

2006 年度卒業論文

「日本の障害者雇用」

学籍番号 1730031534

経営学部公共経営学科

大久保真也

目次

はじめに

第1章 障害者雇用の現状

第1節 障害者数（就業状況）

第2節 就業形態

第3節 障害者雇用制度の特徴

第2章 政府の雇用と取り組み

第1節 政府の障害者雇用の取り組み

第2節 NPOの取り組み

第3章 民間企業の雇用

第1節 民間企業の雇用状況

第2節 障害者雇用に取り組む企業の事例

（1）株式会社ユニクロ

（2）伊藤忠ユニダス株式会社

（3）富士通株式会社

第4章 まとめと今後の障害者雇用

終わりに

はじめに

ニートやフリーター、雇用の問題について最近よく話題になっている。テレビや新聞でも度々取り上げられている。私自身もこれから働くことになるが、人にとって働くというのはとても重要な意味を持つ。人が働かないで生きていくことは難しい。障害がある人もない人も、働くことによって収入を得て自立や豊かな生活の実現を願うことは共通の願いである。

私は大学の授業において障害者が働いている姿を直接見る機会があった。最初はあまり関心がなく、授業だからという感じであった。与えられた仕事を淡々としているという勝手な思いこみがあった。しかし、実際その様子を見てみるととても楽しく働いている姿があった。そのときに、よく考えてみると普段生活している上で障害者が働いている姿を目にしたことがあまりないということに気がついた。そこで私は日本の障害者の雇用がどうなっているのかに関心を持ったのである。

この論文では日本の障害者の雇用について第 1 章では日本の障害者雇用の現状を明らかにしていきたい。第 2 章では政府の取り組みや支援などを考察していきたい。また政府だけでなく、NPOの取り組みも取り上げていきたい。第 3 章では企業における障害者雇用を明らかにしていきたい。法定雇用率を達成している企業はまだ全体の半分程度しかない。ここでは具体的な企業として 3 社取り上げる。3 社とも法定雇用率を達成している企業である。どのように、どうやって障害者雇用に取り組んだのか、法定雇用率を達成したのかなど考察していきたい。第 4 章ではそれまでのまとめと日本の障害者雇用の今後に向けて考えていきたい。

第 1 章 障害者雇用の現状

第 1 節 障害者の就業状況

就業状況は厚生労働省の調査¹によると約 496,000 人（2003 年）の障害者が 5 人以上規模の事業所で雇用されていると推計されている。身体障害者が約 369,000 人、知的障害者が約 114,000 人、そして精神障害者が約 13,000 人である。精神障害者の数が身体・知的障害者の数と比べ、大きく少ないことが際立っている。表 1 に雇用障害者数をまとめた。

表 1

身体障害者	約 369,000 人
視覚障害者	約 17,000 人
聴覚障害者	約 59,000 人
肢体不自由	約 181,000 人
内部障害	約 74,000 人
重複	約 18,000 人
不明	約 19,000 人
知的障害者	約 114,000 人
精神障害者	約 13,000 人

資料：『障害者白書平成 18 年度版』から筆者作成

一般の民間企業で雇用されている障害者の数は約 253,000 人（2003 年 6 月）であり、常用労働者数に対して実雇用率が 1,49% である。産業別では製造業の中で、繊維・衣服（2,06%）、木材・家具（2,38%）が高い数値になっている。

また「障害者の雇用促進等に関する法律」の大幅な改正が平成 16 年 6 月 29 日に行われ、平成 18 年 4 月から施行された。主要な改正点²は 精神障害者に対する雇用対策の強化、在宅就業支援者に対する支援、障害者福祉施策との有機的な連携を図ること、の 3 点である。

については、精神障害者を雇用した場合に実雇用率に算入され、雇用納付金制度上も

¹社会福祉法人東京コロニー 『障害者白書平成 18 年度版』 p 187

² 横浜市精神障害者家族連合会 浜家連ニュース 第 75 号

雇用したこととして扱われる「特例適用」、いわゆる「みなし適用」が設けられた。ただ企業に雇用義務は課せられず、法定雇用率は現行の1.8%のみである。

第2節 就業形態

就業形態³としては以下のものがある。

一般雇用 企業や官公庁などにおける雇用である。一般雇用には障害者雇用制度にもとづく「重度障害者多数雇用事業所」「第三セクター方式による重度障害者雇用企業」「特例子会社」などが含まれる。

保護雇用 何らかの保護的措置が継続的に講じられている雇用である。福祉工場がこれにあたる。

自営 個人または家内労働的に自らが事業主などになったの就労である。

福祉的就労 授産施設などにおける就労である。

作業活動 地域の作業所等における趣味、多目的活動、生産の有無は問わない。

以上のように多様な場所で働いている。こうした障害者の就労形態を大別すると、一般雇用と福祉的就労（福祉工場、授産施設、地域作業所）に分けられる。自営は一般的にみて数が少ないので実際の就労形態としては課題になることが少なかった。しかし、パソコンやインターネットの活用による自営も増加の傾向にあり、今後在宅雇用と共に自営も多くなってくると思われる。

（1）収入

障害者の収入について社会福祉法人東京コロニー『障害者白書平成18年度版』（p188）によれば、障害者の得る労働収入は常用雇用者でみると、一般労働者が月額約28万円なのに対し、身体障害者は約25万円、知的障害者は約12万円、精神障害者は約15万円である。また、福祉工場で働く人は、身体障害者約19万円、知的障害者約9万6千円、精神障害者約8万1千円という収入しか得られていない。授産施設で働く人は、身体障害者約2万円2千円、知的障害者約1万2千円、精神障害者約1万3千円という収入である。

障害は様々異なると思われるが、身体障害者は知的障害者、精神障害者に比べ、多くの収入を得ているのが分かる。

第2節 障害者雇用制度の特徴

日本の障害者雇用制度⁴は、義務雇用制度、雇用納付金制度、企業名の公表制度を中心にしている。

³手塚直樹『障害者福祉とはなにか』ミネルヴァ書房 2002年 p97、98、99

⁴手塚 前掲書 p100

(1) 雇用率制度

障害者雇用制度は一定割合の障害者を雇用するという「割当て雇用制度」、「雇用率制度」および「義務雇用制度」をとっている。

雇用率制度 法定雇用率は5年ごとに見直されるが、身体障害者のみが義務雇用で1.5%（1976年）、1.6%（1986年）であったが、1997年の改正で身体障害および知的障害の雇用率が1.8%となった。

障害者雇用納付金制度 障害者雇用納付金制度は障害者雇用に伴う事業者間の経済的負担の調整、障害者雇用を進める助成金の支給等である。

- ・法定雇用率を満たさない事業者から一定割合の雇用納付金を徴収する。
- ・法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主に、調整金、報奨金を支給する。
- ・障害者雇用を進めるための各種助成金を支給する。

勧告および公表制度 雇用が一向に進まない場合は、行政による「雇い入れ計画の作成命令」、「適正実施の勧告」そして最終的には「企業名の公表」という社会的な制裁を与える仕組みになっている。

以上のように日本の障害者雇用制度は企業にとっては厳しい制度となっている。割り当て雇用制度、義務雇用制度をとる国は減少傾向にあるが、国際的には日本の障害者雇用制度は綿密にできているといわれる。

第2章 政府の雇用と取り組み

第1節 雇用政策（取り組み）

日本の障害者雇用対策については、「障害者基本計画」（2002（平成14）年12月閣議決定）や「障害者雇用対策基本方針」（2003（平成15）年3月厚生労働省告示）等に基づき、様々な施策を講じている。

（1）法定雇用率達成の指導の充実・強化

日本の障害者雇用対策の柱は、障害者雇用率対策である。雇用率達成については、企業における障害者の雇用率が著しく低い事業主に対して、雇い入れの計画の作成を命じ、計画が適性に行われない場合には、勧告や企業名などの公表を行うなどの指導を行っている。平成15年における公表の結果⁵は以下のようになっている。

公表を前提とした特別指導の結果（平成15年）

・指導対象企業

今回の公表を前提とした特別指導は、平成12年からの3年間を計画期間とする雇入れ計画の作成を命ぜられ、計画期間中に特にその適正実施について勧告を受けた企業のうち、なお、雇用改善のみられない企業11社を対象として実施した。

指導の結果

指導対象企業11社のうち、3社は法定雇用率を達成し、7社は法定雇用率には達しないものの、厚生労働省の基準を充足したところであり、特別指導による改善が認められた。

なお、指導対象企業11社の実雇用率は、計画期間始期において0.40%であったが、特別指導期間終了後の平成16年4月1日現在においては1.62%と1.22%上昇した。

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく公表

次の1社については、障害者雇用について、特別指導期間終了後の平成16年4月1日現在において、厚生労働省の基準を充足しなかったため、法第47条の規定に基づき公表する。

株式会社 角藤 長野県長野市南屋島515番地

今後の指導

特別指導の対象となった企業のうち法定雇用率を達成している3社を除いた8社（公表企業を含む。）については、積極的に障害者の雇入れを行うことにより法定雇用率を達成するよう引き続き指導を行う。

また最近の障害者雇用の状況、障害者雇用促進法改正案審議時の国会での指摘を踏ま

⁵厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0625-1.html>

え、雇用率達成指導を強化することとし、民間企業について、中小企業で障害者をまったく雇用していない企業や、実雇用率は一定水準あるものの不足数が多い大企業を雇い入れ計画の作成命令対象に加えるなどの指導基準の見直しを行った。（2006（平成18）年度から適用）。国、地方公共団体には国及び地方公共団体の機関については、民間企業に率先して障害のある人の雇入れに努めるべき立場にかんがみ、2005（平成17）年12月、同年6月1日現在の各省庁の雇用状況を公表するとともに、各省庁・地方公共団体及び特殊法人等に対し障害者の更なる採用について推奨した。

（2）納付金制度に基づく各種支援措置

納付金制度に基づく各種支援措置⁶として障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者雇用を容易にし、もって社会全体としての障害者雇用水準を上げるため、事業主の共同拠出による障害者雇用納付金制度が設けられている。この制度により、法定雇用率未達成の事業主（規模301人以上）から納付金を徴収し、（不足数1人につき月額5万円）、一定水準を超えて障害者を雇用している事業主に対して、障害者雇用調整金、報奨金を支給するほか、施設、設備の改善等を行って障害者を雇い入れる事業主等に対して各種助成金を支給している。障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金の内容⁷としては、障害者作業施設設置等助成金、障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金などがあげられる。また2005（平成17）年度の障害者の雇用促進等に関する法律の改正により、在宅就業障害者に直接又は在宅就業支援団体を介して仕事を発注する企業に対して、障害者に支払われた金額に応じて、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給する在宅就業障害者支援制度を新たに創設したところである。また職業リハビリテーションの充実や地域における福祉的就労から一般就労への移行の促進、障害者の職業能力開発の推進も行っている。

今回この論文では障害者の訓練事業を行っている心身障害者職能開発センターと障害者や事業主の支援を行っている東京障害者職業センターをとりあげる。

心身障害者職能開発センター

東京都内には障害者訓練施設として「東京障害者職業能力開発校」と「心身障害者職能開発センター」の2ヶ所が設置されている。前者は昭和23年に創設された身体障害者、知的障害者、重度視覚障害者を対象とした国立都営の訓練施設である。同校は都内の小平市

⁶厚生労働省『厚生労働白書平成18年度版』p271、272

⁷独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

<http://www.jeed.or.jp/disability/employer/subsidy/sub01.html>

にあるため、23 区の障害者には通いづらということから、昭和 47 年に東京都単独事業として高田馬場に「心身障害者職能開発センター」が開設された。

心身障害者職能開発センター⁸では障害者職業訓練事業（施設内訓練）、障害者委託訓練事業、地域求職活動援助事業の 3 つの事業を主に実施している。障害者委託訓練事業では年間 600 名が受講している事業で、民間教育機関、企業、社会福祉法人など約 100 社、団体に幅広く委託して行っている。訓練の場や内容が幅広く用意されていることから関心のある訓練内容の選択肢が増えることにつながっている。また受講料は無料であり、再チャレンジができるなど、障害の状況に応じて参加しやすい工夫が図られている。以下では障害者職業訓練事業（施設内訓練）、障害者委託訓練事業の詳しい内容である。

障害者職業訓練事業（施設内訓練）

訓練定員は 60 名で重度身体障害者軽・中度の知的障害者がセンターに通い、センター施設内で訓練を受ける。いつでも入所申し込みができ、定員の範囲以内で随時入所、随時修了できるのが特徴である。受講料は無料で、一定の要件に該当すれば訓練手当が支給される。訓練内容は長期（半年～1 年）に事務系コースに CAD オペレーター、OA スキル、一般事務などがある。長期の技能系コースでは作業適応、商品サービスなどがある。その他にも短期（1～3 ヶ月）のコースに OA 一般コースなどがある。

平成 17 年度の事業実績は 45 名の修了者に対して 39 名が就職、一定の技能を身につけることで企業も安心して雇用できるといった状況にある。都内の重度身体障害者及び軽・中度の知的障害者を対象に、随時入所・随時修了制のもとに、障害者個々の能力・特性に応じた個人別指導による職業訓練を実施するとともに、きめ細かな職業相談・紹介・就職後の追跡指導などを行う。

障害者委託訓練事業

障害者委託訓練事業は平成 16 年度に始まった事業だが、年間計画規模が 600 名と大規模なコースである。都内のハローワークに求職申し込みを行い、受講の推薦を経た後、職業訓練を受けることができる。600 名という利用実績を実現している背景には、訓練の実施に協力してもらう企業・団体等を幅広く募集していることがある。約 100 社、団体が幅広く受託している。原則として、設備が整っており、障害者就業に見合った訓練科目と配慮のあるスタッフを用意しているといった要件で、企業、民間教育機関、社会福祉法人等に幅広く委託している。訓練の受託を希望する企業、団体にはセンターからコーディネーターが

⁸心身障害者職能開発センター <http://www.shokuno-c.or.jp/>

社会福祉法人東京都社会福祉協議会「障害者就労支援活動事例集」P55

訪問し、内容を聞いた上で委託先を決めていく。訓練時にはコーディネーターが訪問し、訓練の状況を確認し、訓練終了後、委託先には原則として訓練生一人当たり月 6 万円以内の委託料が支払われるという仕組みである。

訓練コースには訓練期間を原則 3 ヶ月以内として「知能・技能習得訓練コース」、「実践能力習得訓練コース」の 2 つがある。さらに 18 年度から「e-ラーニングコース」がある。ハローワークの窓口に登録し、希望する訓練内容を選ぶ。

知能・技能習得訓練コース

知能・技能習得訓練コースは民間教育機関、社会福祉法人等を委託先として就労に必要な知識、技能を修得する。訓練内容は例えば、パソコン講座や帳簿処理、基本的なビジネスマナーなどである。委託先により訓練開始時期もさまざまに募集人員も 2~30 名と分かっている。年間で 250 名が訓練を受けており、約 4 割が精神障害者、3 分の 1 が身体障害者という割合になっている。

実践能力習得訓練コース

実践能力習得訓練コースは企業等の事業所の現場で作業実習をしながら実践的な職業能力を習得するコースである。企業や授産施設が受託していることが多く、訓練内容はダイレクトメール封入作業、パソコン入力と事務補助作業、商品管理、建物の清掃などさまざまである。募集時期は委託先によりそれぞれで実習を経て、就職していくことを想定している企業もあるため、募集人員は 1~5 名程度になっている。年間で 350 名が訓練を受けており、その約 3 分の 2 が知的障害者という割合になっている。

e-ラーニングコース

在宅就業支援団体などの機関を委託先として、e-ラーニングの遠隔教育訓練・指導を通じて在宅雇用・就業に必要な IT 技能などの習得を図る。訓練内容は Web 作成講座、IT 技能、ビジネスマナー、画像処理 / 作成講習等である。

受講料は無料だが交通費等の自己負担があり、訓練を受けている期間は自分で生活費を用意しなければならない。しかし多様な中から希望する訓練を選ぶことができ、途中で中退しても何度もチャレンジできる仕組みになっている。8 割以上の出席率があれば修了証が授与されることとなっている。

訓練内容の選択肢が多様であり、訓練に参加しやすい工夫も行われている。また障害者委託訓練事業を幅広い企業や団体に委託するなど様々なところと協力もしており、障害者の雇用や就労に非常に有効である。

東京障害者職業センター

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき各都道府県に設置され、障害者職業カウンセラーを配置し、ハローワークとの連携のもとに、障害者の職業能力、適性の評価、職業

講習、職業準備訓練や事業主に対するサポートを行っているのが東京障害者職業センター⁹である。平成 16 年度に全国の障害者センターで相談された数は 24,017 名。うち身体障害者が 3255 名、知的障害者が 14,417 名、精神障害者が 3246 名、その他が 3051 名になっている。東京センターで見ると、平成 16 年度で利用者は 2088 名で内訳は身体障害者が 250 名、知的障害者が 1049 名、精神障害者が 393 名、その他が 396 名となっている。その他というのは三障害に該当しない発達障害者、高次脳機能障害者、難病者など長期にわたり職業生活上に相当の制限もしくは困難を伴う人である。職業業務内容としては以下のものがある。

障害者に対するサービス

障害者に対して、就職に向けての相談、職業能力の評価、就職前の講習や訓練から、就職後の職場適応のための援助まで、個々の障害者の状況に応じた継続的なサービスを提供している。

職業相談

障害者の就職に向けての相談、職場情報等の提供など適応職種を選択に向けての相談を行う。

職業講習

主として就職を希望される視覚障害者や脳性麻痺等の身体に障害のある方を対象に、OA 機器の基本的な操作技能を身につけるための OA 講習を行う。また、職業に必要な知識と技能を習得するための準備講習を行っている。

職業準備訓練

実際の職場をできるだけ忠実に再現した職業準備訓練室に通所しながら、基本的な労働習慣（働く意欲、体力、耐性、対人態度等）を体得することを目的とした訓練である。

ジョブコーチ支援事業

障害者が職場に適応できるよう、ジョブコーチが職場に出向いて、障害者が仕事に適応するための支援、人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援を行う。また、支援が終わった後も安心して働き続けられるように、企業の担当者や職場の従業員に対しても、障害を理解し配慮するための助言などを行う。

事業主に対するサービス

障害のある方の雇用を検討したい、あるいは現在障害のある方を雇用しており、雇用管理等についての相談を希望する事業主の方々に対して相談・援助も行う。なお、支援の内容により、特定の専門領域に関わる場合には「雇用管理サポート」として、地域の様々な国家資格、あるいは専門的な知識を有する協力専門家と連携してサービスを行うこともある。

障害者に対するサービスだけでなく、事業主に対するサービスも行っており、両方の方向

⁹東京障害者職業センター http://www.jeed.or.jp/jeed/location/chiiki/13_tokyo.html

から支援やサービスを行うことで障害者雇用に結び付けようとしている。

政府や行政の取り組みということで筆者の住む板橋区の障害者就労支援について板橋区福祉部障がい者福祉課に質問し、回答をもらった(平成18年12月20日板橋区福祉部障がい者福祉課計画係から回答)。

障害者の就労に関しての難しさを感じている点については「板橋区では、障害者の就労支援については、「板橋区障害者就労援助事業団」及び「社会福祉法人 JHC 板橋会 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ」を紹介し、実施している。この2つの団体が中心となり、障害者の就労を拡大するために、就労の場の開拓を進めるとともに、就労に必要な準備訓練を実施し、就職後の定着支援を行うなど、きめ細かな対応を行っている。区では、団体の依頼により、就労の準備訓練の場を提供しているが、障害者により、特性や能力が多様であり、かつ実施期間が短いため、その特徴を把握し、その障害者にもっとも合った仕事を見出すことは、なかなか難しい状態である。コミュニケーションのとり方が難しい場合もあり、事業所がこのようなことをすべて理解し、雇用するまでには、相当な困難があると認識している。」ということであり、実際の就労支援など雇用に結びつけるのは難しく、困難が多い。それなので政府・行政だけでなく企業、NPOとも連携していき、障害者雇用に取り組んでいくことが重要である。

第2節 NPOの取り組み

政府だけでなく、NPOも様々な就労支援を行っている。在宅雇用は労働環境を障害者本人に合わせることができ、今後増加すると思われる。ここでは在宅の雇用における障害者に新たな雇用機会の創出しようとしているNPO法人障害者在宅雇用支援センター¹⁰を取り上げる。

(1) 障害者在宅雇用支援センター

障害者の在宅雇用という新しい働き方の提唱を通じて、新たな雇用機会を創出しようとしている。

企業人の経験を生かした就労支援
利益の追求だけでなく企業の社会貢献が重視されている現在、障害者雇用に取り組んでいきたいという企業OBや企業人が集まり、2004年にNPO法人障害者在宅雇用支援セン

¹⁰社会福祉法人東京都社会福祉協議会 前掲書 p70、71

ターは設立された。このセンターはスタッフが企業の実情を知り、雇用を進める上でどう切り込んでいったらよいか精通している点が強みである。

在宅雇用により安定した収入

センターは「在宅就業」ではなく「在宅雇用」を提唱している。その背景には、経済的な自立を果たすために請負という仕事には波があり、収入にも影響する形ではなく、安定した収入を得ることを進めたいということがあり、それには雇用関係が必要だからである。障害の有無に関わらず、多様な働き方が広まりつつある中で、ITを駆使し在宅での業務遂行は可能である。センターの在宅雇用イメージは在宅ですと働き、打ち合わせなど会社の人とコミュニケーションをとる必要があるときのみ出社するというものである。

活動内容

2004年2月に設立され、2004年度はサービスメニューづくりや法人としての体制整備を行った。2005年4月からは啓蒙・育成活動（障害者側と企業側それぞれの啓発、啓蒙が必要であり、ここでは実践的なセミナーや教育プログラムを行う）、企業の雇用環境整備サポート（個別企業の障害者雇用の実情に合わせて特例子会社設立から実際に就労する障害者の紹介までアドバイザーが行う）、在宅ワーカーのサポート（サポーターが業務指導や在宅ワーカーの様々な悩みに応える支援を行う）の三つの本格的な活動¹¹を始めた。

就職希望者は登録制をとっており、センターに連絡をとり面談をうける。2005年12月では登録者数は25名である。年齢層は20,30代が多くインターネットでセンターを知った人が多く、重度障害者は全体の6割くらいである。あまり無理をせずに、仕事を続けたいという考えの人が多い傾向にある。企業は特に登録制をとっていないが、現在、複数社と在宅雇用に向け相談している。企業がセンターから紹介を受けた障害者を採用した場合には、企業からセンターに手数料を支払う仕組みである。

こういった仕事を障害者に在宅でやってもらいたいのか、これは障害者雇用に取り組む途上にある企業の実務担当者の悩みである。この悩みを解決するために、在宅で可能な業務の切り出し、設計をセンターは支援している。企業を訪問し、行っている業務内容をヒアリングしながら仕事内容を細かく分析し一人分の仕事を作っていく。事務系の仕事はある程度、社外でも遂行可能な業務と考えており、通勤者でしかできないもの、在宅でもできる仕事を分類する。それぞれの仕事は完結できるものの単位で細かく分析する。

働く障害者へのサポート

センターでは働く障害者がどうしたらスキルアップしていけるかを模索しないと、障害者を集めてそれで終わってしまう可能性があることを危惧している。就職はスタートであり、働き続けることが重要である。就職後のフォローが非常に重要と考えている。長く働くにはやりがいを持つことが大切である。採用時に業務の切り出し、設計を行うが、それをスキルアップトレーニング（今、任されている業務能力を向上させる）、キャリアパスの構築（仕事ができる領域を広げていく）することも大切だと考えて、サポートメニュー

¹¹ NPO 法人障害者在宅雇用支援センター <http://www.homework.or.jp/index.htm>

の中に位置づけている。また労働環境だけでなく、生活面の安定も重要だと考えている。そのため福利厚生や余暇活動の充実のためにレクリエーションの企画もメニューとして予定している。

障害者の在宅雇用の事例は少なく、事例を作っていくことが必要である。こういうセンターを通じることで、障害者もその障害に応じた労働環境で働くことができる。また企業側もその企業に適した障害者雇用が可能となる。

第3章 民間企業の雇用

第1節 民間企業の雇用状況（2005年）

民間企業の雇用状況（2005年）¹²は1.8%の法定雇用率が適用される一般の民間企業（56人以上規模の企業）において雇用されている障害のある人の数は269,066人で、前年より4.3%（約11,000人）増加した。このうち、身体に障害のある人は229,061人であり、知的障害のある人は40,005人であった。ハローワークを通じた障害者の就職件数¹³は2005年（平成17）年度には年間38,882（前年比8.4%増）件と3年連続高い伸びを示している。しかし一方で、有効求職者数は147,000人（2006（平成18）年3月末現在）として依然多数であり、実雇用率は1.49%（前年は1.46%）であるが法定雇用率達成企業割合は42.1%（前年は41.7%）にとどまった。まだ半数を超える企業が法定雇用率を達成していないのが現状である。

企業規模別にみると、雇用されている障害のある人の数は、すべての企業規模で前年より増加した。実雇用率は、56～99人規模企業では1.46%、100～299人規模企業では1.24%、300～499人規模企業では1.46%、500～999人規模企業では1.48%、1,000人以上規模企業では1.65%であり、100～299人規模企業においては前年より低下した。法定雇用率達成企業割合は、100～299人規模以外のすべての規模の企業で上昇した。1,000人以上の大企業のほうが他の規模の企業よりも実雇用率が高い。特例子会社制度などを取り入れて法定雇用率を達成する企業も多い。下記の表2は企業別にまとめたものである。

表2

企業規模別	障害者雇用率
56～99人規模企業	1.46%
100～299人規模企業	1.24%
300～499人規模企業	1.46%
500～999人規模企業	1.48%
1,000人以上規模企業	1.65%

資料：『障害者白書平成18年度版』から筆者作成

産業別では、雇用されている障害のある人の数は、鉱業・電気・ガス・熱供給・水道業及び金融・保険・不動産業では減少したものの、その他の業種では増加した。一般の民間企業における平均実雇用率と比較すると、表3のようになる。

¹²社会福祉法人東京コロニー 前掲書 p51、187

¹³厚生労働省 前掲書 p270

表 3

産業別	障害者雇用率
医療・福祉	1.80%
農、林、漁業	1.80%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.78%
製造業	1.68%
鉱業	1.68%
運輸業	1.66%
/	
金融・保険・不動産業	1.44%
サービス業	1.37%
飲食店・宿泊業	1.37%
建設業	1.36%
複合サービス事業	1.28%
教育・学習支援業	1.22%
卸売・小売業	1.22%
情報通信業	1.12%

資料：『障害者白書平成 18 年度版』から筆者作成

医療・福祉(1.80%)、農、林、漁業(1.80%)、電気・ガス・熱供給・水道業(1.78%)、製造業(1.68%)、鉱業(1.68%)及び運輸業(1.66%)では、それぞれ上回ったが、金融・保険・不動産業(1.44%)、サービス業(1.37%)、飲食店・宿泊業(1.37%)、建設業(1.36%)、複合サービス事業(1.28%)、教育・学習支援業(1.22%)、卸売・小売業(1.22%)及び情報通信業(1.12%)では、それぞれ下回った。

サービス業や飲食店など人と直接接することが多い産業は雇用率が低いという印象を受ける。第 2 節では具体的に障害者雇用に取り組んでいる企業の事例を挙げる。

第 2 節 障害者雇用に取り組む企業の事例

今回障害者雇用に取り組む企業の事例として高い雇用率を実現しており、障害者と働くことを職場の文化とする方針の事例として株式会社ユニクロ、障害者雇用優良事業所として表彰されたこともあり、特例子会社制度を活用した事例として伊藤忠商事株式会社の特例子会社である伊藤忠ユニダス株式会社、従業員数が約 3 万 7000 人という大手コンピューターメーカーであり、社内に雇用奨励金を設け、金銭的な動機付けを図った事例として富士通株式会社、それぞれ規模も業務内容も異なる企業を取り上げる。

(1) 株式会社ユニクロ

株式会社ユニクロ¹⁴の概要は以下の通りである。

事業内容 カジュアル衣料製造小売業

従業員数 パートアルバイトを含めて 8222 名（うち障害者 630 名）

障害種別 知的障害者（56%）、身体障害者（43%）、精神障害者（1%）

障害者の業務内容

1 店舗に 1 人採用。バックヤード業務に従事。

勤務体制

週 30 時間勤務。シフト制。準社員として採用。半期に 1 度契約を更新。

ユニクロでは、2001 年から、会社の方針として 1 店舗 1 名を目標に、障害者雇用を積極的に推進している。2006 年 3 月末の障害者雇用比率は 7.3%を超えている（法定雇用率は 1.8%）。これは産業別の卸売・小売業(1.22%)の雇用率に比べ、非常に高い。取り組みにより、店舗スタッフ同士の助け合い意識や、チームワークの向上にもつながっている。ユニクロでは全店舗で最低 1 人以上の障害者の方を雇用することに取り組んでいる。

障害者雇用についての雇用方針

2000 年、店舗数の急増に伴い従業員数も大幅に増加したことによって障害者雇用率が急激に低下したため、会社として障害者雇用対策の必要性が高まった。当時の社長で現会長の柳井氏は、単なる法定雇用率達成を目的とするのではなく「1 店舗 1 人の障害者を採用」「障害のあるスタッフと共に働くことで、顧客サービスの向上につながる」「企業の社会的責任を果たす」ことを会社の方針として明示した。これによりユニクロは、積極的に障害者雇用に取り組み、平成 17 年 3 月末現在、630 名の障害者が雇用され、雇用率に試算すると 7.66%、その半数以上を知的障害者が占めている。表 4 は障害者雇用率の推移を表したものである。

¹⁴株式会社ユニクロ <http://www.fastretailing.com/jp/csr/employee/>

障害者雇用率の推移

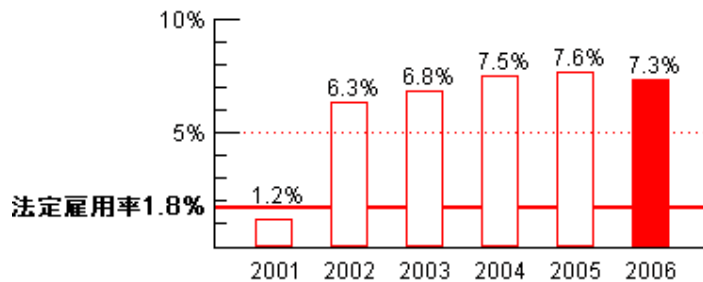


表 4 * 数字は各年3月末時点のものです。出所：株式会社ユニクロ

HP

雇用率を改善できたポイント

1店舗1人採用という方針をトップダウンで明示したことで障害者雇用が全社で取り組むべき重要な経営課題の一つとして認識されたこと。店長をはじめとする現場のスタッフが若手であるため、先入観なく「どうやったら戦力化できるか」という発想で障害者雇用に取り組めたこと。商品回転率が高いため、障害者の職域を作り出しやすい事態であったこと。さらに、本部がスーパーバイザーを介して成功事例や失敗事例などの情報提供や雇用支援機関との連絡調整などの店舗支援を行いつつ、採用権限やスタッフのマネジメントは店長に移譲したこと。これら4つが挙げられる。

ハローワークや障害者職業センターとの連携

ユニクロは全国に店舗展開しているので、各店舗の地域で障害者を採用する必要が生じる。本社の管轄である山口県山口市のハローワークでは、全国の店舗を管轄するハローワークへ求人情報を提供し、ユニクロのニーズに応えた。ユニクロのパンフレットを求人窓口に配備するなどの協力も得られた。また各地の障害者雇用指導官がそれぞれ店舗を訪問するなどして、積極的に障害者の職域の提案やアドバイスが提供された。採用や配置における相談、ジョブコーチの派遣、助成金申請などの面では各地の障害者センターのサポートも積極的に活用している。店舗では、障害のあるスタッフが店の戦力として十分に力を発揮するために、きめ細かな配慮を行っている。地域の就労支援機関の定期訪問を受け、コミュニケーションの取り方などのアドバイスを受けている。またグループホームに入居している従業員を雇用する店の店長は、ホームの世話人と連絡帳のやりとりをするなど、生活面や健康面での配慮を行っているケースもある。これらの支援機関等の連携については、各店長に権限が委譲されて店長判断で行われている。就労支援機関等は、機関によって特徴やサービスも異なることが多く、本部として統一的な対応をとりづらいうということもある。

障害者雇用の成果

このように障害者雇用に取り組んだ結果、様々な成果があった。成果の一つは接客レベルの向上である。接客サービス業であるユニクロにとっては、客やスタッフ間のコミュニ

ケーションにおいて、工夫や配慮が見られるようになったと評価されている。また 1 店舗に必ず 1 名の障害者が配置されることにより、障害者と共に働くことを当たり前のこととして受け入れる文化が作られてきている。その他には障害者雇用に対する積極姿勢が企業イメージに良い効果をもたらし、またその他の社会貢献活動にも良い影響をもたらしている。

また筆者は直接ユニクロに質問を送り、回答してもらった(平成 18 年 12 月 13 日ユニクロカスタマーセンターから回答)。

質問は障害者雇用にあたり、店舗では配慮していること、障害のあるスタッフと働くことについて他の従業員の反応について、これら 2 つである。

障害者雇用にあたり、店舗では配慮していることについての回答は「全店共通した配慮は、マニュアルにまとめられるものはない。というのも、障害の部位や程度は様々で、1 人ひとり配慮することは異なるからである。よって一緒に働くことを通して、コミュニケーションの中からどのような配慮が必要なのか、感じ取ってもらうようにしている。また、障害があるから必ず配慮が必要ということではないと考えている。障害者であっても、1 人でできることはたくさんあるから、何でも配慮してあげればよいのではなくて、必要であればお手伝いする、という姿勢は大切である。例えば、聴覚に障害のあるスタッフの店舗では、扉を開けるときは静かに、向こう側に誰か居るかもしれない、と考えながら扉を開けているし、そのスタッフが売り場で作業しているときは、お客さんからそのスタッフに声がかかったら、すぐにフォローできるように、気にかけている。」という回答だった。障害者を社員の一人と考えているのがよく分かる内容であった。

障害のあるスタッフと働くことについて他の従業員の反応については「ユニクロ全店の 8 割に障害のあるスタッフが在籍しており、障害者が一緒に働いているのが当たり前の環境になりつつある。店舗に入社したばかりのスタッフは、そこに障害のあるスタッフが在籍していることに違和感を覚えるかも知れない。しかし、1 店舗 1 名以上、障害のあるスタッフを採用することがユニクロの方針として理解してもらい、一緒に働いているうちに、自然に接することができるようになる。」という回答だった。

障害者がいる環境を特別なことではなく、従業員もそれが当たり前だと考えることが高い障害者雇用につながっているようである。

(2) 伊藤忠ユニダス株式会社

伊藤忠ユニダス株式会社¹⁵の概要は以下の通りである。

事業内容 クリーニング、印刷、写真

従業員数 64 名(うち障害者数 40 名)

¹⁵独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 <http://www.jeed.or.jp/>

障害者種別・障害者の内訳 身体障害者 27 名（うち重度 18 名）、知的障害者 13 名（うち重度 9 名）

伊藤忠ユニダス株式会社（以下「ユニダス」とする）は 1987（昭和 62）年 7 月、総合商社の伊藤忠商事株式会社の特例子会社として設立された。ユニダスが設立された 1987（昭和 62）年は、身体障害者雇用促進法（1960 年制定）が障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」とする）と改められ、知的障害者を障害者雇用率に算入できるようになった年である。当時の障害者雇用は身体障害者が中心であり、ユニダスも設立当初は身体障害者のみを雇用していた。その後 1990（平成 2）年から知的障害者も雇用するようになった。

同社は神奈川県で最初に設立された特例子会社である。資本金は、5,000 万円（伊藤忠商事（株）100%出資）である。親会社では、ユニダスの設立前から身体障害者を雇用していたが、法定雇用率の達成が困難な状況であった。そこで特例子会社を設立し、障害者の法定雇用率達成を目指すこととした。親会社の伊藤忠商事株式会社¹⁶の事業であるが、1858 年初代伊藤忠兵衛が麻布の行商で創業したことにはじまり、約一世紀半にわたって繊維、機械、情報・通信関連、金属、石油等エネルギー関連、生活資材、化学品、食糧・食品等の各種商品の国内、輸出入および海外取引、さらには損害保険代理業、金融業、建設業、不動産の売買、倉庫業ならびにそれらに付帯または関連する業務及び事業への投資を多角的に行う企業である。従業員数は 4133 人である。

ユニダスの業種については、親会社直轄の独身寮・単身寮寮生の衣類のクリーニングと、人事管理・海外駐在・海外出張に必要な証明写真が社内の需要として取り込めることから、クリーニングと写真を主体にスタートした。その後社内需要として取り込み、設備投資が比較的少ないことなどからプリントサービス部が新設され、現在に至っている。

特色

ユニダスの大きな特色の一つは、従業員の多様性である。身体障害者と知的障害者の双方を雇用している上に、従業員の身体障害の種類も聴覚障害、肢体不自由、内部障害とさまざまである。従業員の年齢層も、20 代から 60 代と幅広い。同社ではさまざまな従業員が適材適所で働いている。

また伊藤忠グループ外からの受注比率が高いことも、他の特例子会社にあまり見られない特色である。ユニダスではクリーニングの売上げが全体の約 65%を占めており、このうち約 90%が伊藤忠グループ外からの受注である。

¹⁶伊藤忠商事株式会社 <http://www.itochu.co.jp/main/>

採用・配置

ユニダスは従業員の採用を、部門別・職種別に行う。採用にあたっては何ができるかを重視するが、素質や適性のある人、訓練すれば作業ができる人を採用する。一旦特定の部門で採用されると、部門内で担当作業の変更はあるが、他部門への配置転換はほとんどない。障害特性から、配置転換が困難な場合があるためである。

例えばクリーニング工場部で採用された従業員は、工場内で複数の作業を担当したり、担当作業を変更することはあるが、営業部、プリントサービス部、写真部への配置転換はない。またクリーニング工場内の機械は、片手でなく両手で使用する設計になっている。このため片麻痺の従業員は他の適した職務を担当する。身体障害のため立ち仕事が困難な従業員は、座って行う作業を担当する。身体障害者の管理職も 5 名いる。

障害の種別では、身体障害者が中途採用で年齢層も幅広いのに対し、知的障害者は養護学校の新卒者が中心で、年齢も 20 代から 30 代と若い。またユニダスには定年後再雇用制度があり、それを適用して勤務する従業員もいる。なお同社における近年の新規採用は、欠員の補充が中心である。

勤務体制

クリーニング部は従業員を 4 つの班に分け、月・火・水・金曜日は 4 班体制、木・土曜日は 3 班体制で稼働している。木曜日を 3 班体制にするのは、他の曜日に比べて業務量が少ないからである。従業員は毎週日曜を休日とするほか、月に一度木曜日と土曜日を休日とする。但し 4 月と 5 月は繁忙期のため、土曜日は全て出勤日となる。

ユニダスの就業時間は午前 9 時から午後 6 時までであるが、クリーニング工場は 8 時 30 分には仕事ができる状態になっている。営業部の集荷・配達担当者は受注量や交通状況に応じて、所定の始業時間より早くから仕事を始めることがある。またその日の業務が終わり次第終業としている。労働時間や休日についてはある程度柔軟に対応している。ユニダスには半休制度があり、それを利用して通院と仕事を両立させている従業員もいる。

親会社の伊藤忠商事における 2004(平成 16)年 6 月 1 日時点の障害者雇用率は 2.4%で、法定雇用率の 1.8%を大幅に上回っている¹⁷。この数値は親会社とユニダスの常用雇用労働者数に基づいて算出されている。近年、親会社のリストラの影響で分母となる常用雇用労働者数が減っているため、障害者は増えないのに雇用率が上昇する傾向にあり、特例子会社の問題点といえる。

しかし、特例子会社なので労働時間や環境がそれぞれの障害者に合わせることができる。障害者のほうも働きやすいといえる。また伊藤忠グループ以外からの受注が多いことも評価できる。どうしても親会社からの依存が高いため、親会社の経営状況の悪化が子会社に

¹⁷独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 <http://www.jeed.or.jp/>
伊藤忠商事株式会社 <http://www.itochu.co.jp/main/>

影響することがある。ユニダスは伊藤忠グループ外からの受注比率が高く、親会社からの影響も少ないと思われる。

特例子会社については障害者の雇用促進の上で大きな役割を果たしているが、メリットも問題点もある。そこで以下に特例子会社のメリットと問題点についてまとめた。

特例子会社のメリットと問題点

特例子会社のメリット¹⁸として、1、障害者雇用率の達成により、社会的責任を履行できるとともに、社会的なイメージや信用度がアップする。2、障害者の特性に配慮した仕事の確保、職場環境の整備、適切な人材（専門スタッフ、指導員など）の確保などが容易になり、障害者の能力を十分に引き出せる。3、一般的に、障害者の定着率が高まる。これにより、募集の費用や労力が軽減できるほか、定着に伴う生産性の向上も期待できる。4、障害者の雇用について適切な環境整備を図れば十分に能力を発揮できるとの理解が、職場全体で深まる。5、個々の職場において障害者受け入れのための整備を行うのに比べ、設備投資などを集中して行えるので、費用の圧縮がより容易になる。5、特例子会社を設立することによって、各種の助成制度を利用することができる。6、労働条件について、親会社と異なる設定が可能となり、弾力的な対応ができる。これら6つが挙げられる。

その一方で特例子会社に関する課題¹⁹として以下のようなものが挙げられる。

1．親会社に営業上の依存が高いため、経済情勢、経営環境の変化により親会社の経営状況の悪化が子会社の主幹業務へ直接影響する。

2．特例子会社が障害者雇用を専門的に行うために、親会社の障害者雇用に対する当事者意識が低下する恐れがある。

3．設立時の状況を理解している人の異動・退職により親会社の支援が得られにくくなる傾向がある。

4．障害者の働く場所が限定され、ノーマライゼーション推進の観点では逆行する恐れがある。

特例子会社はメリットもあるが課題もある。しかし、大企業などは処遇、労働条件や就業規則を独自に設定できる特例子会社は、非常に有効といえるだろう。また障害者自身にとっても働きやすいのではないかと考える。

¹⁸北海道労働局 <http://www.hokkaido-labor.go.jp/index.html>

手塚直樹『日本の障害者雇用 その歴史・現状・課題』2000年 光生館 p86、87

¹⁹手塚 前掲書 p86、87

(3) 富士通株式会社

富士通株式会社（以下富士通）²⁰の概要は以下の通りである。

事業内容 通信システム、情報処理システムおよび電子デバイスの製造・販売ならびにこれらに関するサービスの提供

従業員数 単独：36,820名、連結：158,491名(2006年3月31日現在)

障害者の業務内容 雇用職域参考例としては表 5²¹のようなものがある。

表 5

上肢	人事、人事・総務・法務、経理・財務、企画・マーケティングなど
下肢	人事・総務・法務、企画・マーケティング、営業、システムエンジニア、生産・製造技術、品質管理・生産管理・メンテナンス、研究開発
聴覚	人事・総務・法務、システムエンジニア、生産・製造技術、品質管理・生産管理・メンテナンス、研究開発
運動	人事・総務・法務、研究開発
その他	人事・総務・法務、企画・マーケティング、営業、システムエンジニア、生産・製造技術

資料： 富士通HPより筆者作成

富士通²²は障害者採用について「ともかくやってみよう」という意識で行っている。職業安定所や就職支援業者主催の面接会に参加し、多くの人と直接会うようにしている。また専用パンフレットの作成や障害者採用ホームページの掲載など、活躍する社員のオープンな情報提供に努めている。職場配属にあたっては、能力が最大限発揮できるよう職場と連携し、人材育成～定着の観点で長期的なフォローを推進している。その結果、2006年の障害者雇用率1.81%である。

雇用率達成

富士通の場合、義務雇用が制度化された1976(昭和51)年の段階では、障害者数165人、雇用率0.5%であった。それが1981(昭和56)年に580人、1.53%となり約5年で415人の障害者を雇用したことになる。当時の障害者の状況を見てみると、重度障害者が約30%、そして上下肢障害が約31%、聴覚障害が約60%、その他が9%となっていて、聴覚障害者を多数雇用していること、重度障害者をかなり雇用していること、多様な障害者を雇用し

²⁰手塚 前掲書 p96、97

²¹ 富士通株式会社 <http://jp.fujitsu.com/>

²²富士通株式会社 <http://jp.fujitsu.com/>

ていることが分かる。富士通は障害者の雇用を進めるために、社内に体制作りをした。本社には人事勤労部長をチーフとして雇用促進会議を設け、この下に職種対策グループ、雇用活動対策グループ、教育訓練対策グループを設置し、各工場には3つのグループを合わせたような形で雇用対策グループを設置した。こうしたグループは形式にとらわれず実務レベルで組織化され、実務担当者の声を反映させながらすすめていったということである。どこの企業も同じであるが、障害者の受け入れ可能な職場と、そうでない職場があり、受け入れやすい職場に可能な限り採用してこそ、企業全体として雇用率が達成できるものである。しかし、現実には1.5%を超えることは難しかった。こうした背景の中で、1978(昭和53)年に創設されたのが、「社内雇用奨励金制度」である。

社内雇用奨励金制度

富士通が独自の立場から制度化した「社内雇用奨励金制度」²³は次のようなものである。

1. 法定雇用率を超過している部門(各工場等)に対し、超過人員1人につき月額9万円(重度障害者の場合は18万円)雇用奨励金を支給する。
2. 法定雇用数に達しない場合は不足人員1人につき月額3万円(当時の雇用納付金相当額)を部門ごとに負担させる。
3. 雇用奨励金は、文化・体育関係、環境の整備等、従業員の意思によって従業員自身に還元できるものに使用する。

この雇用奨励金制度は、障害者雇用の奨励策として大きな効果をあげた。その後検討が加えられ雇用しやすい部門はいつも雇用奨励金を使うことができるが、雇用しにくい部門ではなかなか雇用率をあげられない。そこで1.5%を達成している部門は2.0%とし、1.5%に達していない部門は1.0%とし、それを超えて採用した人数に対し、1年目には月額9万円、2年目以降は月額3万円を支給するそういう制度に改めた。

富士通の障害者雇用は、雇用の体制づくりと、こうした社内の奨励金制度に代表される制度の工夫によって効果をあげた。この社内雇用奨励金制度は1988(昭和63)年に当初の目的を達成したということで終了している。

雇用率は企業規模の状況の変化によって大きな影響をうける。富士通の場合、1993(平成5)年の常用労働者数は約5万6000人であり、このときの障害者は810人で雇用率は1.45%である。1999(平成11)年では常用労働者数は約4万5500人であり、このときの障害者は約760人で雇用率は1.68%である。

富士通は体制作りと独自の制度を取り入れて障害者雇用を増加させた。社内ですっかり

²³手塚 前掲書 p96、97

とした体制作りをすることは障害者雇用において重要である。社内雇用奨励金制度はお金のためという感じもあるが、しかし雇用に対して積極的になるのは事実である。社員のほうも障害者雇用に対する意識も高くなり、効果を上げたのではないか。それぞれの企業にあった障害者雇用の方法を見つけることが重要である。

第4章 まとめと今後の障害者雇用

これまで3章にわたって日本の障害者雇用について考えてきた。本章ではそれらのまとめと今後の障害者雇用について考えていく。

第1章では障害者雇用の現状について述べた。日本において様々なところで障害者は働いている。一般雇用と福祉的就労（福祉工場、授産施設、地域作業所）があるが収入も一般雇用のほうが福祉的就労に比べかなり多い。福祉的就労は単純作業が多く、試供品の袋入れや封筒貼りなどの作業が挙げられる。もちろん手作りのアクセサリや小物、陶芸などの品々を丹念に作っているところもある。しかし、障害持つ人が自分のペースでゆっくりと働いているので1日中働いてもたくさんのは作れない。したがって、売り上げも少なく、障害者たちが受け取る工賃は少なくなってしまうのである。また本来、授産施設は障害者を一般雇用につなげるための機関である。しかし、実際には多くの障害者が滞留している。あまり一般雇用につなげられていないのが現状である。一般雇用だけでなく福祉的就労についても今後しっかりと考えることが必要である。また能力に見合った評価ができることも必要ではないか。

第2章では政府の雇用、取り組みについて述べた。政府は法定雇用率達成指導の充実・強化や納付金制度に基づく支援措置、など障害者雇用に対する施策を講じている。また就労支援を行っている2つの支援センターを取り上げた。2つのセンターとも様々な支援を行って、障害者雇用につなげている。積極的にこのような機関を利用してもらえるように宣伝や広報活動していくことが重要である。

第3章では民間企業の障害者雇用について述べた。半数を超える企業が法定雇用率を達

成していないのが現状であり、今後政府は未達成企業には今まで以上の厳しい対応も考えるべきである。企業の中には障害者雇用をどうしたらわからないという企業もあるかもしれない。政府やNPOは連携していく用意があることを企業側にアピールする必要がある。この論文では3つの企業を取り上げたが、共通しているのは障害者雇用の理念や雇用方針が明確であるということである。障害者雇用の理念や方針を明確に打ち出すと行動しやすいが、曖昧な方針であると行動しにくく社員全体の意識が低くなるのではないかと考える。3つの企業の事例から障害者雇用がうまくいった点を挙げると、会社にトップの理解と支えがあった、他の団体や機関と連携している、社内に体制作りをしたということである。についてはトップが率先して障害者雇用を理解し、支えることで社員の意識も高まり、障害者雇用に積極的になれる。については企業だけで障害者雇用をしていくのは難しい。そこで他の雇用支援団体や機関と連携することでうまくサポートしてもらうことで、様々な問題が起こっても解決できて雇用が継続する。については社内に体制作りをしっかりと行ったことで、実際に働く人の意見も反映され、その企業に合った障害者を雇用することができる。また、障害者と働いたことのある友人の話を聞いたが障害者雇用は社会的にやるべきだということは分かっているが障害者の方と一緒に働くことは難しい面がある。自分が雇う立場になったとしても障害者雇用に対する知識もないので難しい。このような意見だった。企業のトップだけが取り組んでも障害者雇用はうまくいかない。社員の障害者雇用に対する知識や意識を高めることも必要であると感じた。今は特例子会社制度も広がってきており、また政府の支援・訓練センターなども活用し、その企業にあった障害者雇用をすることが重要である。時代も変化しており、インターネットやパソコンの普及で在宅雇用も今後増加すると思われる。今後これまでとは違った障害者の働き方も模索していく必要があるのではないだろうか。

終わりに

今回日本の障害者雇用について様々に述べてきた。論文を執筆するにあたり、今まで障害者雇用について何も知らないことがよく分かった。障害者と接する機会がないというのもあるが関心を持たなかったというのが大きい。しかし、この論文を書くことで少しは日本の障害者雇用について理解できたと思う。また障害者雇用だけでなく様々なことに関心を持つようになった。

障害者雇用は画一的な支援や取り組みを行っても意味がない。障害は人それぞれ異なり、必ずしもこれがいいというものはない。であるから政府や企業、NPOが互いに連携して取り組んでいくことが重要である。企業だけがいくら頑張っても雇用を進めるのは難しい。だから様々なところと連携・協力していくことが重要である。最近行政も支援に力をいれており、またNPOも様々な支援を行っている。少し前に比べると障害者雇用がしやすくなるような状況になってきたのではないかと思う。しかし、やはり重要なのは障害者本人の働くことに対する意欲というのもある。いくら周りが環境を整えても本人が働く気にならなければ何にもならない。それだけに本人の意識も高めていくことも必要であると思った。

多くの方が障害者雇用について知らないと思う。アルバイト先の店長や友人に聞いても「何それ」という感じだった。それなので多くの方が障害者雇用に関心を持ち、様々に考えていくことが重要だと思う。それが障害者雇用の増加や改善につながっていくのではないかと思う。

最後に質問に回答して下さった株式会社ユニクロ、板橋区福祉部、ゼミ生、小関先生に感謝したい。

・参考文献

手塚直樹 『障害者福祉とはなにか』2002年 ミネルヴァ書房
定藤丈弘 佐藤久夫 北野誠一 『現代の障害者福祉 改訂版』 2003年 有斐閣
厚生労働省 『厚生労働白書(平成18年)』2006年
社会福祉法人東京コロニー 『障害者白書平成18年度版』 2006年
竹前栄治 『障害者政策の国際比較』2002年 明石書店
手塚直樹 『日本の障害者雇用 その歴史・現状・課題』2000年 光生館
中島隆信 『障害者の経済学』2006年 東洋経済新報社
京極高宣 『障害をだきしめて』2002年 東洋経済新報社
横浜市精神障害者家族連合会 浜家連ニュース 第75号
社会福祉法人東京都社会福祉協議会 『障害者就労支援活動事例集』2006年

・参考WEB

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0625-1.html>
富士通株式会社 <http://jp.fujitsu.com/>
株式会社ユニクロ <http://www.fastretailing.com/jp/csr/employee/>
財団法人自治体国際化協会 <http://www.clair.or.jp/index.html>
日本の人事部 <http://jinjibu.jp/GuestHome.php>
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
<http://www.jeed.or.jp/disability/employer/subsidy/sub01.html>
北海道労働局 <http://www.hokkaido-labor.go.jp/index.html>
伊藤忠商事株式会社 <http://www.itochu.co.jp/main/>
NPO 法人障害者在宅雇用支援センター <http://www.homework.or.jp/index.htm>
東京障害者職業センター http://www.jeed.or.jp/jeed/location/chiiki/13_tokyo.html
心身障害者職能開発センター <http://www.shokuno-c.or.jp/>