

知的障害者の雇用

社会福祉学部社会福祉学科 4年

12FF5196 山田裕紀

目次

はじめに

1.知的障害者の雇用の現状

2.企業側から見た知的障害者

3.雇用する企業の事例

3-1. 「スターバックスコーヒー ジャパン 株式会社」

3-2. 「株式会社ユニクロ」

3-3. 「日本理科化学工業」

4. 特例子会社

5. 法定雇用率

6.まとめ

はじめに

現在平成 25 年度の日本には身体障害者は 366 万人、知的障害者は 54 万人、精神障害者は 320 万人いると内閣府の調査によって分かっている（内閣府 障害者白書）。これを総人口数 1000 人で考えると身体障害者は 29 人、知的障害者は 4 人、精神障害者は 25 人となっている。今回、私が着目したのは知的障害者だ。

去年の実習で知的障害者の生活介護の施設で実習させていただいた。その施設の利用者さんは自分に与えられた仕事をとても楽しく、やりがいを持って取り組んでいた。仕事に対する姿勢も、職人のように取り組み、健常者に比べてもかなり速いスピードで正確に仕事をこなしていた。知的障害者は、他の障害者に比べて固執性が高く、一回集中して物事をし始めると、誰かが止めないと永遠と作業をし続けてしまう特徴がある。だから、自分が気に入った単調な作業は、健常者よりも長く、集中して作業を行うことができる。しかし、施設の方と話していくうち、知的障害者の雇用が他の障害者に比べて充実していないことを知った。働きたくても働けない、自分がやりたい仕事ができないなど、問題がいろいろとある。知的障害者の雇用が他の障害者に比べて進んでいない中、どのような制度があるのか、調べた結果、いくつかの制度や取り組みがあることを知った。しかしその制度や取り組みがある中で、知的障害者の雇用が進んでいないのはなぜだろう。これにはその制度や取り組みが存在するだけで実際にはその役目や効果を発揮していないのではないかと疑問に思う。知的障害者には、知的障害者にしかない長所があるにもかかわらずそれを生かしきれていないのが現状だ。また、知的障害者のことを理解していない上に、間違っただけの偏見が根付いて、知的障害者を雇わないという企業も少なくない。また、雇っても企業の戦力として考えられていない知的障害者も少なからずいるだろう。このような形で雇用された知的障害者はどのような気持ちだろうか。これでは働くためのモチベーションを維持することも難しい。自分は本当の意味で「雇用」されているのかと不思議で疑問を持ち始めると私は考える。そう考えてしまい、仕事が長続きしない知的障害者の方もいます。これは、知的障害者の仕事に対する態度に問題があるのではなく、雇う側の企業などに問題があると私は考える。働くことへの意識は高いものを持っている知的障害者が、

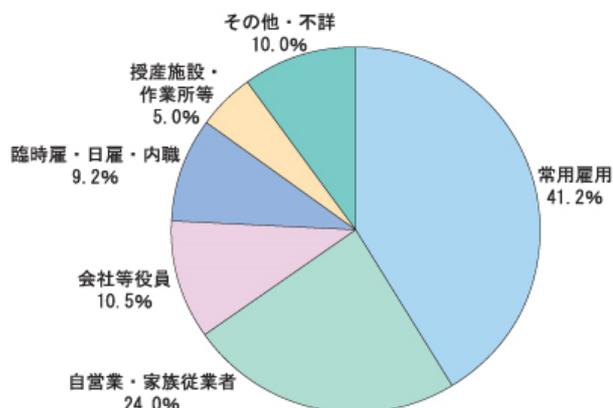
以上のことのように、知的障害者の雇用は、未だに整備されておらず、働く知的障害者も自分がやりたい仕事ではないものを行っている者もいる。

では、知的障害者がこれから働いていく環境はどうあるべきか、そして知的障害者の雇用を充実させるにはどうすべきなのかについてそれぞれ考えていきたい。

1. 知的障害者の雇用の現状

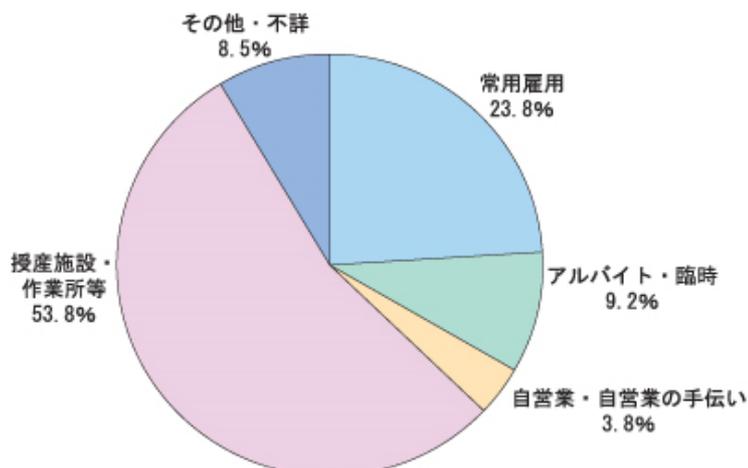
現在、知的障害者の雇用数は 7 万 3 千人だ。知的障害者の就業形態は下の図の通りである。比較のために身体障害者の就業形態も載せておく。図 1 が身体障害者の就業形態、図 2 が知的障害者の就業形態である。

図1 身体障害者の就業形態



資料：平成 25 年度障害者白書

図2 知的障害者の就業形態



資料：平成 25 年度障害者白書

このように障害の種別によって大きく就業形態が変わってくる。知的障害者が身体障害者に比べて常用雇用の割合が少ないのは、知的障害者の多くが、状況に応じた素早い判断や物事を理解すること、他人とのコミュニケーションが苦手としているからだ。しかし知的障害者が身体障害者に比べ授産施設、作業所の割合が高いのは、知的障害者の強みである単純な反復作業であるからだ。このように障害種別ごとにそれぞれの特徴を持っておりそれを生かした職を見つけるのも大切だ。

しかし賃金の面でみると障害種別で格差が生まれる。身体障害者の平均年収は 260 万円、知的障害者は 50 万円となっている。なぜ障害種別の違いでここまで格差がひらくのかというと働く場が大きく関係してくる。身体障害者で多く見られた常用雇用や、自営業、会社役員等は年収で 200～300 万ほどだが、知的障害者に多く見られた福祉的就労は 10 万円と低い水準となっている。

2. 企業側から見た知的障害者

知的障害者を雇用している企業、していない企業両方に知的障害者を雇用するにあたって考えられる問題（現在雇用している場合は雇用する際に問題となったこと）として、「管理面、安全面での不安」、「周囲とのコミュニケーションへの不安」をあげる企業が多いことが分かった。そして、知的障害者を雇用していない企業の8割が、これらの問題が解決すれば知的障害者を雇用すると答えていた。「管理面、安全面での不安」は、知的障害があるからといって安全意識や危険回避能力が欠如しているわけではないため、適切な労働安全教育によって安全な行動をとることができると言われている。また、ヒアリング調査から、危険な現場でも知的障害者を雇用している企業が複数あることが明らかになった。これらの企業では、最初に注意すべきことをしっかり教えることで事故は一度も起きていないということであった。雇用していない企業が考えているよりも知的障害者は決まりを守ることができる（独立行政法人高齢・障害者支援機構）。

「周囲とのコミュニケーションへの不安」については、知的障害者自身への理解不足から生じる不安である。これは支援機関の利用や、特別支援学校や知的障害者を雇用している企業を見学し、実際に知的障害者の様子や働く姿を見ることで理解を深めることができる。

3. 雇用する企業の事例

次に実際に知的障害者を雇用する企業を例に挙げて考えてみる。

3-1 「スターバックスコーヒー ジャパン 株式会社」

現在障害者雇用率は2.30%で人数は160人だ。障害別内訳は知的障害88%、身体障害12%である。「スターバックスコーヒー ジャパン 株式会社」の企業理念の1つである「事業運営上の不可欠な要素として多様性を積極的に受け入れる」と掲げており、これが障害者雇用へと繋がった。

採用は就職面接（2次ないしは3次面接は受け入れ店舗の店長同席、保護者の同席）を実施する方法や特別支援学校の職場実習（トライアル雇用）を経る方法がある。教育の場との連携、保護者との連絡調整が重視されている。

賃金の面では、障害の有無の意関わらず年3回の人事考課が実施され、グレードアップの機会となる。仕事内容も障害の有無で固定されるのではなく、「できるかできないか」で決まる。アルバイト契約で、障害者の時給は通常アルバイトのマイナス50円からスタートする。チャレンジパートナーとして2年以上働くと、年功給制度が適用される。時給制ではあるが人によっては月15万円になることもある。

スターバックスの障害者雇用の特徴としては、「働く意欲と能力」が雇用の際の指標であり、インターシップとして採用が決まった高等部の生徒が会社で働くこともあるが、先輩の働きが励みとなり、その状況をさらに後輩に伝えることで、スターバックスが憧れの職

場になるという、企業と学校との双方向による協力体制が良い関係を構築している（杣山：2011）。

3-2 「株式会社ユニクロ」

現在障害者雇用率は7.43%で障害別内訳は知的障害者が4分の3を占め、そのうちの46%は軽度、20%が重度の障害である。

障害者雇用の基本理念である「1店舗1名以上障害のあるスタッフを採用する」により2001年の障害者雇用率1.27%が、翌年から6%をこえることになった。障害者を雇用するための整備改善の必要はなく、商品の回転率、業務量の多さにより、障害者雇用を促進することができた。

店長が店舗スタッフの採用責任者であり、店長がスタッフの採用を決め育成する体制である。店舗スタッフ全員が気配り、目配り、心配りにより障害者にかかわる。

準社員としての採用で、原則週30時間勤務の時給制である。半期で契約を更新し、就労時間の見直しを行い、要件を満たせば、社会保険、雇用保険の適応となる（杣山2011：72）。

ここで実際に現場で働いている三浦さんという知的障害を持った女性の事例を挙げる。三浦さんは、以前工場で働いていたが、仕事環境などが彼女には合っていなかった。新しい職を探していたところ、障害者就業・生活支援センターの神野さんからユニクロを勧められた。「ユニクロは接客もあるから向いていない。」とあまり乗り気ではなかった三浦さん。しかし、神野さんは三浦さんと一緒に就職活動を進めていく中で三浦さんの能力だけでなく、働くことへの姿勢や好きなことを理解していた。「三浦さんは、おしゃれが好きなんだ。好きなことなら前向きに仕事に向かって行ける。」と神野さんは言う。ユニクロに入社してからの三浦さんは前職以上に生き生きと仕事に励んでいる。今はデスクワークや接客が中心だが、新たにズボンのすそ上げをやってみたいなどさまざまなことに前向きな姿勢で働いている（ユニクロ：2015）。

3-3 「日本理科化学工業」

日本理科化学工業は学校などで使うチョークの日本シェアの30%を占めている会社だ。現在、障害者雇用率は70%で全員が知的障害者である。

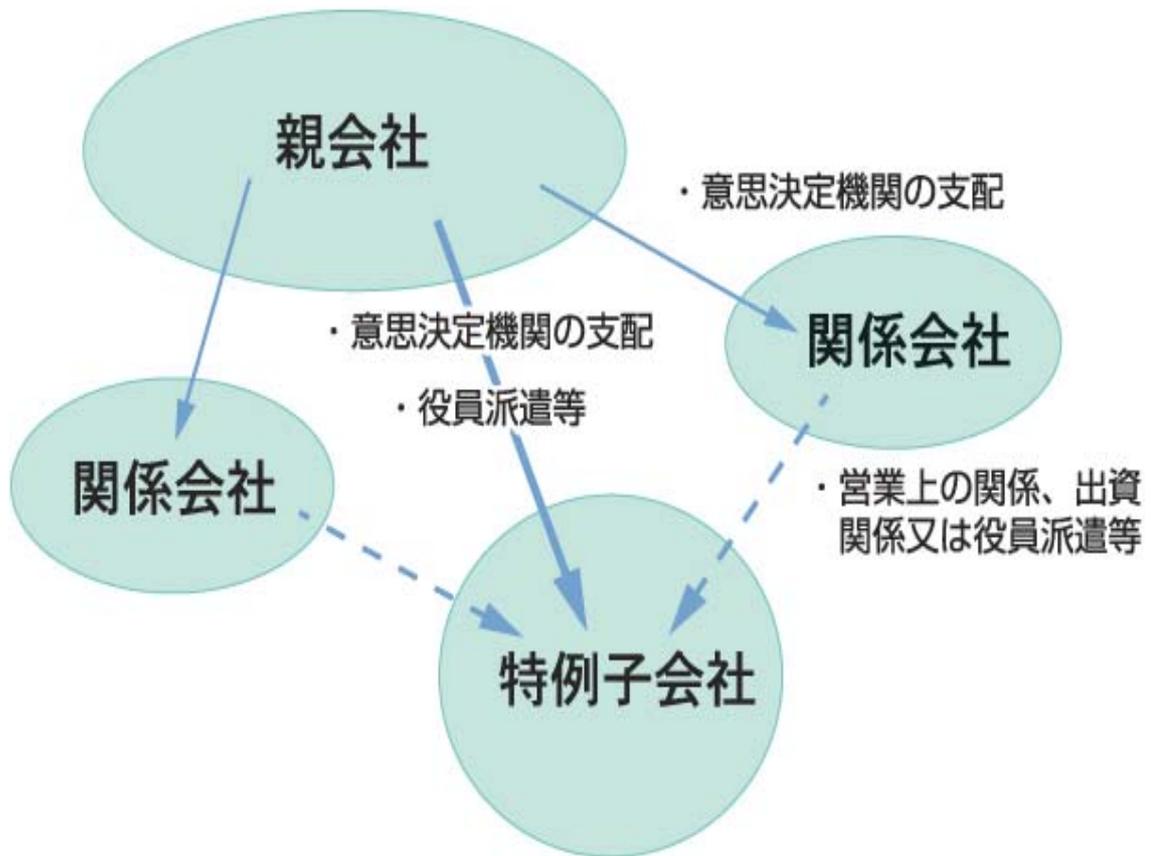
当初は障害者雇用に関心がなかった。1959年、当事専務だった大山泰弘氏に養護学校の先生が生徒を就職させてくれないかと相談をもちかけた。「知的障害者の雇用なんて無理だ。」と断ったが、その後何度も相談をもちかけてきたので2週間だけの職場体験を行った。そのとき職場体験に来たのが2人の15歳の少女だった。2人は作業終了のベルがなくても作業を止めずに熱心に作業に取り組んだ。その作業に対する態度を見て二人を世話していた社員が、「これだけ真剣に作業に取り組んでくれるのでどうか2人を雇っていただけないか。」と頼んできて、「これは社員の総意です。」と言われ、大山氏も二人を雇うことにした。

しかし最初は戸惑いもあった。大山さんは、障害者は工場で働くよりも、施設でのんびり働くほうが幸せだと思っていた。その疑問を座禅のお坊さんに問いかけると次のような答えが返ってきた。「人間の究極の幸せとは、人に愛されること、ほめられること、役に立つこと、必要とされることの4つ。この4つの幸せは会社で働くことを通して学べるもの。施設では学ぶことはできません。」。それを聞いてから大山さんは積極的に障害者雇用に励んだ。「人間の幸せは人に必要とされて働き、自分で稼いで自立すること。そういう場を提供することが自分のできることではないか」と。そして現在では日本を代表する知的障害者雇用を行う企業となった（大山：2012）。

4.特例子会社

特例子会社とは、日本法上の概念で、障害者の雇用に特別な配慮をし、障害者の雇用の促進等に関する法律第44条の規定により、一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を受けて、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社である。また、従業員50名以上を擁する会社は、そのうち障害をもっている従業員を、従業員全体の2.0%以上雇用することが義務付けられている（重度障害者の場合は2名として計算される）が、特例として会社の事業主が障害者のための特別な配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている障害者を親会社や企業グループ全体で雇用されているものという規定もある。特例子会社によるメリットはさまざまある。事業主の面から見ると障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、これにより障害者の能力を十分に引き出すことができる、職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる、障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる、親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となるなどが挙げられる。障害者の面から見ると、特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる、障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保されるなどが挙げられる。図3が特例子会社の大まかな説明だ（平成25年度障害者白書）。

図3.特例子会社と親会社の関係性



現在、特例子会社数は 219 社で、10,509.5 人が雇用されている。そのうち身体障害者は 6639 人、知的障害者は 3721 人、精神障害者が 1495 人である。雇用割合は身体障害者約 63%、知的障害者 35%であるが、前年との比較において、身体障害者は約 8.4 ポイント増であるのに対して、知的障害者は約 27 ポイント増と知的障害者の雇用が進んでいることが分かる（平成 25 年度障害者雇用状況）。

知的障害者の特性を理解し、ジョブコーチの支援より安定した生活をもたらされるようになると、当初とは異なる見解が得られるようになった。特例子会社に関しては障害者にとっては、適切に配慮された職場環境により自分に与えられた仕事が毎日かなりのボリュームである。知的障害者の雇用継続が困難になる原因のひとつが、勤務時間中に仕事がなくなる「空白の時間」が頻繁に存在することだ。この問題が特例子会社では解決されるので、1人1人がやりがいを持って仕事に取り組むことができる。

また、賃金面から見ても、働いている知的障害者の平均賃金は、月額 11 万 8 千円だといわれている。同時期に、日本経済団体連合会の調査では、特例子会社に働く知的障害者の賃金は、月額 12 万 4 千円だ。また、ほとんどの特例子会社で賞与、退職金制度ならびに定期昇給制度をもっており、親会社の福利厚生施設の活用なども含め、比較的安定した処遇が行われている。もちろん特例子会社の経営方法は各社様々であり、半年や1年といった

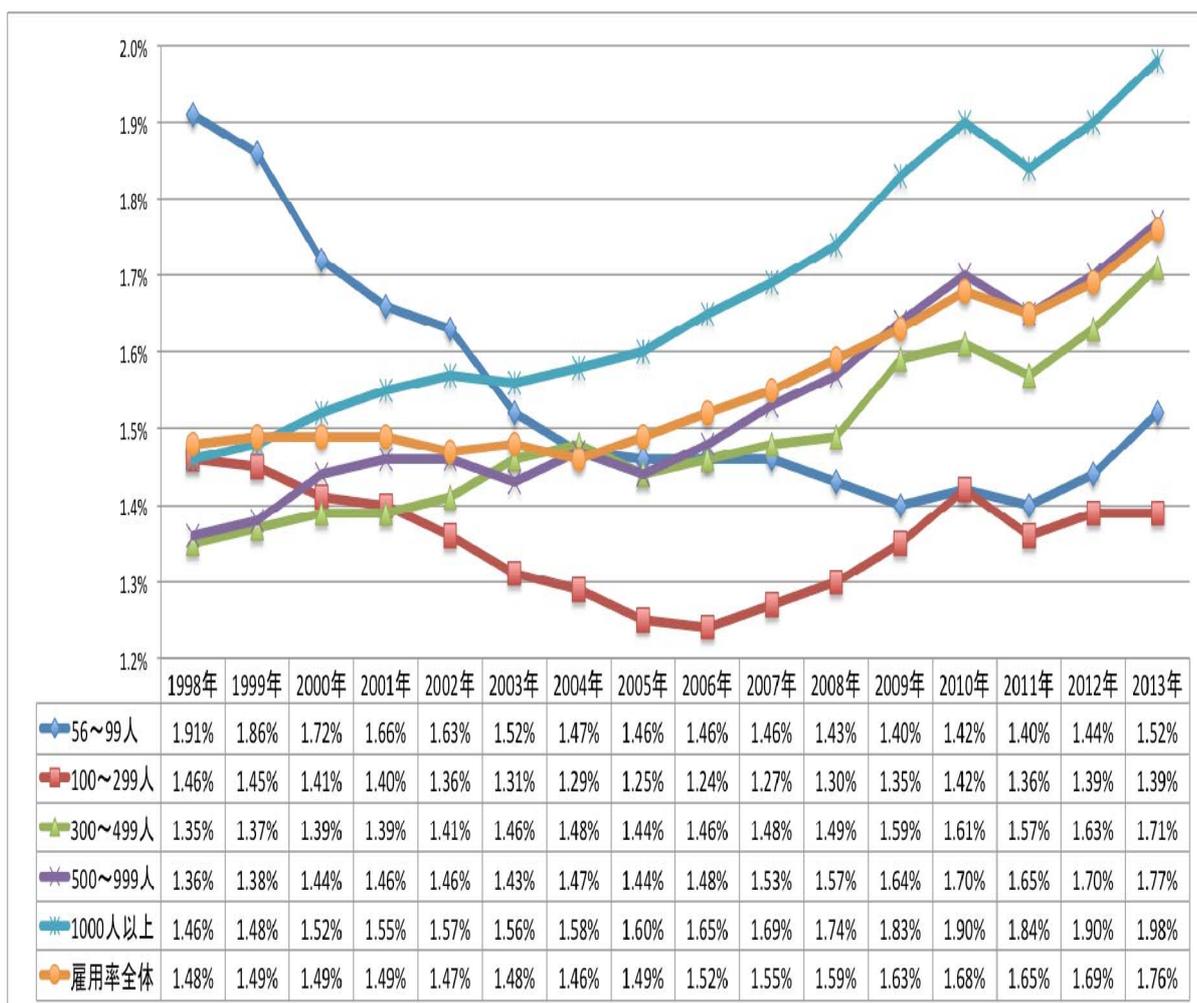
期間を定めての雇用契約、さらに給与算定は時給計算といった、特例以外の雇用とあまり差のない場合も存在する。雇用機会及び能力発揮機会が増大することになる。これらのメリットは、障害者の種別に関わらず共通するものであるが、特に知的障害者にとっては、職場適応や生活習慣の形成等の生活支援の観点からも重要である。それは、知的障害者が他の障害者に比べて、働くことができる範囲が狭く、一日に与えられる仕事量も満足いくものではない。また、賃金面や保障面から見ても安定している。よって、人、施設、ノウハウが集結している特例子会社の設立は、知的障害者の雇用促進に有効な手段になるということが評価される（上村：2013）。

5.法定雇用率

障害者雇用に欠かせないのが法定雇用率だ。法定雇用率とは、障害者雇用率制度において、従業員数が一定以上の民間企業や国、地方自治体などに義務付けられた、障害者雇用の最低比率。全従業員数に閉める障害者数の割合を障害者雇用率を算出し、これが法定雇用率を下回らないようにするものだ。障害者と健常者の共立社会を実現するため、障害者の雇用を義務化して就労による障害者の自立を促す狙いがある。法定雇用率は5年ごとに見直すことになっており、2013年（平成25年）4月から、民間企業は従来の1.8%から2.0%に引き上げた。法定雇用率の適用範囲も従来の従業員数56人以上から50人以上の事業所へと広がった（労政時報：25）。

法定雇用率を達成できないと、従業員200人を超える事業主の場合、1人不足するごとに月額5万円を国に納めなければならない。未達成で改善努力がみられない企業については、厚生労働省は2003年から年度ごとに社名を公表するようになった。一方、法定雇用率を上回った事業所には超過障害者1人当たり月額2万7千円の報奨金（障害者雇用調整金）が支給される。厚生労働省はこの納付金と報奨金を組み合わせた「障害者雇用納付金制度」を活用し、事業主間の負担の公平を図ると同時に、障害者雇用率の引き上げを目指している。法定雇用率の適応対象は、当初身体障害者のみだったが、1997年（平成9年）の法改正で知的障害者も対象となった。障害者雇用率の算出の際に、重度身体障害者や重度知的障害者は1人を2人分としてカウントする。また、短時間労働の障害者は1人を0.5人分として計算する。精神障害者の雇用は義務とされていないが、雇用率算定にあたって障害者数に算入できる（西川：2014）。

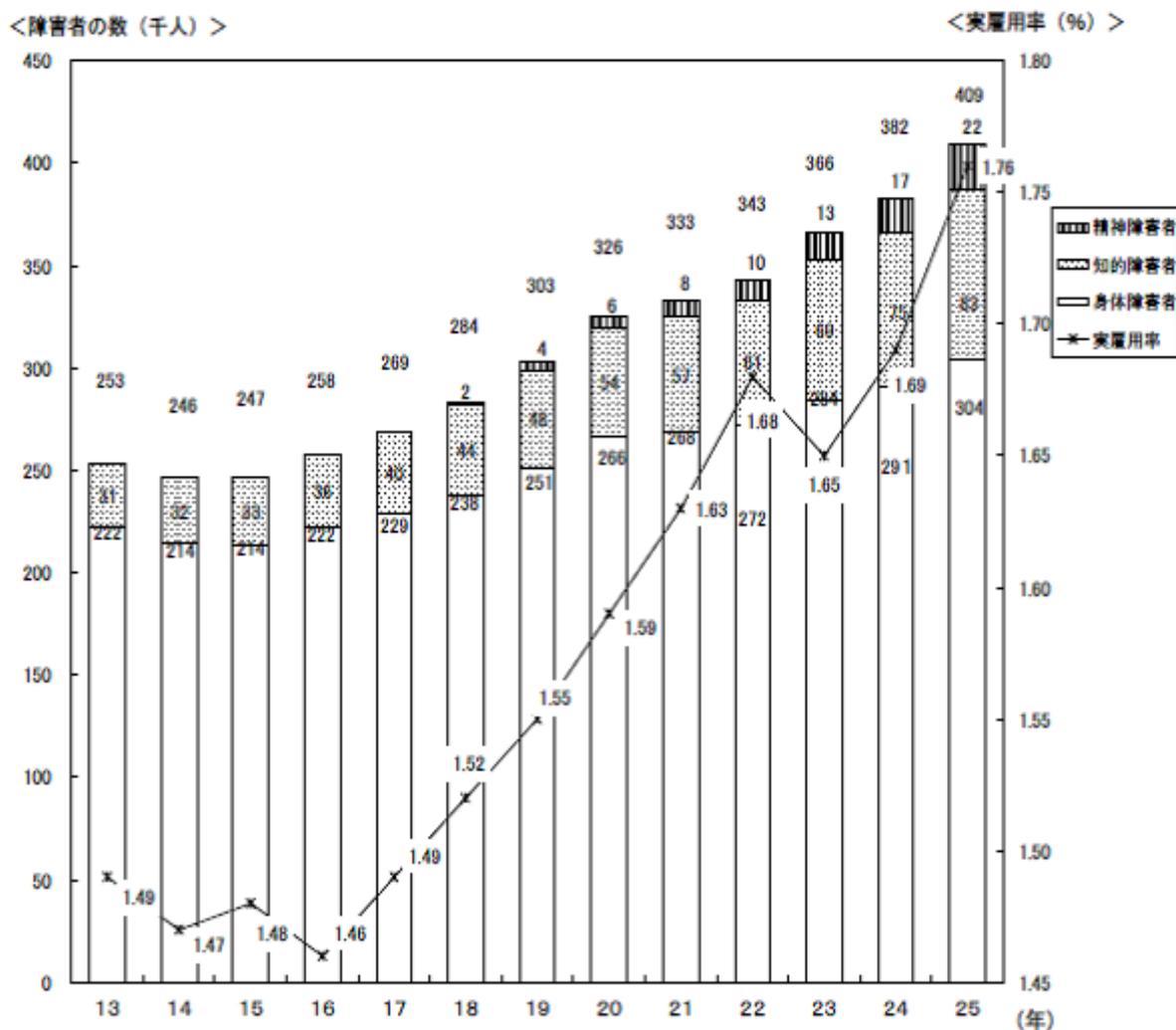
次の図は企業の雇用人数別の雇用率の割合だ。



出典：平成 25 年度 障害者雇用の集計結果

しかし今現在、法定雇用率を達成している企業の割合は、**42.7%**と半分を下回っている。法定雇用率未達成企業のうち、障害者を1人も雇用していない企業はおよそ**6割（59.6%）**にも及ぶ。2013年4月からの法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が従来の「従業員**56人以上**」から「同**50人以上**」に拡大されたが、新たに対象となった**50~56人未満規模企業**で法定雇用率を達成している割合は**34.5%**にとどまった。次の図4が障害者雇用数、実雇用数の推移である。

図 4



出典：平成 25 年度 障害者雇用の集計結果

しかし法定雇用率にも問題点がある。企業側からしてみると、中小企業などは財政力もあまりないので、普通に雇うのでさえ困難なのに、障害者を雇わないと罰金が発生するなんてなんて酷なのだと考える企業も少なからずいる。そのような考えの企業は法定雇用率を達成するためだけに障害者を雇おうと考える。法定雇用率より大幅に障害者を雇えば、その分政府から障害者雇用調整金が支給される。しかし、このような形でやとわれた障害者はきっと毎日限られた仕事や雑用しかさせてもらえないだろう。これでは雇用された意味が無くなる。これでは障害者は法定雇用率を達成するための道具に過ぎない。このような雇用の仕方をするのなら、私は法定雇用率を上げるべきではないと考える。

6.まとめ

第一章では、知的障害者の雇用について述べた。知的障害者と身体障害者の就業形態を

見比べてみると、身体障害者は常用雇用が多く割合を占めている。しかし知的障害者は作業所などが多くの割合を占めており、常用雇用は少ない。これは知的障害者が身体障害者に比べ雇用が安定していないことを示している。また、賃金面から見ても安定しているとは言えない。

第二章では、企業側から見た知的障害者について述べた。企業は、知的障害者に無知な部分がある。また、間違っただ先入観をも持っているため、それが知的障害者が雇用されにくい影響を与えている。しかし、実際に知的障害者を雇用している企業からは、知的障害者を雇うことはマイナスではなく、プラスだという意見が多い。

第三章では、積極的に知的障害者を雇用している企業の事例を挙げた。どの企業も法定雇用率を大幅に越しており、日本を代表する知的障害者を雇用する企業だ。どの企業も知的障害者だからといって仕事を固定させるのではなく、彼らのやりたい仕事内容や能力などから考察して、見合った仕事を与えている。これが、知的障害者が働く上で、「もっと上を目指していこう。」というモチベーションにもつながってくる。

第四章では、特例子会社について述べた。特例子会社は障害者雇用を促進するもので、知的障害者が働きやすい環境づくりも整えている。知的障害者が働いていく上で問題となっているうちの1つの、「空白の時間」つまり一日の仕事量が少なく、自分が満足いくまで仕事ができず悩む知的障害者も多々いる。しかし、特例子会社では、一日に与えられる仕事量が十分なもので、知的障害者も納得するまで働くことができる。また、賃金面や定期昇給制度など福利厚生も手厚い。

第五章では、法定雇用率について述べた。これは障害者と健常者の共立社会を実現するため、障害者の雇用を義務化して就労による障害者の自立を促す狙いがあり、一定の雇用率を達成しなければ一人不足することに月額五万円を収めるや、社名を公表するなどがある。逆に、超過分は一人当たり月額二万七千の報奨金が支給される。しかし、罰金を払いたくない、報奨金を受け取りたいがために障害者を雇う企業も少なからずいる。

知的障害者の雇用が進んでいないのは企業などが知的障害者に対して無知な部分が多く、異なったイメージを持っているからである。知的障害者には、彼らの特徴があり、それを生かすことのできる職業はさまざまなものがあると思うので、それを生かすことのできる環境づくりが大切だ。

しかし法定雇用率を達成しようとするためだけに障害者を雇うケースも少なくない。そのように雇われた障害者はその企業の戦力としては数えられず、何をモチベーションとして働けばよいのか、自分の進むべき道を見失ってしまう。そして雇われた障害者は、1日の中で少ない仕事量しか与えてもらえず、「空白の時間」が生じてしまう。それが彼らの仕事に対するモチベーションを下げる原因となる。そのような形で雇用された障害者は長くは働きつづけることはできないだろう。企業は本当に戦力として障害者を雇用することが大切だ。ただ闇雲に障害者を雇うのではなく、自分の企業の一員として向かい入れたときどのような仕事を当てえるのがベストかなど障害者の立場に立って考えることが大切にな

る。なので、無理に法定雇用率を上げて企業が無理やり障害者を雇わなければならない環境作ってはいけないと私は考える。ただ法定雇用率を上げても、企業は、法定雇用率を守るため、罰金を防ぐため、障害者雇用調整金をもらうためだけに雇われるだけ雇われてしまう障害者も出てくると私は考える。そのように雇われた障害者は十分な仕事量が与えられず、「空白の時間」が多く存在するようになる。

そして、障害者が持っている力を十分に発揮できる環境、そしてその力を伸ばしていくことも大切だ。そういった企業が増えてくれば障害者の雇用はいい方向に進んでいき、「空白の時間」も存在しなくなり、自分の持っている力をフルに使えるような環境ができてくるだろう。そうすれば、政府も法定雇用率を上げる必要は無くなり、企業も必要以上に障害者を雇うことは無くなると私は考える。

本当に見逃してはいけないのは働く意欲のある障害者だ。スターバックスのような障害者だからといって仕事を固定するのではなく、その人の意欲と能力を見計らった仕事内容を提供するべきだ。

知的障害者がこれから社会で活躍できるような環境をつくっていくには、障害者を法定雇用率を達成するためだけの道具として見るのではなく、企業の戦力としてカウントするべきだ。また制度の根本的意味を履き違えている企業もいる。もう一度制度の意味を見直したうえで障害者雇用に取り組むべきだ。

〈参考文献〉

- ・平成 25 年度障害者白書
- ・ 柚山貴要江（2011）『知的障害者 雇用における経営の福祉性』
- ・平成 25 年度 障害者雇用の集計結果
- ・労働時報（2014）
- ・平成 25 年度障害者雇用状況
- ・上村勇夫（2013）『知的障害者とともに働く特例子会社の一般従業員の支援実態と困難感』
- ・西川清之（2014）『わが国の障害者雇用の現状と課題：精神障害者の雇用義務化に焦点を当てて』
- ・厚生労働省（2008）『身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査』
- ・ユニクロ（2015）『服のチカラ』
- ・大山 隆久（2012）『利他のこころ』を忘れず、知的障害者雇用を推進する』 日本理化学工業の取り組み。