

知的・精神・発達障害者雇用の現状と取り組みに関する  
調査報告書

社会福祉法人向陵会・龍谷大学チームノーマライゼーション

独立行政法人福祉医療機構  
社会福祉振興助成事業

## 1. はじめに

当団体では、独立行政法人福祉医療機構の社会福祉振興助成事業として、京都市の企業を中心に知的・精神・発達障害者雇用の現状を調査した。131社を対象としたアンケートと、13社の人事担当者へのヒアリングを行った。本報告書は平成29年1月31日までの調査結果を報告するものである。

## 2. アンケート調査

京都市内の企業が障害者雇用についてどのような認識を持っているのかを定量的に調査するために、アンケート調査を行なった。アンケート実施期間は2016年11月28日～12月30日である。京都経営者協会の協力を得て、同協会の労働問題研究会に所属する企業38社にアンケートを送付した。また、京都中小企業家同友会の協力を得て、12月定例会出席企業10社にアンケートを配布した。さらに、同じアンケートを京都ジョブナビ掲載企業3760社の中から抽出した177社に送付し、投函2日後に全社に対してアンケートへの協力を依頼する電話を実施した。合計で135社から回答を得た。回収率は60.0%であった。なお、分析にあたり、無回答のものや、質問項目に対して、ほとんど回答していないものは除外した。有効回答数は131であった。なお、各項目において、無回答による欠損値が存在するため、度数の合計は必ずしも有効回答数と一致しない。

### ・業種

アンケート回答企業の業種の内訳は下図の通り。

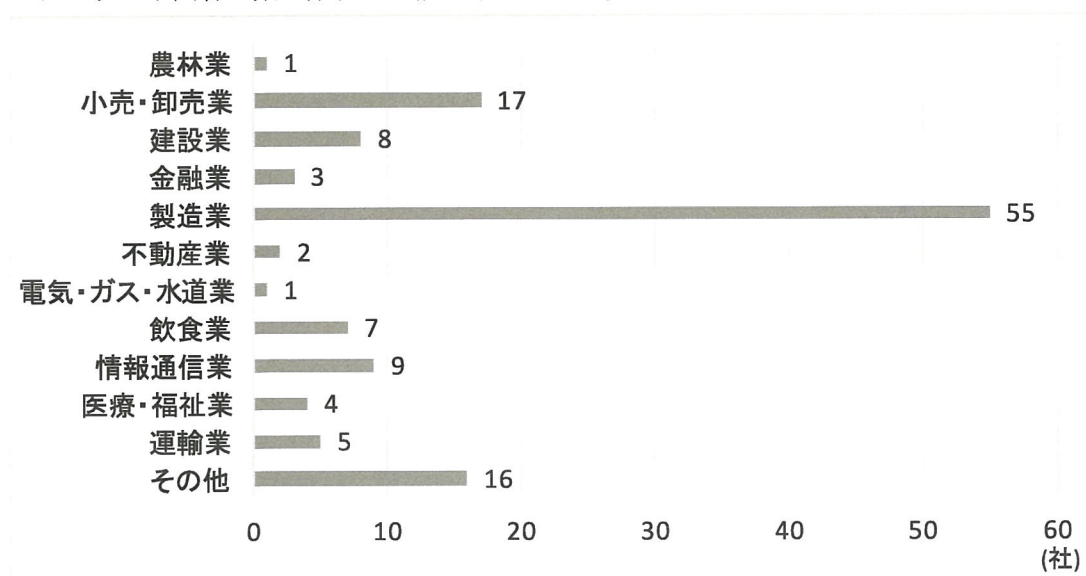


図1 業種の内訳

### ・従業員規模

従業員数の分布は下図の通り。

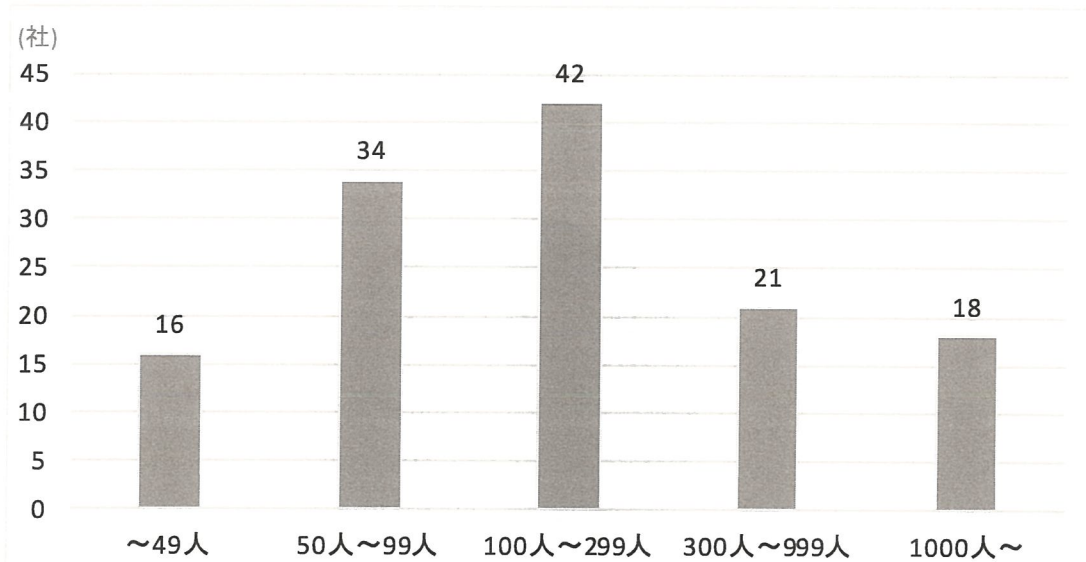


図 2 従業員数

#### ・ 障害者の雇用経験

身体障害者雇用の経験を聞いたところ、「雇用経験なし」が 40 社、「過去に雇用していた」が 15 社、「現在雇用中」が 75 社という結果となった(図 3)。

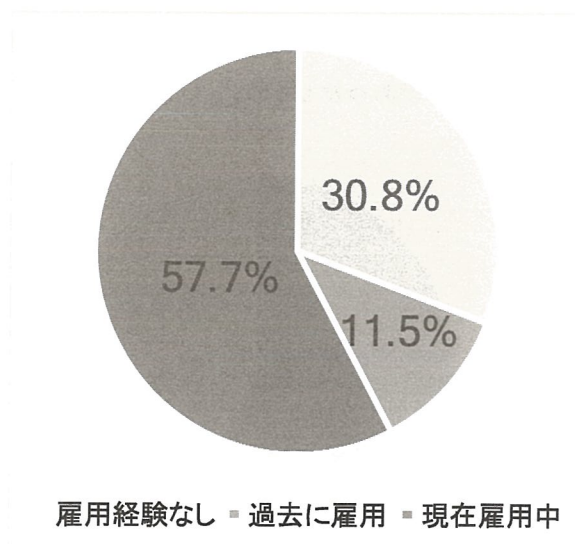


図 3 身体障害者の雇用経験

一方、知的・精神・発達障害者雇用の経験を聞いたところ、「雇用経験なし」が66社、「過去に雇用していた」が7社、「現在雇用中」が58社という結果となった(図4)。約半数の企業は、知的・精神・発達障害者の雇用経験がなく、身体障害者雇用に比べてハードルが高いことがわかる。

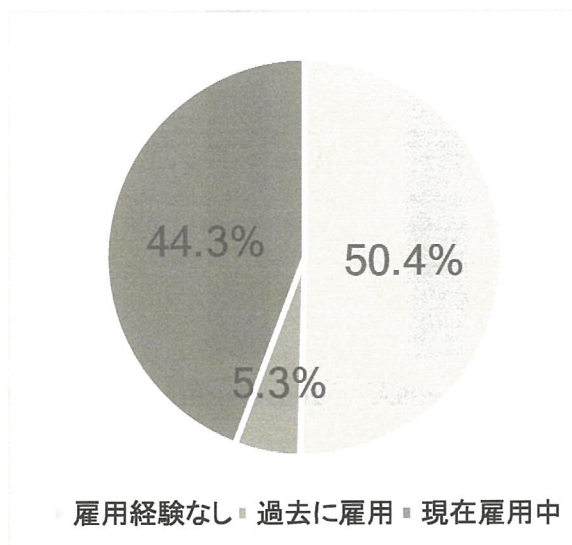


図4 知的・精神・発達障害者の雇用経験

・法定雇用率の達成状況

法定雇用率を達成しているかを聞いたところ、49社が未達成、69社が達成しているという結果となった。達成率は58.5%であった(図5)。

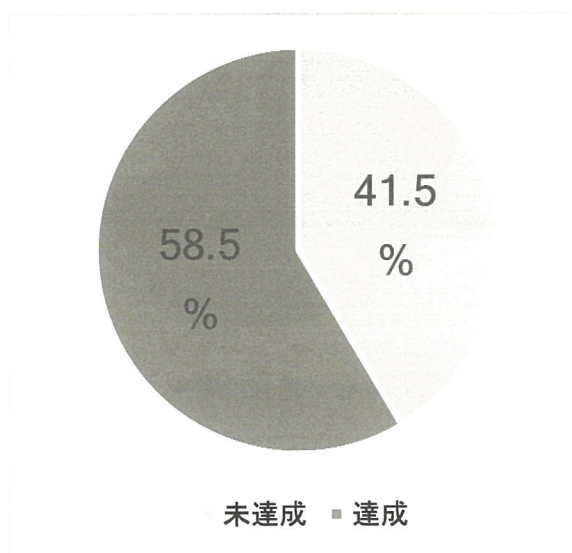


図5 法定雇用率の達成状況

図3～図5から、身体障害者雇用に比べて知的・精神・発達障害者雇用が進展していない現状がわかる。また、法定雇用率は半数以上の企業が達成しているが、身体障害者雇用によって、法定雇用数を充足している部分が大いのではないかと考えられる。

#### ・アンケートの質問項目に対する回答

「今後、知的・精神・発達障害者雇用を増やしたいと思いますか」の質問項目に対する回答結果は下図の通り(図6)。先述の通り、知的・精神・発達障害者雇用に対しては慎重な姿勢が見受けられる。

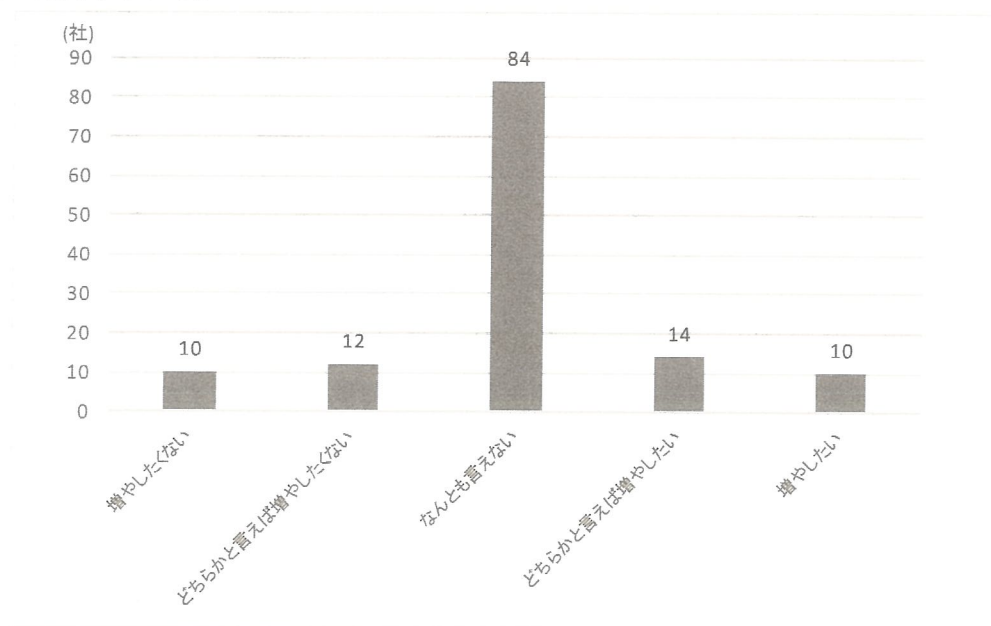


図6 「知的・精神・発達障害者雇用を増やしたいと思いますか」

「知的・精神・発達障害者を雇用する際に、働く意欲を重視しますか」の質問項目に対しての回答結果は下図の通り(図7)。企業側は障害者に対しても、健常者と同様に働く意欲を持って欲しいと考えていることが見受けられる。

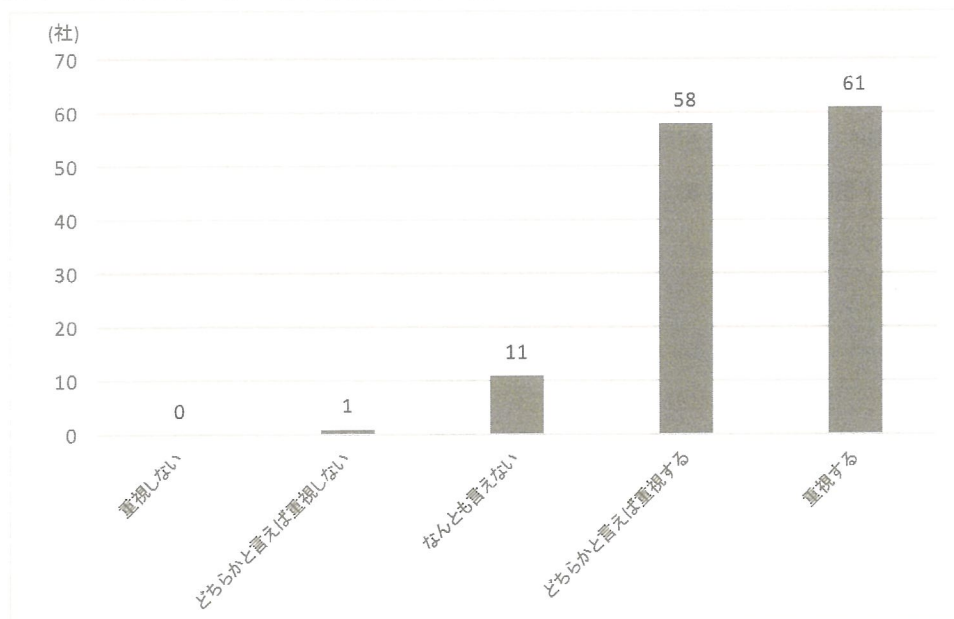


図7 「知的・精神・発達障害者を雇用する際に働く意欲を重視しますか」

「平成30年より精神障害者雇用が義務化されるにあたり、貴社ではそれに対する取り組みをされていますか」の質問項目に対しての回答結果は下図の通り(図8)。実際に取り組みを行っている企業は全体の約2割にとどまっていることがわかる。

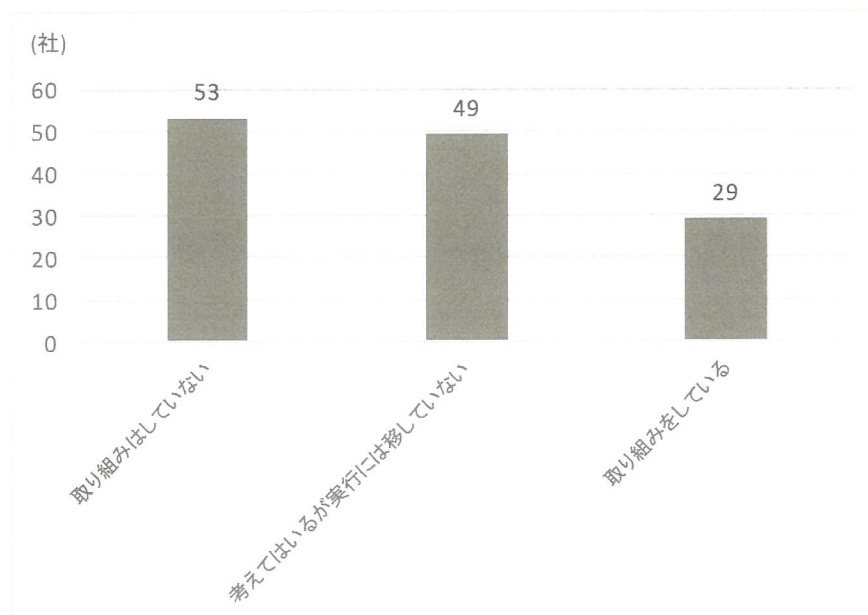


図8 「平成30年の法改正に向けた取り組みをしているか」

「知的・精神・発達障害者雇用にあたり、ジョブコーチによるサポートは必要だと思いますか」の質問項目に対する回答結果は下図の通り(図9)。多くの企業でジョブコーチの支援を求めていることがわかる。

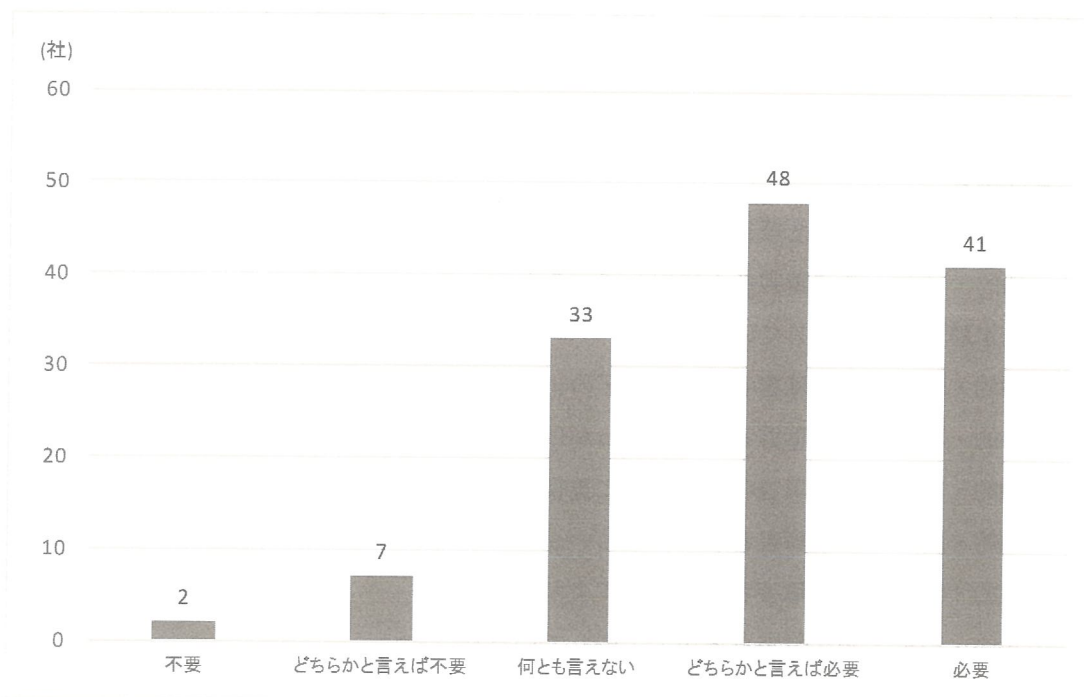


図9 「ジョブコーチによるサポートは必要か」

#### ・アンケート調査のまとめ

身体障害者雇用に比べて、知的・精神・発達障害者雇用が進んでいないことがわかった。図4の「知的・精神・発達障害者雇用の経験」や、図6の「知的・精神・発達障害者雇用を増やしたいと思うか」からもわかるように、雇用に踏み切るにはハードルが高いことが窺える。

また、知的・精神・発達障害者を雇用する際に重視する要素として、「働く意欲」と答えた企業が多かった。雇用にあたっては健常者と同様に、障害者側にも働く意欲を求める実態が存在することがわかった。

### 3. ヒアリング調査

アンケート調査だけでは見えてこない、企業の人事担当者の本音を探るためにヒアリング調査を行なった。期間は2016年11月9日～2017年1月25日であり、合計で13社の人事担当者にヒアリングを行った。ヒアリング企業の業種は製造業が多く、清掃業や不動産業等もあった。また、企業規模は大企業6社、中小企業7社であった。

#### ・質問項目

人事担当者に質問した項目は以下の通りである。

- ・知的・精神・発達障害者を雇用しているか
- ・法定雇用率は達成しているか
- ・知的・精神・発達障害者従業員がどのような業務に従事しているか
- ・知的・精神・発達障害者雇用のきっかけ
- ・知的・精神・発達障害者雇用の際に重視する要素
- ・知的・精神・発達障害者雇用の難しい点
- ・知的・精神・発達障害者雇用をしてよかった点
- ・知的・精神・発達障害者雇いで工夫している点

#### ・ヒアリング結果

13社中11社で知的・精神・発達障害者を雇用していた。また、法定雇用率を達成している企業も同様に11社であった。

知的・精神・発達障害者従業員の業務内容としては、事務作業が多かった。ただ、雇用している企業の業種によっても異なり、本業である清掃業に従事している場合や、製造ラインの周辺業務に従事しているケースもあった。

知的・精神・発達障害者雇用のきっかけとしては、「法定雇用率を達成するため」という意見が多かった。また、実習生として来ていた支援学校の生徒をそのまま雇用したのがきっかけという企業も複数社あった。

知的・精神・発達障害者雇用の際に重視する点としては、アンケート調査と同様に「働く意欲」を挙げる企業が多数を占めた。そのほかにも、会社まで自力で通勤できることを挙げる企業もあった。

知的・精神・発達障害者雇用の難しい点は各社様々であり、「途中でやめてしまう」、「障害者をサポートするスタッフへの負担が大きい」、「現場からの反発がある」といった意見が挙がった。主に人間関係について難しさを感じている企業が多いように見受けられる。

一方、知的・精神・発達障害者を雇用してよかった点としては「企業として社会的責任を



果たすことができた」、「障害者の勤務態度は健常者と変わらないことがわかった」、「障害者を受け入れるに当たって、通常業務の振り返りや整理ができた」という意見が挙げられた。

工夫している点は業種によって様々だったが、細部まで記したマニュアルを作成や、社長自らが障害者従業員の教育を担当するといった工夫が挙げられた。

#### 4. 調査のまとめ

アンケート調査とヒアリング調査を通して見えてきたのは知的・精神・発達障害者雇用が進んでいない現状である。アンケート調査から、身体障害者雇用経験に比べて、知的・精神・発達障害者雇用経験が全くない企業が多いことがわかった。また、知的・精神・発達障害者雇用を増やしたいかという質問に対しても、「増やしたい」「どちらかといえば増やしたい」と答えた企業は少なく、雇用に際してハードルが存在することが示唆された。

このハードルを克服するための要素としては、障害者従業員の「働く意欲」の必要性が考えられる。健常者と同様に、知的・精神・発達障害者も、就労の際に働く意欲がなければ、職場への定着は望めず、雇用の促進には繋がらない。人事担当者へのヒアリングにおいても、障害者の「働く意欲」を上げる声が多数存在した。これが知的・精神・発達障害者雇用を促進する重要な要件であると考えられる。すなわち、知的・精神・発達障害者の働く意欲を高めること、その働く意欲を人事担当者や同じ職場で働く従業員に伝わるようにすることが大事だと言える。

当団体は現在までの約1年間、知的・精神・発達障害者の就労移行支援を行ってきた。

龍谷大学チームノーマライゼーションが取り組む就労移行支援事業「トリムタブ・カレッジ」には現在、知的障害者2名、精神障害者2名、発達障害者1名が在籍しているが、カレッジの開講当初は、コミュニケーションを取ることがなかなか難しい時もあった。しかし、学生と一緒に座学として、人格主義について議論をしたり、靴磨き・農業・カフェでの調理・接客業務に携わったりする中で、彼らに大きな変化が起きた。毎日の挨拶だけではなく、日常会話が劇的に増え、以前はこちらから話しかけても会話のやり取りが上手くいかなかったのが、今では障害者メンバーから話しかけてくるようになった。このような変化を引き起こしたのは、健常者である学生との接触機会が多かったからであり、時間をかけて、コミュニケーションを取り続けたからだと考えられる。

接触機会の確保によるプラスの効果は一朝一夕に現れるものではない。しかし、こうした「働く」ということを直接的に話題にするだけでなく、「人生で必要なこととは何か」、「人としてどうあるべきか」といった「人間観」に関する問いについて障害者と健常者(学生)が共に同じ立場で議論し合う中で、障害者メンバーの「働く意欲」が高まっていく様子が窺えた。

実際に、靴磨きの実践に取り組む障害者メンバーは「靴を磨けば、いろいろなことが分かるから楽しい」と語り、一生懸命技術の習得に励んでいる。また、農業の実践では、普段自分たちが食べている野菜の収穫・出荷作業に携わる中で、農業の楽しさや難しさを知り、1人の障害者メンバーが「実際に自分で売ってみたい」と話してくれるようになった。

このように、議論に加えて実践活動を経験することで、より「働く意欲」を養うことにつながる。そして、こうした取り組みが知的・精神・発達障害者雇用の促進には必要だと考える。