

中小企業における知的障害者の雇用

～企業からの積極的雇用モデルの提案～

林 謙 治 池 田 彩 織 稲 田 修 人 萩 原 祥 子
(慶應義塾大学) (慶應義塾大学) (慶應義塾大学) (慶應義塾大学)
(商学部3年) (商学部3年) (商学部3年) (商学部3年)

<要 旨>

現在、中小企業は障害者を雇用する場としての担い手になることが求められている。一般に企業は軽度の身体障害者の雇用を望む傾向にある。筆者は知的障害者の雇用にもメリットがあるため、中小企業は知的障害者の雇用を進めていくべきだと考えた。

まず筆者は、中小企業が知的障害者の雇用にどのような問題を抱えているかを明らかにするため、アンケート調査を行った。アンケートの結果から、多くの企業は「管理面・安全面での不安」、「適当な仕事がない」、「周囲とのコミュニケーションへの不安」を問題と感じていることが分かった。

これらの問題を考察した結果、筆者は知的障害者の雇用には、それぞれの企業が適当な仕事を創出することが必要であると考えた。一般に、知的障害者の仕事は業務を分解することで創出できると言われている。しかし、企業は自社で仕事を創出する方法が具体的に分からないため、その方法を考える必要がある。

さらに、知的障害者は個々の能力・特性によってできる仕事が異なることから、ただ仕事を創出するだけでは直接雇用につながらないと考えられる。そのため、仕事と能力・特性のマッチングまで考える必要がある。

そこで筆者は、中小企業が知的障害者を雇用するための新たなモデルを提案する。このモデルは①ISO9001の考え方を利用した仕事の明確化、②外部機関との連携による仕事の切り出しとその仕事に必要な能力の見極め、③能力把握表を利用したマッチングの3段階となっている。このモデルを検証した結果、知的障害者を雇用している企業からは高い評価を得た。また、知的障害者を雇用していない企業からはこのモデルには一定の有効性があることが確認された。

しかし、この提案には課題も残されている。業種によっては適当な仕事の創出が難しいという課題、指導者の確保という課題、景気の影響から健常者の採用も難しい企業が、どのようにして障害者雇用に取り組むべきかという課題である。

目次

目次

- 1. はじめに
 - 1. 1. 障害者とは
 - 1. 2. 企業の障害者雇用への姿勢
 - 1. 3. 障害者の雇用の促進等に関する法律
- 2. 知的障害者の雇用の現状分析～問題の所在と限定～
 - 2. 1. 知的障害者の雇用に着目する理由
 - 2. 2. 知的障害者の仕事
 - 2. 3. 中小企業における知的障害者の雇用の現状分析
 - 2. 4. 問題の限定
- 3. 知的障害者の仕事の新たな創出方法の提案
 - 3. 1. ISO9001の考え方と外部機関との連携を利用したモデル
 - 3. 2. ISO9001とは
 - 3. 3. ISO9001の考え方を利用した仕事の明確化 (STEP①)
 - 3. 4. 外部機関との連携による仕事の切り出しと必要な能力の見極め (STEP②)
 - 3. 5. 能力把握表を利用したマッチング (STEP③)
- 4. 検証・残された課題
 - 4. 1. 知的障害者を雇用している企業からの評価
 - 4. 2. 知的障害者を雇用していない企業からの評価
 - 4. 3. 考慮点の検討
- 5. 総括

1. はじめに

1. 1. 障害者とは

本稿では障害者の雇用を扱うため、まず障害者について説明する。

障害者は身体障害者、知的障害者、精神障害者に分類されている（【図表1】参照）。

障害者の中には、就学（一般の学校・訪問教育・特別支援学校¹など）後、企業就労する者や社会福祉施設²などに進む者、就労しない者もいる。また、一度社会福祉施設に入所してから職業訓練を積み、企業に就労する場合もある。

1. 2. 企業の障害者雇用への姿勢

一般に企業が障害者を雇用しようとするとき、まず軽度の身体障害者を探すことが多い。

しかし、障害者の就労を支援している中野区障害者福祉事業団の話によれば、軽度の身体障害者は既に就労していることが多く、企業が新たに軽度の身体障害者を見つけるのは難しいということであった。一方で、多くの企業は、知的障害者や精神障害者に対して「働けないのではないか」、「配慮の仕方が分からない」と考えており、雇用の対象として捉えていないとのことであった。

1. 3. 障害者の雇用の促進等に関する法律

障害者の就業の安定を図ることを目的とした法律に「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）がある（【図表2】参照）。障害者雇用促進法は事業主に対し障害者の雇用を促進するため、障害者雇用義務制度

¹ 2007年4月より、盲・ろう・養護学校を統合的に再編した学校（滝口 [2010a] ,pp.100）。

² 本稿で扱う社会福祉施設とは、主に障害福祉サービスを提供する施設のことである。例えば、授産施設、小規模作業所、就労移行支援事業、就労継続支援事業、生活介護事業、ケアホーム、グループホームなどが該当する。

と障害者雇用納付金制度³を定めている。

障害者雇用義務制度は、事業主の規模に対しある一定の割合（法定雇用率⁴）に相当する人数以上の障害者を雇うことを義務付けている。

民間企業の場合、現在56人以上の規模の企業に対して1.8%の法定雇用率が定められている。障害者雇用納付金制度の仕組みは【図表3】に示した。また、障害者雇用納付金制度とともに

【図表1】障害者雇用促進法における障害者の規定

身体障害者	身体障害には、「肢体不自由」、「聴覚障害」、「視覚障害」、「内部障害」などがある。 地方自治体から身体障害者手帳が交付され、手帳において障害程度は1級～7級に区分される（7級の単一障害の場合は、障害者雇用率の算定対象とはならない）。このうち、1級、2級及び3級に該当する障害者を2以上重複して有する者が重度障害者の扱いとなる。
知的障害者	知的障害とは、理解力・判断力などの知的能力に課題がある障害で、金銭管理、読み書き、計算などに支障が出る。 地方自治体から療育手帳（自治体によっては、「愛の手帳」や「緑の手帳」などの名称がある）が交付される。知的障害者であることの確認は、手帳の他、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター又は精神保健指定医による判定書や地域障害者職業センターの判定書でも行える。 手帳において障害程度はA（重度）、B1（中度）、B2（軽度）に区分している自治体が多い。療育手帳Aと地域障害者職業センターで重度知的障害者と判定された者が重度障害者の扱いとなる。
精神障害者	精神障害者とは、統合失調症、うつ病（躁鬱病）、神経症などの疾病に罹っている人をいう。雇用の対象となるのは概ね症状が安定した人だが、服薬の継続は必要で、疲れやすい、ストレスに弱いなどの特性がみられる。 自治体から精神障害者保健福祉手帳が交付され、手帳において障害程度は1級～3級に区分される。重度障害者の取り扱いはない。

出所：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構〔2010a〕,pp10-11より筆者作成

【図表2】障害者雇用促進法の概要

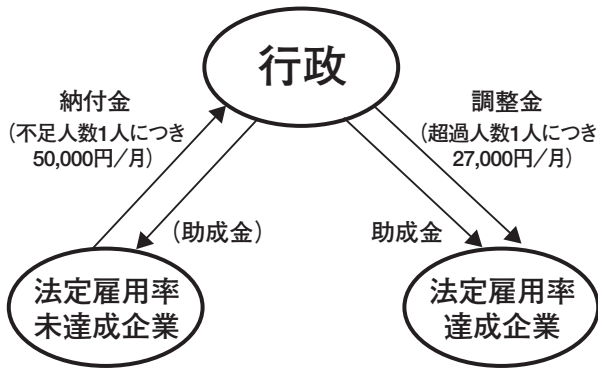
目的		
障害者の雇用義務に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置などを通じて、障害者の職業安定を図ること		
事業主に対する措置		
雇用義務制度	事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務付ける	・民間企業：1.8% ・国、地方公共団体、特殊法人等：2.1% ・都道府県等の教育委員会：2.0% ※精神障害者（手帳保持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率に算定することができる。
納付金制度	調整金・納付金	障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る ・障害者雇用納付金（雇用率未達成企業主） ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）
	助成金・各種	障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給
障害者本人に対する措置		
実施・職業リハビリテーションの	地域の就労支援機関において障害者の職業生活における自立を支援	・ハローワーク ・地域障害者職業センター ・障害者就業・生活支援センター

出所：厚生労働省〔2008b〕『障害者雇用促進法の改正』を参照に筆者作成

3 事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設けられた制度（厚生労働省〔2010〕『障害者自立支援法のサービス利用について 平成22年4月版』,pp.4-5を参照）。

4 障害者雇用促進法に定められた事業主が達成すべき障害者の雇用率。雇用率の算定には、障害の程度などが考慮される。

【図表3】障害者雇用納付金制度のしくみ



出所:厚生労働省[2008a]より筆者作成

障害者雇用を進める制度として、助成金制度⁵がある。

平成20年、障害者雇用促進法は改正され、障害者雇用納付金制度の対象が101人以上の企業までに拡大されることになった⁶。これにより多くの中小企業は法定雇用率を満たさない場合に納付金を納める必要に迫られている。また、障害者法定雇用率未達成企業は行政指導を受け、さらに企業名公表などの罰則を受ける可能性がある。このように、中小企業は障害者の雇用の場になることを求められている。よって筆者は多くの中小企業が障害者雇用について検討し、障害者雇用に取り組むと考えた。以上から、本稿で中小企業の障害者雇用を取り扱うことは意義があるといえる。

2. 知的障害者の雇用の現状分析

～問題の所在と限定～

2. 1. 知的障害者の雇用に着目する理由

企業が知的障害者を雇用することにはメリッ

トがある。そのメリットを生かし、上手く知的障害者を雇用している大企業や一部の中小企業の事例は少なくない。そこで、中小企業は知的障害者を障害者雇用の対象と捉えるべきと考えた。

企業が知的障害者を雇用するメリットは次のように挙げられる。

まず、輪島[2006]によると、知的障害者を雇用した企業からはメリットとして「大変真面目で無遅刻・無欠席であり、現場の社員に良い影響を与えた」、「仕事に対する取り組みが真面目で手抜きをしない」、「大きな声で挨拶するなど、健常者がむしろ見習うべき箇所があり、健常者自身に反省を促すこともあった」、「職場内の全員が障害者の方にあれだけの仕事ができ自分たちは何をしているのかという意識が芽生えた」、「怪我防止のため整理整頓を十分にしたため、他の者も働きやすくなった」などの意見が挙げられている。

さらに、中島[2010]によれば、知的障害者の場合、彼らの特性に合った仕事を用意できれば一般の人たちよりも優れた力を発揮することもあると述べている。

筆者がヒアリング調査を行ったエルプラン関東でも、単純な反復作業であれば、健常者よりも飽きずに根気よく続けてくれる知的障害者に任せる方がよいという声が聞かれた。

また、賃金面に関してもメリットがある。知的障害者の賃金は、身体障害者と精神障害者の賃金よりも低いことが挙げられる。厚生労働省

⁵ 助成金には、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の助成金と厚生労働省の助成金がある。独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の助成金には、「作業施設設置等助成金」、「障害者能力開発助成金」などがある。厚生労働省の助成金には、「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」、「試行雇用助成金」、「障害者初回雇用奨励金」などがある。

⁶ 平成20年の障害者雇用促進法の改正で、平成22年7月から従業員数200人超えの中小企業事業主、平成27年4月から従業員数100人超えの事業主にも納付金制度の適用が拡大されることになった（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構[2010a]、p.9を参照）。

〔2009〕によると、1ヶ月の平均賃金は、身体障害者は25万4千円、知的障害者は11万8千円、精神障害者は12万9千円となっている。この知的障害者と精神障害者の平均賃金は、最低賃金に近い水準である。また、知的障害者の能力や仕事内容に合わせて、賃金を最低賃金よりも下げることが認められている。さらに、助成金を活用することで、最低賃金の8割～9割を補える場合もある。ヒアリング調査でも、助成金を上手く活用し企業の負担を軽減している企業が複数確認された。

このようなメリットから、中小企業においても知的障害者の雇用を積極的に進めていく理由があるといえる。

2. 2. 知的障害者の仕事

では、知的障害者はどのような仕事を行うのだろうか。中島〔2010〕では、障害者の仕事に対して「比較優位」の考えに基づいて述べている。中島〔2010〕の考えでは、単に障害者を弱者とみなすのではなく、企業には障害者の能力の中で相対的に優れている点を仕事に生かすと

いう発想が必要だと述べられている。そこで、企業は社内に分散している仕事の中から、障害者が相対的に得意な作業を切り出して集め、能力を発揮できる仕事を創出する必要があると述べている。

知的障害者が相対的に得意なことには、単純な反復作業を続けることが挙げられる。一方で知的障害者が苦手なことには、状況に応じた判断を下すこと、物事を素早く理解すること、他人とコミュニケーションをとることなどが挙げられる。

これらを踏まえた上で、知的障害者を雇用している企業では、それぞれの企業に合わせた仕事を創出している。筆者がヒアリング調査を行った企業で行われていた仕事は【図表4】、【図表5】にまとめた。

2. 3. 中小企業における知的障害者の雇用の現状分析

それでは実際に企業は知的障害者の雇用をどのように捉えているのだろうか。そこで筆者は、民間企業の知的障害者雇用に対する考えを確認

【図表4】 仕事内容の具体例：大企業・特例子会社

企業名	企業形態	業種	知的障害者の仕事内容	支援機関・助成金の利用
エルプラン関東	大企業	物流	健常者と同じ内容。①ダンボールケース組立②箱の開封（バンドのカッティング、商品の取り出し）③ピッキング④サンプルセット作成⑤商品ケースの積み重ね・運搬⑥店番ごとのステッカー貼り⑦検品⑧空コンテナの整理、プラスチック容器の片付け⑨空ダンボールの解体処理など。	
大東コーポレートサービス	特例子会社		特例子会社ならではの仕事。シュレッダー、メール便仕訳、書類整理、給与明細の封入、名刺の製作、文書管理など400～500種類もの仕事を用意、創出。	東京障害者職業センターやハローワークからのバックアップ。先行特例子会社からのノウハウを学ぶ。特定求職者雇用開発助成金、重度障害者介助助成金、第1種作業施設設置等助成金（設備）等の助成金を利用。

出所：ヒアリング調査より筆者作成

するため、『会社四季報 未上場企業版』に掲載されている従業員規模が100～300人の企業を対象にアンケートを実施した（アンケート結果は別紙参照、pp35～43）。

このアンケートでは現在知的障害者を雇用している企業としていない企業のどちらからも回答を得られた。これらの回答から、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」、「適当な仕事がない」、「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。

2. 4. 問題の限定

2.3.で挙げられた「管理面、安全面での不

安」、「適当な仕事がない」、「周囲とのコミュニケーションへの不安」の3つの問題について考察していく。

「適当な仕事がない」については、近藤[2006]によると、知的障害者の特性を考慮した上で、作業を分解することで知的障害者ができる仕事を創出できる場合があると言われている。

例えば、「判断・チェックを伴う仕事」を「定型作業」+「判断・チェック」に分解することにより、知的障害者の仕事として「定型作業」を切り出すことができる。ここでの「定型作業」とは、複雑な判断を必要としない単純反復作業である。具体的にはダンボールの組み立てや製品のラベル貼りなどが挙げられる。

さらに、「判断・チェック」を必要とする作業も、判断やチェックの方法を定型化・定量化することによって知的障害者のできる作業とな

【図表5】仕事内容の具体例：中小企業・事業協同組合

企業名	企業形態	業種	知的障害者の仕事内容	支援機関・助成金の利用
日本理化学工業株式会社	中小企業	チョーク製造	チョークの生産を障害者が中心となり行っている。知的障害者が行う具体的な仕事としては、生産工程を細かく分け、チョークの重さを測る作業、運ぶ作業、曲がっていないかを確かめる作業、箱に入れる作業など。	
株式会社大協製作所	中小企業	メッキ研磨、塗装	自動車部品のめっきや塗装の工場が必要となる、部品の「掛け」「下ろし」の作業。重度の雇用も多い。	
株式会社大滝	中小企業	おしぼりレンタル	おしぼりたたみ、おしぼりの運搬など。	ジョブコーチの利用。
株式会社ウィニングコーポレーション	中小企業	物流	基本的に健常者と同じ内容。ピッキングや棚入れ、梱包、ダンボールの解体作業など。	特定求職者雇用開発助成金（ハローワーク）、第2種作業施設設置等助成金（賃借）等の助成金を利用。本人を中心に、親・福祉施設、出身特別支援学校、地域就労・生活支援センター、自治体（福祉機関等）等と連携して、彼らの就労・生活の安定のための支援を行っている。
綾瀬市リサイクル事業協同組合	事業協同組合	リサイクル業	小型家電の解体、プラスチック類の選別、アルミの選別、ミックスペーパーの選別など。	作業効率が健常者の7割程度のため、最低賃金制度の適用除外を申請し認可されている。綾瀬市他の福祉的就労奨励金や高齢・障害者雇用支援機構の各種助成金も利用。

出所：ヒアリング調査より筆者作成

る。ここでの「判断やチェックの定型化・定量化」とは、複雑な判断基準を色や形、大きさなど簡単なものに置き換え、知的障害者も判断できるようにすることである。その例として、ヒアリング調査を行った、チョークを製造している日本理化学工業の工夫を紹介する。知的障害者は数値での判断が苦手なため、定規を使ってチョークが適正な太さかどうか判断することは難しい。そこで適正な太さが分かる専用の筒を作り、その筒にチョークを入れることで、数値ではなく目で見ただけで判断できる工夫をしている（【図表6】参照）。以上のような仕事の創出を実際に企業が行うためには、企業が具体的に仕事の切り出しなどを行う方法を考える必要がある。

また「管理面、安全面での不安」については、企業が安全面への配慮から知的障害者を危険な場所に配属することを躊躇し、結果として与える仕事がないと捉えている可能性がある。仮に、フォークリフトが走る現場に知的障害者の仕事

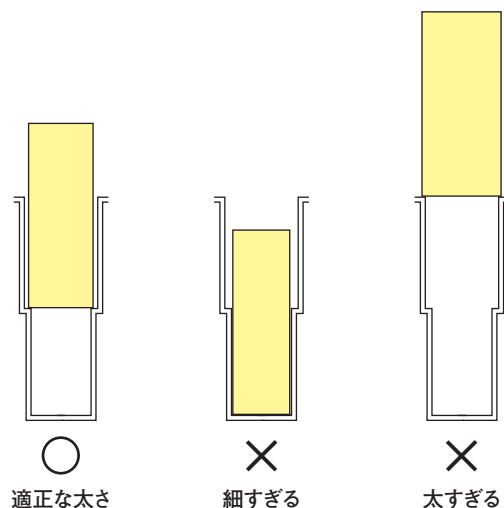
があるとしても、企業は危険で配属は困難だと考え、与える仕事はないと捉えてしまう可能性もある。したがって筆者は「管理面、安全面での不安」は「適当な仕事がない」を構成する要素の一部であると考ええる。

この問題に対しては、独立行政法人高齢・障害者支援機構〔2010〕によれば、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。したがって、これらの事例を見る限りは企業の不安は杞憂に終わり、「管理面、安全面での不安」は問題にならないといえる。

「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が理解を深めることができる。

以上の考察から、企業が知的障害者を雇用する上で実際に問題になることは、それぞれの企業で知的障害者に合った仕事を用意することだといえる。つまり、企業は具体的に自社の仕事から切り出しなどを行う方法を考える必要がある。また、知的障害者は個々の能力・特性によって出来る仕事異なることを考慮すると、た

【図表6】日本理化学工業の工夫
チョークの太さをはかる筒の断面図



出所：ヒアリング調査より筆者作成

だ仕事を創出するだけでは知的障害者を雇用することにはつながらない。そのため、仕事と知的障害者の個々の能力・特性のマッチングまで考える必要があるといえる。では、それぞれの企業で知的障害者に合った仕事を切り出し、知的障害者の能力・特性とのマッチングをするためにはどのようにすればよいのだろうか。

3. 知的障害者の仕事の新たな創出方法の提案

3. 1. ISO9001の考え方と外部機関との連携を利用したモデル

そこで筆者は、中小企業がそれぞれ知的障害者の仕事を創出するためには、まずISO9001の考え方を利用した仕事の明確化と外部機関との連携によって仕事を切り出すことが必要だと考えた。そしてそれらの情報をまとめた能力把握表を作成し、仕事と知的障害者の能力・特性のマッチングをすることを提案する。この能力把握表は、自社に存在する技能を確認する技能マップ⁷から、仕事とそれに必要な能力を把握することができる点を参考に作成した。また、この提案はISO9001の取得をすすめるものではなく、あくまでも仕事の明確化の方法を参考するものである。

このモデルは、①ISO9001の考え方を利用した仕事の明確化②外部機関との連携による仕事の切り出し・必要能力の見極め③能力把握表を利用したマッチング、の3段階となっている（【図表7】参照）。

3. 2. ISO9001とは

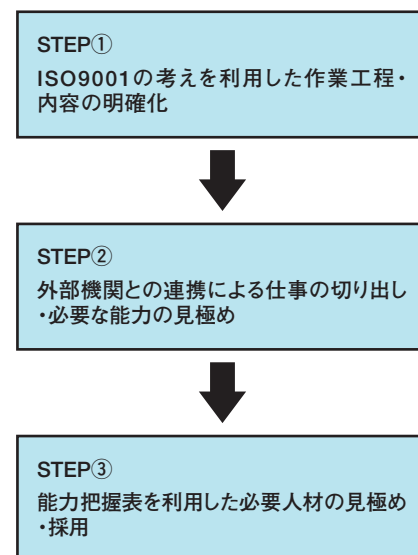
ISO9001とは、組織が顧客に提供する製品や

サービスの品質を維持し、向上させることを目的として定められた国際規格である。そのためには、作業の工程でどのようなことが行われ、その結果がどうなっているかを企業は常に把握していなければならない。そこで、ISO9001では、仕事を構成するひとつひとつの作業と、各作業のつながりを明確にし、標準化して、文書化することが必要とされている。

企業が文書化を行うことで作業方法を統一でき、また作業工程や業務上の判断も明確になるため、誰が作業を行っても混乱がなく、作業効率の低下を避けられる。さらに企業が文書化を行うことで無駄な作業を発見することができ、仕事の効率化を望める。このようなメリットがあることを考えると、中小企業が文書化による仕事の明確化に取り組むことは有意義だといえる。

そして筆者は、このISO9001の考え方を利用

【図表7】モデルの流れ



出所：筆者作成

⁷ 技能マップとは、自社内の技能の分布や継承状態、技能レベルを全体的に調査して正確に把握し、どのような技能が自社の競争力の中核であり、今後の成長や発展に寄与するのかを認識するための図表等、自社の保有する技能一表をいう（浅井 [2002], p.111）。

して作業の工程や内容を明確化することは、ただ作業を効率化するだけでなく、知的障害者の仕事の創出にも活用できると考えた。

3. 3. ISO9001 の考え方を利用した仕事の明確化 (STEP①)

この段階では、企業が自社の仕事内容の把握を行う。

企業が知的障害者に与える仕事は、企業の各所に点在していることが多い。そのため、企業は知的障害者ができる仕事の切り出しを行うために、まず社内にある仕事の工程や内容を明確にしていく必要がある。3.2.で述べたように、筆者はこの仕事を明確化する方法として、ISO9001の考え方である、作業の工程や内容の文書化に注目した。

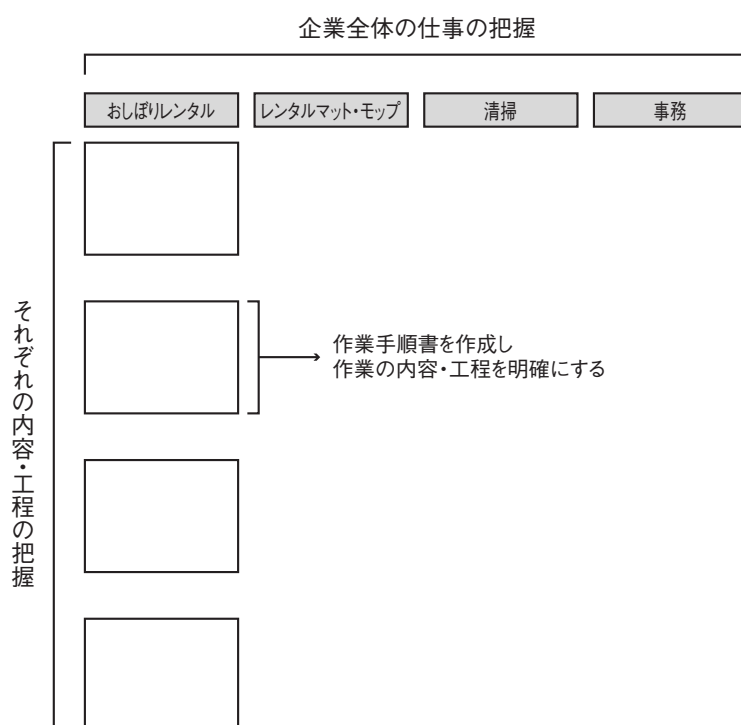
では企業は具体的にどのように仕事内容の把握

を行うのか。例として、ヒアリング調査を行ったおしぼりレンタルを行う大滝を挙げる。

まず、企業全体にある業務の把握をしていく(【図表8】参照)。大滝には、「レンタルおしぼり」、「レンタルマット、モップ」「清掃」「事務」などの業務がある。その業務にある作業のひとつひとつを確認していく。そして、その作業の工程や内容を作業手順書や作業マニュアル(【図表9】参照)にして明確にしていく。作業手順書、作業マニュアルの作成にあたっては、文章だけではなく図や写真も交えることでより明確で分かりやすいものとなる。

また、作業手順書、作業マニュアルの作成だけでは拾われにくい細かい作業も、企業は把握する必要がある。実際に知的障害者が働いている企業では、細かい作業を集めて知的障害者の

【図表8】全体の把握のイメージ



出所:筆者作成

仕事としている例も多い。例えば、ヒアリング調査を行った大東コーポレートサービスでは領収書の仕分けやシュレッダーのゴミ回収などが行われていた。また、外注していた清掃の仕事を知的障害者の仕事として自社で行うようにした企業もあった。

3. 4. 外部機関との連携による仕事の切り出しと必要な能力の見極め(STEP②)

この段階では、知的障害者ができる仕事の切り出しとその仕事に必要な能力の見極めを行う。「切り出し」とは、仕事の中から知的障害者ができる作業を選び出すことや、知的障害者ができない作業を判断基準の定量化・定型化な

どの工夫を加えることで、知的障害者ができるようにすることである。

現在仕事の切り出しは、特別支援学校や就労を目指す知的障害者が通う福祉施設⁸が、企業へ知的障害者の実習⁹を依頼する際に、自習を行う特定の知的障害者のために行われることがほとんどである。これに対し筆者は、企業が外部機関に自ら働きかけ、特定の知的障害者のためではなく、多くの知的障害者ができるような仕事を切り出すことを提案する。企業が仕事の切り出しを行うために連携する外部機関には、特別支援学校や地域障害者職業センター、就労を目指す障害者が所属する福祉施設、既に知的

【図表9】作業手順書の例

作業名	おしぼりたたみ	No.
作業手順 ①おしぼりを山から1つ取り出す  ②おしぼりをチェックする  痛んでもう使えないおしぼりを取り除く ③おしぼりを台の上で畳む  1時間に800本以上が目安		

出所:山野[1997],pp.48-49を参考に筆者作成

⁸ 就労移行支援事業や就労継続支援事業などのサービスを提供する福祉施設。

⁹ 特別支援学校や就労移行支援事業所などで、施設内での教育・訓練に加え、より実践的な職業教育を行うため、民間実習において短期間（1～3週間程度）行う職場実習（インターンシップ）のこと。

障害者の雇用に成功している企業などが挙げられる。

知的障害者を雇用した経験がない企業は、知的障害者がどのような仕事をできるのか分からないため、自力で知的障害者の仕事を切り出すことは難しい。そのため、企業は外部機関と連携して、仕事の切り出しをする必要がある（【図表10】参照）。例えば、知的障害者の雇用に成功している企業からは、実際に知的障害者が「どのような仕事をしているのか」、「企業でどのように働いているのか」を参考にできる。また、特別支援学校の教員や地域障害者職業センターのジョブコーチ¹⁰などからは、知的障害者が具体的に「どのような作業ができるのか」、「どのような工夫が効果的なのか」といった知識を得ることができる。

それでは、実際に企業はどのように外部機関と連携し、知的障害者ができる仕事を切り出すのだろうか。

まず3.3.で明確化した作業の工程や内容を外部機関に伝える。伝えた作業の中には、そのままでは知的障害者ができないものも含まれている。それらの作業に、企業は外部機関と協力し工夫を加えることで、知的障害者が出来る形に変える。また切り出しと同時に、企業と外部機関は切り出した作業に必要な能力と難易度の見極めをする。難易度は、「すぐにできるような作業」、「できるようになるまで時間や経験が必要な作業」といった仕事ができるようになるまでの時間や教育・訓練の必要性を表す目安である。

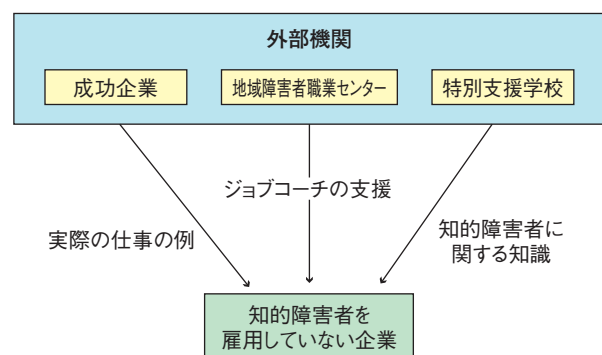
これらの情報を使い、企業は【図表11】に示す能力把握表を作成する。この表の上部からは、作業ごとに必要な能力と作業の難易度がわかるようになっている。さらに表の下部では、仕事と知的障害者の能力・特性をマッチングできるようになっている。企業はこの表を作成する過程で、自社の仕事の中から知的障害者ができる仕事を切り出すことができ、またその仕事に必要な能力や仕事の難易度を確認することができる。

ここでは、おしぼりレンタル企業の例を使い、切り出された作業と、それに必要な能力や難易度をこの表に当てはめてみる（【図表11】参照）。当てはめた表からは、おぼりたたみの作業はすぐにできるようになる作業であることや判断能力はあまり必要ではないが、体力やスピードなどは必要だということがわかる。

3. 5. 能力把握表を利用したマッチング (STEP③)

この段階では3.4.で作成した能力把握表を利用し、企業が用意した仕事と知的障害者の能

【図表10】外部機関と企業の連携



出所：筆者作成

10 ジョブコーチ（職場適応援助者）とは、就労前（実習期間）、就職と同時、または就職後において何らかの問題などが生じた時、障害者の方が職場に適応できるように、障害者と事業主双方に支援を行う者（滝口 [2010b], p.126）。

力・特性のマッチングを行う。

まず企業は自社の能力把握表を連携した特別支援学校や福祉施設などに提示し、作業、その作業に必要な能力の程度、難易度を示す。そして特別支援学校や福祉施設はその作業に適した人材を探し、企業への紹介を行う。連携した複数の特別支援学校や福祉施設などでは、知的障害者個人の特性や能力を把握していることから、より企業が求める人材を見つけ出すことができると考えられる。また、企業は複数の外部機関から適した人材を探すことになり、より求

める人材を探しやすくなる。

そして実習やトライアル雇用¹¹を通して、企業は実際に現場で働く知的障害者を能力把握表によって評価する。知的障害者が実際にどのような仕事ができるのかを評価し、またその企業に適しているか、その企業で働くことができるかを判断する（【図表12】参照）。

このように、企業が能力把握表を利用して採用を行うことで、企業と知的障害者のマッチングが図られ、雇用のミスマッチを防ぐことができるのである。

【図表11】能力把握表

	仕事	おしぼりたたみ	完成品おしぼり運搬	洗濯機操作	清掃
	難易度	易しい	易しい	やや易しい	難しい
必要能力 (5段階 評価)	判断力	★	★★	★★★	★★★★★
	文字認識	★	★★	★★	★★★★
	力・体力	★★	★★★★★	★	★★★★
	スピード	★★	★★★	★	★★★★
	他人との連携・協力	★	★★	★	★★★★
実習生					

注1) 必要能力:★1～5つの5段階

出所:筆者作成

【図表12】能力把握表（マッチング例）

	仕事	おしぼりたたみ	完成品おしぼり運搬	洗濯機操作	清掃
	難易度	易しい	易しい	やや易しい	難しい
必要能力 (5段階 評価)	判断力	★	★★	★★★	★★★★★
	文字認識	★	★★	★★	★★★★
	力・体力	★★	★★★★★	★	★★★★
	スピード	★★	★★★	★	★★★★
	他人との連携・協力	★	★★	★	★★★★
実習生	Aさん	○	○	△	×
	Bさん	×	◎	×	×
	Cさん	○	△	○	○
	Dさん	○	○	○	△

注1) 必要能力:★1～5つの5段階

出所:筆者作成

注2) 仕事の評価:◎・○・△・×

11 障害者を短期の試行雇用の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを目的とする制度。ハローワークの職業紹介により、原則として3ヶ月間の有期雇用契約を事業主と対象障害者の間で結ぶ。トライアル雇用を実施した事業主に対して、トライアル雇用者一人につき、月4万円奨励金が支給される（独立行政法人高齢・障害者雇用機構 [2010a], p.54）。

以上のモデルを利用することによって、それぞれの企業は知的障害者に合った仕事を切り出し、仕事と知的障害者の能力・特性のマッチングをすることができると考える。

4. 検証・残された課題

4. 1. 知的障害者を雇用している企業からの評価

筆者は知的障害者を雇用しているウィニングコーポレーションの佐々木氏から、筆者が提案したモデルに対して意見をいただいた。

まず仕事の明確化については、企業は知的障害者の仕事を見つけやすくなるため、有効であると評価を得た。さらに、その仕事を知的障害者に健常者と同じように任せることで、知的障害者も十分戦力として活用できると述べていた。また、障害者雇用に関わらず仕事を明確化することは、業務の無駄が明らかになり、コスト削減につながるため、中小企業で取り組むべきであると述べていた。

次に外部機関との連携については、外部機関は知的障害者の特性や仕事の創出の仕方について熟知しているため、知的障害者を雇用したことがない企業が外部機関と連携することは必要だと述べていた。

また、能力把握表については、雇用前に能力把握表のような評価を行うことは、知的障害者を雇用する際に必要であると述べていた。さらにウィニングコーポレーションでは、知的障害者を雇用した後に、知的障害者の能力を仕事に対応させた評価を行っていた。ウィニングコーポレーションではこの評価を行うことによって、知的障害者にできる仕事を把握し、その人

に合った仕事を任せ、戦力化できていた。

同氏の意見から、この提案したモデルによって仕事と知的障害者の能力・特性のマッチングを図ることはできると考えられる。しかし、同氏は仕事の創出だけでなく、知的障害者を戦力として捉えるには、その人がどれだけ企業に負担をかけているか、または企業に貢献しているかを具体的に数字で表すことも必要だと述べていた。ここで考慮する点は、賃金や指導にかかるコストと、仕事の成果、その人に支給される助成金である。

4. 2. 知的障害者を雇用していない企業からの評価

筆者は、上記のアンケート調査において回答を得た知的障害者を雇用していない中小企業28中19社に対して、このモデルの提案に対する評価をいただいた。

そして、知的障害者を雇用していない企業にとっても、このモデルを活用して仕事の創出が可能であるという意見を得た。

しかし、このモデルに対して、「仕事が多様でいつも同じ仕事はない」、「手間と時間がかかる」、「安全面での考慮」、「補助の必要性」という不安を企業が持っていることが明らかになった。また、障害者雇用について「景気が悪い中、障害者の雇用だけ考えるわけにはいかない」、「忙しく指示を行う余裕がない」、「自分たちの職も守らなくてはならず、余裕がない」という意見もあった。

4. 3. 考慮点の検討

筆者は以上の評価より、提案には以下の3点の考慮すべき点があると考えた。

第1は、ウィニングコーポレーションの佐々

木氏の意見から、雇用後も能力の把握をし続けていかねばならないという点である。第2に、仕事の創出はできるが、実行するには様々な理由があり難しいと考えている企業が多いという点である。第3に、不景気など企業の業績の不安のため、障害者雇用自体に取り組む余裕がないという点である。

第1の考慮点に関しては、能力把握表は知的障害者が実際に雇用されてからも活用することができる。知的障害者は企業で働くことで成長し、行える仕事も増えていく。それらを能力把握表に示していくことで、現状の確認を行い雇用後も能力の把握を続ける必要がある。

第2の考慮点に関しては、4.2. での「実行する際に考えられる問題点」に挙げたような理由がある。その理由は、仕事は創出されるが、「仕事が多様でいつも同じ仕事はない」、「手間と時間がかかる」「安全面での考慮」、「教育の補助の必要性」などである。

まず「仕事が多様でいつも同じ仕事がない」については、ハローワークの障害者の雇用の担当者も業種によっては難しい場合もあると述べられている。

「手間と時間がかかる」については、確かに手間や時間がかかるが、助成金などの補助制度を利用することで、企業の負担を軽減できると考えられる。

「安全面での考慮」については、2.4.で述べたとおり、注意すべきことをしっかり伝えることで解決できるとヒアリング先の企業から明らかになっている。

「教育の補助の必要性」については、中小企業は企業によっては知的障害者の教育のために

人員を特別に割くことはできないが、ジョブコーチなどの支援の利用によって負担は軽減する解決策がある。しかし、ジョブコーチは常に補助できるわけではないため、企業は人員を割く必要があり、課題は残されるといえる。

第3の考慮点に関しては、不景気などで健常者の採用ですら行えない企業が障害者雇用に取り組むということは確かに困難だと思われる。このような状況の中、企業がどのように障害者雇用に取り組んでいくべきか今後検討していく必要があるだろう。

5. 総括

本稿では、中小企業で知的障害者の雇用を行うためには、仕事の創出をすることが重要であり、また仕事の創出を雇用につなげるためには仕事と知的障害者の特性・能力とのマッチングが必要だと主張した。そして、その方法として新しいモデルを提案した。まず、ISO9001の考え方の活用によって企業全体の仕事を明確化して把握する。次に外部機関との連携によって仕事の切り出しやその作業に必要な能力と難易度を見極める。そして、能力把握表を使って知的障害者の能力評価をすることで仕事とのマッチングを行い、中小企業が知的障害者を雇用できるようになるというものである。このモデルを検証した結果、本稿の提案には一定の有効性があることが示された。

しかし、以下の3点が課題として残された。

第1に、業種によっては、仕事が多様で知的障害者に適した仕事を創出できない場合があるという課題である。第2に、知的障害者の教育の補助のために人員を特別に割く余裕がないと

いう課題である。第3に、不景気などにより健常者の採用も行えないという状況にある企業が、どのように障害者雇用に取り組めばよいかという課題である。

中小企業が知的障害者のメリットを生かしつつ雇用できるようになることは、中小企業にとっても社会全体にとっても、非常に重要である。

中小企業は、経営者の考え次第で企業の方性が決まっていく。本稿で知的障害者の雇用について仕事の創出を問題点として取り上げたが、中小企業においては経営者の積極的な姿勢が重要である。中小企業の経営者が障害者雇用に積極的な姿勢を示し、より多くの企業が知的障害者の雇用を成功することを願ってやまない。

【参考文献】

- 浅井紀子 [2002] 『スキルの競争力』中央経済社
- 上月宏司・井上道他 [2008] 「2008年版対応 ISO9000入門」日本規格協会
- 厚生労働省 [2008a] 『「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」の概要』厚生労働省
- 厚生労働省 [2009] 『平成20年度障害者雇用実態調査結果の概要について』厚生労働省
- 近藤康昭 [2006] 「第5章 企業における知的障害者受け入れ体制」
NPOテクノシップ／職業教育研究会編『知的障害者の企業就労支援Q&A』日本文化科学社
- 駒橋憲一編 [2010a] 『会社四季報未上場企業版 2010年下期』東洋経済新聞社
- 駒橋憲一編 [2010b] 『会社四季報未上場企業版 2011年上期』東洋経済新聞社
- 滝口真 [2010a] 「第5章2節2項 障害者自立支援法に

おける組織および団体の役割と実際 関係機関の役割教育期間の役割」

滝口真・福永良逸『障害者福祉論－障害者に対する支援と障害者自立支援制度－』法律文化社

- 滝口真 [2010b] 「第7章 わが国の障害者雇用」

滝口真・福永良逸『障害者福祉論－障害者に対する支援と障害者自立支援制度－』法律文化社

- 独立行政法人高齢・障害者支援機構 [2010a] 『はじめてからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～』独立行政法人高齢・障害者支援機構

- 松尾茂樹 [1999] 『ISOで会社はこんなに変わる！』東洋経済新聞社

- 輪島忍 [2006] 「第2章 知的障害者の就労についての基本的な考え方」

NPOテクノシップ／職業教育研究会編『知的障害者の企業就労支援Q&A』日本文化科学社

【参考資料】

- 厚生労働省 [2008b] 『障害者雇用促進法の概要』

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa02/pdf/01.pdf> (2010年10月15日閲覧)

- 厚生労働省 [2010] 『障害者自立支援法のサービス利用について 平成22年4月版』

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/dl/9.pdf> (2010年10月15日閲覧)

- 中島隆信 [2010] 「経済教室－社会的弱者に雇用の場を－」『日本経済新聞』、朝刊、2010年5月10日、日本経済新聞社
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機関 [2009] 『事業主も皆様へ「平成22年7月『改正障害者雇用納付金制度』スタート！』

http://www.jeed.or.jp/download/kaisei_noufu_pamph.pdf (2010年10月15日閲覧)

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機関 [2010b] 『障害者雇用納付金制度に基づく 各種助成金のごあんない』

http://www.jeed.or.jp/disability/employer/download/h20_josei.pdf (2010年10月15日閲覧)

- 山野辺洋一 [1997] 「国際規格による評価で作業員自身も大きな自信に」『工場管理』Vol. 43, No. 5, 日刊工業新聞

【参考URL】

○厚生労働省HP

<http://www.mhlw.go.jp/>（2010年10月15日閲覧）

○独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構HP

<http://www.jeed.or.jp/>（2010年10月15日閲覧）

【ヒアリング調査先:特別支援学校、行政機関】

訪問日	学校名	説明
7/15, 9/2	港特別支援学校	港区立の特別支援学校
8/4	大田区立障害者就労支援センター	大田区の障害者の就労支援を行う就労支援センター
8/26	東京障害者職業センター	事業主に対して、職業相談や職業評価などを行う
9/1	千葉県立特別支援学校流山高等学園	職業学科を設置し、軽度の知的障害者のみの特別支援学校
9/14	南大沢学園	職業学科を設置し、軽度の知的障害者のみの特別支援学校
9/14	中野区障害者福祉事業団	障害者就労支援・福祉サービス事業

【ヒアリング調査先:大企業・特例子会社】※()は従業員数における障害者の数を示す。

訪問日	企業名	資本金	従業員数	雇用障害者数 (身体・知的・精神)	説明
8/6	株式会社パソナハートフル (特例子会社)	1000万円	非公開	非公開	株式会社パソナの特例子会社。2003年設立。総務業務の受託事業。
8/18	株式会社レオパレス・スマイル (特例子会社)	1000万円	22名	16名 (0・16・0)	株式会社レオパレス21の特例子会社。2009年設立。レオパレス21及びグループ会社から委託された事務作業などを行う。
8/23	大東コーポレートサービス 株式会社(特例子会社)	1億円	69名	47名 (10・26・10)	大東建託株式会社の特例子会社。2005年設立。
9/13	株式会社エルプラン関東	2000万円	830名	14名 (4・10・0)	倉庫業、倉庫業に係る荷役作業の請負事業を行う。フォークリフトが動き回る職場において安全指導を徹底し知的障害者雇用を成功させている。

【ヒアリング調査先:中小企業】※()は従業員数における障害者の数を示す。

訪問日	企業名	資本金	従業員数	雇用障害者数 (身体・知的・精神)	説明
8/2	日本理化学工業株式会社	2000万円	73名	54名 (0・54・0)	知的障害者の雇用の先駆的企業。チョークを中心に文具やプラスチック部品の製造を行う。
8/4	株式会社大滝	5000万円	230名	56名 (0・56・0)	レンタルおしぼり事業を行う。特別支援学校からの実習や地元障害者施設からの就労・訓練を積極的に受け入れている。
8/6, 27 10/8	株式会社ウイニングコーポレーション	5000万円	15名	5名 (0・5・0)	「バリアフリー物流」をかかげる企業。商品センター機能や流通センター機能などのサービスを提供している。
8/10	株式会社鎌倉ハム富岡商会	6000万円	169名	4名 (0・4・0)	ハム、ソーセージなどの製造を行う。特別支援学校や福祉施設からアルバイト雇用も受け入れる。
8/17	株式会社大協製作所	7600万円	80名	52名 (0・52・0)	自動車部品のメッキ塗装作業を行う。重度知的障害者を雇用して、優良企業として表彰された。
8/20	綾瀬市リサイクル事業協同組合	400万円	12名	11名 (0・5・6)	協同事業所で市から委託されたりサイクル業を行っている。
9/16	株式会社ロジテムツムラ	2億5000万円	231名	2名 (0・2・0)	医薬品・医薬部外品や化粧品に関わる流通加工事業において障害者雇用を行っている。

【電話調査先】※全て8月25日調査

株式会社イマジン

エプソンダイレクト株式会社

株式会社加藤新聞舗

コクサイエアロマリン株式会社

四国運輸株式会社

新日本製薬株式会社

東亜物流株式会社

株式会社富士ロジテック

株式会社安川ロジテック

A株式会社 (物流)

B株式会社 (物流)

C株式会社 (物流)

株式会社D (小売)

別紙

FAX アンケート

FAX アンケート結果

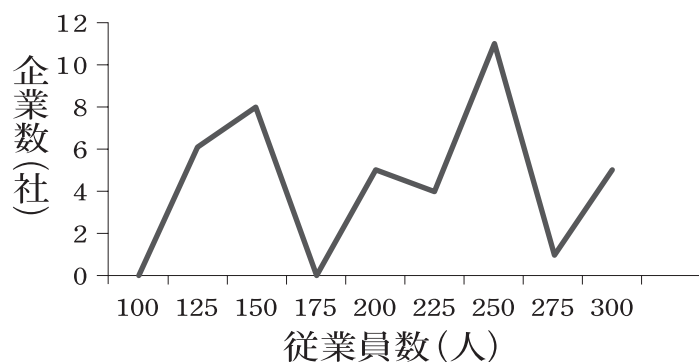
【目的】 中小企業における知的障害者雇用の意識調査

【対象企業】 従業員数 100~300 人の中小企業 80 社

【期間】 2010 年 9 月 21 日～28 日

【回収率】 50%(80 社中 40 社)

《アンケート回答企業の従業員別企業数分布》



◆全ての企業への質問

問 1 障害者を雇用しているか

YES 30 社 NO 10 社

知的障害者を雇用しているか

YES 12 社 NO 28 社

問 2 知的障害者が企業で働くことが可能であると思うか (単位：社)

	YES	NO	未回答	計
雇用していない企業	17	10	1	28
雇用している企業	11	0	1	12

知的障害者を雇用していない企業が知的障害者は企業で働くことが可能であると思う理由

- ・ 障害のレベルに合った仕事を企業側が抽出できれば可能と考える
- ・ 個々の企業における採用に対しての様々な問題点が解決できれば可能であると思う
- ・ 雇用に余裕があり、フォロー態勢を十分にできるならば可能だと考える
- ・ 働く職種にもよるが可能だと考える
- ・ 職種が限られ、常時指導者が居る場合
- ・ 受け入れ態勢が整う企業であれば可能
- ・ 障害の程度が軽度であれば可能
- ・ 従順性や継続性などの部分で優れているため
- ・ 機械などを使わない簡単な仕事で常時誰かの目が届いていれば可能であると思う
- ・ 難しい業務はできないかもしれないが、できることはあると思う
- ・ 一般論として、障害の程度や本人の能力に合致した職種であれば可能
- ・ 安全面の配慮や従業員の認識など、障害者への配慮が必要だが可能

知的障害者を雇用している企業が知的障害者は企業で働くことが可能であると思う理由

- ・ 単純な作業だから
- ・ 危険を伴わない作業だから
- ・ 特性に合った仕事を与えればしっかり機能し、機能すれば問題はないから
- ・ 製造業のため、任せる作業、安全面などが難しいと思うが、多数名は無理でもできる作業を見つけ出せると思う
- ・ 適性を見極める
- ・ 障害の内容をよく理解し、その長所を活かすことで可能となる
- ・ 企業側が工夫するとすれば、多少なりとも働く場はある
- ・ 障害の程度、企業の受け入れ体制・環境によるが可能

知的障害者が企業で働くことが不可能だと思う理由

- ・ 大型機械を製作しており、重量物の取り扱い、クレーンの操作、作業への教育などが必須であることから困難
- ・ 知的障害者が仕事をするには付き添いが必要だと思う
- ・ 畜産の生存確認が必要なため
- ・ 包丁を使うため
- ・ 軽作業が少ない
- ・ 製造にあたり多くの複雑な機械が存在するため
- ・ 現在の雇用情勢により、知的障害者に専従できる社員がいない
- ・ オーダーメイドの仕事や作業が多く、軽作業があまりない
- ・ 安全上（労災）の困難
- ・ 軽度の場合もありえるが、当社の現状では難しいため
- ・ 作業がある程度自分で段取りをしなければならない

問 3 平成 22 年 7 月の障害者雇用促進法の改正を知っていたか（単位：社）

	YES	NO	未回答	計
雇用していない企業	23	5	0	28
雇用している企業	12	0	0	12

◆知的障害者を雇用していない企業への質問

問 4 なぜ知的障害者を雇用していないのか（上位 3 つを回答）

	現在雇用 していない企業	内訳		
		問題が解決したら雇用を考える企業	問題が解決しても雇用を考えない企業	未回答
新規雇用をしていないから	12	4	6	2
知的障害者が働けるとは知らなかったから	1	1	0	0
知的障害者に任せる仕事がないから	21	13	7	1
助成金制度を知らなかったから	0	0	0	0
外部の支援機関の存在を知らなかったから	1	0	1	0
知的障害者との接し方がわからないから	8	5	2	1
知的障害者は戦力にならないと思うから	6	4	2	0
他の障害を持つ方の雇用で法定雇用率を満たしているから	7	3	2	2
納付金を納めているから	0	0	0	0
その他	7	6	1	0
未選択	21	12	3	6

※「問題が解決したら雇用を考える企業」、「問題が解決しても雇用を考えない企業」は問 8 の回答に対応している
《その他の回答》

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・職場内の安全面への配慮ができない ・受け入れる側の社員の教育が必要 ・専任担当者の確保が難しい | <ul style="list-style-type: none"> ・会社・社員の理解不足 ・安全面の不安 |
|--|--|

問 5 今までに外部機関から知的障害者の受け入れの要請はあったか（単位：社）

	YES	NO	未回答	計
雇用していない企業	19	7	2	28

問 6 もし知的障害者を雇用するとしたら、知的障害者ができる仕事はあるか（単位：社）

	YES	NO	未回答	計
雇用していない企業	6	21	1	28

「YES」と回答した企業が考える仕事

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・清掃 ・簡単な事務 ・補助部品の包装（物流部） | <ul style="list-style-type: none"> ・製品梱包作業 ・食堂の準備や片づけ ・組み立て部品の前工程（製造部） |
|--|---|

問 7 知的障害者を雇用するにあたって、考えられる問題（上位3つを回答）

	雇 用 し て い な い 企 業	内 訳		
		問題が解 決したら 雇用を考 える企業	問題が解決 しても雇用 を考えない 企業	未回答
トップの知的障害者への理解	1	1	0	0
社員へ理解を求めること	5	2	2	1
障害者が働けるかどうかわからない	2	2	0	0
適当な仕事がない	18	11	6	1
管理面、安全面での不安	23	14	7	2
品質の低下への不安	3	1	1	1
作業効率の低下への不安	3	1	0	2
周囲とのコミュニケーションへの不安	11	5	4	2
作業指示の方法がわからない	2	2	0	0
担当者がいない	5	3	2	0
知的障害者が作業内容の理解に時間がかかる	2	1	0	1
生活面への不安	1	0	0	0
その他	0	0	0	0
未選択	8	2	2	4

※「問題が解決したら雇用を考える企業」、「問題が解決しても雇用を考えない企業」は問 8 の回答に対応している

問 8 上記の問題が解決するとすれば、知的障害者を雇用すると思うか（単位：社）

YES (雇用を考える)	NO (雇用を考えない)	未回答	計
16	8	4	28

問題が解決しても知的障害者を雇わないと思う理由

- ・新規雇用をしていないため
- ・現状、様々な面でコストダウンをしている中で雇用も控えているため
- ・即戦力を望んでいるため。
- ・雇用することで専任の要因が必要になり、特に弱小企業はその人件費コストが負担になる可能性が高くなる
- ・助成金では賄いきれない
- ・作業効率が下がる可能性があり、売り上げの低下、品質の低下も問題視されるかもしれない
- ・過去に知的障害者の雇用経験があるが、本人からの申請で可能性が低い
- ・接客業が中心のため、知的障害者を優先的には対応しない
- ・現在、任せられる仕事がない
- ・現場の負担（受け入れ体制整備、社員の理解、コストなど）と納付金の金額とを比較すると、納付金を納めた方が当社にとっては妥当と考えるため。

問 9 外部の支援機関や助成金の存在を知っているか (単位: 社)

	YES	NO	未回答	計
雇用していない企業	25	3	0	28

◆知的障害者を雇用している企業への質問

問 4 知的障害者を雇用している理由 (上位 3 つを回答)

外部機関(特別支援学校、ハローワーク)からの要請があったから	7
企業の社会的責任を果たすため	9
障害者は貴社にとって戦力になると考えたから	0
福祉的な理由から	3
賃金が安いから	1
助成金がもらえるから	0
法定雇用率を満たすため	9
とくに理由はない	0
その他	2
未選択	5
計	36

《その他の回答》

社内の受け入れ環境が整ったため
ハローワークからの応募

問 5 最初に知的障害者を雇用する際に問題となったこと(不安点)は何か(上位 3 つを回答)

トップの知的障害者への理解	0
社員へ理解を求めること	3
障害者が働けるかどうか分からない	3
適当な仕事がない	6
管理面、安全面での不安	9
品質の低下への不安	0
作業効率の低下への不安	0
周囲とのコミュニケーションへの不安	4
作業指示の方法がわからない	3
担当者がいない	0
知的障害者が作業内容の理解に時間がかかる	2
生活面への不安	0
その他	2
未選択	4
計	36

《その他の回答》

障害者自身の就労意欲に不安があった
担当者が付き切りになることで、精神的な負担が大きかった

問 6 上記の問題点に関してどのように改善したか

- ・不安はあったが現在特に問題はない
- ・安全面では注意深く見守る配慮をした
- ・簡単な作業からはじめた。
- ・知的障害者の新規採用時は社員やパート達が声かけ等のコミュニケーションをとり慣れさせた
- ・繰り返し根気よく教えることにより
- ・業務の定例化
- ・手先の器用な方の採用（組立作業のため）
- ・担当者を付けた
- ・体験実習を受け入れることにより①管理・指導方法を当社が学習②障害者採用基準を設けることができた
- ・仕事状況の確認を行った

問 7 知的障害者を雇用するにあたり、担当者を置いているか（単位：社）

YES	NO	未回答	計
6	6	0	12

問 8 知的障害者を雇用するメリットはあるか（単位：社）

YES	NO	未回答	計
7	2	3	12

知的障害者を雇用するメリット

- | | |
|------------------------|-----------|
| ・社会的責任を果たすことができる | ・法的要求への対応 |
| ・法定雇用率の遵守 | ・賃金が安い |
| ・障害者に対する認識・理解が深まる | ・助成金が貰える |
| ・単純作業では健常者よりも速く確実な面がある | |

問 9 どのような仕事を知的障害者に任せているか

- ・清掃
- ・出荷
- ・商品管理
- ・荷物運搬
- ・伝票整理・仕訳
- ・商品梱包・開封
- ・部品の組立
- ・箱の組立
- ・製造工場内の作業
- ・機械を使用しての作業
- ・障害の程度に応じたライン作業

問 10 知的障害者を雇用する以前はなぜ雇用していなかったのか（複数回答）

新規雇用をしていないから	1
知的障害者が働けるとは知らなかったから	0
知的障害者に任せる仕事がないから	5
助成金制度を知らなかったから	0
外部の支援機関の存在を知らなかったから	1
知的障害者との接し方がわからないから	2
知的障害者は戦力にならないと思うから	1
その他	4

《その他の回答》

- ・ 特にない（機会がなかった）
- ・ 知的障害者を雇用したが、なかなか職場に慣れず辞める人が多かった
- ・ 修理担当を障害者で賄っていたが定年など等で辞めたので職種を変えて採用を始めた
- ・ 品質維持に不安があった。
- ・ 現場の担当者が育成できて居なかった
- ・ 障害者の事を知らなかった（接したことがなかった）

問 11 知的障害者の賃金はどの程度か（月給）

各企業の回答：

130,000 円/120,000 円/100,000 円/120,000 円/70,000~80,000 円/170,000 円/97,000 円

最低賃金除外申請をしているか（単位：社）

YES	NO	未回答	計
1	8	3	12

問 12 外部の支援機関を利用しているか（単位：社）

YES	NO	未回答	計
3	9	0	12

どのような機関を利用しているか

特別支援学校・NPO 法人・ハローワーク

問 13 助成金を利用しているか（単位：社）

YES	NO	未回答	計
4	7	1	12

アンケート質問票

【知的障害者雇用をしていない事業主様へ】

1. 現在障害者を雇用していますか。(Yes / No)

Yes の場合は人数と内訳をお願いします

(身体 人 知的 人 精神 人)

2. 知的障害者が企業で働くことが可能であると思いますか。(Yes / No)

その理由をお聞かせください。

3. 平成 22 年 7 月の障害者雇用促進法の改正をご存じでしたか。(Yes / No)

4. なぜ知的障害者を雇用していないのですか。

上位 3 つをお選びください (① ② ③)

- a.新規雇用をしていないから
- b.知的障害者が働けるとは知らなかったから
- c.知的障害者に任せる仕事がないから
- d.助成金制度を知らなかったから
- e.外部の支援機関の存在を知らなかったから
- f.知的障害者との接し方がわからないから
- g.知的障害者は戦力にならないと思うから
- h.他の障害を持つ方の雇用で法定雇用率を満たしているから
- i.納付金を納めているから
- j.その他()

5. 今までに外部機関(特別支援学校やハローワークなど)から知的障害者の受け入れの要請はありましたか。(Yes / No)

6. もし雇用するとしたら、知的障害者ができる仕事はありますか。(Yes / No)

Yes の場合どのような仕事を考えていますか。

7. 知的障害者を雇用するにあたって、考えられる問題は何ですか。

上位 3 つをお選びください (① ② ③)

- a.トップの知的障害者への理解
- b.社員へ理解を求めること
- c.障害者が働けるかどうかわからない
- d.適当な仕事がない
- e.管理面、安全面での不安
- f.品質の低下への不安
- g.作業効率の低下への不安
- h.周囲とのコミュニケーションへの不安
- i.作業指示の方法がわからない
- j.担当者がいない
- k.知的障害者が作業内容の理解に時間がかかる
- m.生活面への不安
- l.その他()

8. 上記の問題が解決するとすれば、知的障害者を雇用すると思いますか。(Yes / No)

No の場合は理由をお書きください。

9. 外部の支援機関や助成金の存在はご存じですか。(Yes / No)

アンケート質問票

【知的障害者雇用をしている事業主様へ】

1. 現在障害者を雇用していますか。(Yes / No)

Yes の場合は人数と内訳をお願いします

(身体 人 知的 人 精神 人)

2. 知的障害者が企業で働くことが可能であると思いますか。(Yes / No)

よろしければその理由をお聞かせください。

3. 平成 22 年 7 月の障害者雇用促進法の改正をご存じでしたか。(Yes / No)

4. 知的障害者を雇用している理由は何ですか。

上位 3 つをお選びください(① ② ③)

a. 外部機関(特別支援学校、ハローワーク)からの要請があったから

b. 企業の社会的責任を果たすため

c. 障害者は貴社にとって戦力になると考えたから d. 福祉的な理由から

e. 賃金が安いから

f. 助成金がもらえるから

g. 法定雇用率を満たすため

h. とくに理由はない

i. その他()

5. 最初に知的障害者を雇用する際に問題となったこと(不安点)は何でしたか。

上位 3 つをお選びください(① ② ③)

a. トップの知的障害者への理解

b. 社員へ理解を求めること

c. 障害者が働けるかどうかわからない

d. 適当な仕事がない

e. 管理面、安全面での不安

f. 品質の低下への不安

g. 作業効率の低下への不安

h. 周囲とのコミュニケーションへの不安

i. 作業指示の方法がわからない

j. 担当者がいない

k. 知的障害者が作業内容の理解に時間がかかる l. 生活面への不安

m. その他()

6. 上記の問題点に関してどのように改善しましたか。

7. 知的障害者を雇用するにあたり、担当者を置いていますか。(Yes/No)

8. 知的障害者を雇用するメリットはありますか。(Yes/No)

どのようなメリットがありますか。

9. どのような仕事を知的障害者に任せていますか。

10. 知的障害者を雇用する以前はなぜ雇用していなかったのですか。

a. 新規雇用をしていないから

b. 知的障害者が働けるとは知らなかったから。

c. 知的障害者に任せる仕事がないから

d. 助成金制度を知らなかったから

e. 外部の支援機関の存在を知らなかったから f. 知的障害者との接し方がわからないから

g. 知的障害者は戦力にならないと思うから

h. その他()

11. 差し支えなければ、知的障害者の賃金はどの程度か教えてください。

(平均 月 円程度)

また、最低賃金除外申請をしていますか。(Yes / No)(していれば 人)

12. 外部の支援機関を利用していますか。(Yes/No)どのような機関を利用していますか。

13. 助成金を利用していますか。(Yes/No)