

# パネルディスカッション

## 企業の視点から障害者の雇用を考える

### 【司会者】

秦 政（特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長）

### 【パネラー】

岩切 貴乃（株式会社東芝 多様性推進部 部長）

湯田 正樹（株式会社キューピーあい 代表取締役社長）

鈴木 慶太（株式会社 Kaien 代表取締役）

岳尾 裕二（株式会社アルペン 人事部採用教育グループ）

岡野 茂（東京障害者職業センター 所長）

## 変化の時代の障がい者雇用

— 環境変化に合わせた対応が求められる今後 —

特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター  
理事長 秦 政(はた まこと)

### 障がい者雇用の周辺に生じている様々な変化

- 障がい者雇用も経営活動の一環
- 経営環境の変化と無縁ではありえない
- リーマンショック、円高、デフレ経済
- 雇用対象障がい者も大きく変化
- 法律の改正とハードルの高まり
- 近未来的に想定される雇用率引き上げ
- 障がい者の権利条約議論も気がかり

### 環境変化にどう向き合うかがテーマ

- 講師の皆様は、秦が日ごろより懇意にさせていただいている企業の方々ばかり。
- お立場は違うが、それぞれの視点で課題に真摯に向き合っておられる。
- 各社の取り組みに多くのヒントを得ていただきたいと願っています。
- 特に会場に多くおられる支援者に皆様には貴重な機会と思っています。

# 東芝グループにおける障がい者雇用の取組み

株式会社東芝 多様性推進部 部長 岩切 貴乃

株式会社東芝は3万人の従業員を抱える企業です。国内には56人以上の従業員を抱えるグループ会社が144社あります。1.8%の障がい者雇用率を達成するために、グループの一社一社が取組みをしています。

全ての対象グループ会社では少なくとも1.8%達成プラス1名の雇用を目指して、採用・定着活動を行っています。未達成の場合には、採用フェア等のイベント参加を行うなど、積極的な採用活動をしています。又、毎年4月、6月、10月、1月の各タイミングでグループ各社の雇用状況を確認しています。

2004年までは納付金を納付してきましたが、特例子会社を設立したり、グループ各社での障がい者雇用を促進することで、2005年以降は単独では1.8%を達成すると共に、グループ各社でも1社残らず1.8%以上を達成する様、邁進中です。

東芝の障がい者の特徴は聴覚障がいの方が多いことです。多様性推進部の活動の一環として、障がい者の方たちに意見を伺いました。聴覚障がいの方に限らず、ステップアップの実感に乏しく、仕事が固定的で、スキルアップのためのチャレンジがない様子が伺えました。一方、職場からは障がい者との向き合い方に対する不安が上がりました。特に聴覚障がいを持つ方の場合、コミュニケーション障がいとも言われ、情報の共有ができないが故におこるトラブルなどがありことも分かってきました。

入社以来同じ仕事をし続けるのではなく、成長実感が伴うスキルアップのためには、何らかのサポートが必要と判断し、必修研修での情報保障付教育を実施したり、職場メンバーがスムーズなコミュニケーションを図るための気づきの講座を開設いたしました。リーダーシップを発揮して活躍する場を設け、健常者の障がい者理解にもつながる「手話倶楽部」開催や、「UD (Universal Design) アドバイザー制度」を実施しています。

<b>TOSHIBA</b> Leading Innovation >>>	目次
1. 東芝グループについて	
2. 障がい者雇用の実態	
3. 定着化に向けた施策	
2/9	
<small>Copyright © 2009 Toshiba Corporation. All Rights Reserved.</small>	

<b>TOSHIBA</b> Leading Innovation >>>	1. 東芝グループの概要
東芝創業： 1875年(明治8年)7月 <田中製造所> 従業員数： 単独：34,224 (但し、出向者を除く) 国内グループ：113,548人 <2010/3> (WW：204千人) 行動基準： 『東芝グループの基本方針』から ・ 人間尊重の立場に立って、個人の多様な価値観を認め、 人格と個性を尊重します。 ・ 創造的、効率的に業務を遂行できる環境を整え、ワーク・ライフ・ バランス (仕事と生活の調和) の実現を支援します。	
売上高構成比率： <b>部門別比率</b> <span style="float: right;"><b>地域別比率 &lt;2009年度&gt;</b></span>	
合計63,816(億円)	
3/9	
<small>Copyright © 2009 Toshiba Corporation. All Rights Reserved.</small>	

**TOSHIBA** Leading Innovation >>> **2. 障がい者雇用の推移**

規模に関わらず、全ての対象グループ会社で施策展開

国内グループ会社規模

会社規模	会社数
～100人	30
～200人	28
～300人	16
～500人	27
～1000人	19
～2000人	14
～3000人	6
3001人～	5
計	145

- 未達会社には採用フェア等の参加を支援
- 単独については、毎週週報で状況を社長に報告
- 4/1、6/1、10/1、1/1の各月（原則四半期ベース）で各グループの状況を調査

4/9

**TOSHIBA** Leading Innovation >>> **2. 障がい者雇用の推移**

活動開始以降、グループ会社での雇用率が高まる

5/9

**TOSHIBA** Leading Innovation >>> **2. 障がい者雇用の実態**

(株)東芝の障がい者の特徴

障がい状況区分	率	集計
視覚	2.18%	9
聴覚	43.34%	179
音声又は言語機能	5.33%	22
上肢	13.56%	56
下肢	18.16%	75
体幹	3.87%	16
脳病変移動	0.48%	2
心臓	7.99%	33
じん臓	6.54%	27
ぼうこう直腸小腸	2.18%	9
知的障害	0.97%	4
その他の内部障害	1.94%	8
精神	3.15%	13
(空白)		
総計		453
実人数		413

6/9

**TOSHIBA** Leading Innovation >>> **2. 障がい者雇用の実態**

障がい者本人からの意見

聴覚障がい者

- ステップアップしているという実感が無い
- 教育・研修でのサポートがない
- 会議に参加できない
- 周囲とのコミュニケーションが不足しており、孤独である
- 筆談や手話をしてくれる人が殆どいない
- 周囲の人に気軽に相談できない
- 相談相手がない
- 障がい者同士のネットワークがほしい
- 安全面で不安がある
- 業務が固定的

配属職場職制からの意見

聴覚障がい者の上長

- 社会人として必要になる基本的知識の習得が遅れている場合もあり、指導に時間がかかる
- 手話や要約筆記のサポートがないため、研修に派遣できない
- 会議で常に要約筆記をつけねばならず、周囲の負担が大きい
- 定型的な業務しか与えられず、本人がどう感じているか心配
- 文章力が不足しており、メールの内容が理解できない
- 災害時にどのようにサポートすればよいのかわからない

各事業場での情報交換会から（2007年実施）

7/9

**TOSHIBA** Leading Innovation >>> **3. 定着化に向けた施策**

教育関連施策

○情報保障付シックスシグマ教育

- 必須教育のシックスシグマ教育を聴覚障がい者向けに「手話通訳および要約筆記」の情報保障を用意して開催。2009年度に概要コースを実施、2010年度から本格実施。（2010年3月～）

○聞こえない人とのコミュニケーション講座

- 聴覚障がい者の職場関係者が、聴覚障がい者の置かれた状況やその悩み・要望を深く理解し、有効なコミュニケーション方法を学ぶとともに、各職場での対応上の工夫を共有することで、聴覚障がい者の職場での一層の活用・活躍を図るきっかけ作りとすることを目的として実施。（2009年度～）
- 2010年度下期より聴覚障がい者の従業員が講師となり内製化して実施予定。

8/9

**TOSHIBA** Leading Innovation >>> **3. 定着化に向けた施策**

障がい者活躍施策

○UDアドバイザー制度

- ユニバーサルデザイン活動のさらなる推進とユニバーサルデザインを前提とした商品開発を加速するためにユニバーサルデザイン・アドバイザー制度を立ち上げた。現在、80～90名の登録。（2007年度～）

○手話倶楽部

- 聴覚障がい者の従業員を講師として、毎月第3金曜日夕方より手話教室を開講。半年毎に期を分け2010年10月より第3期スタート。3期開始時の受講者50名。（2009年8月～）

9/9

# 「企業の視点から障害者の雇用を考える」: キューピーあいの取り組み

株式会社キューピーあい 代表取締役 湯田 正樹

## 1 会社概要

親会社: キューピー株式会社 100%出資

資本金: 3,000万円 特例子会社

設立日: 2003年6月20日

事業開始: 2003年12月1日

## 2 社員数(10月1日現在)

総勢 45名 (うち 肢体9名、聴覚2名、視覚3名、内部1名、知的7名、精神7名)

## 3 取り組み内容

### ① 特例子会社ではあるが企業目線の考え方

【キーワード:採用・職能給・人財育成室(教育と支援)・福利厚生・中期目標】

求める人材として①働く意義を自ら理解している人、②自分の障害を理解し、出来ること、出来ない事を言える人、③親御さんが就労について理解している人、④出来ればスポーツ経験者を掲げています。

また、給与は日給月給制、社員の能力に応じた職能給を採用しています。その為に社員のスキルアップが重要な要因となる事から社内セミナーや社員ミーティング、個人単位でのスキルを行うと共に、入社後の働く辛さが出て来た場合には専門部署が支援を行う体制を整えています。また、社員旅行、BBQ、親会社事業責任者(役員)との会食、期末会食などを実施し、企業としてのメリハリをつけています。

### ② キューピーグループの障害者コンサルティング

【キーワード:グループ適用・3大グループ企業・ジョブコーチ】

キューピー子会社はグループ適用していない事から、特例子会社として法人格での法定雇用率の達成を支援しています。対象企業は29社有りロクイチ調査までには完全達成ができる処まで来ています。また、他のグループの支援にも取りかかっており達成へ邁進しています。

### ③ 社会、地域貢献への取り組み

【キーワード:障害者訓練・会社見学・福祉支援・学校・障害者雇用企業連絡会】

企業として地域と一体化した貢献を果たす事が重要と考えています。その一環として就労移行事業所等と連動した就職に向けて最終訓練を行っています。訓練期間は1ヶ月です。当社で採用できる人数が限られているので、企業人として他社の採用基準に合う方を養成できる喜びが有ります。その他にも特別支援学校の実習や職業訓練校、ジョブコーチ養成訓練生がきます。会社見学は年間500人の方々に来社されます。企業の方が約25%、特別支援学校35%、行政10%、お母さん方10%など色々な方々と活発な意見交換を行っています。また、障害者自立支援法の施行以来、福祉関連施設の要望により、人材不足、財源不足により困難となっているホームページの作成や更新業務の代行支援を安価で行う事により企業と福祉の交流促進が図れています。その他では特別支援学校の運営協議会や戦略会議の委員として、また障害者雇用企業連絡会のメンバーとして同じ志を持つ企業人が情報交換や懇親を重ねています。

## 4 今後のめざす姿

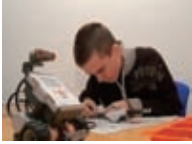
法定雇用率の達成を土台として、1階「社員の生活向上」2階「グループの社会的貢献」3階「誰もが働きたいと思う会社」の3階建て住宅の建設(構築)をめざします。

# 自閉症スペクトラムの人たちを戦力化するために

— Specialisterne にヒントをもらって —

株式会社 Kaien 代表取締役 鈴木 慶太

**欧州での成功例 (Specialisterne社)**



**単純知的作業**

- 業務: ソフトウェアテスト、リサーチ業務、データ入力
- 顧客: マイクロソフト、オラクル、自治体など
- 社員: 約40人 (75%がアスペルガー症候群、PDD-NOS)
- 創業: 2004年
- 本社: デンマーク・コペンハーゲン

2010/10/28

**特性がプラスで出せる職種**

- 事実を見る力
- 細部重視、緻密な作業
- 数値・文字情報への適性
- ルール遵守・反復力

- 知的レベルの高さ
- IT機器への興味・関心

- PCを使い
- 反復が多く
- 緻密さが求められる

2010/10/28

**三つ組の障害は「かすか」**

**弱み**

- 社会性が乏しい
- コミュニケーション力が弱い
- こだわり傾向有り
- 聴覚記憶の弱さ
- 同時作業が苦手
- 抽象化が苦手
- 手先が不器用
- 二次障害

**苦手な職種**

- 接客スタッフ
- 営業部門
- 企画部門
- 管理部門
- 開発部門(上流過程)
- 製造ライン

**長期間一緒に作業しないと分かりにくい**

2010/10/28

**オペレーション概要 (第1期訓練より)**

ハローワーク 東京しごと財団 → IT技術者の講師

経歴	診断名・手帳	就職先
HN 男 33歳 ・私立大学文系学部卒 ・工作機械操作員	・広汎性発達障害 ・精神3級	⇒ 経理
KW 男 32歳 ・専門学校卒 ・グラフィックデザイナー	・広汎性発達障害 ・精神3級	⇒ ウェブデザイナー
TT 男 39歳 ・国立理系大学卒 ・システム保守管理	・広汎性発達障害 ・精神3級	⇒ ソフトウェアテスター

2010/10/28

**問題提起**

- 日本における「高機能」の多さ
  - それゆえ「支援者」の戸惑い
  - 「当事者」の障害者雇用か否かの選択の難しさ
- 「二次障害」の問題
  - 生活する難しさが深刻化
  - 通うことの難しさ、働き続けることの難しさ
- 家庭、育ちの問題
  - 心の拠り所のない人の多さ
  - 受け入れてくれる企業・団体・個人への過剰な期待
- 一人ひとりのアプローチの違い
  - 三つ組の障害のかすかさ。その他の課題の目立たなさ
  - 一般化の難しさ、評価プロセスの必要性
  - 理解か？支援か？

2010/10/28

# 企業の視点から障害者の雇用を考える

## －地域障害者職業センターの立場から－

東京障害者職業センター 所長 岡野 茂

### 1 地域センターの業務実施のスタンス

地域センターの業務内容は時代と共に拡充・強化が図られているが、障害者の職リハ支援や事業主に対する援助業務実施に際してのスタンスは、障害者、事業主、家族にバランスのとれたサービスを提供すること、また、中立的立場で支援を行うことであり、全センター共通かつ普遍的である。「企業の視点」で議論を行う上で柱の一つと考える。

### 2 地域センターにおける事業主支援業務

地域センターの事業主支援は、職リハ対象者の就職を契機とする要請型の支援であった。しかし、事業主の障害者雇用の取組み又はハローワークにおける雇用率達成指導との連携、職リハ機関として担うべき役割等から、障害者雇用に係る提案や体系的な支援に重点化してきている。

その中で、ハローワーク及び企業から東京センターに期待されているのは、採用に始まり職場定着までの切れ目のないトータルな支援である。また、障害者雇用の理念形成や雇い入れ計画の作成に係るコンサルティング、役員や従業員等への障害者雇用に係る研修等の障害者雇用の基盤整備に係る支援ニーズが依然高く、障害者雇用に喫緊の課題と位置づけながらも、具体的な道筋を描き切れず、手探りで障害者雇用に取組んでいる企業が少なくないとも感じている。これらに対して、カウンセラーによる雇用管理に係る支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業による職務創設や支援方法、職場での人間関係の調整等の職場での直接的な援助、機構の専門職（障害者雇用アドバイザーや研究員等）と連携した支援を行っている。さらに、雇用管理サポート講習会・ワークショップ形式による集団型支援等により対応しているが、当所にあっては「中小企業での初めての障害者雇用」をテーマにシリーズで雇用管理サポート講習会を開催し、障害者雇用の経験が乏しい事業主を対象にニーズの把握と改正障害者雇用納付金制度の運用へのサポートを強化している。

さらに、法改正で関係機関に対する技術的援助業務が地域センターの業務として位置づけられたが、例えば、就労移行支援事業者等を対象とする「就業支援基礎研修」については、事業主支援を行う仲間づくりの観点からも重要業務と位置づけて運営している。

### 3 今後の支援に向けて

東京センターのジョブコーチ支援は、企業からの雇用と同時又は雇用後の支援依頼が高い。精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者の就職、復職に向けた支援が 45%程度に対し、従来まで 10%程度で推移していた身体障害者の支援が平成 21 年度には 20%に増加した。これは企業における支援機器の活用に伴う視覚障害者の職域拡大や職場不適合にある聴覚障害者の支援が増加したためと考えている。企業において障害者雇用が進むにつれて更なるニーズが寄せられるものと思われる。企業と支援機関の役割分担を整理しつつ、多様なニーズに応える資質や体制を整備する必要がある。

また、グローバル化する流れにあって、本社（東京）と工場（都外）とが一体的に障害者雇用を進める事例も少なくない。これについてはハローワークの雇用率達成指導と東京センターが連携して、地域センターのネットワークを活用して支援を行っている。一方、企業は個別支援においては地域にきめ細かくネットワークを形成している就労支援機関との連携を強く望んでいる。これを実現するために、東京都、関係機関・団体が、働くことを希望する障害者のニーズにも応えることを含め、「首都 TOKYO 障害者就労支援行動宣言」を取りまとめた。障害者就業・生活支援センターを核として区市町村就労支援センター、特別支援学校等のネットワーク化を図り、雇用を促進することとしている。しかし、全ての障害者に対応できるものではなく、精神障害者、発達障害者、中途障害者等についてはネットワーク化に課題が残るように感じている。