

実績報告の要旨

公益財団法人ダイオーズ記念財団
代表理事 大久保 真一 殿

令和5年1月31日

【所属研究機関名称】 横浜国立大学

【研究代表者】 リスク共生社会創造センター 准教授 熊崎美枝子

【研究課題名】 障害をもつ労働者の災害防止のためのリスク管理ツールの開発

【補助事業期間】 2022年1月1日～2022年12月31日

【費目別支出状況等】

	物品費	旅費	人件費・謝金	その他	間接経費
実支出額	522	111	208	99	60

単位：千円 助成金の管理は本学にて実施。

物品費：印刷用トナー、学会要旨集、図書、Web会議用マイク等

旅費：ヒアリング調査、学会発表（安全工学会、米子）

謝金：QUOカードにて提供（3千円×8枚）および成果を評価いただく専門家に支払。

ヒアリングに際してご協力いただき御礼に謝礼をお渡ししようとしたが、ほとんどの方が社会貢献の一環として受領されなかった。

人件費：アンケート調査郵送に係る作業（袋詰めなど）

その他：郵送費・振込手数料など

【研究実績の概要】

本研究では、障がい者が巻き込まれる、あるいは潜在的な労働災害・ヒヤリハット事例、事業所の対策例を広く収集・整理して、現場の危険・有害性や作業管理上の危険源を明確化・抽出するためのチェックリストを作成することを目的とした。

まず、研究に参画している石崎が神奈川県労働委員会委員として活動していることから、神奈川県障害者雇用促進センターに対し、主に県内の障がい者雇用について制度や活動内容、社会的状況、実際の障がい者雇用に関わる課題等について聞き取り調査を行った。さらに、当該センターが障がい者雇用の好事例として取り上げている企業に訪問し、障がい者の働きやすさに貢献するような具体的な工夫（作業内容の明確化、動画や写真を多用する

ことで視覚的にも分かりやすくする措置)、考え方、障がい者の雇用・定着のためのポイント等について非構造化面接による聞き取りを行った（別添1）。

ヒアリングの過程で、雇用する立場から見た障がい者に直接相対する現場の課題・従業員の一人として就労を継続させるための知見が得られた。一方、失敗事例を得ることが難しく、本研究の「（障害者雇用における）危険性を明確にする」という目的達成のためには、一般の目に触れないような失敗事例にアクセスする必要があると考えられたことから、神奈川県内の障がい者雇用を支援する機関である就労支援機関（就労支援センター、就労援助センター）に直接訪問し、ヒアリングを行った。障がい者と事業者の間に立ち、職場定着を支援する立場から見た制度（社会資源）・社会的環境・また雇用を支援している方々が経験した事例について聴取した。さらに、直接対応いただいた方だけでなく、センターに所属する支援員の方にも情報収集の協力を呼びかけ、ご経験を問うアンケート（別添2。説明書は求められた場合に提出した）を配布し、情報提供を求めた。

なお、就労支援センターの運営母体は公益財団法人・社会福祉法人・特定非営利活動法人であり、横浜市等から助成金を得て障がい者からの相談を受け、適正把握・実習から就労のための準備を促し、就職後は定着のためのフォローアップを障がい者から、あるいは企業からの依頼を受けて行っている。

その結果をまとめ、安全工学に関する各分野における問題点提起、研究成果の講演と技術交流を行う「安全工学シンポジウム」（2022年6月29日～7月1日開催）にて発表を行った（別添3）。

ヒアリングの過程で、特に精神障害・発達障害について知見が求められていることが明らかとなったため、精神障害・発達障害の方の災害防止により軸足を置いて検討を進めた。聴取した内容から障害特性を抽出し、労働安全衛生問題につながるプロセスを予測したうえで、プロセスの特徴や原因をまとめ、分類した。業務を周囲と協力しながら実施するために必要な情報伝達のプロセスである「受信」「認知」「発信」の段階を、さらに意思決定の過程での問題と解釈して Endsley(2000)¹における状況認識モデルを一部改変して労働安全衛生問題につながる課題を当てはめた。その結果は安全に関わる研究発表が集まる「安全工学会」（2022年12月1,2日開催）にて発表を行った（別添4）。

【今後の研究の推進方策】

さらなる情報収集のため、全国の就労支援センター322箇所にアンケートを依頼した。グラウンドセオリーアプローチを用いて回収された事例を解析し、モデルの妥当性を検証、修正を行っている。2023年10月にタイで実施される安全工学の国際学会 Asia Pacific Safety Symposium での発表を計画している。

¹ Endsley, E.R., Garland D.J. Theoretical underpinnings of situation awareness : A critical review. Situation Awareness Analysis and Measurement (2000).

また、共同研究者とともにフォーラムを実施する。フォーラムは、基調講演は、共同研究者二神枝保と連携して研究を行っているフィンランドトゥルク大学より Dr. Erja Kettunen による共同講演、そのほか、労働法を専門とする共同研究者である石崎由希子による講演、また同じく共同研究者である泉が指導し、現在横浜国立大学の講師である、また重度の肢体不自由の障がい者である高野陽介による講演を予定している。さらにこれまでの結果を報告して議論するパネルディスカッションを計画している（別添4）。

【研究発表】

熊崎美枝子，石崎由希子，泉真由子，二神枝保、「横浜国立大学障害を持つ労働者の災害発生要因」安全工学シンポジウム 2022（発表日 2022 年 7 月 1 日）（別添 3）

竹本圭佑，泉真由子，石崎由希子，二神枝保，熊崎美枝子「精神障がい者及び発達障がい者の特性と予測される労働安全衛生問題の検討」第 55 回安全工学会（発表日 2022 年 12 月 2 日）（別添 4）

【別添1】

訪問先企業

ミナトベンディング株式会社

(〒245-0018 神奈川県横浜市泉区上飯田町 2509)

ファミリーレストラン等にあるフリードリンク用サーバーの回収・清掃・設置を行っている。

株式会社エヌエス・ニチベイハーモニー株式会社

(〒243-0303 神奈川県愛甲郡愛川町中津 4024 株式会社ニチベイ内)

ブラインドやロールスクリーンの製造・部品の組み立てを行っている。

株式会社栄和産業

(〒252-1125 神奈川県綾瀬市吉岡東 4-15-5)

金型設計製作・深絞り製品・大型加工部品・複雑形状加工品の製作等を行っている。ダイバーシティ経営など各種の賞を受賞している。

ニコル・レーシング・ジャパン合同会社

(〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい 4-4-2 横浜ブルーアベニュー13F)

自動車販売業にて障がい者は主に清掃業務に取り組んでいる。

富士ソフト企画株式会社（富士ソフト株式会社特例子会社）

(〒247-0072 神奈川県鎌倉市岡本 2-13-18)

名刺作成、販促物の印刷・デザインの他、精神疾患をもつ方々の就労促進プロジェクト（就職予備校）を展開している。

訪問先支援機関

神奈川県障害者雇用促進センター（横浜市中区）

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川障害者職業センター（相模原市）

横浜戸塚就労支援センター（横浜市戸塚区）

横浜中部就労支援センター（横浜市西区）

横浜東部就労支援センター（横浜市神奈川区）

横浜西部就労支援センター（横浜市旭区）

横浜南部就労支援センター（横浜市磯子区）

横浜北部就労支援センター（横浜市緑区）

横浜上大岡就労支援センター（横浜市港南区）

横浜市精神障害者就労支援センター（横浜市港北区）

県央地域就労援助センター（海老名市）

XXXXXX

XXXXXXX

支援員の皆様

横浜国立大学大学院 環境情報研究院

熊崎美枝子

045-339-3982/kumasaki-mieko-pd@ynu.ac.jp

「障害をもつ労働者の災害防止のためのリスク管理ツールの開発」 ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。

平素より私どもの研究グループでは、労働者の安全・健康を目指した教育・研究活動を行っております。この度、その一環として、障害者が巻き込まれた労働災害・ヒヤリハット事例、事業所の対策例を広く収集・整理して、現場の危険・有害性や作業管理上の危険源を明確化・抽出するためのツールを作成することを目的として、アンケート調査を行うこととなりました。つきましては貴事業所におかれましても調査にご協力戴きたく、ご連絡させて戴きました。ぜひとも率直なご意見をお聞かせくださいますようお願い申し上げます。

この研究への参加または不参加は貴事業所および参加をお願いした方の自由意思で選択することができます。また、いったん参加を表明した後でも、いつでもそれを撤回することができます。たとえこの調査研究に参加しなくても、あるいは途中で参加を中止しても、何ら不利な取り扱いを受けることはありません。

調査にあたっては、参加者のプライバシーの保護には十分に配慮し、ご回答の内容は本研究以外の目的には使用いたしません。この研究によって得られた成果を発表する場合には、個人および所属組織が特定できないように配慮します。記入結果や氏名が公表されて不利益を被ることはありません。

上記をお読みになった上で、この研究にご参加戴ける場合には、アンケート用紙にご記入ください。PC・スマートフォン等からの記入も可能ですのでその場合には URL あるいは QR コードにてアクセスをお願いします。後日、調査紙を回収に伺う際に些少ですが御礼をお渡しします（PC からご記入の場合には、お名前（仮名）を確認の上お渡し致します）。

ご多忙のところ、誠に恐縮とは存じますが、本調査の主旨をご理解の上、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、本研究は公益財団法人ダイオーズ記念財団の助成を受けて実施しております。

敬具

研究ご協力をお願い

横浜国立大学 環境情報研究院 准教授 熊崎美枝子

1. 研究の背景と目的

わが国ではかねてより、健康で体力があり、比較的均一な能力・価値観を共有する者で形成された作業現場で生産活動が行われてきましたが、近年の急速な技術の進歩やグローバル化などの変化へ柔軟に対応していくために、多様な人材を積極的に活用することによる労働力確保だけでなく、得られる価値観の多様性を基盤にイノベーションが創出される社会にしていく必要があります。中でも障害者は貴重な労働力として期待が高まっており、法定雇用率の引き上げに伴い雇用者数は年々増加しています。しかし、依然として障害者受入れに不安を感じる企業も多く存在します。さらに雇用を推進するため、障害者雇用における労働災害やヒヤリハット事例・ミスコミュニケーション事例の分析を通じて得られる危険源に対する知見を水平展開することで、障害者の雇用・労働安全衛生対策に不慣れな人にも潜在的な危険源を洗い出すことができる方策を提供し、障害者受け入れ企業の不安を払しょくすることを目的としています。

2. 研究の方法

参加に同意をいただいた対象に対して、アンケートを行います。収集したデータに基づいて、抽象化・分類を行うことで危険源抽出のためのモデルを作成します。

3. 研究の場所と期間

この研究は横浜国立大学において令和4年1月から12月まで実施される予定です。解析は横浜国立大学にて実施します。

4. 研究を実施する者

実施責任者：横浜国立大学大学院環境情報研究院	准教授	熊崎 美枝子
共同研究者：横浜国立大学大学院国際社会科学研究院	教授	石崎 由希子
横浜国立大学大学院教育学研究科	教授・副学長	泉 真由子
横浜国立大学大学院国際社会科学研究院	教授	二神 枝保
横浜国立大学環境情報学府	博士課程前期	竹本 圭佑

5. 研究に関する資料・情報の開示について

研究の内容（研究計画や方法など）に関する資料についてあなたが希望される場合には、個人情報保護の観点や当該研究の独創性の確保に支障がない範囲内で開示し、直接説明いたします

6. 研究への参加が任意であること（研究への参加は任意であり、参加しないことで不利益な対応を受けないこと。また、いつでも同意を撤回でき、撤回しても何ら不利益を受けないこと。）

アンケートに協力いただく方は、この研究に参加するかどうかを、自由意思で決めていただくことが

できます。また同意された後でも同意を撤回することができます。

7. あなたがこの研究への参加を依頼された理由

本研究では、支援センター職員・ジョブコーチ等、障害者雇用を中立の立場で支援する方に研究への参加を依頼しています。共同研究者が関与する神奈川県障害者雇用促進センターに訪問・ヒアリングをした際ご紹介いただいた、雇用事例が掲載されているリーフレット「ともに歩む」にある「就労支援機関」に研究協力を依頼し、さらに回答者をご紹介いただいております。

8. あなたがこの研究への参加を中断することになる条件

研究への参加の中断は、自由意思で決めていただくことができます。

9. この研究への参加に伴う危害の可能性について

一方、本研究へ参加することによる研究対象者への予測される負担やリスクは、研究参加にかかる時間的制約が生じること、事業所の情報や対象者の個人情報漏洩することが考えられます。それ以外に、健康障害が発生する可能性はきわめて低いと考えられます。

10. 研究により期待される便益について

本研究への参加に対する直接的な利益はありません。しかし、障害者が雇用される現場の労働安全衛生に係る危険源が明らかになることで、事業場において安全管理を円滑に進めることに寄与できる可能性があります。

11. 個人情報の取り扱い（被験者のプライバシーの保護に最大限に配慮すること、現時点では特定されない将来の研究のために用いる場合等）

この研究によって得られた成果を学会や論文などに発表する場合には、あなたを特定できる氏名、住所などの個人情報は一切使用いたしません。また、個人情報は、分析の際に一切使いません。謝礼をお渡しするときに受領確認のためにお名前・所属機関を頂戴しますが、分析する前に削り、代わりに新しく符号をつけ、あなたとこの符号を結びつける対応表は研究実施責任者の管理の下で研究実施責任者が厳重に管理し、あなたの個人情報の漏洩を防止します。

ただし、解析結果についてあなたに説明する場合など、個々の情報を特定の個人に結びつけなければならない場合には、研究実施責任者の管理の下でこの符号を元の氏名に戻す作業を行い、結果をあなたにお知らせすることが可能になります。

12. 研究終了後の対応と研究成果の公表について

この研究で得られた成果を専門の学会や学術雑誌などに発表する可能性がありますが、発表する場合には個人を特定できる情報が公表されることはありません。

13. 研究のための費用

この研究にかかる費用は公益財団法人ダイオーズ記念財団から支出されます。

1 4. 研究者等の研究に係る利益相反の状況

この研究に関して、研究者等の研究に係る企業等との関わりや、研究結果や対象者の保護に影響を及ぼす可能性のある全ての経済的利益関係等の利益相反の状況はありません。

1 5. 研究への参加に伴う参加者の方への謝金および支払方法等

この研究に関わる費用の負担はありません。研究参加の謝礼としてクオカードをお渡しします。

1 6. 知的財産権の帰属

この研究の成果に基づいて、特許権などの知的財産権が生ずる可能性があります。その権利は研究組織およびメンバーの所属機関に帰属し、参加者には帰属しません。

1 7. 問い合わせ先および苦情等の連絡先

研究実施代表者：横浜国立大学環境情報研究院准教授 熊崎美枝子
045-339-3982 kumasaki-mieko-pd@ynu.ac.jp

障がい者雇用に関するアンケート

1. 就労あるいは定着に成功する方になんらかの特徴はありますか。

- ない
 ある 具体的に

2. 逆に就労あるいは定着がうまくいかない方の特徴はありますか。

- ない
 ある 具体的に

3. 障がい者が働くことに関して、企業等からどのようなことを要求されますか。当事者のどのような部分を支援して欲しいという要求がありますか。

4. 3 に関連して、企業等から安全（事故・怪我等の防止）に関する要望はありますか（危ないことをするが、言っても聞かないなど）。

- ない
 ある 具体的に

5. 企業から障がい者に対する配慮について、今まで足りないと感じている点、あるいは逆に過剰な点がありましたか。

- ない
 ある 具体的に

6. 障がい者に仕事等を教えていく上でどのような問題が起こりやすいですか、どのような点が難しいでしょうか。

7. 障がい者を雇用をする上で、企業等に気をつけて欲しいこと、意識して欲しいことは何でしょうか。

8. 障がい者支援業務を通してご経験された当事者⇔事業者間のトラブル・課題等にはどのようなものがありましたか。また、それぞれについてどのような顛末となりましたか（いくつでもお書きください。また必要に応じて別紙をご利用ください。研究を進めるうえで、より多くの事例をお書きくださると大変ありがたく存じます）。障害の種類についても併記ください。

PC 上での回答をご希望の場合には、以下の URL あるいは右下の QR コードをご利用ください。
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSekD9SVF3FA7qtX8j_Cpkmxu1u6DI7pR8tKKDzfWsv-dn5qBA/viewform?usp=sf_link

ご協力誠に有り難うございました。本アンケートについてこちらからさらにお尋ねしたいことがございました場合、質問を受けてくださいますか。

- 不可
- 可 ご連絡先: [_____]



障害を持つ労働者の災害発生要因

○熊崎美枝子（横浜国立大学）
泉真由子（横浜国立大学）

石崎由希子（横浜国立大学）
二神枝保（横浜国立大学）

1. はじめに

わが国ではかねてより、健康で体力があり、比較的均一な能力・価値観を共有する者で形成された作業現場で生産活動が行われてきた。しかし、近年の急速な技術の進歩やグローバル化などの変化へ柔軟に対応していくために、多様な人材を積極的に活用することによる労働力確保だけでなく、得られる価値観の多様性を基盤にイノベーションが創出される社会にしていくことが求められている。中でも障害者の雇用は貴重な労働力源として期待が高まっており、法定雇用率の引き上げに伴い障害者雇用数は年々増加している（図1）。しかし、現在の障害者の採用経路をみると、半数以上が職業紹介等を介さない直接雇用（32%。神奈川県障がい者雇用促進センター調べ）や雇用していた健常者の従業員が障害者になったケース（31%。同上）であり、公募による障害者雇用を経験していない企業が多い。さらに、現在雇用されている障害者が高齢化していることから、障害者を公募によって採用した経験のない多くの企業が、近い将来に障害者採用を実施することになると予測される。そのタイミングにおいても雇用を推進するためには、本人の能力を最大限引き出し、戦力として活躍できるような働き方を提示するとともに、明示的な労働災害を防止する措置を通じて、障害者がかかわる災害への対策に不慣れな人に対しても潜在している危険源を明確にすることで、障害者を受け入れる企業の不安を払しょくすることが求められる。

多様な就業を支える人材という側面を共通する高齢者雇用については、その特性を踏まえて安全と健康確保のためのガイドラインが策定されている。他方、障害者に対しては、合理的配慮指針

は示されているものの、産業安全という観点の分析は不十分である。

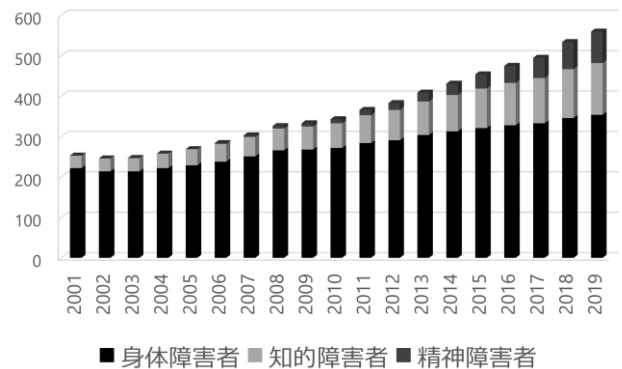


図1 障害者雇用の状況

そこで本研究では、障害者の関わる災害の発生を防止することを目的として、災害発生要因について検討を行った。なお、本稿での「障害」「障碍」「障がい」の使用については、現在当事者の意向や世論の動向を把握している段階であることを鑑み（第204回国会閣法第59号 附帯決議）、現行法の表記に従う。

2. 障害について

「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下促進法）」においては、障害者に障害を持たない者と同様の均等な雇用の機会や待遇を確保し、その能力が有効に発揮されるための措置を講じることで、障害者の職業安定を図ることを目的としている。ここでいう障害者とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者と定義されている（促進法第二条一）。身体障害については、別表にて視覚障害、平衡機能

の著しい障害、音声・言語・咀嚼機能の障害、肢体不自由および心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害が該当し、永続するものとされている。なお、政令で定める障害として「ぼうこう又は直腸の機能の障害」「小腸の機能の障害」「ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害」「肝臓の機能の障害」が「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令」にて掲げられている。さらに精神障害については「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則」において、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者や統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者で症状が安定し、就労が可能な状態にあるものが該当する。

3. 災害発生の要因

災害の発生要因を表すモデルの1つとして、ヒューマンファクターの観点から SHEL モデルが用いられる。

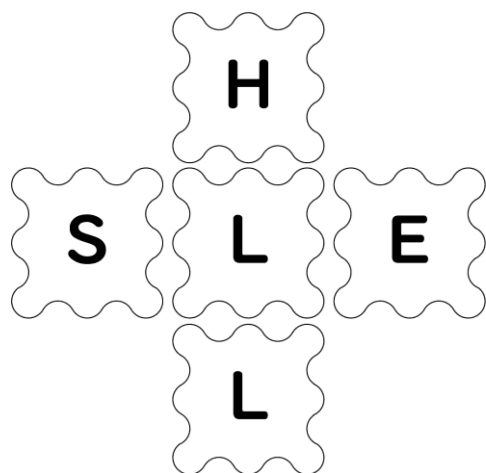


図2 SHEL モデル

このモデルは、中心に据えられた労働者 (L: Liveware) に対して、労働環境 (E: Environment)、作業に用いられるハードウェア (H)・ソフトウェア (S)、周りにいる人々 (L) と調和していなければ災害発生の要因となることを示している。

障害のある労働者に当てはめると、例えば視覚からの情報が乏しい視覚障害においては、物の位置情報を取得することにより、他者が作った空間

へ適応することから、中心の L-H の調和の確立と維持が重要になると考えられる。但し、変化があった場合に視覚的に認識できないため改めて空間認識を獲得する必要があるため、変更については注意が必要である。

聴覚障害においては、音声での情報取得が困難であり、周囲の人の口の動きを読むことから L-L の間での意思疎通が必須である。しかしコロナ禍においては感染症予防のためにマスクをして作業することが常態となっているため、意思疎通が難しくなっているという問題が生じている。

一方知的障害では、標識の意味がわからなかったり、危険性を意識しづらかったりする特性がある者もあり、SHEL との適合性のみならず 5S のしつけの観点がある場合がある。

また、注意欠如・多動性障害や自閉症スペクトラム (ASD) の中には、暗黙の了解・曖昧さが残る指示が理解できないことに寄るトラブルやで過集中に陥ることによる問題が発生するため、管理者の役割が一層重要となる。

4. まとめ


本稿では、障害者が関わる災害が発生する要因を SHEL モデルにて検討した。知的障害や発達障害を含めると、その要因は多様であり、新たなモデルが求められる。

謝辞

本研究はダイオーズ記念財団の助成 (2022 年度助成) を受けて実施したものです。ここにご支援への謝意を表します。


参考文献


長谷川珠子、石崎由希子、長野仁美、飯田高「現場からみる障害者の雇用と就労」弘文堂 (2021)
藤原桂, (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「調査研究報告書 No. 36 知的障害者の安全意識の養成に関する研究」 (2000)




障害を持つ労働者の災害発生要因

○熊崎美枝子 石崎由希子 泉真由子 二神枝保
横浜国立大学

 Initiative for Global Arts & Sciences
YOKOHAMA National University





1




障害を持つ労働者の災害発生要因

○熊崎美枝子 石崎由希子 泉真由子 二神枝保
横浜国立大学

 Initiative for Global Arts & Sciences
YOKOHAMA National University

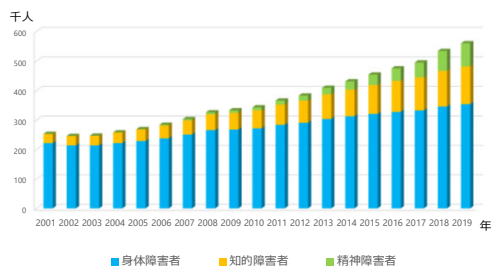


2




障害者雇用の拡大

多様な人材を積極的に活用することにより、労働力確保だけでなく、得られる価値観の多様性を基盤にイノベーションが創出される社会



障害者雇用の状況

3




障害者雇用の拡大

- 1960年 「身体障害者雇用促進法」 制定
- 1976年 改正
 - 法定雇用率1.5%
 - 納付金制度の制定
 - 特例子会社の設立が可能
- 1987年 「障害者雇用促進法」に改称

1993年 心身障害者対策基本法→障害者基本法
 「障害者の自立」・「あらゆる分野の活動への参加を促進する」
 2006年 障害者権利条約 採択
- 2013年 改正
 - 差別禁止法理の導入
- 2021年 改正
 - 民間企業の法定雇用率2.3% (従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用する義務)

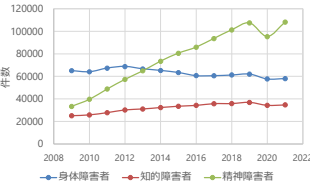
4



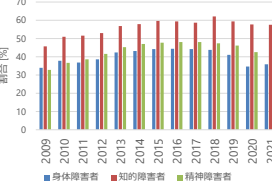
障害者とは

- 身体障害者
- 知的障害者
- 精神障害者
 - 統合失調症、精神作用物質による急性中毒またはその依存症など
 - 発達障害者
 - 自閉症、アスペルガー症候群、学習障害など
- その他の心身の機能の障害

新規求職申込件数の推移




就職率 (= 就職件数 ÷ 新規求職申込件数)




厚生労働省 令和元年度・3年度 障害者の職業紹介状況等 より


5




就労・定着支援機関

- ハローワーク
- (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
地域障害者職業センター

 配置型
ジョブコーチ
- 障害者就業・生活支援センター
- 就労支援(援助)センター

 訪問型
ジョブコーチ
- 障害者雇用促進センター(神奈川県)


 在籍型
ジョブコーチ

訪問型ジョブコーチから事例を聴取

6

事例から抽出できる要因

- 認識の差
 - 「よかれとっての行動」 vs 「ルール遵守」



<https://www.aberdeenlive.news/news/aberdeen-news/piper-alpha-timeline-worlds-worst-7122313>

7

事例から抽出できる要因

- 認識の差
 - 「よかれとっての行動」 vs 「ルール遵守」
- 独特のこだわり



8

事例からの教訓

- 認識の差
 - 「よかれとっての行動」 vs 「ルール遵守」
- 独特のこだわり
- 漠然とした指示への混乱
 - 「今月中にやっておいて」という指示 等

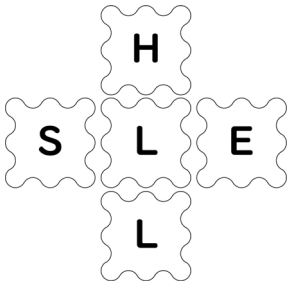
9

事例からの教訓

- 認識の差
 - 「よかれとっての行動」 vs 「ルール遵守」
- 独特のこだわり
- 漠然とした指示への混乱
 - 「今月中にやっておいて」という指示 等
- 困難な自己表現

10

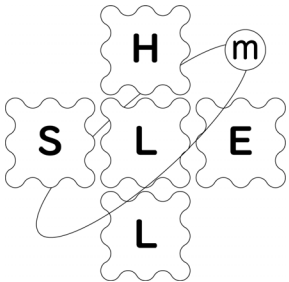
SHELモデル



労務管理

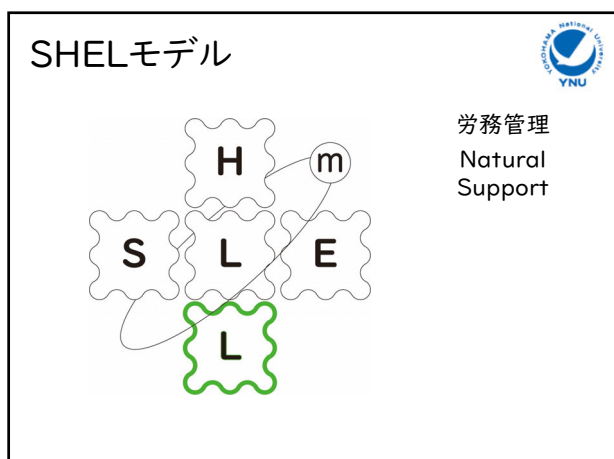
11

SHELモデル

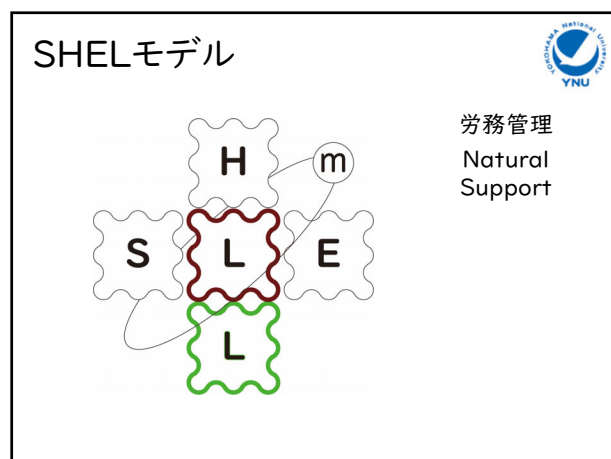


労務管理
Natural Support

12



13



14

まとめ

- すでに雇用されている障害者の高齢化・法定雇用率の引き上げにより、今後障害者を迎え入れる現場が増える可能性がある
- 認識の差
- 独特のこだわり
- 漠然とした指示への混乱
- 困難な自己表現

YNU

15

本研究にご協力いただきました
皆様に感謝申し上げます。

株式会社栄和産業
株式会社エヌエス
ミナトベンディング株式会社
(五十音順)

障害者職業センター
横浜中部就労支援センター
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
神奈川障害者職業センター
横浜戸塚就労支援センター

YNU Initiative for Global Arts & Sciences
YOKOHAMA National University

16

ご清聴ありがとうございました

The Daiichis.
Foundation

本研究は公益財団法人ダイオーズ記念財団
の助成を受けて実施されました

YNU Initiative for Global Arts & Sciences
YOKOHAMA National University

17

精神障害者及び発達障害者の特性と予測される労働安全衛生問題の検討
横浜国立大学

○竹本圭佑, 泉真由子, 石崎由希子, 二神枝保, 熊崎美枝子

A review of the characteristics and anticipated occupational health and safety
issues of persons with mental and developmental disabilities

Keisuke Takemoto, Mayuko Izumi, Yukiko Ishizaki, Shiho Futagami,

Mieko Kumasaki

Yokohama National University

キーワード：精神障害, 発達障害, 障害者雇用, 労働安全衛生, 労働災害

Keywords : mental disabilities, developmental disabilities, employment of persons with disabilities,
occupational health and safety, workplace accidents

1. はじめに

我が国には民間企業や国、地方公共団体において、従業員のうち、障害のある方を一定の割合以上雇用しなければならないとする法定雇用率制度が存在する。法定雇用率は上昇傾向にあり（民間企業における法定雇用率は1960年では1.1%であったが2022年現在は2.3%である[1]）、今後も上昇していくことが予測されている。障害者雇用の最初は戦後の傷痍軍人（身体障害者）の仕事の確保を皮切りに、知的障害、そして精神障害及び発達障害という流れで現在まで進められてきた。そのため、現在雇用されている身体障害者は高齢の割合が高く（55歳以上が38.6%[2]）、そういった方々の引退により、法定雇用率を充足するために新たに障害者を雇用する機会が増加することが予測される。近年では精神障害者及び発達障害者の雇用や求職が増加してきており、これらの障害を持つ人々が安全で快適に働くことのできる職場環境の形成が必要となる。しかし、精神障害者及び発達障害者に関しては、雇用におけるノウハウがまだ十分に蓄積されていない。さらに企業には、障害者の雇用に際して不安を感じている企業も多く[3]、その不安を払拭するためにも、精神障害、発達障害にはどのような特性があり、どのように事故やトラブルに繋がりをうのかといった情報は非常に重要であると考えられる。本稿では、文献調査や障害者の就労を支援する就労支援機関、企業へのヒアリング調査や自由記述形式のアンケート調査を通じて、精神障害者及び発達障害者の特性と予測される労働安全衛生問題を検討した。

2. 方法

精神障害者及び発達障害者の特性や事業所で実際に行われている配慮等に関して、文献調査を実施した。また、企業にヒアリング調査、就労支援機関にヒアリング及びアンケート調査を実施した。表1に調査を実施した企業及び就労支援機関の件数を示した。今回ヒアリングした企業は、障害者が製造業におけるライン作業、清掃業務、事務作業のいずれかに従事している。就労支援機関とは、障害者に対して求職相談、職場定着相談や日常生活上の支援、事業主へのサポート等を実施する組織である。アンケート調査は、障害者の特性に関する情報をより多く集めるために、就労及び定着にうまくいく人の特徴、企業から当事者に関して要求される事項、トラブル事例など聞き方を変えて自由記述形式で実施した。精神障害者及び発達障害者の特性に関して、文献調査や企業、

表 1 調査件数

	件数
企業	6
就労支援機関	7

就労支援機関へのヒアリング及びアンケート調査により集めた情報から、どのように事故やトラブルに繋がりを予測し、その内容について検討した。

3. 結果と考察

予測される災害プロセスの特徴の一つとして、障害特性そのものを起因とするものがある。例えば、「集中力が低下しやすく、作業のミス等により怪我や事故に繋がる」などである。この場合は、集中力の維持のためこまめに小休憩を挟む、労働時間を調整する（短時間勤務の検討）、作業の難易度を下げるなどの対策が有効であるといえる。予測される災害プロセスのもう一つの特徴は、障害の特性により、周囲とのコミュニケーションのトラブルを引き起こし、それが結果的に災害に繋がる可能性があるということである。これらは障害を持つ方と周囲の人の状況認識の差異が起因となる場合があるため、職場と周りの人々の理解、そして本人の認識によって防ぐことが可能であると考えられる。図1に、人の情報処理過程[4]において、各障害特性がどの過程（感覚受容、認識、判断、行動、記憶、意識）に影響を及ぼし周囲の人との認識の齟齬を生み出す可能性があるのかを示した。いずれの過程においても影響を及ぼす障害特性があり、例えばイメージが苦手な人は「判断」の過程に影響を及ぼす。この

場合は、より詳細な緊急時対応マニュアルを与えるなどの対策を実施することで、イメージを具体化するのを助け、周囲との状況認識の差異を緩和できると考えられる。

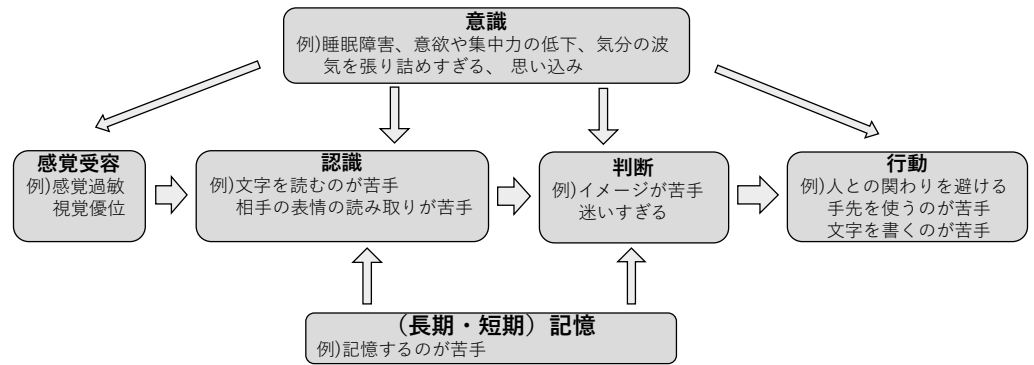


図1 人の情報処理過程と影響を与える障害特性の例

4. まとめ

精神障害者及び発達障害者の雇用に際し、安全快適な職場環境の形成を通して企業の不安を払拭するために、文献調査やヒアリング、アンケート調査から障害の特性を収集し、予測される災害プロセスを検討した。障害の特性は多様であり、障害の特性そのものを起因とする災害プロセス、特性が原因でコミュニケーショントラブルが起これ、そこから災害に繋がるプロセスが挙げられた。

5. 謝辞

本研究に際してご協力いただきました企業の皆様並びに就労支援機関スタッフの皆様にご協力感謝申し上げます。本研究はダイオーズ記念財団の助成（2022年度助成）を受けて実施したものです。ここにご支援への謝意を表します。

6. 参考文献

[1]障害者雇用率制度・納付金制度について 関係資料 厚生労働省
[2]平成30年度障害者雇用実態調査 厚生労働省
[3]令和3年度 障がい者雇用に関する意向調査 北海道中小企業家同友会 札幌市部
[4]社団法人産学連携推進協会 大学のシーズ 岩井一顕「AI時代を生き抜く工学者のビジネス論」より一部改変

精神障害者及び発達障害者の特性と 予測される労働安全衛生問題の検討

2022.12.02
横浜国立大学
○竹本圭佑
泉真由子
石崎由希子
二神枝保
熊崎美枝子

1

障害者と法定雇用率制度

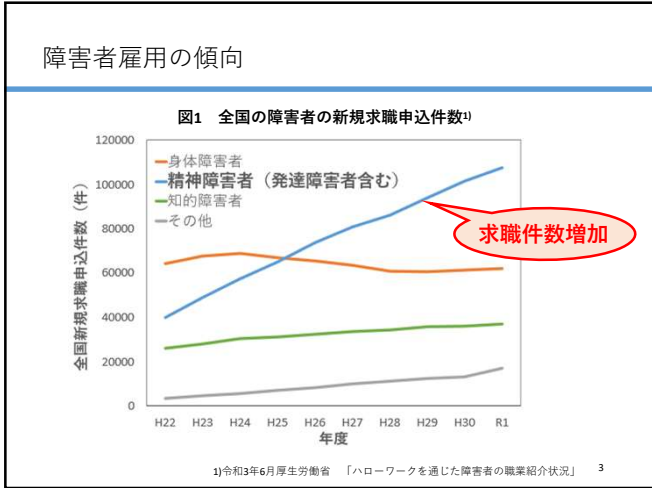
「障害者」の定義
「**身体障害、知的障害**、または**精神障害**があるため長期にわたり日常生活、または社会生活に相当な制限を受ける者」
(障害者基本法)

+**発達障害** (発達障害者支援法) +**難病** (障害者総合支援法)

法定雇用率制度
民間企業や国、地方公共団体において
障害のある方を一定の割合以上雇用しなければならないとする制度

・法定雇用率の変遷 (民間企業)
1960年 1.1% ⇨ 1998年 1.8% ⇨ 2013年 2.0% ⇨ 2018年 2.2% ⇨ 2022年 **2.3%** 上昇傾向

2



3

企業の障害者雇用に対する不安

障害者雇用の懸念点の調査²⁾ (複数回答可 408社中)

- 第1位 障がい者への理解 44%
- 第2位 適した業務がない 42%
- 第3位 安全面の配慮 37%

障がい者を雇用できない理由³⁾ (複数回答可 163名中)

- 条件不備 (支援体制、設備等) 109名
- 雇用意識がない 47名
- 不安要素 (生産性、人間関係など) 37名

障害の理解、安全面を含む支援体制に不安感を持つ企業は多い

研究目的
精神障害者及び発達障害者の特性と予測される問題プロセスの検討

2)エン・ジャパン株式会社 障がい者雇用実態調査2018
3)令和3年度 障がい者雇用に関する意向調査 北海道中小企業家同友会 札幌支部 ⁴

4

方法 (1/2)

概要
精神障害者及び発達障害者の特性や配慮事例を調査
→**集めた情報から問題に繋がるプロセスを予測、その特徴及び原因を検討**

調査方法

- ・文献調査^{4)・17)}
- ・企業へのヒアリング調査*1
- ・就労支援機関へのヒアリング調査及びアンケート調査*2

調査件数

企業 6件
就労支援機関 7件

*1企業における障害者の職種・・・製造業 (ライン作業)、清掃業、事務作業
*2アンケート調査
・・・形式 自由記述
質問内容 (例) 就労や定着がうまくいかない人の特徴
(例) 企業等に配慮してほしいこと
(例) 企業から要求される支援事項
(例) トラブル事例

5

方法 (2/2)

分析方法

①各調査より障害特性を抽出

	精神	発達
文献調査	○しやすい	○しやすい
ヒアリング調査	○してしまう	○してしまう
アンケート調査	○してしまう	○してしまう

②労働安全衛生問題に繋がるプロセスを予測

障害特性	予測されるプロセス
○しやすい	○により作業にミスが生じ、事故につながる

③プロセスの特徴や原因などを検討

6

結果と考察 (1/8)

障害特性と労働安全衛生問題の予測プロセス (例)

精神障害	
障害特性	予測されるプロセス
睡眠障害がある	業務中の眠気により作業にミスが生じてしまう
人との関わりを避けてしまう	作業や安全に関する情報共有がうまくいかずトラブルに繋がる
話がまとまらない	情報の発信や伝達が上手くいかずトラブルに繋がる

発達障害	
障害特性	予測されるプロセス
過度な緊張状態の維持	体調不良や集中力が切れることにより、作業にミスが生じる
手先を使うのが苦手	手先を使う作業でミスや怪我をしてしまう
相手の表情の読み取りが苦手	人間関係などのコミュニケーショントラブルに繋がる

7

結果と考察 (2/8)

労働安全衛生問題に繋がる予測プロセスの特徴①

障害特性そのものを起因とするもの

例1：(Aさん、精神障害) うつ病であり、業務の増加をきっかけに意欲や集中力、食欲の低下が起き、体調不良を引き起こした

例2：(Bさん、発達障害) 聴覚過敏があり、同じ部屋にいる人の談笑や怒声が気になり仕事に集中できず、我慢していた結果うつを発症

対策・・・個人の障害特性を把握した上での
物理的対策、作業管理、健康管理が必要

8

結果と考察 (3/8)

労働安全衛生問題に繋がる予測プロセスの特徴②

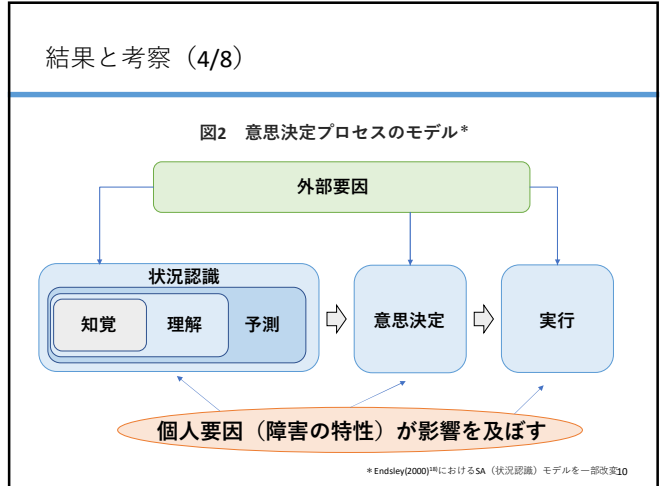
周囲とのコミュニケーションのトラブルを引き起こすもの

例：(Cさん、発達障害) IT企業の設計開発職に従事しており、自分では仕事ができているつもりだが、周りからは「仕事ができない」、「もっと早く相談しろ」などと言われており、緊張によって体調不良を起こし病院を受診。上司の話によると、仕事ができなくても相談に来ないとのことだが、本人は何のことだかわかっていない。

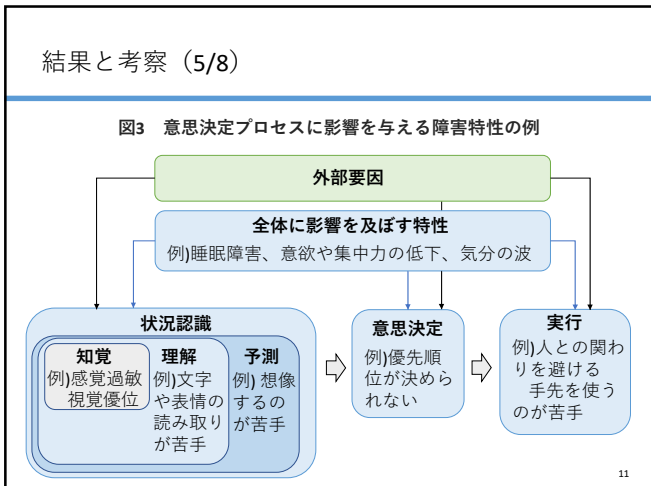
原因：障害を持つ人と周囲の人の業務に関する**状況認識に差異**がある

どのように認識の差異が生まれるのか
→ **意思決定の過程**において、**障害特性が影響を及ぼしている** (状況認識を含む)

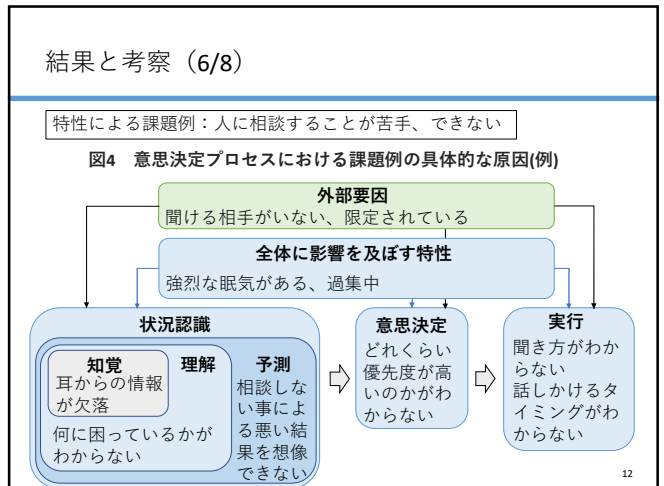
9



10



11

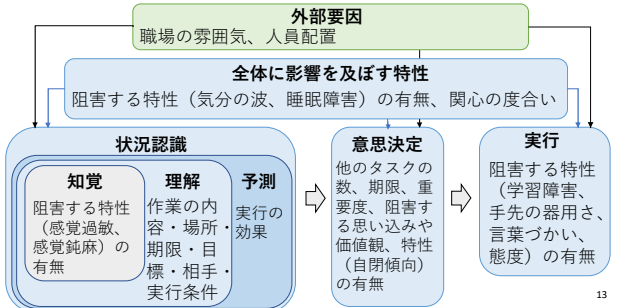


12

結果と考察 (7/8)

意思決定過程における問題の所在を把握する必要

図5 意思決定プロセスにおける問題の所在を把握するための事項



13

結果と考察 (8/8)

意思決定過程における問題の所在を把握する必要

状況認識

【知覚】

阻害する特性（感覚過敏、感覚鈍麻、視覚優位）の有無

【理解】

作業の内容・場所・期限・目標・相手・実行条件

【予測】

実行の効果

意思決定

他のタスクの数、期限、重要度
 阻害する思い込みや価値観
 阻害する特性（自閉傾向）の有無

実行

阻害する特性（学習障害、手先の器用さ、言葉づかい、態度）の有無

全体

阻害する特性の有無（気分の波、睡眠障害、過集中）
 関心の度合い

外部

職場の雰囲気
 人員配置

14

まとめ

- ・ 文献調査やヒアリング、アンケート調査から障害の特性を収集し、予測されるプロセスを検討した
- ・ 障害の特性は多様であり、**障害の特性そのものを起因とする労働安全衛生問題プロセス、特性が原因でコミュニケーショントラブルが起り、そこから問題に繋がるプロセスがある**
- ・ 後者のプロセスによるコミュニケーショントラブルを減少させるには、**障害を持つ当事者の意思決定プロセスのどこに問題があるのかを把握することで、周囲の人との差異を埋める必要**

15

謝辞

本研究はダイオーズ記念財団の助成（2022年度助成）を受け実施したものです。ここにご支援への謝意を表します。

本研究に際してご協力いただきました企業の皆様並びに就労支援機関スタッフの皆様にご協力感謝申し上げます。



16

参考文献 (1/2)

- 1)令和3年6月厚生労働省 「ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況」
- 2)エン・ジャパン株式会社 障がい者雇用実態調査2018
- 3)令和3年度 障がい者雇用に関する意向調査 北海道中小企業家同友会 札幌市部
- 4)障害者活動支援センター「ウェルビー」
https://www.welbe.co.jp/job_guide/guide_17.html (2022.11.16閲覧)
- 5)厚生労働省 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/jigyounushi/e-learning/seishin/ (2022.11.16閲覧)
- 6)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(2013) 精神障害・発達障害者の雇用における課題と配慮の推進に関する調査研究
- 7)中山(2019)精神障害者の継続雇用支援に関する研究—法定雇用率発生事業所に焦点をあてて—
- 8)発達障害プロジェクト-NHK公式サイト
https://www1.nhk.or.jp/asaichi/hattatsu/torisetsu/cat_hearing.html (2022.12.01閲覧)
- 9)働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
<https://kokoro.mhlw.go.jp/case/630/> (2022.12.01閲覧)

17

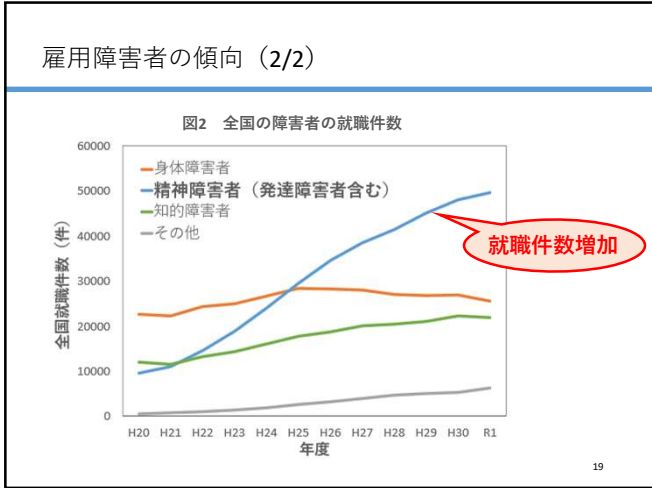
17

参考文献 (2/2)

- 10)早野(2005)精神障害者における就労の意義と就労支援の課題
- 11)佐織(2006)精神障害者の職業環境への適応支援に関する研究-30数名の当事者が就労している職業現場における実践と研究-
- 12)澤原(2017)成人の精神医学的諸問題の背景にある発達障害特性
- 13)樋上、荒尾、笛田、宮内 (2019) 発達障害のある労働者の安全衛生教育を行う前に産業安全衛生技術職が知っておくべき特性
- 14)福田(2018)発達障害者の採用と定着
- 15)株式会社 日本経営開発研究所
<https://nihon-keieikaihatsu.co.jp/practice-employment-of-persons-with-disabilities4/> (2022.11.21閲覧)
- 16)独立行政法人 神奈川産業保健総合支援センター
https://www.kanagawas.johas.go.jp/publics/index/202/detail=1/b_id=764/r_id=50/ (2022.11.24閲覧)
- 17)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 発達障害者のワークシステム・サポートプログラム
- 18) THEORETICAL UNDERPINNINGS OF SITUATION AWARENESS: A CRITICAL REVIEW

18

18



予備スライド

精神障がい者の雇用増加の背景

○精神障がい者雇用が遅れてきた理由

雇用の義務化の変遷
 身体障がい者⇒知的障がい者⇒精神障がい者の順

精神障がい者の雇用が義務になったのは2018年から

働ける人がすでに働いている

○雇用及び求職増加の要因

- ・発達障害の社会的認知が広がってきた
- ・精神障害の手帳を取得して働けるようになった
- ・雇用する上でのノウハウが蓄積されてきた
- ・医療の進歩、薬の改良、精神科リハビリテーションの一般化
- ・就労支援等サポート機関の増加

人事ポータルHrpro [https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=2678\(2022.05.28閲覧\)](https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=2678(2022.05.28閲覧))

20