

就労特別支援ニーズをもつ学生のための 自己分析指標の検討

富 樫 ひとみ

はじめに

大学生の就職率は近年好調で、2018年度卒業生では97.6%であった(文部科学省調査^①)。一方、2017年度の障がい等学生^②の就職率は56.7%(学生支援機構調査^③)で、増加傾向にあるものの全体の就職率と比べ低い。障がい等学生は企業に受け入れられにくいという現状がある。

障がい等学生の就職率が低い要因の一つに生産性や収益性などの業績(企業パフォーマンス)の相対的低さが挙げられる。長江(2014)によると、「法定雇用率^④を達成した企業は、未達成となった企業よりも、相対的に企業パフォーマンス^⑤が悪い」のである。

確かに、企業パフォーマンスを優先する立場に立てば、企業が障がい者等を雇用することは難しいかもしれない。しかし、企業は社会に認められた存在であるので、社会的な使命を負っている。その社会的な使命と1つとして、障がい者等を含む多様な労働者雇用が求められている。企業にとっても、多様な労働者雇用は必ずしも不利益をもたらすものとは言いきれない。障がい等労働者にとって働きやすい労働環境は、障がいのない労働者にとっても働きやすい環境となり得、人材確保に有利に働くとも考えられるからである。また、若年の障がいのない労働者が長い人生の中で障がいや病弱になったりすることもある。高齢にもなる。そのとき、多様な労働者雇用の文化が企業に根付いておれば、労働者は安心して働くことができる。さらに企業の存続性の観点からも、企業パフォーマンスの要素と社会的な使命としての多様な労働者雇用の双方をバランスよく取り入れる働き方の提供が、企業の生き残りに有利に働く可能性もある。この双方が両輪として機能することによって、企業の継続的発展の可能性が高まるだろうし、ひいては人間社会の継続的発展につながると思う。現在進められている“働き方改革”も、このような視座を含んでいるのであろう。

このような視座から、障がい等学生の就職活動支援には、企業パフォーマンスの視点及び障がい等労働者の働きやすさの視点の双方で就職活動を支える必要があると考える。本稿では、障がい等学生が就職準備に活用できる自己分析指標を検討することを目的として、前述の双方の視点から既存の障がい者就労のためのチェックリスト「障害者用就職レディネス・チェックリスト」及び「就労支援のためのチェックリスト」の中の「就労移行支援のためのチェックリスト」「従業員用チェックリスト」を考察する。

1 研究方法

「障害者用就職レディネス・チェックリスト」及び「就労支援のためのチェックリスト」の中の「就労移行支援のためのチェックリスト」と「従業員用チェックリスト」について、チェックリスト活用の主な目的、チェック領域とチェック項目、チェックの対象者、チェック評価者、評価方法を統合的に整理する。その整理に基づいて、企業パフォーマンスの視点及び障がい等労働者の働きやすさの視点の双方の視点で、大学通学が可能な障がい者等が職業生活を送る上で備えていた方がよいと思われる要素を考察する。

2 それぞれのチェックリストの概要

(1) 「障害者用就職レディネス・チェックリスト (Employment Readiness Checklist for the Disabled: ERCD)」の概要

当チェックリストに関する文献^①に基づいて要覧する。

このチェックリストは就業の力のある障がい者を対象に作成され、1987年に実用化された。チェックリスト作成の過程で障がいの種別ごとのチェックリストの必要性が検討されたが、障がいの種別にはこだわらないという結論に至っている。

以下、チェックリスト活用の目的や構成等を見ていく。

1) チェックリスト活用の主な目的

当チェックリストは、支援者が障がい者の一般企業での職業人としての役割を果たすための心理的・行動的条件を評定することによって、障害者の就職の準備の程度を把握することを目的としている (松為, 1988年)。

2) チェックの対象者

作業能力はあるが、一般企業等での就労が難しい障がい者である。作業能力の有無の判断は、支援者の判断に基づく。障がいの種類は、視覚障害、聴覚・音声言語障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害である。

3) チェック領域とチェック項目

9領域44項目の設問で構成されている。9領域とは、Ⅰ一般的属性、Ⅱ就業への意欲、Ⅲ職業生活の維持、Ⅳ移動、Ⅴ社会生活や課題の遂行、Ⅵ手の機能、Ⅶ姿勢や持久力、Ⅷ情報の受容と伝達、Ⅸ理解と学習の力、である。これら9領域は、4つのグループに整理されている。すなわち、

- ①生活基盤グループ (Ⅲ及びⅣ、Ⅴの領域)
- ②生産活動グループ (Ⅵ及びⅦ、Ⅷ、Ⅸの領域)
- ③目標達成志向グループ (Ⅱの領域)
- ④就職への影響グループ (Ⅰの領域)

である。それぞれの領域におけるチェック項目は、表1のとおりである。

表1 「障害者用就職レディネス・チェックリスト」におけるチェック項目

	領域	質問項目	尺度段階
I	一般的属性	現在の年齢, 就業経験, 運転免許, 資格免許, 職業訓練	2～6
II	就業への意欲	働くことへの関心, 本人の希望する進路, 職業情報の獲得, 経済生活の見通し	3～5
III	職業生活の維持	身辺の自立, 症状の変化, 医療措置, 医療の自己管理, 健康の自己管理, 体力, 勤務体制, 本人を取り巻く状況	3～4
IV	移動	外出, 交通機関の利用, 平地の移動, 階段昇降, 歩行技術	3～6
V	社会生活や課題の遂行	課題の遂行, 社会生活の遂行	5
VI	手の機能	手指の動作, 手指の運動速度, 肩・肘・前腕の動作, 肩・肘・前腕の運動速度, 巧緻性, 上肢の筋力	2～4
VII	姿勢や持久力	姿勢の変化, 持ち上げる力, 座位作業の持続, 立ち作業の持続	3
VIII	情報の受容と伝達	視覚機能, 視覚弁別機能, 聴覚機能, コミュニケーションの方法, 書字表現の方法	4～5
IX	理解と学習の力	言語的理解力, 話す力, 読解力, 書く能力, 数的処理能力	5

出展：松為雄雄（1987）「障害者用就職レディネス・チェックリストの考え方と妥当性」より筆者作成。

4) チェック評価者

障がい者へ就労支援を行う支援者である。

5) 評価方法

チェック項目に応じて2～6段階で得点を出す。評価は、障がいの6つの種別（知的障がい者用, 運動機能障がい者用, 上下肢切断者用, 視覚障がい者用, 聴覚障がい者用, その他）からなる採点版を用いて、チェックリストの中の該当項目の得点等で就職の準備段階を評価する。評価は、

- a：準備は整っている
- b：準備は一応整っている
- c：準備不足の傾向にある
- d：準備は整っていない

の4段階である。

(2) 「就労支援のためのチェックリスト」の概要

当チェックリスト活用の手引きを要覧する。

当チェックリストは、就労移行支援事業者等が障がい者の就職・就労継続への支援や指導を行う際に活用できるよう、開発された。独立行政法人高齢者・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センターが2007年に公表したチェックリストで障がい者の訓練用及び就労移行用、就労している障がい従業員用の3種類がある。

当チェックリストは、汎用性を考慮して障がい者が就労に際して求められる基本的な項目に絞られている。そのため、障がいの種類や就労の形態、すなわち業種や職種、職場の

規模にかかわらず、すべての職場に対応できるよう、作成されている。

本稿では、3つのチェックリストのうち、就労移行用及び従業員用を取り上げる。

1) 「就労移行支援のためのチェックリスト」

①チェックリスト活用の主な目的

個別支援計画作成のため、対象者の現状を把握することである。

②チェックの対象者

就労移行支援事業の利用者である。就労移行支援事業の利用者は、就労が可能と見込まれる障がい者等である。

③チェック領域とチェック項目

必須チェック項目と参考チェック項目からなる。必須チェック項目は、日常生活及び働く場での対人関係、働く場での行動・態度の3領域34項目である(表2)。参考チェック項目は10項目である(表3)。

④チェック評価者

訓練、職場実習棟の担当者である。訓練等の場面でチェックする。

⑤評価方法

チェック項目は、5段階評価である。

表2 障就労移行支援における必須チェックリスト項目

領 域	質 問 項 目
日常生活	起床、生活リズム、食事、服薬管理(定期的服薬)、外来通院(定期的通院)、体調不良時の対処、身だしなみ、金銭管理、自分の障がいや症状の理解、援助の要請、社会性
働く場での対人関係	挨拶、会話、言葉遣い、非言語コミュニケーション、協調性、感情のコントロール、意思表示、共同作業
働く場での行動・態度	一般就労への意欲、作業意欲、就労能力の自覚、働く場のルールを理解、仕事の報告、欠勤等の連絡、出勤状況、作業に取り組む態度、持続力、作業速度、作業能率の向上、指示内容の理解、作業の正確性、危険への対処、作業変化への対応

出展：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター(2009)「就労支援のためのチェックリスト」より筆者作成。

表3 障就労移行支援における参考チェックリスト項目

仕事の自発性 仕事の準備と後片付け 巧緻性、 労働福祉的知識 家族の理解 交通機関の利用 指揮命令系統の理解 数量・計算 文字 その他(自由記述)
--

出展：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター(2009)「就労支援のためのチェックリスト」より筆者作成。

2) 「従業員用チェックリスト」

①チェックリスト活用の主な目的

職場適用，作業能力の改善，職業能力の開発のため，就労における課題を具体的にし，効果的な指導を行うことである。

②チェックの対象者

事業所で就労する障害者で，事業の業種や職種等を問わない。

③チェック領域とチェック項目

基本的には，職場生活及び対人関係，作業の力，仕事への態度の4領域23項目で，事業所の特性に応じて適宜活用できる選択項目である（表4，表5）。

表4 「従業員用チェックリスト」におけるチェック項目

領域	質問項目
職場生活	出勤状況，健康状態，身だしなみ，規則の順守
対人関係	挨拶，意思疎通・会話，指揮命令系統の理解，人間関係
作業力	体力，指示内容の遵守，正確性，判断力，作業速度，習熟，作業変化への対応，危険への対処
仕事への態度	質問・報告・連絡・相談，時間の遵守，整理整頓，積極性，集中力，責任感，共同作業

出展：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター（2009）「就労支援のためのチェックリスト」より筆者作成。

表5 「従業員用チェックリスト」における選択項目例

領域	質問項目
職場生活	生活のリズム，休暇の取得，金銭管理
対人関係	情緒の安定性，ストレスの対処，協調性，支援者との信頼関係
作業力	修正力，器用さ，工夫・改善，作業能率，機器・道具の使用
仕事への態度	職務への適性，就労意欲，持続力，計画性，能力開発への取組

出展：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター（2009）「就労支援のためのチェックリスト」より筆者作成。

④チェック評価者

職場の指導者や雇用管理の担当者である。

⑤評価方法

チェック項目は，4段階評価である。

3 考察

(1) チェックリストの統合的整理

1) チェックリスト領域の統合的整理

各チェックリストにおける領域の呼称が異なるため，各チェックリスト項目を参考に領域を整理したところ，どのチェックリストにもある領域が，①職場での社会的マナー

や態度②作業遂行上のスキル、作業力、③職場でのコミュニケーションであった。共通でない領域では、「移動や手の機能、姿勢」、「一般的属性」が就職レディネス・チェックリストに特有である。「コミュニケーション方法以外の対人関係」は、就労移行支援チェックリスト及び従業員用チェックリストで設定されている。

2) 各チェックリストにおけるチェック項目の統合的整理

各チェックリストにおける領域で含まれる項目が異なるため、筆者の視点で整理した。

①一般的属性

年齢や運転免許、資格免許等の仕事に直接的・間接的に影響を及ぼす項目である。

②職場外生活

移動、階段昇降、生活リズムや健康管理、自分の障がいや症状の理解、就業能力の自覚、援助の要請、社会性、身だしなみ、金銭管理、経済的見通し、希望する進路、職業情報の獲得などの項目である。

③職業生活で必要とされる作業力

手の機能や持続力などの身体機能、意思伝達方法、出勤状況や職場ルールの理解・遂行、仕事上の課題遂行・対処などの項目である。

④職場における対人関係

挨拶や協同作業、感情のコントロール、意思表示、人間関係などの項目である。

⑤仕事に対する精神活動

仕事への意欲や積極性、集中力、作業能率の向上などの項目である。

3) チェックの対象者

身体障害者手帳や療育手帳、精神保健福祉手帳、難病、障害者総合支援法に基づく障害支援区分認定を受けている者で、作業能力はあるが、一般企業等での就労が難しい障がい者である。

4) チェック評価者

就労支援を行う支援者である。チェック対象者と一緒にチェックを行う場合もある。

(2) 企業パフォーマンスの視点

企業パフォーマンス^⑦を収益性と捉えると、障がい等労働者に求められるのは高い労働生産性であろう。労働生産性とは、労働者一人当たりまたは1時間当たりの労働の成果をいい、次の式で表すことができる。

$$\text{労働生産性} = \frac{\text{労働の成果 (付加価値)}}{\text{労働量}}$$

労働生産性を構成する要素を特定するのは簡単ではないが、労働の成果を付加価値のこととして労働生産性を考えると、労働生産性を向上させるためには付加価値を上げるか労働量を下げるとのどちらかをすればよいことになる。付加価値を上げるためには価値の高

い労働を提供することになるだろうし、労働量を下げするためには作業効率を上げることになるだろう。

この視座からチェックリスト項目を見てみると、付加価値を上げるための項目には、一般的属性における「資格免許等」が該当する。専門家による生産物は価値が高いからである。その他、従業員用チェックリストの選択項目例にある「能力開発への取組」は、場合によっては付加価値を上げることに繋がるかもしれない。

作業効率を上げるための項目には、「作業速度」「作業の正確性」「習熟」などの作業力に関する項目が該当する。また、作業効率に間接的に影響する項目と考えられる「一般就労への意欲」や「作業意欲」などの精神活動に関する項目及び「生活リズム」「健康の自己管理」「服薬管理（定期的服薬）」「外来通院（定期的通院）」などの障がい等労働者の体調管理に関する項目がある。

職場環境も労働効率を上げるために重要な要素であるが、職場環境に関するチェックリスト項目を見てみると、コミュニケーション力や「協調性」「感情のコントロール」「意思表示」などの働く場での対人関係に関する項目が該当する。

(3) 障がい者等の働きやすさの視点

検討したチェックリストは、障がい者への支援者が評価するものである。場合によっては障がい者本人もチェックリストでの評価に参加するが、基本的には支援者が障がい者の作業力等についての現状を把握するためのものである。そのため、これらのチェックリストは“障がい者が職場に適應できるかどうか”の視点で作成されており、障がい者の立場からみた“働きやすさ”という視点では作成されていない。

しかし、2019年4月より働き方改革が実施され^⑧、多様な働き方が社会的に進められるようになった^⑨。企業による多様な働き方のできる環境整備が進められるようになると、障がい者を含む誰もが労働環境を、これまで以上に選択できるようになることが期待できる。

したがって、これからは障がい者が職場に合わせるだけでなく障がい者自身が自身にマッチする職場を選択できるようになることが促進されるだろう。自身にマッチする職場を選択するためには、障がい者が自分の働きやすい環境についての認識をもつことが必要であり、障がい者等の働きやすさの視点に基づく指標作成が欠かせない。

この多様な働き方は、企業パフォーマンスの視座からも離職率を低下させる要因になり得るとして、企業パフォーマンスとの関連性が注目されている^⑩。

(4) 自己分析的活用

既存のチェックリストは、基本的に支援者が障がい者を評価するという構成である。就労移行支援用チェックリストや従業員用チェックリストは、支援対象者である障がい者と一緒にチェックすることが想定されているが、基本的には支援者の判断が優先される。

これらのチェックリストは個々の障がい者に対する個別的な就労支援を前提として構成されているので、支援者による評価は自然である。しかし、障がい等大学生が就職活動を行う際には、基本的には就職準備を行うのは大学生本人である。したがって、障がい等大

学生対象のチェックリストは、基本的には自己評価が行えるものであることが望ましい、と考える。

おわりに

本稿では、障がい者が就労に際して求められと思われる、障がい者自身に関する基本的要素について考察した。本稿では、障がい者という点に重点を置き、既存のチェックリストを考察したが、大学生という点については十分な考察ができなかった。大学生が就職活動を行う際には、大学生本人の主体的活動が求められるため、障がい者本人の自己理解を含めた現状把握の仕方には、既存のチェックリストと異なった視点が必要かもしれない。

したがって、障がい等大学生を対象にする場合、大学生という点での考察も必要だと考え、今後大学生という点で、自己評価指標を検討していきたい。

なお、本稿で取り上げたどのチェックリストも、障がい者の就職や就労の可能性を評価するものではないことが強調されている。「障害者用就職レディネス・チェックリスト」で述べられているとおり、就職は地域や社会の雇用状況など、障がい者本人の状態だけでなくその他の多くの要因で判断されるので、チェックリストでの評価だけが就職に直結するというわけではない。この点については、筆者の考える「障がい等学生が就職準備に活用できる自己分析指標」も、同様である。

注)

- ① 文部科学省「大学等卒業生及び高校卒業生の就職状況調査」2019年5月17日発表。
- ② 日本学生支援機構による報告書での「障害学生」の定義は、「身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳及び療育手帳を有している学生又は健康診断等において障害があることが明らかになった学生（重複する場合は実数）」であるが、その中に慢性疾患（てんかん、アトピー性皮膚炎、食物アレルギー等）を含んでいる。慢性疾患は障がいでないため、本稿では、「障がい等学生」と表記する。
- ③ 独立行政法人日本学生支援機構『平成30年度（2018年度）大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書』における2017年度の障がいのある学生卒業生は3,851名で、そのうち2,184名（うち1名は進学者でもある）が就職者数である。
- ④ 障がい者の法定雇用率は、民間企業が2.2%、国・地方公共団体等が2.5%、都道府県等の教育委員会が2.4%である。
- ⑤ 企業パフォーマンスは様々な要素を含んでいるため、唯一の指標はない。長江（2014）は、企業パフォーマンスとして企業利潤を代表する売上高営業利益率（売上高－売上原価＋販売・一般管理費）／売上高）を用いている。
- ⑥ 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター（1995）及び松為信雄（1987）、松為信雄（1988）を参考にした。
- ⑦ 企業パフォーマンスを示す指標に用いられるものに、ROA及びROE、Tobin's Qがある。ROA（総資産事業利益率：Return On Assets）とは、総資本（自己資本と他人資本：負債）に対する当期純利益率を表す。当期純利益／総資産×100（%）の計算式で示される。ROE（株主資本利益率：Return On Equity）とは、自己資本に対する当期純利益率を表す。当期純利益／自己資本×100（%）の計算式で示される。Tobin's Qとは、株式市場における企業の価値を表す。（株式時価総額＋負債総額）／総資産の計算式で示される（トービンのQ理論）。
- ⑧ 労働基準法及び労働安全衛生法、労働時間等設定改善法が改正され、2019年4月より施行された。パートタイム労働法（パートタイム・有期雇用労働法）及び労働契約法、労働者派遣法については、2020年4月1日が施行期日とされている（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日）。
- ⑨ 厚生労働省HP「働き方改革 ～一億総活躍社会の実現に向けて」参照。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf> (2019. 9. 14閲覧)

- ⑩ 例えば、有村 (2014) を参照。また厚生労働省HP「『働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律』について」参照。(2019. 9. 14閲覧)

文献

- 有村貞則 (2014) 「ダイバーシティ・マネジメントと障害者雇用は整合的か否か」日本労働研究雑誌, PP.51～63。
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター (2009) 「就労支援のためのチェックリスト」高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター。
<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/30.html>
- 独立行政法人日本学生支援機構『平成30年度 (2018年度) 大学, 短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書』。
https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/chosa_kenkyu/chosa/2018.html
- 厚生労働省HP「『働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律』について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>
- 松為信雄 (1987) 「障害者用就職レディネス・チェックリストの考え方と妥当性」職業リハビリテーション 1, PP.41～46。
- 松為信雄 (1988) 「障害者用就職レディネス・チェックリストの考え方と作成」リハビリテーション研究56, PP.15～22。
- 文部科学省「大学等卒業生及び高校卒業生の就職状況調査」2019年5月17日発表。
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/05/_icsFiles/afieldfile/2019/05/17/1414182.pdf
- 長江 亮 (2014) 「障害者雇用と生産性」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』56 (5), PP. 37～50。
- 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター『「障害者用就職レディネス・チェックリスト」活用の実証的研究』日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター, 1995年。
<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku10.html>
- 「障害者用就職レディネス・チェックリスト (Employment Readiness Checklist for the Disabled: ERCD) (雇用職業総合研究所, 1987)」1995年

Study of self-analysis indicators for students with special support need in work

TOGASHI Hitomi

The employment rate of students with disabilities is lower than the employment rate of all university students. One reason for the low employment rate of students with disabilities is the relative low corporate performance. However, because companies are recognized by society, they have a social mission. As one of its social missions, it is required to employ various workers including persons with disabilities. Also, we believe that corporate performance and diverse worker employment function as both wheels will lead to continuous development of companies and society.

For this reason, this paper considered the existing “Employment Readiness Checklist for the Disabled”, “Checklist for Employment Transition Support” and “Employee Checklist for working with disabled people” from the viewpoint of corporate performance and the ease of working of workers such as disabilities, for the purpose of consideration self-analysis indicators that students with disabilities can use to prepare for employment. In order to select a workplace that matches people with disabilities themselves, it is necessary to create indicators based on the viewpoint of ease of work for people with disabilities.