

障害労働者試論 I

An Essay of Handicapped Labourer I

表 秀 孝
Hidetaka Omote

はじめに

今日障害者が社会的自立を目指してその歩を進めようとする時、彼等の前に立ちはだかり、とりわけ厚い障壁となつて、その前進を阻もうとするもののひとつに、「就業」の問題がある。わが国において、これまで障害者の「就業」は、専ら職業的リハビリテーションの領域が担ってきた。職業的リハビリテーションは、多岐にわたる法制度のもとで、それぞれの領域において職業評価、職業指導、就労前準備、職業訓練などのサービスとして行われている。しかし、今日行われているこれらサービスは、リハビリテーションの過程全体を包含する視点の欠如と、基本的原則抜きでの断片的な対症療法的サービスによって、充分にその使命を果しているとはいえない状況にあるとい

わざるをえない。

障害者自身の身体的、精神的、社会的自立は、職業を通じて経済活動に参加する、広義の生産的労働者として職場に位置を得ることを通して、始めて可能となるのであり、職業リハビリテーションはこのことをまず第一義としなければならない。ILO勧告第99号⁽¹⁾が示している職業的リハビリテーションの定義にも、「障害者に適切な雇用を確保し、それが維持できるように計画されたもの」と明記されている。

ところで障害者雇用の現状は、次の諸表が現わしているように、状況は深刻である。特に重度障害者の場合はそのほとんどが保護的雇用就労、在宅雇用就労であり、その総数も極めて低いレベルにある。

第1表 民間企業における身体障害者数及び実雇用率の推移

年次	常用労働者数	身体障害者数	実雇用率	実雇用率 対前年比
1977年	11,771,880 ^人	128,429 ^人	1.09 [%]	ポイント —
78年	11,436,902	126,493	1.11	0.02
79年	11,494,705	128,493	1.12	0.01
80年	11,934,480	135,228	1.13	0.01
81年	12,238,319	144,713	1.18	0.05
82年	12,514,208	152,603	1.22	0.04
83年	12,628,093	155,515	1.23	0.01
84年	12,830,940	159,909	1.25	0.02
85年	13,390,030	168,276	1.26	0.01

(資料出所) 労働省「身体障害者の雇用の現状」

第2表 民間企業における企業規模別身体障害者雇用率の推移

年次	67～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上	平均
1977年	1.71	1.48	1.21	1.04	0.80	1.09
78年	1.68	1.49	1.19	1.04	0.83	1.11
79年	1.66	1.46	1.19	1.05	0.86	1.12
80年	1.68	1.45	1.20	1.05	0.90	1.13
81年	1.81	1.46	1.21	1.08	0.98	1.18
82年	1.78	1.46	1.22	1.10	1.05	1.22
83年	1.76	1.43	1.18	1.09	1.10	1.23
84年	1.76	1.43	1.20	1.09	1.14	1.25
85年	1.77	1.42	1.23	1.10	1.16	1.26

(資料出所) 労働省「身体障害者の雇用の現状」

第3表 有効求職者数の推移

年 度	総 数	第1種登録者		第2種登録者	
		総 数	うち重度	総 数	うち精薄
1970年3月末	9,568 ^人	8,085 ^人	1,193 ^人	1,483 ^人	704 ^人
71年	9,378	7,968	1,191	1,410	673
72年	9,850	8,414	1,322	1,436	756
73年	10,346	8,911	1,468	1,435	936
74年	10,271	8,811	1,697	1,460	867
75年	15,009	13,083	2,801	1,926	1,420
76年	20,690	18,464	3,880	2,226	1,594
77年	23,838	21,390	4,722	2,448	1,884
78年	29,842	26,778	6,241	3,064	2,553
79年	32,917	29,514	6,993	3,403	3,022
80年	29,573	26,390	6,593	3,183	2,848
81年	32,528	29,057	7,469	3,471	3,195
82年	36,725	32,876	8,787	3,849	3,637
83年	42,485	37,739	10,104	4,746	4,411
84年	45,843	40,547	11,007	5,296	5,063
85年	46,772	40,812	11,605	5,960	5,720
86年	47,824	41,419	12,009	6,405	6,232

(資料出所) 労働省「職業安定業務統計」

第4表 事業所規模別雇用状況

企業規模	身 障 者	一般労働者
5 ~ 29	45.9%	35.4%
30 ~ 99	21.5	28.0
100 ~ 499	24.2	23.0
500 ~ 999	3.0	5.5
1,000人以上	5.4	8.1

(資料出所) 労働省「身体障害者等雇用実態調査結果の概要」(1983年11月調査)

第5表 長野県民間事業所における身体障害者雇用義務達成状況

年 次	従業員数	身 体 障 害 者 数	雇用不足 身障者数	実雇用率	全 国 実 用 率
1977年	154,161人	2,416人	739人	1.57%	1.09%
78年	148,788	2,260	687	1.52	1.11
79年	150,862	2,314	663	1.53	1.12
80年	156,533	2,402	682	1.53	1.13
81年	163,973	2,546	666	1.55	1.18
82年	167,579	2,665	630	1.59	1.22
83年	169,381	2,640	652	1.56	1.23
84年	171,999	2,693	612	1.57	1.25
85年	181,978	2,852	612	1.57	1.26

(資料出所) 長野県職業安定課

1983年実施された「身体障害者雇用実態調査」によれば、全国の5人以上の民間事業所に常用で雇用されている身体障害者は約314,000人、(男子256,000人、女子58,000人)で、これを1978年の実態調査結果と比較すると、81,000人増となっている。

これらの身障者が雇用されている事業所の規模別割合をみると(第4表)、5~29人規模の事業所が45.9%を占め最も多く、500人以上規模事業所は8.4%となっている。一般労働者と比較して、小企業で雇用される身障者の割合が高く、大企業で雇用される割合は依然として低いことがわかる。

障害の種類別では、肢体不自由者67.2%、聴覚障害者18.2%、内部障害者7.8%、視覚障害者6.6%となっており、雇用されている産業別にみると、製造業45.7%、サービス業17.5%、卸売業・小売業12.9%の順となっている。

また、精神薄弱者については全国の5人以上の民間事業所に雇用されている者は約36,000人、(男子21,000人、女子15,000人)となっており、製造業74.5%、サービス業10.8%、卸売業・小売業19.8%となっている。

障害者の雇用状況を見ると、身障者全体に占める割合とくらべ、肢体不自由者の雇用比率が約10

ポイント高く、逆に視覚障害者の雇用比率が約10ポイント低い。このことは身障者の中でも肢体不自由者が比較的雇用されやすいのに対し、視覚障害者の雇用は依然として厳しいことを意味している。このことは軽度障害者と重度障害者についても見られ、その落差は障害の種類別の場合と同じく約10ポイントである。

有効求職者数の推移は第3表によって明らかであるが、1985年度中に全国の公共職業安定所に対して求職申込みを行った者は、58,844人、同年度中に就職した者は、27,168人となっている。これを前年度と比べると、新規求職申込件数、就職件数ともに減少している。

身体障害者雇用促進法に基づく法定雇用率は、官公庁非現業的機関1.9%、同現業的機関と特殊法人1.8%、民間企業1.5%と定められているが、1985年6月1日現在の実雇用率は、それぞれ非現業的機関1.88%、現業的機関1.95%、特殊法人1.84%、民間企業1.26%となっている。民間企業の雇用率の推移は第1表、第2表に見るごとく、1983年以降改善のテンポが鈍化している。原因の大きなものとしては、新規雇用者の裏でその7割程度に相当する者が離職していることがあげられる。

また、精薄者の雇用については、身体障害者雇用促進法の枠外に置かれており、このことが雇用の機会を与えられない大きな要因となっている。障害者の規定も含めて、精薄者の雇用創出、職業リハビリテーションは、今後の大きな課題の1つといえよう。

ILO条約第159号⁽²⁾および勧告168号⁽³⁾において、職業的リハビリテーションの目的に、就職とともに障害者の社会へのインテグレーション、再インテグレーションを明示していることに留意するならば、障害者の就業問題は単に雇用就労の機会拡大のみならず、多様な就労形態をも包含した就労問題として問題設定しなければならないだろう。

1. 障害労働者の就労問題

我が国の障害者を巡る条件は、長い間冬の季節のまま放置されてきた。雪解けは遅々として進まなかったけれども、やがて先駆的努力の中から中

重度者への処遇の改善が進み、施設を中心とした障害者受け入れの体制が整ってきた。このことは障害者福祉の高度化を促した一方で、障害者の社会へのインテグレーションを遅らせる諸々の社会状況を発生させる、我が国固有の障害者環境を創り出してきたこともまた、否めない事実である。

特に障害者の就労に関しては、障害者の労働能力の科学的職能評価の名の下に、いたずらに精細な評価法が先行し、ために就労時における障害者の選別が、当然のこととして権威を持ち、このことが中重度者の保護的雇用就労を常態化させる要因となっている。

就労のための社会システム——就労への条件整備を法制から概観すると、その歩みは「身体障害者雇用促進法」を中心とする法体系整備の歴史として見ることができる。

- 1947年 「身体障害者職業安定要綱」
- 53年 「身体障害者職業更生援護対策要綱」
- 60年 「身体障害者雇用促進法」
- 61年 「雇用促進事業団法」
- 66年 「雇用対策法」
- 67年 「職適を精神薄弱者に適用・労働省」
- 68年 「身体障害者雇用率改訂」
- 69年 「職業訓練法」
- 72年 「身体障害者福祉工場の設備及び運営について」(通知)
「身体障害者福祉センターの設備及び運営について」(通知)
- 75年 「障害者の権利宣言・国連」
- 76年 「身体障害者雇用促進法改正」
- 77年 「在宅障害者社会適応訓練事業の実施並びに身体障害者福祉センター(B型)の設備及び運営等について」(通知)
「雇用促進事業団身体障害者雇用納付金関係業務方法書」
- 79年 「身体障害者等職業紹介業務取扱要領について」(通知)
- 81年 「身体障害者通所ホームの設備及び運営について」(通知)
- 82年 「障害者対策に関する長期計画」
- 84年 「精神薄弱者福祉工場予算化決定」
「身体障害者雇用促進法改正」
- 15年戦争敗戦による社会的混乱と窮乏化の進行

する中、傷痍軍人、戦傷病者を中心とする障害者の職業援護対策を出発点とする障害者対策は、選別主義が厳しく、その主な対象者は軽度の身体障害者に限られていた。1948年ヘレン・ケラーの来日を機会に実施された身体障害者雇用促進週間等も身体障害者雇用の広報宣伝、啓蒙活動に止っており、1950年の朝鮮戦争に伴う特需期における障害者雇用も、軽度障害者を中心とする比較的剰余価値の産出力の高い障害者に限られていたことに留意する必要がある。

1955年第38回ILO総会における、「身体障害者の職業更生に関する勧告」、1981年国際障害者年を受けての、1982年「国際障害者年を契機とする心身障害者雇用対策の今後の在り方について」を経ての、身体障害者雇用審議会等の政府機関、とりわけ障害者を身内に持つ親を中心とする多くの民間機関の活動により、法的体系は「身体障害者の雇用対策の飛躍的前進を期して」、法の「抜本的改正」がなされてきたにもかかわらず、山田耕造氏⁽⁴⁾(香川大学)の指摘するごとく、a. 全体として障害者を雇用する企業は少ない、b. 企業規模が大きくなるにしたがって、雇用率が低い傾向が、依然として続いている、c. 身体障害者の雇用は、主として中小零細企業によって確保されているのが実状である、d. 雇用を確保できたとしても障害者の労働条件は非常に厳しく、低賃金と雇用関係存続への不安が日常化している、e. とりわけ重度障害者の雇用機会は大きく制約されており、就労条件もきわめて悪い、といわなければならない。加えて重度精神薄弱者は、全くといっていいほど法の外に置かれているという実態がある。

もとより障害者の就労は社会の受容能力の拡大によって、その内実化が計れるものであるが、社会的インテグレーションを達成していく上で法の力が大きなガイド・エネルギーとなることは明確である。1955年ILO第99号勧告は、雇用の促進に関し各国がとるべき措置として、a. 使用者が、非身体障害労働者の解雇を避けるような方法で、一定率の身体障害者を雇用すること、b. 身体障害者のために一定の職業を留保しておくこと、c. 重度の身体障害者がそれに適した一定の職業に雇用されるような措置を執ること、d. 身体障

害者によってまたは身体障害者の名において経営される協同組合その他類似の企業の設立を奨励し、かつ、その運営を容易にすること、を明示した。その後、先進資本主義諸国では、この勧告を受けて、障害者の最低賃金制度や社会保障制度を前提とする障害者雇用保障関係立法の制度がなされていったが、我が国のそれは、ILO勧告の多くの項目を達成していない現状にある。特にa. 達成雇用率の低水準、b. 法的強制力の不十分、c. 雇用助成措置の不在、d. 障害者の最低賃金制度の適用除外、e. 解雇規制の不十分さ等によって、村田稔氏⁽⁶⁾の批判するように、これらの法律における障害者自身の権利は、はなはだ不明確であり、さらにはいわゆるプログラム規定としての色合いを持つものであり、障害者の権利とまで言うには程遠い、という指摘を凝視する必要がある。

特に障害者を雇用する民間企業に対する雇用助成措置等を欠いていることは、障害者のための職業訓練校の運営が、事業主のみによって構成される身体障害者雇用促進協に委ねられていることとも合わせ、今後の重要テーマの1つである。このことは、障害者の就職後の定着指導等のフォローアップに昨年度より、企業内に事業主、人事担当者、障害者の代表、職場の労働者の代表等からなる「障害者職場定着推進チーム」の育成を実施し⁽⁷⁾、職場環境の改善等により障害者の職場定着の促進と離職の防止に取り組んでいるが、近年の障害労働者の離職率の増加傾向に効力を発揮していないことにも見られるように、我が国の障害者雇用システムの大きな問題点として指摘しておかなければならない。

法制は障害労働者の就労の強制的影響力として、今後ともその充実とシステムの整合性を高める努力を続けていく中で、いわゆるプログラム規定から脱して、障害者の生きる権利を保障する法的バックアップシステムとして強化していかなければならないことは言うまでもない。

しかし法的システムがいかに強化されようとも、社会に障害者受容の能力が無ければ、障害者の自立は望めないことも確かである。前に指摘したことであるが、我が国における障害者受容の歴史はまず施設創りとして担われ、そのことが、あたかも障害者問題は特別な社会システムによって担わ

れるべきもの、という概念を一般社会人の側に植え付けてしまった。この考えは強固であり、我が国固有の障害者を巡る風土となってしまう観がある。

我々はいかにして障害労働者を生活者としての自立へ誘い得る理論を構築し得るのだろうか。船曳宏保氏は「社会福祉理論の構想」において、「現実⁽⁸⁾に営まれている個人の社会生活を理念型からの乖離として捉え、それを説明する原理を、条件の乖離にもとめる。」その上で、「社会生活上の困難を、担い手である当の個人が解決するのを側面から援助することが社会福祉である。」と述べている。

船曳氏は生活者を「合理的行為者として、基本的諸要求を全体的に充足していく過程像として構築し、この基本的要求の担い手」としてとらえている。基本的要求は、a. 個人の生存に必須の欲求を、社会の維持に必要な条件で規定したもの、b. 本能的な欲求そのものではない、c. 社会の要請そのものではない。それ故に生活者は、社会の維持に貢献しながら同時に自己の生を全うできる可能性、欲求の支配から相対的に独立した意識的主体として、基本的要求の充足の手段を、思考によって選びとっていく可能性、社会の要請からも相対的に独自しうる可能性として、欲求の担い手が世界を捉えた場合に成立する「環境」の背後にあって、環境を環境として成り立たせている社会を捉える可能性をもっている。

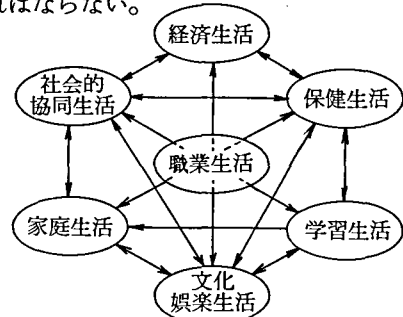
このような概念として生活者を定立した時、個個人の社会生活は「生活者」との乖離に直面することになる。このことは障害者に限ったことではなく、個々人全体に問題対象が拡大されてくることになる。このように社会福祉の対象が「社会生活上の困難を、担い手である当の個人が解決するのを側面から援助する」活動にまで広げられるとき、障害者の概念も能力不全（ディサビリティ）から不利（ハンディキャプト）へと移行し、全ての個々人が立ちうる地平が拓けてくる。

国際障害者年行動計画において、障害を身体的精神的不全（インペアメント）、能力不全（ディサビリティ）、不利（ハンディキャプト）の3つに区分しているが、このうちの不利とは、性、年齢または社会的文化的因子でできる個々人の正常な役割の履行を制限したり、妨げたりする身体

的精神的不全または能力不全の結果としての個々にとっての不利である、としている。このように障害を不利ととらえるとき障害は次のように分けられる。

- a. 適応障害
- b. 身体的自立的障害
- c. 移動障害
- d. 職業障害
- e. 社会統合障害
- f. 経済的自立能力障害

船曳氏は職業生活を中心においた社会生活への見通しとして、次の図を提示しているが、「行動計画」における障害区分の概念も共に、不利あるいは乖離は、ある特定の領域に、独立的に固有に存在するのではなく、現実に営まれている個人の社会生活の全領域にわたって、相互関連的に存在する不利、乖離ととらえられていることに注目しなければならない。



以上の意味で障害者の就労問題は、単に職業生活上のハンディキャプトとして理解するに止まらず、障害者が生活者として自立するための、総合的な社会的バックアップのシステムを構築する視点を獲得しなければならない。

2. 労働者集団の障害労働者受容

障害労働者の就労条件の整備は、ひとつ職業生活上の不利を取り除く条件作りを援助するのみで、解決するものでないことは先に述べた。民間企業においても、官公庁機関、施設においてすらこの視点に欠けていることは、我が国の社会福祉の底の浅さを物語る以外の何ものでもないであろう。しかし、先年「障害者職場定着推進チーム」が実施に移され、障害者の職場環境の改善を中心とした職業適応力向上へ向けての努力は、職場におけ

る障害者への総合的理解の芽を育てるものと期待せずにはいられない。

ともあれ、職場における労働者集団への障害者のインテグレーションは、全生活領域への総合的視点と理解を欠いては実現しえないが、ここでは問題を職業生活に限定して見ることにする。

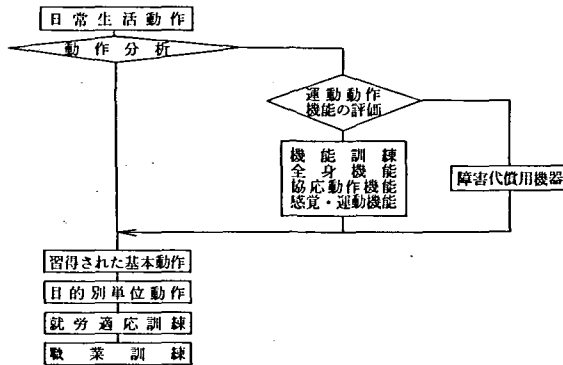
就労へのアプローチとしての労働能力開発——職業的リハビリテーションでは職業適性評価が重

い位置を占めているのであるが、現在、我が国においては種々の機関あるいは事業所でそれぞれ個別に行なわれており、評価を終えた後の訓練方法にいたっては、標準的な基準すらない状況である。

一般的に訓練システムは、生活訓練→機能訓練→職業訓練と展開することによって、職業能力の向上を目指すのであるが、倉田昭三氏⁽⁹⁾は次のごと

訓練種別	訓練内容
生活訓練	日常生活動作の訓練
機能訓練	全身機能 協応動作機能 感覚・運動機能
職業教育	就労適応機能の評価 就労適応訓練
職業訓練	標準作業方法の設定 職業適正の評価 種別職業訓練

肢体不自由領域における訓練システム



上肢の動作と機能

身体部位	機能	基本動作		目的動作	
				日常生活動作	作業動作
手 指	知覚機能 運動機能	つかむ はなす	さわる つまむ 握る 持ちなおす 持ちかえる	例 洗面 食排 衣服着 入浴	例 面事 排泄 手紙 木工 縫工 陶芸
	操作機能	回す 押す	ねじる 回す すくう		
手前 肘 上腕 肩 肩甲骨帯					

今日、身体各部の機能と日常の生活動作・作業動作との関係を知ることは、「養護・訓練」の指導領域、機能訓練の場において行なわれているが、職業訓練は職業教育（就労適応機能の評価、就労適応訓練）の段階に止まっている。その要因としては、a. 職業適性の評価が身体機能の訓練との結びつきに欠けていること、b. 身体機能に対する数値表示法、測定手段ともに研究面で基礎的な積みあげがなされていなかった、等をあげることができる。そして、このことは職業訓練の最終段階である種別職業訓練、とりわけ、就職先企業における具体的就労システムにおける個別職業訓練プログラムの欠落を余儀なくさせている。そして、同時にこの欠落は我が国の障害労働者のノーマライゼーションの阻害要因となり、結果として保護的雇用就労、在宅雇用就労の比率を高めている。

障害労働者の職業適応は、これら職業訓練と共に、職域における人間関係が適応に大きな影響力を持っている。この2つはそれぞれ別個に存在する問題ではなく、双方が常に相互補完的であり、同時進行的である。その意味で、就労適応機能の評価がでた段階で具体的就業企業が決定され、受け入れ企業の生産（あるいは労務）管理担当者とのプロジェクトチームによる、当該障害労働者に最も適応する職場の創出へ向けた研究が行なわれなければならない。この個別独自の職場創出こそが、障害労働者の職場定着へのパスポートとなる。そして、これは固定的であってはならない。この部分に関する我が国の現状は、今だその1歩をも踏み出しえていないといわざるをえない。

ところで、職業訓練と共に重要な意味を持つ受け入れ企業における労働者集団の障害者受容の状況はどうであろうか。障害労働者の就労へのバックアップは、企業においては厳しいといわざるをえない。その理由としては、a. 企業を取り巻く今日の経済環境、b. 障害者政策と雇用政策の接点の問題としての認識に乏しい等があげられるが、第1義的には、日本社会の「異質さへの拒絶反応」がその根底にあることを見逃してはならない。

フォレットは『動的管理論』の中で次のように述べている。「命令の授与と命令の受領とは循環行動を介して行なわれる統合の問題でなければならない。」、企業組織においては、労働者の職務に

関する情報は全て「命令」の形を取って上からやってくる。それがいかに小集団活動による自主的判断・選択の形を取っていても、決定に関する情報のオーソリティは上位に属するものである。この状況の中で、「異質者としての障害者」が集団によって受容される為には、フォレットのいう循環行動を介して統合に至る条件が、とりわけ重要となってくる。

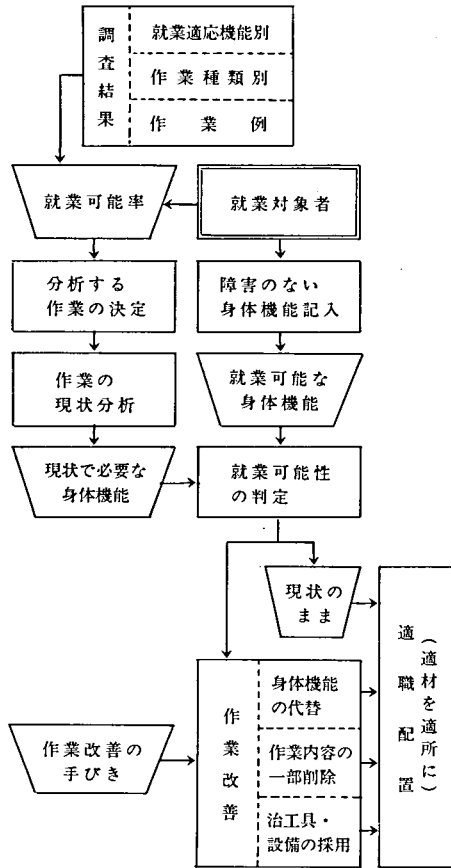
フォレットによれば、命令受領者について「受け入れ態勢としての行動の型」を人間の行動における「非合理的」、「非論理的」要因にまでたち入って、形成されることが、命令授与の第一歩であり、命令の授与とその受領の統合が真に達成されるには、命令の授与が「情況の法則」にしたがって行なわれなければならない。「情況の法則」にしたがう命令の授与とは、命令の非人間化であると、フォレットは規定する。

命令の非人間化においてフォレットが否定するのは、「外在的権限」「抑圧的権限」「名目的権限」「専断的権限」であって、いわゆる「権限」そのものではなく、「情況の権限」「内在的権限」をなすものが本来的「権限」であると主張している。情況の法則に基づく「非人間化」を実現することは、まさに情況のうちに、また情況を通して理解せられる具体的な人間ないし、その相互関係を積極的に肯定し、これを尊重し、重視することを意味している。

障害労働者を受容する労働者集団において、フォレットの主張する属人的権限を廃し、その意味において真に人間的な「事実による管理」をいかにして実現するか、その意味では、障害労働者を受容することが労働者組織の民主化と関わり、これらの問題が、健全者も含めた我々の働き方の問題として提起されていることの理解を深め、これにどう答えていくかが今後の大きな課題といえる。

このことは先にも述べたように、全生活領域において同時的に関連を持つ問題である。社会、地域、家庭、教育、文化、経済、職場それぞれにおいて問題は一樣ではない。多様な問題に多様に取り組んでいける、ソフトな社会形成がその前提とならなければならない。敗戦後、特に高度経済成長期以降の我が国は、一元的組織形成の上によって経済の高度化を進めてきた。しかし経済がほぼ

適職配置のために作業工程分析を行うには、特定の身体障害者に最も向く仕事を見だし、またそのさいどのような改善を必要とするかを明らかにし、十分なる能力発揮が期待できる適職への配置を図ればよい。手続きは下図に示す。使用表はA、B、C。



適職配置への使い方

身体障害者に向く仕事を開拓したり適職を拡大していくためには、必要とする機能をなくすか、変えるか、軽くするかしていかなければならない。そのさいの改善提案は大きく次の3つに分けられる。

身体機能の代替

現在用いられている身体機能の代りに、他の身体機能を用いて作業する。

作業内容の一部削除

作業内容の一部を他の人に代わってもらい、残りの作業内容のみを担当する。

治工具・設備の採用

作業を容易にし、現在用いられている身体機能の一部を用いなくてもいいようにする道具類や機械設備を採用する。

MODAPTS法¹⁰⁾

Modular Arrangement of Predetermined Time Standards は 1966 年シドニーの Centre Industries 社 G. C. Heyde により開発された簡略PTS法である。

この電機会社は不況時に経営者、従業員などすべてを含み、障害者の父母を中心とした団体であるスバスティック・センタに買収され、脳性マヒなど多数の障害者を雇用することを要求された、この時開発されたテスト方法である。

MODAPTSは身体部位の動きで動作を表す方式を採用しているため、身体機能の測定には好都合である。また、MODAPTSによって分析した作業のプロフィールと、MODAPTSを応用したテスト器具によって測定した個々の身体障害者のプロフィールを照合することにより、一人ひとりに適した作業を選択することが可能であるばかりでなく、機能訓練の必要な身体部位とか、作業方法、機械設備、治工具、作業補助具等の改善の必要な領域についても具体的なデータを得ることが可能である。

Centre Industries では対象者を数週間から数か月実際の作業現場に入れた後、はじめて評価を行い、それに基づいて職場配置を決める。そして、この評価は1回きりのものではなく、一定期間ごとに継続して行なわれている。

特徴

- a. 時間値は身体各部の動作時間の比をもって表わしている。
- b. 動作式記号と時間値の一致、数字式記号の採用。
- c. MODと実時間とを分けた。
- d. 動作分類と時間値の表示に図を用い、動作記号には各国語を用いてもよい。
- e. MODAPTSは作業単位で実際時間と合うように考えられている。
- f. 同時動作と補助動作。

MODAPTSのMODの信頼性は、次表に示

す通り詳細法と比べて数値に大差はなく、極めて高いといえることができる。

身体動作 (body motion)

動 作	MODATS		MTM-Ⅰ		MSD	
	記 号	MOD	記 号	MOD	記 号	MOD
つかみ直し	R 2	2	R	1.7	FS	1.7
圧す	A 4	4	A	3.9	EF	3.1
ク ラ ン ク	C 4	4	C	4.2	RC平均	5.0
足 首 (ペダル)	F 3	3	F	2.5	BF	2.5
歩 行	W 5	5	S	5.0	W	4.7
眼 (焦点合せ視線移動)	E 2	2	E	2.0	E	2.0
判 断	D 3	3	Eを代用		-	-
腰をまげる (往復)	B 17	17	B	16.9	V	16.9
坐 る (往復)	S 30	30	SIT } STD } (GPD) }	21.7 30	A	30
重 量	L 1	0.25/kg	GW } PW }	0.33/kg	0.42/kg	

この事は未熟練パート等を多くかかえるライン編成現場にあって、ライン編成技術や作業改善技術を有することが必要になってきた職長、班長にとって、またサークル活動など「考える現場」作りの有力な手法として、一般産業界への適用を促し導入の企業が増加してきている。しかし、これら工程分析・動作分析のみでは、「作業能力・方法」を総合的に評価・分析できるだけの条件はそなえていない。対象者の理解能力、心理的諸傾向、作業意欲、作業耐性、体力等といった面についても把握できるようなテスト、バッテリーを工夫する必要がある。

(以下次号)

参考文献

1) 国際労働機関勧告第99号：障害者の職業的リハビリテーションに関する勧告、1955
 2) 同上条約第159号：職業的リハビリテーションおよび雇用に関する条約、1983

3) 同上勧告第168号：(同上)、1983
 4) 「障害者問題研究」45、46、1986
 「身体障害者雇用促進法の問題点とその課題」(上)(下)、山田耕造
 5) 「賃金と社会保障」945、1986
 「ゆたか福祉会の事業と実践」、西尾晋一
 6) 「法律と障害者の権利」、村田稔
 7) 「労働時報」1986.9
 「障害者雇用の現状と対策」、職業安定局障害者雇用対策室
 8) 「現代社会福祉原論」、般曳宏保、1979
 9) 「身障者の仕事をみつめて」、倉田昭三、1982
 10) Metcalt, H. C. & Urwick, L., ed., Dynamic Administration, the Collected Papers of Mary Parker Follett, N. Y. and London, 1941.
 11) 「日本経営工学会誌」32 - 5、1981
 「身体障害者雇用促進のための作業工程分析法」、身体障害者雇用促進研究会
 12) 同上、35 - 6、1985
 「MODAPTS」、横溝克己