多様な働き方とライフデザイン”」
コーディネーター：三重県知事 鈴木英敬氏
パネリスト：埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授 朝日雅也氏

慶應義塾大学商学部 教授 中島隆信氏
日本財団公益事業部国内事業開発チームシニアオフィサー 竹村利道氏
社会福祉法人維雅幸育会 統括管理者 奥西利江

- ・エンディング 施設外就労「M.I.Eモデル宣言」
- ③ 2日目工場視察（参加費5,000円／参加者60名）
 - ・日 時 令和2年2月17日(月) 9時30分～15時
 - ・場 所 株式会社ミルボンゆめが丘工場（三重県伊賀市ゆめが丘7-7-5）
 - ・内 容
 - ・概要説明及び工場視察
株式会社ミルボン 取締役生産本部長 村田輝夫氏
社会福祉法人維雅幸育会「びいはいぶ」管理者 菊田愛香
 - ・意見交換
 - ・他の施設外就労の現場視察
ロート製薬株式会社、チョーヤ梅酒株式会社、
中外医薬生産株式会社、サラヤ株式会社
※参加希望者が定員を超えたため、2月17日は、県外からの希望者を対象として実施。県内からの希望者については、3月18日に見学会を実施予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大を考慮して次年度へ延期。
- ④主 催 社会福祉法人維雅幸育会
- ⑤共 催 三重県
- ⑥後 援 伊賀市、名張市、公益財団法人 日本知的障害者福祉協会
社会福祉法人 全国社会福祉協議会 全国社会就労センター協議会
- ⑦助 成 日本財団

4. 令和2年度の実施

(1) 施設外就労「M.I.Eモデル」を通じた 障がい者の活躍と企業の人材確保セミナー・情報交流会の開催

- ①日 時 令和2年8月21日(金) 13時～17時
- ②場 所 三重県総合文化センター 多目的ホール
- ③講 師 埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授 朝日雅也氏
- ④共 催 三重県薬事工業会
- ⑤参加者 28名（うち企業担当者6名）
- ⑥参加者アンケート
今後「M.I.Eモデル」に取り組みたいと答えた企業2社、就労支援事業所4社

(2) 施設外就労「M.I.Eモデル」工場視察

- ①日 時 令和2年9月25日(金) 9時30分～15時
- ②場 所 株式会社ミルボンゆめが丘工場（三重県伊賀市ゆめが丘7-7-5）
- ③内 容
 - ・概要説明及び工場視察
株式会社ミルボン 取締役生産本部長 村田輝夫氏
社会福祉法人維雅幸育会「びいはいぶ」管理者 菊田愛香
 - ・意見交換
 - ・他の施設外就労の現場視察 中外医薬生産株式会社
- ④参加者 5名

※新型コロナウイルス感染拡大防止のため県内の希望者のみで実施

(3) 有識者による検証

- ①有識者 横浜市立大学国際教養学部 教授 影山摩子弥氏
- ②内 容 「M.I.Eモデル」の経営上の効果に関する調査のため、施設外就労受け入れ先企業の社員を対象にアンケート調査を実施
- ③対象企業 株式会社ミルボンゆめが丘工場 社員（派遣及び障がい者社員を除く）188名
- ④日 程 訪問日 令和2年10月29日(木)～30日(金)
アンケート実施日 令和2年11月13日～11月19日
アンケート集計 令和2年11月22日～12月28日
- ⑤調査結果 報告書「M.I.Eモデルの経営上の効果に関する調査報告書」
～障がい者就労が健常者の業務パフォーマンスに与える効果～

(4) 有識者会議の開催

- ①日 時 令和3年3月17日(水) 16時～18時
- ②場 所 オンライン会議
- ③出席者
 - ・有識者 影山摩子弥教授、朝日雅也教授
 - ・株式会社ミルボン 村田取締役生産本部長
 - ・維雅幸育会 松村常務理事、奥西統括管理者、菊田びいはいぶ所長
 - ・日本財団公益事業部 竹村利道氏
 - ・三重県雇用経済部 4名

(5) 当該事業の総括報告会の開催

- ①日 時 令和3年3月29日(月) 16時～18時
- ②場 所 維雅幸育会法人本部（ひまわりデイセンターふっくりあ内）
- ③出席者
 - ・有識者 影山摩子弥教授、朝日雅也教授
 - ・維雅幸育会 松村常務理事、奥西統括管理者、法人役職員40名
 - ・フォーラム参加者 21事業所（オンライン）

(6) 関係者視察受入

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課
厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課
三重県雇用経済部、三重県子ども・福祉部、三重労働局

検証取組の経緯

【会議等開催状況】

平成31年4月～	日本財団助成事業開始	
平成31年4月26日(金)	検証会議（会場：社会福祉法人維雅幸育会）	
令和元年5月24日(金)	三重県知事面談	
	日本財団公共事業部国内事業開発チーム	竹村 利道氏
	社会福祉法人維雅幸育会 常務理事	松村 浩
	統括管理者	奥西 利江
	びいはいぶ所長・サービス管理責任者	菊田 愛香
令和元年5月24日(金)	検証会議（会場：三重県庁）	
令和元年7月19日(金)	検証会議（会場：社会福祉法人維雅幸育会）	
令和元年10月5日(土)	検証会議（会場：日本財団）	
令和2年3月18日(水)	検証会議（会場：三重テラス）	
令和2年10月30日(金)	検証会議（会場：三重県庁）	
令和3年3月17日(水)	検証会議（オンライン）	
令和3年3月29日(月)	検証会議（会場：社会福祉法人維雅幸育会）	

【有識者による検証】

(株)ミルボン、中外医薬生産(株)、サラヤ(株)現場視察、維雅幸育会において概要説明、意見交換		
令和元年7月24日(水)～26日(金)	横浜市立大学国際教養学部 教授	影山摩子弥氏
令和元年8月30日(金)～31日(土)	埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授	朝日雅也氏
令和元年9月9日(月)～10日(火)	慶応義塾大学商学部 教授	中島隆信氏
令和2年10月29日(木)～30日(金)	横浜市立大学国際教養学部 教授	影山摩子弥氏

【事業実施状況】

令和2年2月16日(日)	施設外就労「M.I.Eモデル」フォーラム	参加者502名
令和2年2月17日(月)	施設外就労「M.I.Eモデル」工場視察	参加者51名
令和2年8月21日(金)	施設外就労「M.I.Eモデル」を通じた障がい者の活躍と企業の人材確保 セミナー及び情報交流会	参加者28名
令和2年9月25日(金)	施設外就労「M.I.Eモデル」工場視察	参加者3名
令和3年3月29日(月)	施設外就労「M.I.Eモデル」交流会	参加者40名
		オンライン21事業所

【厚生労働省等による視察】

令和元年12月16日(月)	厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課	
令和2年1月16日(木)	厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部	障害福祉課
令和2年2月19日(水)	厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部	障害福祉課
令和2年6月17日(水)	厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部	障害福祉課
令和2年9月2日(水)	三重県雇用経済部・三重労働局	
令和2年11月16日(月)	厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課	

【資料】

◆有識者会議

有識者の主なコメント

○慶応義塾大学商学部 教授 中島隆信氏

- ・特例子会社よりも、本業での仕事を生み出している点で安定したやりがいのある仕事である。
- ・この取組の結果、障がい者のQOLがどのように変化したかを示すことが必要。
- ・社会会計に対してどういうメリットがあったかを見せる。
- ・これからは、障がい者本人にとって、どの働き方が良いのか選択肢が増えること、法定雇用率についても中身が大事となる。

○埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授 朝日雅也氏

【メリット】

(企業)

- ・雇用率に関係ないインクルーシブな就労機会の提供。
- ・障がい者採用に向けた準備性の向上、雇用の際の業務体制のシュミレーション。

(障がい者)

- ・本物の仕事に向きあうことによるスキルアップ、特別な能力の発見。
- ・工賃の上昇。

(福祉事業所・支援者)

- ・安定的な仕事の確保。
- ・重度の障がい者が企業で働くことを検討できる。

【発展・拡充させるための課題】

- ・企業の生産活動に実質的なメリットをもたらしているが、雇用率制度下でのメリットを演出させる仕組みが必要。
- ・福祉事業所の職員について、障がい者と企業の双方に向き合うための専門性の向上。
- ・この取り組みの効果を説得力を伴って公表・周知していくためのエビデンス、手法の検討。

○横浜市立大学国際教養学部 教授 影山摩子弥氏

【M.I.Eモデルとして差別化を図れる特徴】

- ・企業と福祉事業所の一对一の連携ではなく、地域内ネットワークが形成されている。
- ・直接雇用への移行、施設外就労を支援するパート職員の雇用（福祉事業所）、企業と福祉事業所の職員の人事交流など内部労働市場が展開している。
- ・企業内でタイバーシティ効果（社員満足度、生産性の向上）。

【国の制度について】

- ・現在の制度では実雇用率に算入できないため、企業にとって、雇用を回避する抜け道として使われたり、便利な雇用調整制度として使われたりする可能性を排除しつつ、このような取り組みの促進に繋がるような制度設計が望まれる。

施設外就労「M.I.E モデル」の検証

障害者就労における「施設外就労」の検証と提言 －三重モデル構築に向けて－

朝日雅也（埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授）

【目次】

1. 施設外就労を概観する
2. 現地視察による検証の方法と手順
3. 施設外就労に関わる3つの主体とそれぞれにおけるメリット
4. 施設外就労を展開するための類型（案）
5. 施設外就労を発展・拡充させるための課題
6. 工賃問題解決に向けての「横展開」としての施設外就労
7. 福祉と労働の統合を視野に入れた M. I. E モデルの構築に向けて

1. 施設外就労を概観する

本稿は、障害者就労における「施設外就労」について、三重県において実践されている取り組みを検証することで、今後の促進のための諸提言を行うことを目的としている。実際には、三重県内における先駆的取り組みについて現地視察を行うとともに、関係者との協議、本テーマに関するセミナーにおける発表、就労支援フォーラム NIPPON2020 における関連分科会での話題提供とディスカッション等を通じて得た知見を基に、先駆的取り組みを可能ならしめてきた三重県内における実践から、今後の普遍化に繋がる三重モデルの構築に向けた課題を提起するものである。

（1）施設外就労とは

障害者の就労支援事業所においては、「施設外就労」が進められている。そもそも施設外就労とは、サービス利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援である。具体的には、通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画に基づき事業所以外での就労を行うことになる。

（2）就労継続支援事業における「施設外就労加算」の位置づけ

施設外就労を行う事業所に対しては、「施設外就労」加算が行われてきた。加算を行う根拠を改めて考えてみると、以下の点にまとめることができる。すなわち、

就労能力の向上や工賃の向上及び一般就労への移行に資することであり、具体的には施設外就労の提供が、当該施設の運営規定に位置付けられていること、施設外就労を含めた個別支援計画が事前に作成されていることである。

こうした観点から施設外就労がいわば制度的にも奨励されてきたことになるが、工賃の向上や一般就労への移行が実質的に展開されていく必要があり、単に企業から部分的に作業を請け負うだけでは、安価な労働の提供に留まる可能性があることに留意していかなければならない。

表1は、全国社会就労センター協議会が行った実態調査における施設外就労加算の適用状況についての結果である。就労継続支援事業 A 型、同 B 型を通じて、回答事業所のうちの約 3 割が加算適用を受けていることがわかる。その際、加算適用を受けることが、施設外就労のメリ

ットにどのように結びつけていくのかが問われるのである。

表1 施設外就労加算の適用状況 (n=746)

	合計	加算適用	不適用	無回答
A型	80	19 (23.8%)	55 (68.8%)	6 (7.5%)
B型	666	225 (33.8%)	391 (58.7%)	50 (7.5%)
合計	746	244 (32.7%)	446 (59.8%)	56 (7.5%)

出典：社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会．令和元年度社会就労センター実態調査報告書．社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会．2020年3月．p.68から改編

こうした現状を踏まえると、施設外就労を概観していくための視点として、施設外就労が生み出す価値（メリット）を挙げることができる。そのメリットは、大きく「障害当事者におけるメリット」、「福祉事業所におけるメリット」、「受け入れ事業所（企業）」におけるメリット」に大別される。そして、これらの「メリット」を有機的につなぐ仕組みや機能について検証していく必要がある。

2. 現地視察による検証の方法と手順

「施設外就労」の検証と提言は、図1に示すように、現地視察等によって実施した。

2019年8月30日・31日には、以下の事業所と企業について現地視察を行い関係者からのヒアリングを実施した。③～⑥は、施設外就労受入れ企業である。

- ①社会福祉法人維賀幸育会上野ひまわり作業所（就労継続支援B型・生活介護）
- ②同上 びいはいぶ（就労継続支援B型）
- ③同上 ふっくりあもオンマール（就労継続支援A型・就労継続支援B型）
- ④中外医薬生産㈱
- ⑤サラヤ㈱伊賀工場
- ⑥㈱ミルボンゆめが丘工場
- ⑦関係者（連携社会福祉法人担当者を含む）による協議、検証

その後、2019年10月5日のプロジェクト検証会（於：日本財団本部）を経て、2020年2月16日開催の施設外就労「M.I.Eモデル」フォーラム（三重県伊賀市）、2020年8月21日開催の施設外就労「M.I.Eモデル」を通じた障がい者の活躍と企業の人材確保セミナー（三重県津市：著者はリモート参加で講演）での発表と議論を通じて検証作業を進めた。さらに、障害者就労支援事業所における工賃問題に関する議論の場として、2020年12月13日に開催された就労支援フォーラム NIPPON2020 コンテクトフォーラム ANSWER 6 工賃向上の

法則～意識変革と具体的方法について～に参加し、施設外就労の観点からその効果と位置づけについて報告するとともに関係者とのディスカッションを実施した。

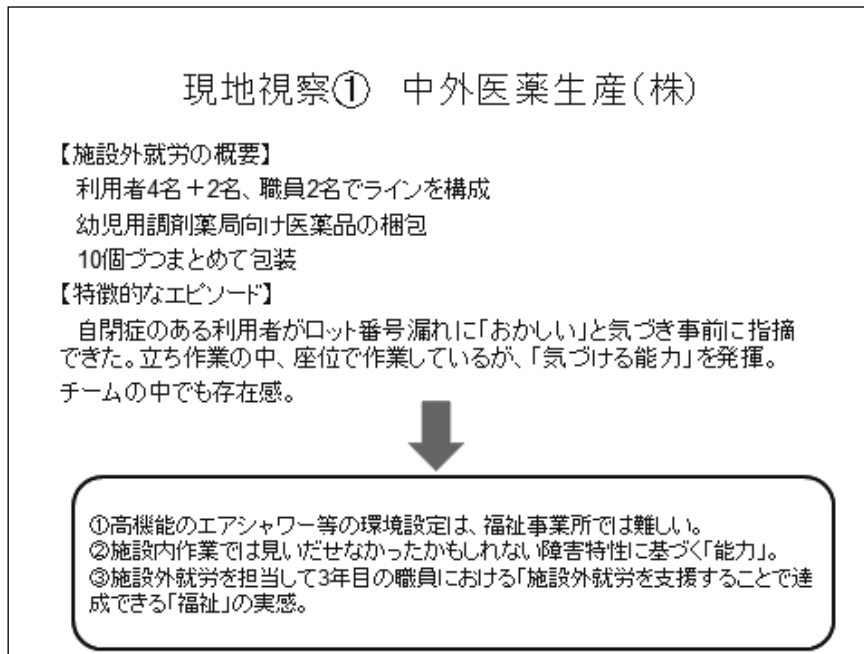


図1 現地視察等による検証経過

以下、施設外就労を受け入れている企業における取組みの特徴を概観したい。

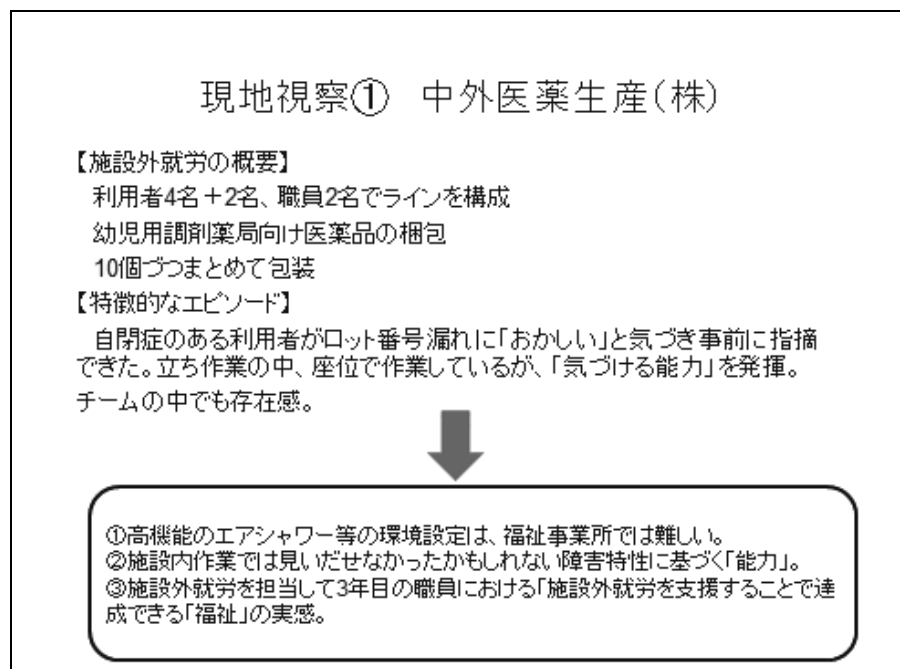


図2 現地視察① 中外医薬生産(株)

中外医薬生産（株）は三重県伊賀市を本拠とする一般用医薬品の研究開発から製造、販売までを行う医薬品メーカー。みどりが丘工場を訪問した。施設外就労では、社会福祉法人維雅幸育会の利用者4名+2名、職員2名でラインを構成して、幼児用調剤薬局向け医薬品の梱包の作業を進めている。10個ずつまとめて包装するのだが、自閉症のある利用者が、ロット番号漏れを適切に指摘できたというエピソードがあった。基本は立ち作業であるが、利用者の特性上、座位で作業しているものの、こうしたきめ細かな「気づける能力」を発揮して、作業チームの中でも存在感を表している。

医薬品メーカーゆえ、完璧な衛生管理が実施されているが、高機能のエアシャワー等の環境設定は福祉事業所では難しい。その上で、施設内の作業では見いだせなかったかもしれない障害特性に基づく能力が発揮されている。そして、社会福祉法人の職員は、施設外就労を担当して3年目だというが、施設外就労を支援することで「福祉」を担っているという実感があると語る。

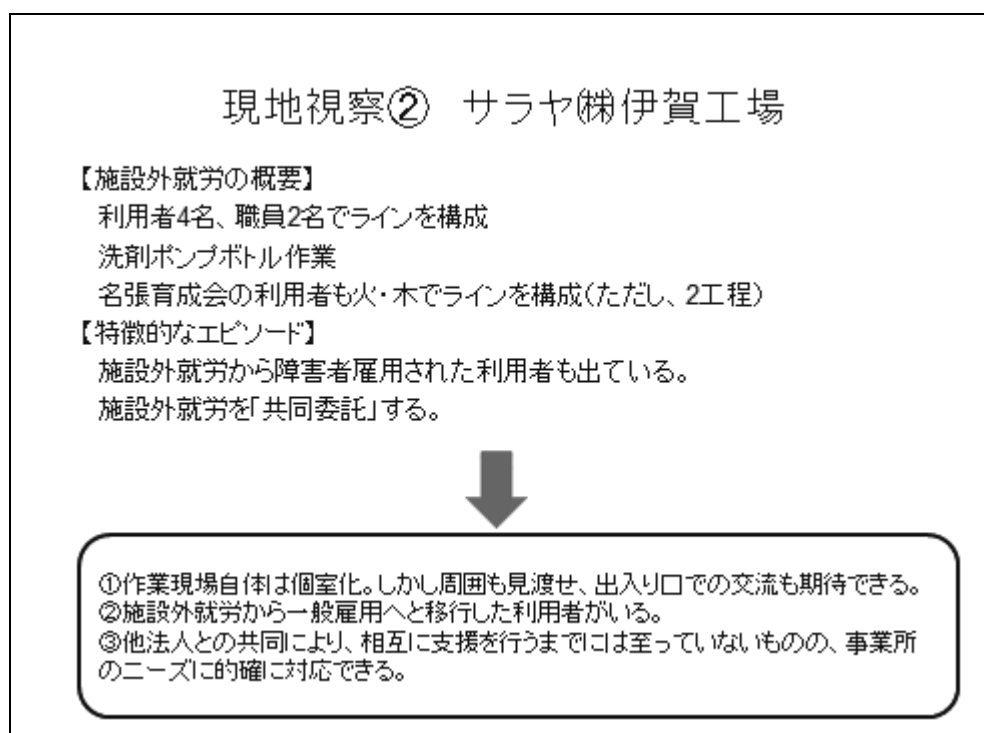


図3 現地視察② サラヤ（株）伊賀工場

サラヤ（株）は、家庭用及び業務用洗浄剤・消毒剤・うがい薬等の衛生用品と薬液供給機器等の開発・製造・販売を行うメーカーであり、全国にある拠点工場の一つが伊賀工場。

施設外就労では、社会福祉法人維雅幸育会利用者4名、職員2名でラインを構成。洗剤ポンプボトルの組み立て作業を行っている。同様に、社会福祉法人名張育成会の利用者も火・木でラインを構成している。

特徴的なエピソードとしては、施設外就労から障害者雇用された利用者も出ていること、そ

して、前述のとおり複数法人で施設外就労を「共同委託」されていることである。

作業現場自体は個室化されており、作業への集中が図られているが、周囲を見渡せせることや、出入り口での一般社員との交流も期待できることから、分離感はない。施設外就労から一般雇用へと移行した利用者があることは、社会福祉法人側、企業側にとっても、施設外就労の効果を具体的に実感する機会にもなっている。

他法人との共同受託は、視察時点では必ずしも両法人の職員が相互の利用者を支援するまでには至ってはいないものの、今後、その組み合わせ等を工夫することで、企業側のニーズに柔軟かつ確に対応する可能性がある。

3 つ目の事業所が、社会福祉法人維雅幸育会として、現在の施設外就労の基本的な枠組みを形成するに至った（株）ミルボンゆめが丘工場である。

（株）ミルボンは、ヘアカラー剤、ヘアスタイリング剤、パーマ剤、シャンプー、ヘアトリートメント、薬用発毛促進剤、スキンケア・メイクアップ化粧品の製造および販売を行うメーカー。主力工場の伊賀市のゆめが丘工場を訪問した。同工場は、全従業員 203 名のうち女性が半数以上。女性が働きやすい職場で離職率も 1 % 程。企業全体の障害者雇用率は 2.34%（視察時）。障害者雇用への取組みにあたっては、特例子会社を設立する構想もあったが、社会福祉法人維雅幸育会への下請け作業の提供をきっかけに、「ミルボン内に『びいはいぶ』のような障害者部門を立ち上げたい」との提案がなされたことが、施設外就労を展開する発端となった。

施設外就労は、社会福祉法人維雅幸育会利用者 2 名、職員 1 名でチームを構成。6 ラインを担当。ミルボンゆめが丘工場の生産・出荷ラインに完全に統合されている。ここで提供されているのは、時給 600 円の高工賃につながる、いわば「本当の仕事」。求める生産性は、障害のない従業員であれば 2 名換算の仕事を 3 名体制で行うイメージである。

現地視察③(株)ミルボンゆめが丘工場 その1

【(株)ミルボンゆめが丘工場の特徴と障害者雇用】

同工場は、全従業員203名のうち女性が半数以上。女性が働きやすい職場で離職率も1%程。企業全体の障害者雇用率は2.34%。

特例子会社構想もあったが、維雅幸育会への下請け作業をきっかけに「ミルボン内に『びいはいぶ』のような障害者部門を立ち上げたい」との提案。

【施設外就労の概要】

利用者2名、職員1名でチームを構成。6ラインを担当。

完全に(株)ミルボンゆめが丘工場の生産・出荷ラインに統合。

時給600円の高工賃につながる「本当の仕事」。

障害のない従業員であれば2名換算の仕事を3名体制で行うイメージ。

現地視察③(株)ミルボンゆめが丘工場 その2

【特徴となるエピソード】

施設外就労の利用者が同工場へ一般雇用されたが、ラインの組合せは施設外就労とおなじフレームワークを使っている。



- ①作業現場自体が完全にインクルーシブな環境設定になっている。
- ②施設外就労から一般雇用への移行が、事業所における障害者雇用のノウハウ構築に役立っている。
- ③事業所内で「下請け」作業を行うのではなく、本当のラインを担っている。
- ④利用者が具体的な製品に関わることで、自己有用感を持つことにつながる。
- ⑤仕事の支援と生活の支援を両輪としながら、実際の事業所に入ることにより一般就労の定着支援と同様、メリハリの効いた支援が可能。

現地視察③(株)ミルボンゆめが丘工場 その3

【(株)ミルボンゆめが丘工場取締役のコメント】

「生産に関するコストはかからないのに、なぜ他の企業や福祉事業所は施設外就労に取組まないのか。」

障害の(職業的な)程度を仮に10段階とすれば、
9以上は直接雇用、3以下は企業で働くのは難しい。もっともボリュームのある4～8の利用者にとって、施設外就労が適している。
(重度障害者も時間をかければ生産性が上がることを前提に)



- ①企業にとってのメリット、利用者にとってのメリット、福祉事業所にとってのメリットを根拠に基づき周知していく必要がある。
- ②障害者雇用制度における企業のメリットについての検討が必要である。
- ③企業の施設外就労へのニーズが高まったとしても、誰でも施設外就労に適する訳ではなく、支援者の「見立て(アセスメント)」が重要になる。

図4 現地視察③ ミルボンゆめが丘工場

ミルボンゆめが丘工場における施設外就労の特徴として、施設外就労の利用者が同工場へ一

般雇用された際に、施設外就労とおなじフレームワークでラインを構成したことがあげられる。

また、ミルボンゆめが丘工場取締役は、「生産に関するコストはかからないのに、なぜ他の企業や福祉事業所は施設外就労に取組まないのか」とも指摘する。障害の職業的な程度を仮に10段階とすれば、9以上であれば直接雇用、3以下は企業で働くのは難しいというのが現実かもしれない。10段階で、もっとも層の厚い「4~8」の利用者にとっては、施設外就労が適しているのではないかという考え方である。障害者の幅の広い就労ニーズに適用できるのが、施設外就労であり、その基盤には、「職業的な障害は重度であっても、時間をかければ必ず生産性が上がる」という確信がある。

3. 施設外就労に関わる3つの主体とそれぞれにおけるメリット

視察並びに関係者からのヒアリング、協議を通じて、施設外就労については3つの主体、すなわち、企業、障害者、施設（支援者）の観点があること、そしてそれぞれにおけるメリットを確認しておくことの必要性が導かれた。同時に、メリットの強調には、おそらく様々な指摘や批判が想定される。指摘や批判に対する的確な説明も必要なので、併せて検討しておく。

(1) 企業

①企業における施設外就労のメリット

施設外就労が企業にもたらすメリットは図5にも示したとおり広範にわたる。

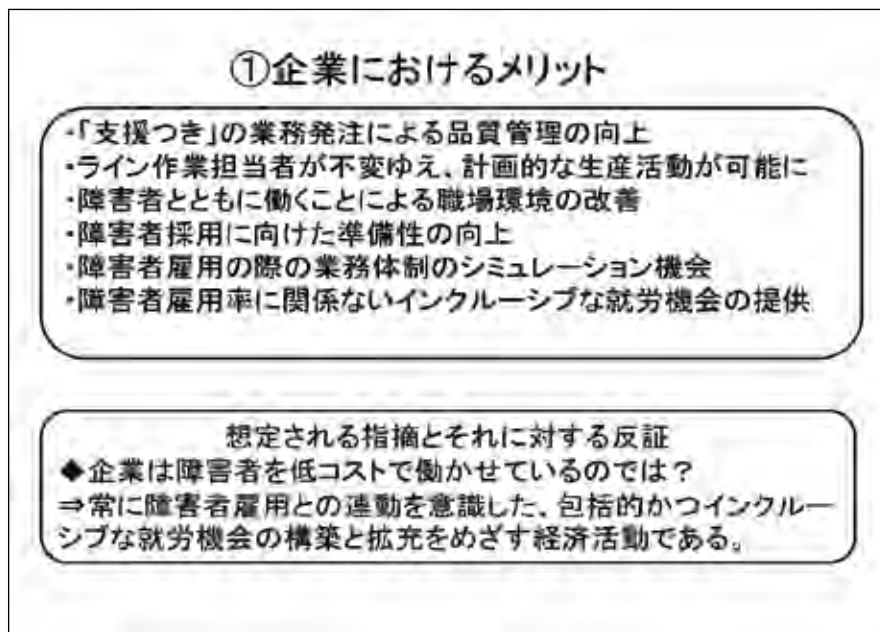


図5 企業におけるメリットと課題

・施設外就労の受け入れにあたって、支援施設の職員による、いわば「支援つき」の業務発注を可能とすることによって、品質の向上につながる。もちろん、障害者就労支援の枠組みであるので、そのまま障害のない従業員と同等の生産性等をもたらすことは難しいが、障害の

特性を生かす環境設定により、品質の向上が期待できる。

- ・施設外就労は、それを担う障害者は、施設側の事情で変わっても、ライン作業担当者の総数は不変ゆえ、計画的な生産活動が見込める。

- ・そして、受け入れ企業において、障害者とともに働くことによる職場環境の改善に繋がること。従来から障害者雇用におけるメリットとして挙げられてきた「障害者が働きやすい職場は、障害のない者にとっても働きやすい」ことと同義である。

- ・今後の当該企業における障害者雇用に向けた、いわ企業としての準備性の向上につながること。施設外就労において、仮に企業が失敗体験したとしても、その経験知は、今後の障害者雇用に生かされるはずである。

- ・ミルボンゆめが丘工場の例のように、施設外就労におけるライン形成が、そのまま障害者雇用の際の体制に生かされていることから、まさに「シミュレーションの機会」を企業に提供することになる。

- ・後述するが、障害者法定雇用率とは別の次元の「インクルーシブな就労機会の提供」を通じての企業価値を高めていくこと。現行制度では、施設外就労の受け入れを進めても、直ちに法定雇用率の達成が免除されるわけではない。逆に、法定雇用率を達成した上で、施設外就労に積極的に取り組んでも、公的に評価される制度はないが、CSRをはじめとした企業価値の向上に繋がることは想像できる。

②予想される指摘・批判への説明

一方、企業側のメリットを強調することについては、多様な指摘や批判も想定される。例えば、「企業は障害者を低コストで働かせているのではないか」との指摘。実際に発注をする際の委託料についての厳格な取り決めによって、自ずと説明できる内容ではあるが、第三者による評価基準は確かに存在しない。しかしながら、障害福祉サービスの側面からは当然、利用者の権利擁護の枠組みと、施設外就労に係る契約の透明性の担保の観点から、こうした指摘については適切な説明が可能である。三重県の伊賀地域のように、複数の企業・社会福祉法人がネットワークを構成して施設外就労を展開するのであれば、そこでの一定の基準が透明性と契約の妥当性を担保していくのではないだろうか。

さらに、施設外就労が、常に障害者雇用との連動を意識した、包括的かつインクルーシブな就労機会の構築と拡充をめざす経済活動であるという認識が広まることによって、こうした「安上がり労働力」という指摘とは次元の違う活動であることの自明性が担保されるのであろう。

(2) 障害者

①障害者における施設外就労のメリット

障害者における施設外就労のメリットは、前述の施設外加算でも記載したように、一般就労への移行の促進と、工賃水準の向上による福祉的就労の質の向上となるが、さらに詳細に見ていくと以下のような具体的な側面が見えてくる。

- ・「本物」の仕事に向き合えること。もちろん、施設内の下請け作業や自主製品も本物の仕事であることに違いはない。しかしながら、生産の全体像の環境下での仕事への向き合いにあたっては、施設外就労ゆえの特徴と言える。

・工賃の向上については、施設外就労を委託する際に設定する基準にもよるが、視察先のいずれにおいても全国平均工賃額よりも高い金額が得られている。

・実際の職場の設定の中で、具体的な仕事に関する技術のスキルアップを図ることにつながる。

・本人や支援者が施設内の作業では気づかなかった、すなわち意識化していなかった「特別な能力」の発見につながる可能性がある。

・施設内では当然、他の利用者と職員のみとの関係性に終始する。販売作業を行う場合には、消費者との関わりの機会はあるが、施設外就労の場合には、他の従業員との関わりによるインクルージョンの促進が期待できる。

・また、障害者福祉制度の特質上、同様の支援対象者が、就労継続支援事業 B 型等の事業所に集まり、基本的にはその中で活動を終始することが多くなる。そのため、利用者には、「外へ出たい」という基本欲求があり、施設外就労はその充足を図るための有効な手段になり得る。

・そして、一般就労に向けては、施設外就労の体験を通じ、「企業の中で働きたい」という動機付けになることが考えられる。制度上は、就労移行支援事業等で実際の職場実習によって動機付けが図られてはいるが、施設外就労は、始めから一般就労への移行を意図的にプログラム化するのではなく、「その場に参加する」体験から、いわば一定の時間をかけて積み重ねていくような「熟成」を念頭においた介入方法であるとも言える。

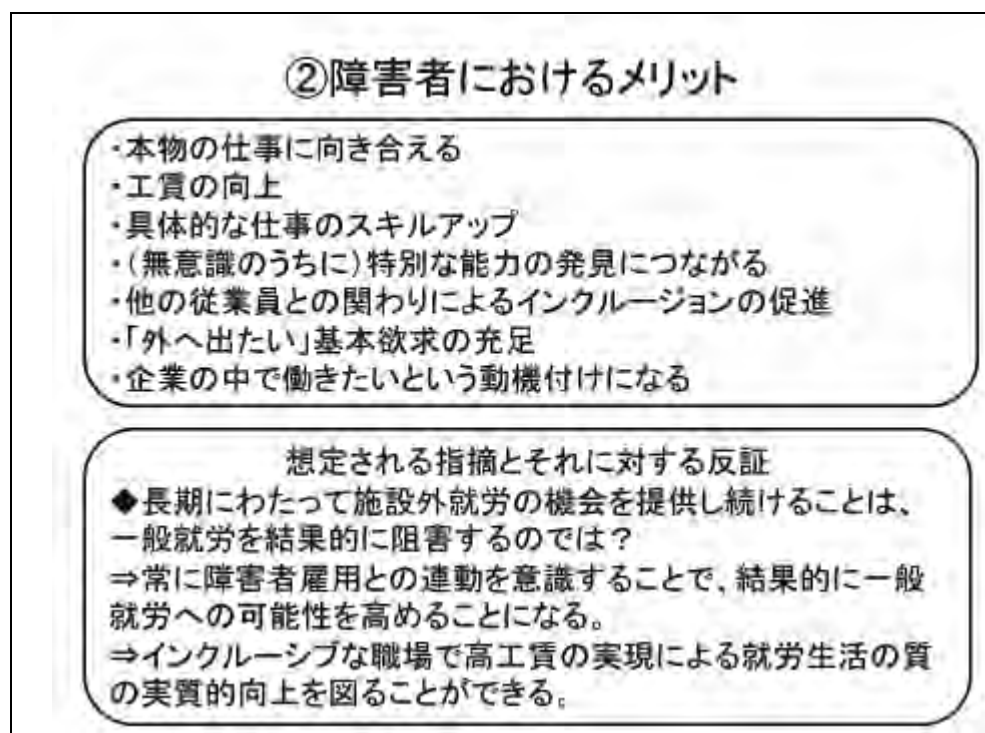


図6 障害者におけるメリットと課題

②予想される指摘・批判への説明

施設外就労 については、長期にわたってその機会を提供し続けることで、結局、一般就労への移行を阻害するのではないかという指摘があるかもしれない。

前述のとおり、就労移行支援事業のように標準的な期間内に一般就労をめざすのと違い、常に障害者雇用との連動を意識することで、結果的に一般就労への可能性を高めることになる方法と言える。

仮に一般就労への移行が実現しなくても、インクルーシブな職場で高工賃の獲得を図ることで、就労生活の質の実質的向上を図ることができると考えられる。

(2) 施設（支援者）

①施設（支援者）における施設外就労のメリット

- ・施設外就労によって、安定的な仕事の確保につながるものが先ず大きなメリットの一つと考えられる。むろん発注元の企業の経営状況に依拠すること自体は、通常の下請け作業と変わらないが、「顔の見える形」での業務への参加は、より安定的な仕事の確保に繋がることが期待できる。

- ・障害の重い（職業的な課題の大きい）利用者についても一般の職場で働くことについて検討できる可能性がある。企業からすれば、施設側のサポートを前提に考えた場合、施設外就労のメンバー構成はさほど大きな課題ではない。よって、施設（支援者）からすれば、適切な個別支援計画のもとで、一般就労への移行がより困難と思われる利用者についても、チャレンジすることが可能になる。

- ・障害者福祉サービスの提供にあたって、適切な個別支援計画の策定と実施は重要な意味を持つ。施設外就労を担う利用者もその例外ではないが、支援計画を策定・実施する際に、企業側の「第三者の目」を入れることができる。もちろん、個々の支援計画にどこまで企業がコミットできるかという課題はあるが、少なくとも通常の下請け作業においては考えられない視点である。

- ・施設外就労の経験を通じて、施設の支援職員の意識の変化につながる点も見逃せない。障害者福祉サービス分野での仕事を選択した職員の多くは、おそらく従来の福祉事業所の枠内での業務を想像していたことであろう。施設外就労は、就労支援系の福祉サービスの中で、職員が実際に仕事を体験できる唯一の機会であるといえる。企業の現場で支援対象者の「福祉」を実現するという意識の醸成にも繋がっていることが推察される。

②予想される指摘・批判への説明

- ・障害者における施設外就労の課題と重複するが、施設（支援者）においても、長期にわたってその機会を提供し続けることで、結局、一般就労への移行を阻害するのではないかという指摘があるかもしれない。しかしながら、施設外就労の「長短」が問題なのではなく、前述のとおり、個々の利用者において施設外就労の位置づけを個別支援計画の中で明確することによって、むしろ、一般就労への移行が促進される可能性に着目する必要がある。

- ・福祉事業所内での就労継続等の努力をせずに、企業等の職場に作業を丸投げしているのではないかという指摘もあるかもしれない。しかしながら、実際の職場で厳しい生産性を求めら

れるので、職員の経済的支援と福祉的支援を両立させる支援力の向上につながる。これは、同時に、福祉事業所内での施設外就労対象者の見極めのアセスメント力も求められることになる。

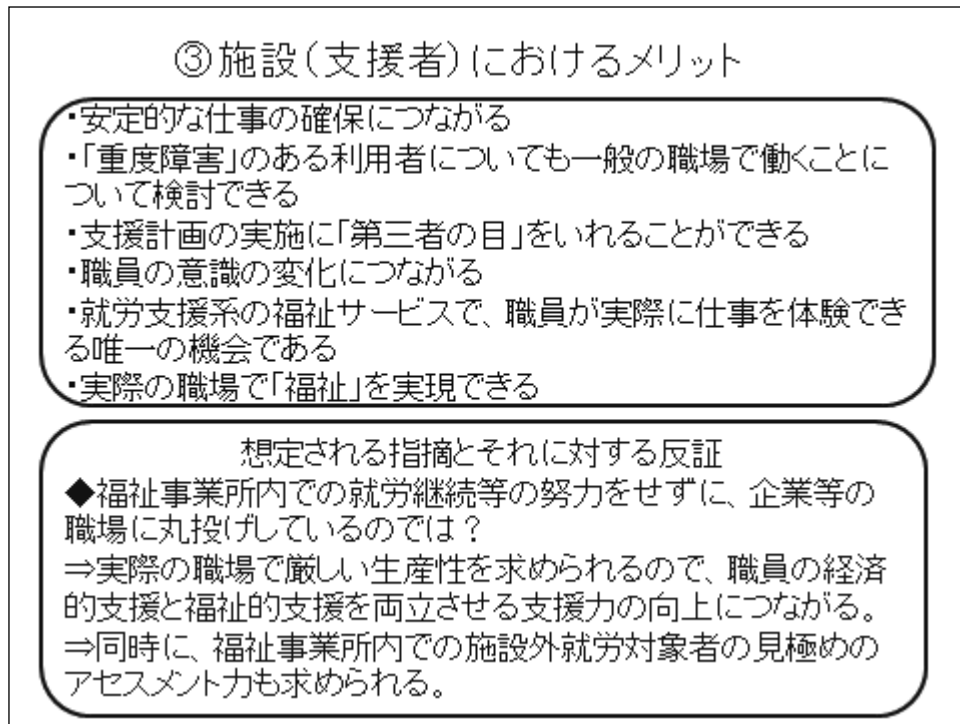


図7 施設(支援者)におけるメリットと課題

以上のそれぞれの主体におけるメリットの全体像にまとめたのが、図8である。それぞれのメリットをいかに有機的に結合させていくか、その重要性も読み取ることができる。

ここらからも明らかなように、さらにはこの3つの主体間の協働を支える自治体のメリットにも繋がることを強調していきたい。

すなわち、自治体においては、施設外就労の促進が、障害者施策、障害福祉施策における「福祉と労働」の統合型の施策展開の手段になり得るということである。各自治体は、障害者基本法に基づく障害者計画を策定するが、そこでは必ず障害者雇用のための取組みを明示するとともに、施設外就労、すなわち障害者総合福祉法に基づく障害福祉サービスの供給計画となる障害福祉計画との整合性を図ることが求められる。その際に、就労移行支援事業等における一般就労への移行と、いわゆる福祉的就労における工賃水準の向上について数値目標があげられるが、福祉と労働を包括するような具体策の提示に欠けることが少なくない。

そこで、施設外就労を実質的に展開することを基軸に置くことで、福祉と労働との統合を目指す取組みを示すことになるのである。もちろん、後述するように、施設外就労への企業の参加を社会的に評価する仕組みが必要になるが、それ以前の段階でも、例えば、自立支援協議会の部会として、施設外就労を中核にした福祉と労働との協議体を設置することなども、具体的かつ有効な手立てとなるだろう。

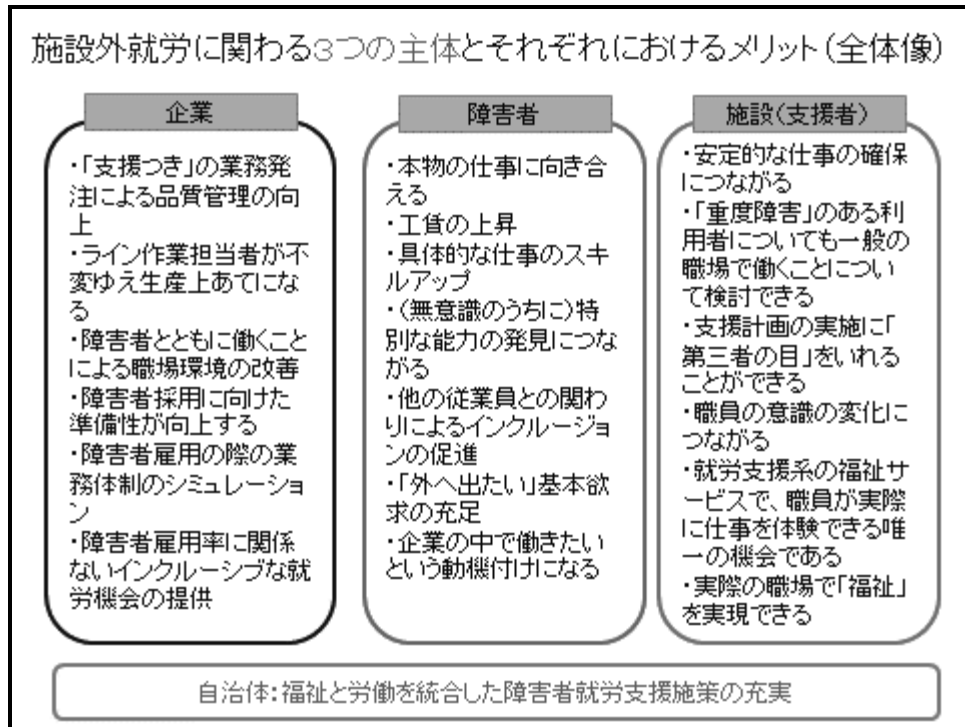


図8 3つの主体及び自治体におけるメリットの全体像

4. 施設外就労を展開するための類型(案)

今回の施設外就労の検証は、主に、工場内での作業モデルが中心であったが、関係者からのヒアリングや協議を通じ、改めて施設外就労には、多様なモデルが存在し、施設外就労を関係者に周知、拡充するとともに、協働を実現していくためには、「多様な施設外就労の在り様」を類型化して提示ことの必要性を実感した。すなわち、施設外就労を単一視するのではなく、具体的にスタートさせるための糸口を提供することとしている。固定的な単一のモデルに収斂させるのではなく、障害者、企業、支援者それぞれの条件や地域事情等に応じて、併用することも考えられることを強調しておきたい。固定的なモデル化を図るよりは、施設外就労の利点に着目した分類案を表2に提示する。

表2 施設外就労を展開するための類型(案)

①ライン参加型モデル ㈱ミルボンゆめが丘工場に見られるラインの完全請負型のモデル
②スポット参加型モデル(農作業等の場合には、季節型) 空間(業務)的にも、時間的にも柔軟な対応を可能にするモデル
③オープンスペース志向モデル 業態にもよるが、障害者・従業員混然一体をめざすモデル

④クローズドスペース志向モデル

③とは逆に、業態にもよるが例えば、発達障害の特性等により、空間的には独立した方が作業遂行上有効場合のモデル。作業場を越えて、企業全体でのインクルーシブな関わりの機会は期待したい。

⑤トライアルモデル

特定な利用者を要求されないことを活用し、より重度な利用者の挑戦が可能。実際の作業そのものよりもアセスメント重視と言える。

⑥インターンシップモデル

当該事業所を含め一般就労をめざす利用者のインターンシップの機会を重視するモデル

⑦事業所協働型モデル

サラヤ(株)伊賀工場のように複数の法人で協働（共同）するモデル。共同受注ならぬ共同施設外就労により、単独法人では難しい場合、あるいは参加する法人の特性を生かして、その持続性を向上させるモデル。

5. 施設外就労を発展・拡充させるための課題

今回の検証を通じ、今後、施設外就労をさらに発展・拡充させるための課題について提起する。

①施設外就労の支援の専門性

福祉事業所の職員で施設外就労を担当する際には、労働の場で福祉を実現する理念の理解のもと、障害者と企業の双方に向き合う専門性が一層求められる。前述のとおり、多くの障害者福祉サービスに従事する支援者にとっては、想像しにくい支援環境であることも少なくないであろう。しかしながら、障害者就労支援においては、福祉的支援と経済的支援をいかに統合させて、支援対象者本位の支援を提供していくかにかかっていると言っても過言ではない。その意味から、双方に向き合う困難性を十分に踏まえた上で、なお、ダイナミックに統合させていくのか、そこに施設外就労における支援の専門性がある。

②企業におけるメリットを見出すための仕組み

施設外就労は、企業における生産活動に実質的なメリットをもたらしているが、障害者雇用率制度下でのメリットを表出させる仕組みが必要である。また、前述のとおり、「低コストで障害者に仕事を請け負わせているのではないか」との批判（誤解）に対する適切な説明が必要であり、それは企業の責務というより、施設外就労の仕組みに関わるすべての主体の役割であろう。

③施設外就労を複数の法人で請け負う際の支援ベクトルの擦り合わせ

複数の法人等が、同じ企業の中で、いくつかの工程を分担、あるいは共同する方法もあるが、

その際には、障害者支援や、施設外就労の考え方に対するベクトルの擦り合わせが不可欠である。もちろん、法人の理念には、明確な違いがあるかもしれないが、「誰のための施設外就労なのか」の問いを出発点にベクトルの擦り合わせが求められよう。こうした具体的な作業を通じて、施設外就労の現場における、複数法人が相乗り入れた支援の展開が実現すると思われる。

④対等なパートナーシップの形成

施設外就労を担う3つの主体は、どれが欠けても効果が出ない重要なパートナーシップ関係にある。そして、その際には、業務の委託・受託の関係性を越えた、対等性が求められる。3つの主体である以上、施設外就労を展開していく主要なプレイヤーであり、自治体等の行政機関には、その対等性を担保していくための下支えの役割発揮が期待される。

⑤エビデンスに基づく効果の公表・周知

施設外就労の効果について、説得力を伴って公表・周知していくための手法の検討が必要である。その客観性の担保のためには、研究者等の積極的関与が必要なことは言うまでもない。後ほど、最後にこの三重県での取り組みを全国に発信する仕組みについて詳述する。

6. 工賃問題解決に向けての「横展開」としての施設外就労

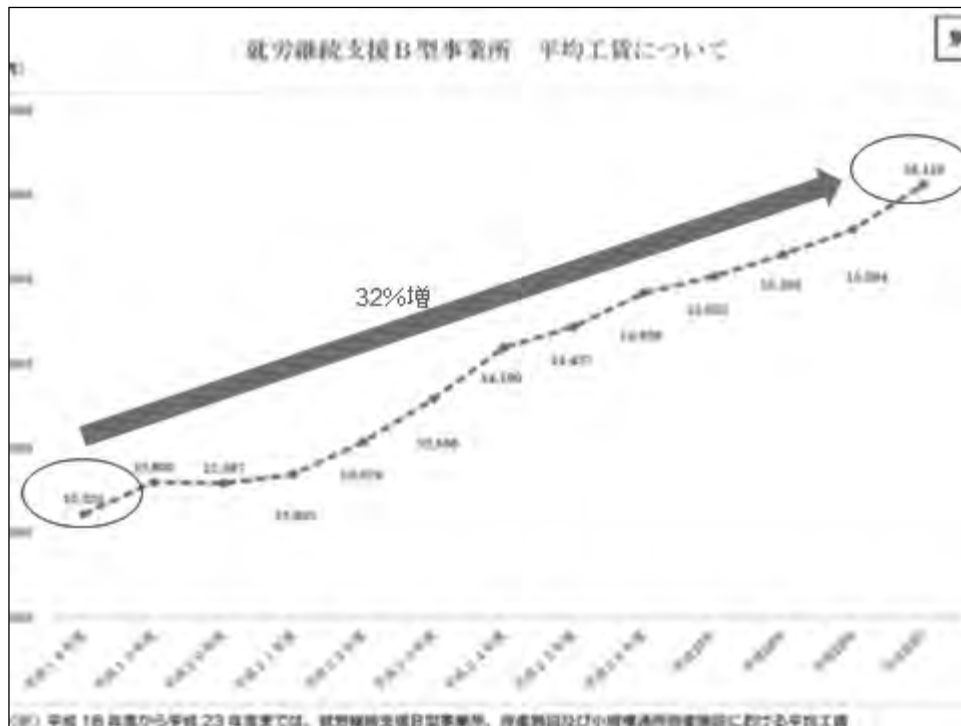
ところで、ここで視点を少し変えて、工賃問題、すなわち工賃水準が低水準であることへの対応について考えておきたい。工賃とは、辞書的には「物を製作・加工する労力に対する手間賃。工料」（デジタル大辞泉）を意味する。障害者福祉サービスにおいては、事業所の指定基準（B型）では、以下のような指定基準がある。

- 利用者に生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払わなければならない
- 1月当たりの工賃の平均額は3千円を下回ってはならない
- 利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことを支援するため、工賃の水準を高めるよう努めなければならない
- 年度ごとに工賃の目標水準を設定し、当該工賃の目標水準及び前年度に利用者に対し支払われた工賃の平均額を利用者に通知、都道府県に報告しなければならない

このように、工賃水準の向上が規定されているといえるが、図に示すように、改善傾向はうかがえるものの、障害者自立支援法が制定された際に求められた「工賃倍増」には至っていない現状がある。

関係者の努力によっても、なお工賃水準の向上が難しい背景には、

A型を除けば、利用者は、労働者ではないので最低賃金法の適用はない、すなわち雇用関係があれば、それこそ当該労働者を雇用する事業所は、売り上げの如何に関わらず、借金をしてでも給与を支払わなければならないという通常の仕組みが用いられていないことがある。



出典：厚生労働省資料に追記

図9 就労継続支援B型事業所 平均工賃について

換言すると、労働者ではないので最低賃金法の適用はない、企業等の経済活動とは違い、そのために労働者をリクルートするのではなく、そこにいる障害者に仕事を提供するという性格づけがある、障害者にとっては、100%の力を出し切っていたとしても、それが労働とは評価されにくい世界の中にあるという観点である。こうした、いわば構造的な問題を踏まえた上で、

- ・工賃はなぜ「安い」のか
 - ・高い工賃を目指す（垂直志向）ことの意義と課題
 - ・横展開（水平志向）することの意義と課題
 - ・支援の質は工賃の多寡で測れるのか
 - ・誰のための、何のための工賃向上かー支援者の専門性とは
- を関係者は自問自答していく必要がある。

働くことの支援なので、工賃で成果は測りやすい

しかし、同時に、工賃だけでは支援の質は測れない側面もある。対象者に意味のある「働くこと」を提供できているのか、その「質的な評価」をどのように説明できるのかということにも繋がる。

その上で…

B型が「工賃向上と利用者の地域での生産活動等への参加等を支援することをもって評価がされること」にどう向き合っていくのか

工賃向上（就労支援）は、生活の質向上の手段であることを踏まえた上で、工賃向上のため

の“プロセス”が重要であることを目指し、“結果”としての工賃水準の向上に繋げていくことが求められる。それは、とりもなおさず、ディーセントワーク（Decent Work）の探求に他ならない。すなわち、「働きがいのある人間的な仕事」、「権利が保護され、十分な収入が得られ、適切な社会的保護が与えられた生産的な仕事」であり、尊厳ある働き方の追求である。工賃水準を向上させるためには、就労環境の改善、作業効率の向上、販売市場の拡大等の努力を通じて、高い工賃を目指す取組み、すなわち「縦展開」が重要であると同時に、福祉事業所だけでは完結させない、横展開の取組みが重要になってくる。施設外就労はその「横展開」における効果的なモデルとなり得るのである。

7. 福祉と労働の統合を視野に入れた M. I. E モデルの構築に向けて

最後に、福祉と労働の統合を視野に入れた M. I. E モデルの構築に向けた論点を整理しておきたい。

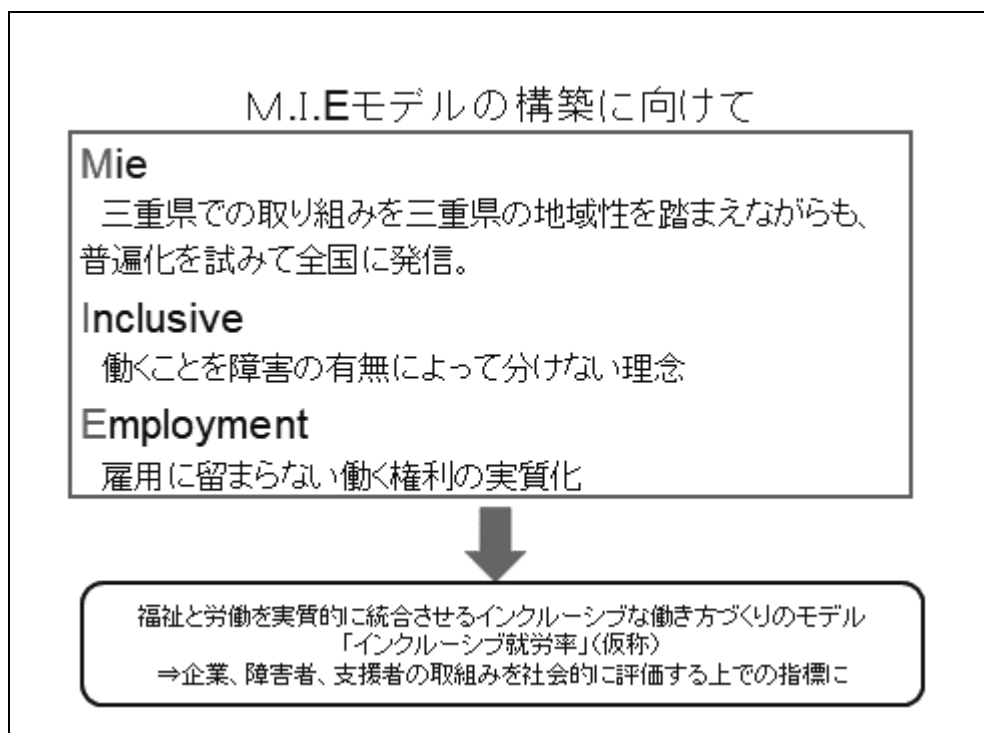


図 10 M. I. E モデルの構築に向けて

三重県におけるこれまでの取組みの検証結果は、三重県が打ち出す MIE モデルを推進するための根拠につながっている。企業におけるメリットのところでも述べたが、具体的に施設外就労の取組みの成果を見える形にしていくことが重要となる。そのひとつにインクルーシブ就労率（仮称）という指標がある。障害者雇用制度による雇用と、施設外就労への取組みを融合させて、実質的にインクルーシブな就労機会を提供していることを高く評価する指標である。もちろん、取組む企業のみならず、それが展開する地域全体のインクルーシブな働き方を表す手

がかりでも。もちろん、インクルーシブ就労率は、数値を出すこと自体が趣旨ではない。現時点では、障害者雇用率へのみなし、助成金制度への厳格な関連等を求めるものでもない。

二分法的に位置づけられてきた雇用と福祉の融合を「見える化」していくものである。

福祉的就労での質の向上とインクルーシブな働き方の推進を図りつつ、一般の職場で、障害のある人が当たり前働く水準を示していく指標と言える。

2021年度からの障害福祉サービスの報酬改訂において、施設外就労加算は廃止されるが、施設外就労を通じて、工賃水準や一般就労への移行を推進する意味合いからのその意義は変わらない。むしろ、三重モデルで取組まれている本来的な施設外就労が際立っていくことが想像される。

《参考文献》

- ・高橋悠. 就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）事業所運営・管理ハンドブック. 日本法令. 2019年
- ・社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会. 令和元年度社会就労センター実態調査報告書. 社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会. 2020年3月
- ・全国社会就労センター協議会編. 社会就労センターハンドブック. 全国社会福祉協議会. 2015年
- ・影山 摩子弥. 三重県伊賀市における障がい者の請負型施設外就労の試み横浜市立大学論叢. 71(1・2):2019年度 p.39-77

三重県伊賀市における障がい者の 請負型施設外就労の試み

影山摩子弥（横浜市立大学都市社会文化研究科 教授）

1. 問題の所在

(1) 定着の課題

障がい者が企業で働くことは、障がい者にとって所得ややりがいにつながり、企業にとっては人手不足対策や企業体質の改善につながる可能性がある。障がい者にとって所得増になるだけでなく、やりがいや働きやすさ、充実感、楽しさが感じられれば、就労を継続しようという志向が生じ、定着につながりやすい。つまり、定着は、障がい者にとって良い就労であるかどうか、言い換えれば、ディーセントワークになっているかどうかを示す指標になりうるのである。

他方、定着は企業にとっても重要である。法定雇用率未達成リスクの低減、採用コストの節約、業務への習熟による一層の戦力化などにつながるメリットがある。にもかかわらず、企業での就労は、必ずしも障がい者にとって望ましい就労になるとは限らない。

公共職業安定所を対象とした調査票を集約した、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターの研究レポートによれば、障がい者の一般企業における1年後の職場定着率は、身体障がい 60.8%、知的障がい 68.0%、精神障がい 49.3%、発達障がい 71.5%であった¹。マスコミ報道でも取り上げられている新規学卒者の2017年3月時点における1年目離職率が、中卒 36.1%、高卒 17.1%、短大卒 17.6%、大卒 11.5%²であることと比較しても、芳しいとは言えない³。

障がい者の離職理由としては、「その他の理由」と「不明」を除けば、3か月未満離職者の場合、「労働条件が合わない」が 19.1%と最も多く、「業務遂行上の課題あり」18.1%、「障害・病気のため」14.3%と続き、3か月以降1年未満離職者の場合、「障害・病気のため」が 17.4%と最も多く、「人間関係の悪化」10.8%、「業務遂行上の課題あり」と「労働条件が合わない」が 10.1%と続く⁴。これらは、従業員満足度の要因を想起させるものであり、障がい者の離職に関わることは容易に想像できる。

しかし、賃金や残業、仕事内容といった労働条件と作業環境や業務上の意思疎通といった業務遂行上の課題については、事前の調整や就職後の的確な対応が離職を防いだ可能性があるし、障がいや病気の悪化を理由とする離職については、悪化しないような配慮や悪化した場合の早目の対応ができていれば、同様であった可能性がある。さらに、人間関係の悪化も、健常者側の理解を促す研修や職場におけるコミュニケーションの促進によって

¹ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター『障害者の就業状況等に関する調査研究』2017年4月、p.22。

² 厚生労働省『新規学卒者の離職状況』<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html> (2019年9月8日参照) より。

³ 障がい者雇用の場合、定着が課題である一方、若年層については離職を抑制することが課題であるため、それぞれの問題意識から指標が設定されており、対応する計算式が存在する。したがって、非常に乱暴な処理ではあるが、離職率を100%から引くと就労を続けている割合となる。その場合、中卒 63.9%、高卒 82.9%、短大卒 82.4%、大卒 88.5%となる。

⁴ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター、前掲書、p.34。

退職を回避できた可能性もある。

(2) 連携の意義

ただ、それらの対応は、企業が習熟しているとは言い難いノウハウを必要とし、的確な対応を期するのであれば、専門的な組織の助言を必要とすることは想像に難くない。すなわち、同研究レポートによれば、障がい者が就労するにあたって、公共職業安定所や障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、地域障害者職業センターなどの支援があった場合、定着率が改善する傾向が見られる⁵。たとえば、1年後の定着率で見ると、公共職業安定所や地域障害者職業センターなどが実施する就職前訓練あり／なしの場合、72.7%と54.7%、公共職業安定所による面接同行あり／なしでは、70.6%と57.7%、公共職業安定所のチーム支援あり／なしでは、71.9%と53.4%、公共職業安定所と支援機関等との連携のあり／なしでは、70.3%と52.2%、支援機関による定着支援あり／なしの場合、73.2%と52.6%などとなっている。なお、この調査の場合、公共職業安定所を対象としたアンケートを通して障がい者に対する支援と定着の関係を明らかにしようとするものであるが、少なくとも支援機関の関与が定着率の改善を促すことが見て取れる。

他方、筆者が企業を対象に行った調査によれば⁶、支援機関などとの連携が障がい者の定着に効果をもつことが示されていた。調査結果を見ると、定着が芳しくない場合、企業は連携を模索し、相談内容（課題）に対応した連携先を選択していた。その背景を探るべく、3 障がいごとの相談内容を尋ねるとともに、定着効果についての企業の印象を尋ねたところ、障がいによって相談内容に特徴的な傾向があることが見て取れるとともに、定着効果があると回答された相談内容は障がいごとの特徴的な傾向を持っていた。効果を見据えた連携が図られていることがうかがえる。さらに、何らかの連携がある場合と全くない場合では、企業が持つ定着の印象、および、退職者数などから算出した定着率とにおいて有意な差があることが示された。特に、職場適応援助者の紹介や職場不適應に関する相談においては、連携の有無によって定着に有意な差が見られた。企業と支援機関との連携は、対象障がいや連携の形態・内容にもよるものの、定着に効果がある、すなわち、障がい者にとって働きやすさややりがいを生み出すと言ってよいように思われる。

(3) 多様性と連携の必然性

このような連携には必然性がある。企業は収益事業の専門組織であるが、障がい者への対応についてはノウハウを蓄積しているわけではない。そこで、障がい者への対応を専門とする支援機関との連携によって、障がい者雇用が企業にとっても障がい者にとっても望ましいものにするシナジー効果を生み出すのである。

特に障がい者は個別性が高く、障がいの名称が同じであるからと言って同じ対応が適切とは限らない。しかも、障がい者は作業内容に合わせて柔軟に対応することが難しい傾向がある。その点で、障がい者の就労は高い多様性を伴う。そのような多様性に対処するた

⁵ 同書、pp.29-33。

⁶ 拙稿「障がい者雇用をめぐるネットワーク型地域連携の特性と意義」『横浜市立大学論叢』社会科学系 列 第 70 巻第 2 号、横浜市立大学学術研究会、2019 年 3 月 18 日、pp.69-78。

めには、企業側も支援機関との連携によって多様性を高めねばならない⁷。つまり、働き方の選択肢が多い方がよさそうといった漠とした話ではなく、就労の形態や内容、条件が合わないことによって、就労が難しくなり、企業は人手不足を解消できない、障がい者は賃金アップや労働生活の充実を得られない、生活保護受給が減少せず社会的コストが圧縮できないなど、システムの機能不全による軋轢を生ぜしめるのである。

このような連携は、その時々様々な背景の下で、様々な形で存在している。これまで筆者は、企業が中心となって参画し、障がい者雇用に関わる企業課題に対応することを念頭に置いた連携を中心に調査・研究を行ってきた。障がい者を雇用するのは企業であり、企業が不安や課題を抱えている場合、障がい者雇用に消極的になる可能性がある。したがって、障がい者雇用を進め、効果的な合理的配慮を行い、定着を促進するためには、企業が抱える課題への対応を視野に収めた連携が必要であると考えてのことであった。その観点は、障がい者に対する支援という観点と対立するものではない。人手不足の解消といった課題の解決を図るのであれば、障がい者の戦力化や定着が必要であり、そのためには、障がい者が安心して働き、力を発揮し、やりがいを持つための支援や企業に対するアドバイスが必要となるはずである。

(4) 伊賀市における請負型施設外就労

その点で、三重県伊賀市において興味深い連携が見られる。施設外就労の一環で企業の生産ラインの業務を請け負う請負型施設外就労の取り組みであるが、障がい者を含む参画主体のそれぞれにメリットをもたらすことによって、参画主体が増え、複合的地域連携を形成するまでになっている。

すなわち、伊賀市における取り組みの場合、直接雇用をめぐる取り組みではないために、定着が中核的課題となっているわけではない。しかし、伊賀市の連携では、工賃の大幅な向上が実現するとともに、障がい者に仕事の楽しさややりがいをもたらしている。直接雇用の場合であれば、定着につながる要因を大幅に高めているのである。伊賀市の事例は、直接雇用における合理的配慮の参考になる要素が多分に含まれているように思われる。

しかし、伊賀市の事例の意味はそれだけではない。企業の業務を就労支援組織が請け負い、当該企業の生産ラインで業務を行う形態は他にもみられる。しかし、伊賀市の事例では、連携において様々な工夫がなされ、それぞれの参画主体にメリットをもたらしていることを背景に、参画主体が増え、企業側のネットワーク的連携に対して、就労支援組織同士も連携して請け負っていることに加え、地域とも接合しうる制度内内部労働市場をも構築しつつ面的なネットワーク型の広がりを示す興味深い事例となっている。

伊賀市の事例は、障がい者にとっても企業にとっても望ましい障がい者就労の事例の1つと言え、他の地域にとっても参考になる可能性がある。そこで、伊賀市の事例について連携の特性を整理し、定式化ないしモデル化を図ることは重要と思われる。

そこで、筆者は、2019年7月に、三重県、社会福祉法人維雅幸育会、社会福祉法人名張育成会、(株)ミルボン、サラヤ(株)へのヒアリングを実施するとともに、業務依頼元企業であ

⁷ いわゆる最小有効多様性の議論である。Ashby W.R., *Requisite variety and its implications for the control of complex systems*, *Cybernetica* 1:2, 1958, pp. 83-99 などを参照のこと。

る(株)ミルボン、サラヤ(株)、中外医薬生産(株)の工場における現地調査を実施した。以下では、その調査・研究に基づき、伊賀市における取り組みの意義と課題を明らかにするとともに、一般化の可能性について検討する。

2. 請負型施設外就労の概要

(1) ヒアリングの日程等

ヒアリングの日付と出席者（ヒアリング対応者）を訪問順に記しておく。

<三重県雇用経済部雇用対策課>

訪問日：2019年7月24日（水）

出席者：当課職員5名

<社会福祉法人維雅幸育会>

訪問日：2019年7月25日（木）

出席者：奥西利江氏（統括管理者）

松村 浩 氏（常務理事・統括管理者）

菊田愛香氏（所長・サービス管理責任者）

葛原久美子氏（事務担当）

<(株)ミルボン>

訪問日：2019年7月25日（木）

出席者：村田輝夫氏（取締役、生産本部長・(株)ミルボンタイランド生産担当）

当社社員4名（脇坂氏、立石氏、広田氏、中出氏）

<中外医薬生産(株)>*維雅幸育会による案内

訪問日：2019年7月25日（木）

<サラヤ(株)>

訪問日：2019年7月25日（木）

出席者：井上真一氏（伊賀工場総務課 兼 生産本部総合管理室 次長）

隈本正樹氏（伊賀工場総務課主任）

木下氏（障がい者担当社員）

<社会福祉法人名張育成会>*サラヤ(株)でのヒアリングに参加

訪問日：2019年7月25日（木）

出席者：多原智子氏（名張育成会レインボークラブ所長）

福島進也氏（名張育成会レインボークラブ主任）

(2) 連携の現状

伊賀市における連携は、企業との請負契約に基づいて社会福祉法人が運営する就労継続支援B型事業所および就労移行支援事業所の利用者が、企業の工場における生産ラインの一部を施設外就労の一環で請け負い、生産量に応じて企業から請負報酬が支払われるという仕組みである。

連携は、2005年に、当時約15年の施設外就労の実績があった社会福祉法人維雅幸育会が、施設外就労の一環でロート製薬(株)の生産ラインの一部を請け負ったことに端を発する。

その後、2007年に㈱ミルボン、2010年にチョーヤ梅酒㈱、2016年に中外医薬生産㈱、2017年にメロディアン㈱、サラヤ㈱と、連携する企業が増え、2019年7月の時点で6社との連携に広がる一方、社会福祉法人側もサラヤ㈱での請負を巡って維雅幸育会と名張育成会が連携を図っており、端的ではありながらも、ネットワーク型の複合的地域連携をとるまでになっている。しかも、制度内の内部労働市場と言うべき仕組みも見られる。

(3) 作業形態

当請負型施設外就労の作業形態は、以下のようになっている。

まず、各企業の工場における各生産ラインは、容器を組み立てる、容器封入を行う、容器に入った製品にシールを貼る、説明書を添付する、容器詰めされた製品の検品を行う、製品を出荷用の箱に詰めるなどの作業の1つもしくは複数の組合せから成っている。当請負型施設外就労では、その生産ラインをまるごと請け負うのである。

近年の生産ラインは自動化されているイメージがあり、箱詰めや検品もコンピューター管理の場合もある。しかし、日によってラインで生産するものが異なっていたり、生産量がそれほど多くなかったりする場合も含め、コストを考えると完全自動化を進めにくい場合もある。つまり、人力によってカバーする方が有利であり、極めて複雑であったり、資格取得を伴う高い専門技能を必要としたりする作業でなければ、障がい者に業務依頼できる場合もある。

むしろ、生産ラインにおける作業は、単調である一方で、ミスが許されないため集中力を維持することが求められるものも多い。そういった作業については、健常者よりも障がい者の方が、作業が丁寧であったり、細かい単調な作業を継続することができたり、健常者では見落としてしまうようなチェックが得意であったりするなど、貴重な戦力になることも少なくないのである。このような戦略化は、必ずしも障がいの軽重や支援の必要度に関わらない。伊賀市の場合も、作業に入る利用者の障がい種別は様々であり、障がいの軽重や支援の必要度も様々である。つまり障がい者が重い者や支援の必要度が高い者も請け負った作業にあたっており、戦力となっている。

1本の生産ラインは、上記に挙げた作業の複数から成る場合もあるが、1つの作業として挙げたものも、複数の動作⁸から成る。たとえば、容器の組み立ても、2つの部品を合わせるだけであったり、1つのアクションで終了したりするわけではなく、3つ以上の部品を組み合わせた、複数のアクションを伴ったりする。それらの作業は、健常者であればまとめて行ってしまっても、請負作業に入る利用者が作業をしやすいように、1つ1つの作業に分解され、1人が行う作業が単純な動作になるよう工夫されている。

作業が複数の動作から成るためや1日にこなさねばならない生産量もあって、1つのラインを請負う際、利用者と就労支援組織の職員である「支援者」とで「ユニット」を編成し⁹、企業に出向く。ユニット編成は、業務内容やシフトによって変化し、1~2名の支援

⁸ 動作は、一連の行為を指す場合もあれば、動作分析における仕事の最小単位を指す場合もある。ここでは、厳密な動作分析を想定しているわけではないが、障がい者が作業しやすいように仕事を分解した際の作業単位を想定しており、後者の意味で用いている。

⁹ 維雅幸育会では、作業チームを「ユニット」と呼び、ユニットに同行する維雅幸育会の職員（パート職員含む）を「支援者」と呼んでいるため、その呼称をそのまま採用した。

者と3～7名程度の利用者で構成している。

この形態には意味がある。支援者がユニットに入って一緒に作業を行うため、作業の特性を支援者が把握でき、その作業が得意な利用者に割り当てたり、作業を行う際に留意すべきことを把握し訓練に反映させたりすることが可能である。また、作業中に、障がい者に何らかのトラブルが発生した際に、その場ですぐに対応できるのである。

(4) 企業間連携と支援組織間連携

①企業間連携

当請負型施設外就労における企業と就労支援組織との連携においては、維雅幸育会の熱心な「営業活動」と、維雅幸育会と㈱ミルボンの村田氏とのつながりが大きな意味を持った。㈱ミルボンとのつながりが請負型施設外就労の広がりという意味を持った背景には、企業の担当者間の横のつながりがあったことを指摘できる。

例えば、施設外就労の6番目の事例となるサラヤ㈱においては、三重県知事が三重県出身の同社社長と面談した際、障がい者雇用に力を入れたいと伝えたことがきっかけとなった。その面談を受けてサラヤ㈱が担当者の横のつながりで㈱ミルボンの視察を行った一方、㈱ミルボンとの関係を背景に信頼性を確保した維雅幸育会の働きかけがあり、2017年12月より、請負型施設外就労に対して業務を依頼することになった。

サラヤ㈱の場合、直接雇用している障がい者もいたが、直接雇用枠を広げていくための受け入れ態勢が十分ではなかったため、請負型が受け入れやすかったことも背景にある。

しかし、サラヤ㈱が請負型施設外就労に対して業務依頼を行った背景は、それだけではない。企業には様々な業務があり、担当者がいるが、担当者間で情報交換のつながりを持っていることも少なくない。中小企業の場合、経営者間のつながりとなる場合もある。このようなつながりが障がい者雇用をめぐる地域ネットワークを形成している。伊賀市においても、市内生産工場の代表者が正会員（副会員として部長・課長級を登録）となって、毎月20日に集まる「二十日会（はつかかい）」という組織があった。

そのネットワークにおける普段の情報交換の中で経営者や担当者は、信頼関係を形成している。特に、㈱ミルボンにおいて施設外就労の窓口となっている村田氏は、人望が厚い人物であり、最初のロート製薬㈱も含め各社の取り組み着手は、そのような人間関係の影響が大きかったこともうかがえる。

②就労支援施設間連携

他方、サラヤ㈱での請負型施設外就労においては、維雅幸育会就労継続支援B型事業所「びいはいぶ」と名張育成会就労移行支援事業所・就労継続支援B型事業所「レインボークラブ」の連携で受注がなされている。このような連携がなされた背景には、びいはいぶが請け負ったサラヤ㈱の業務量が大きかったことがある。

サラヤ㈱からは、消毒液やシャンプーの容器でよくみられるポンプ式容器の噴射ポンプのキャップを組み立てるラインを任されたが、月15万個というノルマをこなすことが難しかった。そこで、サラヤ㈱の工場が伊賀市と名張市との市境に近いエリアにあり、名張育成会からのアクセスも良かったため、奥西氏が名張育成会に声をかけ、サラヤ㈱での施

設外就労を始めた翌年の2018年12月よりレインボークラブとともに業務を請け負うことになった。

ただ、レインボークラブが施設外就労の担い手数などの事情から毎日来ることが難しかったこともあり、サラヤ㈱に依頼し、それまでの行程(4.67円/個)を、噴射ポンプにキャップを付ける作業(1.5円/個)とキャップを溶着する作業(3.17円/個)の2つの行程に分けてもらい、レインボークラブとびいはいぶで話し合って各行程への単価の配分を決め、それをサラヤ㈱に承認してもらう形を取っている。現在、レインボークラブは、火曜と木曜の週2回9:30~15:30でサラヤ㈱に出向き、キャップ溶着の作業のみを行っている。ただ、びいはいぶが取り付けたキャップの溶着を行っているわけではなく、サラヤ㈱が外注した分のみの溶着作業を行っている。双方合わせて15万個になればよいとのサラヤ㈱の判断であった。

なお、レインボークラブが単価の高い作業を行っているのは、レインボークラブが継続しやすくするためであることに加え、この連携がモデルとなり他の事業所が参加してくれることを期待してのことであると、奥西氏は語ってくれた。

他方、びいはいぶは月~金の毎日作業を行っており、レインボークラブが溶着作業を行う火曜と木曜はキャップ付けのみを行い、他の曜日は、キャップ付けとキャップ溶着の両方を行っている。

なお、レインボークラブとびいはいぶが作業に入る火曜と木曜は同じ部屋で作業を行っているが、それぞれに分かれて作業を行っており、両組織の利用者が混在して作業を行うことはない。工程を分けていればそれぞれの事業所の支援者が障がい者に対応しやすいこと、工程を分け常に同じ作業を担うようにしていれば請負報酬の配分計算が容易であること、レインボークラブの主な利用者は精神障がい者、びいはいぶの場合は知的障がい者であり得意な作業や支援のポイントが異なることなどがその理由である。

当請負型施設外就労における就労支援組織側の連携は2団体によるものであり、ネットワーク型の広がりとしては端緒的なものに過ぎない。しかし、この連携の意味は小さくない。工賃向上を目指す作業が障がい者の負担になると考えるなど、就労支援組織のすべてが工賃向上を重要課題としているわけではなく、就労支援組織の連携が必ずしも容易ではないこともあるからである。

3. 取り組みの背景と経緯

このような連携が形成されるにあたっては、それぞれに連携に向かう背景や事情がある。地域連携の中軸と言える維雅幸育会と㈱ミルボン、および、就労支援組織間の連携の場となっているサラヤ㈱のそれぞれについてみてみよう。

(1) 維雅幸育会の取り組みの背景

① 共同作業所から施設外就労へ

維雅幸育会は、1994年に法人化しているが、1988年に共同作業所を開設したのが組織発足の契機であった。成人した障がい者の活動の場がないことを問題意識としてのことであった。ただ、当時は、活動の場を設けることを主眼としており、就労に力を入れたり、

工賃向上を特に中心の問題意識にしたりといったことはなかった。

しかし、共同作業所を開設し数年たったころ、利用者が1日の工賃ではたばことジュースのどちらかしか買えないともらしたことから、就労に力を入れることを志向する。当時は、就労支援組織によくみられるように、企業が外注に出す仕事を手内職として受けていたが、工賃が最低賃金の1/3に過ぎないこと、企業が外注に出すものは、わかりにくい部分に正確にシールを貼るなど障がい者が対応しにくい難しいものが多かったこと、施設外就労なら材料を持ってきてもらう時間を節約できることなどから、1991年頃から施設外の仕事に着手するようになる。2019年時点ですでに30年近い施設外就労の実績があることになる。施設外就労に着手した当初は、工業用の釘やホッチキスを梱包する段ボールの組み立てなどを行っていた。その頃の工賃は、月額800円ほどで、その後5000円ほどになり、共同作業所時代は、その金額で推移している。

その後、2003年頃には、施設外就労の一環で青ネギ栽培農家でネギの収穫や出荷を行い、農福連携の走りともなっている。

②(株)ミルボンとの連携

(株)ミルボンからは、1992年前後から内職仕事をもらうようになったが、村田氏が内職仕事の担当者であった。その後、1998年から(株)ミルボンの下請けであった(有)セガワクラフト(1997年設立)に数名の利用者が出向いて施設外就労で請負仕事を始める。(有)セガワクラフトは設立当初から(株)ミルボンの請負をしていたため、必然的に(株)ミルボン第1工場での作業を行うことになった。これがミルボンでの施設外就労の始まりと言える。

ただ、当時は、維雅幸育会の職員は、現在の様な形で付き添うことは無く、巡回して様子を見る程度であった。(有)セガワクラフトの代表者が維雅幸育会の職員であったことや同社員に福祉施設の指導員経験者がいたためである。その後2005年より、(株)ミルボン第二工場に(有)セガワクラフトの社員とともに、髪に巻くローラーを箱に詰める作業を行うため3名の利用者が施設外就労に出向くようになる。この場合も維雅幸育会の職員は様子を見るために巡回する程度であった。

就労支援組織の職員もメンバーとなって編成したユニットが請負作業を行う現在の形とは異なるため、以上は、本稿で扱っている請負型施設外就労の前史ということになる。

この流れの中で、つながりがあった村田氏に特例子会社の設立を提案し、特例子会社の見学を実施したところ、村田氏からは否定的な反応が返ってきた。「特例子会社では、本業の仕事を担当しているわけではなく、付加価値を生む仕事になっていない。したがって、企業にとって障がい者が戦力になっているとはいいがたい一方で、障がい者にとっても望ましい就労になっていない」という村田氏の問題意識からであった。ただ、その際、村田氏から、施設外就労の一環で企業の中で就労してはどうかと提案を受け、2007年4月より、本格的に(株)ミルボン第一工場(現在は解体されて存在しない)での請負型施設外就労が始まった。2007年に、びいはいぶと上記の(有)セガワクラフトが合併されたことも背景にあった。(株)ミルボンでの請負に着手した当時は、出荷用の箱詰め後、製品が1つ残り、梱包をすべて開封して確認せねばならなくなったこともあったが、働き方の工夫をすれば活動の場も増え、工賃も上がることとなる。

このような経緯の中で、㈱ミルボンとの連携が現在の形になり、その後、2009年ころから㈱ミルボンでの施設外就労が拡大していった。㈱ミルボンでの施設外就労に限って言えば、10年で倍以上の報酬増につながっている。なお、㈱ミルボンでは、障がい者施設だからと安価な報酬での作業を求めず、障がい者による請負が戦力になっていることも背景にあり、成果に見合った報酬が払われている。維雅幸育会側が単価交渉を申し入れた際もスムーズに応じている。㈱ミルボンとの請負型施設外就労が成功裏に進んだ背景には、㈱ミルボン側の公正な姿勢もあるように思われる。

こういった経緯も背景にあり、サラヤ㈱との連携を進める際、単価交渉を行い、比較的高い単価で仕事を受けることができている。障がい者が働く様子をサラヤ㈱側の担当者が一定期間観察し、その働きぶりからそのような単価支払いを承諾してくれたそうである。

③維雅幸育会の工夫

現在では、施設外就労先の仕事をユニットでこなし、単独では負担が大きい仕事は施設間連携でこなしているが、取り組みに着手した当初は、既述のトラブル以外の苦労もあった。

内職よりも単価がよいとは言ってもそれほどではなく、単価について交渉を重ねてきており、現在の工賃が最初から設定されていたわけではない。仕事量も多かった。そこで、納期に間に合わせるために、施設外就労に出向いた際だけではこなせなかった仕事は施設に持ち帰ったり、夜間や工場が稼働している休日に維雅幸育会の職員が工場に行って作業をしたりするなどしてこなしていた。

ただ、これでは職員の健康を維持できないと判断し、㈱ミルボンが下請けである(有)セガワクラフトを吸収した際、(有)セガワクラフトのパート従業員9名を維雅幸育会のパート職員として雇用し、正規職員1名、パート職員1名、利用者3~5名というユニットを複数作ることとした。これによって維雅幸育会の職員は支援・指導、パート職員は検品と生産量確保という分担が可能となった。正規職員の人件費は、福祉事業報酬からであるが、新規に受け入れたパート職員の人件費（と利用者の工賃）は、就労事業の売上（企業からの報酬）から出している。これが現在の維雅幸育会の賃金モデルとなっている。なお、既述のように、ユニットは作業内容やシフトによって柔軟に組み替えられており、施設外就労に出向く際に、支援者がパート職員1名という場合もある。

なお、2018年に施設外就労加算（利用者1人/1日につき1,000円）の改定があり、それまで一部について受給できなかったが、就労人数分を受給できることになったため、結果的に1ユニットのパート職員を1名増やすことができることとなった。正規職員1名・パート職員2名の体制が可能になったことで、障がいの程度や特性によって就労するには課題があると思われる要支援度の高い利用者も、施設外就労に参加できるようになっている。

また、OJTを通しての育成の取組みであるが、施設外就労の作業に当たる障がい者については、1つの作業ができるようになると次の作業を担うようにすることによってすべての作業に習熟してくるため、どのラインにも入ることができるようになる。

さらに、㈱ミルボンにおける請負型施設外就労においては、星取表の取組みもしてい

る。障がい者の作業に関する得手不得手は十人十色であるため、関わっている支援者全員が各障がい者の作業習熟度について点数をつけていき、その平均点で習熟度合いを表現するというものである。支援者や障がい者自身がそれぞれの技能の内容をわかりやすく知ることができるため、作業時の配置がしやすいことに加え、障がい者のモチベーションにもつながっていることがうかがえる。

(2) ㈱ミルボンの取り組みの背景・経緯

村田氏によれば、現在の㈱ミルボンでは、生産ラインの稼働確保が請負依頼の理由であり、それほど役に立ってもらっているとのことであるが、スタート時は、維雅幸育会の活動に少しでも協力したいという動機が大きかったとのことである。

なお、維雅幸育会との連携がない時代に障がい者を雇用したことがあるが、うまくいかなかった経緯があった。それゆえ、びいはいぶの障がい者を請負で受け入れることに躊躇もあったが、支援者が付き添っていることに加え、本人たちがあいさつもでき、まじめに仕事をし、身の回りのことがきちんとできることで受け入れがスムーズにいった。ヒアリングを受けてくれた㈱ミルボンの健常者社員は、施設外就労の障がい者たちが来ることになった際、社員たちは「身構えた」が、礼儀正しく、社内のルールを守って仕事をする姿を目の当たりにし、障がい者に対する抵抗感がなくなったと話してくれた。さらに、障がい者から笑顔であいさつされると、他者への気持ちや対応も変わってくるため、障がい者がいることで、社内が優しくなった、障がい者は職場全体に影響を与えているとの感想も語ってくれた。障がい者に対するこのような評価は、障がい者によるユニットを受け入れやすくし、請負型施設外就労が機能しやすくなる要件と言える。

筆者が多くの企業で耳にすることが、障がい者がいるおかげで社内の雰囲気よくなったという話である。㈱ミルボンでも同様の話を聞くことができたことは大きな収穫であった。このような状況にある場合、健常者社員側の業務パフォーマンス（労働生産性や業務の質）が改善されるダイバーシティ効果が生じている可能性が高いことを指摘できる。この効果が漠然とした形でも察知できている場合、取り組みを継続しやすいと思われる。

この背景には、㈱ミルボンでの最初の試みであるため、維雅幸育会が、障がい者が比較的軽く安定した人たちを選んだこともある。

さらに、当請負型施設外就労の形態は、㈱ミルボンにとって、支援者が一緒に作業に当たり現場でのトラブルに対応してもらえるため安心感がある。場合によっては、㈱ミルボンが雇用する障がい者社員にトラブルがあった際も助言をもらうことができる。つまり、食堂での昼食時に維雅幸育会の支援者が直接雇用の障がい者の様子を見ることができるため、㈱ミルボン側が障がい者社員について相談し、アドバイスをもらうこともできるのである。この点は非常に意味が大きいと思われる。

また、施設外就労を通して業務へのマッチングを確認することもできるため、施設外就労から直接雇用へつながっているケースもある。㈱ミルボンの2019年7月現在の直接雇用者は9名、うち8名はびいはいぶからであるが、施設外就労に携わる障がい者1名を当期中に直接雇用しようとしている。㈱ミルボンで施設外就労から直接雇用された最初の事例は2011年であり、施設外就労から直接雇用へ移行する流れも形成されてきている。

(3) サラヤ㈱の取り組みの背景・経緯

サラヤ㈱では、障がい者施設に外注していた業務に関してコスト削減のために内製化を検討していた。それを請負型施設外就労で行うこととしたのである。請負型で実施してみると、実際に外注よりも安くできているし、社員を雇用して行うよりも安いとのことであった。サラヤ㈱の社員によれば、請負型施設外就労は十分な戦力になっており、現場にとって重要な作業を担ってもらっているとのことであった。維雅幸育会によれば、サラヤ㈱では、㈱ミルボンの経験があったため、比較的容易にラインへの張り付き方を構築できたとのことであった。

施設外就労で受け入れるにあたっては不安があったようであるが、ヒアリングを受けてくれたサラヤ㈱の3名の社員によれば、作業に当たる障がい者は、返事も返してくれるしイメージしていた障がい者とは違ったとのことであった。また、障がい者は、欠勤もなく、遅刻もしない、文句を言わず黙々と仕事をしてくれる、頑張る障がい者はできるようになっていくとの印象を語ってくれた。そういった障がい者の様子を目の当たりにして、健常者社員側は、やる気につなげたいという思いで障がい者に接しているとのことであった。また、サラヤ㈱の社員は、「とにかく褒める」といった現場の工夫も話してくれた。

障がい者のパフォーマンスを認識したサラヤ㈱においては、施設外就労を担う障がい者2名を名張育成会から2019年6月と7月にそれぞれ雇い入れている。維雅幸育会からの直接雇用はないものの、施設外就労から直接雇用への流れも見ることができる。なお、施設外就労に参加していないが、名張育成会の利用者1名（精神）が3か月の委託訓練（県事業）を経て2018年9月より直接雇用されたという事例もある。

ただ、障がい者がいることで社内の雰囲気が変わったかどうか尋ねたところ、そこまではっていないが、誰でもできるように仕事の標準化が進むようになったことが、障がい者がいることの効果なのではないかとのことであった。標準化は、労働生産性に影響を及ぼす要因であり、重要なポイントである。

なお、サラヤ㈱においては、企業と就労支援組織との関係者による定例会を月に1回開催し、意見交換や障がい者への対応などに関する勉強会の日程決めなどを行っている。

4. 取り組みの成果

(1) 就労支援施設および障がい者側の成果

① 維雅幸育会の場合

調査後に提供されたデータであるが、2019年9月25日現在、維雅幸育会の利用者130名のうち日中に活動している利用者は114名、そのうち就労移行支援A型・B型事業所の利用者は72名であり、72名中48名が施設外就労参加者となっている。

この請負によって、2017年度には㈱ミルボンからは年間で約4,000万円の請負報酬が支払われており、施設外就労における請負報酬総額は約5,900万円であった。その結果、維雅幸育会びいはいぶの平均工賃は月額62,459.6円となっている。2017年におけるB型事業所の全国平均工賃が15,603円、三重県における平均工賃が14,915.4円であることを考えれば、当請負型施設外就労の工賃におけるパフォーマンスは極めて大きいと言えよう。三

三重県雇用経済部によれば、三重県における B 型事業所の平均工賃としては最も高いとのことであった。

この効果は大きい。維雅幸育会のグループホームには 20 人の利用者がおり、かつてはその半数が生活保護を受けていたが、上記の工賃のおかげで現在、生活保護受給者はゼロである。維雅幸育会全体では、130 人中 2 人が生活保護を受けているにすぎない。障がい者側では、貯金ができるまでになっている。貯金までできているということは、仕事以外の生活の質も改善されている可能性が高い。そのため、維雅幸育会では、工賃を生活のためでなく人生のために使うための支援が必要であるとの認識に至っていた。

また、菊田氏によると、「柵ミルボンが好き」「(請負型施設外就労に行くのを) 楽しみにしている」「働くことも生活も充実している」「貯金ができた」との障がい者の発言を支援者がよく耳にするとのことであった。今回、作業中であったこともあって障がい者に対するヒアリングは実施できなかったが、中外医薬生産(株)を訪問した際、作業の手が空いた障がい者に仕事はどうかと尋ねたところ、「楽しい」との返事があった。支援者からの情報と重なるものである。また、菊田氏によると、保護者から「休みたいと言わない」「朝起きて就労に向かう準備を進んで行う」との情報も寄せられているとのことであった。障がい者にとってもよい就労になっていることがうかがえる。請負型の場合定着は課題にならないが、直接雇用であれば定着につながる要因である。

加えて、既述のように、所得にも大きく影響する直接雇用の流れも形成されてきている。

②名張育成会の場合

名張育成会レインボークラブでは¹⁰、当請負型施設外就労を開始したことによってサラヤ(株)とのつながりができ、既述のように、施設外就労から 2 名、施設外就労以外から 1 名が直接雇用されている。

なお、施設外就労に携わる利用者であるが、2018 年にサラヤ(株)の請負型施設外就労を開始した時点では、4 名の利用者で当たったが、間もなく、1 名増え、5 名が当施設外就労に参加している。内訳は、精神障がい 3 名(B 型事業所)、知的障がい 2 名(就労移行支援事業所)である。作業は、火曜と木曜の 13:30~15:30 で行い、職員 1~2 名、利用者 3~4 名の体制であった。

その後、上記のように、2019 年 6 月に知的障がい者 1 名、7 月に精神障がい者 1 名がサラヤ(株)に雇用されたため、精神障がい者 1 名(表 1 の T 氏)が新たに加わり、2019 年 7 月 25 日現在で、4 名の利用者が携わっている。その内訳は、3 名が精神障がい(B 型事業所)、1 名が知的障がい(就労移行支援事業所)であり、就労は、既述のように週 2 日(火・木)、9:30~15:30 となっている。

サラヤ(株)での施設外就労は毎月行われている。名張育成会によると、表 1 にあるように、2019 年 6 月の工賃月額¹¹は、上記 1 名の知的障がい者の場合、月額 16,845 円であり、施設

¹⁰ 名張育成会についての記載は、2019 年 7 月 25 日に、サラヤ(株)でのヒアリングに同席した名張育成会から提供を受けた資料による。

¹¹ 施設外就労開始後の工賃は、施設外就労のみの工賃ではなく、施設内就労を合わせた 1 か月分の工賃である。

外就労を開始する直前の工賃 3,410 円に比べて約 5 倍の開きがある。また、上記 3 名の精神障がい者の場合、施設外就労に携わった場合、26,137 円～28,295 円であり、各人が施設外就労を開始する直前の工賃 930 円～1980 円と比べて格段の差がある。工賃向上という点では大きな効果が見て取れる。なお、レインボークラブでも、「やりがいがある」と言う利用者がいるとのことであった。

既述のように、現在、レインボークラブでは、溶着の作業しか担えていないが、多原氏によれば、今後、溶着以外の行程もこなすための体制を整えてゆく予定であるとのことであった。

表 1 工賃月額比較表

利用者	施設外就労なしの場合	集計対象期間	施設外就労ありの場合	集計対象期間
M氏（精神）	1,980円	2018.10.1～31	27,735円	2019. 6.1～30
N氏（精神）	930円		28,295円	
K氏（知的）	3,410円		16,845円	
T氏（精神）	1,900円	26,137円	2019. 2.1～28	

2019年7月25日に、名張育成会から提供を受けた資料を元に作成。

（2）ダイバーシティ効果

企業側にもたらされている効果としては、生産ラインの安定的稼働がまず挙げられよう。ただ、それは、請負型施設外就労が継続されていることから、容易に想像できる。ここでは、それに加え、ダイバーシティ効果が得られている可能性を指摘しておきたい。

ダイバーシティ効果とは、多様な人材がいることによってこれまでにない発想や新しいアイデアが出てきてイノベーションにつながったり、各人の労働生産性が改善したりすることである。人間関係が生むシナジー効果である。障がい者雇用におけるダイバーシティ効果とは、障がい者が職場にいることによって、健常者社員が直接・間接に影響を受け、労働生産性が上がる、良い仕事が帰結するなど業務パフォーマンスが改善することを言う。

障がい者がいることによる業務パフォーマンスの改善要因は多々あり、代表的なものに道具や原料が整理されたり作業工程が見直されたりして健常者が働きやすくなる、職場の雰囲気改善、心理的安全性が高まる、といった要因がある。サラヤ㈱で聞かれた標準化は、前者の一端である。また、㈱ミルボンでは、社内の雰囲気がよくなったとの情報を得ることができた。

さらに、㈱ミルボンでもサラヤ㈱でも、障がい者に対する肯定的評価が聞かれた。受け入れ当初に不安があったり、身構えたりしたという状況から変化しており、障がい者と接することで先入観が払しょくされ、良い関係が形成されていったことがうかがえる。このような場合、ダイバーシティ効果が生じている可能性を指摘できる。障がい者に対する肯定的評価や好意的対応は、ダイバーシティ効果が生じている企業でよくみられる現象である。障がい者を積極的に受け入れる雰囲気が健常者社員を取り巻く雰囲気にも影響するのである。

加えて、中外医薬生産㈱では、食堂での昼食時に障がい者が各テーブルに散って健常者

と昼食を取ることによって接触の機会を作っていた。このような接触はダイバーシティ効果の契機となる¹²。

(株)ミルボンやロート製薬(株)でも食堂を使用しているが、スペースの関係で施設外就労グループは分散することなくまとまって食事をとっている。ただ、(株)ミルボンでは、施設外就労の障がい者の様子が普段と違うと、社員が維雅幸育会の職員によく声をかけてくれるそうである。障がい者が好意的に受容されていることを示しているように思われる。

ただ、いずれもダイバーシティ効果について詳細な調査をしたわけではないため、今後の検証が必要と思われる。

(3) 内部労働市場の形成

内部労働市場という場合、企業内での訓練や昇進、配置換えなどによる人的資源管理を指すことも多かったが、近年では多様な就労形態が生じてきており、それを内部労働市場の観点から整理しなおす議論が見られるようになった¹³。その論点の延長で考えれば、請負型施設外就労は、企業と就労支援組織の密接な連携の中で行われており、そもそも競争的外部労働市場とは領域を画する一種の内部労働市場という様相を呈する。しかも、請負型施設外就労が内部労働市場の性格を持つことの必然的流れとも言えるが、それを巡って複合的な制度内内部労働市場が形成されてきている。

①直接雇用への流れ

(株)ミルボンでもサラヤ(株)でも、施設外就労から直接雇用の事例が見られたが、ロート製薬(株)では、2006年に2名が維雅幸育会の請負型施設外就労から直接雇用されている。これが施設外就労から直接雇用された最初の事例である。その後、2011年に(株)ミルボンで直接雇用され、2015年にはロート製薬(株)でさらに1名が直接雇用されている。なお、奥西氏によると、びいはいぶの施設外就労参加者に対してチョーヤ梅酒(株)とサラヤ(株)から直接雇用の打診が来ているが、通勤手段がないため実現していないとのことであった。地理的制約がなければ実現していたわけである。この点も含め、伊賀市の連携を俯瞰的に見ると、直接雇用への流れができてきていると言ってよいと思われる。

②直接雇用・施設外就労間の流れ

直接雇用での就労の負荷が大きい、作業が合わないなどで断念せざるを得ない場合に、施設外就労などで受け入れてもらうということもありうる。実際、中外医薬生産(株)の施設外就労で全く問題がなかったため、(株)ミルボンでの施設外就労へとシフトし、さらに、直接雇用を見据えた実習に入ったところ、ラインに社員が加わるなどの環境の変化もあったことから短期間で就労が難しくなり、実習を中止したケースがある。

¹² 拙著『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?』中央法規出版、2013年を参照のこと。

¹³ このような議論については、以下を参照のこと。

平野光俊「内部労働市場における雇用区分の多様化と転換の合理性」『日本労働研究雑誌』2009年5月号 No.58、独立行政法人労働政策研究・研修機構、2009年。

西村孝史・守島基博「企業内労働市場の分化とその規定要因」『日本労働研究雑誌』2009年5月号 No.58、独立行政法人労働政策研究・研修機構、2009年。

島田智行「雇用の境界から見た内部労働市場の分化」『組織科学』Vol.44 No.2、組織学会、2010年。

②リタイアへの流れの設計

また、(株)ミルボンで雇用されている障がい者が加齢で体力・能力が低下してきた場合、維雅幸育会の A 型事業所での業務、B 型事業所から(株)ミルボンへの施設外就労、さらに体力が落ちてきたら生活介護へとといった形で、リタイアに向かつての流れを作ることも構想されていた。

③社員と職員の異動

さらに、(株)ミルボンを退職した高齢者を維雅幸育会で雇用し、(株)ミルボンでの施設外就労を支援するスタッフとして働いてもらう一方、維雅幸育会の職員を(株)ミルボンが社員として採用し、直接雇用の障がい者の対応をしてもらっているとのことであった。

④キャリア開発

加えて、維雅幸育会では(株)ミルボンから 3000 m²の土地の寄付を受け、2021 年 4 月から障がい者のキャリア開発を行う学びの場「KOUIKU ACADEMY (仮称)」を建設する予定とのことであった。リハビリテーションではなく、キャリア開発という観点で障がい者の仕事を軸とした人生を考えていくことは重要である。その際、特定の組織でのキャリアを考えるのではなく、就労支援組織や企業、行政が連携して地域の仕組みとして支えていく必要がある。その地域システムの重要な構成要因の 1 つになる構想であった。利用者の所得増に伴い、維雅幸育会が人生設計に関わる支援が重要との認識に至っていたことに表れているように、この地域システムは、請負型施設外就労の制度とも接合するものであり、請負型施設外就労から見れば、直接雇用・施設外就労間の移動やリタイアに向けた制度、企業・施設間の社員・職員の移籍とともに、制度内の内部労働市場とも言うべき様相を呈する。

5. 一般化の可能性と実雇用率への参入

(1) 一般化の意義

伊賀市における請負型施設外就労の取り組みは、複合的地域ネットワークの様相を呈しており、非常に興味深いものである。既述のように、企業の業務も障がいも多様であり、それに対応して就労の形態も多様であることが望ましい。そうだとすれば、障がい者の活躍の場を確保する選択肢の 1 つとして、他の地域での展開可能性を模索することには意味がある。

このような就労形態が一般化し、広がりを見せるためには、成立のために必要な要因もしくはそれに代わる要因が他でも確保できること、および、阻害要因が排除されるもしくは軽減されることが必要である。紙幅の関係で、それを詳細に検討することは別の機会にゆだねることとし、ここでは取り組みの成立・稼働要件を整理し、一般化のための課題を析出することとしたい。

(2) 請負型施設外就労のモデル化

伊賀市における請負型施設外就労の一般化を考えるのであれば、まず、いかなるモデルであるかを整理する必要がある。モデルとして整理するにあたっては、①いかなる形態であるか、②関わる主体のインセンティブメカニズムはいかなるものであるか、③環境要因として何が必要であるか、がポイントとなる。

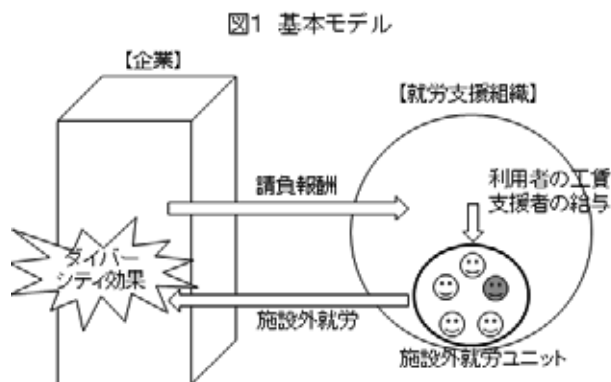
しかし、形態も、参加主体も、環境要因も時間とともに変化する可能性があり、時間軸での整理も必要となる。例えば、発足、外延的拡大、安定、内包的発展といったある程度区分できそうなエポックごとの形態的特徴と要件を整理することも必要である。

なお、外延的拡大とは、細かく見ると、内包的発展の様相を呈する場合もあるが、ここでは、1社から請け負うライン数や請負報酬、参加利用者数、支援者数、連携する企業数や就労支援組織が増える局面である。ただ、請負型施設外就労が2005年に始まり、次が2年後の(株)ミルボン、次のチョーヤ梅酒(株)が2010年、さらに他の3社が2016年と2017年と、少し間が空いており、毎年コンスタントに増えて行っているわけではない。間が空いている時期は、外延的拡大がなく推移しており、安定状態とも言える。各社から請け負うラインについては、増えたケースもあるが、生産計画に基づくため日によってライン数が異なる場合もあったり、すべての企業で増えているわけではなかったりしており、連携ができれば、安定状態に入っていく傾向がある。

一方、内包的発展とは、制度に質的变化が見られる場合であり、施設外就労から直接雇用の流れやキャリア開発の制度など制度内内部労働市場が展開してきている点はそれに該当すると思われる。キャリア開発の制度は、地域のシステムへと展開する要因であり、システムの連関という観点からも重要である。ただ、内包的発展は、端緒的な基本モデルからの大きな変化を示すものであり、いずれについても、最初に整理すべき請負型施設外就労の発足と外延的拡大の必須要件には位置づけにくい。形態論における重要性は指摘するが、基本モデルを超えるものとして位置付けられよう。

これらの空間軸・時間軸で見た主要な要因の普遍性が高く、しかも、他の場所でも確保しやすい場合、一般性が高いことになる。

(3) 事例の形態



まず、本稿で扱っている請負型施設外就労の取り組みは、企業と就労支援組織が請負契約を結び、支援者と障がい者から成るグループが企業の工場などに出向いて請負仕事をし、

それに応じた報酬を得るというモデルである。社会的事象を論理的に整理する際、最も基本的な要素を取り出し、複雑なモデルへと論理的に再構成していくと歴史的経緯と重なってくる側面があるが、伊賀市の場合も同様の傾向がある。

伊賀市の請負型施設外就労に関しては、発足時が最も基本的なモデルとして、企業側と就労支援側が1組織ずつ参画する形態で描かれ、他方、基本モデルにおいて形成されたノウハウでもって外延的拡大を遂げる時期は、安定状態も含めて、基本モデルの複合化としてそれぞれ複数の企業と就労支援組織でもって描かれることになる。

図1が最もベーシックな部分を図式化したものである。施設外就労のユニットで、顔の色を濃く表記したものが支援者である。2005年にロート製薬㈱での請負型施設外就労が始まった時点での構図になる。ロート製薬㈱での請負型施設外就労では、支援者と利用者がユニットを組み、支援者も作業を行うという現在の形を取っていたのである。

既述のように、今後の検証が必要ではあるが、訪問したいずれの企業でもダイバーシティ効果が生じていることがうかがえるため、表記した。

図2は、2007年から2017年にかけて企業数が増えるとともに、2018年から就労支援組織間の連携が始まり、外延的拡大が進んできている中での現段階を図式化したものである。2つの就労支援組織から矢印が向いている企業がサラヤ㈱である。

単に現時点という意味だけではなく、図3の内包的、質的展開も見られるようになっていたため、現段階の図式化が必要と思われる。なお、外延的拡大を促進する要因として重要と思われるため、企業側の背景にある二十日会を表記した。ただ、企業側のつながりがなければ参画企業が増えないわけではないようには思われる。

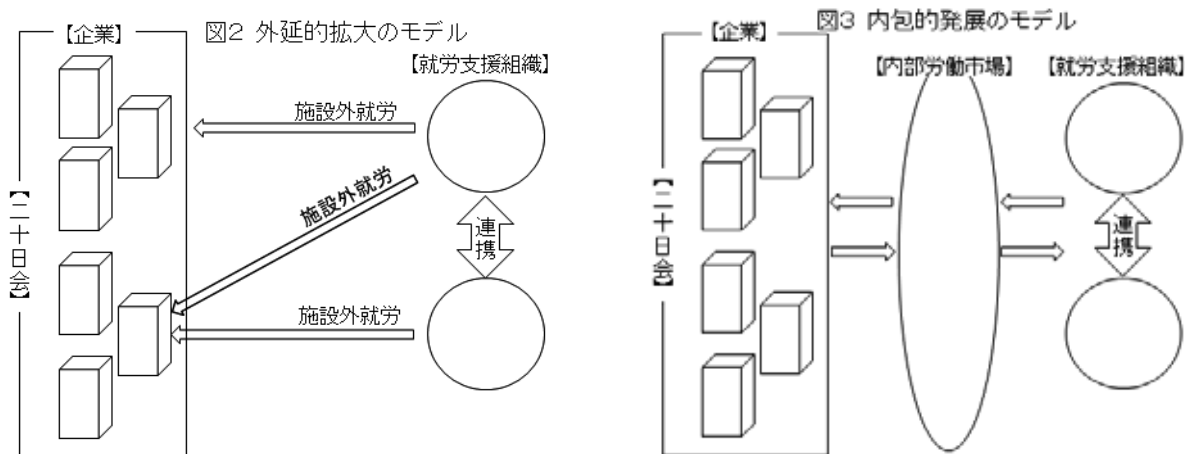


図3では、直接雇用の流れや職員・社員の異動、KOUIKU ACADEMYの構想など、請負型施設外就労からの必然性として展開してきている内部労働市場を図示している。請負型施設外就労自体、内部労働市場と言えることに加え、直接雇用については2006年のロート製薬㈱での事例から始まっており、外延的拡大と並行している。ただ、直接雇用については、次が2011年であり、コンスタントに拡大しているわけではない。また、質的变化の印象は、近年見られるようになった人の流れや、これから実現されるKOUIKU ACADEMYと相まって醸されるように思われるため、図3として独立させた次第である。

このような複合的內部労働市場は、伊賀市のモデルが地域の時間軸の中で長期にわたって機能し続けるために必要な要件になりうるものであろう。ただ、モデルの時系列的展開

の観点から言えば、発足時の必須要件とは言い難いように思われる。

なお、現在では、請負型施設外就労は他でも見られ、利用者と支援者がユニットを組み、生産ライン1つを丸ごと請け負う図1の基本モデルの形態も事例が存在する。さらに、外延的拡大を示す図2のうち、複数の企業が就労支援組織と連携する事例も存在する。ただ、伊賀市の請負型施設外就労の場合、①着手の時期から言って先駆的意味があること、②すべての参画主体のメリットを実現している点で高いパフォーマンスを上げていること、③請負型施設外就労において複数の就労支援組織が密に連携していること、④地域内内部労働市場へと展開しうる図3の内部労働市場が形成されてきていることが着目すべき点として指摘できるように思われる。

(4) 形態の成立要件

基本モデルが成立するには、障がい者が担うことができる程度に単純化が可能な一連のまとまりをもった業務を他の業務から時間的・空間的に切り出し、就労支援組織が出向いて作業を行うに見合うほどの量を、毎日もしくは頻繁に請負に出すことができる企業が存在することが必要である。伊賀市の例は、製品の製造ラインであった。障がい者の就労例が多く見られる製造業で、規模がある程度大きな企業が存立することが必要ということになる。全国に見られる産業集積地や産業団地には、このような企業が存在している可能性が高い。なお、産業集積地や産業団地であれば、複数の企業が存在しており、外延的拡大を示しやすい。

ただし、切出し業務量が少ない企業や規模が小さな企業でも、同じような業務を切り出すことができる企業が複数存在する場合、サテライトの作業場を設置し、そこに機械や原料を持ち込んで障がい者が作業を行う形態もありうる。ただ、その場合、企業は請負ではなく、雇用したうえで業務に当たらせることができるため、たとえ請負契約での実施が可能であったとしても、企業が法定雇用率の確保を重視する場合、請負型をあえて選択する可能性は低いと思われる。

また、企業側の要請に理解を示し、必要な人数の障がい者を適時確保し、訓練や現場の対応を含めて、作業を実施することができる就労支援組織が、企業に通いやすい距離に存在することが必要となる。就労支援組織は全国どこにでもある。外延的拡大になるが、規模が小さくても、伊賀市の事例のように複数の組織が連携すれば、請負は可能である。

(5) インセンティブメカニズム

このような形態が成立し、継続的に機能するためには、構成主体それぞれのコミットメントを担保するモチベーションに働きかけるインセンティブが確保される必要がある。このインセンティブメカニズムとそれを充足する要因の普遍性が高ければ高いほど、一般性が高くなる。

企業の場合、業務の質が確保されれば、人手（作業量）の確保とコスト削減がインセンティブになりうる。サラヤ(株)では、戦力になっているという評価とともに、外注や内製に比べて安くできている、標準化に資するとの評価が聞かれた。また、障がい者のマナーについて高く評価しており、社内での人間関係の点で受け入れがスムーズにいつていること

も重要な要因と言える。

㈱ミルボンでも、生産ラインの稼働にとって必要であるという話を聞くことができた。過去の失敗の経験があった㈱ミルボンであったが、受け入れを進められた背景には、支援者が同行する点があった。加えて、星取表を運用していることで、作業に当たる障がい者のスキルアップやモチベーションにつなげている取り組みも期待に応えることになっている。また、社内の雰囲気がよくなっているという評価も聞かれた。

戦力化、コスト、受け入れのスムーズさ、社内の人間関係への影響が企業にとって、参画のポイントになると言えるように思われる。

これらのうち戦力化・コスト・受入れのスムーズさについては、作業とのマッチングを図ったり、支援者が同行したり、星取表を運用したりすることでクリアすることができ、就労支援組織にとって格段に難しいハードルではないように思える。

また、社内の雰囲気改善などのダイバーシティ効果は、障がい者のマナーや働く姿、その成果が評価されるなどして受け入れがスムーズにいたり軋轢がなかったりする場合に生じやすいものであり、どの会社でも享受できる可能性がある。

他方、就労支援組織側にとっては、工賃向上が大きな問題意識であった。B型事業所としては高い工賃を実現しており、目的を充足する連携となっている。すべての組織というわけではないが、工賃向上に対する問題意識を持っている就労支援組織はどの地域にもあり、一般性が期待できると思われる。また、障がい者も楽しみにしているなど、いわばやりがいを持って働いていることは、多くの障がい者支援組織にとって取り組みに積極的になりうる要因と言える。

これらの企業側・就労支援組織側の要因は、連携企業の拡大や就労支援組織間の連携という外延的拡大にとっても重要な要因になると思われる。

(6) 環境要因

環境要因とは、補助金や法規制などの制度要因、地域の考え方や習慣、地理学的条件などの地域要因、取り組みを支えた人物の素養や行動、企業側の受入れ態勢といった主体的要因などである。インセンティブメカニズムの構成要因になる場合もある。

①制度要因

【補助金】

まず、請負型施設外就労の仕組みは、取り組みに対して県や市などからの補助金を受けて成立し、維持されてきたものではない。この点は重要である。補助金頼みの取り組みはどこかに無理があり、補助金が打ち切られたとたん瓦解する可能性がある。つまり、システムが永続的に機能するためには、機能要件を自律的に再生産するか、外部からの資金などの提供を永続的に可能とするインセンティブメカニズムが必要である。しかし、資源の枯渇や、インセンティブメカニズムの機能不全などの可能性から、外部資源への依存は、リスク因子であり、システムの脆弱性要因となる。

また、既述のように、企業には在宅就業支援制度に基づいて発注額に応じた特別調整金が支給されるが、参画している規模の企業にとってはむしろ、法定雇用率への算入の方が

重要な意味を持ち、モデル化の必須要件とは言えない。この点は、インセンティブメカニズムの構成要因でもあり、むしろ、実雇用率に算入できないことが広がりや阻害する可能性がある。

【実雇用率への参入可能性】

つまり、実雇用率に何らかの形で算入するか、それに代わって企業の取り組みを表現する指標を設定することができれば、阻害要因にならなかつたり、取り組みを促したりする可能性がある。実際、当請負型施設外就労の場合、(株)ミルボンは、調整金ではなく、実雇用率への算入を希望している。また、ロート製菓(株)や(株)ミルボン、サラヤ(株)では、直接雇用の事例が蓄積されてきており、さらに、地理的制約から実現に至っていないが、びいはいぶに対してチョーヤ梅酒(株)とサラヤ(株)から直接雇用の話が来ていた。各社とも深刻な人手不足に陥っているわけではないことを勘案すれば、直接雇用に対する志向性があることを意味している。

図4は、法定雇用率の水準と実雇用率の推移をまとめたグラフである。複数年にわたって横に線を引き%を記した部分が法定雇用率、折れ線グラフが実雇用率である。実雇用率は上昇傾向にあり、企業の障がい者雇用に対する意識が高まっているように見える。しかし、法定雇用率を追いかけているだけとも言える。雇用に対する意識が高かったり、コスト減や戦力化などのメリットを見出したりして積極的に雇用しているのであれば、最初から雇用率は高かったはずだからである。日本では、コンプライアンス、特に法令順守に重きが置かれる傾向があり、それが背景にあることがうかがわれる。それゆえ、法定雇用率といった公的な指標や社会的コンセンサスを得た指標への算入は、取り組みを広げるために重要な要素になりうる。



ただ、法定雇用率は「障害者雇用促進法」に裏付けられているため、法定雇用率に何らかの形で反映させる場合、法改正の必要が生ずる可能性がある。また、企業にとって採用、育成、定着支援等のコストを節約できるため、雇用回避の抜け道として使われる可能性もあるし、過度の生産調整弁として使われる可能性もある。また、価格交渉に不慣れな就労支援組織側を買いたたく可能性もある。

この点については、伊賀市の事例を調査した埼玉県立大学の朝日雅也教授が「インクル

ーシブ就労率」という指標を提起している¹⁴。請負型施設外就労への発注額を直接雇用障がい者の平均給与額で割る。給与額の点から直接雇用障がい者数に換算するのである。その数値を直接雇用障がい者数と合計し、従業員数で割ったものが「インクルーシブ就労率」である。障がいの程度などを考慮に入れにくいこともあり、法定雇用率に算入することを主張するのではなく、取り組みのパフォーマンスを示すもう1つの指標として提起されたものである。

興味深い提起である。コンプライアンスに力を入れる傾向がある日本の企業にとって、このような指標が社会的コンセンサスを得て周知されれば、「障害者雇用促進法」を改正せずとも積極的な取り組みを促す可能性がある。

【報酬の制度】

また、インセンティブメカニズムに関わってくるが、参画主体の価値判断とそれに対応する制度要因は大きな意味を持つ。施設外就労によって工賃は上がるものの、現在の報酬制度の下では、就労支援施設側の報酬は、施設内の作業と施設外就労とで違いはなく、場合によっては、施設外就労に着手した当初の維雅幸育会のように職員に負担をかける可能性もあるため、障がい者が受け取る工賃の向上や仕事におけるインクルージョン、障がい者のやりがい、キャリア開発などに大きな意義を見出さない就労支援組織にとっては、魅力に欠けるものとなっている。

これでは、問題意識のある企業や就労支援組織を超えてさらに多くの企業や就労支援組織を巻き込む外延的拡大は難しい可能性があり、問題意識を持つ企業や就労支援組織が存在しない地域では本取り組みの展開自体が難しい可能性がある。

つまり、当請負型施設外就労の取り組みが一般性を持つためには、法定雇用率の制度にせよ、報酬制度にせよ、国の制度が足かせになっている印象がある。報酬制度に関しては、高い報酬を志向することによって障がい者と仕事や就労形態とのマッチングを軽視したりしないようにせねばならないが、国の制度は、新たな就労形態として意味を持つ取り組みを支えるべきであるように思われる。

なお、施設外就労の直接的主体からすると、制度要因になると思われるが、三重県が取り組みの意義を理解し、取り組みの促進や他地域への展開を図る動きを示している。行政が後ろ盾になることの意義は大きいものの、基本的なモデルという点では、伊賀市の取り組みは行政ありきで始まったわけではない。基本モデルの必須要件とは言えないであろう。

②地域要因

地域要因としては、産業団地があることや地域に熱心な就労支援組織があること、企業と就労支援組織との距離が通うことができる程度であることなどがあると思われる。地域によっては確保しにくいところもあろうが、必ずしも伊賀市だけの特殊要因というわけではない。加えて、三重県からは、地域的に伊勢神宮などもあるので、外部から人を受け入れやすい土地柄で、多様性との親和性が高い地域であるとの話を伺ったが、当請負型施設外就労の成立に関して、地理的・地域的要因は大きくないように思われる。

¹⁴ 2019年10月5日（土）日本財団で開催された会合における朝日雅也教授のプレゼン資料より。

③主体的要因

【企業と就労支援組織の要因】

請負型施設外就労が成立するためには、障がい者が戦力となることを企業側が理解し、積極的に受け入れる姿勢を持つことが重要である。

しかし、前向きの姿勢だけでは不十分であり、合理的配慮を軸とした企業側の受け入れ態勢は重要である。それは、組織内の人間関係にも影響を与え、直接雇用であれば障がいの定着をも左右する。ただ、請負型施設外就労では、受け入れ先企業での事前の研修を就労支援組織が行ってくれることに加え、支援者が施設外就労ユニットに入って同行することによって、企業側の受け入れ態勢が十分でなくとも、安心して受け入れることができる。この点は重要なポイントであるように思われる。したがって、重要となるのは、就労支援組織側の問題意識と企業での就労を可能にするノウハウである。

つまり、就労支援組織の中には、必ずしも工賃アップを優先的な課題にしていないなど、それぞれの施設の事情や考え方があり、企業との連携が図れるわけではない。しかし、宮崎県中小企業家同友会クリーン事業部会の取り組みのように¹⁵、地域に声をかければ、工賃向上を課題としている組織は少なからずある。工賃向上の実績を示したり、障がい者が生き生きと就労し、やりがいを持って働いている姿を伝えたりすれば、消極的な団体も関心を示す可能性はあり、企業と就労支援組織との連携、就労支援組織間の連携の可能性は高まると思われる。

他方、維雅幸育会の松村氏が、企業に福祉の発想を理解させるのは容易だが、福祉に企業の発想を理解させることは難しいとの印象を語ってくれた。福祉的観点は人々が持つ倫理的規範から価値合理的に導出されるものと言ってよく、その脈絡を理解しやすいし受け入れやすい。他方、企業は利益を軸に目的合理的に業務等を組み立てるため、柔軟性に欠けたり、厳しいという印象を与えたりすることもありうる。そこで、就労支援組織が企業での就労の特性と必要なスキルを理解し、利用者を導くことができるかどうかが重要になる。そのためには、企業での就業経験のある者を職員として迎え入れたり、企業との密なコミュニケーションを重ねたりといった努力が必要である。実際、村田氏は、維雅幸育会に企業側の考え方を丁寧に解説したり、見積書の書き方まで指導したりしており、非常に重要な役割を果たしてきている。

【カリスマ的存在と代替可能性】

なお、伊賀市での取り組みにおいては、他の企業とつながりがある(株)ミルボンの村田氏の人柄が、企業側の維雅幸育会への信頼や前向き姿勢を促す一方、維雅幸育会の中心となっている奥西氏の人柄が寄付や協力を引き寄せている。

事業の発足時や内包的発展のように大きな変化を示す場合には、いわばカリスマ的人物が重要な役割を果たすことがよくある。カリスマ的存在という人的要因がどの程度の影響要因であるかの量的指標は提示できないものの、重要な要因であるように思われる。

¹⁵ 拙稿「障がい者雇用におけるネットワーク的連携の意義」『横浜市立大学論叢』人文科学系列 第68巻 第2号、横浜市立大学学術研究会、2017年1月31日を参照のこと。

しかし、一人の力だけでここまで来たわけではない。維雅幸育会の奥西氏によれば、現在の請負型施設外就労の立ち上げに際しては、事業所であるふっくりあ現副所長藤岡絵都子氏が中心となった一方、請負型施設外就労の拡大発展には、2010年ころに藤岡氏の出産に伴って事業の責任者を引き継いだ菊田氏と現副主任田原祐実氏が大きく貢献したとのことであった。

したがって、就労支援組織と企業との双方における問題意識の高さとそれに基づく相互の積極姿勢、歩み寄り、事業を支える複数の社員・職員の存在があれば、カリスマ的人物の欠落を補完する可能性はあるように思われる。ただ、その場合、行政機関が果たす役割は小さくないと思われる。つまり、企業と福祉は共通言語がなく、価値観や志向性が異なるとよく言われる。どちらかが接触を試みても、連携がうまくいかないことも少なくない。その橋渡しをし、コミュニケーションを円滑に進めるためには、行政という立場が有効であることもある¹⁶。行政がそのような役割を果たせば、カリスマ的人物の欠落に対する代替措置になるように思われる。

6. 結びに代えて

上記のように、伊賀市の請負型施設外就労は、他の地域でも充足しやすい要因が多いように思われるが、面的広がりを示すには、ある程度の規模の企業が集積している必要がある。また、企業側・就労支援組織側の問題意識については、どの地域でも必ずしも充足し得るとは言えない要因ではある。ただ、前者については、産業集積地や産業団地として全国に見られる。また、業務の質を確保しつつコストの削減になるのであれば、企業にとっては前向きに取り組めるものであるし、工賃向上や障がい者のやりがいといった課題に積極的な就労支援組織も全国に少なからず存在する。

ただ、国の制度については、請負型施設外就労の成立や広がりに対して阻害要因として働いている面があることも指摘できる。様々なリスクを排除しつつ、取り組みの促進になるような制度設計が望まれるように思われる。

¹⁶ 行政が企業と福祉団体やNPOとの橋渡しをする現代的必然性とその際の留意事項については、拙稿「オープンイノベーションとしての協働 ～神奈川県の実業に見るコーディネーターの意義と役割～」『横浜市大論叢』人文科学系列 第67巻第1号〔中島清教授退職記念号〕、横浜市立大学学術研究会、2016年1月29日を参照のこと。

M.I.Eモデルの経営上の効果に関する調査報告

～障がい者就労が健常者の業務パフォーマンスに与える効果～



横浜市立大学都市社会文化研究科教授

CSR&サステナビリティセンター長

影山 摩子弥

2021.3.

1

2019年までの調査でM.I.Eモデルに関して明らかになったこと

【明らかになったこと】

M.I.Eモデルは障がい者にとっても、経営にとっても意味がある。

* 工賃がB型全国平均より高い

「施設外に行くのが楽しい」

* 企業の戦力になっている

【明らかにした方法】

企業および支援者へのインタビュー調査

【課題】

インタビュー時に、障がい者が健常者に良い影響を与えている可能性が示唆されていたが、主観的印象のレベルであり客観的に論証する必要がある。



2

今回のアンケート調査で何を調べようとしたか？

【調査のテーマ】M.I.Eモデルは企業に経営戦略的意味(社内のシナジー効果^{*1})をもたらしているか

【調査のポイント】

- (1) M.I.Eモデルでは、障がい者を受け入れることによって職場の心理的安全性^{*2}が高まり、その影響を受けた社員の業務パフォーマンス^{*3}が上がっているか？
- (2) 施設外就労の障がい者に関しても、その効果が認められるか？

*1 相乗効果。ここでは、障がい者が健常者に影響を与え、健常者の労働生産性が上がる現象を指す。

*2 心理的安全性＝自分の弱みも話せるほど良好な人間関係があり、安心できる状態。

*3 仕事ができる度

3

調査の概要

1. 調査方法

M.I.Eモデルの中核的企業の社員に対して、紙に印刷したアンケート票を配布し回収する方式

2. アンケート実施期間

2020年11月13日～11月19日

3. 対象者数および回収アンケート数

《対象者》アルバイト2名と派遣社員2名を除く、A社の三重県内の工場で働く健常者社員188名(正社員146名、パート42名)

《アンケート回収数》188

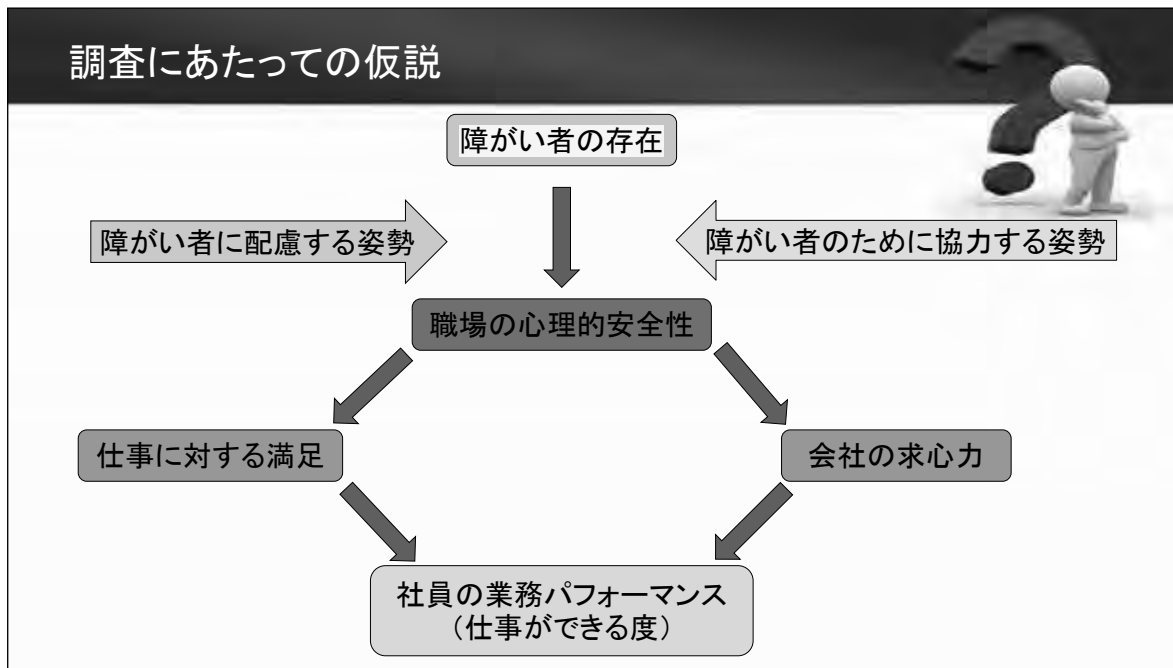
《有効回答数》188(一部記載に欠落がある場合、ペアごと除外とした)

4. 検証方法

[障がい者の存在 ⇒ 心理的安全性 ⇒ 健常者の業務パフォーマンスUP]が成立するかどうかを確認する「構造モデル」を作り確認する。

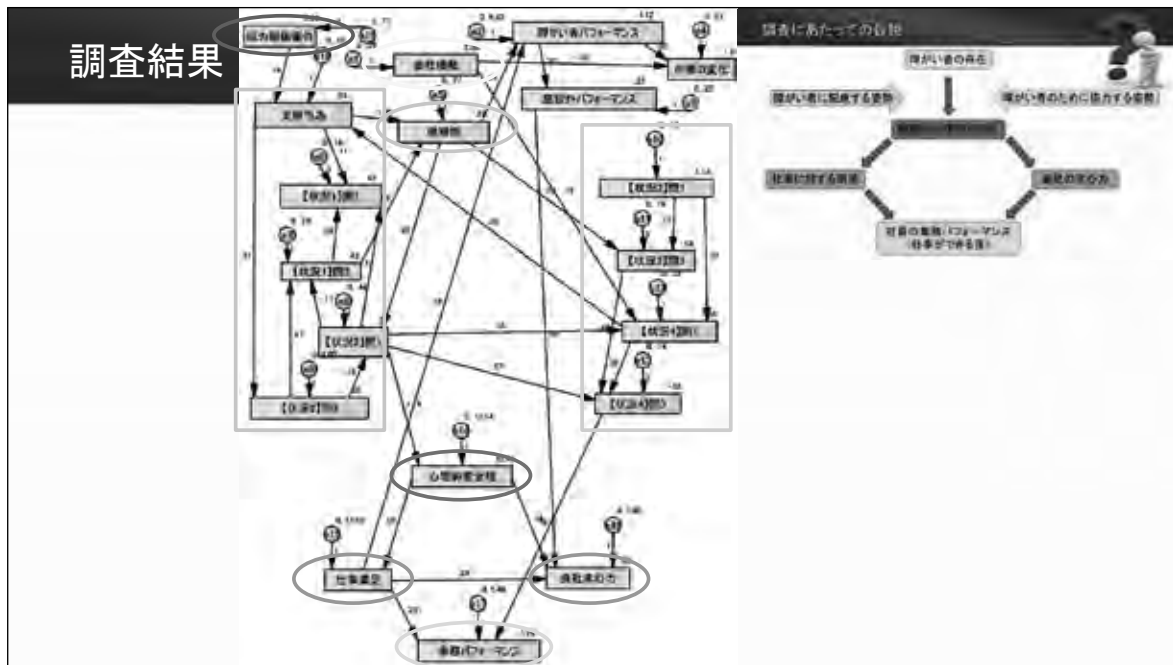
4

調査にあたっての仮説

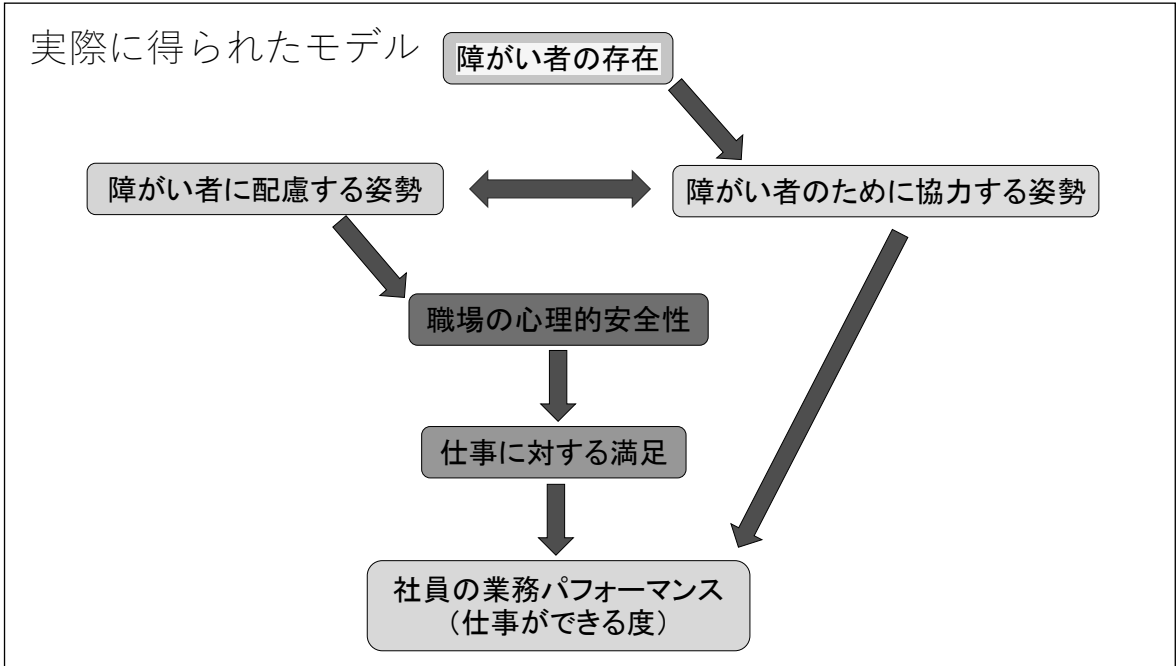


5

調査結果



6



7

つまり

《M.I.Eモデルでは》

- 1. 障がい者を受け入れることによって心理的安全性が生み出されている。
- 2. その影響を受けた社員の業務パフォーマンスが上がっている。
- △ 3. 施設外就労の障がい者についても、その効果が認められる可能性がある。

↓

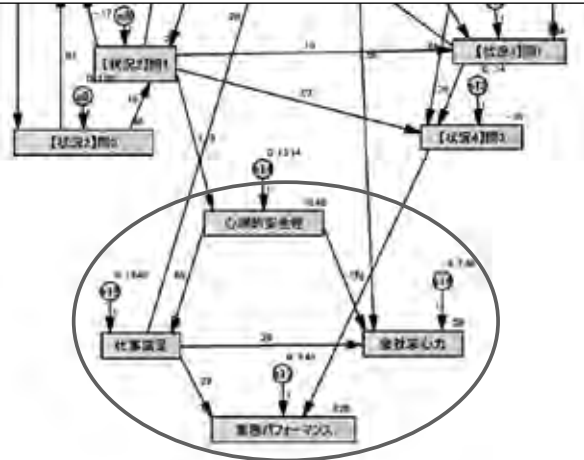
調査のポイントで設定された問いは検証された

8

検証についての解説1

心理的安全性は、

- ①仕事満足および会社求心力に影響を与えている。
- ②仕事満足を通して社員の業務パフォーマンスに影響している。



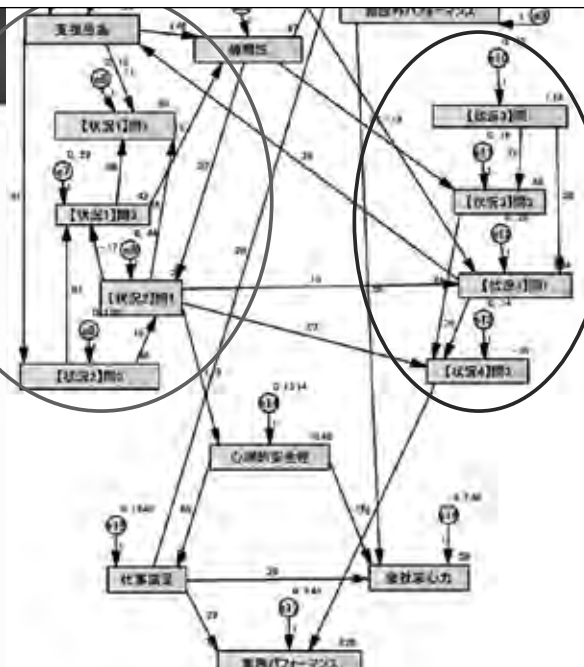
9

検証についての解説2

1. 障がい者を支援しようという姿勢(赤丸)は、

- ①障がい者のために協力しようとする姿勢(青丸)につながる。
- ②心理的安全性に直接つながる。
- ③心理安全性と協力の姿勢を介して業務パフォーマンスにつながる。

2. 障がい者のために協力しようとする姿勢(青丸)は、業務パフォーマンスに直接つながる。

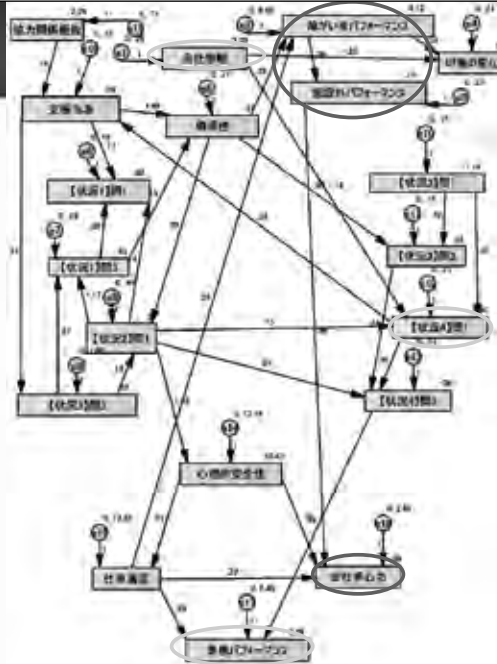


10

検証についての解説5

1. 障がい者パフォーマンスおよび施設外パフォーマンスは、心理的安全性にも業務パフォーマンスにもつながっていない(赤丸)。しかし、
2. 会社接触(緑丸)は、障がい者のために協力する姿勢(緑丸)を通して業務パフォーマンスにつながっている。

↓
障がい者の存在は
業務パフォーマンスを高める



13

分析概要 p.5【尺度の導出】

Ⅱの質問をすべての回答者の回答における傾向ごとに分類 ⇒ 【尺度】という

- 「仕事満足」1～5の質問
- 「心理的安全性」11～15の質問
- 「障がい者パフォーマンス」22～24の質問
- 「会社求心力」16～18の質問
- 「業務パフォーマンス」6～10の質問

↓
質問の回答に1～5点を振る
回答者ごとに回答の点数を足す
それが各尺度の点数

【注】 障がい者パフォーマンスに関する質問
各質問の回答の傾向を分析し、傾向ごとに分類して【尺度】を導出した。各質問の傾向が異なる尺度を導き出した。【尺度】を導出した。

質問番号	1点	2点	3点	4点	5点
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					

14

分析概要 p.6【尺度の導出】

IVの質問をすべての回答者の回答における傾向ごとに分類 ⇒ 【尺度】の確認

「倫理性」1と3の質問

「支援当為」3の質問

「協力関係優位」4の質問

質問項目	①そう思う	②どちらかというと思う	③どちらともいえない	④どちらかというと思わない	⑤思わない
1 障がい者に対していやだ、怖いといった気持ちを持つことは、倫理的に望ましくない。					
2 障がい者に対して、かわいそうという気持ちを持つことは当然だ。					
3 障がい者が困っていたら助けるべきだ。					
4 会社であなたと協力関係にある人がプライベートなことで悩んでいる時、協力関係にない人に対してよりも、手を差し伸べたり、気を使ったりする。					

表2-4 パターン行列^a

	因子	
	1	2
1	.740	-.199
2	-.092	.220
3	.628	.209
4	.046	.300

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

a. 3 回の反復で回転が収束しました。

15

分析概要 pp.7-8【障がい者との接触と業務パフォーマンスの関係の確認】

「(施設外を含む障がい者との)会社での接触」と
「雇用されているとわかる障がい者との接触」
が高いほど業務パフォーマンスが高い

表3-1 会社接触と業務パフォーマンス

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	接触無少	接触多
n	130	44
平均順位	92.01	74.18

クラスカル・ウォリス検定 **:1% 有意 * :5% 有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
4.1829	1	0.0408	*

多重比較：Steel-Dwass **:1% 有意 * :5% 有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
接触無少	接触多	2.0452	0.0408	*

表3-2 雇用されている障がい者との接触と業務パフォーマンス

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	接触無少	接触多
n	135	35
平均順位	89.66	69.47

クラスカル・ウォリス検定 **:1% 有意 * :5% 有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
4.7527	1	0.0293	*

多重比較：Steel-Dwass **:1% 有意 * :5% 有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
接触無少	接触多	2.1801	0.0293	*

16

分析概要 p.9【施設外就労に対する評価】

67%が「どちらともいえない」



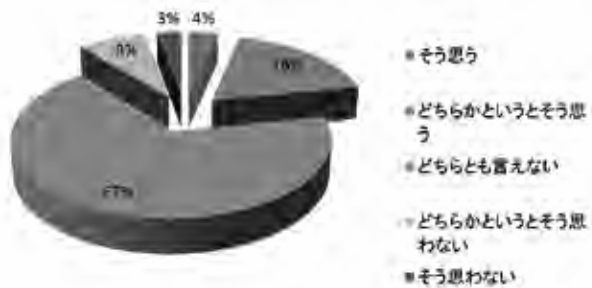
雇用されている障がい者および施設外の障がい者と深く接している者は11人しかいない



それ以外の者には回答しにくい質問であった可能性がある



図3-2 施設外就労の障がい者に対する評価



17

分析概要 p.10【尺度間の相関】

心理的安全性を軸に見てみる



〔仕事満足と会社求心力〕
との関係が強い

〔業務パフォーマンス〕
とはいまいち



業務パフォーマンスとは
ワンクッション置く可能性



表4-1 IIの尺度間の相関

尺度間の相関		仕事満足	業務パフォーマンス	心理的安全性	会社求心力
仕事満足	相関係数	1.000	.443**	.562**	.634**
	有意確率(両側)		.000	.000	.000
	N	175	175	175	175
業務パフォーマンス	相関係数	.443**	1.000	.343**	.393**
	有意確率(両側)	.000		.000	.000
	N	175	175	175	175
心理的安全性	相関係数	.562**	.343**	1.000	.543**
	有意確率(両側)	.000	.000		.000
	N	175	175	175	175
会社求心力	相関係数	.634**	.393**	.543**	1.000
	有意確率(両側)	.000	.000	.000	
	N	175	175	175	188

** 相関係数は 1% 水準で有意 (片側)

* 相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

18

分析概要 p.12【心理的安全性と状況の相関】

【状況】障がい者が困っている場面で支援するか、他者と協力するかを尋ねる。

- ・状況1、状況3が身体障がい者
- ・状況2、状況4が知的障がい者
- ・1が支援、3が協力を問う質問

↓
知的障がいの方が係数が大きい

支援や協力の志向が心理的安全性を高める可能性を示唆

表5-1 心理的安全性尺度と状況に関する回答との相関

心理的安全性と状況の相関	V 状況1問1支援志向	V 状況1問3後悔	V 状況2問1支援志向	V 状況2問3後悔	V 状況3問1協力志向	V 状況3問3関係改善協力	V 状況4問1協力志向	V 状況4問3関係改善協力
相関係数	.152*	.064	.294**	.124	.082	.187*	.240**	.242**
有意確率(両側)	.046	.404	.000	.104	.284	.014	.002	.001
N	172	172	171	172	172	172	172	172

19

分析概要 p.16【倫理性と状況の相関】

知的障がいの方が係数が大きい
&
支援に関する状況の方が係数が大きい

↓
倫理性は知的障がいの支援姿勢と結びつく

知的障がいの場合支援の手を差し伸べるには心理的ハードルが高く倫理観が必要であることを示唆

↓
知的障がいを受け入れる場合健常者社員の研修やサポートが必要

表6-1 倫理性と状況との相関

	V 状況1問1支援志向	V 状況1問3後悔	V 状況2問1支援志向	V 状況2問3後悔	V 状況3問1協力志向	V 状況3問3関係改善協力	V 状況4問1協力志向	V 状況4問3関係改善協力
IV1-3倫理性 相関係数	.295**	.373**	.438**	.401**	-.019	.171*	.200**	.206**
有意確率(両側)	.000	.000	.000	.000	.802	.026	.007	.005
N	170	170	180	181	170	170	181	181

20

分析概要 p.18【身体と知的での支援と協力の差】

身体障がい者は支援しやすく
強い支援や協力の志向を要しない



心理的安全性へのつながりが低下



心理的安全性は支援や協力が重要

表8-1 身体障がいと知的障がいにおける支援志向の差
クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	身体障がい	知的障がい
n	173	184
平均順位	154.79	201.76

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:.5%有意			
カイニ乗値	自由度	P 値	判定
25.6273	1	0.0000**	

多重比較:Steel-Dwass **:1%有意 *:.5%有意				
水準1	水準2	統計量	P 値	判定
身体障がい	知的障がい	5.0623	0.0000**	

表8-2 身体障がいと知的障がいにおける協力志向の差
クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	身体障がい	知的障がい
n	173	185
平均順位	167.13	191.07

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:.5%有意			
カイニ乗値	自由度	P 値	判定
10.5416	1	0.0012**	

多重比較:Steel-Dwass **:1%有意 *:.5%有意				
水準1	水準2	統計量	P 値	判定
身体障がい	知的障がい	3.2468	0.0012**	

表8-3 身体障がいと知的障がいにおける関係改善協力の差
クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	身体障がい	知的障がい
n	173	185
平均順位	171.67	186.82

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:.5%有意			
カイニ乗値	自由度	P 値	判定
4.0769	1	0.0435*	

多重比較:Steel-Dwass **:1%有意 *:.5%有意				
水準1	水準2	統計量	P 値	判定
身体障がい	知的障がい	2.0191	0.0435*	

21

分析概要 p.19【状況における回答の違い】

身体障がい

【状況1】 問1 支援志向(身体)



【状況3】 問1 協力志向(身体)



【状況3】 問3 関係改善協力(身体)



知的障がい

【状況2】 問1 支援志向(知的)



【状況4】 問1 協力志向(知的)



【状況4】 問3 関係改善協力(知的)



22

M.I.Eモデルの経営上の効果に関する調査報告書

～障がい者就労が健常者の業務パフォーマンスに与える効果～

目次

【調査概要】

1. 調査の目的
2. 調査方法
3. 調査のポイント
4. アンケート実施期間
5. 対象者数および回収アンケート数
6. 使用統計ソフト

【調査結果】

1. 基礎データ
2. 尺度の導出
 - (1) 質問Ⅱの因子分析
 - (2) 質問Ⅳの因子分析
3. 障がい者との接触が生み出す効果
 - (1) 接触による障がい者に対する印象の変化
 - (2) Ⅱの尺度と接触
 - (3) 施設外就労に対する評価について
4. 心理的安全性と尺度との関係
5. 状況に対する判断と心理的安全性
6. Ⅳ1・3倫理性と状況1～4との相関
7. 障がい者のパフォーマンスと倫理性及び印象
8. 知的障がい者と身体障がい者における状況の違い
9. M.I.Eモデルにおける障がい者就労の構造モデル
10. M.I.Eモデルの評価について

【資料】

アンケート調査票

【調査概要】

1. 調査の目的

三重県において M.I.E モデル¹と呼ばれている障がい者の施設外就労の取り組みは、企業間連携および就労支援間連携を背景に、施設外就労を軸とした企業と就労支援組織との連携を形成し、障がい者の就労を進めている点に特徴がある。

その取り組みの成果として、障がい者には高い工賃をもたらすとともに、施設外就労を雇用に結び付けたり、雇用から施設外就労への転換を図ったりするなど、柔軟な就労形態をとることができている。さらに、企業に対しても、貴重な戦力をもたらしている。

しかし、工賃向上や戦力化など、目に見えるそのような効果だけではなく、2019年に実施したインタビュー調査では、企業側の健常者社員の業務パフォーマンスを向上させるシナジー効果を生んでいる可能性が見えてきた²。

低成長・マイナス成長の下、多品種少量生産に象徴されるように、市場ニーズが多様化・複雑化し、爆発的ヒットが望みにくい現代社会において、労働生産性の改善は、大きな課題であり、障がい者の（雇用及び施設外での）就労受入れが健常者社員の労働生産性改善につながるのであれば、障がい者の社会的活躍との両立を期することができる。

その効果の背景には、職場のレイアウト変更や作業工程の見直しなど、障がい者が働きやすい職場づくりが健常者の働きやすさをもたらすことがある。その中で、最も見えにくく把握しにくい現象が、障がい者がいることで、職場の人間関係もしくは雰囲気は改善すること、つまり、自分の弱みも開示できるほどの良好な人間関係が形成されるという心理的安全性が高まる現象である。

M.I.E モデルにおいては、施設外就労という障がい者就労のバリエーションを組み込むことによって、企業にとって必要な形態で人材を確保するという人的資源管理につなげていくだけでなく、企業内において施設外就労の障がい者も含めて、健常者社員に正の影響を与えるというシナジー効果を生ぜしめている可能性がある。

そこで、2020年に、このようなシナジー効果が生まれているかどうかを確認する調査を実施した。以下では、その調査結果について解説を行う。

2. 調査方法

M.I.E モデルを構成する企業から1社を選出し、その企業における M.I.E モデル参加部門の健常者社員（正社員およびパート・アルバイト）に対してアンケートを実施する。回答の記入欄があるアンケート用紙を印刷・配布し、回収する形態とする（アンケート用紙

¹ <https://www.pref.mie.lg.jp/TOPICS/m0030700371.htm>（2021年2月25日参照）

² このヒアリングの成果については、〔査読有〕影山摩子弥「三重県伊賀市における障がい者の請負型施設外就労の試み」『横浜市立大学論叢』人文科学系列第71巻第1・2号、39-77頁を参照されたい。

については巻末に掲載)。

対象企業は、M.I.E モデルの特徴的側面を反映すると思われるため、中核的位置づけの企業とし、予備調査も兼ねているため、1社を対象とする。

なお、企業の障がい者受け入れ責任者もしくは担当者に、障がい者が戦力になっているかどうかなどを問うアンケートも依頼した。2019年のインタビュー結果と矛盾するものはなかったため、その内容や結果の解説は割愛する。

3. 調査のポイント

- (1) M.I.E モデルでは、障がい者を受け入れることによって心理的安全性が生み出され、その影響を受けた社員の業務パフォーマンスが上がっているか？
- (2) 施設外就労の障がい者に関しても、その効果が認められるか？

なお、当調査では、両調査ポイントに関わって、共分散構造分析に基づいた構造モデルを提示することによって、M.I.E モデルが持つ意味を示唆するだけでなく、障がい者の一般就労が持つ意味の提起につなげることを企図する。

4. アンケート実施期間

2020年11月13日～11月19日

5. 対象者数および回収アンケート数

対象者：アルバイト2名と派遣社員2名を除く、A社の三重県内の工場で働く健常者社員188名（正社員146名、パート42名）

アンケート回収数：188

有効回答数：188（一部記載に欠落がある場合、ペアごと除外とした）

6. 使用統計ソフト

IBM SPSS Ver.20

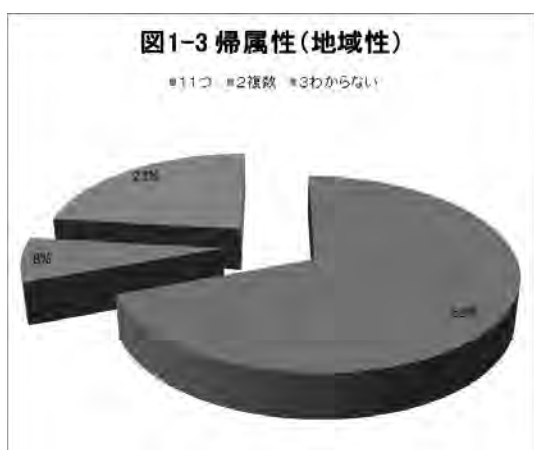
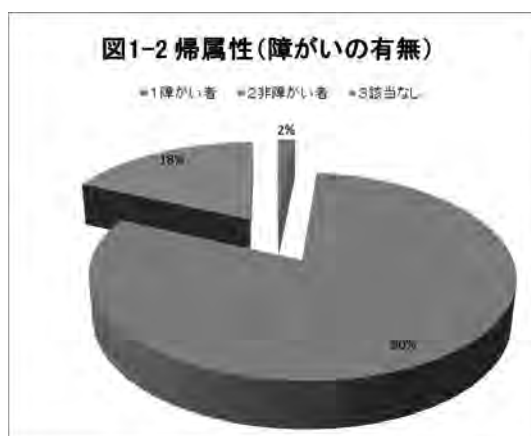
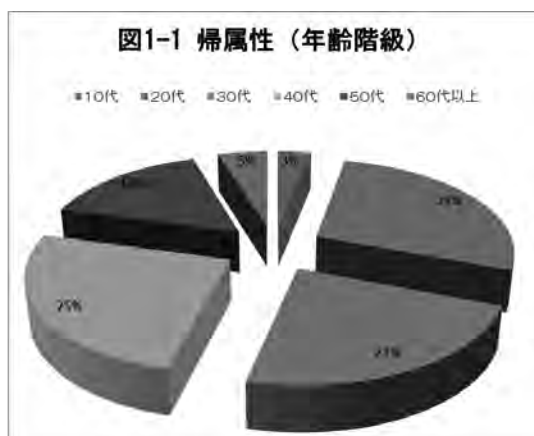
IBM AMOS Ver.20

エクセル統計 2010

【調査結果】

1. 基礎データ

心理的安全性が生まれる背景には、健常者と障がい者を区別する認識機能を通して、健常者側に「自分たちは健常者である」という共通性が認識され、共同性の基盤が形成される点があると思われる。そこで、質問Ⅰでは、回答者の帰属性の有無を確認する質問を設定した。近年、性別については、デリケートな部分があるため、年齢、障がいの有無、ナショナリズム（地域性）について、帰属意識を確認した。いずれかに所属する意識があるか否かがポイントであり、「わからない」「該当なし」を選択している場合、帰属意識があいまいと考えられる。この点では、回答者のほとんどは、帰属意識を持つであろうことが読み取れるため、分析を進めることとした。



2. 尺度の導出

(1) 質問Ⅱの因子分析

質問Ⅱは、業務パフォーマンスや仕事満足度、心理的安全性などの尺度を想定した質問群である。障がい者との接触でこれらの数値が上がることを確認できれば、シナジー効果が生じていることが伺える。

主因子法・プロマックス回転の組み合わせで因子分析にかけたところ、想定通り 5 つの尺度が導かれた (表 2-2)。KMO および Bartlett の検定結果を参照したところ、標本妥当性は、0.5 を超えている (表 2-1)。また、有意確率は、0.05 より小さい。

ただ、信頼性の検定を行ったところ、3 の尺度の 21 および 4 の尺度の 19・20 については、削除した方が、Cronbach の α が改善することが示されたため、3 つの項目は採用しないこととした。削除後の確認では、問題はなかった。

表2-1 KMO および Bartlett の検定

Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測定		.868
Bartlett の球面性検定	近似カイ乗	2540.061
	df	276
	有意確率	0.000

表2-2 パターン行列^a

	因子				
	1	2	3	4	5
Ⅱ-1	.645	-.127	.107	.347	-.009
Ⅱ-2	.910	-.053	.035	-.036	.102
Ⅱ-3	.724	-.082	.005	.184	.109
Ⅱ-4	.916	.182	-.018	-.091	-.125
Ⅱ-5	.826	.121	-.040	-.083	.030
Ⅱ-6	.193	-.068	-.009	-.305	.785
Ⅱ-7	.035	.311	.106	-.037	.349
Ⅱ-8	-.096	.049	-.009	.094	.724
Ⅱ-9	-.154	.084	-.017	.335	.508
Ⅱ-10	.245	-.069	-.134	.082	.334
Ⅱ-11	.077	.756	.107	-.096	.049
Ⅱ-12	-.041	.860	-.094	-.072	.148
Ⅱ-13	-.063	.705	-.029	.082	.026
Ⅱ-14	.087	.707	.004	.114	-.191
Ⅱ-15	.208	.380	.024	.245	-.111
Ⅱ-16	-.052	.023	.024	.855	-.154
Ⅱ-17	.172	.013	-.060	.743	-.020
Ⅱ-18	.144	.136	-.082	.612	.077
Ⅱ-19	.007	-.061	.095	.472	.241
Ⅱ-20	.037	-.027	.045	.353	.290
Ⅱ-21	.145	-.062	.568	.008	-.091
Ⅱ-22	-.023	-.011	.833	.010	-.002
Ⅱ-23	-.073	.008	.785	.034	.045
Ⅱ-24	-.012	.059	.825	-.044	.002

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法^a

a. 6 回の反復で回転が収束しました。

なお、各尺度には、次のような名称を付けた。

1 は、仕事に対する満足度を訊ねる項目であるため「仕事満足」とした。

2 は、社内の人間関係がよいかどうかを尋ねる項目であるため「心理的安全性」とした。
質問 15 の因子負荷量は高くないが、そのまま採用することとした。

3 は、戦力化やシナジー効果など障がい者が発揮する能力に対する認知もしくはそれに基づく障がい者に対する評価を訊ねる項目であるが、評価がされるということは障がい者が戦力になる、社内の環境を改善するなどのパフォーマンスを発揮しているという言い方もできると思われるため、「障がい者パフォーマンス」とした。

4 は、社員に対して会社がもつ求心力を訊ねる項目であるため「会社求心力」とした。

5 は、社員の業務パフォーマンスを主観的に判断する質問から成る。主観的判断ではあるが、調査対象企業は人事考課において社員面談を行っており、会社から見た客観的評価と自己認識に大きな開きがないと思われるため、「業務パフォーマンス」の尺度として用いることとする。質問 10 の因子負荷量が気になるものの、そのまま採用することとした。

(2) 質問Ⅳの因子分析

質問Ⅳについても因子分析を行ったところ、表 2-4 のように、2 つの因子に分かれた。

表2-3 KMO および Bartlett の検定

Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度		.504
Bartlett の球面性検定	近似カイ2乗	43.875
	df	6
	有意確率	.000

表2-4 パターン行列^a

	因子	
	1	2
1	.740	-.199
2	-.092	.220
3	.628	.209
4	.046	.300

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

a. 3 回の反復で回転が収束しました。

表 2-3 にあるように、KMO および Bartlett の検定では問題ないと思われる。ただ、因子 2 は、障がい者への憐憫の気持ちを訪ねる質問（「2」の質問）と協力関係が他者への配慮に影響を与えるかどうかを確認した質問（「4」の質問）であり、そもそも関連は低く、因子負荷量も高くない（いずれも 0.3 以下）。そこで、因子 1 を尺度として採用することとした。当尺度は、「1 障がい者に対していやだ、怖いといった気持ちを持つことは、倫理的に望ましくない。」「3 障がい者が困っていたら助けるべきだ。」との質問からなるため、「倫理性」尺度と呼ぶこととした。

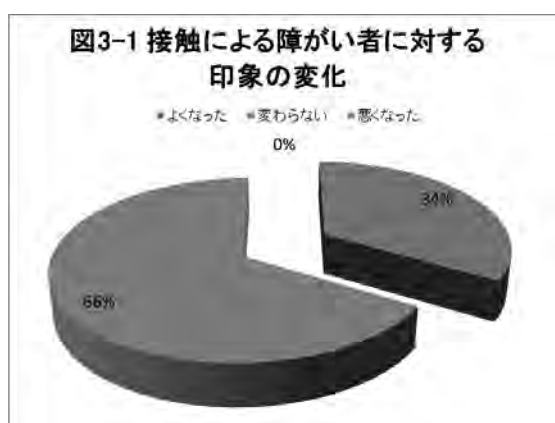
なお、後論で共分散構造分析を行う際、モデルの構築に有効と思われるため、「3」「4」の質問をそれぞれ「支援当為」「協力関係優位」と名付け、組み込んだ。

3. 障がい者との接触が生み出す効果

(1) 接触による障がい者に対する印象の変化

われわれは対象との接触の程度によって、認知が進む傾向がある。障がい者との接触も同様の効果があり、障がい者が戦力になったり、職場環境を改善したりする能力があったりすることに気づく可能性がある。その結果、障がい者に対して持っている印象が変わることになりうる。それが、印象の変化を訊ねるⅢ-4 の設問である。

回答を集計した結果、「変わらない」が 66%と最も多いが、「悪くなった」との回答は 0%であった（図 3-1）。



(2) Ⅱの尺度と接触

また、障がい者が健常者社員に影響を与え、職場の心理的安全性を高め、健常者社員の業務パフォーマンスを高めるのであれば、健常者社員が障がい者と接することによって、職場の雰囲気よくなり、健常者社員の仕事に対する満足度や会社に対する求心力、業務パフォーマンスが変わってくる可能性がある。

そこで、(健常者社員と障がい者との) 接触の程度によってⅡの回答結果から導いた尺度(「仕事満足」、「心理的安全性」、「障がい者パフォーマンス」、「会社求心力」、「業務パフォーマンス」)について、差があるかどうかを検証した。

具体的には、接触を「プライベートな接触」と「会社での接触」に分け、接触の程度を念頭に、プライベートな接触は、その他も含め 8つの選択肢を設定し、会社での接触はその他も含め 4つを設定した。その他を選択した場合、内容を記入してもらい、選択肢の接触度に対応させた番号を振ることとした。

なお、施設外就労の障がい者が持つ影響力を調べるため、会社での接触を、「施設外就労の障がい者と接触している場合」、「雇用している障がい者と接触している場合」、「いずれか不明だが接触している場合」に分け、さらに、会社での接触について、施設外の障がい者、雇用されている障がい者、いずれか不明との接触のうち最も接触の程度が高い度合いをもって「会社接触」とした。

プライベートな接触の程度によるⅡの尺度の違いはなかった。

一方、会社での接触に関しては、「雇用されている障がい者との接触」と「会社接触」において有意差が認められた。会社での接触に関しては、「接触無」、挨拶をする程度の「接触少」、打ち合わせをしたり一緒に働いたりする「接触多」に分けて差の検定 (Kruskal Wallis test および Steel-Dwass の多重比較) を行った。以下、差の検定は、同様の方法を用いる。

その結果、表 3-1、表 3-2 に示すように、「業務パフォーマンス」については、「接触無・少」のグループと「接触多」のグループとの間で、「会社接触」および「雇用されている障がい者との接触」に関して有意差があった。社内における障がい者との接触は、健常者社員の業務パフォーマンスを改善することが示された。

なお、施設外就労の障がい者との接触だけで見た場合、いずれも有意差が見られなかったが、ラインを丸ごと請け負って仕事をするため、同じフロアで仕事をしていても、つまり、一緒に仕事をしているという認識を健常者社員が持っていたとしても、施設外就労の障がい者と社員とが混在して仕事をするわけではなく、深い接触ではないことが指摘できる。また、どちらか不明な障がい者との接触の場合も、その判別がつかない程度の接触でしかないと解釈すれば、このような結果はありうることである。

表3-1 会社接触と業務パフォーマンス

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	接触無少	接触多
n	130	44
平均順位	92.01	74.18

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
4.1829	1	0.0408	*

多重比較: Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有意

水準 1	水準 2	統計量	P 値	判定
接触無少	接触多	2.0452	0.0408	*

表3-2 雇用されている障がい者との接触と業務パフォーマンス

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	接触無少	接触多
n	135	35
平均順位	89.66	69.47

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
4.7527	1	0.0293	*

多重比較: Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有意

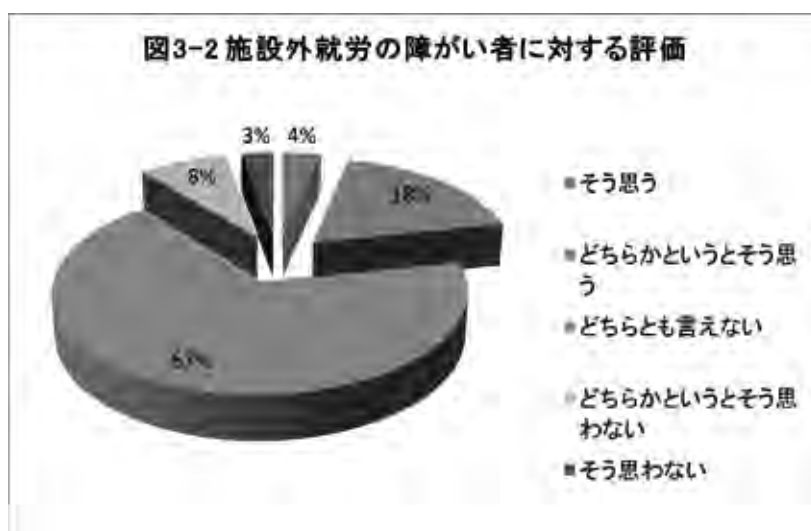
水準 1	水準 2	統計量	P 値	判定
接触無少	接触多	2.1801	0.0293	*

(3) 施設外就労に対する評価について

質問Ⅱ - 25 は、施設外就労の障がい者に対する評価を訊ねたものである。雇用されている障がい者と同じようなパフォーマンスを発揮するかどうかを訊ねているが、図3-2にあるように、どちらとも言えないが7割弱を占めている。また、肯定的回答は、22%しかない。

この結果は、施設外就労の障がい者のパフォーマンスが低いことを意味しているわけではないと思われる。2019年に実施した企業に対するインタビュー調査でも、今回、別途、会社用アンケート（担当者1名に記入してもらう形式）で、施設外就労の障がい者は戦力になっているかどうかを訊ねた質問でも、十分な戦力になっていると回答されている。

社員用アンケートでこのような結果になったのは、雇用されている障がい者と施設外就労の障がい者との両方に、深く接している（接触多）の回答者は、11人しかおらず、それ以外の者は判断が難しかったことが原因として考えられる。質問としては、施設外就労の障がい者についても、21～24の質問を設定すべきであったかもしれないが、細かい質問設定になるので、施設外就労の障がい者との接触者が多く、しかも、接触の度合いが明確に分かれることが必要であるように思われる。



4. 心理的安全性と尺度との関係

心理的安全性が高い職場（安心して働ける職場）は、仕事に対する満足度、会社に対する求心力が上がり、社員の業務パフォーマンスが改善する可能性がある。本調査では、社内で就労する障がい者が戦力になるだけでなく、社内の心理的安全性を高めることによって健常者社員の業務パフォーマンスが上がることを仮説の背景に設定している。

そこで、この分析の最後では、共分散構造分析を試みて、モデルが構築できるかどうかを確認しているが、ここでは傾向を見るために、「心理的安全性」「仕事満足度」「会社求心力」「業務パフォーマンス」の相関のみを確認した（表4-1）。なお、順位データであるため、相関係数は、Spearmanを用いた。本稿での相関分析においては、**がついている相関係数は、片側1%有意、*がついている相関係数は、両側1%有意を示している。

表4-1 IIの尺度間の相関

尺度間の相関		仕事満足	業務パフォーマンス	心理的安全性	会社求心力
仕事満足	相関係数	1.000	.443**	.562**	.634**
	有意確率 (両側)		.000	.000	.000
	N	175	175	175	175
業務パフォーマンス	相関係数	.443**	1.000	.343**	.393**
	有意確率 (両側)	.000		.000	.000
	N	175	175	175	175
心理的安全性	相関係数	.562**	.343**	1.000	.543**
	有意確率 (両側)	.000	.000		.000
	N	175	175	175	175
会社求心力	相関係数	.634**	.393**	.543**	1.000
	有意確率 (両側)	.000	.000	.000	
	N	175	175	175	188

** 相関係数は1%水準で有意(片側)

* 相関係数は1%水準で有意(両側)

相関の高さによって色分けをしている。このような調査で出てくる相関係数は、低いことが多いので、いずれも相関があると言ってよいと思われる。オレンジの部分は、高い相関と考えられる。

ここでは因果関係を確認したものではないが、心理的安全性は、職場環境に関わるものであり、職場環境が仕事に対する満足度や会社の求心力、社員の業務パフォーマンスに影響を与えることは容易に想像できる。

5. 状況に対する判断と心理的安全性

質問Vは、困っている障がい者を道で見かけたとの状況を設定し、その際の判断や葛藤を尋ねる質問となっている。

具体的には、【状況1】は、段差があって車イスが乗り越えられないという状況を想定し、「問1 助けてあげるべきかどうか」、「問3 助けてあげられなかった場合に後悔するかどうか」を訊ねている。以下では、問1を「支援志向」、問3を「後悔」と呼ぶこととする。なお、問2・問4は、それぞれの直前の質問である問1・問3における回答者の判断に、想定に登場する人物が障がい者であることが影響を与えているかを訊ねている。

【状況2】は、道に迷った知的障がい者に出会った状況を想定し、同様の質問をしている。同様に問1を「支援志向」、問3を「後悔」表現する。問2・問4は、【状況1】と同じ設定である。

【状況3】は、身体障がい者を支援するために、問1では、「たまたま出会った者とでも協力を行うかどうか」、さらに、問3では、「仲が良くない者とでも協力するかどうか」の志向性を訊ね、【状況4】は、知的障がい者に関して同様の質問をしている。それぞれの問1を「協力志向」、それぞれの問3を「関係改善協力」と呼んでおく。問2・問4は、【状況1】【状況2】と同様、直前の質問に対する回答者の判断に、想定に登場する人物が障がい者であることが影響を与えているかどうかを訊ねている。

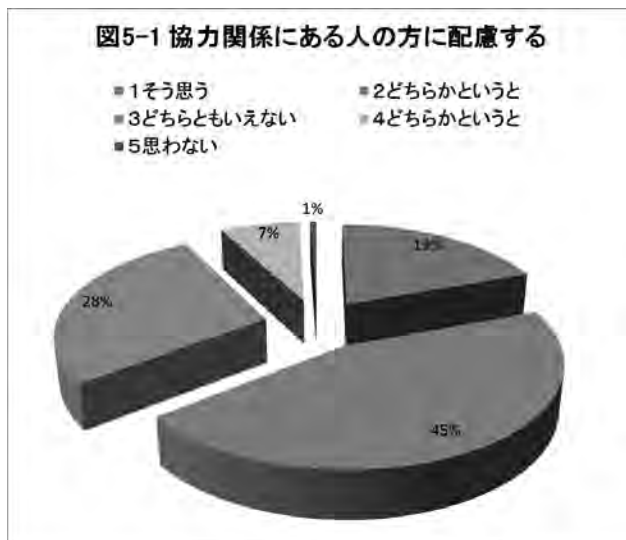
心理的安全性を生む環境要件としては、「合理的配慮の志向があること」、つまり、障がい者を支援しようという志向があることが考えられる。その雰囲気は健常者間にも影響を与えるためである。そこで、支援をしようという志向性が強いかどうかによって、心理的安全性が高まるかどうかを確認する必要がある。そのための設問が【状況1】と【状況2】である。なお、障がい者の種別によってその傾向が異なる可能性を考え、身体障がい者と知的障がい者を設定した。精神障がい者については外面ではわかりにくいことが多いため、ここでは質問に盛り込まなかったが、今後組み込む必要があると思われる。

また、合理的配慮を効果的に行うために、健常者が協力する行為は、心理的安全性を生み出す環境を強化すると考えられる。そこで、障がい者支援のために協力する志向性が強いかどうかを確認するのが、【状況3】と【状況4】である。協力の志向性によって、心理的安全性に相違があるかどうかを確認することになる。

なお、IV4「協力関係優位」では、「会社であなたと協力関係にある人がプライベートなことで悩んでいる時、協力関係にない人に対してよりも、手を差し伸べたり、気を使ったりするかどうか」を訊ねている。この項目で肯定的に答えた者が、【状況】において、障がい者に対する支援志向や協力志向が高くなる場合、障がい者がいる職場では、健常者の同僚に対する配慮の志向を示すことになると考えられ、心理的安全性が高い職場を形成することが予測される。

単純集計では図5-1のようになっている。64%が積極的な回答をしており、否定的な回答は、8%に過ぎない。他者との協力関係が心理的安全性に関わる配慮（気遣い）を呼

ぶ傾向があることが示されていると言ってよいであろう。



このアンケートでは、障がい者に対する支援の志向や障がい者をめぐる協力の志向が高い者がいる職場は、心理的安全性が高まることを想定している。この回答は、本人の意見であり、職場の状況を厳密に把握するためには、作業チームレベルで、回答者を取り巻く他の社員の職場に対する意見を集約せねばならないが、細かい調査が必要となるため、ここでは、回答者の見解を元に心理的安全性への結びつきを確認するにとどめた。

有意な相関を確認すると、【状況1】問1、【状況2】問1、【状況3】問3、【状況4】問1、【状況4】問3で弱い相関が確認できた(表5-1)。相関係数は、Spearmanである。傾向として、知的障がい者のケースの方が支援の志向や協力の志向が心理的安全性との相関係数が高いことがうかがえる。ここでは相関関係を確認したに過ぎないが、知的障がい者(【状況2】、【状況4】)に対する支援や協力の志向が心理的安全性を高める可能性を示唆しているとも言える。

表5-1 心理的安全性尺度と状況に関する回答との相関

心理的安全性と状況の相関		V 状況1 問1 支援志向	V 状況1 問3 後悔	V 状況2 問1 支援志向	V 状況2 問3 後悔	V 状況3 問1 協力志向	V 状況3 問3 関係改善協力	V 状況4 問1 協力志向	V 状況4 問3 関係改善協力
心理的安全性	相関係数	.152*	.064	.294**	.124	.082	.187*	.240**	.242**
	有意確率(両側)	.046	.404	.000	.104	.284	.014	.002	.001
	N	172	172	171	172	172	172	172	172

** 相関係数は 1% 水準で有意 (片側)

* 相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

< 状況1 問1 >

さらに回答間での相違を確認するために、差の検定を行った。【状況1】問1については、「1 助けるべきだと思う」、「2 どちらかというと思う」、「3 いずれでもない、もしくはわからない」までの回答のみで、否定的な回答である4と5は選択されていなかった。1～3の回答ごとの心理的安全性を確認したが、有意差は確認できなかった。また、

3は消極的な回答であるため、1・2と3との差も確認したが、有意な差は確認できなかった。有意な差が確認できなかったため、結果の掲載は割愛する。

<状況1問3>

次に、相関が出ていない状況1問3について差の検定を行ったが、1～5の回答間の比較、および、1・2の積極的な姿勢を示す回答と3～5の消極的な傾向を示す回答との比較でも有意な差は確認できなかった。

<状況2問1>

知的障がい者のケースにおいて、支援をするかどうかの問いである。選択肢間の差は表5-2のようになっている。

さらに、選択肢1・2を積極、選択肢3～5を消極として比較を行ったところ、表5-3に示すように有意差が確認できた。

表5-2 心理的安全性に関する支援志向の回答間の差(知的障がいのケース)

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	1助ける	2どちらかという	3わからない	4どちらかという	5助けない
n	87	58	23	2	1
平均順位	73.70	90.39	120.87	96.50	78.50

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイ二乗値	自由度	P値	判定
17.5427	4	0.0015	**

多重比較: Steel-Dwass

**:1%有意 *:5%有意

水準1	水準2	統計量	P値	判定
1助ける	2どちらかという	2.0755	0.1335	
1助ける	3わからない	3.8756	0.0005	**
1助ける	4どちらかという	0.7808	0.8248	
1助ける	5助けない	0.2777	0.9922	
2どちらかという	3わからない	2.6898	0.0292	*
2どちらかという	4どちらかという	0.2487	0.9947	
2どちらかという	5助けない	0.2955	0.9903	
3わからない	4どちらかという	1.4196	0.4284	
3わからない	5助けない	1.2407	0.5401	
4どちらかという	5助けない	1.4142	0.4316	

表5-3 心理的安全性に関する支援志向「積極」と「消極」の差(知的障がいのケース)

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	12積極	345消極
n	145	26
平均順位	80.38	117.37

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイ二乗値	自由度	P値	判定
12.4457	1	0.0004	**

多重比較: Steel-Dwass

**:1%有意 *:5%有意

水準1	水準2	統計量	P値	判定
12積極	345消極	3.5278	0.0004	**

<状況3問3>

身体障がい者を支援する場面において、仲が悪くても協力するかどうかの問いである。協力についての回答は、3つの選択肢から成る。差の検定を行ったが、表5-4にあるように、1と2の回答間で有意差が出たものの、「2わからない」を選択した者の平均順位が最も低かった。そこで、1の回答を積極、2・3を消極として差の検定を行ったところ有意差が確認できた(表5-5)。

表5-4 心理的安全性に関する関係改善協力の回答間の差(身体障がいのケース)

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	1協力する	2わからない	3しない
n	146	23	3
平均順位	82.52	112.30	82.33

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
7.2124	2	0.0272	*

多重比較: Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
1協力する	2わからない	2.6720	0.0158	*
1協力する	3しない	0.0204	0.9997	
2わからない	3しない	1.1312	0.4269	

表5-5 心理的安全性に関する関係改善協力「積極1」と「消極2・3」の差(身体障がいのケース)

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	積極1	消極2・3
n	146	23
平均順位	81.03	110.20

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
7.1396	1	0.0075	**

多重比較: Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
積極1	消極2・3	2.6720	0.0075	**

<状況4問1>

【状況3】の知的障がい者版である。回答の傾向が【状況3】問3と同様で、表5-6に示されるように、回答間の有意差は出たものの、「2わからない」の平均順位が最も低かったため、1を「積極」、2と3を「消極」として差の検定を行ったところ、有意差が確認できた(表5-7)。

表5-6 心理的安全性に関する協力志向の回答間の差(知的障がいのケース)

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	1協力する	2わからない	3しない
n	128	38	6
平均順位	79.34	109.70	92.42

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイニ乗値	自由度	P 値	判定
11.1081	2	0.0039	**

多重比較:Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
1協力する	2わからない	3.2971	0.0023	**
1協力する	3しない	0.6930	0.7221	
2わからない	3しない	0.9823	0.5310	

表5-7 心理的安全性に関する協力志向「積極1」と「消極2・3」の差(知的障がいのケース)

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	積極1	消極2・3
n	128	44
平均順位	79.34	107.34

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイニ乗値	自由度	P 値	判定
10.4768	1	0.0012	**

多重比較:Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
積極1	消極2・3	3.2368	0.0012	**

<状況4問3>

知的障がい者のケースで、関係改善協力が図られるかどうかの問いである。多重比較では、1と2の間では有意差が確認できたが(表5-8)、2と3の間では確認できなかった。ただ、平均順位は、1、2、3の順となっており、逆転現象は生じていない。

そこで、1を積極、2と3を合わせて消極として比較したところ、表5-9に示されるように有意差が確認できた。

表5-8 心理的安全性に関する関係改善協力の回答間の差(知的障がいのケース)

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	1協力する	2わからない	3しない
n	132	34	6
平均順位	80.07	104.91	123.58

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイニ乗値	自由度	P 値	判定
10.2934	2	0.0058	**

多重比較:Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
1協力する	2わからない	2.6045	0.0201	*
1協力する	3しない	2.1179	0.0705	
2わからない	3しない	0.7995	0.6544	

表5-9 心理的安全性に関する関係改善協力「積極1」と「消極2・3」の差(知的障がい者のケース)

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	積極1	消極2・3
n	166	40
平均順位	98.26	125.24

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイ二乗値	自由度	P 値	判定
6.6717	1	0.0098	**

多重比較: Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
積極1	消極2・3	2.5830	0.0098	**

表5-1の相関係数および表5-2～表5-9における差の検定の傾向として、知的障がい者への支援志向や支援に向けた協力の志向が【状況2】、【状況4】、心理的安全性と結びつく傾向が見て取れる。正式なインタビュー調査を経ていないため、仮説の域を出ていないが、身体障がい者は、合理的配慮が必要であるとは言え、知的能力は健常者と同じであり、その点では、ことさらわかりやすい言葉を選んだり、説明の仕方を容易にしたりといった気遣いは必要なく、支援をめぐる強い協力関係はさほど必要としないというイメージを回答者が持っている一方で、知的障がい者の場合、子どもに対するようなやさしさや気遣い、支援をめぐる協力関係が必要というイメージを回答者がもつことによって、慈しみやさしさ、気遣い、協力関係を構成要因とする心理的安全性と結びつきやすい可能性がある。

また、協力にかかわる検定では、【状況3】問3、【状況4】問1・問3で、積極と消極で明確な差が見られた。他者との極力関係が心理的安全性を高める重要な要因であることを示している。

なお、「状況」では、身体障がい者と知的障がい者のケースに限定した。精神障がい者の場合、多様性がきわめて高く、精神障がいを象徴するような状況設定が難しかったこと、見た目では障がいがわかりにくい、軽度の知的障がいの場合も、少し接しただけではわかりにくい面があり、その点では知的障がい者のケースに集約することを選択した。

ただ、知的障がいと精神障がいでは、心理的安全性や接触の印象、支援や協力の志向が異なる可能性があり、精神障がい者に関する状況設定も必要である可能性がある。

6. IV 1・3 倫理性と状況1～4との相関

倫理性が高いと支援や後悔、協力志向、関係改善協力の志向が高まる可能性がある。相関を確認すると、【状況3】問1の身体障がいのケースで協力志向を確認する設問以外で有意な相関が確認できた。

また、知的障がいのケースではすべてのケースで有意な相関が確認できるとともに、身

体障がいの場合に比べて相関係数の数値が大きい傾向がある。知的障がいにおける支援の志向や支援に向けた協力の志向の方が身体障がい者の場合におけるよりも、倫理性に結びついていることがうかがえる。このことは、身体障がい者より知的障がい者に対する支援の方が、対応の難しさがイメージされ、心理的ハードルが高い、つまり、倫理性に裏打ちされなければ支援に結び付きにくいことを示していると考えられる。

しかし、他方で、前項で見たように、知的障がい者のケースの方が心理的安全性に結びついていることと併せて考えれば、倫理性が回答者の支援志向や協力志向を介して心理的安全性につながる可能性を示唆しているといえる。なお、倫理性と心理的安全性の相関を確認したが有意な相関ではなかった。倫理性は、「状況」を通じて心理的安全性につながるものと考えられるため、必ずしも有意な相関とならないこともありうると思われる。

表6-1 倫理性と状況との相関

		V 状況1問1 支援志向	V 状況1問3 後悔	V 状況2問1 支援志向	V 状況2問3 後悔	V 状況3問1 協力志向	V 状況3問3問 係改善協力	V 状況4問1 協力志向	V 状況4問3問 係改善協力
IV1・3倫理性	相関係数	.295**	.373**	.438**	.401**	-.019	.171*	.200**	.206**
	有意確率 (両側)	.000	.000	.000	.000	.802	.026	.007	.005
N		170	170	180	181	170	170	181	181

** 相関係数は 1% 水準で有意 (片側)

* 相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

7. 障がい者のパフォーマンスと倫理性および印象

障がい者を雇用している中小企業で聞かれることであるが、障がい者の仕事能力の低さを問題にする社員がいる一方で、障がい者が頑張る姿勢を見せたり、仕事能力の高さを見せたりすることで受入れがスムーズにいくことがある。

したがって、健常者社員が障がい者の能力（障がい者パフォーマンスおよび施設外パフォーマンス）を認知している場合、障がい者に対する好意的傾向を高める可能性があり、III 4 で尋ねている印象を改善したり、IVの倫理性を高めたりする可能性がある。

また、障がい者を拒否する傾向が低減するのであれば、支援や協力志向を高める可能性がある。

なお、障がい者との接触によって障がい者パフォーマンスや施設外パフォーマンスに気づくことになると考えれば、接触が契機になることも考えられる。

そこで、以上について相関を確認した結果が表 7-1 である。施設外就労パフォーマンスおよび印象以外については、複数項目の合計値を項目のポイントとしており、差の検定を設定しにくいため、相関で示すこととした。

結果を見ると、非常に弱いながらも相関が示されている項目がある。印象と倫理性は、「個人接触と印象との相関」を除いて有意な相関がある。

障がい者パフォーマンスおよび施設外パフォーマンスと状況との相関を見ると、ばらつきはあるが、知的障がい者の場合（【状況 2】【状況 4】）に、支援や協力志向の傾向が生ず

ることがうかがえる。

表7-1 障がい者のパフォーマンス・接触と印象・倫理性・状況の相関

		Ⅲ-4印象	Ⅳ倫理性	V状況1問1 支援志向	V状況1問3 後悔	V状況2問1 支援志向	V状況2問3 後悔	V状況3問1 協力志向	V状況3問3 関係改善協力	V状況4問1 協力志向	V状況4問3 関係改善協力
障がい者パフォーマンス	相関係数	.191*	.180*	-.027	.094	.197**	.170*	.110	.214**	.222**	.176*
	有意確率 (両側)	.016	.015	.720	.217	.007	.021	.150	.005	.002	.017
	N	158	181	173	173	184	185	173	173	185	185
施設外パフォーマンス	相関係数	.212**	.206**	.007	.162*	.277**	.230**	.098	.081	.152*	.097
	有意確率 (両側)	.008	.007	.925	.034	.000	.003	.201	.292	.047	.207
	N	156	168	171	171	170	171	171	171	171	171
個人接触	相関係数	-.054	-.168*	-.200**	-.188*	-.141	-.228**	.034	-.157*	-.122	-.100
	有意確率 (両側)	.498	.024	.008	.013	.056	.002	.657	.039	.098	.176
	N	158	181	173	173	184	185	173	173	185	185
会社接触	相関係数	-.249**	-.151*	-.048	-.070	-.101	-.184*	-.160*	-.146	-.242**	-.136
	有意確率 (両側)	.002	.042	.529	.364	.172	.012	.036	.056	.001	.064
	N	158	181	173	173	184	185	173	173	185	185

** 相関係数は 1% 水準で有意 (片側)

* 相関係数は 1% 水準で有意 (両側)

8. 知的障がい者と身体障がい者における状況の違い

上記のように、相関や差を確認すると、知的障がい者の方が、係数が大きかったり、有意な結果が出たりする傾向がある。そこで、【状況1】(身体障がいに関する支援と後悔)と【状況2】(知的障がいに関する支援と後悔)、【状況3】(身体障がいに関する協力志向)と【状況4】(知的障がいに関する協力志向)について、回答の差の検定を行った。【状況1】と【状況2】の間1同志、問3同志を比較するといった方法を取った。以下で、有意差が出たもののみ掲載する。

支援の志向を示す「支援志向」で有意差が確認できたが(表8-1)、平均順位を見ると、身体障がいのケースの方が、支援の志向が強いことがわかる。

表8-1 身体障がいと知的障がいにおける支援志向の差

クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	身体障がい	知的障がい
n	173	184
平均順位	154.79	201.76

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイニ乗値	自由度	P 値	判定
25.6273	1	0.0000	**

多重比較:Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
身体障がい	知的障がい	5.0623	0.0000	**

また、協力志向(表8-2)および関係改善協力(表8-3)においては、いずれでも有意差が確認できた。ただ、平均順位を見ると、いずれも身体障がいの場合の方が、協力の志向が強いことが示されている。

表8-2 身体障がいと知的障がいにおける協力志向の差
クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	身体障がい	知的障がい
n	173	185
平均順位	167.13	191.07

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイニ乗値	自由度	P 値	判定
10.5416	1	0.0012	**

多重比較:Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
身体障がい	知的障がい	3.2468	0.0012	**

表8-3 身体障がいと知的障がいにおける関係改善協力の差
クラスカル・ウォリス検定(Kruskal Wallis test)

水準	身体障がい	知的障がい
n	173	185
平均順位	171.67	186.82

クラスカル・ウォリス検定 **:1%有意 *:5%有意

カイニ乗値	自由度	P 値	判定
4.0769	1	0.0435	*

多重比較:Steel-Dwass **:1%有意 *:5%有意

水準1	水準2	統計量	P 値	判定
身体障がい	知的障がい	2.0191	0.0435	*

「6」で触れたように、知的障がいに対する支援や協力の志向の方が、身体障がいの場合より、倫理性や心理的安全性に結びついている傾向がうかがえた。他方、支援志向や協力への志向に関する回答結果を身体障がいと知的障がいで比較すると、身体障がいの方が支援や協力関係を引き出しやすいことが見て取れる。このことは以下のことを意味している。

身体障がい者のケースで設定した状況は、車イスを押すというわかりやすいものであった一方で、知的障がい者の場合、道順を教えるという複雑な作業であり、コミュニケーションを伴うものであったため、消極的な回答になった可能性がある。つまり、知的障がい者とのコミュニケーションという要因が付加されることによって支援に消極的傾向が生じ、その影響で支援のための協力も消極的な傾向が生じたと考えられる。

このことは、企業が知的障がい者の就労（雇用や施設外就労の受入れ）に取り組むのであれば、社内での研修や就労支援組織のサポートが必要になることを示唆している。しかし、知的障がい者が職場で受け入れられれば、それによって心理的安全性の高い職場を作ることができることを示していると言える。

なお、身体障がい者が支援しやすいということは、支援や協力のハードルが低く、そのための強い志向性を必要としないため、心理的安全性につながりにくかったといえよう。

9. M.I.E モデルにおける障がい者就労の構造モデル

最後に、以上の分析結果に基づいて、共分散構造分析を行い M.I.E モデルにおいて、障がい者の就労がどのような構造の下で健常者社員の業務パフォーマンスに影響を与えているかを示す構造モデルを導出した。

モデルの適合度を見ると、CFI は、0.974（表 9-1）であり、望ましいとされる 0.95 を超えている。また、0.05 以下であることが望ましいとされる RMSEA も 0.035 となっている（表 9-2）。

それぞれのパスにおける検定統計量は 1.96 を上回っており、0.05 を下回っている（表 9-4）。

ただ、カイ 2 乗検定においては、有意確率が 0.034 となっており（表 9-3）、モデルとデータとの適合度に問題がある可能性が示されている。ただ、カイ 2 乗検定は、データ量に影響される傾向があるため、このモデルを採用することとした。

なお、因子分析結果の検定結果に基づき、会社求心力と業務パフォーマンスの項目を一部削除して運用したが、削除しない尺度を用いて構造モデルを作成した場合、非常に当てはまりの良いモデルとなった。通常、きれいに分かれるはずの尺度に支障があった事から、社員において、障がい者に関する情報を持っているなど、何らかのバイアスがかかっている可能性がある。

表9-1 基準比較

モデル	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
モデル番号 1	0.88	0.836	0.975	0.965	0.974
飽和モデル	1		1		1
独立モデル	0	0	0	0	0

表9-2 RMSEA

モデル	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
モデル番号 1	0.035	0.01	0.052	0.929
独立モデル	0.187	0.178	0.196	0

表9-3 モデルについての注釈（モデル番号 1）

自由度の計算（モデル番号 1）

独立な標本積率の数:	209
独立な推定パラメータの数:	70
自由度 (209 - 70):	139

結果（モデル番号 1）

最小値に達しました。
カイ 2 乗 = 170.957
自由度 = 139
有意確率 = .034

表9-4 係数：(グループ番号 1 - モデル番号 1)

		推定値	標準誤差	検定統計量	確率	ラベル
【状況4】問1	<--- 【状況3】問1	0.379	0.093	4.085	***	par_17
【状況4】問1	<--- 会社接触	-0.192	0.066	-2.927	0.003	par_19
支援当為	<--- 協力関係優位	0.144	0.064	2.256	0.024	par_31
心理的安全性	<--- 【状況2】問1	1.188	0.34	3.499	***	par_7
仕事満足	<--- 心理的安全性	0.852	0.074	11.585	***	par_4
障がい者パフォーマンス	<--- 仕事満足	0.279	0.039	7.179	***	par_3
【状況3】問3	<--- 【状況3】問1	0.219	0.078	2.808	0.005	par_16
【状況3】問3	<--- 倫理性	0.068	0.02	3.358	***	par_18
障がい者パフォーマンス	<--- 倫理性	0.255	0.127	2.01	0.044	par_21
施設外パフォーマンス	<--- 障がい者パフォーマンス	0.299	0.012	24.442	***	par_2
【状況4】問3	<--- 【状況2】問1	0.074	0.036	2.061	0.039	par_9
【状況4】問3	<--- 【状況3】問3	0.642	0.067	9.654	***	par_15
【状況4】問3	<--- 【状況4】問1	0.356	0.054	6.549	***	par_20
印象の変化	<--- 障がい者パフォーマンス	0.035	0.012	2.781	0.005	par_1
会社求心力	<--- 心理的安全性	0.165	0.042	3.92	***	par_5
会社求心力	<--- 仕事満足	0.288	0.034	8.433	***	par_11
業務パフォーマンス	<--- 仕事満足	0.294	0.037	8.061	***	par_12
会社求心力	<--- 施設外パフォーマンス	0.564	0.131	4.298	***	par_14
【状況1】問1	<--- 【状況2】問1	0.144	0.046	3.159	0.002	par_22
【状況1】問1	<--- 【状況1】問3	0.08	0.033	2.433	0.015	par_23
印象の変化	<--- III会社接触	-0.199	0.067	-2.964	0.003	par_24
【状況1】問1	<--- 支援当為	0.111	0.048	2.284	0.022	par_26
業務パフォーマンス	<--- 【状況4】問3	0.778	0.344	2.265	0.024	par_32
【状況2】問1	<--- 【状況2】問3	0.194	0.049	3.949	***	par_6
【状況2】問3	<--- 【状況2】問1	-0.167	0.058	-2.905	0.004	par_8
【状況4】問1	<--- 【状況2】問1	0.149	0.048	3.127	0.002	par_10
【状況1】問3	<--- 【状況2】問3	0.869	0.041	21.015	***	par_13
倫理性	<--- 支援当為	1.462	0.09	16.222	***	par_25
【状況2】問1	<--- 倫理性	0.204	0.037	5.453	***	par_27
倫理性	<--- 【状況1】問3	0.152	0.067	2.261	0.024	par_28
支援当為	<--- 【状況4】問1	0.259	0.113	2.289	0.022	par_29
【状況2】問3	<--- 支援当為	0.613	0.096	6.398	***	par_30

10. M.I.E モデルの評価について

このモデルは、様々な示唆に富むが、「調査のポイント」とのかかわりでは、以下のような内容が読み取れる。

- (1) 障がい者パフォーマンスおよび施設外パフォーマンスが構造の構成要因になっており、2019年のインタビュー調査および今回並行して行った担当者に向けたアンケート調査の結果通り、障がい者が戦力になっていることがうかがわれること。
- (2) 協力関係にない者よりある者の方に気を使うという協力関係優位が障がい者に対する支援の志向性（支援当為、【状況1】、【状況2】）を介して心理的安全性や業務パフォーマンスにつながっており、構造の構成要因として機能していること。
- (3) 心理的安全性が仕事満足および会社求心力に影響を与え、仕事満足を通して社員の業務パフォーマンスに影響していること。
- (4) 会社での障がい者との接触が、【状況4】問1から【状況4】問3を介して社員の業務パフォーマンスに影響を与えていること。
- (5) 倫理性が【状況2】問1を介して心理的安全性に影響を与えるルート、および、【状況3】問3から【状況4】問3を介するルートで社員の業務パフォーマンスに影響を与えていること。
- (6) 知的障がい者を支援する志向性（【状況2】問1）が、支援できなかった場合の後悔（【状況2】問3）も含めて、心理的安全性につながり、そこから業務パフォーマンスにつながることで、および、身体障がい者および知的障がい者の支援のために協力する志向（【状況3】問1・問3、【状況4】問1・問3）が業務パフォーマンスにつながっていることから、障がい者を支援したり、そのために協力したりする志向が、社員の業務パフォーマンスに影響を与えていること。

したがって、本調査の帰結として、M.I.Eモデルにおける施設外就労を軸とした障がい者就労の取り組みは、社会的にも意義があるだけでなく、企業にとって、雇用されている障がい者および施設外就労の障がい者の戦力化をもたらしているといった2019年の調査で示された知見に加え、障がい者が職場の心理的安全性をもたらしつつ、健常者社員の業務パフォーマンスを高めるというシナジー効果を生む取り組みとなっていることが指摘できる。

また、障がい者を受け入れようとしている企業に対して、社員の教育を図ったり、障がい者対応にかかわって社員のサポートを図ったりする取り組みが必要であることも示していると思われる。

ただし、サンプル数が必ずしも多いとは言えないこと、調査対象企業は障がい者就労の取り組みにおいては水準が高い企業であるため、障がい者雇用に関する情報を社員が持っている可能性がありそれがアンケート結果に影響を与えた可能性があること、一部の回答に未記入部分があったこと、上記のように因子分析において通常とは異なる状況が生じて

いることなどから、さらなる調査が望まれる。

*本調査は、調査を受け入れて下さった A 社、調査にあたって多大なる尽力をいただいた社会福祉法人維雅幸育会および三重県雇用経済部雇用対策課の協力なしではなしえなかった。ここに記して謝辞としたい。

【資料】

アンケート調査票

<アンケート>

このアンケートは、学術調査の一環で行われるものです。調査結果は、研究成果として発表されますが、個々の回答が社内や社外に公開されることはありません。

なお、以下に登場する「施設外就労」とは、企業が障がい者支援施設と請負契約を結び、障がい者が企業に雇用されずに出向いて請負仕事をするを言います。

【1 帰属意識に関する質問】

以下の1～3について、自分に該当する項目 1つ に○を付けてください。該当がないと思われる場合や回答がためられる場合は、1と2については「該当なし」、3については③を選択してください。

1. 年齢について【1つ選択】

- ① 10代
- ② 20代
- ③ 30代
- ④ 40代
- ⑤ 50代
- ⑥ 60代以上
- ⑦ 該当なし

2. (身体、知的、精神などの)障がいの有無について【1つ選択】

- ① 自分は障がい者である
- ② 自分は障がい者ではない
- ③ 該当なし

3. アイデンティティ【1つ選択】

- ① 自分は、考え方や意識、習慣、価値観、使用言語などの点で特定の 1つの国 (もしくは 1つの地域 もしくは民族) に帰属する。
- ② 自分は、考え方や意識、習慣、価値観、使用言語などの点で 複数の国 (もしくは 複数の地域 もしくは民族) に帰属する。
- ③ 考え方や意識、習慣、価値観、使用言語などの点で自分が帰属する国や地域、民族はない。もしくは、わからない、イメージがわからない。

【Ⅱ 満足度とパフォーマンスに関する質問】

あなたの現在の気持ちに合う選択肢1つを選び、○をつけて下さい。21～25については、障がい者との接触がない場合、印象でお答えください。【各質問1つ選択】

質問項目	①そう思う	②どちらかというと思う	③どちらともいえない	④どちらかというと思わない	⑤思わない
1 仕事に喜びを感じる。					
2 仕事にやりがいを感じている。					
3 仕事に誇りを感じている。					
4 仕事に満足している。					
5 今の仕事が好き。					
6 自分は、仕事ができる方だと思う。					
7 自分は、上司の評価が高い。					
8 自分は会社に貢献している。					
9 自分の仕事は、顧客を満足させている。					
10 自分はいつも、どうすれば「良い仕事（期待される仕事、顧客に喜んでもらえる仕事など）」ができるのかを考えて仕事をしている。					
11 社内の人間関係がよい。					
12 上司や同僚とのコミュニケーションが取れている。					
13 上司や同僚にプライベートなことも話すことができる。					
14 足元をすくわれることがなく、安心できる職場である。					
15 イライラしたりすることがない職場である。					
16 会社に多くの恩義を感じている。					
17 会社の一員であることを誇りに思う。					
18 この会社を選んで本当に良かった。					
19 自社の経営理念（理念や社是、社訓など）は良い。					
20 経営陣の経営姿勢は良い。					
21 障がい者は健常の社員と同等もしくはそれ以上の業務ができることがある。					
22 障がい者が職場にいることによってストレスが軽減されることがある。					
23 障がい者がいることによって、職場のコミュニケーションが活性化されることがある。					
24 障がい者がいることによって、職場の人間関係が改善されることがある					
25 施設外就労の（雇用されていない）障がい者でも、設問22～24の効果がある。					

【Ⅲ 障がい者との接触の程度】

1. プライベートな接触の程度

あなたは、(過去に勤めた会社も含め)会社**以外**で、障がい者との接触はありますか?該当するすべての項目の番号に○を付けてください。【複数選択可】

- ① 過去も現在も接触や交流はない。
- ② 挨拶程度はある。
- ③ 挨拶を超える簡単な会話を交わしたことがある。
- ④ 小・中学校の頃、障がい者と一緒に学んだ。
- ⑤ 成人するまでに、障がい者と一緒に遊んだ。
- ⑥ 家族に障がい者がいる/いた。
- ⑦ 親しい友人や知人、交流のある親戚に障がい者がいる/いた。
- ⑧ ボランティア活動や会社の社会貢献活動で接触や交流がある/あった。
- ⑨ その他の接触や交流がある/あった。

具体的に []

2. 会社での接触の有無

あなたは、過去に勤めた会社も含め、会社で、障がい者との接触はありますか?

「施設外就労か、雇用されているかをあなたが把握していない障がい者」および「把握している障がい者」のそれぞれについて、①～④のうち該当する項目を選んでください。「施設外就労」とは、障がい者が貴社から仕事を請け負い、雇用されずに会社の中で仕事をしている場合です。

①～③は、下の表の該当するセルに○をつけてください。④については、○をつけず接触の内容をセルの中に簡単に記してください。はみ出しても構いません。

挨拶だけの方もいれば打ち合わせをする方もいる場合、②と③に○をつけてください。なお、全く接触がない方は、○をつけた後、【4 一般的判断に関する質問】に進んでください。

選択肢⇒	①接触はない	②社内で見かけるもしくは挨拶をする程度	③挨拶程度以上の会話や話し合い、打ち合わせ、作業を行うことがある	④その他の接触や交流がある場合、その内容
施設外就労か雇用かの区別が分からない障がい者について				
雇用されている障がい者について				
施設外就労の障がい者について				



3. これまでに接した障がいの種別

過去・現在において、プライベートおよび会社で障がい者と接触のある方にお尋ねします。接触した障がいのすべてに○を付けてください。障がい種別は推測でも結構です。**【複数選択可】**

- ① 知的障がい
- ② 精神障がい
- ③ 身体障がい
- ④ 把握していない。

4. 印象の変化について

過去・現在において、プライベートおよび会社で障がい者との接触のある方にお尋ねします。障がい者と接触したことによって、障がい者の印象は変わりましたか？複数の選択肢が該当する場合、最も当てはまりそうな選択肢を 1つ 選んでください。**【1つ選択】**

- ① 印象がよくなった
- ② 変わらない
- ③ 印象が悪くなった

【IV 一般的判断に関する質問】

以下の質問1～3に対して、各回答の選択肢から該当する項目を1つ選び、○を付けてください。【1つ選択】

質問項目	①そう思う	②どちらかという思う	③どちらともいえない	④どちらかという思わない	⑤思わない
1 障がい者に対していやだ、怖いといった気持ちを持つことは、倫理的に望ましくない。					
2 障がい者に対して、かわいそうという気持ちを持つことは当然だ。					
3 障がい者が困っていたら助けるべきだ。					
4 会社であなたと協力関係にある人がプライベートなことで悩んでいる時、協力関係にない人に対してよりも、手を差し伸べたり、気を使ったりする。					

【V 状況に際しての判断に関する質問】

以下に記した【状況】は、あなたが遭遇した状況です。【状況】を読み、「問」に対して選択肢を 1つ 選び、選択した番号に○を付けてください。

【状況 1】

会社や用務先に向かう途中、車いすの障がい者がちょっとした段差に引っかかって困っていました。押してあげれば乗り越えられます。

問 1 助けてあげるべきだと思いますか？ **【1つ選択】**

- ① 思う
- ② どちらかというと思う
- ③ どちらともいえない／わからない
- ④ どちらかというと思わない
- ⑤ 思わない

問 2 問 1 の判断には、相手が障がい者であることが影響していますか？ **【1つ選択】**

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

問 3 あなたは急いでいて助けてあげられませんでした。後ろめたく思いますか？

【1つ選択】

- ① 思う
- ② どちらかというと思う
- ③ どちらともいえない／わからない
- ④ どちらかというと思わない
- ⑤ 思わない

問 4 問 3 の回答には、相手が障がい者であることが影響していますか？ **【1つ選択】**

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

【状況2】

会社や大学、用務先に向かう途中、知的障がい者が道に迷って困っていました。
その障がい者が向かう先はあなたが知っている場所です。

問1 助けてあげる（行き方を丁寧に説明してあげる）べきだと思いますか？ **【1
つ選択】**

- ① そう思う
- ② どちらかというと思う
- ③ どちらともいえない／わからない
- ④ どちらかというと思わない
- ⑤ 思わない

問2 問1の判断には、相手が知的障がい者であることが影響していますか？ **【1
つ選択】**

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

問3 あなたは急いでいて助けてあげられませんでした。あなたは後ろめたく感じる
と思いますか？ **【1つ選択】**

- ① そう思う
- ② どちらかというと思う
- ③ どちらともいえない／わからない
- ④ どちらかというと思わない
- ⑤ 思わない

問4 問3の回答には、相手が知的障がい者であることが影響していますか？ **【1
つ選択】**

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

【状況3】

車いすの障がい者が段差に引っかかって困っていたので、あなたは助けることにしました。2～3人で押してあげれば乗り越えられます。

問1 通りかかった人も助けようとしています。あなたとは初対面の人ですが、あなたは、初対面の人とでも協力をして助けますか？ **【1つ選択】**

- ① 助けられるなら、協力すると思う
- ② わからない
- ③ 助けることができても初対面の人とは協力しないと思う

問2 問1の判断には、障がい者が関わっていることが影響していますか？ **【1つ選択】**

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

問3 通りかかった人はあなたと面識がありますが、あなたとあまり仲が良くない人です。そのような相手でもあなたは協力をしますか？ **【1つ選択】**

- ① 助けられるなら、協力すると思う
- ② わからない
- ③ 助けることができても仲が良くない人とは協力しないと思う

問4 問3の判断には、障がい者が関わっていることが影響していますか？ **【1つ選択】**

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

【状況4】

A という場所に行こうとしている知的障がい者が道に迷って困っていたので、あなたは助けることにしました。あなたは途中のBまでの行き方しか知りませんが、そこに通りかかった人は、BからAまでの道は知っています。二人が協力すれば、障がい者はAまで行くことができます。

問1 通りかかった人は初対面の人です。障がい者の手助けになるなら初対面の人と協力しますか？ **【1つ選択】**

- ① 助けられるなら、協力すると思う
- ② わからない
- ③ 助けることができても初対面の人とは協力しないと思う

問2 問1の判断には、知的障がい者が関わっていることが影響していますか？ **【1つ選択】**

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

問3 通りかかった人はあなたと面識がありますが、あなたとあまり仲が良くない人です。そのような相手でもあなたは協力しますか？ **【1つ選択】**

- ① 助けられるなら、協力すると思う
- ② わからない
- ③ 助けることができても仲が良くない人とは協力しないと思う

問4 問3の判断には、知的障がい者が関わっていることが影響していますか？ **【1つ選択】**

- ① 大きく影響している
- ② 少し影響している
- ③ 影響はない

*以上で質問は終わりです。ご協力、ありがとうございました。

