

コーヒー業界にみる障害者就労の実態と COVID-19 Crisis

— 質問紙調査の報告と単純集計 —

濱 松 若 葉
柴 田 邦 臣

1. はじめに

2020年、障害者雇用は雇用障害者数ⁱ、実雇用率ⁱⁱともに過去最高を記録した(厚生労働省, 2021)。長きにわたる障害者雇用及び就労政策の結果として、障害者が働く場は斬新的に拡大してきたといえよう。

一方、2020年4月からの緊急事態宣言以降、COVID-19(新型コロナウイルス感染症)が、障害者の就労に影響を与えているという調査結果も報告されている。きょうされんは、2020年4月から5月の期間を対象に全国の障害者就労支援施設583か所に質問紙調査を行い、前年と比べ、7割の事業所で生産活動が減収したことを明らかにした(きょうされん, 2020)。なかでも、減収率が高かった業務内容として報告されているのが、「食品加工」と「お店」である(きょうされん, 2020)。きょうされんは、「食品加工」の減収率が高かった理由を、店舗の休業や催事の中止による販売機会の喪失と指摘している(きょうされん, 2020)。これは、障害者の法定雇用率以外に目を向けた場合、COVID-19の感染拡大以降、店舗での対面の業務を前提とする仕事の状況が悪化し、障害者の働く機会の減少・制限がみられることを示している。

店舗での障害者就労については、地域に開けた社会参加の場を創出する特徴があるとして、カフェでの就労がこれまで注目ⁱⁱⁱされてきた(向阪・松原ら, 2010)。特に、コーヒーに関わる仕事は、豆のハンドピック^{iv}や焙煎作業な

ど、障害者が「能力」を発揮して働き、仕事を通じた社会参加の実現を果たせるとして、着目^vを集めてきた背景がある。2020年からは、コーヒーを媒体としたインクルージョンの実現を目的とした全国規模の障害者バリスタ大会が開催されるほど、コーヒーに携わる障害者就労への期待値も高まっていた(CHALLENGE COFFEE BARISTA, 2021)。

COVID-19によって影響を受けた業務内容が「食品加工」と「お店」であったことを鑑みると、2020年までに徐々に高まりつつあった、社会参加の入口にコーヒーを据えて地域との繋がりを築こうとする機運への影響も懸念されよう。障害者の社会参加の入口としてコーヒーが据えられるとしても、COVID-19の状況下で障害者がコーヒーに関わるどのような仕事を実際に行い、そこで求められている「能力」がどのようなものなのかを明らかにし、障害者がコーヒーに関わる仕事を行う意義を改めて言語化することが求められている。

2. 目的

COVID-19の流行後、コーヒーに関わる仕事を行う障害者の就労実態調査は十分に行われていない。そこで、障害者がコーヒーづくりの仕事を行う意義を考える上で、状況や課題を把握することを目的とした調査を行った。

3. 方法

3-1. 対象と方法

コーヒーに関わる仕事を行っている全国の障害者就労団体を対象に質問紙調査を行った。対象の選定にあたっては、2つの方法でサンプリングをおこなった。まず、日本において、もっとも幅広く障害者向けの作業所・企業を網羅していると考えられる、全国の社会福祉協議会が公開している登録団体情報の一覧を参照し、活動紹介文に「コーヒー」「喫茶」「焙煎」のキーワードが入っている団体を抜き出した。ただし、福祉関連の企業など、障害就労に取り組んでいるが、社会福祉協議会に登録していない団体・企業も多くある。そのため、Web上で、障害者向け雇用をおこなっている団体のうち、コーヒーに関わる業務をしていると思われる作業所・団体・企業を、可能な限りネット検索で抽出し、それらの中で明確に廃業しているなど不適切と思われるものを除いた団体・企業を、都道府県ごとにリストアップしてサンプルとした。

その結果得られた対象者数は、合計 403 団体となった。この 403 団体において、事業内容をよくご存じの方を今回の調査対象とした。

調査票は、郵送と Google form を使用したオンライン調査の 2 種類で配布した。いずれも、調査票の内容に違いはない。回答にあたっては、郵送かオンライン回答のいずれかを選択してもらった。調査票は、2021 年 7 月 31 日～9 月 25 日の期間に配布・回収を行った。

3-2. 質問項目

調査票は、(1) 団体の概要に関する項目 (2) 障害者のマネジメントに関する項目 (3) 障害者が行っている仕事に関する項目 (4) 障害者への合理的配慮に関する項目 (5) COVID-19 に関する項目の 5 つから構成され、質問項目数は 30 項目だった。なお、調査票は単純集計結果とともに、本論文の末尾に収録されている。

3-3. 倫理的配慮

質問紙調査の実施にあたっては、調査目的や主旨、個人情報等の取扱い、記入は任意であり協力有無によって不利益は生じないこと、結果は研究報告以外で使用しないことを書面にて説明している。調査への同意は調査票への回答をもって得たものとした。なお、本調査は津田塾大学倫理審査会の承認 (TN19019) を得て実施している。

4. 単純集計結果

4-1. 対象者の基本属性

403 団体中、103 団体から返送があった。そのうち、廃業等による返送(宛先不明での返送)が 9 団体、無記入での返送(コーヒー事業を休止・中止したことによる)が 13 団体あった。それらの調査票を除外し、81 団体の回答を集計対象とした(回収率 20.0%)。

回答者の法人形態は、社会福祉法人が 32 団体 (39.5%) と最も多く、次いで NPO 法人の 23 団体 (28.3%)、株式会社 12 団体 (14.8%)、その他 14 団体 (17.2%) であった。その他には、合同会社や一般社団法人などの回答があった。法人の所在都道府県名とその数は、表 1 の通りであった。

表1. 法人の所在都道府県名

北海道	3	京都府	3
青森県	1	大阪府	4
岩手県	6	兵庫県	1
宮城県	2	奈良県	1
茨城県	2	和歌山県	1
埼玉県	2	鳥取県	1
千葉県	3	島根県	2
東京都	9	広島県	1
神奈川県	5	山口県	2
新潟県	6	徳島県	1
石川県	1	香川県	1
長野県	4	高知県	1
岐阜県	2	福岡県	2
静岡県	1	長崎県	1
愛知県	2	熊本県	4
三重県	1	鹿児島県	1
滋賀県	3	沖縄県	1
		合計	81

法人の事業形態は、就労継続支援B型事業所が64団体(48.5%)と最も多く、就労継続支援A型事業所が14団体(16.6%)、多機能型事業所が14団体(16.6%)、就労移行支援事業所が12団体(9.09%)、就労定着支援事業所が11団体(8.33%)、その他が17団体(12.9%)であった。

従業員数は、11名～50名が47団体(58.0%)と最も多く、1名～10名が13団体(16.0%)、51名～100名が11団体(13.6%)、501名以上が9団体(11.1%)、無回答が1団体(1.23%)、101名～500名が0団体(0%)だった。

従業員のうち障害のある社員の数は、11名～50名が35団体(43.2%)と最も多く、1名～10名が28団体(34.6%)、51名～100名が9団体(11.1%)、501名以上が4団体(4.94%)、無回答が5団体(6.17%)、101名～500名が0団体(0%)だった。

障害のある社員の障害種別は、精神障害が68団体(29.3%)と最も多く、知的障害が57団体(24.6%)、発達障害が49団体(21.1%)、肢体不自由が

27 団体 (11.6 %)、聴覚障害が 12 団体 (5.17 %)、視覚障害が 7 団体 (3.01 %)、その他が 9 団体 (3.88 %)、無回答が 3 団体 (1.29 %) だった。

4-2. 障害者のマネジメント

障害のある社員の給料 (工賃) は、16,300 円以下が 38 団体 (46.9 %) と最も多く、78,900 円以下が 25 団体 (31.9 %)、169,000 円以下が 12 団体 (14.8 %)、5,000 円以下が 3 団体 (3.70 %)、220,000 円より大きいのが 1 団体 (1.23 %)、無回答が 2 団体 (2.46 %)、220,000 円以下が 0 団体 (0 %) であった。

給与 (工賃) 額の決定方法については、「任せている仕事のレベルに準じて決定する」が 23 団体 (28.4 %) と最も多く、「地域別の最低賃金に準じて決定する」が 17 団体 (21.1 %)、「法人全体の売りに準じて決定する」が 16 団体 (19.8 %)、「仕事を続けている期間に準じて決定する」が 5 団体 (6.17 %)、「本人が売りに貢献した金額に準じて決定する」が 1 団体 (1.23 %)、その他が 16 団体 (19.8 %)、無回答が 3 団体 (3.70 %)、「特に理由なく決めている」が 0 団体 (0 %) であった。

障害のある社員のマネジメントやモチベーション向上のために行っている工夫を自由記述で問うた設問では、48 団体 (59.2 %) から回答を得た。工夫の例としては、「AI による体調管理と個性心理学に基づいて一人一人の特性を伸ばす」「その方の得意なことを活かせる職務をお願いする」「他の社員と平等に扱う。きちんとほめる。きちんとしかる。」などの回答があった。

4-3. 障害者が行っている仕事

障害のある社員が担っている業務は、「接客」と「清掃業務」がそれぞれ 53 団体 (13.6 %) と最も多く、「コーヒーの抽出」が 38 団体 (9.74 %)、「コーヒーのパッケージ包装」が 37 団体 (9.49 %)、「コーヒー豆のピッキング (ソーティング・選別)」が 36 団体 (8.46 %)、「レジ打ち」が 28 団体 (7.18 %)、「コーヒー豆の焙煎」が 27 団体 (6.92 %)、「コーヒーのカッピング (テイスティング)」が 22 団体 (5.64 %)、「コーヒー豆のブレンド」が 17 団体 (4.36 %)、「皿洗い」が 14 団体 (3.59 %)、「商品開発」が 12 団体 (3.08 %)、「製品の受注対応」が 12 団体 (3.08 %)、「販売先への営業」が 9 団体 (2.31 %)、「調理・菓子製造」も 9 団体 (2.31 %)、「テーブルセッティング」が 8 団体 (2.05 %)、「その他」が 18 団体 (4.62 %) だった。「その他」の業務には、「コーヒーの木の栽培、収穫したコーヒーの実の加工」「パッケージデザイン」「豆を挽く」などの回答があった。

コーヒーづくりの仕事に最も求められるスキルは、「ゆっくりでも丁寧に

作業する」が66団体(35.1%)と最も多く、「お客様の気持ちを考えて作業する」が52団体(27.7%)、「細かな作業を行う」が37団体(19.7%)、「人と話さず目先の作業に集中する」が14団体(7.45%)、「人と会話しながら作業する」が7団体(3.72%)、「多少雑でも早く作業する」が3団体(1.60%)、「その他」が9団体(4.79%)だった。「その他」には、「選別する目」「単調な作業を継続できる」「工程によって異なるように思います」という回答があった。

コーヒーづくりの仕事を行うにあたって必要となるコミュニケーションスキルは、「作業の進め方を他の社員に相談する」が59団体(28.6%)と最も多く、「作業の進捗を報告する」が44団体(21.4%)、「遅刻やミスなど、仕事上のトラブルを他の社員に伝える」が34団体(16.5%)、「その場の空気を読んで臨機応変に対応する」が30団体(14.6%)、「大きな声ではきはきと話す」が13団体(6.31%)、「周りの人と雑談をする」が11団体(5.34%)、「その他」が13団体(6.31%)、無回答が2団体(0.97%)だった。「その他」には、「不調時の報告」「同僚を否定しない」などの回答があった。

上記のコミュニケーションスキルの重要性は、「とても重要である」が43団体(53.0%)と最も多く、「まあまあ重要である」が23団体(28.4%)、「どちらともいえない」が8団体(9.88%)、「重要ではない」が3団体(3.70%)、「あまり重要ではない」も3団体(3.70%)、無回答が1団体(1.23%)であった。

次に、コーヒーづくりの仕事を行うにあたって必要となるソーシャルスキルについて問うたところ、「身だしなみに気を配る」が64団体(20.2%)と最も多く、「仕事上の約束を守る」が61団体(19.2%)、「仕事に関して分からないことを質問する」が56団体(17.7%)、「周りの人の話をよく聞く」が47団体(14.8%)、「自分の気持ちをコントロールする」が44団体(13.9%)、「周りの人の感情を読む」が18団体(5.68%)、「大きな声であいさつをする」が22団体(6.94%)、「その他」が5団体(1.58%)だった。「その他」には、「困ったことを相談できる」「整理整頓」などの回答があった。

上記のソーシャルスキルの重要性については、「とても重要である」が51団体(63.1%)と最も多く、「まあまあ重要である」が18団体(22.2%)、「どちらともいえない」が6団体(7.41%)、「あまり重要ではない」が3団体(3.70%)、「重要ではない」が1団体(1.23%)、無回答が2団体(2.46%)であった。

コーヒーづくりの仕事の中で障害者に向いている業務は、「清掃業務」が47団体(13.0%)と最も多く、「接客」が45団体(12.5%)、「コーヒー豆のピッキング(ソーティング・選別)」が40団体(11.1%)、「コーヒーの抽出」が34団体(9.42%)、「コーヒーのパッケージ包装」が33団体(9.14%)、「レジ打ち」

が28団体(7.76%)、「コーヒー豆の焙煎」が22団体(6.09%)、「皿洗い」が15団体(4.16%)、「コーヒー豆のブレンド」が13団体(3.60%)、「テーブルセッティング」も13団体(3.60%)、「コーヒーのカッピング(テイスティング)」も13団体(3.60%)、「商品開発」も13団体(3.60%)「製品の受注対応」が11団体(3.08%)、「販売先への営業」も11団体(3.08%)、「その他」が13団体(3.60%)、「調理・菓子製造」が9団体(2.49%)、無回答が1団体(0.27%)だった。「その他」の回答には、「障害の特性により異なる」「就Bや生介において利用者の日中活動の中にコーヒーづくりがあります。通所の目的の中に、どのようにコーヒー作業を結びつけるかが焦点なので、この問いは難しいです。『障害』というより『目的』によります」などの回答があった。

障害のある社員が担当する業務の決め方については、「本人の障害特性を重視する」が39団体(48.1%)と最も多く、「本人の希望を重視する」が23団体(28.3%)、ローテーション時の適性を重視するが5団体(6.17%)、「その他」が8団体(9.87%)、無回答が6団体(7.41%)であった。「その他」の回答には、「やってみて決める」「本人の得意なことを重視する」などの回答があった。

障害のある社員1人あたりへの教育や研修の頻度については、「その他」が最も多く24団体(29.6%)、「年1回程度」が17団体(21.1%)、「3～4か月に1回程度」が16団体(19.8%)、「毎月1回程度」が11団体(13.6%)、「2か月に1回程度」が6団体(7.41%)、「それ以上」が3団体(3.70%)、無回答が4団体(4.94%)だった。「その他」の回答は「特に研修はしていない」が最も多く、「入社時は丁寧に行き、徐々に少なくしている」「決まった研修はなく、日々トレーニングを積んでいる」などの回答があった。

研修の具体的な内容については、47団体(58.0%)からの回答があった。回答には、「プロの焙煎士や小売業者、卸業者からワークショップ形式で研修をしていただいています」「参考になりそうな喫茶店かホテルに行き、食べながら店員の言葉使いなどを目で覚える」「SST」などがあった。

4-4. 障害者への合理的配慮

障害のある社員が働きやすい環境を作るための配慮は、「業務を細分化する」が54団体(27.3%)と最も多く、「チームで分業する」が44団体(22.2%)、「時短勤務の制度をつくる」が30団体(15.2%)、「通路を広くする」が21団体(10.6%)、「スロープを設置する」が18団体(9.09%)、「簡単な仕事だけを任せる」12団体(6.06%)、「筆談器を置く」が4団体(2.02%)、「読み上げソフトをPCに入れる」が2団体(1.01%)、「その他」が11団体(5.56%)、「特に配慮

は行っていない」が2団体(1.01%)だった。「その他」の回答には、「手話で説明、絵や写真を使う」「本人がしたい仕事をしてもらう」「チャレンジしてもらおう」などがあつた。

上記の配慮を提供する理由は、「本人が能力を発揮して働けるから」が51団体(63.1%)と最も多く、「仕事の効率が良くなるから」が7団体(8.64%)、「職場の雰囲気が良くなるから」が5団体(6.17%)、「その他」が3団体(3.80%)、無回答が13団体(16.0%)、「法律で決まっているから」が0団体(0%)、「特に理由はない」も0団体(0%)だった。

上記配慮の限界として感じるものは、「資金」が25団体(26.0%)と最も多く、「人員」が24団体(25.0%)、「限界はない」も24団体(25.0%)、「周囲の理解」が15団体(15.6%)、「その他」が8団体(8.33%)、無回答が3団体(3.03%)だった。「その他」の回答には、「事業所内のことについては配慮することができても、自宅でのことや休日のことになると、そこまではできないと限界を感じます」「事業所内においては限界はありませんが、地域の中ではそうはいきません」などがあつた。

上記配慮を行っていない理由について自由記述で問うた設問には、2団体(100%)から回答があつた。回答はそれぞれ、「障害者施設の為、あまり配慮をしすぎると、利用者との区別がなくなり、利用者が混乱してしまうため。ある程度自立した方でない、雇用が難しい。」「障害を持った社員はおりませんので、行っておりません。」というものだった。

4-5. COVID-19による仕事の影響

COVID-19の影響を受けて、障害のある社員がどの程度テレワークで仕事を行ったかという設問では、「全く行わなかった」が58団体(71.6%)と最も多く、「一部行った」が15団体(18.5%)、「全てテレワークに移行した」が2団体(2.47%)、その他が5団体(6.17%)、無回答が1団体(1.23%)だった。「その他」の回答には、「テレワークせずに自宅で自粛を依頼した」「利用者さん・ご家族にテレワークか勤務かを選択して頂いた」などの回答があつた。

COVID-19の影響を受けて、職場でのコミュニケーション頻度に増減があつたかを問う設問では、「変化はなかった」が46団体(56.8%)と最も多く、「少し減った」が23団体(28.4%)、「とても減った」が6団体(7.40%)、「少し増えた」が4団体(4.94%)、「とても増えた」が1団体(1.23%)、「その他」が0団体、無回答が1団体(1.23%)だった。

COVID-19の影響を受けて、職場での連絡手段がどのように変化したか

を複数回答で問うた設問では、「特に変化はなかった」が32団体(32.0%)と最も多く、「Slack, LINE や Microsoft Teams などのオンラインツールを使うようになった」が21団体(21.0%)、「メールを使うようになった」が18団体(18.0%)、「電話・FAXを使うようになった」が17団体(17.0%)、「その他のものを使うようになった」が7団体(7.0%)、無回答が5団体(5.0%)だった。

COVID-19の流行以降、障害のある社員が働くにあたって新たに必要となった配慮・工夫を自由記述で問う設問には、48団体(59.3%)からの回答があった。回答には、「体調管理・毎日の検温、休日の過ごし方のアドバイスや聞き取り(県外に行くのかどうか)、ネガティブになりすぎないように話題提供」「スタッフ同士の5人以上の遊び禁止」「相手の口を読み取る為に、透明マスクをするようにしています」など、感染拡大防止対策のための配慮や工夫が並んだ。

COVID-19の流行が、売り上げの増減に与えた影響については、「とても減った」が34団体(42.1%)と最も多く、「少し減った」が29団体(35.8%)、「変化はなかった」が14団体(17.3%)、「少し増えた」が3団体(3.70%)、「とても増えた」が1団体(1.23%)だった。

COVID-19の影響による、障害のある社員の工賃の変化は「変化はなかった」が45団体(55.6%)と最も多く、「少し減った」が21団体(25.9%)、「とても減った」が7団体(8.64%)、「少し増えた」が5団体(6.17%)、「とても増えた」が1団体(1.23%)、無回答が2団体(2.47%)だった。

COVID-19がもたらした、採用活動への影響については、「採用活動に影響はなかった」が最も多く39団体(48.1%)、「特別支援学校との連携など、職場体験のイベントを取りやめた」が22団体(27.2%)、「より広範囲に採用活動を行うようになった」が4団体(4.94%)、「新規採用を停止した」が3団体(3.70%)、「その他の影響があった」が11団体(1.36%)、無回答が2団体(2.47%)だった。

5. 今後の課題

本論文は、団体の代表者への回答を求めた調査票の単純集計であり、研究全体の概要報告に留まっている。この集計結果をもとに、COVID-19による影響や、コーヒーに関する仕事を障害者が行う意義についての分析を行うことが課題として残っている。また、設問の「障害のある社員」という表記について、回答者によって想起するものが異なり、回答にばらつきがあった可

能性がある。分析を行う際は、この点を考慮し行う必要がある。

謝辞

本研究は、津田塾大学私立大学ブランディング研究事業(社会的インクルージョン基盤研究)および一般財団法人キーコーヒー柴田裕記念財団 2020 年度研究助成の研究成果の一部である。ここで、関係各位ならびに、調査にご協力頂いた皆様に深く御礼申し上げる。

参考文献

- CHALLENGE COFFEE BARISTA, 「challenge coffee barista since2020」(2021 年 9 月 25 日取得, <https://challenge-coffee-barista.org/#program>).
- 池田千登勢, 2018, 「授産事業の経営における障害者就労支援 B 型事業所の課題と新規事業所に有効な支援に関する研究」, 福祉のまちづくり研究 20 (3), 21-32.
- 岩野響, 2017, 『15 歳のコーヒー屋さん 発達障害のほくができることから ほくにしかできないことへ』, KADOKAWA.
- 公益社団法人認知症のひと家族の会, 2013, 「認知症カフェのあり方と運営に関する調査研究事業 報告書」(2021 年 9 月 1 日取得, <https://www.alzheimer.or.jp/pdf/cafe-web.pdf>).
- 厚生労働省, 2021, 「令和 2 年 障害者雇用状況の集計結果」(2021 年 9 月 25 日取得, https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16030.html).
- 向坂真理子・松原茂樹・鈴木毅・奥俊信・木多道宏・片山北斗, 2010, 「5292 障がい者が働く場としての喫茶店に関する研究: 障害者自立支援法に基づく喫茶店のリニューアルに関する実践・研究 その 1 (障害者が利用/就労する環境, 建築計画 I)」, 学術講演梗概集 E-1, 建築計画 I, 各種建物・地域施設, 設計方法, 構法計画, 人間工学, 計画基礎, 629-630.
- 久保田隆志, 「東京都 23 区の公共施設の清掃と喫茶における障害者の就労」, 職業リハビリテーション (13), 40-45.
- きょうされん, 2020, 「【コロナに関する生産活動・工賃実態調査】最終報告」(2021 年 9 月 21 日取得, <https://www.kyosaren.or.jp/investigation/12983/>).
- 牧野田恵美子, 1988, 「精神障害者の働く場作りとソーシャルサポート — 障害者自身が運営する「ふれあいの家」喫茶店の活動」, 社会福祉 (28・29), 130-140.
- 須田香織, 2000, 「働く (53) 喫茶室「あさぎ」をたずねて --NPO「おおぞら」の取り組み」, ノマライゼーション 20 (7), 78-81.
- UCC 上島珈琲株式会社, 「コーヒー用語辞典」(2021 年 9 月 30 日取得, https://www.ucc.co.jp/enjoy/encyclopedia/dictionary/dictionary_g-5-1.html).
- 渡辺裕子, 2018, 「障害者就労訓練の場としての公共施設内飲食店における運営の課題: NPO 法人の事例を通して」, 駿河台経済論集 28 (1), 21-47.

註

- i 雇用障害者数は57万8,292.0人、対前年3.2%(1万7,683.5人)増加している(厚生労働省,2021)。
- ii 実雇用率2.15%、対前年比0.04ポイント上昇している(厚生労働省,2021)。
- iii 渡辺は、久保田(2000)・須田(2000)の論をもとに、2000年ごろから公共施設内のカフェでの障害者就労が広がりを見せるようになったと整理している(渡辺,2000:21)。また、公益社団法人認知症の人と家族の会は、「コミュニティカフェ」の成立を2000年以降と論じ、認知症施策推進5か年計画に「認知症カフェ」の普及が謳われるようになるほど、カフェでの就労は社会的意義を持つものとして認識されていると指摘する(公益社団法人認知症の人と家族の会,2013:1-21)。障害者の社会参加の入口にカフェを据える取り組みは、コミュニティカフェの普及政策とも連動し、広まってきた可能性もあるが、詳細な検討は今後の課題とする。
- iv コーヒーの味を損なう原因となる豆(欠点豆と呼ばれることが多い)や石などの混入物を、手作業で丁寧に取り除く作業のことをいう(UCC上島珈琲株式会社,2021)。
- v コーヒーへの着目の例としては、ハンドピック作業が自閉症や知的障害の特性に合い、常に登録待機者が出るほど人気の事業所になった例(池田,2018:26-31)や、味覚に繊細な特性を生かして焙煎士として活躍している例(岩野,2017)などが挙げられる。

付属資料：調査票（A1）及び単純集計表

整理番号： 81/403 団体 回収率 20.0%

コーヒー業界における障害のある人の就労に関する実態調査 調査票 A1

【お願いしたい調査の内容と目的について】

今回の調査は、障害のある人のコーヒー業界での就労の実態を明らかにすることを目的としています。本調査は匿名で、個人や企業を特定できないようプライバシーに配慮する形でデータ化され、処理されます。調査結果は研究実施者の下で厳正に管理され、上記の主旨以外の目的に利用されることはありません。また、得られた情報は匿名化された上で適切に管理され、学内紀要論文、国内学会、査読付き学術雑誌、国際学会等で報告し、博士論文としても発表されます。もしも、公表結果ないしはこの研究全体に関して不明なところやお知りになりたいことがありました場合は、以下お問い合わせ先までお問い合わせ下さい。

本調査は、障害のある人のコーヒー業界での就労実態を調査する全国初の研究となります。ご多忙の折、回答のお時間を賜りますこと、大変恐縮ではございますが、ぜひ皆様からの貴重なお声をお寄せ頂けますと幸いです。

ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

ご回答は、2021年9月3日（金）頃までにお送り頂きますよう、お願い申し上げます。

【本調査・研究に関するお問い合わせ先】

津田塾大学インクルーシブ教育支援室ティーチング・アシスタント

（津田塾大学大学院国際関係学研究科後期博士課程） 濱松若葉

i19whama@gm.tsuda.ac.jp

①貴社（貴法人）の概要に関する質問

ここではまず、貴社（貴法人）の概要を把握するために、規模や職種などをお伺いします。

1-1. 貴社（貴法人）名をご記入頂き、その法人形態をお答え下さい。

貴社（貴法人）名： _____（有効回答 81）

法人形態：

株式会社(12, 14.8%) NPO法人(23, 28.3%) 社会福祉法人(32, 39.5%)

その他(14, 17.2%)

1-2. 貴社（貴法人）の所在都道府県名をご記入下さい。都道府県が異なる複数の事業所や活動拠点をお持ちの場合は、全てご記入下さい。

表 1 参照

1-3. 貴社（貴法人）の事業形態について、当てはまるものを下記より全て選択して下さい。その他の場合は、その内容をご記入下さい。（有効回答 81）

就労継続支援事業 A 型事業所(14, 16.6%) 就労継続支援事業 B 型事業所(64, 48.5%) 就労移行支援事業所(12, 9.09%) 就労定着支援事業所(11, 8.33%) 多機能型事業所(14, 16.6%) その他(17, 12.9%)

1-4. 貴社（貴法人）の従業員数について、当てはまるものを1つ選択して下さい。

(有効回答 80, 無回答 1)

1名～10名(13, 16.0%) 11名～50名(47, 58.0%) 51名～100名(11, 13.6%) 101名～500名(0, 0%) 501名以上(9, 11.1%)

1-5. 上記の従業員数のうち、障害のある社員は何名でしょうか。当てはまるものを1つ選択して下さい。障害については障害者手帳の有無を問わずにお答え下さい。

(有効回答 76, 無回答 5)

1名～10名(28, 34.6%) 11名～50名(35, 43.2%) 51名～100名(9, 11.1%) 101名～500名(0, 0%) 501名以上(4, 4.94%)

1-6. 貴社（貴法人）で働いている、障害のある社員の障害種別について、当てはまるものを全て選択して下さい。こちらも、障害については障害者手帳の有無を問わずにお答え下さい。

(有効回答 227, 無回答 5)

視覚障害(7, 3.01%) 聴覚障害(12, 5.17%) 肢体不自由(27, 11.6%) 精神障害(68, 29.3%)
 知的障害(57, 24.6%) 発達障害(49, 21.1%)
 その他(9, 3.88%)

②貴社（貴法人）における社員のマネジメント

障害のある社員のマネジメントなどについてお伺いします。

2-1. 貴社（貴法人）において、障害のある社員（利用者も含む）の給料・工賃は、ひと月あたり平均でおいくらでしょうか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

(有効回答 79, 無回答 2)

5,000円以下(3, 3.70%) 16,300円以下(38, 46.9%) 78,900円以下(25, 31.9%) 169,000円以下(12, 14.8%) 220,000円以下(0, 0%) 220,000円より大きい(1, 1.23%)

2-2. 貴社（貴法人）では、障害のある社員（利用者も含む）への給与・工賃の額をどのように決めていますか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

(有効回答 78, 無回答 3)

地域別の最低賃金に準じて決定する(17, 21.1%) 仕事を続けている期間に準じて決定する(5, 6.17%) 任せている仕事のレベルに準じて決定する(23, 28.4%) 法人全体の売り上げに準じて決定する(16, 19.8%) 本人が売り上げに貢献した金額に準じて決定する(1, 1.23%) 特に理由なく決めている(0, 0%) その他(16, 19.8%)

2-3. 貴社（貴法人）において、障害のある社員のマネジメントやモチベーションの向上のために行っている工夫がありましたら、差し支えない範囲でご紹介下さい。

(有効回答 48, 無回答 33)

③貴社（貴法人）がコーヒーづくりの仕事で大切にしていること

貴社（貴法人）において、障害のある社員がコーヒーづくりの仕事をするにあたって、大切にしていることや、良い社員を育成するために気を付けているポイントなどを伺います。

3-1. 貴社（貴法人）では、障害のある社員が、コーヒーづくりに関わるどのような工程を担っていますか。当てはまるものを下記より全て選択して下さい。

(有効回答 390)

- コーヒー豆のピッキング（ソーティング・選別）(36, 8.46%) コーヒー豆の焙煎(27, 6.92%)
 コーヒー豆のブレンド(17, 4.36%) コーヒーのパッケージ包装(37, 9.49%) コーヒーの抽出(38, 9.74%)
 コーヒーのカッピング(テイスティング)(22, 5.64%) 接客(53, 13.6%) レジ打ち(28, 7.18%)
 清掃業務(53, 13.6%) 製品の受注対応(12, 3.08%) 商品開発(12, 3.08%) 販売先への営業(9, 2.31%)
 その他 (_____ 18, 4.62%)

3-2. コーヒーづくりの仕事に最も求められるスキルはどのようなスキルでしょうか。当てはまるものを全て選択して下さい。

(有効回答 188)

- 細かな作業を行う(37, 19.7%) ゆっくりでも丁寧に作業する(66, 35.1%) 人と話さず目先の作業に集中する(14, 7.45%) 多少雑でも早く作業する(3, 1.60%) 人と会話しながら作業する(7, 3.72%)
 お客様の気持ちを考えて作業する(52, 27.7%)
 その他 (_____ 9, 4.79%)

3-3. コーヒーづくりの仕事を行うにあたって必要となるコミュニケーションスキルはどのようなスキルでしょうか。当てはまるものを下記より全て選択して下さい。

(有効回答 206, 無回答 2)

- 作業の進め方を他の社員に相談する(59, 28.6%) 遅刻やミスなど、仕事上のトラブルを他の社員に伝える(34, 16.5%)
 作業の進捗を報告する(44, 21.4%) 大きな声ではきはきと話す(13, 6.31%)
 その場の空気を読んで臨機応変に対応する(30, 14.6%) 周りの人と雑談をする(11, 5.34%)
 その他 (_____) (13, 6.31%)

3-4. そのようなコミュニケーションスキルは、コーヒーづくりの仕事をするにあたって、どの程度重要でしょうか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

(有効回答 80, 無回答 1)

- 重要ではない(3, 3.70%) あまり重要ではない(3, 3.70%) どちらともいえない(8, 9.88%)
 まあまあ重要である(23, 28.4%) とても重要である(43, 53.0%)

3-5. コーヒーづくりの仕事を行うにあたって必要となるソーシャルスキルはどのようなスキルでしょうか。当てはまるものを下記より全て選択して下さい。

(有効回答 317)

- 大きな声であいさつをする(22, 6.94%) 周りの人の話をよく聞く(47, 14.8%) 周りの人の感情を読む(18, 5.68%)
 自分の気持ちをコントロールする(44, 13.9%) 身だしなみに気を配る(64, 20.2%)
 仕事上の約束を守る(61, 19.2%) 仕事に関して分からないことを質問する(56, 17.7%)
 その他 (_____ 5, 1.58%)

3-6. そのようなソーシャルスキルは、コーヒーづくりの仕事をするにあたって、どの程度重要でしょうか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

(有効回答 79, 無回答 2)

- 重要ではない(1, 1.23%) あまり重要ではない(3, 3.70%) どちらともいえない(6, 7.41%)
 まあまあ重要である(18, 22.2%) とても重要である(51, 63.1%)

3-7. 障害のある人にとって、コーヒーづくりの仕事の中でどのような業務が向いていると思われますか。当てはまるものを全て選択して下さい。

(有効回答 361, 無回答 1)

- コーヒー豆のピッキング（ソーティング・選別）(40, 11.1%) コーヒー豆の焙煎(22, 6.09%)
 コーヒー豆のブレンド(13, 3.60%) コーヒーのパッケージ包装(33, 9.14%) コーヒーの抽出(34, 9.42%)
 コーヒーのカッピング(テイスティング)(13, 3.60%) 接客(45, 12.5%) レジ打ち(28, 7.76%)
 清掃業務(47, 13.0%) 製品の受注対応(11, 3.08%) 商品開発(13, 3.60%) 販売先への営業(11, 3.08%)
 その他（ _____ 13, 3.60%）

3-8. 貴社（貴法人）では、障害のある社員の業務の担当をどのように決めていますか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

（有効回答 75, 無回答 6）

- 本人の希望を重視する(23, 28.3%) 本人の障害特性を重視する(39, 48.1%) ローテーションの時の適性を重視する(5, 6.17%)
 その他（ _____ 8, 9.87%）

3-9. 貴社（貴法人）では、障害のある社員1人あたりへの教育や研修の機会をどの程度用意されていますか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

（有効回答 77, 無回答 4）

- 年1回程度(17, 21.1%) 3～4か月に1回程度(16, 19.8%) 2か月に1回程度(6, 7.41%)
 毎月1回程度(11, 13.6%) それ以上(3, 3.70%) その他（ _____ 24, 29.6%）

3-10. どのような研修を実施されていますか。差し支えない範囲でご紹介下さい。

（有効回答 47, 無回答 34）

④障害のある社員に対する配慮

障害のある社員が能力を発揮して働くための環境をつくるために行っている配慮についてお伺いします。

4-1. 貴社（貴法人）では、障害のある社員が働きやすい環境を作るためにどのような配慮を行っていますか。当てはまるものを全て選択して下さい。

（有効回答 198）

- 通路を広くする(21, 10.6%) スロープを設置する(18, 9.09%) 筆談器を置く(4, 2.02%) 読み上げソフトを PC に入れる(2, 1.01%)
 時短勤務の制度をつくる(30, 15.2%) 業務を細分化する(54, 27.3%)
 チームで分業する(44, 22.2%) 簡単な仕事だけを任せる(12, 6.06%)
 その他（ _____ 11, 5.56%） 特に配慮は行ってない→4-4へお進みください。(2, 1.01%)

4-2. なぜ、そのような配慮・工夫を提供していますか。最も当てはまる理由を1つ選択して下さい。

（有効回答 66, 無回答 13）

- 法律で決まっているから(0, 0%) 仕事の効率が良くなるから(7, 8.86%) 職場の雰囲気が良くなるから(5, 6.33%)
 本人が能力を発揮して働けるから(51, 64.6%) 特に理由はない(0, 0%)
 その他（ _____ 3, 3.80%）

4-3. 障害のある社員に対して配慮を提供するときに、限界と感じるものはありますか。当てはまるものを全て選択して下さい。

（有効回答 96, 無回答 3）

- 資金(25, 26.0%) 人員(24, 25.0%) 周囲の理解(15, 15.6%) 限界はない(24, 25.0%)
 その他（ _____ 8, 8.33%）

4-4. 貴社（貴法人）において、特に配慮を行っていない場合、障害のある社員への配慮・工夫を行う必要がない理由をお答え下さい。

（有効回答 2，無回答 79）

⑤新型コロナウイルス感染症による仕事への影響

2020年1月からの新型コロナウイルス感染症の流行は、世界中の仕事に影響を与えています。障害のある方がコーヒープクリの仕事をしている現場にどのような影響があったのかをお伺いします。

5-1. 新型コロナウイルス感染症の影響をうけて、障害のある社員はどの程度テレワークで仕事を行いましたか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

（有効回答 80，無回答 1）

全く行わなかった(58, 71.6%) 一部行った(15, 18.5%) 全てテレワークに移行した(2, 2.47%)
 その他 (_____ 5, 6.17%)

5-2. 新型コロナウイルス感染症の影響で、職場でのコミュニケーションの頻度が増減はありましたか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

（有効回答 80，無回答 1）

とても減った(6, 7.40%) 少し減った(23, 28.4%) 変化はなかった(46, 56.8%) 少し増えた(4, 4.94%) とても増えた(1, 1.23%) その他 (_____ 0, 0%)

5-3. 新型コロナウイルス感染症の影響で、職場での連絡手段はどのように変化しましたか。当てはまるものを全て選択して下さい。

（有効回答 95，無回答 5）

電話・FAX を使うようになった(17, 17.0%) メールを使うようになった(18, 18.0%) Slack、LINE や Microsoft Teams などのオンラインツールを使うようになった(21, 21.0%)
 その他のものを使うようになった (_____ 7, 7.0%)
 特に変化はなかった(32, 32.0%)

5-4. 新型コロナウイルス感染症の流行以後、障害のある社員が働くにあたって、新たに必要になった配慮・工夫がありましたらご記入下さい。

（有効回答 48，無回答 33）

5-5. 新型コロナウイルス感染症の流行は、貴社（貴法人）の売上げの増減にどのような影響を与えましたか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

（有効回答 81）

とても減った(34, 42.1%) 少し減った(29, 35.8%) 変化はなかった(14, 17.3%) 少し増えた(3, 3.70%) とても増えた(1, 1.23%)

5-6. 新型コロナウイルス感染症の影響で、障害のある社員の工賃に変化はありましたか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

（有効回答 79，無回答 2）

とても減った(7, 8.64%) 少し減った(21, 25.9%) 変化はなかった(45, 55.6%) 少し増えた(5, 6.17%) とても増えた(1, 1.23%)

5-7. 新型コロナウイルス感染症は、採用活動にどのような影響をもたらしていますか。当てはまるものを1つ選択して下さい。

(有効回答 79, 無回答 2)

新規採用を停止した(3, 3.70%) 特別支援学校との連携など、職場体験のイベントを取りやめた(22, 27.2%) 採用活動に影響はなかった(39, 48.1%) より広範囲に採用活動を行うようになった(4, 4.94%)

その他の影響があった (_____ 11, 1.36% _____)

質問は以上です。貴重なお時間を頂き、調査へのご協力を賜りましたこと、深謝致します。

【調査へのご意見やご感想などございましたら、以下に自由にご記入下さい】

(_____ 22, 27.2% _____)

・本調査のテーマについて、さらに詳しく調べるために、今回ご回答を頂いた方の中から数名の方を対象とさせて頂き Zoom や Skype などを利用したインタビューを行いたいと考えております。インタビューにご協力を頂けます場合には、お手数をお掛け致しますが、以下にメールアドレスをご記入下さい。

ご連絡先メールアドレス：(_____ 20, 24.7% _____)