

福祉職場における 障害者雇用実態調査報告書

21 年度調査比

4 年間で
93 施設
147 人の増

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会

はじめに

東京都社会福祉協議会では、このたび4年ぶりに会員施設を対象に障害者雇用の実態調査を実施しました。平成21年度に初めて実施した調査では256施設で453人の障害者が雇用されて働いているという実情が明らかになりました。この4年の間、東京都社会福祉協議会では「福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト」等の取組みを通じて、福祉・教育・労働の関係機関とのネットワークを作りながら、事例集の作成や広報啓発活動に取り組んでまいりました。そこでは、福祉職場における障害者雇用は、障害者にとって新しい雇用領域の一つとして積極的に推進してまいりました。

その結果、4年ぶりに行った本調査では、障害者を雇用している施設は93施設が増えて349施設。雇用されている障害者は147人増えて600人となっています。こうして雇用がすすんだ背景は、一つは福祉職場で働く障害者の姿を追って福祉職場への就職を希望してめざす障害者が増えたことです。そして、本調査でも雇用している福祉施設が雇用を決めた理由に「法人の理念を実現することにつながるから」と答えているように、積極的に雇用領域の拡大に協力する法人、福祉施設・事業所が増えたことが挙げられます。さらには、こうした本人と福祉職場をつなぐ特別支援学校や就労支援機関、ハローワークなどの地道な努力によるものと考えられます。

折しも、中小の事業所における障害者雇用をすすめる施策に伴い、平成27年4月からは改正障害者雇用促進法が施行し、常用雇用労働者が100人を超える法人で雇用率を達成しない場合には納付金の対象となります。こうした社会的な要請に応えるためには積極的な雇用を支援することも必要となってきます。

これまでの雇用事例は、法人・施設自らの努力によって雇用を実現していることが少なくありません。今回の調査ではそこで行われているさまざま工夫も把握しています。一方、外部の支援機関やジョブコーチの手を借りずに採用や定着をすすめてきている実態があります。今後、さらに積極的に雇用をすすめていくためには、こうした機関の活躍がより一層、求められると考えられます。そこで、今回の調査では、福祉職場への就職をめざす障害者に対する就労支援が実際にはどのように行われているかについて、知的障害特別支援学校で行われている学習や実習の状況についても具体的に把握しています。いきなり雇用までを考えることが難しくても、実習の受入れから業務の切り出しをはじめとした環境を整えていくことは規模の小さな職場で雇用をすすめる上で大切な視点になります。

本調査を通じて、福祉職場における障害者雇用の働く本人、雇用する施設にとっての意義を改めて確認することができれば幸いです。

目 次

調査実施のあらまし	2
調査結果	4
1 福祉職場における障害者雇用の現状	4
◆1 福祉職場における障害者雇用の現状	4
◆2 障害者を雇用している施設種別、雇用されている障害者の障害種別	6
◆3 障害者の雇用状況	7
2 福祉職場における障害者雇用の意義	11
◆1 雇用のきっかけと雇用を決めた理由	11
◆2 雇用することでよかったこと	12
◆3 雇用領域として福祉職場のよいところ	13
◆4 福祉職場に就職した本人にとってなじむと考えられた理由	13
3 福祉職場の障害者雇用における配慮と工夫	14
◆1 福祉職場の障害者雇用における配慮と工夫	14
4 福祉職場への就労支援	16
◆1 福祉職場への就労ニーズ	16
◆2 雇用する福祉施設が考える「就労前に学んでほしいこと」	17
◆3 障害者を雇用した福祉施設でうまくいかなかった事例	18
◆4 特別支援学校で福祉職場への就労に向けて行っている学習内容	19
◆5 福祉職場における実習	20
◆6 福祉職場における実習をふまえた振り返り	22
5 福祉職場における障害者雇用をすすめる上での課題	23
◆1 雇用実績のない施設・事業所における今後の意向	23
◆2 福祉職場におい障害者を雇用する上での課題	24

福祉職場における障害者雇用実態調査

調査実施のあらまし

東社協では平成 21 年 10 月に「福祉職場における障害者雇用実態調査」を実施していますが、平成 25 年度に 4 年ぶりに改めて実態を把握するため、本調査を実施しました。

	A
	福祉施設・事業所向けアンケート
調査対象	東京都社会福祉協議会の業種別部会に所属する会員施設・事業所 (区市町村社協を除く)
配布数	2,403 か所
回答状況	1,126 / 2,403 か所 (回収率：46.9%)
調査項目	①運営形態、②施設種別、③所在地、④職員規模、⑤障害者雇用の有無、⑥障害者の実習・インターンシップの受入れの有無、⑦実習・インターンシップ受入れの具体的な内容、⑧雇用している障害者の具体的な雇用状況、⑨雇用することになったきっかけ、⑩雇用することを決めた理由、⑪雇用にあたって活用した加算制度や財源、⑫労働条件の設定方法、⑬障害者が従事する上で配慮していること、⑭採用する際に活用した機関、⑮定着を支援するために活用した機関、⑯障害者を雇用してよかったこと、⑰障害者の雇用領域としての福祉職場の意義、⑱うまくいかなかった点、⑲雇用していない施設における検討状況、⑳今後の実習受入れ意向、㉑今後の雇用の意向、㉒障害者を雇用する上で課題となること、㉓あらかじめ特別支援学校や障害者就労支援センターで学んでおいてほしいこと、㉔その他必要な支援方策
実施方法	FAX による送付 郵送による回収
実施時期	平成 25 年 10 月 10 日～10 月 31 日

B	C	
法人向けアンケート	特別支援学校進路指導担当向けアンケート	
東京都社会福祉協議会 法人協議会会員施設 (社会福祉法人等)	東京都内 知的障害特別支援学校高等部	調査対象
社会福祉法人 794 か所 非社会福祉法人 79 か所	31 か所	配布数
421/873 か所 (回収率：48.2%)	24/31 か所 (回収率：77.4%)	回答状況
①法人格、②運営している施設 種別、③法人の所在地、④法人 全体の常用雇用労働者数、⑤障 害者雇用の有無、⑥採用と配属、 ⑦障害者雇用における法人独自 のしくみ、⑧その他必要な支援 方策	①所在地、②学科構成(福祉コースの有無)、 ③福祉職場での実習、④卒業生の在学中の 福祉職場での実施の有無、⑤福祉職場の実 習経験における実績と学習目的、⑥福祉職 場への就職実績、⑦実習、就職に至るきっ かけ、⑧福祉職場に就職した卒業生の具体 的な就職状況、福祉職場がなじむと考えた 理由、⑨福祉職場への就職をめざす上での 学習内容、⑩学校での学習と福祉職場での 実習のそれぞれの学習目的、⑪実習時に おける課題、⑫課題に対する学習、⑬3年間 の学習プロセス、⑭福祉職場への就職二 ーズ、⑮その他	調査項目
郵送による送付 FAXによる回収	郵送による送付 郵送による回収	実施方法
平成 25 年 10 月 10 日～ 10 月 31 日	平成 25 年 9 月 26 日～10 月 16 日	実施時期

福祉職場における障害者雇用実態調査 調査結果

1

福祉職場における障害者雇用の現状

◆ 1 福祉職場における障害者雇用の現状

障害者を雇用している福祉施設は4年間で93施設増加し、雇用総数も147人増えて600人となっている。また、障害者を雇用している法人は半数近くで常用雇用労働者が100人以上の法人では8割を超える。そして、知的障害特別支援学校では7割近くの学校で福祉職場に就職した卒業生がいる。

(1) 福祉施設・事業所における雇用状況

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、349施設が障害者を雇用していました。これは回答施設の31.0%となっています。雇用している障害者の数は600人です。

表1のように、4年前に行った実態調査と比較すると、まずは回答施設が増加したことから、福祉職場で障害者を雇用することに対する関心が高まっていることがわかります。また、雇用している施設、雇用している障害者の数とも4年間で増加しています。

表1 障害者を雇用している福祉施設・事業所（21年度調査との比較）

	平成21年度調査	平成25年度調査
回答施設	887施設	1,126施設
障害者を雇用している施設の数	256施設	349施設
障害者を雇用している施設の割合	28.9%	31.0%
雇用している障害者の総数	453人	600人

(2) 法人における雇用状況

「法人向けアンケート」では、200法人が障害者を雇用していました。これは回答した法人の47.5%にあたります。法人全体の常用雇用労働者数による法人規模別にみると、雇用義務のない50人未満でも13.5%、雇用義務はあるが平成27年度以降に雇用していなくても納付金の対象とならない50人以上100人以下でも44.0%の法人で障害者を雇用しています。100人を超える法人では、82.7%の法人が障害者を雇用しています。

表2 障害者を雇用している法人（法人規模別）

	障害者を雇用している法人の割合
全体	47.5%
常用雇用労働者50人未満の法人	13.5%
常用雇用労働者50人を超えて100人以下の法人	44.0%
常用雇用労働者100人を超える法人	82.7%

（３）特別支援学校における雇用状況

「特別支援学校向けアンケート」では、66.7%の学校で卒業後に福祉職場へ就職した生徒がいると回答しています。

図１ 障害者雇用の有無

n=1,126 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）

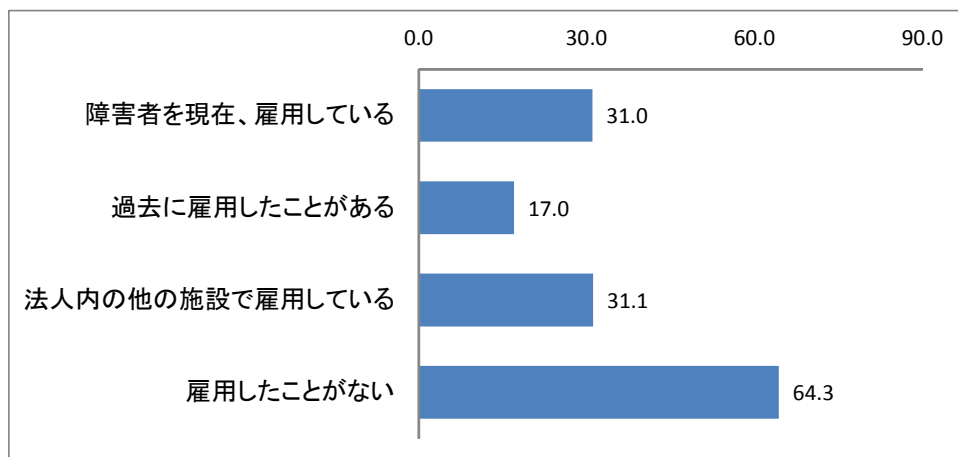


図２ 障害者雇用の有無

n=421 か所（法人向けアンケート）

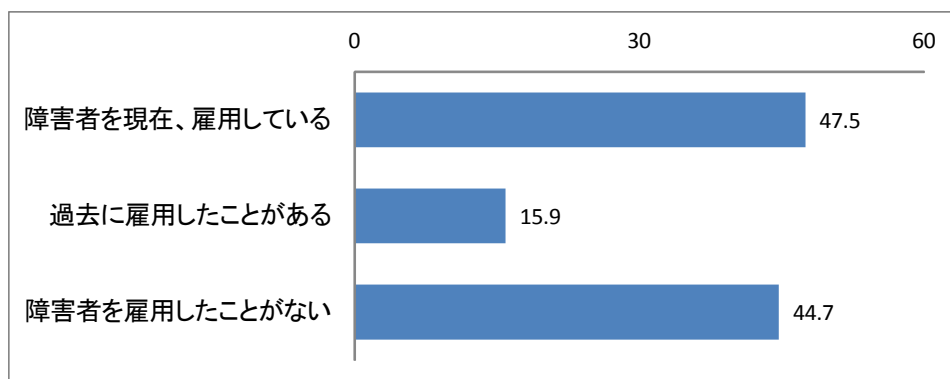
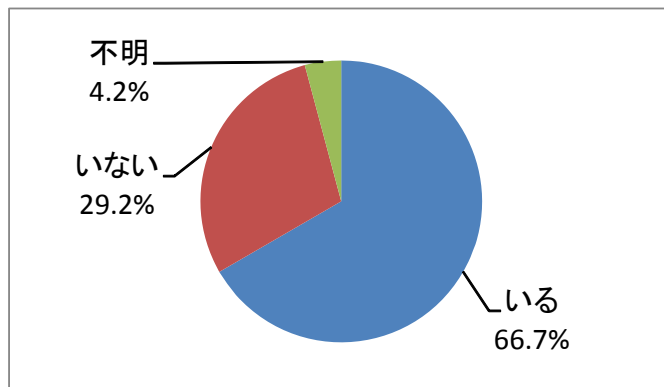


図３ 福祉職場に就職した卒業生の有無

n=24 か所（特別支援学校向けアンケート）



◆2 障害者を雇用している施設種別、雇用されている障害者の障害種別

障害者を雇用している福祉施設は、半数以上が高齢者福祉施設となっている。障害児者施設も3割、保育所も1割ほどみられる。雇用されている障害者の障害種別は「身体障害者（肢体不自由）」「視覚障害者」「知的障害者」が多く、それぞれ2割ずつとなっている。

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、障害者を雇用している349施設の施設種別をみると、「高齢者施設」が55.6%、「障害児者施設」が31.0%、「保育所」が8.7%、「児童・女性施設」が3.5%、「生活保護施設」が1.2%となっています。雇用されている障害者の障害種別は「知的障害者」（26.7%）、「身体障害者（肢体不自由）」（24.0%）、「視覚障害者」（20.2%）が多くみられます。

図4 障害者を雇用している施設種別

n=349 所（福祉施設・事業所向けアンケート）

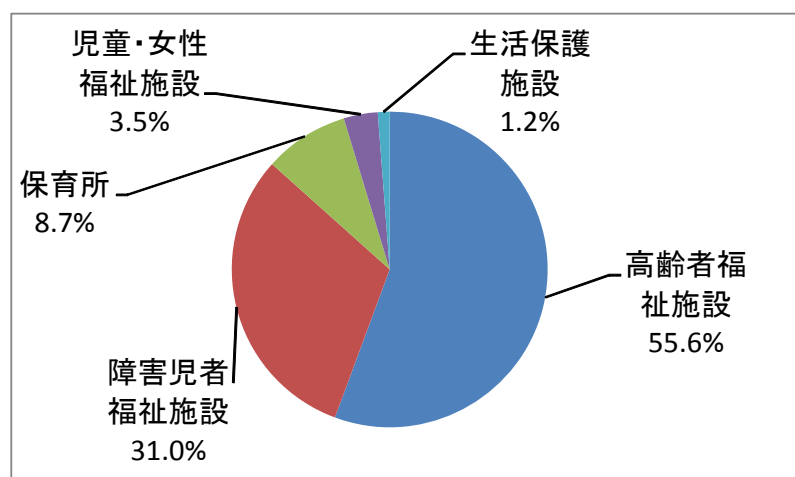
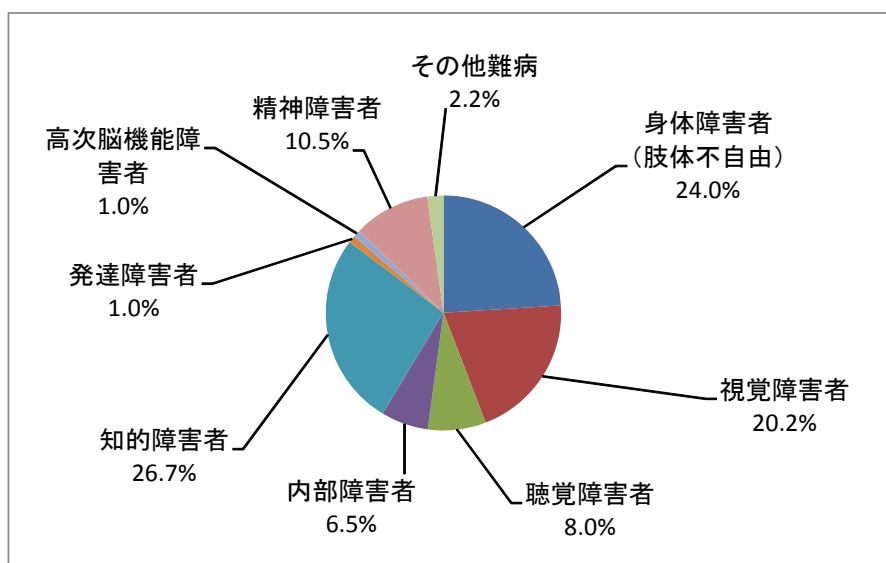


図5 雇用されている障害者の障害種別

n=600 人（福祉施設・事業所向けアンケート）



◆3 障害者の雇用状況

直接処遇、直接処遇の補助、清掃、リネン関係、事務、厨房など多様な業務に就いている。雇用する福祉施設・事業所が労働条件を設定する際、「職員の給与体系にあてはめた」が6割、「最低賃金を参考にした」が2割、「業務量と他の職員とのバランスで設定」が2割弱で独自に検討している施設が多い。就労支援機関やハローワークからの支援を得ている割合は少なかった。

(1) 雇用の具体的な状況

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、各施設で直近に採用した最大5人までの具体的な雇用状況を挙げてもらい、768人（うち、すでに退職している人が223人）の状況を把握しています。

そこでは、雇用の具体的な状況は次のようになっていました。

① 障害の程度

「重度」が30.9%、「重度以外」が64.2%となっています。

② 雇用形態

「雇用期間の定めあり」が58.1%、「雇用期間の定めなし」が40.1%です。

③ 勤務時間（週）

採用時（不明を除く）では、「週20時間未満」が15.2%、「週20時間以上30時間未満」が21.0%、「週30時間以上」が63.7%となっています。

現在（退職者を除く）では、「週20時間未満」が14.0%、「週20時間以上30時間未満」が20.8%、「週30時間以上」が65.2%となっています。

④ 業務内容

採用時（不明を除く）では、「直接処遇（正規の職員配置に含む）」が38.5%と最も多く、次いで「清掃」が21.2%となっています。「直接処遇の補助」も14.8%、「事務」も11.8%みられます。「リネン関係」が6.9%、「厨房」が5.4%です。平成21年度に行った調査とほぼ同様の結果でした。これらの分類による一人あたりの業務の個数は1.09個です。

現在（退職者を除く）では、「直接処遇（正規の職員配置に含む）」が41.3%と最も多く、次いで「清掃」が22.8%となっています。「直接処遇の補助」が14.0%、「事務」が11.7%です。「リネン関係」が7.6%、「厨房」が3.3%です。一人あたりの業務の個数は1.12個でした。

⑤ 給与

採用時（不明を除く）では、「10万円未満」が33.5%、「10～15万円」が23.4%、「15～20万円」が18.7%、「20～25万円」が14.7%、「25～30万円」が7.1%、「30万円以上」が2.8%となっています。

現在（退職者を除く）では、「10万円未満」が27.2%、「10～15万円」が26.5%、「15～20万円」が10.8%、「20～25万円」が15.8%、「25～30万円」が9.5%、「30万円以上」が10.3%となっています。

⑥ 勤続年数

在職者で 7.4 年、退職者で 6.1 年が平均勤続年数となっています。

（２）採用や労働条件の設定

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、採用の決定や労働条件の設定方法を探ねました。
また、「法人向けアンケート」で採用（募集と面接）の実施方法を探ねています。

① 採用（募集と面接）の実施方法

法人向けアンケートでは、40.0%が「法人本部で採用をすすめた」、57.5%が「各施設・事業所で採用をすすめた」となっています。

② 労働条件の設定方法

61.1%の施設が「法人の他の職員の給与体系にあてはめた」と回答し、20.6%が「最低賃金をもとに計算した」、16.0%が「業務量を勘案して他の職員とのバランスをとった」と答え、それぞれが独自に検討している状況がうかがえます。「ハローワークに近隣の同業種の障害者雇用の労働条件を相談した」は 3.0%にとどまっています。

③ 活用した加算制度や財源

障害者を雇用するにあたって活用した加算制度や財源には、次のようなものが挙げられています。

表 3 障害者を雇用するにあたって活用した加算制度や財源

- | |
|--|
| ○東京都の民間社会福祉施設サービス推進費補助の障害者等雇用加算
○国の入所児童処遇特別加算費
○障害者トライアル雇用助成金
○障害者雇用納付金制度
○特定求職者雇用開発助成金
○求職困難者特定雇用助成金
○ステップアップ雇用奨励金
○高齢・障害者・求職者による障害者介助等助成金
○障害者雇用調整金
○精神障害雇用支援助成金
○障害者初回雇用奨励金
○東京都の特別養護老人ホーム経営支援補助
○東京都の若年障害者の雇用促進事業補助金 |
|--|

（３）知的障害特別支援学校卒業生

「特別支援学校向けアンケート」では、卒業生 43 人の具体的な就職状況を挙げてもらっています。

① 障害の程度

「愛の手帳 3 度（中度）」が 20.9%、「4 度（軽度）」が 76.7%、「手帳なし」が 2.3%となっています。

② 雇用形態

「雇用期間の定めあり」が83.7%、「雇用期間の定めなし」が14.0%です。

③ 業務内容（採用時）

「清掃」が79.1%と最も多く、「リネン関係」が30.2%です。「直接処遇の補助」も18.6%みられました。「事務」が9.3%、「厨房」が9.3%、「直接処遇」が4.7%となっています。

表4 雇用形態

雇用期間の定めあり	雇用期間の定めなし
58.1%	40.1%

福祉施設・事業者向けアンケート n=768人

雇用期間の定めあり	雇用期間の定めなし
83.7%	14.0%

知的障害特別支援学校卒業生 n=43人

表5 勤務時間（週）

（採用時）

週 20 時間未満	週 20 時間以上 30 時間未満	週 30 時間以上
15.2%	21.0%	63.7%

福祉施設・事業者向けアンケート n=755人

（現在）※退職者を除く

週 20 時間未満	週 20 時間以上 30 時間未満	週 30 時間以上
14.0%	20.8%	65.2%

福祉施設・事業者向けアンケート n=578人

表6 給与（月額）

（採用時）

10 万円未満	10～15 万円	15～20 万円	20～25 万円	25～30 万円	30 万円以上
33.5%	23.4%	18.7%	14.7%	7.1%	2.8%

福祉施設・事業者向けアンケート n=744人

（現在）※退職者を除く

10 万円未満	10～15 万円	15～20 万円	20～25 万円	25～30 万円	30 万円以上
27.2%	26.5%	10.8%	15.8%	9.5%	10.3%

福祉施設・事業者向けアンケート n=581人

表7 業務内容（福祉施設・事業所アンケート）（複数回答）

（採用時）

直接処遇	直接処遇 の補助	事務	清掃	リネン関係	厨房関係
38.5%	14.8%	11.8%	21.2%	6.9%	5.4%

福祉施設・事業者向けアンケート n=754 人

（現在）※退職者を除く

直接処遇	直接処遇 の補助	事務	清掃	リネン関係	厨房関係
41.3%	14.0%	11.7%	22.8%	7.6%	3.3%

福祉施設・事業者向けアンケート n=592 人

表8 業務内容（知的障害特別支援学校卒業生）（複数回答）

（採用時）

直接処遇	直接処遇 の補助	事務	清掃	リネン関係	厨房関係
4.7%	18.6%	9.3%	79.1%	30.2%	9.3%

知的障害特別支援学校卒業生 n=43 人

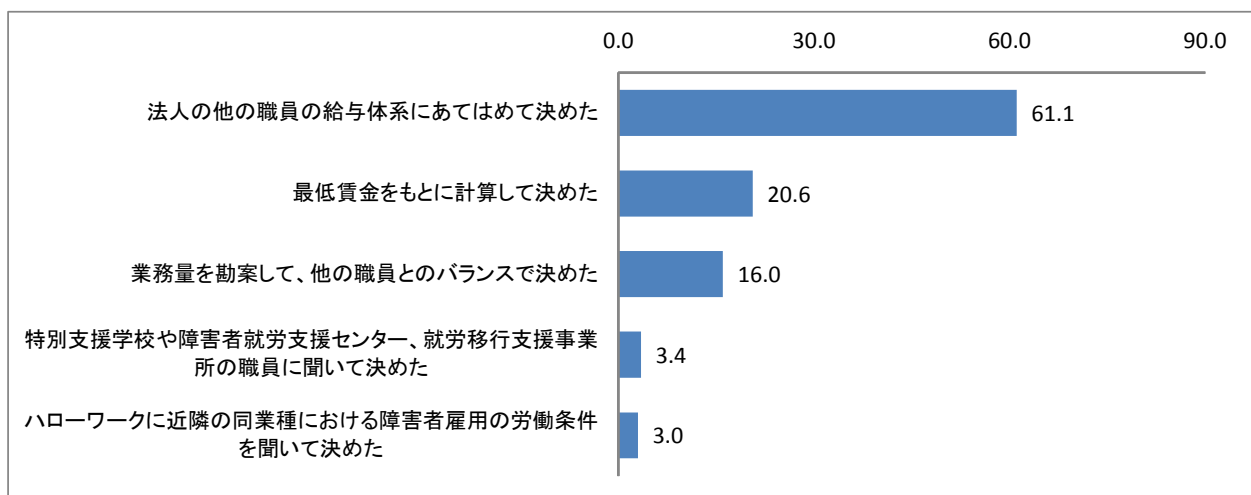
表9 平均勤続年数

在職者	退職者
7.4 年	6.1 年

福祉施設・事業者向けアンケート n=768 人

図6 労働条件の設定方法（複数回答）

n=349 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）



2

福祉職場における障害者雇用の意義

◆1 雇用のきっかけと雇用を決めた理由

雇用のきっかけでは「障害者の雇用を積極的に取組むこととしたため」が最も多く、3割の施設で見られる。その他には偶然のきっかけもあれば、それぞれ1割程度で就労支援センターや特別支援学校からの働きかけもみられる。雇用を決めた理由では「障害者雇用が法人の理念の実現につながると考えたため」が4割の施設で見られた。社会的な要請である「雇用率達成のため」も2割の施設で見られた。

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、障害者を雇用している349施設に「雇用することになったきっかけ」を尋ねています。「法人（または施設・事業所）として障害者の雇用を積極的に取組むため」が最も多い33.9%となっています。

「雇用を決めた理由」には、「あらかじめ用意した仕事をこなせる適性があるため」が50.3%、「障害者を雇用することが法人の理念を実現することにつながるため」が41.2%と、この2つが大きく理由の上位に挙げられ、「障害者雇用率を達成するため」が24.0%となっています。「一般で職員募集した合格者に障害者がいた」も15.1%みられます。

図7 雇用することになったきっかけ（複数回答）

n=349 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）

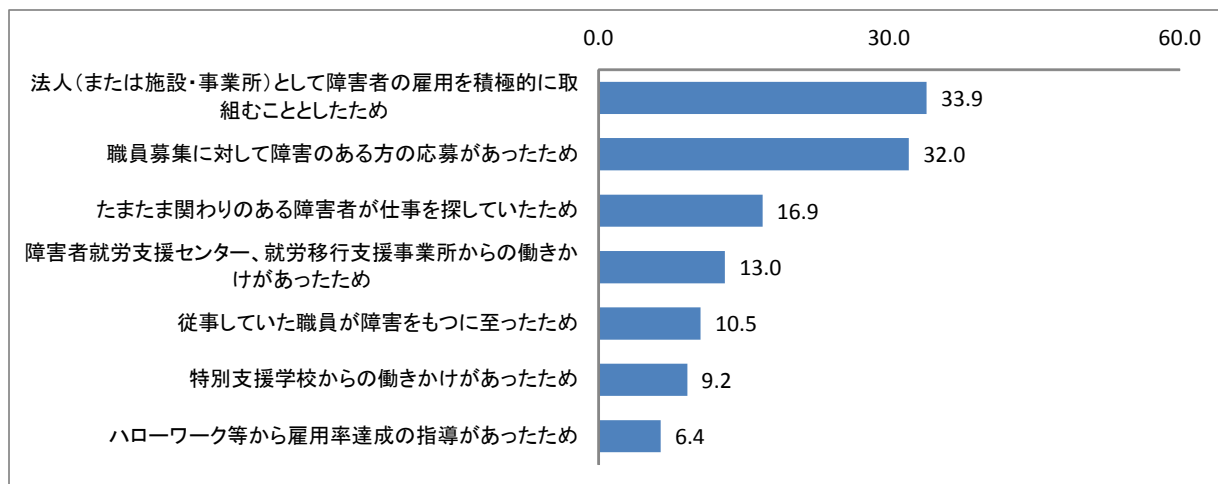
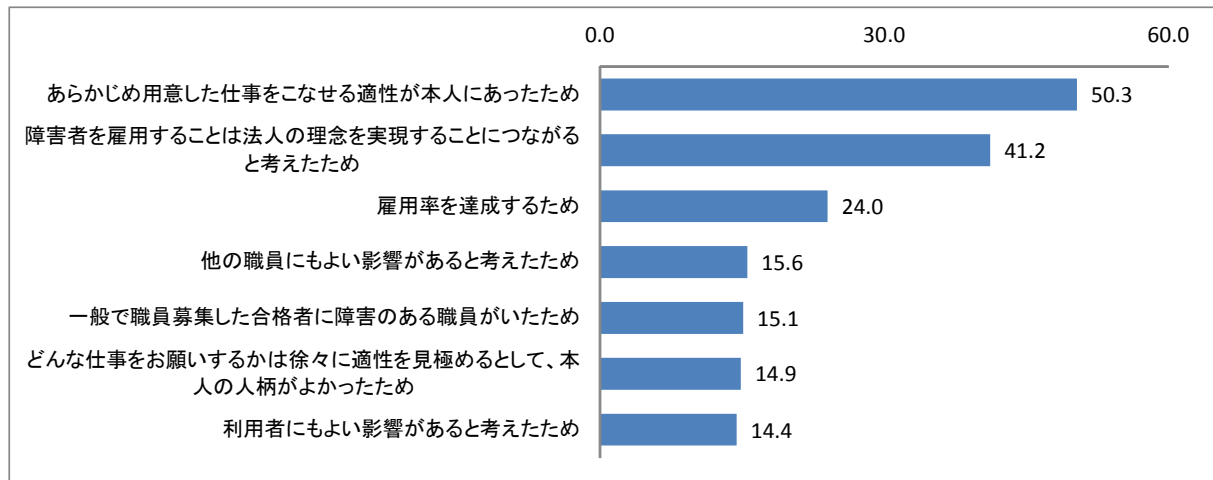


図8 雇用を決めた理由（複数回答）

n=349 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）



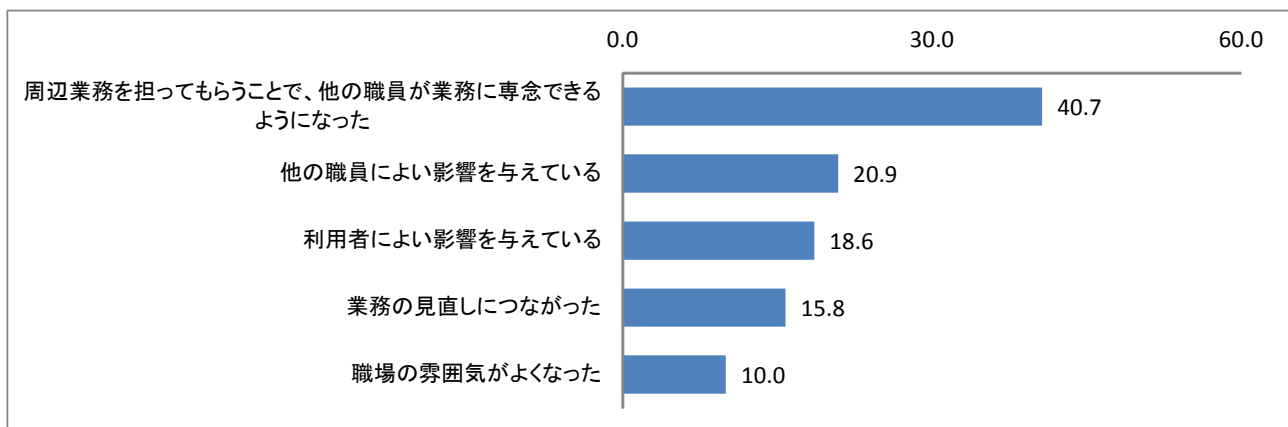
◆2 雇用することでよかったこと

雇用することでよかったことには4割の施設が「周辺業務を担ってもらうことで、他の職員が業務に専念できるようになった」を挙げている。

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、障害者を雇用している349施設に「雇用することでよかったこと」を尋ねています。「周辺業務を担ってもらうことで、他の職員が業務に専念できるようになった」が40.7%と最も多くなっています。

図9 雇用することでよかったこと（複数回答）

n=349 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）



◆3 雇用領域として福祉職場のよいところ

雇用領域としての福祉職場のよさでは「周囲のスタッフに障害に対する理解がある」「施設そのものがバリアフリー」「利用者から受け入れやすい」が挙げられている。

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、「障害者の雇用領域としての福祉職場のよいところ」を自由記述で尋ねたところ、以下のような回答が寄せられました。

表 10 雇用領域として福祉職場のよいところ

- 雇用主側が障害のある方への理解が整いやすい。
- 周囲のスタッフが障害に対して理解が。
- 施設そのものがバリアフリーなので、働きやすい。
- 障害をもつ利用者との関係が作りやすい。
- 利用者から受け入れやすい。
- 人とふれあう仕事で障害が認められ、明るく働くことができる。

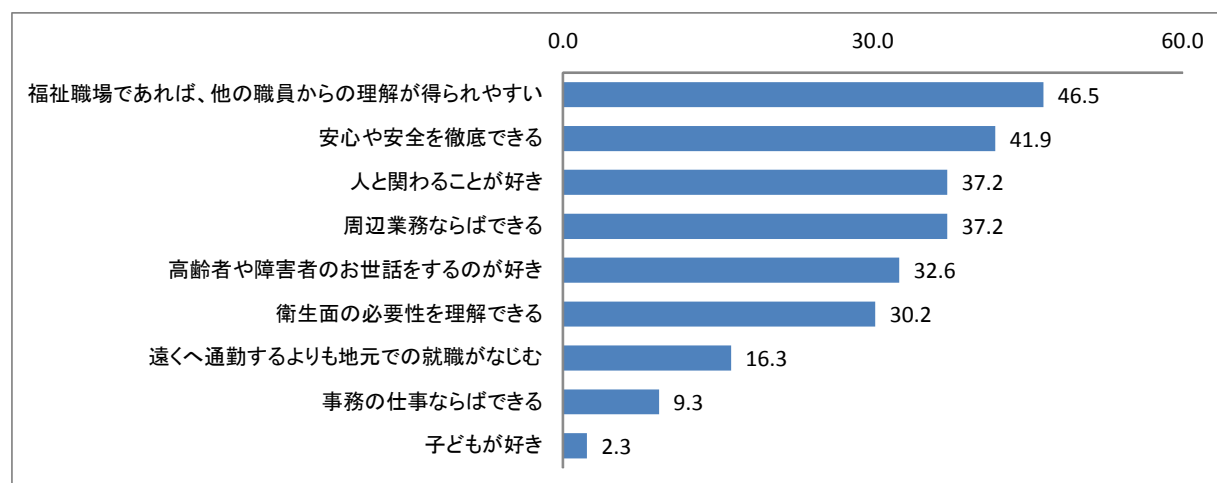
◆4 福祉職場に就職した本人にとってなじむと考えられた理由

福祉職場に就職した知的障害特別支援学校卒業生について福祉職場がなじむと考えられた理由には「福祉職場であれば、他の職員から理解が得られやすい」が半数近くで最も多く、本人の特性に着目した適性では「安心や安全を徹底できる」「人と関わることが好き」「周辺業務ならばできる」「衛生面の必要性を理解できる」などがそれぞれ3割となっている。

「特別支援学校向けアンケート」では、福祉職場に就職した卒業生 43 人が「福祉職場が就職先としてなじむ理由」を尋ねたところ、一人あたり 2.7 個と複数の理由が挙げられ、最も多かったのが「福祉職場であれば、他の職員からも理解が得られやすい」となっています。

図 10 福祉職場がなじむと考えられた理由（複数回答）

n=43 人（知的障害特別支援学校卒業生）



3

福祉職場の障害者雇用における配慮と工夫

◆1 福祉職場の障害者雇用における配慮と工夫

通勤や体力に合わせた勤務時間の設定をはじめ、指導する担当者をわかりやすくする、スケジュールを明確にする、業務のふり返しを行う、チームの一員として職員として他の職員と同じように扱うなどの配慮と工夫が行われている。

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、以下の5つの点についてそれぞれ行っている配慮と工夫を自由記述で挙げてもらいました。

表 11 配慮と工夫 ①勤務時間

- 体調や通院に支障がないようにしている。
- 時間や日数を徐々に社会保険加入時間まで延ばした。
- 集中力や意欲が継続する時間として6時間とした。
- 通勤について配慮し、始業時間を決めた。
- 駅までの送迎バスの時間に合わせた。
- 悪天候時の出勤時間に配慮している。
- 本人の体力に合わせた。
- 本人からの申し出を尊重した。
- 生活リズムが崩れないように曜日と時間を設定している。
- 正規職員が多数そろう時間帯に設定した。
- 日勤のみとした。
- ほかの職員と同じ。

表 12 配慮と工夫 ②指導を担当する職員の配置

- 関わるスタッフ全員に細かく本人の作業を説明した上で、本人が困ったときにどのスタッフも同じアドバイスができるようにした。
- 担当者を2名決めて、その2名に相談するよう本人に随時伝えている。
- 聞き上手、質問上手の職員を相談役にしている。
- 本人が話しやすい世代の職員を担当者にした。
- 障害に精通するスタッフというよりもスタッフの人柄で担当を決めた。
- 特に担当者を決めていない。
- 担当者を3人決めて、必ず1人は同時に勤務しているようにする。
- 順序立てて丁寧に説明できる職員を担当にした。
- 指示報告システムを一本化した。
- 視覚障害なので入力業務を他の職員が行っている。口頭で連絡事項を伝える。

表 13 配慮と工夫 ③業務の手順やスケジュール

- 本人用のマニュアルを絵を用いて作成した。
- 本人と一緒に毎月スケジュールを作成している。
- 作業内容を段階的にステップアップさせて増やしていく。
- 時間で手順や業務がわかるようにスケジュール表を作った。実際に要した時間を書き込み、1日の終わりに園長が確認している。
- 短期記憶に課題があり、メモで作業内容を確認するようにした。
- 業務を並行させず、一つ終わってから次のことを行う。
- 視覚障害のため、人の多いイベントは危険を回避している。
- 一覧とチェック表を作成して、日々確認している。
- 就労支援センター職員と話し合いながら手順を決めて、本人には手順カードを身に付けてもらっている。
- 朝のミーティングを行っている。
- 最初はジョブコーチにスケジュールを作成してもらった。
- 業務を構造化した。
- 毎日、業務日誌を書いてもらって日々の業務をふり返ってもらっている。
- できることとできないことを区別し、できないことは職員と一緒に行って徐々にステップアップをめざしている。

表 14 配慮と工夫 ④他の職員との情報共有やチームワーク

- 本人のリスク情報や不得手なことを周囲の職員に理解してもらっている。
- 職員への周知事項や会議内容は逐次、担当から伝達している。
- 視覚障害者には電子データで情報共有している。
- 職場の行事に誘い、関係を維持している。
- 職員会議には体調を見ながら参加してもらっている。
- 聴覚障害のため、職員で手話の勉強会をした。
- 研修を他の職員と一緒に参加させている。
- 休憩時間も職員が様子を確認している。
- 休憩や食事は職員と一緒にとるようにしている。
- 他部署の職員ともコミュニケーションをとるようにしている。
- 本人からできることを話してもらった。
- 本人の了承を得て、障害のあることを職場内で公表した。
- 出勤・退勤時に必ず事務所に寄ってもらう。
- 回覧物を他の職員と同様に回している。

表 15 配慮と工夫 ⑤職場内の啓発

- 職員会議で説明した。
- 普通に頑張っているので、啓発の必要はない。
- チームの一員であることを意識化している。
- 就労前に本人からミーティングであいさつしてもらった。
- 本人の努力を皆が評価することが啓発につながる。
- 上司の態度が他の職員への啓発になっている。
- 障害者雇用を行ったことによるメリットを実感させる。

4

福祉職場への就労支援

◆1 福祉職場への就労ニーズ

8割の知的障害特別支援学校が生徒に「福祉職場への就労ニーズがある」と回答。その具体的な内容には「周辺業務でもやりたい」「高齢者等のお世話をしたい」「誰かの役に立つ仕事をしたい」の3つが上位を占める。

「特別支援学校向けアンケート」では、福祉職場への就労ニーズを尋ねたところ、83.3%の学校で「ニーズがある」と回答しています。その具体的なニーズの内容には、「直接的なケアが難しくても、周辺業務でもやりたい」(65.0%)、「高齢者等のお世話をしたい」(60.0%)、「誰かの役に立つ仕事をしたい」(55.0%)の3つが上位を占めています。

図 11 福祉職場への就労ニーズ

n=24 校（知的障害特別支援学校向けアンケート）

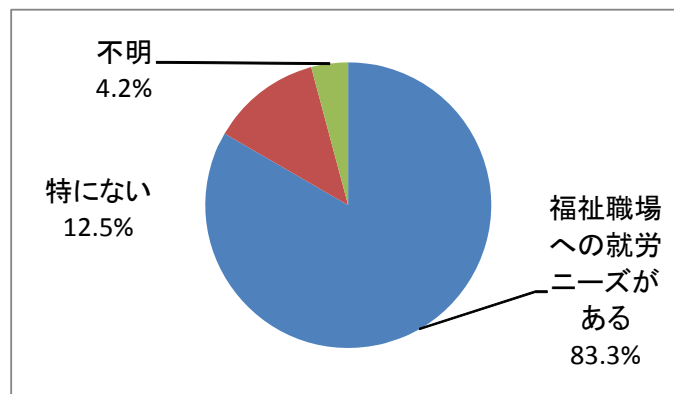
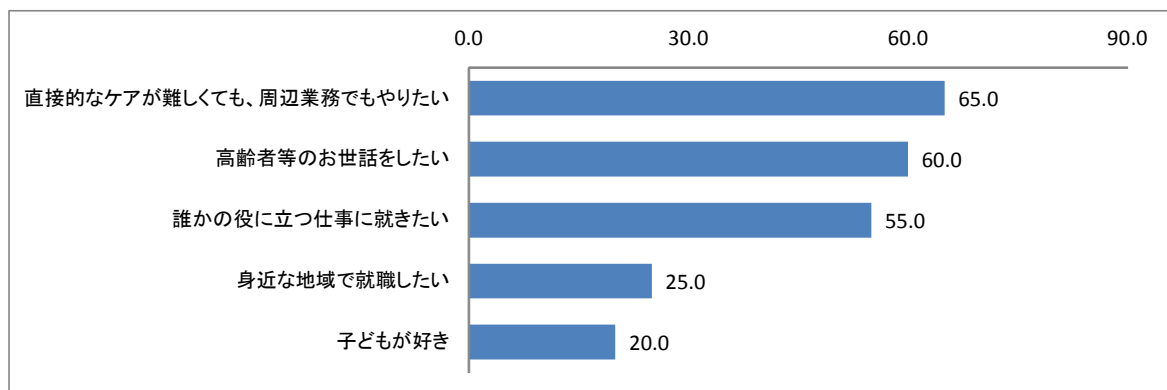


図 12 福祉職場への就労ニーズの具体的な内容

n=24 校（知的障害特別支援学校向けアンケート）



◆2 雇用する福祉施設が考える「就労前に学んでほしいこと」

雇用する福祉施設側では、就労前に学んで身につけておいてほしいこととして、自分の障害特性に対する理解、基本的な生活習慣、清潔、人権、自分のやりたい仕事と現場の仕事がマッチングしているかの吟味などが挙げられている。

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、就労前にあらかじめ特別支援学校等で学んでおいてほしいことを尋ねたところ、次のようことが挙げられました。

表 16 福祉職場に就労する前に学んで身につけてほしいこと

- 最低限のみだしなみとあいさつを身につけておいてほしい
- 自分のやりたい仕事と福祉の現場の仕事が本当にマッチングしているのかをよく吟味していただきたい
- 子どもの施設では、基本的な生活習慣は子どもの手本にもなるので、言葉遣いも含めてきちんと身においてほしい
- 集中力が継続できることと清潔を保てること
- 心身の支援が必要な方を側面から支援していく職場であるという基本的な部分を理解し、そこでどのような支援を提供できるかを把握した上で実習にのぞんでほしい
- 子どもたちの命を守る職場なので、『遊べる』という気持ちだけで実習は難しく、その点をよく学んでおいてほしい
- 自分の障害の特性に対する理解を学んでおいてほしい
- 安定した生活リズム。仕事だけでない、余暇の過ごし方や友達などの楽しみを身につけておいてほしい
- パソコンのスキル、個人情報、接遇マナー、人権
- わからないことがあったら、きく姿勢をもつこと
- 自分の目標を自分の言葉で語れるように

◆3 障害者を雇用した福祉施設でうまくいかなかった事例

障害者を雇用した福祉施設でうまくいかなかった点は就労前に求められる学習内容にも関わってくる。自分の障害特性への理解や安全面での配慮、福祉職場での仕事に対する理解などに関わる点が多く挙げられている。

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、障害者を雇用したがうまくいかなかった点を尋ねたところ、次のようことが挙げられました。

表 17 障害者を雇用した福祉施設でうまくいかなかった事例

- マニュアルを作ったが、自己流が曲げられず、必要としない業務にばかり気がいってしまった。
- 緊張をやわらげようと試みるもなかなかうまくいかなかった。
- 体調などの理由による当日の休みが多かった。
- 雇用当初は指示とおりの作業をこなしたが、慣れてくるとともに、指示以外のことや私語が増え、利用者を不安定にさせてしまう状態になってしまった。
- 同じ職員以外の指示を受け付けられないことが多く、利用者も人を選んで接してしまっていた。
- 上司に恋心を抱いてしまったときに、対応が難しかった。
- 軽度の知的障害の職員で、通常の介護業務についていたが、次第に落ち込むことが多くなってしまった。
- とっさの対応が難しかった。
- 本人ができると思っていることと事業所の評価が異なっていたため、やらせてもらえないことに不満が生じてしまった。
- 利用者の安全面への配慮で若干、理解が不足しているところがあった。
- 直接、保育を担当したが、子どもの運動量に体力的についていけなかった。

◆4 特別支援学校で福祉職場への就労に向けて行っている学習内容

特別支援学校では福祉職場への就労に向けて安全や衛生管理を習慣化させる学習の工夫、福祉職場や利用者の特性に関する理解を体験的に行うなどの取り組みが行われている。

「特別支援学校向けアンケート」では、福祉職場への就労に向けて行っている学習内容として次の5つについてそれぞれ尋ねたところ、次のようことが挙げられました。

表 18 特別支援学校で行っている学習内容 ①安全管理に関すること

- 掃除などでも急な動きをしないよう注意する。
- 周りの様子に気を配る学習を繰り返し行う。
- 急に走り出さない。廊下でも左右を確認する習慣を身に着ける。
- 授業はじめに「環境整備」の時間を作り、学習環境を整えてから始める。
- 自分勝手な判断で利用者に接しない。

表 19 特別支援学校で行っている学習内容 ②衛生管理に関すること

- 利用者に病気等をうつさないようにする。
- 手洗い、うがいの必要性の理解と習慣化。
- 服装全体を清潔にし、身だしなみを整える。
- 汚れの自覚に対する把握を業務の始まりと区切りにする。
- 授業前に生徒自身が身なりを整える。

表 20 特別支援学校で行っている学習内容 ③福祉職場の特性に関すること

- 他者への思いやり、優しさが持てるよう指導する。
- 職場ごとに求められることが違うので、職場に応じた事前準備。
- 言葉遣いや態度、個人情報に対する認識。
- 校内カフェでの接客を通じた学び。
- 市民講師から具体的な話を聴く。

表 21 特別支援学校で行っている学習内容 ④施設利用者の特性に関すること

- 大きな声で話をする。
- 職場のルールに従って対応することを学習する。
- 高齢者に優しくしてもらうだけでなく、高齢者のことを手伝うということ。
- 高齢者体験セットを使って体験的に学ぶ。
- 学校で学ぶのは基本で、施設や利用者によって違いがあること。

表 22 特別支援学校で行っている学習内容 ⑤利用者との関わりに関すること

- 直接ケアに関わることが少なくても配慮すべき点を学ぶ。
- 自分だけで対応しない。
- 実習でストレスを感じたので、利用者の実態を伝えることから改めて始めている

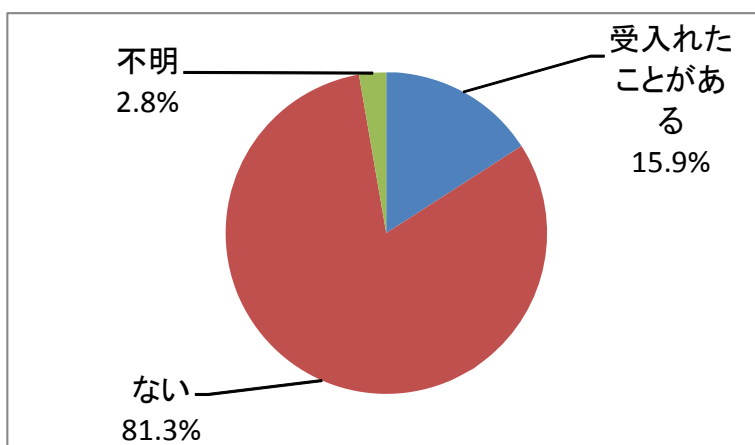
◆5 福祉職場における実習

福祉職場への就労をめざす障害者の実習を受け入れたことのある施設は1割にとどまっているが、24年度の特別支援学校からの実習送り出し実績には特養、高齢者デイサービス、有料老人ホーム、保育所等の実績がある。障害者を雇用したことのない施設で2割が「今後、実習を受入れてもよい」と回答している。

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、福祉職場への就労をめざす障害者の実習・インターンシップを受入れたことのある施設は15.9%にとどまっています。

図 13 福祉職場をめざす障害者の実習の受入れ状況

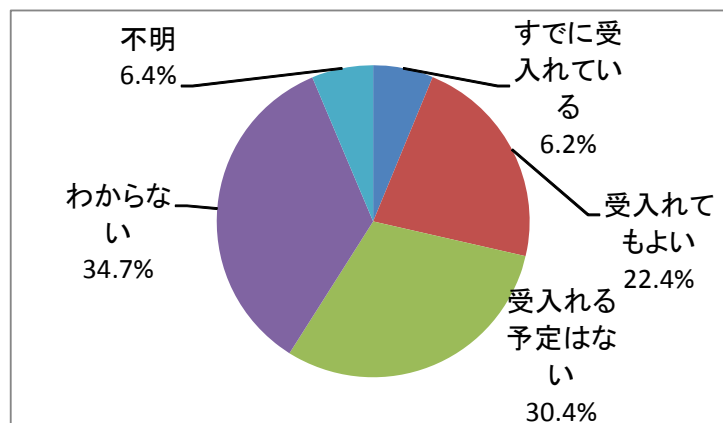
n=1,126 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）



さらに、障害者を雇用したことのない施設に対して、今後の実習受入れの意向を尋ねたところ、「わからない」が34.7%みられるとともに、「受入れてもよい」が22.4%ありました。

図 14 今後の実習受入れの意向

n=724 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）



一方、「特別支援学校向けアンケート」に平成 24 年度における福祉職場への実習の送り出しの実績を尋ねると、次のように、特別養護老人ホームや高齢者デイサービス、有料老人ホーム、保育所において送り出しの実績がみられました。

表 23 平成 24 年度に特別支援学校から福祉職場へ実習を送り出した実績

高齢者福祉施設・事業所	高齢者福祉施設（入所系） ＊特別養護老人ホーム等	1年生→ 5校 平均 1.4か所 8.4人
		2年生→ 9校 平均 1.9か所 3.0人
		3年生→ 14校 平均 2.4か所 2.4人
	高齢者福祉施設（通所系） ＊高齢者デイサービス等	1年生→ 2校 平均 1.0か所 6.0人
		2年生→ 7校 平均 2.0か所 2.1人
		3年生→ 4校 平均 1.5か所 1.3人
	高齢者居宅介護事業所	1年生→ 0校 平均 0.0か所 0.0人
		2年生→ 0校 平均 0.0か所 0.0人
		3年生→ 0校 平均 0.0か所 0.0人
	老人保健施設	1年生→ 0校 平均 0.0か所 0.0人
		2年生→ 1校 平均 1.0か所 1.0人
		3年生→ 0校 平均 0.0か所 0.0人
有料老人ホーム	1年生→ 0校 平均 0.0か所 0.0人	
	2年生→ 3校 平均 2.0か所 2.3人	
	3年生→ 4校 平均 2.3か所 2.3人	
障害者福祉施設・事業所	1年生→ 0校 平均 0.0か所 0.0人	
	2年生→ 1校 平均 1.0か所 1.0人	
	3年生→ 2校 平均 1.0か所 1.0人	
児童福祉施設・事業所 （保育所を除く）	1年生→ 0校 平均 0.0か所 0.0人	
	2年生→ 1校 平均 1.0か所 1.0人	
	3年生→ 0校 平均 0.0か所 0.0人	
保育所	1年生→ 2校 平均 3.0か所 14.0人	
	2年生→ 4校 平均 1.8か所 2.8人	
	3年生→ 2校 平均 1.0か所 1.0人	

学習目的として 1 年生は多様な職場体験を通じた職業選択、2 年生・3 年生は就労をめざした実習を行っている学校が多い。

◆6 福祉職場における実習をふまえた振り返り

福祉職場での実習を通じて課題も出てくる。本人ができると思ったことをやらせてもらえなかったり、利用者との関わりがイメージしていたものと違った時に、改めて本人の理解やめざすものを再確認する学習を行ったり、施設側に実習目的を理解してもらうことが行われている。また、福祉職場をめざす動機の中には「福祉職場だから本人を理解してもらいやすい」と保護者が過度に期待している場合もある。

「特別支援学校向けアンケート」では、福祉職場への就労をめざす生徒の実習で出てきた課題とそれを解決するための学習内容を尋ねたところ、次のようなことが挙げられました。

表 24 実習で出てきた課題とそれに対する学校での対応

	実習で出てきた課題	対応
1	本人は高齢者に接したいが、現場ではやらせてもらえない。	仕事を始めたての人の仕事と経験を積んでできる仕事があることを教える。
2	仕事に夢中になり、つい走ってしまったりして入所者と衝突した。	安全管理、危機回避能力を高めるためのロールプレイを学習
3	介護の仕事を本人はイメージしていたが、実際には周辺業務だった。	面談を通して本人と話し、授業でも職種や職域の話、授業でも具体的な仕事の話をして理解が得られるようにする。
4	一人で仕事することで業務を終えた後のフィードバックが少なく、生徒の自己評価があいまいになる。	時間やできたことの記録の付け方
5	職場の人から理解を得られやすいがために、本人や保護者が過大に評価してしまう。	自分自身ができたこと、難しかったことをふりかえり、自分自身の力を理解するようにする。
6	「おじいちゃん、おばあちゃんが好きだから」という動機の背景に、優しくされてきた生活体験がある。	「お世話をしにいく」という姿勢の大切さを教える。
7	幼児にからかわれたり、高齢者に怒鳴られて出勤ができなくなった。	相手との距離を保つ方法やカッとなったときの対処方法を学ぶ。
8	実習期間中に本人を過保護にしていまい、お客様扱いで実習に終始することがあった。	現場実習の意義を事前に説明する。
9	臨機応変に対応することが求められすぎたり、どこまでできればよいか判断が難しい場合がある。	実習時や就職当初の業務内容をある程度わかりやすい内容とするよう、事業所と打ち合わせる。

5

福祉職場における障害者雇用を すすめる上での課題

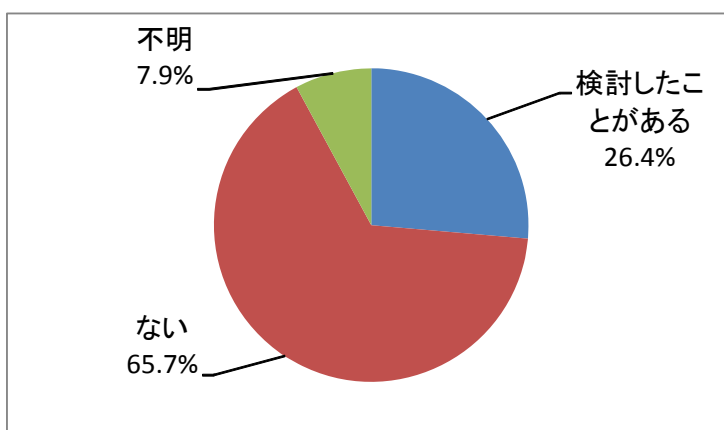
◆1 雇用実績のない施設・事業所における今後の意向

雇用実績のない施設・事業所では今後の障害者雇用について「わからない」が4割あるとともに、「できれば雇用したい」が2割弱となっている。

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、障害者を雇用したことがない施設に対して、これまでに障害者雇用について検討したことがあるかを尋ねたところ、26.4%の施設が「ある」と回答しています。

図 15 障害者雇用に関する検討の有無

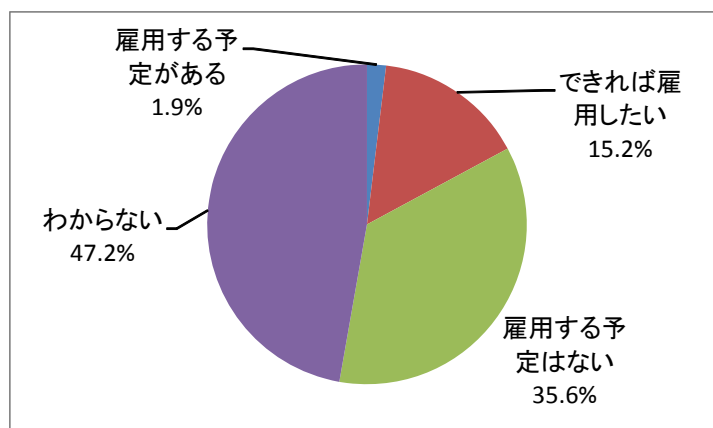
n=724 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）



さらに、今後の障害者雇用の意向を尋ねたところ、「わからない」が半数近くの 44.5% あり、「できれば雇用したい」が 14.4%みられました。

図 16 今後の障害者雇用に関する意向

n=724 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）



◆2 福祉職場において障害者を雇用する上での課題

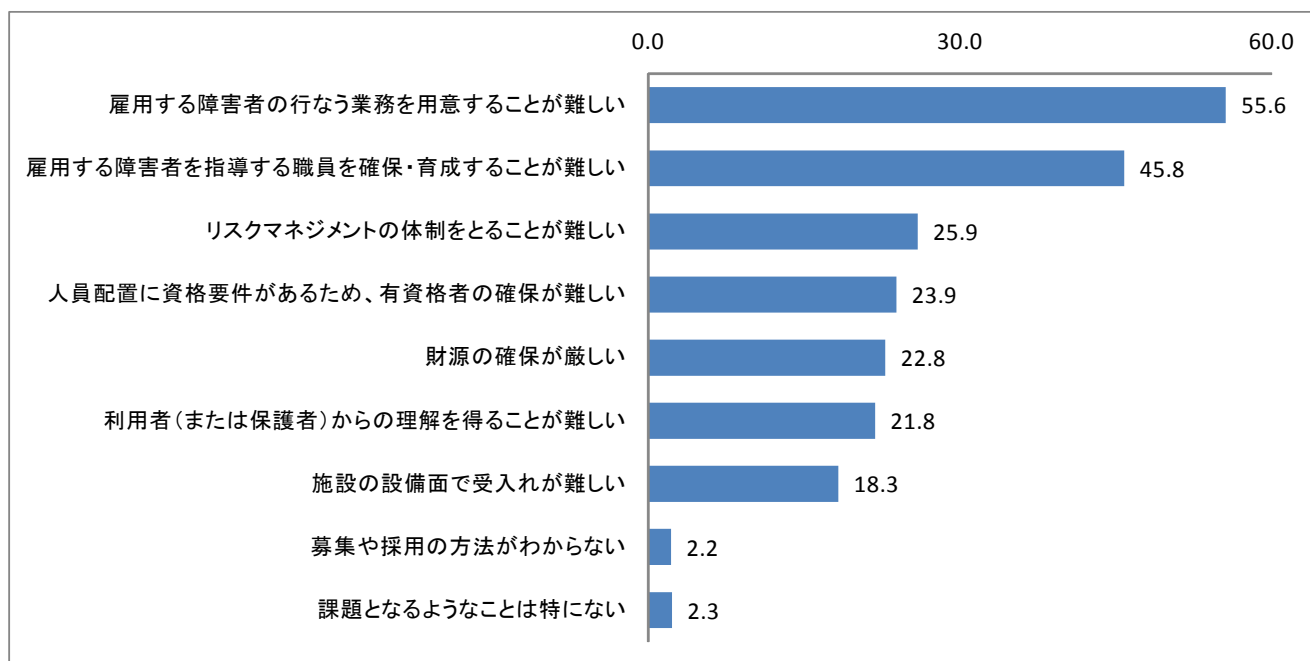
半数の施設が「業務を用意することが難しい」「指導する職員の確保・育成が難しい」と回答。一方、実際に障害者を雇用している施設では採用時に外部の支援機関を活用しなかった施設が4割、定着時にジョブコーチを活用しなかった施設が7割となっており、これらの支援機関を活用した業務の切り出しや定着に対する支援が得られることが望まれる。

「福祉施設・事業所向けアンケート」では、福祉職場において障害者を雇用する上での課題を尋ねたところ、「業務を用意することが難しい」(55.6%)、「指導する職員を確保・育成することが難しい」(45.8%)の2つをそれぞれ半数の施設が挙げています。この設問は21年度調査でも同じ選択肢で行っていますが、21年度調査でも「業務を用意することが難しい」が69.7%、「指導する職員を確保・育成することが難しい」が49.7%とほぼ同じ課題が引き続きありますが、「業務を用意することが難しい」の割合はやや減りました。

一方、これらの上位項目に比べて「財源の確保が難しい」(22.8%)、「利用者からの理解が得ることが難しい」(21.8%)などは相対的に低くなっており、むしろ上位2つの解決をめざすことが今後の課題といえます。

図 17 福祉職場において障害者を雇用する上での課題（複数回答）

n=1,126 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）



雇用実績のある施設・事業所が採用や定着にあたって活用した外部の支援機関を尋ねてみると、採用時には半数近くの42.1%の施設が「活用していない」、定着にあたっては76.2%の施設が「ジョブコーチを活用していない」と回答しています。

前述の上位2つの課題は外部の支援機関の活用をすすめることで一定程度の解決がすすむ課題でもあります。今後、雇用をすすめるにあたって積極的に外部の支援機関を活用することが望めます。なお、7施設にとどまっていますが、図18では東京都福祉人材センターの活用がみられます。平成24年度から同センターは区市町村を単位にしている地域密着面接会において障害者雇用のブースを設けて特別支援学校の生徒との実習のマッチングが行う取組みを広げてきています。こうした機会の積極的な活用も期待されます。

図18 雇用実績のある福祉施設が採用時に活用した外部の支援機関（複数回答）

n=437 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）

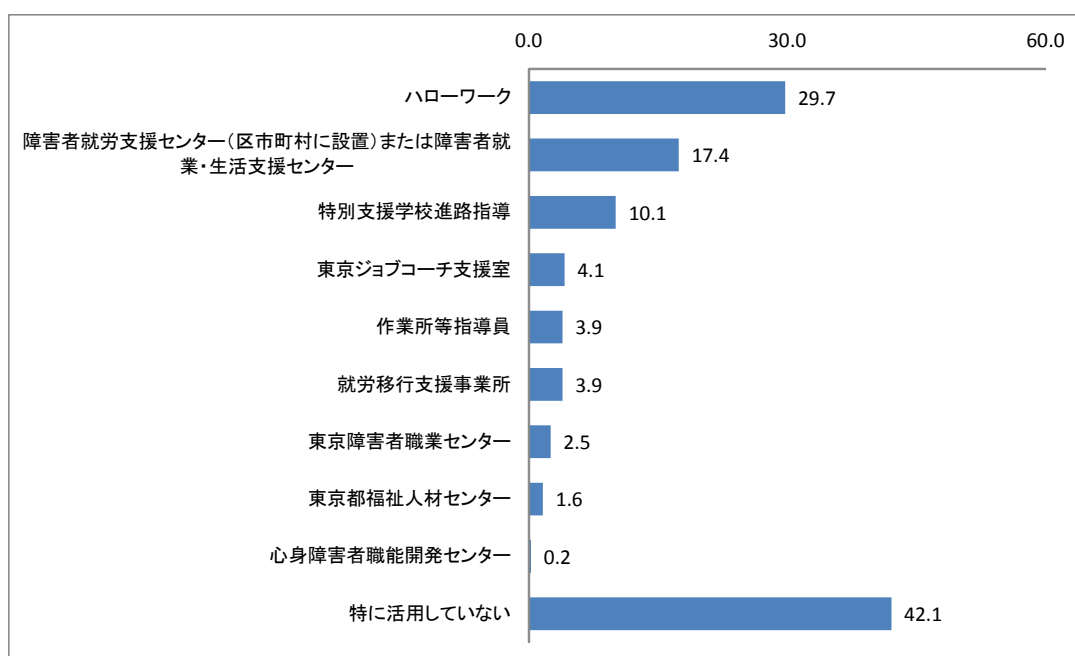
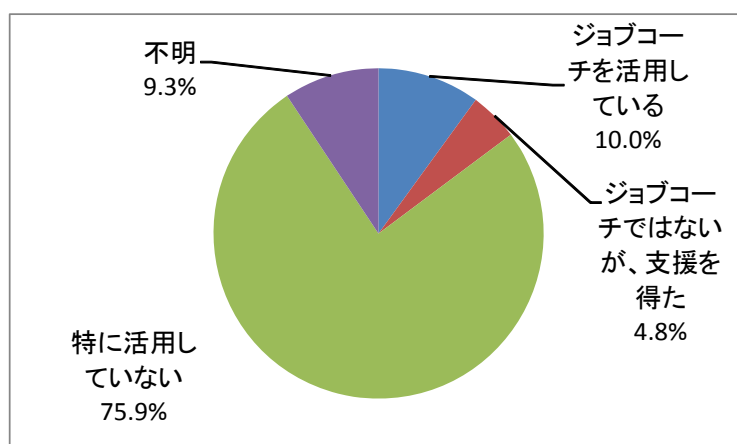


図19 雇用実績のある福祉施設の定着時におけるジョブコーチの活用

n=437 か所（福祉施設・事業所向けアンケート）



福祉職場における障害者雇用実態調査報告書

発行日：平成 26 年 3 月

発 行：社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
(総務部企画担当)

〒162-8953

東京都新宿区神楽河岸 1-1

電 話 03 (3268) 7171

FAX 03 (3268) 7433

<http://www.tcsw.tvac.or.jp/>