

# 企業の障害者雇用に対する考えの変化について

## ～企業支援員の立場からみた考察～

○宮脇俊雄（社会福祉法人あひるの会 あかね園 障害者就業・生活支援センター）  
千葉県社会福祉士会（62428）

### I. 研究目的

人手不足や官庁の水増し問題などの状況下、障害者の企業への就労は増加しつつある。企業が雇用する障害者は平成30年6月1日時点で約53万5千人<sup>1)</sup>と前年比7.9%増となっている。追い風のように感じるが、企業の求める姿も変化しており、障害者を企業へ送り込む支援者・家族も、その点を留意すべきである。企業に採用される事がゴールではなく、長期定着就労を目指すべきであるとの思いから本研究課題とした。

### II. 研究方法

企業支援員<sup>\*</sup>として企業を訪問する中、障害者雇用人事担当者や現場の障害者支援者へのインタビューを通して情報を収集した。また、ハローワークの障害者求人票を吟味し、その内容の変化に注目した。

企業支援員<sup>\*</sup>：千葉県単独委託事業として、千葉県内の障害者就業・生活支援センターに配置されている。企業に対して障害者雇用に関するアドバイスをハローワーク等の関連機関と連携して行う。

### III. 倫理的配慮

公益社団法人日本社会福祉士会の事例を取り扱う際のガイドラインに基づき企業名は特定できないよう配慮した。また発表に関し所属施設長の了解を得た。

### IV. 結果

#### 1 A社（製造業）

製造ラインでベトナム人・中国人・ミャンマー人が十数名働いている。品質確保の為に注意すべき事を写真に撮り、その上に×印を付ける事で掲示し視覚に訴えている。その手法を、そのまま障害者（主に知的障害者）への業務指示に活用し安定的雇用につながっている。

#### 2 B社（卸売業）

労働力不足を補う為、倉庫内ピッキング作業で中国人実習生に働いて貰っている。しかし期間が1年間限定の為、新旧実習生が半年間は重なるようにし引継ぎをしている。言葉の問題があり、障害者雇用を増やす動きとなっている。

#### 3 C社（小売業）

ウズベキスタン人が数十名と多数、アルバイト労働者として物流業務で働いている。注意書きやトイレの場所など、全てウズベキスタン語と平仮名の併記や、絵での表記で、コミュニケーションの難しさを補っている。しかし語学留学生の場合は、週の勤務時間が26時間以内と限定されており、フルタイムで勤務可能な障害者雇用にシフトしつつ有る。

#### 4 D社（小売業）

社員やパート労働者だけでは補えなくなり、ピッキングのライン業務を派遣社員に頼る部分が増えてきている。日替わりで違う人が来る派遣形態となっている為、毎回作業内容の説明が必要となり非効率である。そのラインで働くベテランの障害者が重宝され、派遣社員を助ける形となっている。

#### 5 E社（サービス業）

ハローワークに出す求人内容も、初期の頃はバックヤード業務が多かったが、最近はレジ打ち業務など顧客対応業務での募集が増えて来ており、健常者に対する求人と変わらないケースも見受けられる。顧客対応業務は、今までは身体障害者が担う事が多かったかも知れないが、精神障害者・知的障害者にも、この種の業務に就く機会が増えてきている。

### V. 考察

各業界（卸売業、小売業、製造業、サービス業等）において人手不足は深刻化しており、外国人や派遣社員に頼っている企業が多数となっている。人材の多様化に対応し苦勞して戦力化した人材も、期限が来れば帰国したり、派遣契約の終了などで、再度、同じ努力を強いられている。このような状況下、障害者雇用の成功事例も増え、障害者が戦力となる事が注目されつつ有る。企業の障害者雇用に対する考え方は、福祉的雇用（障害者の為に業務を切り出す）の姿は少なくなり、戦力として且つ長期で労働が可能なスタッフと考えており、そのような意味では求めるレベルも高くなっている。特別支援学校高等部卒業者の就職率は平成16年に20.4%だったものが、平成30年には31.2%<sup>2)</sup>と増加している。しかし、安易な障害者と企業のマッチングは離職率を増加させてしまう。企業側の努力によりノーマライゼーションが進む中、障害者は自分の持つストレングス（得意な事、やりたい事、好きな事）を企業で生かせるように、また支援者・家族は、そのストレングスが何かを見つけ伸ばすように就労準備段階から努力すべきである。

### VI. 結論

企業に就労している障害者は約53万5千人だが、障害者総数（ここでは障害者手帳所持者数とする）は約593万2千人<sup>3)</sup>である。単純計算で障害者の就業率は、わずか約9%である。障害者の社会進出は、ますます求められる傾向にある。かかる状況下、障害者の雇用形態も従来の有期パート労働者から正社員（期限無しの雇用期間、昇給有り、賞与有り、月給制、福利厚生充実）を目指すことが当たり前の社会となる事を望むと共に、社会福祉士として、その動きに拍車を掛ける存在になりたい。就労移行支援事業所の支援員・ハローワーク就労支援員など専門職とのチーム支援を通して、企業内早期戦力化・長期就労となるよう企業並びに本人への働きかけを行っていく。各企業内では、否が応でも共生社会となっていく。社会がこの様に変化する中、学校教育の現場でも、インクルーシブ教育に力を入れ、健常者と障害者の交流が増え、障害者が身近に、そして職場に居ても問題なく対応できる社会となる事を望む。

#### 参考文献等：

- 1) 厚生労働省 平成30年障害者雇用状況の集計結果
- 2) 文部科学省 平成30年特別支援教育資料
- 3) 内閣府 平成30年版障害者白書