

企業における採用・配置の取組

(障がい当事者による採用選考・配置への配慮・精神・身体・知的・発達・LGBT・難病他)

- 遠田 千穂 (富士ソフト企画株式会社 企画開発部 部長)
- 高橋 綾子 (富士ソフト企画株式会社 企画開発部 サブリーダー)
- 畑野 好真 (富士ソフト企画株式会社 企画開発部)

1 障がい当事者が採用業務に携わる・面接に同席

富士ソフト企画では、社員の9割が障がい者手帳を保有するところから採用も障がい当事者の社員が中心となりハローワークと連携を取りながら行う。当事者が採用業務や選考に携わることで、多様な視点から選考・配置を考えることが出来る。当事者がおかれた境遇や薬の副作用等を理解し、配置に配慮することができるのが企業の強みとなる。雇用継続・職場定着のヒントは当事者から学ぶのが一番の近道である。

当事者のことは当事者に聞こうというのが当社の鉄則である。ハローワークには、常時10職種以上掲載し、常に更新をかける。備考欄に臨む人材を細かく記入する(PCインストラクター経験者優遇・教員免許保有者優遇・英検・TOEIC何点以上保有者優遇等々...)。漠然とした求人では焦点がぼやけてしまう。どこでどのような仕事をして頂きたいのかを明確に具体的に書けるだけ書くのがポイントである。

2 配置の工夫・グループ会社・親会社からのリワーク(職場復帰)への応用

配置は、4障がいを各部署に混在させて配置し、同じ障がい者だけで1つの部署が構成されないように配慮をする。

- ・身体障がい者が他の障がい者をサポートすることで、身体機能の回復が図れる。
- ・知的障がい者が他の障がい者をサポートすることでIQが上がる。
- ・精神障がい者が他の障がい者をサポートすることで薬が減り夜良く眠れるようになる。
- ・発達障がい者が他の障がい者をサポートすることでコミュニケーション能力が上がる。

この内容を親会社・グループ会社からのリワークの受け入れにも応用し、障がい者が健常者を、健常者が障がい者を2週間サポートし合うことにより、休職していた健常者の社員の職場復帰を実現する。

3 面接で聞くポイント

面接では、以下のポイントについて確認する。

- ・会社のことを理解しているか？
(HPを見れば会社の姿勢が分かる)

- ・生活のリズムが整っているか？
(昼夜逆転・暴飲暴食をしていないか)
- ・挨拶が元気よくできるか？
(入退室時の所作は見られている)
- ・基本的なPCスキルはありますか？
(Word・Excel(関数・表計算)・PPT)
- ・自暴自棄になっていないか？
(アンガーマネジメント・感情のコントロール)
- ・自律心、自制心があるか？
- ・この会社で生涯にわたって活躍したいという意思が明確か？
- ・入社後も知識を付け・知見を高める自己努力を惜しまないか？
- ・周囲の人間を理解し様々な価値観を受け入れることが出来るか？
- ・柔軟性を維持し実行出来るか？
- ・部活・アルバイトの経験があるか？
(企業にも応用できる)

4 共生社会

自分はこういう人間だから、会社は自分に合わせて下さいではなく、会社のスタイルに合わせるよう切磋琢磨して自分も変化・進歩させていくというスタイルを見せることが大切だと考える。自己主張も大切だが、他者の価値観を受け入れ、共にお互いの障がいをサポートしながら助け合い、支え合いながら業務を進めて行くことが本人の障がいの軽減にもつながる。会社は宗教団体ではない、様々な価値観や成育歴の人間の集合体である。

5 自律心・自制心・人の為に動くと障がい者が軽減される

自分達の会社は自分達が創る、という自負が障がいをカバーする。与えられるのを待つのではなく、自ら与える人間になる、人のために動く・汗を流すことが心身の安定につながる。

災害現場では、一人だけであれば恐怖で体がすくんでしまい逃げ遅れるケースもあるが、おばあさんの手を曳いたり、猫ちゃん・ワンちゃん・赤ちゃんを抱っこしていると勇気が出て火の粉をくぐれる可能性もある。人間の本能は共生に起因する。一人でも多くの障がい者の社会参画

が共生社会を育むことにつながる。

6 面接の着眼点

退職理由には理由があり、どういったことで退職したのか聞くようにしている。人間関係、契約満了、ステップアップ、体調不良など、理由がそれぞれある。退職理由を聞き、それぞれの職歴で、どれくらいの期間働いたのかを聞く。

いつも人間関係で辞めている人は、自身に問題があるのかと思われる可能性が高いが、営業所の移転などの理由で辞める人もいる。それらを聞いて見極めることが大事である。

弊社では面接受付シートというものを用意しているが、前職で困った事は何か、前職で出来なかったことを次に活かそうとしている方がいる。メモを取る時間が欲しい、仕事には優先順位をつけてほしいなど、本人が書いた配慮事項にそのようなことが書かれていて、目にする機会が多い。相談相手がいると助かる、定期的な面談の機会を設けてほしいなどもよく書かれている。

相談できる人というのは、通院先の医師であったり、家族、友人であったり、相談する事によって心が軽くなる事があり、非常に大事なこともある。これは各営業所の少人数のオフィスがいいのか、大人数でも大丈夫なのかの見極めにもなる。特定の人と面談、定期的な面談は少人数であれば、相談者が特定されるかもしれないからである。

そして障がい者になったことで、どう受け止めたのか、本人が障がいを受容出来ていることも非常に大事である。どのタイミングで、手帳を取得したのか。

残業により在職中に体調不良になった、又は、在職中に気づいたりする人もいる。面接に参加してみて分かったことだが、残業で体調不良になった方が、とても多いというのがよく分かる。精神障がいであれば、最初のメンタルクリニック通所はいつぐらいなのか、学生時代から兆候があった方もいる。本人はそれが障がいだと分かって納得した、やっぱり、と思って納得される障がい者も多い。

また、面接受付シートの欄にもあるのだが、自身の障がい受け入れは大事であり、現在の障がいの状態については、どういうことで具合が悪くなり、きっかけ、対処法はあるのかを記入して頂く。自身のリカバリー方法を分かっている事も大事である。

多く見受けられるのが就職活動をするにあたって、就労移行支援事業所を利用される方で、そこにはどれくらいの頻度で通っているかを判断する基準にもする。毎日休まず通えていることがベストであり、基本的な PC 操作は必須である。

特例子会社の弊社では、自分の周りは障がい者であり、周りが障がい者であることは当たり前である。あらゆる配慮が必要であるということを認識して頂かなければならな

い。障がい者と仕事をしたことはあるかとも聞く。自分もサポートを受けるが、逆に自分から周りの障がい者にサポート出来るかもしれないことが大事となってくるからだ。

障がい者の仕事の教え方は、当事者同士という意識があれば、教える側への配慮が生まれてくる。これは色々な障がい者が混在していることにもよる。

最後に配属先である勤務地であるが、住んでいる住所から考えて、どのオフィスに通えるかを考える。満員電車は大丈夫か、通勤時間も大事な社会生活を送る為の時間である。障がいによって、車椅子だったり、電車が嫌いであったりする。充実した、就労生活を送る為にも、面接時は以上の事をこれからも面接者に伺っていききたい。

7 面接時の配慮事項

聴覚障がいの方に面接日程を連絡する際は、電話ではなくメールを使って連絡することや、聴覚障がいの応募者の面接の際には、事前に筆談器を準備しておくこと、身体障がいの方が面接に来社した際は、階段の昇り降りが可能かどうか確認し、階段が難しいようであればエレベーターを利用するのは当然の事と考える。

中には面接後に就労移行支援事業所への通所を予定しており、本人が思ったよりも面接に時間がかかると焦りや不安を感じてしまったりする人もいるかもしれないので、一次面接の日程を連絡する際には、あらかじめ「1時間半ほどかかる」と伝えておくのも配慮の1つである。

書面（面接受付シート）を書いていた際や、YG 性格検査を受けていただく際の説明は、分かりやすくはっきりと伝えるよう心掛ける。特に発達障がいや知的障がいの方は、YG 性格検査の質問の意味を理解するのに時間を要したり、面接受付シートの記入に時間を要したりするケースも見受けられるため、書面記入や YG 性格検査が予定通りの時間に終わらなくても焦らせないようにしている。

また、書面を書いていた際に「分からないところがあつたら空欄にしておいていいですよ」と声をかけておき、分からなかったところは、書面回収時に確認して記入してもらうなどの配慮もしている。

面接中には、多少答えに時間がかかることがあっても急かさず答えをじっくり待つことや、多弁で質問に対する答えが長くなっても、遮ることなく最後まで聞くようにすることも大切であると考えます。

【連絡先】

遠田 千穂

富士ソフト企画株式会社（研修・見学のお問い合わせ先）

TEL: 0467-47-5944 FAX: 0467-44-6117

Email: todachi@fsk-inc.co.jp

企業在籍型職場適応援助者に於ける作業支援の実際と課題について

○相原 信哉（旭電器工業株式会社 企業在籍型職場適応援助者）

1 はじめに

三重県に於いても国が定める障害者雇用率の向上とともに年々、障害者雇用人数が増加している。前年度末に法定雇用率の改訂があり民間企業に於ける雇用率が2.3%になった。今後も障害者雇用率達成のためにより一層の障害者雇用人数の増加が見込まれる（図1）。

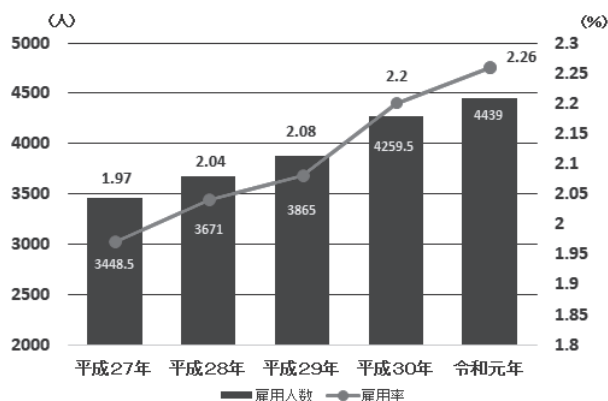


図1 三重県の民間企業の障害者雇用状況

当社に於いても雇用する障害者の増加に伴い就労支援を充実する必要がある（図2）。

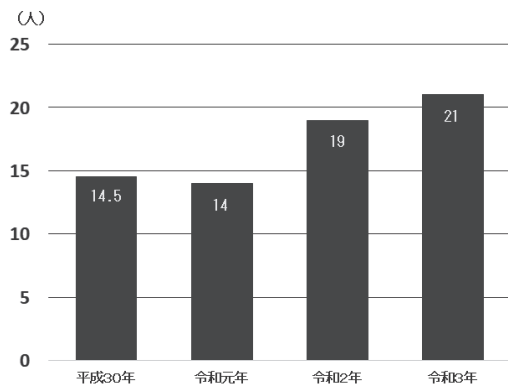


図2 当社の障害者雇用者数の推移

これまで障害者職業センターから配置型職場適応援助者に来社いただき支援をお願いしていた。そんな中で特別支援学校からの卒業生を採用する事になり、平成30年5月に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催する職場適応援助者養成研修を受講させていただき企業在籍型職場適応援助者（以下「企業在籍型JC」という。）を配置した。更に令和元年7月には職場適応援助者スキル向上研修を受講させていただき更に支援技法の向上を図った。しかしながら支援の実際の場面では研修で学んだことをそのまま活かすことが出来ず、乖離する場面が多々あり他社の支援状況が気になった（図3）。

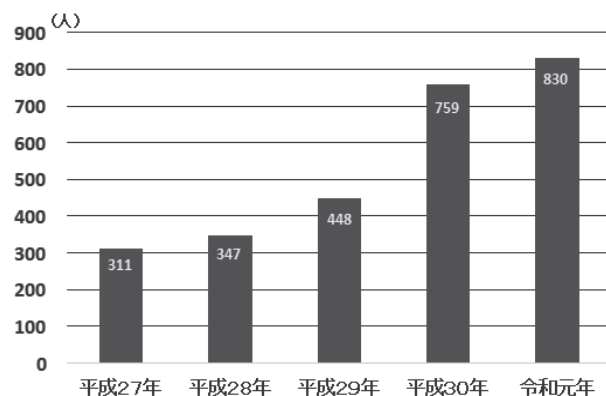


図3 企業在籍型JCの養成人数推移（全国）

そこで三重県内でご活躍されている企業在籍型JCの方々にお集まりいただき、それぞれの企業での体験をヒアリングして企業在籍型JCならではの課題を探り今後の参考とすることとした。

2 事例紹介

以下、事例をいくつか紹介する。事例中においては個人情報保護の観点から名称にアルファベット等を用いていることをご容赦いただきたい。

■ 事例1（A社 電気器具製造業）

企業在籍型JCの場合、各部署の作業内容や工数が把握できる。そこで工数不足の発生している部署の責任者に対して障害者が工数応援出来る作業があることを提案した。今回は客先との通函の清掃及び清掃済ステッカー貼付け作業を応援した。この時の支援において企業在籍型JCは社員以外立入禁止エリアでも現場での援助ができ、スムーズに戦力として活躍することが出来た（写真1）。



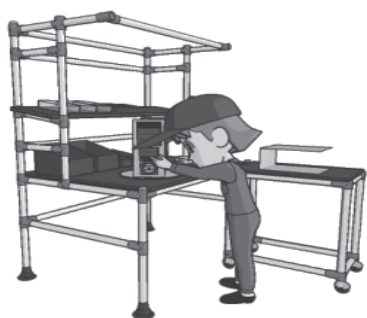
写真1 作業風景

一方で踏み込んだ支援をすることにより多くの時間を割くことになる。専業で企業在籍型JCを行っている訳ではないので他業務に支障が無いように時間管理が重要である。

■ 事例2 (B社 製造系特例子会社)

改善提案制度を活用して障害者の意見を聴き障害特性に応じた改善を積極的に行っている。作業の見える化や対人関係作りなど、改善後も様々な意見を聴き取り、リアルタイムで柔軟な対応が繰り返しできることは企業在籍型JCならではの取り組みとなった。

年々障害者雇用数増加とともに、障害種、作業内容は多種となり、障害特性等の情報共有が新規スタッフ等へ不十分な伝達になる場面がある。対応経験の積み重ねとともに、取り組んできた対応方法等を伝えていくこと、一緒に考えていくことが求められる。



■ 事例3 (C社 金融系特例子会社)

2か所に作業場があり、それぞれ障害者の障害種や作業内容が異なる。しかしながら、情報の共有を図るため企業内在籍型JCが中心となって関係者ミーティングを月に一度実施し、課題の洗い出しをしている。作業内容は異なっても作業精度向上の技法等共通の部分が多い。複数作業の同時進行禁止や色別管理、定位置管理等がいい事例である(写真2)。また、上位職の方々に対しても積極的に関わってもらうよう促し、会社全体の雰囲気作りに貢献している。職制をうまく活用出来るのは企業内在籍型JCならではの取り組みではないだろうか。

障害者の中には服薬をされている方がみえ、日によって体調が大きく異なることがある。毎日朝礼を行いその中で様子を見てリアルタイムにケアが出来るのは常駐しているからこそ出来る支援である。

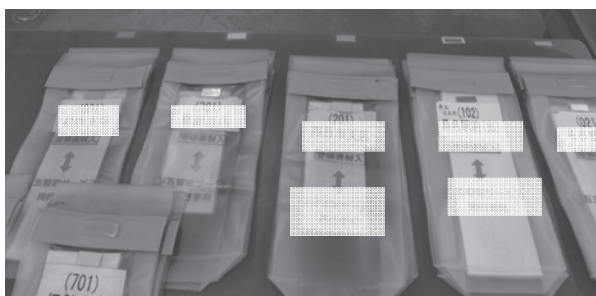


写真2 識別管理と定位置管理

3 見えてきたこと

- ・その企業で働く社員が企業内在籍型JCであることで迅速かつ具体的な対応ができる。また、継続して継続的な支援が出来る。
- ・企業内在籍型JCの中にはその他の業務と掛け持ちになっている場合があり、支援に時間がかかると他業務に支障をきたす懸念がある。
- ・障害者が働く部署の上司、同僚との意思疎通が図りやすい半面、職務分掌や職制指示の影響を受けやすい。

4 考察

企業内在籍型JCによる障害者の就労支援を始めてから着実に雇用が進み障害者雇用率も大幅に改善した(図4)。

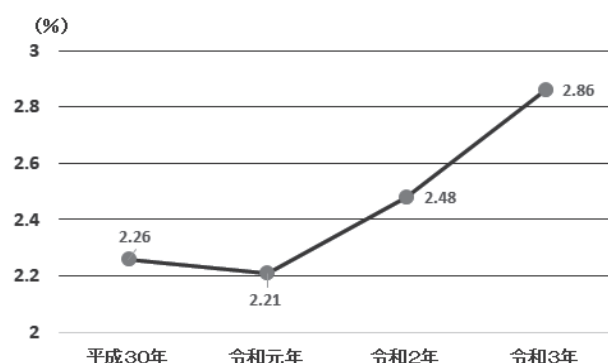


図4 当社の障害者雇用率の推移

また、この支援を始めてから、職場定着についても大きな成果が生まれた。

まだまだ企業内在籍型JCの認知度が低く、理解が進まない現状の中で課題解決の手段として障害者職業センターが主催するサポート研修等に積極的に参加して支援技法のアップデートを図りながら、実のある就労支援を継続して存在をアピールする必要があると考える。

5 最後に

本論文の作成にあたり、三重障害者職業センターはじめ、三重県内の企業内在籍型JCに多大なるご協力をいただき改めてお礼を申し上げて締めくくりとする。

【参考資料】

- ・厚生労働省 三重労働局 報道資料(令和元年12月25日)
- ・厚生労働省 職業安定局 障害者職業雇用対策課「ジョブコーチ支援制度と養成研修の現状等について」

【連絡先】

相原 信哉
旭電器工業株式会社 管理部 人事課
E-Mail: aihara@asahidenki.com

研修プログラムを活用した提案型事業主支援の試行について

－新規の障害者雇用の促進に向けた支援方法についての検討－

○岩佐 美樹（障害者職業総合センター 研究員）

内藤 眞紀子・依田 隆男・石原 まほろ・永登 大和（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者の新規雇用について取り組む事業主支援においては、障害者雇用に対する理解の促進を図ることから始まり、障害者雇用に対する意思決定、障害者雇用計画の作成及びその実行への支援という段階が想定される。

就労支援機関等が実施する、事業主の障害者雇用に対する理解の促進を支援する一つの方法として研修による情報提供が行われている。特に、新たに障害者を雇用したいというニーズを持つ企業については、この情報提供は有効であると考えられる。しかし、どのような情報が、障害者雇用に対する事業主の意欲や行動の変化に影響を及ぼすのか等については、これまで十分な検討はなされていない。そこで、本報告においては、新たに障害者を雇用したいというニーズを持つ企業に対し、研修を企画・実施し、その後のアンケート結果を分析することにより、効果的な研修、情報提供のあり方について考察する。

2 実施方法

(1) 試行協力企業

試行協力企業であるA社は10支店28拠点有し、損害保険代理店業、生命保険の募集に関する業務を行っている。従業員数は約624名（派遣・勤務型代理店含む）。2020年2月末現在で、主として営業職と営業補助職から構成されている。2020年度に2事業所（a本店、b支店）にてそれぞれ1名の知的障害者を雇用するが、障害者雇用率達成に際しての不足人数は5名となっていた（2021年3月現在）。また、A社には7つのグループ会社があるが、いずれも障害者雇用率は未達成であった。

(2) 研修対象者

A社を含むグループ会社8社の社長及び拠点長

(3) 実施方法

事業主等に対するヒアリング調査を実施し、そこで得られた情報をもとに、研修を実施し（2021年1月末）、研修終了後、アンケート調査を実施した。また、研修終了後、希望のあった2事業所に対し、障害者の雇入れに係る相談を実施し、経過を確認した。

3 結果

(1) ヒアリング調査

ヒアリング調査においては、A社において障害者雇用を進める上で課題となっていること、必要とされている障害

者雇用に関する情報や支援に関する情報を収集した。

A社の障害者雇用については、身体障害者を中心として、主として、民間の人材紹介会社を活用して進められていた。そのため、身体障害以外の①「障害に関すること」②「障害者の担当職務の創出方法の考え方」③「受け入れ態勢の整え方」、さらに、④「支援制度に関すること」⑤「支援機関に関すること」といった情報が不足していることが把握された。また、担当者によって⑥「障害者雇用制度に関すること」についての情報格差があることも把握された。

また、障害者雇用に際しての最も大きな課題として挙げられたのは、「障害者の担当職務の創出」に関することであったが、これについては障害のない社員と同様の労働条件での雇用を前提とし、その勤務時間分の仕事を創出しなければならないと考えていたことが影響していた。

(2) 研修内容の検討及び資料の作成

把握された6つの情報について、当機構の「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」¹⁾をもとに資料を作成した。

一番の課題となっていた「障害者の担当職務の創出」に関しては、障害者職業総合センター（2017）²⁾にて提案された3つの職務創出支援モデル[※]を紹介し、まずは「切り出し・再構成モデル」によって創出された多くの障害者が対応可能であるような職務にて雇用した後、個々の障害者の強みを活かした作業を積み上げていくという「特化モデル」と「積み上げモデル」の組み合わせによる職務創出方法を提案することとした。あわせて、障害者トライアル雇用や支援機関の支援内容を紹介し、採用当初は週所定労働時間10時間以上の短時間の雇用から始め、徐々に職務の幅を広げるとともに、勤務時間の延長を図っていくという障害者雇用の進め方があること、支援機関を活用することにより、これを効果的・効率的に進めていくことができるといった情報を提供することとした。

※「障害者が担当する職務を創出する」ことを目的とする全ての支援の総称。職場に存在する定型的な反復作業を切り出し、1人分の作業として再構成する従来型のモデルを「切り出し・再構成モデル」、職業リハビリテーションや能力の向上を考慮して一定の時間をかけ、次第に職務内容や責任の幅を広げること、十分に能力を発揮することを重視したモデルを「積み上げモデル」という。その他、本人の能力や経験を生かせる専門性の高い職務を目指す「特化モデル」がある。

(3) 研修の実施

事業主と相談した結果、研修については3部構成とした。

1部：a本店長による「a本店における障害者雇用の取組について」の講義（10分）

2部：当研究部門による講義（45分）

3部：関係会社（特例子会社）担当者による「特例子会社として行うことができる支援について」の講義（5分）

講義についてはオンラインで実施した。

(4) アンケート調査

研修の効果を把握するため、研修終了時に、研修受講者58名に対し、当研究部門による講義についてのアンケート調査を行った（回答者数38名、回収率65.5%）。

その結果、研修の満足度については60.5%が「大変満足」、39.5%が「やや満足」、障害者雇用に関する理解促進における研修の貢献度については60.5%が「とても役立った」、36.8%が「役立った」との回答が得られた。研修で役立ったと思われる研修の内容について複数選択してもらったところ、「障害者雇用制度の理解」の項目が最も多く（81.6%）、次いで「支援機関の理解」（63.2%）、「支援制度の理解」（57.9%）、「受け入れ態勢の整え方（労働条件、教育訓練体制等）」（52.6%）が多かった。研修受講による、障害者雇用に対する意欲の変化については、55.3%が「あった」と回答し、57.9%が障害者雇用に向けた具体的な行動の検討があった（「はい」）と回答した。

意欲に変化があった群とそれ以外の群に分け、研修で役立った内容として挙げられた項目の回答結果を図1に示す。その結果、「担当職務の創出方法の考え方」以外の項目において、意欲に変化があった群の選択割合が高く、特に「支援機関の理解」「障害に対する理解」においてその傾向が強く見られた。

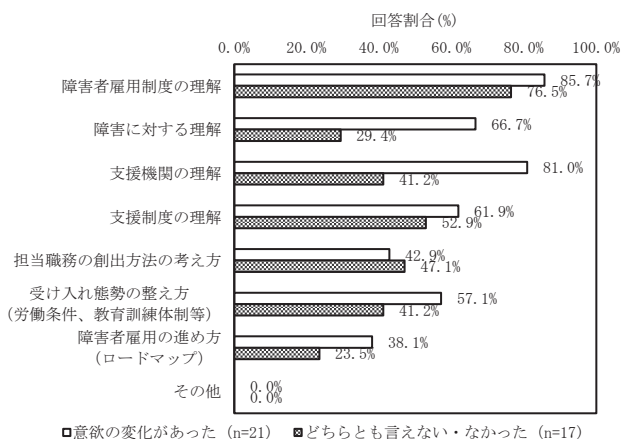


図1 意欲の変化の有無別にみた研修で役立った項目

具体的な行動の検討有群と検討無群に分け、研修で役立った内容として挙げられた項目の回答結果を図2に示す。その結果、「障害に対する理解」及び「支援機関の理解」以外は、検討無群の選択割合が高い傾向にあり、特に「受

け入れ態勢の整え方」「担当職務の創出方法の考え方」についてその傾向が強く見られた。

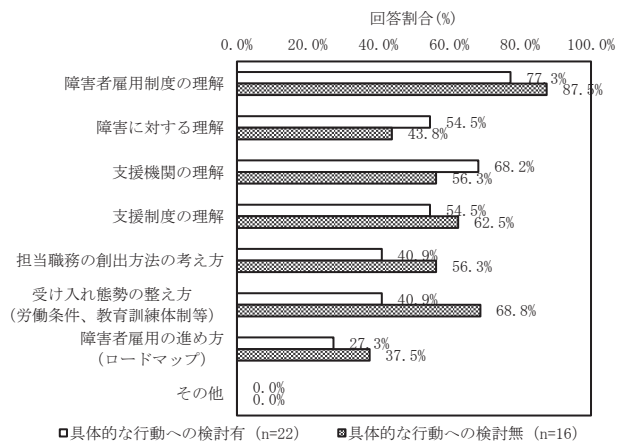


図2 具体的な行動の有無別にみた研修で役立った項目

(5) 経過確認

研修終了後、希望のあった2事業所にて、障害者の雇い入れに関する相談を実施した。その結果、両者とも障害者の担当職務の創出に苦慮したが、研修で提案された短時間から始める障害者雇用であれば可能ではないかと判断したとのことであった。現在、2事業所ともに、地域障害者職業センターの事業主支援を活用しながら、障害者雇用に向けた取組を進めている。

4 考察

アンケート結果においては、障害者雇用に対する意欲に変化のあった群がそれ以外の群に比して、研修で役立ったと思われる研修内容について多くの項目を選択していた。特に「支援機関の理解」及び「障害に対する理解」において選択割合が高い傾向が見られた。また、障害者雇用に向けた具体的な行動の検討の有無別にみたときも、「障害に対する理解」「支援機関の理解」の項目のみ、検討有群において多く選択されていた。以上のことから、障害者雇用についての研修を通じた情報提供の中でも、特に障害に対する理解を深めること、支援機関から得られるサポートについての理解を深めることは、障害者雇用に際して企業が抱く不安の解消につながり、障害者雇用への意欲を高め、具体的な行動を検討する上で有効であると考えられる。

今後、自由記述をもとにした質的な検討を踏まえ、さらなる考察を行っていくことを予定している。

【引用・参考文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用開発推進部『はじめてわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集』, 2010
- 2) 障害者職業総合センター『精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究』, 「調査研究報告書 No. 133」, 2017

除外率制度の対象業種における障害者雇用の実態

－事業所に対する質問紙調査結果より－

○古田 詩織（障害者職業総合センター 主任研究員）

内藤 眞紀子・春名 由一郎・伊藤 丈人・木下 裕美子・佐藤 涼矢・中山 奈緒子

（障害者職業総合センター）

小澤 真・杉田 史子（元障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者雇用率制度における除外率制度は、2002年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、個別企業への影響に鑑み当分の間は維持され、2004年と2010年に引き下げられた後は、率設定が維持されている。

しかし、雇用が困難とされてきた業種でも障害者雇用に対する先進的な取組は見られ、いずれの業界でも近年障害者雇用の進展がみられる。また「障害者と共に働くことが当たり前な社会」という理念にもそぐわない。

そこで、障害者職業総合センターでは2019年度から2020年度にかけて「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」を実施し、除外率設定業種における障害者雇用の実態についての調査や諸外国の対応に係る情報収集を行い、除外率設定業種における障害者雇用の現状・課題・実際の取組事例を把握し、除外率廃止に向けて考えられる対策について整理した¹⁾。

本稿では、上記調査のうち事業所に対する質問紙調査の結果について報告する。

2 方法

(1) 対象

2018年障害者雇用状況報告において除外率が適用される企業の事業所から25,700事業所を抽出し、企業の人事・労務管理担当者に回答を求めた。

(2) 実施期間と実施方法

2020年2月～3月に調査票による郵送調査を実施した。

(3) 調査内容

- ・ 主な事業、事業形態（事業形態が特例子会社の場合、特例子会社における障害者雇用についての課題）
- ・ 2019年6月1日現在の障害者が就業することが困難であると認められる職種（以下「対象職種²⁾」という。）の業務を行っている常用雇用労働者数及び障害者数の内訳、過去20年程度の間での変化
- ・ 対象職種における雇用管理改善の実施状況、実施しやすさ及び効果
- ・ 対象職種の業務に関連する技術革新の世間一般の進展状況、調査対象事業所への導入状況、実施しやすさ及び効果

- ・ 現在、障害者が就いていない業務に障害者を配置するとしたら、どのような支障があるか、就けるために何が必要だと思うか
- ・ 対象職種の業務に障害者が従事するに当たっての障害者雇用関係の助成金の利用状況
- ・ 障害者が業務に従事する場合に健常者が作業する場合とくらべて課題となること（自由記述）
- ・ 除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイデア・意見等（自由記述）

3 結果

(1) 回収状況

7,341事業所（回収率28.6%）であった。

(2) 結果の概要

ア 対象職種における障害者雇用の状況

回答事業所の約25%である1,870事業所から対象職種の業務に従事する障害者数の回答があり、障害種別では一部職種を除き、身体障害者が8割以上を占めた。過去20年程度の間での障害者数の変化は、全ての職種で「増加」又は「横ばい」と回答した割合が最も高かった。

イ 対象職種における雇用管理改善、対象職種の業務に関する技術革新

対象職種における雇用管理改善は「実施無」が約6割を占め、項目別では「障害者本人の安全を確保できるような工夫・改善」（26.3%）の実施率が最も高かった（図1）。

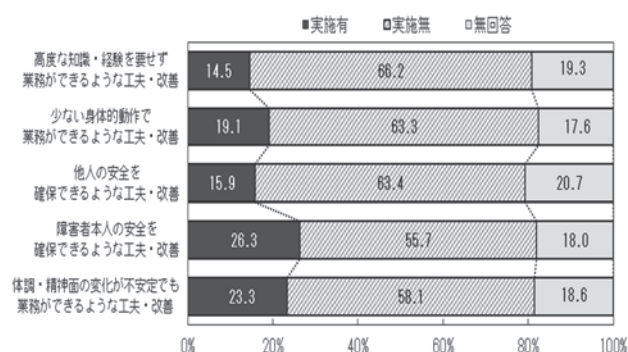


図1 対象職種における雇用管理改善の実施状況（対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの）

対象職種別では「児童福祉施設において児童の介護、教

護又は養育を職務とする者（以下「児童福祉施設」という。）と「警備業務に従事する者（以下「警備業務」という。）」における実施率が全項目で全体平均を上回った。

また、対象職種の業務に関連する技術革新について、世間一般の進展状況は「ない」が約4割強、「導入無」が全体の約6割弱を占めた。項目別では「少ない身体的動作で業務ができるようなツール・設備等」と「障害者本人の安全を確保できるようなツール・設備等」（ともに9.1%）の導入率が最も高かった（図2）。技術革新の内容は、特殊な装置やシステムのほか、タブレットやカーナビ、オートマチック車など日常生活で普及しているものも多かった。

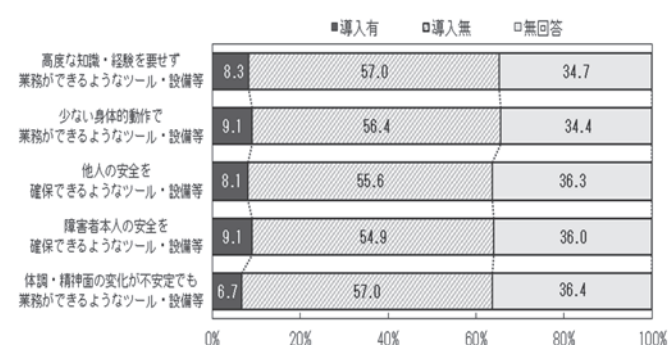


図2 対象職種の業務に関連する技術革新の導入状況（対象職種障害者雇用事業所1,870事業所に係るもの）

ウ 障害者が就いていない業務への障害者の配置

現在、障害者が就いていない業務に障害者を配置するとしたら、どのような支障があるかについては、「業務遂行を手助けする援助者、介助者が必要になる」（63.1%）の選択率が、現在、障害者が就いていない業務に障害者を就けるために何が必要だと思うかについては、「同僚・上司等、ともに働く人の理解」（60.6%）の選択率が最も高かった。

エ 障害者が業務に従事する場合、健常者が作業する場合とくらべて課題となること（自由記述）

多いものから「コミュニケーションが上手くできない」「業務遂行が困難である」「対策を行っても効果が得られない」「業務遂行における効率性に課題がある」「安全確保ができない」「社内の同僚・上司の理解が得られない」「法律・制度上の制約がある」「顧客・取引先の理解が得にくい」「その他」の9つに分類された。

オ 除外率の廃止・縮小に資する取組等についてのアイデア・意見等（自由記述）

1,307事業所から自由記述の回答を得、うち約65%が除外率の廃止・縮小に否定的な意見を表明するものであり、具体的なアイデア・意見等としては、大きく①業種以外の観点による除外率の設定、②法定雇用率の算定方法等の見直し及び③障害者雇用を行う事業主に対する支援の3つに分類された。

4 まとめ

過去20年程度の間での対象職種における障害者雇用の進展の結果、約25%の除外率適用事業所で障害者が雇用されていると考えられた。対象職種の業務に従事する障害者は一部職種を除き身体障害者が8割以上を占め、知的及び精神障害者はあまり増えていない。障害者が就いていない業務に障害者を配置する場合、「人的支援」と「本人・周囲の安全確保」の2点が支障となっており、対象職種の業務に就くために免許・資格等が必要となることや、警備業法などの制度の存在が対象職種における障害者雇用に当たった課題となっていることが考えられた。

対象職種における雇用管理改善は、「実施無」が約6割を占めたが、対象職種「児童福祉施設」と「警備業務」では様々な観点から雇用管理改善に取り組んでいた。雇用管理改善は低予算・低コストで実施できるものもあるため、企業に対し、具体的な雇用管理改善の取組事例を情報提供することが有意義だと考えられた。

対象職種の業務に関連する技術革新は、いずれの対象職種でも約4割強が世間一般の進展状況を「ない」と考え、導入も1割弱程度に止まった。企業が技術革新を障害者に特化するのでなく労働者全体に対して活用し、技術革新と障害者雇用をダイレクトに結びつけていない可能性がある。技術革新の進展を障害者雇用に活かすため、企業に技術革新を障害者雇用にどのように結び付け、どのような効果が得られるか等を具体的に示すことが必要だと考えられた。

質問紙調査の自由記述で約65%の事業所が除外率廃止・縮小に対して否定的な意見を表明するものであったことを踏まえ、企業に対し除外率廃止・縮小の必要性に係る説明を十分に行い理解を得ること、また除外率未設定業種も含め業種間で不公平感が残らない対応が必要だと考えられた。

除外率廃止・縮小に資する取組等についてのアイデア・意見等は、大きく3の(2)のオの①～③に分類された。①は法律上、除外率制度が廃止されている中、職種や企業規模、障害種別等の他の観点からの除外率設定は困難だと思料される。②は今後さらなる調査が進められ、検討や議論の進展が期待される。③は対象職種における障害者雇用の実態等を踏まえた助成金等の支給要件の見直し等の必要性の検討や、除外率設定業種や対象職種における障害者雇用事例提供ツールの充実等も有効だと考えられた。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査』、「調査研究報告書No.158」,(2021)
- 2) 現在、民間事業主は業種での除外率設定だが、本調査では堀秀夫「身体障害者雇用促進法解説」(1961)を参照し、1960年の身体障害者雇用促進法制定当時の「除外労働者」の定義等をもとに、対象職種を16に分けて調査を行った。

除外率制度の対象業種における障害者雇用事例の紹介

－配慮と工夫に注目して－

○伊藤 丈人（障害者職業総合センター 研究員）

内藤 眞紀子・春名 由一郎・古田 詩織・木下 裕美子・佐藤 涼矢・中山 奈緒子・馬医 茂子
（障害者職業総合センター）

小澤 真・杉田 史子（元障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害者雇用促進法では、雇用する労働者数を計算する際に、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種（以下「設定業種」という。）について、除外率に相当する労働者数を控除する制度が設けられてきた。除外率制度の廃止が決定されて以降、段階的に率の引き下げが行われてきたが、2010年に2度目の引き下げが行われた後、除外率は10年以上変更されない状態が続いている（厚生労働省¹⁾）。しかしながら、設定業種においても障害者の雇用実績は重ねられており、各業種において経験が蓄積されていると考えられる。

また、設定業種における障害者の雇用事例は、多数の先行文献^{2) 3)}で紹介されている。しかし、これらが編纂されてから15年以上が経過し、その間に障害者雇用を巡る制度変更や、技術革新等の環境変化があったことから、改めて事例を収集し、現状を把握すべきと考えた。

そこで障害者職業総合センターでは、2020年7月から10月にかけて、設定業種で障害者を雇用する8企業に対して、障害者雇用の実態に関するヒアリング調査を行った⁴⁾。本報告では、この調査の結果の概要を示す。

2 方法

ヒアリング対象企業の選択は、以下の手順で行った。障害者職業総合センターでは除外率制度に関わる研究として、事業所質問紙調査、海外文献調査、そしてここで取り上げる企業ヒアリング調査を実施した。事業所質問紙調査で回答を得た企業の中で、ヒアリング調査への協力を「是」としたものの中から、できるだけ業種等にばらつきを持たせるように心がけ、対象企業を確定した。

紹介する8事例の業種をまとめると、医療業、児童福祉事業、道路旅客運送業、道路貨物運送業、建設業、警備業であった（医療業と警備業は各2事例）。

ヒアリングは、訪問または電話により、当該企業の人事管理担当者に行い、障害者雇用の状況、障害者に対し行っている配慮、障害者雇用を進める上で感じている課題等について質問した。

3 結果

ヒアリングの結果、各企業において障害者に対して多様な配慮がなされており、それらが障害者の就業を後押ししていることが分かった。ここでは、各企業の取組を、障害者の就業が一般的に困難であると認められる職種（以下「対象職種」という。）に関するものと、他の職種に関するものに分けて考える。両者を分けて考えるのは、除外率制度の根拠が、対象職種に障害者が従事することの困難性にあり、対象職種での取組は本報告において特に注目すべきと考えるためである。例えば医療業においては、医師や看護師などが対象職種であり、事務員や清掃スタッフなどが他の職種ということになる。

(1) 対象職種での取組

ア 採用段階

対象職種としての就職は、特定の免許や技能があることを前提としていることが多い。基本的に一般求人しか存在せず、障害者もそれに応募してくることになる。ヒアリング対象の人事担当者からは、採用時の課題として、障害についての情報が本人から提示されない場合があるとの指摘があった。道路貨物運送業のE社では、下肢障害のあるトレーラーの運転手を雇用しているが、当初は障害について事業主は把握していなかった。医療業のB法人では、過去に採用した看護師の中に、見えづらさや聞こえづらさを抱える人もいたが、面接段階でそのことが示されないこともあった。適切な配慮を行うためには障害の把握が第一歩となるため、それをいかに行うかが企業側の課題となっている。

また障害について開示された場合の対応として、障害者本人が必要とされる技能を有していると、事業主が確信を持つことも重要である。例えばC保育園では、精神障害のある保育士を雇用した際、保育の実技試験を行い、保育技能が十分にあると判断した上で、半年の試用期間を設定し、問題がないことを確認した上で正規採用とした。

イ 配属・業務分担

対象職種に障害者が従事することになると、実際の配属先や担当業務の決定がなされることになる。医療業のA病院やB法人では、障害のある看護師は夜勤や病棟勤務を避け、外来や健診センターで勤務している。こうした職場で

は病棟と異なり、容体の急変等の一刻を争う対応が少ない、というのもその理由の1つである。C保育園の下肢障害のある保育士は、2歳児クラスを担当している。それは、3歳児以上のクラスは園児たちの速い動きについていくのが負担であり、1歳児以下のクラスでは園児を抱きかかえることが多く足腰の負荷となるため、相対的に2歳児クラスが勤務しやすいことが理由である。このように、体力面の負担等を考慮し、本人のペースで進めやすい業務が選ばれている傾向がみられた。

ウ 技術革新

企業が導入する対象職種の業務に関連する技術革新は、必ずしも障害者の労働環境改善を目的とするものではないが、作業員や周囲の人の安全、利便性に資するものであり、それらは結果として障害者の働きやすさに繋がっている。

警備業のG社では、モニターやセンサーを活用した遠隔・駆けつけ警備（機械警備）のシステムを採用したことにより、顧客開拓が進んだだけでなく、障害のある警備員が負担なく勤務できるようになった。建設業のF社では、建設現場に遠隔監視カメラを設置することで巡回のための労力が軽減され、重機用緊急停止システムの導入は作業員の安全確保に寄与している。F社によると、こうした変化は、身体障害者の労働環境改善にもなっている。

エ 人的サポート

上司や同僚、顧客等の理解やサポートを得、サポートを受けながら活躍する障害者の様子も聞き取ることができた。

A病院の聴覚障害のある看護師は、来院者や患者に接する際には、自身が聴覚障害者であることを伝え、大きな声で話したり、口元を見せてもらえるよう協力をお願いしている。道路旅客運送業のD社の聴覚障害のあるタクシードライバーも、乗客とのコミュニケーションにおいて、発言を聞き返すことへの理解を求めている。

同僚によるサポートについては、小さなものも含めれば、ほとんどの事例で言及されていた。警備業のG社では、障害のある警備員は必ず先輩警備員とペアで業務を行い、先輩警備員は適切に休憩を取るよう促すなどの声掛けを行っている。これらのサポートは、通常の業務の中で意識するしないにかかわらず行われているものである。

(2) 対象職種以外の職種での取組

対象職種以外の職種においても、適切な配置や職務創出によって、障害者の就業機会の確保が進められている。例えば、警備業のH社では、パーキングメーター等管理業務の担当者として障害者を多く配置している。この業務は、担当エリアのパーキングメーターを回り、集金やレシート紙の補充、点検などを行うもので、安定した勤務時間で、それぞれのペースで業務を行うことができる。医療業のB法人は、病棟患者の食事を一括して調理するセントラル

キッチン有している。ここでは、30名以上の知的障害者等が、それぞれ調理チームの一員として勤務している。

ヒアリング結果からは、対象職種以外の職種での障害者雇用も確実に進んでおり、特に大規模な企業において、定着しつつあるように思われる。

4 まとめと今後の課題

企業へのヒアリング調査を通じて、設定業種における障害者雇用の一端を明らかにすることができた。対象職種については、採用や配置の際に行われている配慮や課題、技術革新の影響や人的サポートについて示すことができた。対象職種以外の職種についても、配置や職務創出により、障害者の活躍の場が確保されていることを確認できた。

一方でヒアリングにおいては、障害者雇用を進める上での課題についても、意見を聴取した。対象職種について、「安全面を考えると障害者雇用は難しい」、「免許、資格を持っている障害者が少ない」というものがあった。他方、対象職種以外の職種については、「本業（対象職種）のウエイトが高いため、他部門で障害者を雇用しようとしても、（雇用率達成は）難しい状況にある」というように、職務創出の困難さを指摘する声が多かった。

課題がある中で、設定業種での障害者雇用の促進を促していくためには、本報告で紹介したような対象職種と対象職種以外の双方における多様な取組を各企業に共有していくことも、有用であると考えられる。なお今回のヒアリング調査の結果を、事例集としてコンパクトにまとめているので、ご活用いただければ幸いである⁵⁾。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省「除外率制度について」, <https://www.mhlw.go.jp/content/000581097.pdf> (2021年6月30日確認)
※当該資料は2021年2月以前の作成であるため、法定雇用率が現在と異なることに注意。
- 2) 日本障害者雇用促進協会『除外率設定業種における障害者の雇用促進』, 「障害者雇用マニュアル91」, (2001)
- 3) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構『除外率設定業種における障害者の雇用促進—その2』, 「障害者雇用マニュアル93」, (2004)
- 4) 障害者職業総合センター『除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査』, 「調査研究報告書No.158」, (2021), pp.63-84
- 5) 障害者職業総合センター『除外率設定業種における障害者雇用事例集—職場での工夫と配慮—』, 「マニュアルNo.72」, (2021)