

障害者の就労と能力

～身体障害者の民間企業への就職～

社会福祉学部 社会福祉学科

13ff0824 益本大毅

目次

はじめに

第一章 障害の種類と概要

1－1 身体障害

1－2 精神障害

1－3 知的障害（LD：学習障害）

第二章 障害者雇用に関する施策

2－1 雇用促進施策

2－2 身体障害者雇用促進法

第三章 障害者の雇用を支援する政策

3－1 トライアル雇用（障害者試行雇用事業）

3－2 障害者委託訓練

3－4 ジョブコーチ

第四章 就労における障害者の能力に関する考察

4－1 障害者の能力

4－2 能力発揮の為の職場環境

まとめ

はじめに

障害者と聞くと、多くの人は日々の生活に大きなハンディキャップを背負い、生きていくのに精一杯で、社会の役になど立てないと考えているのではないだろうか。確かに障害を抱えている場合健常者と比べ、生きていくうえで努力が必要であるし、困難が多いのが日本の現状である。しかし、そのような現状の中でも、社会に貢献したいと思っている障害者はいる。そしてその能力を持っている障害者もたくさん存在する。ただ、周りの理解や協力、知識がないがためにその機会が与えられていないだけなのではないかと強く感じる。

ここでは、実際に日本では障害者の雇用に関してどのような制度があり、どのような形で対応や障害者の雇用の機会確保がなされているのかという現状を踏まえて、障害者の持つ能力を交えながら今後の障害者雇用について考察していきたい。

第一章 障害の種類と概要

一口に障害者と言っても様々な障害を抱えている人がいる。今回はその中で、身体障害・精神障害・知的障害（LD：学習障害）を抱えている人たちの就労におけるその能力をどのようにして活かしていくべきであるのかについて考えていきたいと思う。

1-1 身体障害

「身体障害とは、身体の機能の一部が不自由で、日常生活に制約がある状態であり、身体障害者福祉法では、『視覚障害』『聴覚・平衡機能障害』『音声・言語・咀嚼機能障害』『肢体不自由』『内部機能などの疾患による内部障害』に区分されている」（山本 2014：111）。

身体障害者の就労について考える上で、今回は著書『働く、ということ』より、著者である佐藤仙務という方の話を例に挙げていきたい。佐藤さんは脊髄性筋萎縮症という筋肉が動かなくなる障害を抱えている。そのような重度の障害を抱えている佐藤さんであるが、19歳でホームページや名刺の制作を請け負う合同会社である仙拓という会社を立ち上げ、そこの社長として活躍している。このようにたとえ体が動かなくとも工夫やアイデア次第で、社長として立派に社会に貢献し充実した生活を送ることができるのである。しかし、全ての身体障害者が佐藤さんのような行動力を持ち、アイデアを思いつくことができるわけではない。そのような人たちが働こうとしたときにどのような支援が必要なのだろうか。

佐藤さんも例外ではなく身体障害者が働く上では、周りの協力が必要不可欠である。就職先の確保や仕事上の身体的介助が必要であるし、その障害に合わせた就労訓練というものも必要となってくる。これらは全て企業側からすれば大きなコストとなってしまう、このことが企業の障害者雇用率の低迷に影響しているのではないだろうか。しかし、障害によって失われた能力以外の部分に関しては就労する上で活用できる可能性は大いに期待できる。この残された能力をどのように活かし失われた能力を補完していくかがその人の活躍を大きく左右する重要なポイントとなると考える。

1-2 精神障害

精神保健福祉法によれば精神障害者とは、「統合失調症、精神作用物質による急性中毒またはその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者と概念付ける」（山本 2014：128）。

精神障害者が就労を考える上で必要不可欠であるものが精神的なサポートである。そのサポートの一つに作業所・デイケアによるグループミーティングがある。そこで、著書『精神障害者を支えるグループミーティングのメソッド～作業所・デイケアでスタッフのできること～』を参考に精神障害者に対するサポートについて考えていきたい。

精神障害を抱えている人は就職をする以前に、統合失調症のようにまず外出する、人と会話するなど基本的な、社会に出る上での適応能力が低い場合がある。そのような問題を改善するために、グループミーティングを通して作業所やデイケアのスタッフたちと関わることでコミュニケーション能力や人と関わることに自信を持つことが必要となる。その他にも自分の病気について正しい知識を身に付け、これからその病気とどのように向き合っていくべきなのかを学び、同じ病気を持つ仲間との交流を通じて社会に出て活躍するという意欲や活力を得る。そこから自立のための道を切り開き、就職を目指していくわけだが、いざ就職に成功したとしてもいつ精神的に不安定になるかわからないうえに、精神障害者は感情のアップダウンが激しかったりするため、就職中もメンタル面でのサポートは必要となる。

そこで、社内にカウンセラーを配置するなど、何かあればすぐに相談できるような存在が近くにいれば本人だけでなく周りも安心して仕事ができ、より良い職場環境の中で就労することができるのではないだろうか。また、企業は短時間の集中であれば成果を発揮できるといったような特性を理解し、勤務形態の整備や担当する職務の開発を工夫するなどの検討を行っていくべきである。

1－3 知的障害（LD：学習障害）

知的障害とは「先天性である染色体の異常や周産期、乳幼児期における脳の疾病、損傷等様々な原因で、以後の生育過程における知能の発達が遅滞した状態とされる」（山本 2014：117）

ここでは、知的障害者の中でも学習障害者の就労について考えていきたい。そこで、今回は著書『LD（学習障害）の人の就労ハンドブック』を参考にする。学習障害は特定の能力に著しい困難が現われてしまうものであるが、見た目には健常者と変わらないため、周りから誤解されてしまうことが多い。読んだり書いたりする能力に問題がある場合マニュアルが読めず正しく仕事が覚えられなかったり、正確にメモを書きとることができなかったり、仕事の報告書を作成することができない、などといった問題が発生してしまう。注意力に問題がある場合、上司からの指示を正確に捉えられない場合や、その指示を忘れてしまう、仕事をほったらかしにしてしまうといった問題が発生する。学習障害がある人は確かにできないことが多くある、しかし、できないことがはっきりとわかっていれば仕事内容もそれに対応できるものにすることができないのではないだろうか。

つまり、本人並びに周りの人たちが学習障害のある人ができることとできないことを正確に理解しておくことが重要であるということである。その理解のためにも学習障害者に

は、様々な職場や職種というものを経験させ自分の能力に合った仕事を見つける必要がある。また、作業内容の目的や方法、目標というものを具体的に理解させ、実際に手本を示すなど、ある程度まで業務を覚えるまでは綿密な指導が必要である。そのため、変化の少ない、単純な作業を指導する者と近い距離で行えるような職場整備を行うことが理想である。そして、その職場で長く仕事を続けるためには先ほども述べたように周りの人たちが学習障害というものを理解しそのサポートができる知識を持っているべきであると考ええる。

第二章 障害者雇用に関する政策

2-1 雇用促進施策

ここからは、身体障害者の雇用促進施策について考えていきたい。日本の雇用促進施策には、1947年の職業安定法があり、『公共職業安定所は、身体に障害のある者、あらたに職業に就こうとする者その他職業に就くについて特別の指導を加えることを必要とする者に対し、職業指導を行わなければならない』（第22条）、『身体に障害のある者その他特別の職業補導を加えることを必要とするものについては、その能力に適するよう補導の種目及び方法が選定されなければならない』（第26条）」（伊藤 2013：48）というように障害者に対する制度はすでに制定されていた。だが、その能力に適する補導というものを選定するためにどうするのか、身体障害者の能力というものに対する理解が重要であるのではないだろうか。身体障害者には何ができて何ができないのか、そこをしっかりと把握する必要がある。

2-2 身体障害者雇用促進法

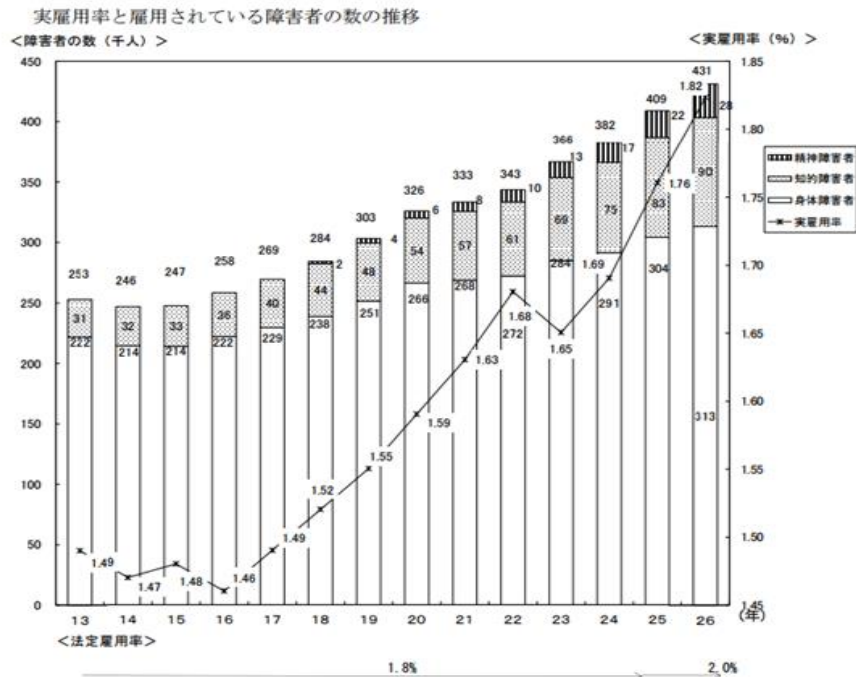
では、具体的に国は障害者に対してどのような政策を行っているのかを知るために、身体障害者雇用促進法を例に挙げたいと思う。身体障害者雇用促進法とは、「第1条の目的規定より、『この法律は、身体障害者が適当な職業に雇用されることを促進することにより、その職業の安定を図ることを目的とする』とされた。つまり、『雇用促進』は手段であり、目的は『職業の安定』であった」（伊藤 2013：49）。身体障害者雇用促進法と言っているにもかかわらず、目的が雇用の促進ではなく、職業の安定であるという所から初めは障害者の雇用が職業の安定につながることはすばらしいことなのではないかと感じたが、やはり企業側からの視点で考えたものである部分が強く、障害者側の立場が低く考えられているようにも感じとられてしまうのではないかと考えた。このように企業側の中心で進んでいるように感じてしまう雇用の中で雇用率というものがどのように設定されていたのかを見ていきたい。図1より、平成13年から平成26年における民間企業の障害者の雇用状況を法定雇用率・実雇用率と合わせて見ていきたい。

図1 「民間企業における障害者の雇用状況」¹

¹厚生労働省 web(PDF)

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukourei-shougai koyoutaisakubu-shougai shakoyoutaisakuka/0000106111.pdf> より

民間企業における障害者の雇用状況



注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年以降は50人以上規模の企業）についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

平成17年度まで - 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） - 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） - 重度身体障害者である短時間労働者 - 重度知的障害者である短時間労働者 平成18年度以降 - 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） - 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） - 重度身体障害者である短時間労働者 - 重度知的障害者である短時間労働者 - 精神障害者 - 精神障害者である短時間労働者 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）	平成23年度以降 - 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） - 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） - 重度身体障害者である短時間労働者 - 重度知的障害者である短時間労働者 - 精神障害者 - 身体障害者である短時間労働者 （身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） - 知的障害者である短時間労働者 （知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） - 精神障害者である短時間労働者 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
--	---

注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年4月以降は2.0%となっている。

法定雇用率については、『国や自治体の雇用義務を定めた第11条では、身体障害者の雇用数が法定雇用率を「乗じて得た数未満である場合には」、法定雇用率以上となるように「身体障害者の採用に関する計画を作成しなければならない」という計画作成義務規定がおかれ、民間企業の雇用義務を定めた第13条は、法定雇用率を「乗じて得た数以上であるように努めなければならない」という努力義務規定になっている。（伊藤 2013：50）とあり、国や自治体は計画書を作ればいいだけの話であり、民間企業についてはあくまで努力義務という非常に対処が甘いものとなっているように感じてしまう。

その当時の雇用率の実際としては、「民間企業の場合1.1%（現場）ないし1.3%（事務）」（伊藤 2013：50）となっており、当初の目標は初年度で1.5%であり目標達成には及んでいなかった。

その後1976年に第1次改定が行われ、『第1条の目的規定は「この法律は、身体障害者の雇用に関する事業主の責務を定め、身体障害者雇用納付金制度により身体障害者の雇用に伴う経済的負担の調整等を図るとともに、身体障害者がその能力に適合する職業に就くことを促進するための措置を講じ、もってその職業の安定を図ることを目的とする」』（伊藤 2013：52）というものに変更された。ここで言う、身体障害者雇用納付金制度とは、

障害者を雇用することが義務化されたことに伴い、その雇用基準（民間企業 2%）を満たしていない企業はペナルティーを課されるというもので、ペナルティーの内容としては 2%に足りていない障害者 1 人につき月額 5 万円を納付しなければならないというものである。このペナルティーが雇用基準を満たしている企業に対する奨励金として支給されるという仕組みである。

また、『第 2 条の 2 として付加された「事業主の責務」では、「進んで身体障害者の雇入れに努めるとともに、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用管理を行うように努めなければならない』（伊藤 2013：52）とされ、またしてもあくまで努力義務であり、正当に評価されるべき能力とはなんなのかという疑問が残るものとなった。

そして、「第 2 条の 3 として付加された『職業人としての自立の努力』では、『身体障害者である労働者は、職業に従事するものとしての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有意な職業人として自立するように努めなければならない』（伊藤 2013：52）とされ、障害者自身に努力義務が課せられたのである。なぜ障害があるからと言って健常者にはないような義務を課す必要があるのだろうか。これでは障害者は一人の普通の人間として見ないと言っているようなものである。

今回の改定を伊藤の考えよりまとめると、「事業主が『有する能力を正当に評価』し、本人に『自立の努力』を求め、事業主が、障害者の能力が不足するという理由で雇用しなかったり、解雇したりしても、本人の『自立の努力』が不足しているとみなすという構造を作ったと言える」（伊藤 2013：53）と述べている。雇用をしないうえにその理由が本人の自立の努力不足とみなされるというのはおかしいのではないだろうか。能力を発揮する機会すら与えられず切り捨てられて、障害者がそれでも努力しようと考えられるだろうか。障害があっても努力して働きたと思えるような職場環境を企業側が提供する努力が欠けているのではないかと考える。

雇用率に関して言えば、「『一般事業主の雇用義務』に関する条文は『身体障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなくてはならない』とされ、努力義務規定が義務規定になったように見えるが、事業主の責務はあくまでも社会連帯による努力義務であることが、この法律の『総則』なのである。」（伊藤 2013：53）とあり、依然として努力義務にとどまっている。努力義務という言葉一つで障害者の雇用問題を片付けようとしているようにさえ感じてしまう。

最後に 1987 年に行われた第 4 次改定の内容を見ていきたいと思う。第 4 次改定では「身体障害者雇用促進法」から「障害者の雇用の促進等に関する法律」へ名称が変更され、対象が身体障害者に加え、知的障害者・精神障害者へと拡充された。総則に関しても第 1 条の目的規定が大幅に変更され、「『この法律は、身体障害者の雇用義務に基づく雇用促進等のための措置、就業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進する措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする』（伊藤 2013：57）となった。障害者の自立を企業側がサポートするというのは素晴らしいことであるが、まずは障害者が職業に就くこと、安心して就労が行える環境を企業側が整備してから職業生活において自立することができるようサポートしていくという順序なのではないかと私は考える。障害者の自立が云々よりも先に、自立する機会を安定して設けられるようにするべきなのではな

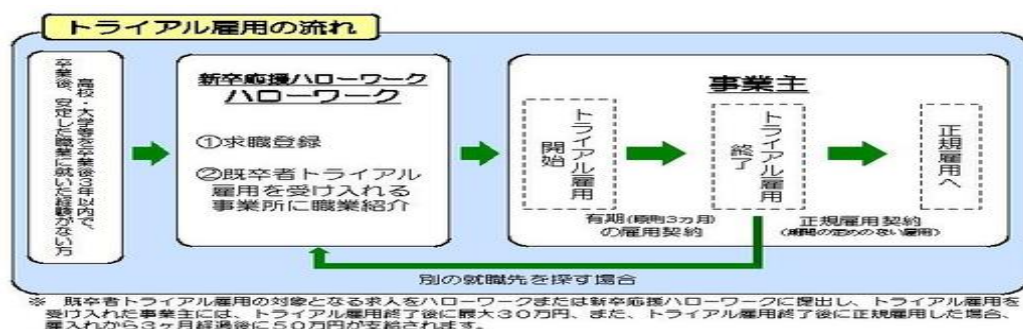
いだろうか。

第三章 障害者の雇用を支援する政策

3-1 トライアル雇用（障害者試行雇用事業）

トライアル雇用とは、「障害者雇用促進法が対象とする障害者『同法第2条1号に規定するもの』の内、障害が重い者、過去に就・転職を繰り返し、その適性・適応性を見極める必要があるなど、ハローワークが適用を必要と認める求職登録者を対象者とし、ハローワークの紹介で雇入れ、有期雇用契約を結ぶ。雇用期間は、上限である3か月を原則とするが、期間中に常用雇用に切り替えのため中断をすることは可。期間中には奨励金も給付される。利用状況としては、厚生労働省がハローワークの直轄事業とした平成15年度において利用者数約3100名、内66%弱の2000名が正式雇用に移行して以来、年度ごとに対象が増え、同23年度には開始者数が11378名となっている」（山本2014：163—164）。というもので、3か月間という期限付きの雇用であるため、雇用されることが確定される前に企業が対象者を見極めること、利用者本人がその企業で働く上での雰囲気や感覚というものを把握する時間が生まれ、企業と障害者双方にメリットのある雇用形態であると言える。

図2「トライアル雇用の流れ」²



3-2 障害者委託訓練

「正式名称を『障害者の態様に応じた多様な委託訓練』といい、平成16年度から障害者の職業訓練を充実して雇用機会の拡大につなげるもので、対象者は、身体・知的・精神それぞれの手帳所持者、又は公的な判定書のある知的障害者及び主治医の意見書のある精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者、難病患者であり、ハローワーク求職登録し、推薦を受けた者、委託訓練を通じて就労しようという意思のある者とする。

施策は企業や社会福祉法人などに委託して行われる。委託料は受講生1人当たり月額6万円を上限に、訓練終了後支払われる」（山本2014：165—166）。訓練は3つのコースに

² ヨシムラ社会保険労務士事務所

HP<http://yoshimura-sr.com/index.php?%E7%B5%A6%E4%B8%8E%E8%A8%88%E7%AE%97%E3%81%A8%E3%81%AF> より

分かれており、①知識・技能習得訓練コース：民間教育訓練機関などを委託先とし基本的なビジネスマナーや実務、ワープロ等のパソコン、あるいはホームヘルパー業務の訓練などを行う。練習期間は原則 3 か月である。②実践能力習得コース：企業など実務が行われている場を委託先としており、現場での障害者の実践的な職業能力の開発・向上を行う。期間は原則 3 か月である。③eラーニングコース：訓練施設への通所が困難な重度の障害がある人に対し、インターネットを活用して I T 技能を習得し、在宅就業等の促進を図るため、ノウハウを有する民間教育訓練機関に委託して行われる。

訓練対象となるための要件は少し多いが、働く意欲のある障害者からすれば、インターンシップのような感覚で企業に対して自分の能力をアピールしながら技術を身に付けスキルアップを図ることが可能であり、企業側は訓練場所を提供し、指導を受託するため雇用したいと思えるような人材を見つけやすいという利点がある。

3-3 ジョブコーチ

「制度的な正式名称は『職場適応援助者』といい、本人ができるだけ速やかに仕事の要領を把握し、さらに技能を高めるよう指導して、企業への自然な引継ぎを行うことを目的とする」（山本 2014：168）。

現在の国の制度では、ジョブコーチには 3 つの種類がある。①配置型ジョブコーチ：高齢・障害・求職者雇用支援機構の職員で、地域障害者支援センターに配属され、必要に応じて職場に派遣されて、障害者に対しては作業効率の向上や作業ミスの減少等を、事業主に対しては障害の理解と配慮のための助言や、仕事内容、指導方法等の改善のための助言・提案などを行う。②第 1 号ジョブコーチ：各種就労支援機構に雇用され、所属するジョブコーチであり、何らかの形で公費の支援を受けるこれら機関が、無償を原則に行うサービスである。業務内容は、基本的に配置型に準じている。多くは就労希望段階から障害者と関わり、その特性を理解した上で、企業の求めに応じて採用段階の当初支援することが任務である。③第 2 号ジョブコーチ：障害者雇用企業の従業員が資格を取得し、自企業において従事する場合を対象として、その支援を行う。

以上の国の制度とは別に、都道府県が地域性を重視したジョブコーチ制度を設けている例もある。障害があるために就職をすることができないと悩んでいる人の中には何を準備し、どう行動しなければならないのか分からず戸惑っている人も多いだろう。そのような人たちにとってジョブコーチという存在は大きな支えとなる。この制度を多くの障害者が利用できるよう地域密着型でどのような企業があるかなど、その地域の特性をよく知っている自治体のジョブコーチというものの必要性がとりわけ大きいのではないかと考える。

第四章 就労における障害者の能力に関する考察

4-1 障害者の能力

障害者の就労・雇用政策について考える中で、障害者の「能力」という言葉が度々出てきた、では障害者の持つ能力とはなんなのだろうか。能力といっても人によって様々であるし、その価値観や度合いも個人差があるだろう。生まれつき持っている能力もあれば、努力をして身に付ける能力もある。例えば乙武さんのように手足が不自由であっても講演

活動や著書をだし活躍している人もいる、足だけで食事をする人や、外国には足だけで運転をする人もいる。これらは障害があるからこそその能力なのではないだろうか。

就労という場面で考えれば、どんなに素晴らしい能力を持っていてもそれが企業側にとって必要のない能力だと判断されれば意味がない、能力のない人になってしまう。だが、その仕事をやってもいないのに障害者だからという理由で、勝手に企業側にとって必要な能力を持っていないとみなされ雇用されないというのはおかしいのではないだろうか。やってみなければわからない事もたくさんあるだろう。とりわけ障害者には自分の能力開発・発見のためにも様々な経験が必要なのではないかと私は考える。また、障害者側も、自分には何ができて何ができないのか、何がしたいのかという考えをしっかりと持つことが必要であると考え。障害があるからと言って何もしたくない何もできないと考えていては、企業が働く場を整備しても意味がなくなってしまう。佐藤さんのように、自分の会社を立ち上げるなど、自ら積極的にアクションを起こしていくことが、障害者の能力を世間に知らせていく上でも非常に効果的であると感じる。

4-2 能力発揮の為の職場環境

障害者が就労を行っていく上での職場環境の整備は必要不可欠なものである事は間違いない。しかし企業側の視点で考えれば、障害者雇用を進めていく中で利益追求を図って行く必要があることもまた事実である。

「例えば、製造ラインで部品組み立て作業の求人を行った場合は、指定された時間にミスなく確実に商品を仕上げていく業務遂行能力を必要とする。もし要件に合わない障害者を雇用した場合、本人は自信を喪失していくし、最終的にはどうしてもいい仕事に配置転換する、あるいは会社を退社せざるを得ないということになる。会社としても雇用した障害者ができない仕事を他の人に負担させるか、また新たに障害者を雇わなければならないというリスクを負う。逆にマッチングがうまくいった場合は、本人は自信を持ち、よりモラルアップする中でより挑戦意欲が出てきて、周りの人も期待が深まり、職場からの信頼を得てチームワークも良くなっていくというプラスのスパイラルに人っていく」(小野 2005 : 42)。つまり、障害者と企業双方にとって採用段階での障害者の持つ能力と業務内容が適正であるかの判断が重要で、採用担当に障害についての専門知識を持ったものが必要だということである。これにより、少なくとも就労初期段階でのミスマッチは減少させることができるものと考え。

では、設備的側面から障害者にはどのような職場環境が必要で、それが障害者自身の能力発揮にどれだけつながっていくのかを考えていきたい。

まず初めに、「視覚障害者の場合見え方も人それぞれであり全盲であるのか弱視であるのかなどの違いがあるため細やかな配慮が必要となる。具体的には、職場の整理整頓、照明や就労支援機器など施設・設備の整備や援助体制の整備などが挙げられる。聴覚・言語障害の場合コミュニケーションに困難を伴う場面が多いため電子メールや筆談用ボードの利用、手話や要約筆記のできる人員配置が望まれる。視覚・聴覚・言語障害者に関しては以上の点に留意することで、作業効率・確実性やコミュニケーション問題の解決が図れるものと考え。したい不自由者の場合上肢や下肢など身体に運動障害を持つため、作業や移動を義肢や車椅子などで補完している場合があるため、通勤や職場内の移動が容易になる

よう配慮し、職務内容・職務条件が過重にならないよう留意する。スロープやトイレなどの水周りの設備等の整備を図ることが重要となる³。」しかし、これらの設備や人員配置は、障害者が働く上で必要とされるのは間違いないが、企業側にとってはやはり膨大なコストとなる、行政からの支援や制度が改善されなければこの問題を解決していくことは現状困難なのだろうか。

「オフィスワーカーの障害レベルに応じた既存トイレ改修のファシリティコスト⁴評価では、車いす使用者の日常生活動作（以下『ADL』）が既存オフィス改善の水準に影響することから、特に脊髄損傷者に着目してその ADL と建物改修の関係について述べた。

ここでは、車いす使用者の ADL が特にトイレのスペースや扉の幅、便器など環境整備によって自立の程度が異なることに着眼した。オフィスワーカーの障害レベルは一樣ではなく、トイレ改善に必要な諸対策も同様に一樣ではない。また、通勤が自立していることを前提とした場合、介助を前提とした多目的トイレまでの整備を行うことの必要性は無い場合もあり得る。オフィスの整備が軽微になることは、整備に必要とされるファシリティコストが低廉となり、ファシリティコスト評価が向上する。この検証をケーススタディで行った。

歩行またはトイレ入り口で車いすから歩行が可能な障害レベル 1 を想定した整備を行うために必要なファシリティコストは、3,484 千円、評価指標は、26 千円／人であった。

トイレ扉幅が確保できれば既存環境のままで車いすを便器に近づけて移乗可能な障害レベル 2 を想定した整備を行うために必要なファシリティコストは、8,860 千円であり評価指標は、55 千円／人であった。

車いすで入ることが可能な広さと便器に平行または直角方向に近づくことが可能な環境を整備することによって車いすから洋式便器への移乗が自立可能となる障害レベル 3 に必要なファシリティコストは、12,926 千円であり評価指標は、80 千円／人であった。

多目的トイレの整備を必要と想定した障害レベル 4 に必要なファシリティコストは 13,750 千円であり評価指標は、90 千円／人であった。これらのファシリティコストの試算によって、障害者雇用納付金制度における障害者作業施設設置等助成金（第 1 種作業施設設置等助成金）の支給対象障害者に対する支給限度額（以下、『支給限度額』）範囲内であることが明らかになった」（児玉 2010：170）。ここでは、車いす使用者を対象としているが、障害の程度や分類、配置によっては助成金などの支給によって職場改修を行う事が可能となる場合もあるということである。

企業側はこのような評価方法を取り入れるなどの工夫により、職場環境を整備し、障害者の雇用拡大や安定した就労継続につなげていくべきであると考ええる。

まとめ

³ 事業主と雇用支援者のための障害者雇用促進ハンドブック

：平成 27 年度版：hataraku.metro.tokyo.jp

⁴ ファシリティコスト…施設の維持・運用・管理に、直接または、間接に要する費用：総務コンシェルジュ～総務担当者向けコンシェルジュサービス：somu-concierge.com

今回、はじめにより障害者の雇用機会が十分に設けられていないという問題を提起した。

そこで、第一章より障害の種類と概要について述べ、職場環境においてどのような支援が企業側に望まれ、当事者（障害者）にはどのような努力が必要であるのかを考察することで、障害についての基本的な知識、企業と当事者に必要とされているものを明確化し、この後の章より考察していく現状の課題と改善策につなげていくものとした。

第二・三章では、障害者の雇用政策の現状と課題を踏まえ、はじめにでも述べたように障害者の能力が正に理解されず、就労の機会が与えられていないことに対する改善点を考察してきた中で、企業や職員と障害者との間で問題解決を図ろうとするのには限界があると感じた。しかし、どれだけ障害者の雇用制度や職場環境を整備したとしてもそれは企業側からすれば無理やり、嫌々やらされているといった感覚になってしまう。そのような職場で障害者がのびのびと仕事ができるのだろうか。せっかく就職しても周りからの圧力で結局その仕事を続けていくことができなくなってしまうだろう。

また、現在の障害者雇用制度の仕組みから考えれば、お金さえ払えば障害者を雇う必要はないと言っているようなものなのではないだろうか。

このような問題は現在の状況でさえ存在しているのである。この問題を解決するためにも、障害者を雇用することが企業側にとってメリットと成り得る必要があるため、第四章より障害者の能力というものにポイントを絞り考察してきた。

障害者の中には特定の分野で健常者以上に発揮できる能力があるはずである。その能力に企業側が気付きそれを活かせる環境を提供する努力が必要であると感じる。たとえ障害があってもしっかりとした環境と機会が与えられれば障害者とはこんなにも素晴らしい働きをしてくれるのだと企業側が知れば障害者の雇用・就労問題など発生しないのではないだろうか。

仕事を始めてからその能力を開花させていっては遅いのだろうか。健常者にしても入社してすぐには役には立たず、経験と努力をもって成長し能力があると認められるのではないだろうか。それは障害者も同じである。障害があるということを採用の基準にいらてしまうのは間違っているのではないだろうか。

また、上記の制度・政策の多くは就労意欲のある障害者を対象としているものであるが、そうでない人、就労意欲がない人や現状の支援では就労が不可能な人などへの対応はどうすべきなのだろうか。このような人たちにはこれまで以上に手厚い職場環境の整備と精神面のケア、周りからの理解などの支援が必要となる。

しかし、今すぐ社会に障害者のことを理解させるには社会全体の障害者に対するイメージが悪すぎる。このイメージを変えるにはまだまだ時間がかかるだろう。だからこそ少しずつでも障害者にはこんな素晴らしい能力があり十分社会に貢献することのできる力を持っているのだということを障害者自身もアピールし、それを周りが理解しようとする気持ちが必要なのではないだろうか。

周りが理解しようという気持ちを持つためには、障害者・障害というものについてある程度の知識が必要となってくるわけであるが、そこで必要とされるのはやはり教育だと考える。特に幼少期の教育課程に障害者に対する教育を取り入れていくべきである。幼少期であれば障害者への差別や偏見というような感情は少なく、純粋な気持ちで障害というものに向き合うことができる。そのようにして障害者のプラスのイメージを後世に伝えてい

くことで、いつか障害者が当たり前のように社会から必要とされる存在になる日が来れば
いいと思う。

《参考文献》

- ・ 佐藤仙務、2012、『働く、ということ』、彩図社
- ・ 中村正利、2007、『精神障害者を支えるグループミーティングのメソッド～作業所・デ
イケアでスタッフにできること～』、金剛出版
- ・ 梅永雄二、2002、『LD（学習障害）の人のハンドブック』、エンパワメント研究所
- ・ 伊藤修毅、2013、『障害者の就労と福祉的支援～日本における保護雇用のあり方と可能
性～』
- ・ 山本憲央、2014、『初めての障害者雇用の実務』、（株）中央経済社

《参考論文》

- ・ 小野博也 2005「企業の立場からみた障害者雇用の現状と問題点」『リハビリテーション
医学：日本リハビリテーション医学会誌』42（1）：40－44
- ・ 児玉達郎 2010「身体障害者の雇用拡大に向けた既存オフィス改修のファシリティマネジ
メント」『工学院大学研究報告』：108：169－172

《参考 URL》

- ・ 厚生労働省 web(PDF)
[http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukour
eishougaikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000106111.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukour
eishougaikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000106111.pdf)
- ・ ヨシムラ社会保険労務士事務所
HP[http://yoshimura-sr.com/index.php?%E7%B5%A6%E4%B8%8E%E8%A8%88%E7
%AE%97%E3%81%A8%E3%81%AF](http://yoshimura-sr.com/index.php?%E7%B5%A6%E4%B8%8E%E8%A8%88%E7
%AE%97%E3%81%A8%E3%81%AF)
- ・ 事業主と雇用支援者のための障害者雇用促進ハンドブック：平成 27 年度版：
hataraku.metro.tokyo.jp
- ・ 総務コンシェルジュ～総務担当者向けコンシェルジュサービス：somu-concierge.com