

第3章 就労先事業所に対するアンケート調査

第1節 調査の概要

1. 調査の目的

調査は、職業能力開発施設における精神薄弱者の職業能力開発が現実の企業の中でどのように生かされているか、また企業は職業能力開発施設に対してどのような訓練指導を期待しているかを把握し、具体的な教育訓練ニーズを明らかにするとともに、これらの視点を踏まえて、精神薄弱者訓練における指導方法を研究することを目的としたものである。

2. 調査項目

従業員数、雇用する精神薄弱者数と勤続年数
雇用の理由
考慮した障害の程度
採用基準
仕事遂行上必要な要件
精神薄弱者の雇用上のメリット
精神薄弱者の雇用で感じていること
精神薄弱者に対して今後の処遇をどのように考えているか
精神薄弱者対象訓練施設に対する訓練内容の要望

3. 調査対象

調査対象は、精神薄弱者訓練実態調査を行った職業能力開発施設の修了生が就労する事業所とした。

事業所の選定に当たっては、平成6年3月に修了した訓練生が就労する事業所について、職業能力開発施設から430社を選定していただいた。選定された430社の事業所は、北海道から九州までの広い範囲に所在し、食料品製造業、金属製品製造業、繊維製品製造業などさまざまな業種にわたっている。

4. 調査方法

調査は、アンケート調査票を郵送して行った。調査に使用したアンケート調査票は別添の資料1に示すとおりである。調査票の回収は、115社で回収率は26.7%であった。

なお、調査の結果は、資料2に示すとおりである。

5. 調査時期

平成6年12月20日～平成7年1月13日

6. 調査回答

調査の回答は、精神薄弱者の採用に係わっている方または作業を指導している方に回答をお願いした。

第2節 精神薄弱者の就労状況

回答のあった115事業所における精神薄弱者の就労状況として、事業所の業種、従業員規模、精神薄弱者が従事する作業、賃金、給与体系、昇給についてみていきたい。

1 事業所の業種

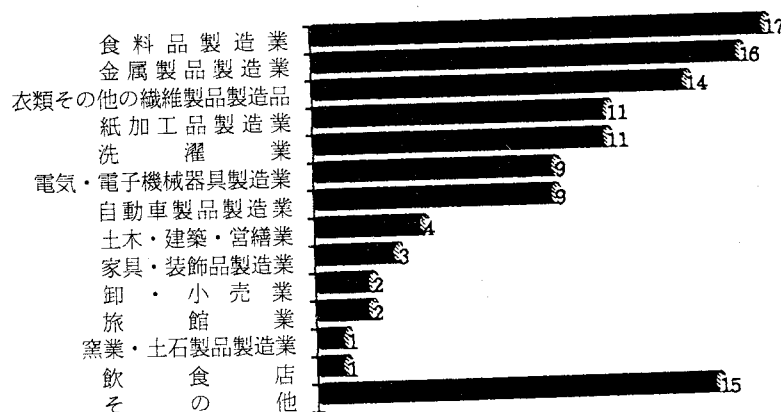


図1 事業所の業種

図1は、事業所の業種を表したものである。事業所の業種は、「食料品製造業」が最も多く14.8% (17社)、次に「金属製品製造業」13.9% (16社)、「その他」13.0% (15社)、「衣類その他の繊維製品製造業」12.2% (14社)、「紙加工品製造業」、「洗濯業」が各9.6% (各11社)、「電気・電子機械器具製造業」、「自動車製品製造業」が各7.8% (各9社)、以下となっている。「その他」の内訳は、倉庫業、工場内貨物取扱、印刷、病院、社会福祉事業などである。

製造業は、115社のうち80社(69.6%)となっている。この80社のうち、金属製品、電気・電子機械器具、自動車製品などの重工業とされる業種は34社、食料品、衣料その他の繊維製品、紙加工品、家具・装飾品などの軽工業とされる業種は46社になっている。就労先事業所の業種の中で製造業については、重工業よりも軽工業が多い傾向がみられる。

2 従業員規模

次に、従業員規模は、図2のように、全体では300人未満の事業所が84.4%(97社)、300人以上の事業所は13.9%(16社)、無回答1.7%(2社)となっている。

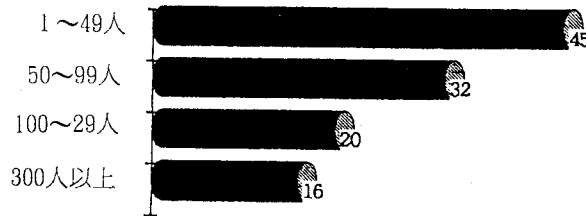


図2 従業員数

また、製造業(80社)における従業員規模別をみると、「1～49人」37.5%(30社)、「50～99人」26.2%(21社)、「100～299人」17.5%(14社)、「300人以上」16.3%(13社)、「無回答」2.5%(2社)で、300人未満が81.2%(65社)になっている。

3 精神薄弱者数

回答のあった114事業所について、就労する精神薄弱者数別の事業所数をみると、「1人」20.2%(23社)、「2人」21.1%(24社)、「3～5人」32.5%(37社)、「6～10人」13.1%(15社)、「11人以上」13.1%(15社)であり、「3～5人」という回答が一番多くなっている。

図3は、製造業(80社)における従業員規模別に精神薄弱者数と重度の割合をみたものである。製造業においては、重度の割合は、従業員300人以上の事業所が一番多くなっている。

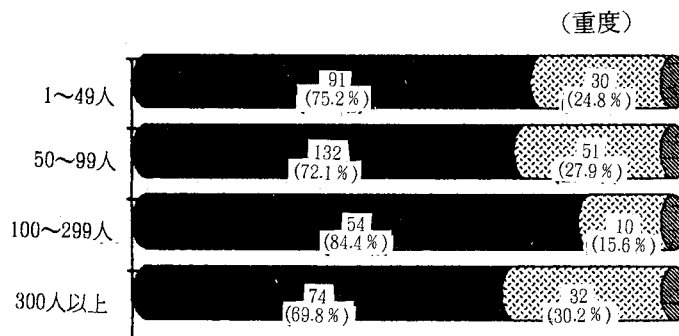


図3 製造業(80社)における従業員規模別の精神薄弱者・重度の割合

4 勤続年数

ここでの勤続年数は、これまでの各年度4月に事業所入社と仮定して、調査を行った平成6年12月時点における勤続された年数をいい、職場定着とは無関係のものである。

図4のように、勤続年数は、総数606人のうち、「1年以上3年未満」37.7%(228人)、「1年未満」22.1%(134人)、「5年以上10年未満」14.5%(88人)、「3年以上5年未満」14.1%(85人)、「10年以上15年未満」7.1%(43人)、「20年以上」2.8%(17人)、「15年以上20年未満」1.7%(10人)であった。

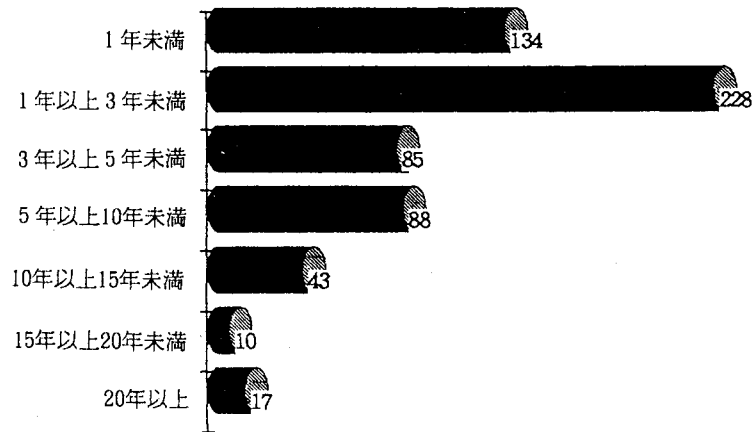


図4 勤続年数

5 精神薄弱者が従事する作業

図5は、精神薄弱者が従事する主たる作業をみたものである。件数の多いものを挙げると、「その他」(45件)、「被服縫製」(11件)、「加工組立」(11件)、「生産実務」(11件)、「食品加工」(10件)、「紙器製造」(8件)、「機械加工」(8件)、「電気・電子機器組立」(8件)である。調査項目としていた「クラフト技術」、「ブロック建築」、「機械工作」、「畜産」は回答がなかった。

件数のもっとも多い「その他」の内訳は、クリーニング、包装、ヘルパー、清掃、雑役雑務、ビルクリーニング、運搬、配達、検査、ゴミ焼却といった作業である。

また、「生産実務」は、作業工程における加工、組立、運搬などの総合的な作業である。

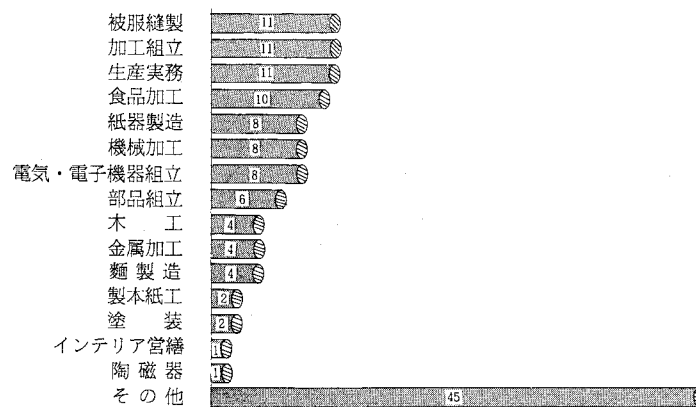


図5 従事する作業

6 賃金(月額支給総額)及び給与体系

支払う賃金(月額支給総額)は、「10~15万円未満」という回答が59.6%(84件)でもっとも多く、次いで「10万円未満」17.0%(24件)、「15~20万円未満」14.9%(21件)、「20万円以上」8.5%(12件)となっている。

次に、給与体系は、「日給月給」という回答が49.6%(61件)、「月給」22.8%(28件)、「日給」

14.6%(18件)、「時間給」13.0%(16件)である。

また、昇給については、「毎年昇給」94.1%(95件)、「2～3年で昇給」5.9%(6件)であり、「昇給なし」は0であった。

昇給についての考え方は、「原則として」(38件)、「実績をみて」(28件)ということであった。

7 精神薄弱者を雇用する理由

図6のように、事業所が精神薄弱者を雇用してきた理由は、「学校やコロニー、施設からの依頼」がもっとも多く、次いで「職業安定所からの依頼」、「社会的な貢献」、「助成金の活用」、「親や知人からの依頼」、「法定雇用率が未達成」、「やってもらいたい仕事があった」、「その他」であった。「その他」の内訳は、“人手不足”、“障害者の雇用目的で設立された福祉工場”、“身体障害者と精神薄弱者が身内にいたため”、“精神薄弱児の両親のため”、“精神薄弱者の人でも出来る仕事があるから”ということであった。

「学校やコロニー、施設からの依頼」、「職業安定所からの依頼」という回答を合わせると全体の70.5%となる。これは精神薄弱者の教育訓練は事業所・学校・訓練施設を含めた地域に密着した中で行われる必要性を表していると思われる。

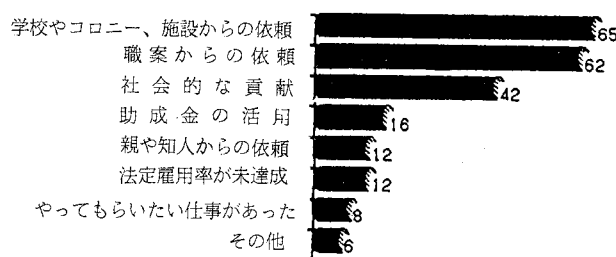


図6 雇用の理由

8 障害の程度

ここでは、事業所が精神薄弱者を雇用するに当たって、障害の程度をどれだけ考慮したかを尋ねている。

回答のあった111社のうち、「できるだけ障害の軽い人を雇用した」59.5%(66社)、「障害の程度は考慮しなかった」40.5%(45社)であった。

「障害の程度は考慮しなかった」という理由(複数回答)は、図7のように、「障害の程度に応じてやってもらう仕事があったから」がもっとも多く、次いで「学校や施設からの強い要望があったから」、「どの人も教育訓練を行うことによって能力が向上するのであまり問題ないと思った」、「仕事がよくできるか否かは障害の程度とあまり関係ないと思ったから」、「働きやすいように道具や職場環境を改善することによって対応できると思ったから」、「親や知人からの強い要望があったから」、「雇用経験があったから」、「その他」になっている。「その他」の内訳は、“養護学校の時に工場で実習を実施した”、“採用前の就労前教育で職業能力が向上した”、“工場への通勤範囲で対象者が他にいなかった”というものである。

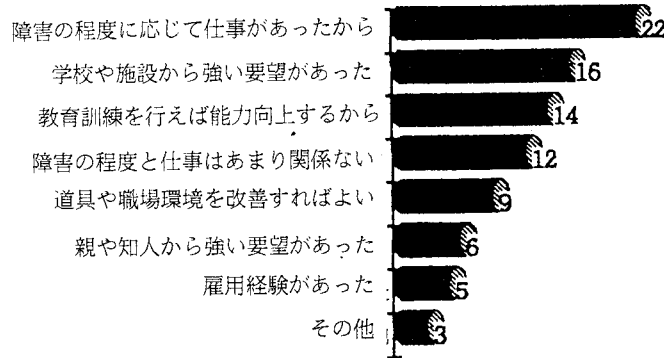


図7 障害の程度を考慮しなかった理由

第3節 職場における生活指導と教育訓練

職場における生活指導と教育訓練の状況を明らかにするため、採用後の家庭との連携・連絡、職場における作業の指導期間、採用前の職場実習の必要性、指導者の引率・付き添い、採用時の考慮事項、雇用して良かった点、職場での生活指導についてみていきたい。

1 採用後の家庭との連携・連絡

この項目について回答のあった115事業所では、「適時行っている」61.7%(71社)、「あまりしていない」18.3%(21社)、「定期的に実施している」11.3%(13社)、「実施していない」8.7%(10社)であり、91.3%(105社)の事業所で連携・連絡をしている状況にある。

2 職場における作業の指導期間

この項目について回答のあった111事業所では、「3カ月」27.0%(30社)、「6カ月」27.0%(30社)、「12カ月」18.0%(20社)、「1カ月」17.1%(19社)、「その他」10.8%(12社)であり、71.2%(79社)の事業所で6カ月の指導期間がかかるとしている。

3 採用前の職場実習

採用前に、職場において事前の実習を必要と感じるかどうかを尋ねたものである。

回答は、「必要」71.1%(81社)、「どちらともいえない」17.5%(20社)、「不必要」11.4%(13社)であった。このように、採用前には職場実習の必要とする事業所が多く、訓練施設の訓練計画において考慮していかなければならないことが窺われる。

次に採用前の職場実習が「必要」とした81社の場合、実習の現場に指導者の引率・付き添いは必要かどうか、どの程度の期間必要なのかであるが、「必要」65.4%(53社)、「不必要」22.2%(18社)、「どちらともいえない」12.3%(10社)であった。

「必要」とした53社では、指導者の引率・付き添いの期間として、「実習開始時のある一定期間必要」58.5%(31社)、「実習開始時(初日だけ)必要」35.8%(19社)、「実習中全期間必要」5.7%(3社)であった。

4 採用時の考慮事項

ここでの質問は、採用時に考慮する事項として、基礎体力・健康、作業の能力などについてどの程度考慮したのかを尋ねたものである。

図8は、「1・・・全く考慮していない」、「2・・・余り考慮していない」、「3・・・ある程度考慮している」、「4・・・かなり考慮している」、「5・・・最も考慮している」として、各事項の平均値を算出し、それをグラフに表したものである。

「その他」の欄は、“通勤の利便”、“学校施設との協力体制”、“職場適応性”、“安全に対する認識”、“業種を含めて、当社への就職を本人が希望しているか”、“本人の適性を考慮した職種”が記入されている。このうち、“安全に対する認識”、“業種を含めて、当社への就職を本人が希望しているか”及び“本人の適性を考慮した職種”は最も考慮している事項として回答され、他の事項についてはかなり考慮しているという回答であり、そのため「その他」の平均値は4.4になっている。

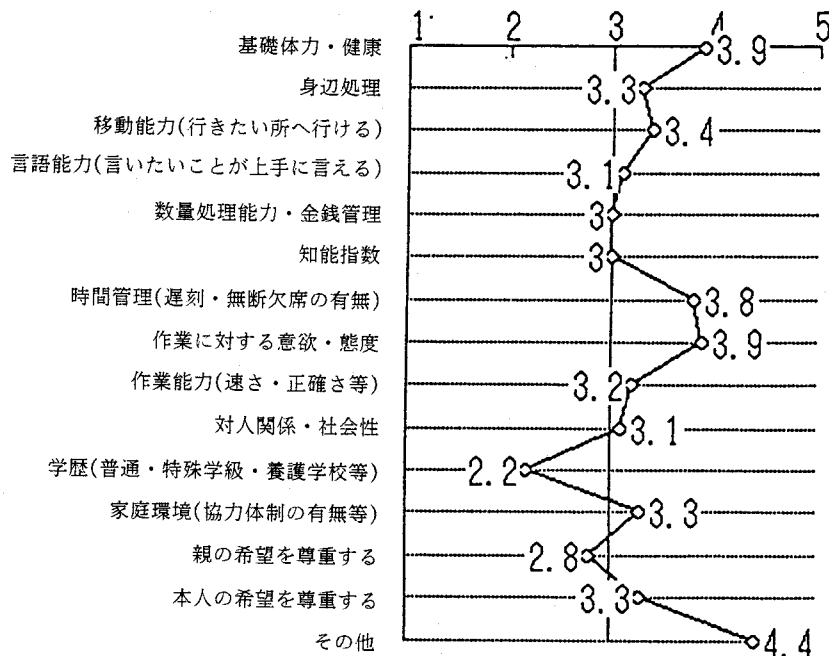


図8 採用時の考慮事項

5 仕事遂行上に必要な要件

ここでの質問は、精神薄弱者が従事している仕事について、能力や資質のうち、どれくらいできることが必要なのかを尋ねたものである。

図9は、各事項の必要性の度合いを、1(小)、2(中)、3(大)の3段階で回答してもらい、その平均値を算出し、それをグラフに表したものである。

「その他」の欄は、“やってはいけないこと、やらなければならないことの判断ができること”、“仕事に対する集中力”、“金銭管理”、“安全衛生基準の厳守”、“欠勤をしない”、“仕事内容に興味を持てること”、“けがや事故に巻き込まれない集中力”が記入されている。このうち、“やってはいけないこと、やらなければならないことの判断ができること”、“仕事に対する集中

力”は必要性の度合いは2であり、他について必要性の度合いは3になっている。

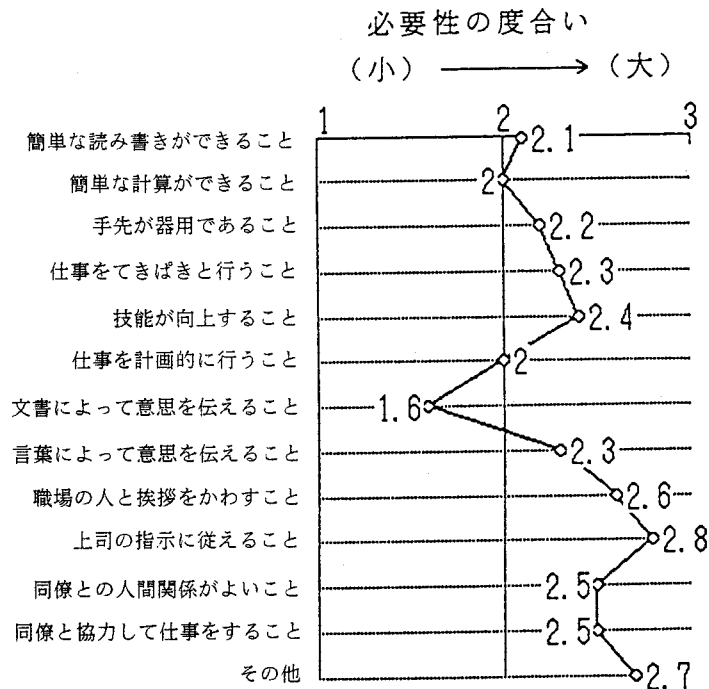


図9 仕事遂行上に必要な要件

6 雇用して良かった点

図10は、雇用して良かった点について、複数回答を求めたものであるが、回答の多い順では、「単純作業に耐える力を持っている」14.1%(75件)、「出勤率がよい」12.2%(65件)、「身に付いたことは忠実にやる」10.4%(55件)、「素直であり、反抗的でない」9.8%(52件)、「仕事の選り好みをしていない」8.1%(43件)、「必要な人材、労働力となっている」7.2%(38件)、「上司の指示をよく受け入れる」7.0%(37件)、「無駄口、悪口が少ない」6.6%(35件)、「定着率がよい」6.4%(34件)、「挨拶がよい」6.0%(32件)、「根気がよく最後までやり遂げる」5.3%(28件)、「不平不満を言わない」4.7%(25件)、「きちょうめんである」1.5%(8件)、「その他」0.7%(4件)であった。このように、「単純作業に耐える力を持っている」、「出勤率がよい」、「身に付いたことは忠実にやる」、「素直であり、反抗的でない」ことが雇用して良かった点としての回答が多い。一般に、職場で仕事をしていく上で必要なことと考えられる「仕事の選り好みをしていない」、「上司の指示をよく受け入れる」、「無駄口、悪口が少ない」、「定着率がよい」、「挨拶がよい」、「根気がよく最後までやり遂げる」、「不平不満を言わない」ことなど、精神薄弱者の特性と考えられることが、雇用して良かった点として受け入れられている傾向がみられ、そして「必要な人材、労働力となっている」という評価も見受けられる。

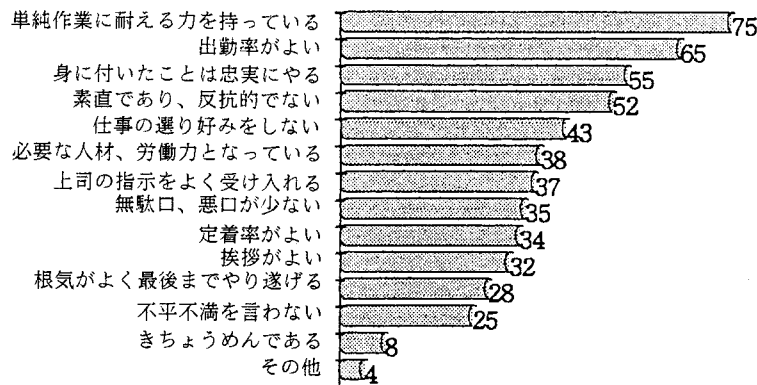


図10 雇用して良かった点

7 職場での生活指導

職場での生活指導の内容は、挨拶の励行、時間の厳守、作業心得、職場内でのコミュニケーション、生活全般の事項などとなっており、基本的な生活習慣に関わることが多くみられる。

特に、朝夕の挨拶や、はっきりとした返事をするなどの指導を行っている事業所が多くみられた。挨拶・返事については、就労前に訓練施設で指導していることではあるが、職場においても行われている状況であることがわかった。

また、出勤時間・休憩時間等の時間を守る、身だしなみ、服装の点検、貯金の奨励、整理整頓、職場規律を守るなどの指導が行われており、このような基本的な生活習慣についての指導が常に必要となっている状況が窺われる。

職場の人間関係は、労働意欲や職場定着の上では重要なことであり、特に精神薄弱者にとってはその影響は大きいものである。このようなことから、職場内でのコミュニケーションを推進するため、レジャー等に参加することやサークル活動を積極的に行うよう指導している事業所も見受けられた。

職場における精神薄弱者の指導・訓練に当たっては適切な指導者が必要であるといえるが、アンケート調査の回答は、精神薄弱者の採用に係わっている方または作業を指導している方に依頼している。この項目の回答の中には、「職場の指導課長を配置しケースに応じ対処している」、「やれば出来るという自信を持てと指導している」、「人事担当課長が交換日記を実施して、本人の意見、親の意見を聞けるようにしている」、「職場の上司がマンツーマンでOJT教育を行っている」など、職場において適切な指導者が配置されている記述が多くみられ、職場においては、ただ単に作業規律を守ることや作業を指導することだけではなく、職業人・社会人として自立するためのバックアップも取り組まれていることが窺われる。そのためには、家庭の理解も不可欠であり、家庭との連絡・父兄との話し合いの場を持つ事業所もみられた。

第4節 精神薄弱者対象訓練施設に望む訓練内容

精神薄弱者が就労する事業所が訓練施設に望む訓練内容は、大きく二つに分けることができる。一つは体力づくりを含め、基本的な生活習慣を身につけさせることであり、もう一つは職業人としての

意識づけ及び実作業を考えた訓練指導である。

前者についての意見を摘記すれば、次のとおりである。

- ・「挨拶、生活のけじめ」
- ・「体力向上」
- ・「根気よく最後までやり遂げること」
- ・「持続性、協調性を養う」
- ・「基本的な生活のルールが守れること」
- ・「はっきりと意志表示ができるよう指導してほしい」
- ・「・・・過保護にしないで、きびしく毎日の生活を行わせ、自立心を養成してほしい」
- ・「日常生活を当たり前出来るよう訓練してほしい」
- ・「一般社会におけるルール、約束ごとが確実に守れるよう徹底してほしい」

また、後者の意見を摘記すれば、次のとおりである。

- ・「自社の仕事に合った訓練を望みます」
- ・「仕事に取り組む姿勢、持続力、正確さ」
- ・「会社は組織で働く所であることの理解と共同作業の訓練」
- ・「実作業の場合、正確さ、速さ、仕事量が要求されるので、速さと仕事量を重要してほしい」
- ・「より実戦的な訓練内容を望みます」
- ・「数量の把握(1～50)、自分の住所・氏名・出身校が書ける能力、危険予知の訓練」
- ・「同僚との人間関係、会社とのコミュニケーション」
- ・「訓練期間中の2割くらいは職場訓練をしてほしい」
- ・「仕事をしているという意識をもたせる」
- ・「・・・他の社員や上司と協力的に仕事を進めていく上で、必要な言葉による意志の伝達はもちろんのこと、上司の指示に従い同僚と共に仕事を行える協力性や時間管理等を教育してほしい」
- ・「意志伝達方法・手段、報告、連絡、相談の仕方を教えて下さい」

以上のような要望の他に、「施設の充実を図って、福祉面を強化していくことが必要」、「父兄にも生活指導に協力してほしい」、「カウンセラーを補強し、継続的なきめ細かな指導をお願いしたい」という意見がみられた。

また、このほかに、「当社では、訓練施設での指導が活かされており、時間厳守、挨拶等は入社時から他の者の範になっているほど良い」、「定着率がとても良く、職業訓練の必要性を強く感じています」、「礼儀作法は特に訓練されていて、大変良い」といった訓練施設における訓練指導の良い面での評価をしている意見も見受けられた。