

聴覚障がい者の職域拡大

－本人と職場が共にマネジメントできる仕組みと社内連携－

○柴田 訓光（ソニー・太陽株式会社生産革新室 室長）

江川 野等（ソニー・太陽株式会社生産革新室）

1 はじめに

ソニー・太陽株式会社は、社会福祉法人太陽の家とソニー株式会社が共同出資し、ソニーの特例子会社として1978年1月に設立された。社員構成は障がい者114名、健常者63名であり、障がい者の比率は65%である。事業内容は、業務用/民生用マイクロホンの設計、製造、修理業務と業務用カムコーダーのレコーディングユニット等を製造している。全ての職場、職制において障がい者と健常者が分け隔てなく働いている事が特徴である。国内ソニーグループでは、2007年から、当社で蓄積した雇用ノウハウを活用し、「自律を目指す障がいのある方々が障がいを感じない、感じさせないいきいきと働ける職場環境」の構築を目指している。

2 テーマの概要

昨年6月、聴覚に障がいのある方の配属があった。そこで、障がいのある方が製造作業する上で必要となる補助台や部品を置く棚、簡易作業台などの備品を製作する業務に就いてもらう事にした。コミュニケーションを改善し、本人の得意な部分を引き出し、自身が他の人に役立っていることを感じてもらう自信を付けさせたい。

【本人のプロフィール】

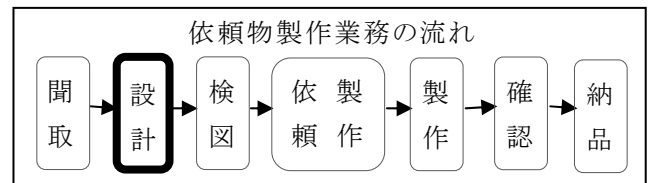
40歳、男性、ろうあ、主なコミュニケーションは手話と筆談。長所は温厚で感受性強く繊細。ホームセンターで工具や材料を見るのが好きで、ものを造る事が好き。

3 取り組み

作業指導と専属のコミュニケーション担当として1名のチューターを付け、まずは、チューターとのコミュニケーションだけで業務ができる依頼物の製作に必要な設計・図面化の作業を行なってもらう事にした。

依頼者からチューターが聞き取り、必要な仕様を

本人に伝え、設計し図面をチューターに提出。チューターは図面を確認し、製作担当に依頼、完成後、確認して依頼者に納品する流れである。



まず、1回目は、これまでチューター自身が行なった場合の4倍の時間が掛かった。作図そのものの知識は十分あるが、図面の完成度も良くない。作業中以下の事を確認した。

- ・本人への伝達は、手描きで概略形状を漫画で描き、そこに必須仕様や寸法を記入した紙と簡易筆談器で紙には無い必要事項を伝えていた。
- ・作業途中では、考え込む事が多かった。
- ・自らチューターに質問する事は殆ど無かった。

1月ほど観察しながら3点の設計/図面化を行なった後、チューターと本人に対し個別にヒアリングを実施し、以下の状態が生じていることを確認した。

【チューター談】

- ・メモと筆談で必要な情報を伝え、「途中解らない事があれば気兼ねなく質問して」と言ってもらったが、途中、質問も無く一人で考え込んでしまう。
- ・伝えた内容と出来た図面の内容が異なる。伝えた事を一部忘れていたようだ。伝えた時は理解の仕草を示していた。
- ・想定以上に時間がかかり、コミュニケーションを取ろうとしても反応が薄く、少し億劫だ。
- ・必要時間の想定ができず、計画が立てづらい。

【本人談】

- ・ゆったりと時間を気にしないで話せる環境下で「どうすればスムーズに出来るか、考え込む原因は？」と尋ねても、意見はありそうだが、なかなか言葉に出てこない。

【考察】

- ・簡易筆談器による伝達は、本人が別にメモを残さない限り、その場で消えてしまう。
 - ・本人は理解できたので理解の仕草を示したが、チューターが言った事と同じであるかは、本人にはわからない。
 - ・本人に正しく伝わったかは、図面に表されて初めてわかる。
 - ・時間が掛かり納期が守れない状態、コミュニケーションが取り辛い状態が続くと、やがて簡易な仕事しか与えられなくなり、本人の思いと乖離が始まるだろう。
 - ・伝達時点で、本人の理解度を確認できる仕組みと、本人の意思に基づく業務計画を確認できる仕組みを整備する必要がある。
- そこで、以下の施策を実施した。

4 施策

(1) 仕様聞取り表を本人に作ってもらう

製造からの依頼物は、大きく7つに分類され、仕様や個々の寸法は、使用者がどのような障がいを有しているかにより決まる。聞き取るべき項目を予め抽出し、それに沿って聞き取る事ができれば、漏れなく情報を入手でき、聴き取った内容を依頼者の前で本人が書き込めば、正しく伝わっているのか確認できるのではないかと考え、仕様聞き取り表を本人に作ってもらう事にした。

そして、チューターを依頼者にみなし、聴き取り訓練を開始。その後、チューター付き添いの元、直接依頼を受ける実地訓練を続け、回を重ねる毎に不足する項目を本人が追加した。3か月後には一人で聞き取る事ができるようになり、残り6つの依頼物に対する聴き取り表も自ら仕上げた。

直接聞き取る事ができれば、直接納品もできるはず。製作は元々得意なので、一連の作業を一人でやることにチャレンジしてもらい、4ヶ月後には、全てを一人でできるようになった。加入前は健常者2名の連携で行っていたが、本人1人で完結できるようになり、時間は以前の3分の2に短縮された。

(2) 本人自身に業務予定表を書いてもらう

業務指示を受けた日を **START** とし、依頼され

た納期を **END** 、作業着手日、完了予定日を○でカレンダーに書き込み、終わった部分を●に塗りつぶしてもらう事にした。徐々に作業プロセスである構想、作図、検図、出図、製作、納品、まとめなども書き込むように指導し、本人の意思と進捗を、より詳細に表してもらうようにした。

当課では、全員がこのような業務予定表を運用しており、チューター、上長、同僚の計画を相互に閲覧できるようになっており、色の塗りつぶしで進捗が誰でもわかる仕組みとしている。Excelを利用したもので、横方向をカレンダー、縦方向に業務項目を並べ、START, END、業務毎のプロセス名を決めて書き込み塗りつぶしながら進捗の自己管理を行っている。

業務予定表

業務項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
改定書の表示(検図/本)																																
改定書の表示(検図/本)																																
改定書の表示(検図/本)																																

日々発生する業務や進捗記入を怠らなければ、定型的なコミュニケーションが不要になり、遅れのあるプロセスや、数週間先の進め方について集中的にコミュニケーションの時間をかける事ができる仕組であり、本人にも同様な要求を進めた。

【チューター談】

・本人表明が無くても、進め方、業務停滞が分かり、アドバイスを開始できるようになった。

【本人談】 (自身や他者の業務予定表を見て)

- ・進みや遅れが、自分自身で分かりやすくなった。
- ・不足するプロセスが少し分かった。
- ・依頼内容や約束が記録され忘れないで済む。
- ・自身で立てた計画と実力との差が分かった。
- ・通院予定や欠勤を書き込む事で、掛けられる時間や日数を自覚できるようになった。

【管理者】

・誰でも思った通りに行かない (自身だけではな

い)、計画通り行かないのはハンディだけでは無い事を説明した。本人は、これら全てを自発的に気づいた訳ではないが、約3ヶ月間、予定表をベースにコミュニケーションを重ねながら、気づいてもらった。

(3) 報連相を業務予定表に自身で書込む

やがて、定型外の物の依頼にも職域を広げる必要がでてきた。チューターは依頼仕様でなく、依頼の目的を伝え、本人に具体的な方法を考え作ってもらう必要がでてきた。通常であれば、概略構想、製作に入る前などに相談があるのだが、本人は概略の依頼を受けてから完成まで、黙々とやっってしまう。依頼者、チューターへの相談、相談して進めた結果の報告という進め方を理解して欲しい。そこで、**報告** **連絡** **相談** のプロセスを書き込む訓練を開始した。

報連相には、タイミングがある事、本人自身どのような時に「報連相」されると有難いか、嬉しいかを考え、設定してもらう事にした。相手にも予定があり、報連相には予約が必要なことや予約の有無に関係なく報連相は常に開かれていること、自身が発信を始めなければ、周囲は思い通りには動かない事などを理解してもらった。

【チューター談】

- ・本人自身から発信されるのは、大変嬉しいし指導のやりがいがある。

【本人談】

- ・これまで、このような要求をされた事がなく、聞き取る力が無い事をさらけ出すのではないかと心配もあったが、相手も希望している事が分かり始めた。必要な事は理解できたので努力してみる。

【管理者】

- ・報連相の論点やポイントの絞込み、準じた資料準備が必要な事を理解してもらい、本人が未設定でも上長として必要と考える場合は、本人に理由を伝え設定してもらったが、自己発信を育てる為、必要最低限に止めた。

(4) 当月末に翌月末目標を書いてみる

個別に与えられる仕事をこなして行きながらも、自身どのような能力を身に付けていきたいのか、

どのようになりたいのかと言うマインド入れが重要になってくる。この時点で2、3週先の業務予定は6割程度書き込まれている。予定表には月末日以降に「今月の目標」と言う欄があり、ここに1月先の目標を書いてもらう事にした。

例えば、〇〇の構想を、課ミーティングで提案する。と目標を掲げた場合、続けて、背景、問題点のまとめ、提案事項のまとめなど、ミーティング開催に必要なプロセスを現在にさかのぼり書き込み、1月経過後に、目標に対する自己評価をする。

【本人】

- ・1月先の目標を表明するのは、達成できるか心配だが、面白い。
- ・目標達成までに、必要なプロセスが分からない。

【チューター】

- ・1月先の目標が本人自ら設定され、必要なプロセスに対する相談が生まれありがたい。日々のマネジメントが軽減され、自身業務に集中できるようになった。

【管理者】

- ・自己目標達成にも、自身だけでなく要所で同僚上長の意見やアイデアを集める方が、早く精度を高められる事を理解し、自発的なコミュニケーションが重要である事を理解してもらう。
- ・月度の目標を立てても、全てを達成できる訳ではなく、自身を変えようとする努力が重要であり、その積み重ねが徐々に自身を変える力になる事を理解してもらう。

(5) プロセス毎に目標を設定する

やがて、各々の業務達成に必要なプロセス設定、日程管理、要所での報連相もできるようになり数度経験した内容は、ルーティン化してくる。各プロセス毎に、新たな目標を持ち、前回に対しブラッシュアップさせようとする事が重要。

例えば、

- ・自身が構想した内容を課員に相談する→依頼された部署と課員を一同に介し、企画構想会議を開催する。
- ・そこから設計目標を立て、試作し、結果を自己評価し、メンバーを集めて試作評価会議を開催する。

それまでの、報告や相談なども自発的ではある

が課外のメンバーを意識し、招集、提案したり意見を取り入れる会議設定は更に自発的である。

【本人談】

- ・最初は、そこまでやって良いのか？ 不安と躊躇があったが、終わると「やってよかった、色々な意見が聞けた」「でも、少し億劫」。

【チューター談】

- ・課目標とも合致した内容を自ら会議設定して進めるまでに至り素晴らしい。開催準備に関するフォローを確実にし、成功に導きたい。

【管理者】

- ・個々人の目標もあるが、組織としての目標達成や、お客様意見を確認しながら進める。個人目標の達成が会社全体や組織目標の達成に繋がっている事を理解してもらう。
- ・数度経験した内容にも更に向上させようと工夫する事が重要であることを理解してもらう。
- ・課外メンバーを招集する会議は、誰しも億劫であるが、設定してしまえば自身努力して達成しようとする。会議がうまくいくか否かは別として必ず自身を伸ばす事が出来る。
- ・課外メンバーにも、本人の顔や考え方が直接見えるようになり、配慮や情報も受けやすくなる。

(6) 本人の年間目標を業務予定表に書き込む

当社では年2回、チャレンジシートと言う自己申告を運用している。こう言う仕事がしたい、こういう資格や技術を身に付けたい等を自己申告してもらい、上長面談の元、組織目標と関連させながら双方合意の元に設定している。

- ・業務予定表の下段に面談で決まった年度自己目標を書き込む。
- ・年度で決めた自己目標を確認しながら、月度目標プロセス毎の目標をどう設定すべきか、考えながら設定してもらう。

【本人談】

- ・これまでチャレンジシートの目標と個々の業務との兼ね合いを図りかねていたが、日々業務との関連や会社の考え方が理解できるようになった。

【チューター談】

- ・自身においても、部下指導においても仕組みの考え方を再確認できるきっかけになった。

【管理者】

- ・年間、月間目標を確認しながら、直近のプロセス目標を立てることで、目標を高め設定したり、行動の切り口を工夫したり、チャレンジ性のある設定が出来やすい。

業務予定表



5 主治医、健康開発室、人事、職場との連携

仕事上の要求が、本人にどのような影響を与えているか、持病の治療指導からくる職場に必要な配慮指導など、要所で連携しながら進めている。

6 総括

聴覚障がい者への情報保証は、合理的配慮のなかで、企業（社会）と本人の求める合理性において最もギャップが大きい1つの要素と考える。そのなかでもコミュニケーションによる相互理解が最も重要であり、双方に負担が少なく、理解しやすいコミュニケーションツールとして業務予定表をブラシアップさせていった。

配属当初は、コミュニケーション方法が未開発であった為、本人の為に仕事の一部を切り取り、前後をチューターが受持つ事にしたが、本人の斟酌を解けずに、達成感を与えられずにいた。ここまでに、1年6ヶ月の期間を要したが、時間を基軸に考えず、本人の顔色や態度、理解の度合いを確認しながら繰り返し指導した。本人に受け入れる力があつた故と考えている。今では3ヶ月掛かりそうなテーマを与える事が出来るようになり、意欲的に自己発信をしながら推進し達成感とやりがいを持てるようになったようだ。今後は、組織や人との関係が変わっても、相互理解に向け自ら切り開く人になってもらいたい。

重度視覚障害者の情報処理分野における就職の支援事例

○宮城 愛美（筑波技術大学 講師）
長岡 英司・田中 直子（筑波技術大学）

1 はじめに

現在、パーソナル・コンピュータ（以下「PC」という。）上の画面はGUI（Graphical User Interface）で表現され、多くの情報が視覚的に表現されている。視覚情報を利用できない重度の視覚障害者は、スクリーンリーダー（音声読み上げソフト）を用いて画面上の情報にアクセスする。スクリーンリーダーを介して、一般の事務処理ソフトウェアも使うことができるため、事務関連の就労も可能である。

しかし、高度な情報処理であるプログラミングをPC上で行うには、スクリーンリーダーだけではなく、プログラムリストを点字で出力する機能、点字や音声で利用できる資料が必要である。重度の視覚障害者がソフトウェア開発など情報処理分野での就労機会を得るために、プログラミングの学習環境が確立することが期待される。

長岡らは、視覚を使わずに利用できるプログラミング環境AiB Toolsを開発した¹⁾。このプログラミング環境を用いて、筆者らは、就職支援の一環として、現在主流の開発言語であるC#の学習を試みてきた²⁾。本稿では、C#を学習した視覚障害学生が、就職活動にプログラミングのスキルを活かし、内定を得られた事例を報告する。

また、就職支援を通して、視覚障害学生の就職活動にはいくつかの困難があることが明らかとなった。情報処理分野に限らず、視覚障害者が就業している姿を身近で見られず就職のイメージがわからないという声が聞かれる。また、就職関連の情報が十分に得られない、企業側が視覚障害への理解が進んでおらずエントリの段階で断られるという話も聞いている。本稿ではそれらの課題も併せて考察を加えたい。

2 就職活動の事例

約10ヵ月間の就職活動を経て、希望する職種で採用が内定した学生Yの事例を紹介する。

(1) 学生のプロフィール

（就職活動開始時2010年10月の状況）

所属：情報処理系学科の大学3年生

視覚障害の状況：全盲

点字使用歴：小学1年生から（約13年）

PCへのアクセス手段：スクリーンリーダー、点字ディスプレイ

プログラミング経験：約2年半（主にC言語）

就職希望先：IT分野、特にアクセシビリティ関連の業種を希望

(2) プログラミング学習

2年生までの授業でC言語を習得していたYは、新たなプログラミング言語の学習に強い関心を持っていた。そこで、就職後の活用も見据えて現在の主流開発言語であるC#を学習することになった。

2010年10月 プログラミング学習の開始

週1回（1回の時間は90分から120分）の頻度でプログラミングの学習を始めた。

使用言語：オブジェクト指向言語C#

教育の形態：対話式での個別指導

教材：市販参考書の点訳版、筆者ら自作の課題集

実習用システム：AiB Tools

2011年2月 プログラミング環境の評価

この時点で、Yは情報処理分野での就労を希望し、就職活動を進めていた。就職活動や就労の現場で役立つと考え、これまで使用していたプログラミング環境とAiB Toolsを比較して分析した結果をレポートにまとめてもらった。

(3) 就職活動

一般の学生と同様、Yは3年生の秋に就職活動を始めた。就職活動の流れを図1に示す。

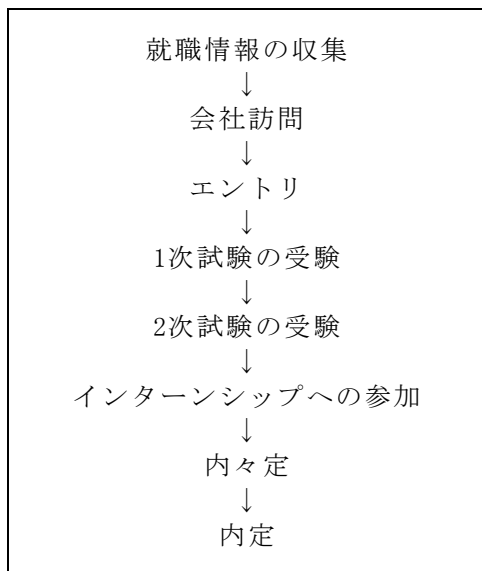


図1 YのA社採用内定までの流れ

2010年10月 就職活動の開始

企業情報の収集、就職サイトへの登録、所属学科で開催する就職説明会への参加、などの活動を開始した。登録した就職サイトには、ウェブ・サーナやクローバーナビなどの障害者向け就職サイトも含まれる。

2011年1月 企業への応募

自身が興味を持った企業にエントリーを開始するが、視覚障害者の採用を経験したことのない企業には初めて話をした段階で断られることもあったとYは話している。

Yが興味を持った会社の一つであるA社は、通信関連会社の特例子会社で、約200人の肢体、内部、視覚、聴覚、知的障害のある社員が働いている。視覚障害の社員はいずれも業務経験のある既卒者のみが採用されており、新卒者の採用はまだない。視覚障害者を対象にWebアクセシビリティの評価という職種に適した人材を探しており、Yの希望と合致していたため、第一志望として就職を考えるようになった。

2011年3月 会社訪問

A社を訪問し、採用担当者および現場の担当者とは会う機会が得られた。先方からは業務内容、福利厚生等について説明があった。Yからは自己紹介の中で、C#を用いたプログラミングのデモ、および、HTMLの修正等を行ってWebページのアクセシビリティ評価をするデモを見せた。

Yは普段から単独行動に慣れているが、初めて

の会社へ訪問することを踏まえ、筆者が同行した。同日に東日本大震災が発生し、訪問を終えて帰宅する時には交通機関を利用することが困難となったため、同行していたのは幸いであった。

また、この時期にA社への就職活動と並行して、他社の会社説明会にも参加を申し込んでいたが、震災発生後にほとんどの説明会の開催が中止となった。

2011年4月 エントリー

A社からWebアクセシビリティ評価に関する職種を正式に募集する旨連絡があり、ハローワークから求人票を取得した。既に、障害者向けハローワークに登録していたため、メール添付で求人票を取り寄せるなど、円滑に進めることができた。

2011年6月 1次試験の受験

A社の入社1次試験として、国語、数学を中心とした適性試験を受けることになった。この適性試験はSPI試験と呼ばれる一般的な筆記試験と同等のものと考えられたため、試験勉強のため、SPI試験対策の参考書の点字版の入手を試みた。しかし、点字書籍を数多く公開しているインターネット上のサピエ図書館を探したが、SPI試験に関する書籍の点字版は見つからなかった。点字版を断念し、その代わりに、参考書から文字のみをテキストデータに変換してPCで読み上げながら勉強した。

1次試験と、次に述べる2次試験の実施の際は、A社まで筆者が同行した。長時間の試験を受けるにあたり、バスと電車を乗り継いで約2時間の経路を単独で移動するのは負担が大きいと判断したためである。

2011年6月 2次試験の受験

A社の入社2次試験（作文と面接）を受けた。

同じ時期に、B社の入社試験も受けたが不採用となった。試験では、スクリーンリーダに十分に対応していない、B社独自のアプリケーションソフトの操作を求められ、うまく操作をすることができず、本人も手応えのない試験となった。

2011年7月 インターンシップへの参加

A社の実施する一週間のインターンシップに参加し、その内容を踏まえて最終結果が出るようになった。

東京都内に所在する会社だが、近隣に宿泊施設がなかったため、電車で20分程度の離れた場所に

宿泊施設を見つけた。会社への往復や宿泊に負担が少なくなるように、駅からの経路が短くわかりやすい宿泊施設を選んだ。インターンシップ開始の前日に筆者が同行し、ホテルから駅およびコンビニエンスストアまでの経路を確認した。

インターンシップでは、Webアクセシビリティの評価や事務処理など実際の業務を体験し、本人にとっても仕事のイメージをつかむことに有効であった。企業側でも、Yの能力、性格など仕事に対する適正を明確に知ることができたようである。

2011年8月 採用内々定の通知

インターンシップを経て、Yが採用条件を十分に満たしていることが確認できたという理由で、A社から内々定の連絡があった。

YにとってA社は第一志望の会社であったため、同時に行なっていた他社への就職活動を中止した。

2011年10月 採用内定の通知

10月1日に正式に内定を通知された。

3 就職活動の課題

Yの就職活動の支援を通して、重度視覚障害者の就職活動における課題が明らかとなった。

(1) 筆記試験対策の書籍の入手

大学新卒者を採用する際の筆記試験として一般的にSPI試験が行なわれている。SPI試験対策の書籍は毎年新しいものが数多く発行されており、筆記試験を受ける学生は書店で手にとって比較し、購入することができる。しかし、今回それらの書籍の点字版をサピエ図書館で検索したが、一冊も見つからなかった(2011年6月時点)。新たに点訳する時間はなかったため、急きょOCRソフトを使用してテキストデータに変換し、PCで学習する方法をとった。図や表などは割愛したが、レイアウトを調整するなど校正に数日は要した。

(2) 説明会、企業など初めての場所での移動

就職活動のスタートでもある企業の合同説明会、それに続く会社訪問、入社試験など、学生が初めての場所を訪問する機会が多くなる。普段から一人で外出している全盲の学生にとっても、不慣れた場所の歩行は非常に緊張を強いられるものであり、遅刻が許されない就職関連の企業訪問は精神的な負担が大きい。

(3) 音声読み上げに対応していないPC環境

情報処理関連の就職を希望するYは、システム開発の職種を募集するB社の試験を受けた。B社にとっても初めての視覚障害者の採用の検討であったため、スクリーンリーダーを介して開発環境を使用可能かどうか確かめることが入社試験の一部となった。開発環境がスクリーンリーダーに十分に対応していなかったため、残念な結果となった。

一方で、個人で所有するPCを持ち込んだA社でのデモは、音声読み上げと点字表示に対応したプログラミング環境で、自信を持ってスキルを披露することができた。

(4) 就職関連情報の入手

現在、就職に関する情報の多くがインターネットのWebサイトに掲載されている。それらのサイトの中には、視覚的な表現を多用し、文字情報が少なく、必要な情報をスクリーンリーダーで読み上げないものも少なくない。

また、新卒の視覚障害者の一般企業への就職は、身近なロールモデルが少ない。特に重度の視覚障害者の場合、事務処理、移動、生活その他で、一般社員とは異なる方法をとるため、工夫や支援を必要とするが、それらの先例が非常に少ない。そのため、就職活動を始めても、就業に関するイメージを持つことが困難である。

4 考察

視覚障害者の社会進出が進み、以前より視覚障害への一般の理解が進んだとはいえ、就職時には困難を伴うことが多い。特に、視覚情報を使えない重度の視覚障害者の就職は、採用する側の企業としても就労のイメージを持ってないためか、今回の事例でも試験を受ける前に断られるケースが見られた。視覚障害者の能力が高くても就職に繋がらないケースが多々あると考えられる。

そのような中、Yが就職活動を経て、希望する企業への就職に繋がった要因を考察したい。まず、本人の情報処理の能力を企業側に十分に見せられたことがあげられる。C#の学習を通して、新たにオブジェクト指向言語を習得したことは本人の自信につながったと考えられる。また、会社訪問の際、プログラミング環境について多面的に

意見を述べることができたのは、レポート作成を通して、複数のプログラミング環境を分析し、考えをまとめた経験が活かされた結果といえるだろう。

また、コミュニケーションの能力は就職において必ず求められることであるが、特に障害者の就職では面接で自分の障害状況とニーズを説明することが必須である。例えば、文書作成や表計算などの事務処理はどの企業でも必要とされることであるが、視覚障害者には時間が余計にかかったり、独力では処理できない部分が発生したりする。Yはインターンシップで会議の議事録を作成するように言われた際、会議内容を聞きながらスクリーンリーダーを使用すると、音声为重なるためPCでメモを取るの難しいと判断し、自分から電子点字器の使用を申し出た。効率よく業務を行うためには代替手段を提案するコミュニケーション能力が重要である。

今回、A社の採用内定を得るまでに、2回の筆記および面接試験の後に、さらに最終選考としてインターンシップを実施した。これまでA社では就業経験のある視覚障害者は採用しているが、新卒の視覚障害者を採用したのはYが初めてである。そのため、Yの採用を決定するまでのプロセスは慎重に進められたと考えられる。これは、企業側、学生側の両方に時間と労力を要するものの、お互いを十分に理解したうえで納得した採用に繋がったといえる。就職後の不適合を避けるためにも、視覚障害者の就職では、一つ一つの過程を大事にしながら、採用する側とされる側が理解を深めることが重要であると考えられる。

慎重に就職活動を進めてきた今回の事例でも、前節であげたように、様々な壁にぶつかることがあった。SPI試験対策の書籍の点字版が入手できないことは、墨字書籍が利用できない視覚障害者にとって大きな課題である。重度の視覚障害者の就職試験でSPI試験を課すことは多くはないが、急きよ必要になった時に入手できるような準備が必要である。

また、就職に関するイメージを持つことは就職活動の第一歩と考えられる。現在はWebで多くの就職に関する情報が提供されているが、その中にはスクリーンリーダーで読み上げないため、重度の視覚障害学生には利用しづらいものが多いことに

留意する必要がある。さらに、視覚障害者の就労については情報自体が少なく、具体的な就労のイメージを持つことが難しい。卒業生の様子や企業で働く視覚障害者の様子など、一般の学生以上に就職に関する多くの情報を提供することが重要である。

就職活動が進んでいくと、説明会や会社訪問など初めての場所での移動が頻繁に生じる。安全な移動の確保も就職支援の重要な要素であるといえる。今回の事例でも、会社訪問、二回の入社試験、インターンシップには筆者が同行したが、大きな負担の軽減となったとYは実感している。

最後に、障害者の雇用は不安定な要素が多く、一般の就職以上に経済状況の影響を受ける可能性が高いと考えられる。今回の就職活動の最中には、日本の社会全体を揺るがすこととなった東日本大震災が発生し、多くの企業で採用が中止になることが懸念された。幸いにも、A社では募集を継続したため、応募することができ、採用内定を得ることができた。

5 まとめ

情報処理分野で就職を目指す、重度の視覚障害学生者の就職活動と支援の事例を紹介した。今回は、就職活動において情報処理のスキルを十分に発揮し、就職に繋げることができたが、就職活動には様々な課題が多くあることが明らかとなった。これらの課題への対策を検討しながら、今後も、教育から就労へ繋がるスキルの習得を目指して、プログラミング教育を実践していきたいと考えている。また、情報処理分野は変化が激しいため、新たな就職希望者が対応できるような対策を取りつつ、既に就職した者に対しても支援を継続しながら就労の定着を図りたい。

【参考文献】

- 1) AiB Tools: <http://sgry.jp/aibtools>
- 2) 長岡英司、宮城愛美、福永克己: 重度視覚障害者のためのプログラミング環境の開発とその職業的活用の可能性、「第17回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.260-263, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター(2009)

企業に対する免疫機能障害者の雇用促進に向けた取り組み（1）

－雇用管理サポート事業を活用したH I V講習会の企画・実施について－

○渡邊 典子（東京障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー）
生島 嗣・大槻 知子（特定非営利活動法人ふれいす東京）
津田 武彦（品川公共職業安定所）

1 はじめに

近年、東京障害者職業センター（以下「当センター」という。）では、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）や企業からのヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害（以下「免疫機能障害」という。）者に関する相談等が増えてきている。

免疫機能障害者が障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）の対象となったのは平成10年からであり、障害者雇用率制度（以下「雇用率」という。）、各種の助成制度が適用されることとなった。しかし当然ながら、これにより免疫機能障害者の雇用の状況が一変したわけではない。免疫機能障害者の雇用促進について、法の適用となった以降を振り返るととともに、現在当センターが行っている雇用管理サポート事業^{注1}（以下「サポート事業」という。）を活用した取組を紹介しながら現状と今後の方向について考察する。

2 高まる免疫機能障害者の雇用ニーズの要因

（1）法制度と企業マインド

国では障害者雇用を促進するため法改正を行う。平成10年の雇用率1.6%から1.8%への引き上げ、平成15年の雇用率制度の改善（企業グループによる雇用率の見直し、除外率の見直し）、平成18年の精神障害者の雇用率の算定化等、障害者雇用における制度・施策の充実強化が行われた。これと併行してハローワークにおける雇用率達成指導が強化される中、平成18年には会社法が施行され企業にとってはCSRやコンプライアンスの確保が極めて重要なテーマとなり、障害者雇用への取組はその一つとして活発化することとなったと考えられる。

特に平成15年の雇用率制度の改善は東京に本社をおく大企業の雇用率達成意欲を高めることとなり、その結果多くの特例子会社が設立された（全国で平成15年129社、平成23年5月末現在318社）。

（2）雇用情勢と支援マインド

企業における急速な障害者採用意欲とは裏腹に求人と求職のマッチングは必ずしも順調ではなかった。それは例えばハローワークが開催する「障害者就職面接会」において、企業の求人の多くは総務・企画・営業事務等の職務が可能な者、いわば現行の職務遂行に課題のない身体障害者を想定しているのに対して、実際の求職者は知的障害者（特例子会社において多くの者が採用された）・精神障害者が多くを占めていた。こうした点に着目し、当センターでは平成15年ハローワークの要請を受け法定雇用率を大幅に下回る大企業の雇用率達成に向け、企業内における理解の整備によって新たな職域開発や特別な指導体制によらなくても採用されうる免疫機能障害者にスポットをあて企業支援を開始することとした。

企業への意識啓発や理解を適切かつ効率的に進めるため、特定非営利活動法人ふれいす東京^{注2}（以下「ふれいす東京」という。）の専門的サポートを求め、以降ハローワーク、ふれいす東京、当センターがその連携を維持しながら免疫機能障害者の雇用促進に向けて取り組んできている。

（3）免疫機能障害者の状況

平成22年エイズ発生動向年報¹⁾によると、2010年末時点で全国の免疫機能障害者はH I V感染者、エイズ患者、薬害で感染した人たちを加えると20,000人を超えている。毎年1,500人以上が自ら免疫機能障害を知ることとなり、その3割は東京在住者となっている。

厚生労働省によるとハローワークを介しての免疫機能障害者の就職状況は平成22年度に就職した身体障害者24,241人のうち177人（0.73%）となり、平成16年度就職者数の約5倍となっている。そのうち東京においては61人（34.5%）と、免疫機能障害を知る人の割合を若干上回っている。

3 企業と働く側の抱える不安の方向性

雇用未経験の企業の相談内容は、「採用時の留意点」「職務内容や勤務条件等の配慮」という他の障害にもみられるものを除くと、免疫機能障害者に係るものとしては「出血時の対処」や「情報の取り扱いと開示の範囲」といったものが特徴となっている。

また、免疫機能障害者の雇用を経験している企業では「雇用管理上の不安は特にない」としながらも雇用の事実については「表に出したくない」あるいは「公表しにくい」等の声が聞かれる。

一方、免疫機能障害者からは「会社側に障害が理解されないのでは」「いつか病名が周りに知られるのではないか」という不安により 74%が職場の同僚、上司、人事担当者等に免疫機能障害を開示しない状況²⁾があり、さらに病名を隠すことの精神的負担感についての訴えもある。

このように会社は社会と社内に、働く側は職場と自身に対して不安を抱くことになるが、それはそれぞれにとって未だ免疫機能障害が「非日常的」なものになっていることが要因として考えられる。

4 サポート事業による日常化

当センターは免疫機能障害者の雇用に係るこれまでの経過や状況を踏まえ、平成 21 年度からふれいす東京と連携したサポート事業を開始した。

表1 サポート事業の実施状況(回数)

	H21年度	H22年度	H23年度	計
個別オーダー型	1	7	8	16
集団提供型	8	10	16	34
計	9	17	24	50

(注)H23 年度は当該年度4～9月迄の数

(1) 内容

現在、当該事業は単一企業を対象とする個別オーダー型と複数企業を対象とする集団提供型の2つの形態をとっている。

個別オーダー型は主としてハローワークからの依頼を受けて、雇用率達成指導や職業紹介により採用内定あるいは採用を検討している免疫機能障害者の受け入れに当たり具体的な体制整備をどのようにしていくか等をサポートすることとなる。このため「H

I V の基礎知識」「職場での対応について」等の基本的事項にプラスして、個別事案に関する担当者との協議や検討を含んで行っている。

集団提供型は免疫機能障害者の採用による雇用率達成方針を決定した、あるいは検討しているといった具体性の高いものではなく、雇用率達成の一つの手段や方法としての情報収集といったニーズが強く、ハローワークによる献身的な周知や当センターのホームページの情報により参加している。そのため内容については免疫機能障害の基本的事項、特に基本的な医学的事項に重きを置く情報提供と解説を行い、感染等の不安や不用な誤解の払拭を目的にしている。

また、特に集団提供型では具体的・現実的な理解を進めるため実際に雇用している企業や職業経験のある免疫機能障害の方にも講義を担当してもらう等の工夫を行っている。

いずれの形態においても主たる講師は‘免疫機能障害のAtoZ’ふれいす東京に担当してもらい、初歩的な疑問から個別の専門的な課題に対して正確かつ丁寧に応えてもらっている。

免疫機能障害者の雇用をすすめるためにはこうしたハローワークやふれいす東京との連携は欠かせない。

(2) サポート事業の有効性

これまでサポート事業は 37 社の企業に対して実施している。個別オーダー型の対象企業は6社であるが、個別オーダー型のみ、個別オーダー型と集団提供型の双方の実施はそれぞれ3社となっている。

いずれの場合も①「雇用を拡大するため」(3社)②「応募者の面接、その後の採用・雇用管理のため」(2社)といった理由から最初は採用担当部署を皮切りに社内啓発の一環として複数回実施することがほとんどである。なかには各店舗ごとに実施する場合もあり、当該企業における一つの社内研修制度になりつつあるものもある。

このように具体的に免疫機能障害者の雇用を考えている企業にとっては、サポート事業の有効性は見られる一方、集団提供型の対象企業からのリピート率は必ずしも高くない状況にある。

一般的な知識から実行へ、集団提供型から個別オーダー型へとどのように導いていくか、これまでの

サポート事業では実施していないアンケート調査等の方法も取り入れつつ実施方法や内容について改善を行い、効果を高める必要性を感じている。

何故ならそれが「非日常」から「日常化」への行程になると考えるからである。

5 今後の方向性

治療法が飛躍的に進歩し、免疫機能障害者の働く力や職業生活を維持する力が大幅に向上している。そうした「働ける人」に対して「働くこと」を実現するためには企業や免疫機能障害者が抱える不安、いわば免疫機能障害の「非日常」をいかに「日常化」するかが重要なポイントではないかと考える。

その「日常化」のために当センターではサポート事業に取り組んでいるが、その実施は3年間で37社、計50回とまだまだ初期段階である。単なる情報が常識として、霧に包まれている真実の姿を理解してもらうためには多くの企業を対象に取り組む必要性を感じている。

免疫機能障害者が抱える不安はまずは受け入れる側、雇用場面における企業の不安や誤解を解くことから始まる。

全国の3割に当たる東京における免疫機能障害者の数、そして平成22年度新規就職免疫機能障害者数の34.5%が東京であることを踏まえれば、サポート事業を拡大し効果のあるものとしなければならない。多くの種を蒔き、多くの実をつけなければならない。そして、この取組が全国に展開すればと、その結果に期待を抱く。

近い将来、障害者の権利条約の批准が行われ、合理的配慮があらゆるところで求められようとしている中、免疫機能障害者を雇用していることを企業プライドやマインドとして、不安なく公表できる環境整備が免疫機能障害者の雇用を進めるものとする。

【注】

注1)雇用管理サポート事業

地域障害者職業センターにおいて企業に対する支援の一環として、障害者の雇用管理に関し特に専門的な支援を必要とする事業主に対し、地域の専門家に依頼して当該雇用管理を容易にするための相談、助言、援助等を行い、障害者の円滑な就職の促進及び職業の安定に資する事業。

注2)ふれいす東京

免疫機能障害について豊富な知見とデータを基にHIV/AIDSとともに生きる人たちがありのままに生きられる環境を創り出すことを目指している団体。

【引用文献・参考資料】

- 1)厚生労働省:厚生労働省エイズ動向委員会「平成22年エイズ発生動向年報」,2010
- 2)ふれいす東京:職場とHIV/エイズ—治療の進歩と働く陽性者—,2011
- 3)独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構:働く広場 4月号,2011
- 4)独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構:障害者雇用マニュアル 102「HIVによる免疫機能障害者の雇用促進」,2010
- 5)厚生労働省科学研究費補助金エイズ対策研究事業地域におけるHIV陽性者等支援のための研究班:「HIV/エイズとともに生きる人々の仕事・くらし・社会『HIV陽性者の生活と社会参加に関する調査』報告書」,2009
- 6)社会福祉法人はばたき福祉事業団:HIV感染者就労のための協働ワークショップ報告書,2011

中小企業における障害者雇用の推移・方針に関するアンケート調査(1)

－調査の目的と調査結果の概要－

○野中 由彦（障害者職業総合センター 主任研究員）

久保村 ひとみ・笹川 三枝子・河村 恵子・岡田 伸一・佐久間 直人（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門の事業主支援部門では、平成22年度より3年計画で『中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究』を実施している。この研究は、中小企業の障害者雇用に係る課題を把握し、中小企業の障害者雇用に必要な支援等を検討することを目的としている。この研究の中で、平成23年度に、アンケート調査「企業における障害者雇用の推移・方針に関する調査」を実施した。ここでは、その概要を報告する。

2 アンケート調査の目的・概要

(1) 目的

この調査は、民間企業について障害者雇用の実態、障害者雇用に係る課題、今後の方針等を把握することを目的として実施したものである。

(2) 調査対象

主たる対象として従業員56人～300人規模企業及び比較検討の必要性から301人～999人規模企業を調査対象とした。企業データベースにより、層化無作為抽出法で抽出した5,000社のうち、東日本大震災の影響が大きいと判断された地域の企業を除外した4,858社を対象として調査を実施した。

(3) 調査方法

郵送によるアンケート調査。

(4) 実施時期

平成23年6月～7月。

(5) アンケート調査項目の構成

表1のとおり。

表1 アンケート調査項目

1. 企業概要	主たる事業内容
	創業年
	従業員の採用状況
2. 障害者雇用に関する今までの取組み	雇用者数・障害状況
	障害者雇用の取組み
	障害者雇用開始時期
	障害者雇用のきっかけ
	雇用した障害者への評価
	障害者が定着している理由
3. 障害者雇用に関する現在の考え	障害者の退職理由
	障害者雇用における課題や制約
	障害者の採用基準
	障害者採用時の情報
	雇用時に利用したい援助制度
	障害者定着のための工夫
4. 障害者雇用に関する今後の方針	必要な支援
	障害者雇用の方針
	雇用促進法改正の認知
	雇用促進法改正に関する情報の入手
5. その他	雇用促進法改正の影響
	障害者雇用に関する意見/震災の影響

3 アンケート調査の結果と考察

(1) 有効回答数

4,858社に送付し、1,496社から有効回答を得た。回収率は30.8%であった。

(2) 回答企業の内訳

回答企業の規模別内訳及び事業内容別内訳は、図1及び図2のとおり。

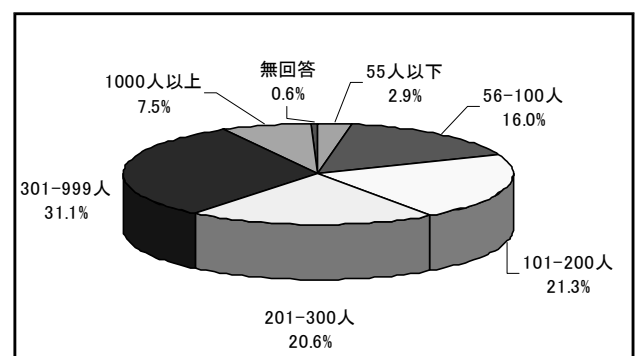


図1 規模別内訳

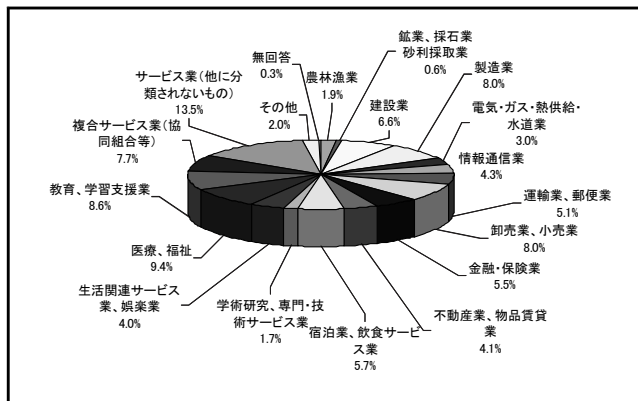


図2 事業内容別内訳

(3) 障害者雇用状況

有効回答企業のうち、障害者を雇用しており、かつ障害種類別の人数について回答のあった企業は1,167社であった。障害種類別・企業規模別にみると、企業規模が大きいほど障害者を雇用している割合も高くなるが、とくに知的障害者、精神障害者を雇用している企業の割合に顕著な差がみられた(図3)。

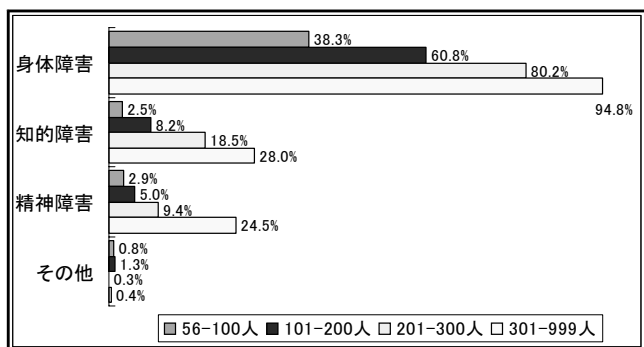


図3 障害種類別・規模別障害者雇用状況

(4) 雇用した障害者への評価と影響要因

雇用した障害者への評価については、「概ね満足している」が672社(52.1%)と最も多く、「満足している」の459社(35.6%)と合わせると、大多数の企業が雇用した障害者に対して肯定的な評価をしていることがわかる(図4)。

上記評価へ最も影響することとしては、「仕事を遂行する能力」が666社(51.7%)を占め、次いで「仕事に対する意欲」が353社(27.4%)を占めた(図5)。

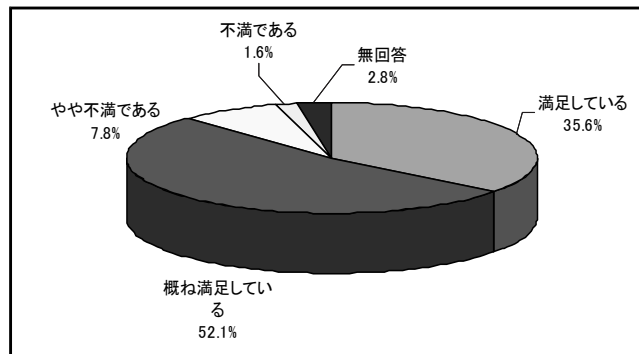


図4 雇用した障害者への評価

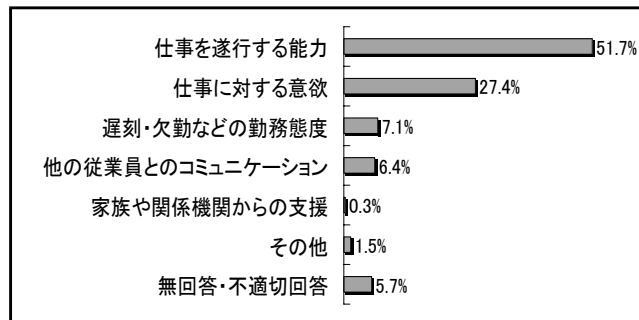


図5 評価への影響要因

(5) 障害者が定着している理由と障害者雇用における課題や制約

雇用した障害者が定着している理由として、複数回答で多くあげられた項目は、「仕事に対する意欲があるから」が821社(69.7%)、「作業を遂行する能力があるから」が820社(69.6%)、「現場の従業員の理解があるから」が807社(68.5%)で、ほぼ同数を占めた。

これに対し、最も重要と思われる理由をひとつ選択した場合は「作業を遂行する能力があるから」が349社(29.6%)、「仕事に対する意欲があるから」233社(19.8%)、「現場の従業員の理解があるから」232社(19.7%)と、この3項目が他に比して顕著に高かった(図6)。

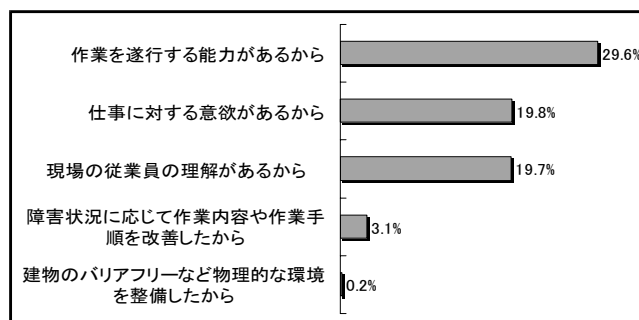


図6 障害者が定着している理由
(最も重要な理由:上位5項目)

障害者雇用にあたっての課題や制約となる事項については、複数回答では「障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい」が903社（60.4%）と最も多くを占め、「建物のバリアフリー化など物理的な環境整備が難しい」が807社（53.9%）と続いた。

これに対し、最も大きな課題や制約となる事項をひとつ選択した場合は、「障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい」が最も多くを占め401社（26.8%）、次いで「建物のバリアフリー化など物理的な環境整備が難しい」が281社（18.8%）であった（図7）。

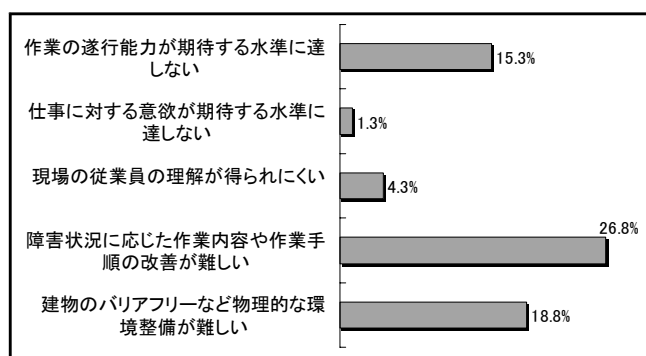


図7 障害者雇用における課題や制約
（単一回答：5項目を抜粋）

図6及び図7を比較してみると、障害者雇用の課題や制約として「作業内容や作業手順の改善」及び「バリアフリーなど物理的な環境改善」をあげる企業割合が高いが、この2つに対応する項目について、障害者が定着している理由としてあげる企業は低い割合にとどまっている。

また、課題や制約としてあげる企業の割合が低い「仕事に対する意欲」や「従業員の理解」については、定着している理由としてあげる企業がそれぞれ2割程度と比較的高い。これらのことは、障害者雇用に対して企業が障害者を雇用する前に課題として把握していることと、雇用した後に定着要因として考えていることにずれがあることを示しており、中小企業の障害者雇用促進の方策を検討するうえで、雇用経験の有無が重要な視点となることを示している。

(6) 障害者の採用基準

障害者の採用基準については、「障害の種類や

程度によって条件を緩和して採用する」と回答した企業が965社（64.5%）であった（図8）。

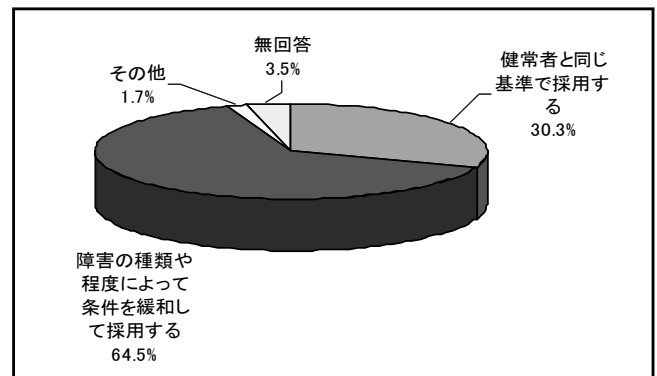


図8 障害者の採用基準

障害者職業総合センターが平成17年4月に実施した企業調査¹⁾（「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する調査」）によると、障害者雇用の方針について、「原則として健常者と同じ条件である」とする企業がほぼ半数（47.5%）を占め、「障害の種類や程度によっては採用条件に一定の配慮を払う」が18.2%、「障害の種類や程度によらず採用条件を緩和」が2.7%であった。障害者雇用に対する企業の考え方に変化があったかどうか、単純に論じることはできないが、注目していく必要がある。

(7) 定着のために工夫したいこと

障害者を雇用した場合に定着のために工夫したいと考えていることについて、最も多かったのは「障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善」で（923社（61.7%））、次いで「現場の従業員の理解促進」（895社（59.8%））となった（図9）。

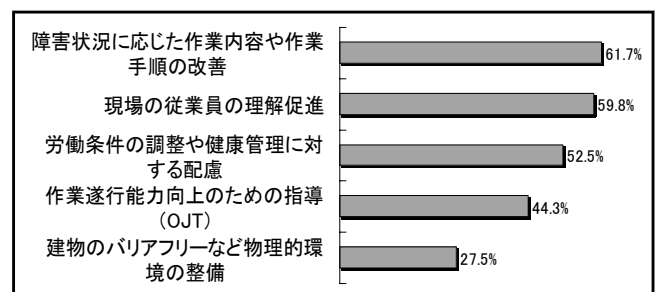


図9 定着のために工夫したいこと

（複数回答：上位5項目）

(8) 強化してほしい支援

障害者雇用にあたってさらに強化してほしいと

思われる支援について、最も多かったのは「入社前の職業能力開発や社会性育成」で392社（26.2%）、次いで「採用可否を検討するための、さらなる障害者情報の提供」338社（22.6%）であった（図10）。

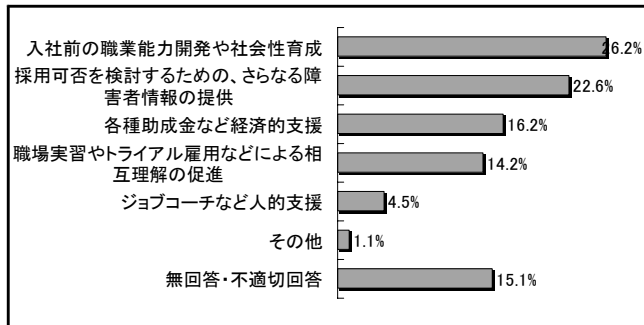


図10 強化してほしい支援（単一回答）

4 まとめ

今回実施したアンケート調査のうち、ここではとくに注目される結果を取り上げて報告したが、今後、規模、障害者雇用の経験、雇用開始時期その他の視点から詳細に分析検討を進めることとしている。また、アンケート調査の協力企業に対するヒアリング調査や中小企業に対する支援の課題や方策等を検討するための第二次アンケート調査を実施することとしている。

アンケート調査にご協力いただいた企業関係者に厚くお礼を申し上げます。

【文献・資料】

- 1) 障害者職業総合センター 調査研究報告書No.76の
1、「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」、p.153、(2007)
- 2) 笹川三枝子他：中小企業における障害者雇用に関する実態と意識について－各種調査の分析から－、「第18回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、(2010)

中小企業における障害者雇用の推移・方針に関するアンケート調査（2）

－中小企業における障害者雇用の課題－

○笹川 三枝子（障害者職業総合センター 研究員）

久保村 ひとみ・野中 由彦・河村 恵子・岡田 伸一・佐久間 直人（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門では、中小企業における障害者雇用実態の特徴や雇用上の制約・課題を把握し、中小企業に必要な支援等について検討するため、平成22年度から「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」に取り組んでいる。

本稿では、「中小企業における障害者雇用の推移・方針に関するアンケート調査（1）」に引き続いて、平成23年に実施した「企業における障害者雇用の推移・方針に関する調査」の結果から、障害者雇用の推移について規模間比較の観点で分析を行い、得られた知見について報告する。

2 方法

(1) 調査の概要

企業データベースより抽出した従業員56人～999人規模までの企業5,000社のうち、東日本大震災の影響が大きいと判断された地域の企業を除いた4,858社に対して平成23年6月から7月にかけて郵送によるアンケート調査を実施し、1,496社から有効回答を得た（回収率30.8%）。

(2) 調査内容

調査項目は、企業概要、障害者雇用に関する今までの取り組み、障害者雇用に関する現在の考え、障害者雇用に関する今後の方針等である。調査内容の詳細については、「中小企業における障害者雇用の推移・方針に関するアンケート調査(1)」を参照されたい。

3 結果と考察

この調査の結果をもとに、障害者雇用の推移に関する状況を規模毎にまとめて以下に示す。なお、回答企業の中には、抽出の対象とした56人～999人規模より下位規模の企業が14社、上位規模の企業が112社含まれていたが、この報告では56人～999人規模企業に限って結果の検討を行った。

(1) 障害者雇用経験

企業規模毎の障害者雇用経験の状況は表1のとおりである（※無回答企業を除く。以下同じ）。

表1 企業規模別の障害者雇用経験

常用労働者数	現在、障害者を雇用している	現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた	これまで障害者を雇用したことがない	事業所計
56～100人	43.9%	14.2%	41.8%	239社
101～200人	67.0%	14.5%	18.6%	318社
201～300人	88.6%	7.5%	3.9%	308社
301～999人	98.9%	0.4%	0.6%	465社
全体	79.0%	7.9%	13.1%	1330社

企業規模が小さいほど、「現在、障害者を雇用している」企業の割合が低く、「これまで障害者を雇用したことがない」の割合が高い。障害者の雇用状況が企業規模に依存するという実態は、他の調査結果分析^{1) 2)}で示されている状況と同様である。

なお、「現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた」企業は対象範囲では105社に過ぎないが、56～100人規模、101～200人規模企業で14%台と上位規模と比べてやや高い。また、企業数が少ないため退職理由についての規模間比較は行わないが、全体としては「定年」26.6%、「他社への転職」20.0%、「病気・けが」14.3%、「契約期間満了」12.4%が上位を占めている。

(2) 障害者雇用開始時期

次いで、障害者雇用の開始時期について企業規模毎の状況を図1に示す。

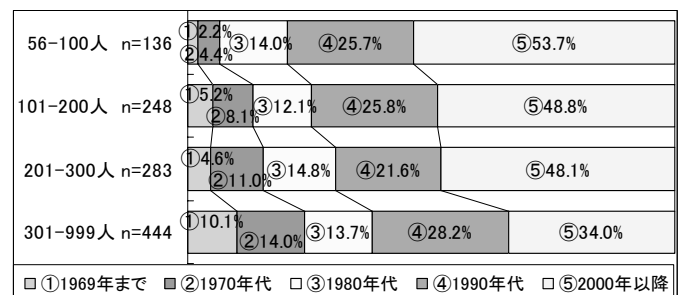


図1 企業規模別の障害者雇用開始時期

56～100人	1989年まで n=25	①16.0%	②4.0%	③8.0%	④0.0%	⑤4.0%	⑥40.0%	⑦28.0%	<input type="checkbox"/> ①ハローワークから紹介や雇用率達成指導があった。 <input type="checkbox"/> ②就労支援機関から依頼・推薦された。 <input type="checkbox"/> ③学校や職業訓練校から依頼・推薦された。 <input type="checkbox"/> ④医療・福祉機関から依頼・推薦された。 <input type="checkbox"/> ⑤親戚や知人から依頼された(縁故)。 <input type="checkbox"/> ⑥疾病・事故などで受障した社員を継続雇用した。 <input type="checkbox"/> ⑦その他
	1990年以降 n=101	①11.9%	②5.9%	③3.0%	④3.0%	⑤8.9%	⑥50.5%	⑦16.8%	
101～200人	1989年まで n=58	①13.8%	②3.4%	③10.3%	④10.0%	⑤1.7%	⑥53.4%	⑦17.2%	
	1990年以降 n=177	①28.8%	②7.9%	③4.0%	④4.0%	⑤4.5%	⑥32.2%	⑦22.6%	
201～300人	1989年まで n=83	①10.8%	②2.4%	③2.4%	④1.2%	⑤9.6%	⑥48.2%	⑦25.3%	
	1990年以降 n=185	①34.6%	②10.8%	③8.6%	④0.0%	⑤1.6%	⑥30.8%	⑦13.5%	
301～999人	1989年まで n=158	①16.5%	②3.8%	③9.5%	④2.5%	⑤1.9%	⑥43.0%	⑦22.8%	
	1990年以降 n=265	①38.1%	②10.9%	③6.0%	④0.8%	⑤5.3%	⑥18.9%	⑦20.0%	

図2 企業規模及び雇用開始時期別の障害者雇用経路

どの企業規模においても2000年以降に障害者雇用を開始したという回答が最も多いが、その割合は規模によって違いがあり、規模が小さいほど雇用開始時期が新しい企業が多く、規模が大きいほど雇用開始時期が古い企業が多い。今回の調査では規模が小さいほど創業が新しい企業が多いという結果も出ており、中小企業における創廃業の激しさが影響していると思われる。

(3) 障害者雇用の経路

アンケートでは最初に雇用した障害者の雇用経路について尋ねているが、企業規模だけでなく障害者雇用開始時期との関係も踏まえて状況を見てみよう。4段階の企業規模毎に雇用開始時期を1989年までと1990年以降に2分して8つのグループを作り、各々に対して雇用経路を調べた結果が図2である。

障害者の雇用経路は、8つのグループで大きな違いを見せている。56～100人の小規模企業においては、雇用開始が新しくなると「ハローワークから紹介や雇用率達成指導があった」がやや減少して「疾病・事故などで受障した社員を継続雇用した」が増加する。101人以上規模では、雇用開始時期が新しくなると「中途受障社員の継続雇用」が減少して「ハローワーク」が増加し、規模が大きいほど「ハローワーク」の割合が高まる。

なお、どの規模においても「その他」が13～28%と無視できない割合となっているが、記述欄を調べると、「その他」には『応募者がたまたま障害を持っていた』に類する記述が多かった。

上位規模企業においては、障害者雇用促進法の改正等に伴うハローワークによる雇用率達成指導

の強化が近年の障害者雇用に影響している可能性が高いが、下位規模企業における雇用経路推移の特徴は一樣ではなく、中小企業において障害者雇用を押し進める要因は、大企業とは必ずしも一致しないのではないかとと思われる。

また、「就労支援機関（地域センターや就業・生活支援センター等）から依頼・推薦された」の占める割合は全体に決して高くはないものの、どの企業規模においても雇用開始時期が新しくなるとその割合が拡大し、特に201～300人規模では4倍以上に伸びているなど、就労支援機関が徐々に存在感を高めている傾向が窺えることにも言及しておきたい。

4 まとめ

当センター研究部門において平成23年に実施した企業調査結果から、中小企業における障害者雇用の推移に関する特徴について報告した。

今後は、中小企業における障害者雇用の特徴や課題をより多角的に把握するため、当該調査のさらに精密な分析を進めるとともに、関係資料の収集やヒアリング調査等をおして、過去から現在に至る景気変動や企業消長の状況、企業規模に加えて地域別・業種別に見た障害者雇用の特徴その他、さまざまな要因を勘案して分析・検討を進めていく必要があると考えられる。

【参考文献】

- 1) 笹川三枝子他：中小企業における障害者雇用の実態と意識について－各種調査の分析から－，第18回職業リハビリテーション研究発表会論文集，p.62，(2010)
- 2) 笹川三枝子：中小企業における障害者雇用の実態と意識について－企業調査の分析から－，第39回職業リハビリテーション学会発表論文集，p.88，(2011)