

障害者と発達障害者の雇用に関するアンケート結果*

松尾秀樹**1 堂平良一**1 南部幸久**2 坂口彰浩**3
松崎俊明**4 三島利紀**4 本山美子**5

Survey on the Employment of People with Disabilities and Pervasive Developmental Disorders

Hideki MATSUO, Ryouichi DOUHIRA, Yukihisa NANBU, Akihiro SAKAGUCHI,
Toshiaki MATSUZAKI, Toshiki MISHIMA, Yoshiko MOTOYAMA

1. はじめに

文部科学省の調査では、普通学級に在籍している児童・生徒のうちでも、6.3%が発達障害を持っていて、支援を要することがわかっている¹⁾。日本学生支援機構が実施した調査結果（平成20年6月公表）では、全国の高等教育機関に在籍する発達障害のある学生数は、178名となっている（医師の診断書がある者²⁾。さらに、診断のない者を含めると潜在的にはより多くの発達障害のある学生が大学・高専に在籍している可能性がある。178名のうち、35名は高専生で、また、高専3校に1校の割合で発達障害の学生がいることがわかっている。

そのような状況の中、文部科学省が公募した、平成19年度文部科学省大学改革推進事業「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」（学生支援GP）に、佐世保高専と釧路高専より共同申請していた「高専での特別支援教育推進事業」が採択された。佐世保高専と釧路高専では、平成19年度の11月から平成20年度にかけ、「修学支援」「生活支援」「就労支援」の3つを大きな柱にし、特別支援教育の実践を行っている。そのうち、先行事例がほとんどなく困難な分野だと言われている「就労支援」の取り組みの一環として、267の会社・公的機関に「障害者雇用に関するアンケート」を送付した。本稿では、そのアンケートの結果について報告をする。

2. アンケートについて

アンケートの目的は、障害者雇用の実態を把握するとともに、発達障害者の雇用の可能性を探ることが主である。また、校長名の「発達障害者に対する雇用推進に関するお願い」の文書をアンケート用紙に添えることによって、発達障害者に対する社会の動向を各企業や公的機関に理解してもらい、発達障害者雇用の促進を要請することも目的としていた。

アンケート調査は、質問紙法（郵送法）によって行われた。平成20年4月付で依頼文書を作成し、佐世保高専学生課作成のインターンシップ受入れ要請用紙・承諾用紙と一緒に、依頼文書とアンケート用紙を、267社（公的機関も含む）に、佐世保高専学生課より送付してもらった（依頼文書・アンケート用紙は資料1・資料2を参照）。本アンケートに対する回答数は83社（31.5%）であった。

3. アンケートの質問項目

アンケートでは、質問Ⅰで障害者雇用の有無、質問Ⅱで雇用実績がある場合の障害種、質問Ⅲで障害者雇用実績がない場合の理由、質問Ⅳで発達障害者の雇用について検討したことがあるかどうか、質問Ⅴで発達障害者が応募してきた場合の対応を尋ね、その後に、自由記述欄を設けた。

アンケートの結果を、表2～表4、図1～図6に示す。

表1は、障害者雇用率制度についての説明である。企業や公共機関によっては、法律上の雇用率を満たしていない可能性があるため、アンケート用紙では、会社名や回答者の氏名については無記名でも可にした。

* 原稿受付 平成20年9月28日

**1 佐世保工業高等専門学校一般科目 **2 佐世保工業高等専門学校電気電子工学科 **3 佐世保工業高等専門学校電子制御工学科 **4 釧路工業高等専門学校一般教科 **5 佐世保工業高等専門学校総務課企画係

表1 障害者雇用率制度について

機 関 等		法定雇用率	法定雇用率が適用される機関等の規模
民間企業	一般の民間企業	1.8%	常用労働者数56人以上の企業
	特殊法人等	2.1%	常用労働者数48人以上の特殊法人及び独立行政法人
国、地方公共団体		2.1%	職員数48人以上の機関
ただし、都道府県等の教育委員会		2.0%	職員数50人以上の機関

出典：<http://www.work2.pref.hiroshima.jp/docs/483/C483.html>

○重度身体障害者又は重度知的障害者については、それぞれ1人の雇用をもって障害者2人を雇用しているものとみなされる。また、重度身体障害者又は重度知的障害者に限り、短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満）についても、それぞれ1人の障害者を雇用しているとみなされる。

○平成18年4月1日から、精神障害者についても、雇用率の算定対象（短時間労働者は1人をもって0.5人分）とすることとなった。

表2 アンケートの結果（質問に対する回答）

	従業員数(人)	56人未満	56～99	100～199	200～299	300～499	500～999	1000人以上	記載なし	計
		10	12	9	11	8	5	19	9	83
質問Ⅰ	貴社の障害者雇用の有無を教えてください									
1	雇用している	2	3	6	11	9	4	19	8	62
2	過去に雇用経験	2	2	1						5
3	雇用経験なし	6	7	2			1		2	18
質問Ⅱ	質問Ⅰで「雇用している」「過去に雇用経験」とご回答を頂いた企業にお伺いいたします。 雇用された方は、次のどの手帳をお持ちですか(でしたか)(複数回答可)？									
1	身体障害者手帳	4	5	7	11	9	4	19	8	67
2	精神障害者保健福祉手帳							5	1	6
3	療育手帳							5		5
質問Ⅲ	質問Ⅰで「雇用経験なし」とご回答を頂いた企業にお伺い致します。 雇用に踏み切れない理由としては、次のどれでしょうか？もしよろしければご回答願います(複数回答可)。									
1	雇用するだけの仕事がない	2								2
2	障害者との接点がない	1	2							3
3	受け入れる施設・設備がない	2	3	2						7
4	障害者に適した仕事がわからない	2	1	1						4
5	業務内容が適さない	4	4				1		1	10
6	安全確保が不安	2	2	2						6
7	その他		1						2	3
①	専門的な知識が必要である。									
②	雇用希望者、要望がなかった為。									
③	求人募集は行っている。(雇用経験はなし)									
質問Ⅳ	今までに、発達障害者(例:高機能自閉症、アスペルガー症候群)の雇用に相談を受けたり、雇用の検討をされたことはございますか？									
1	あ る		2		1			5		8
2	な い	10	10	9	10	8	5	14	9	75
質問Ⅴ	発達障害の確定診断がついている学生が貴社に応募する際、どういった対応をされるでしょうか？									
1	健常者枠で扱う	1			1		1		2	5
2	障害者雇用率への参入が可能ならば 障害者枠で扱う	3	3	2	3	3	1	7	1	23
3	どう対応するか分からない	6	9	7	7	5	3	10	7	54

障害者と発達障害者の雇用に関するアンケート結果

表3 アンケートの結果（障害者雇用・発達障害者雇用に関しての意見）

＜障害者雇用・発達障害者雇用に関してのご意見などありましたらご記入ください＞									
①	発達障害者については、今後社内で受け入れについて検討する予定です。								
②	現在、障害者を特別視せずに健常者同様の取り扱いを行っています。貴殿指摘の様な社会の情勢に適応した対策を検討していきたいと考えております。								
③	雇用経験が無い為、不明な点が多い事や、中小企業ではどうしても一人で色々な仕事をせざるを得ません。様々な点で不安が有るのが現状です。								
④	設計するにあたり支障がなければ障害は問いません。しかし現状としては、施設・設備が障害者に対応出来てない等の部分があります。								
	また、各署や客先とのコミュニケーションが重要であることや、工場・実験・試作・出張等の作業も伴うため雇用が難しい。								
⑤	質問Vについては、個々の状況に応じて、検討・判断致します。								
⑥	採用時に障害者として雇用したことはありません。現在、雇用している障害者は、在職中に発症した社員です。								
⑦	危険物の取り扱い、化学反応が主の製造工場のため、遂行できる業務の検討が必要。								
⑧	製造業につき、障害の程度にもよりますが、自己判断力に課題がある場合は危険リスクが大きいため採用は難しい。								
⑨	弊社に於きましては、設計専門業であり、特に必要な能力として、								
	①コミュニケーション能力 ②知識能力 ③技術習得の為、各事業所への出張等が挙げられ、これらの点に於いて難があると思われます。								
⑩	トライアル雇用は少し長すぎるし、本人の不採用時の精神的な面を考え、短期間の職場研修があればいいのではと思います。								
	当社が対応できるかどうかはわかりませんが。								
⑪	一般の製造会社での障害者雇用の実情がわからない。								
⑫	社会に貢献するため積極的に受け入れを行い、現状では法定雇用率は達成している。今後とも、雇用率アップに努めていく所存ですが、								
	発達障害の方は受け入れ実績なく正直とまどいがあります。								
⑬	機械製造業・高所作業職等で瞬時の判断が必要となるケースが多く、慎重な検討が必要と思えます。								
⑭	来年1月に1名障害者の方を採用します。優秀な障害者の方々も沢山いらっしゃると思いますが、なかなかめぐり合う機会も少なく、								
	また合致する職務を探すことも、安全面等を考えると難しい一面もあります。								
⑮	就職後の定期相談をお願いしたい。(学校・家族との3者)								
⑯	現在2名雇用している。座っての部品検査・パソコンの作業に於いては、普通の方と同等に扱っています。								
⑰	新規は特例子会社で採用、当社では中途障害者のみを雇用。								
⑱	障害の有無にかかわらず、同一基準によって選考しているので、障害者というかたちでの採用を実施していない。								
	仕事内容も分け隔てなく、働いていただいている。								
⑲	社内検討後に学校へ回答する。								

表4 アンケートの結果（従業員数ごとの障害者雇用率）

従業員数(人)	56人未満	56～99	100～199	200～299	300～499	500～999	1000人以上	記載なし	計
回答企業数	10	12	9	11	8	5	19	9	83
雇用している+過去に雇用している	4	5	7	11	8	4	19	7	65
雇用経験なし	6	7	2	0	0	1	0	2	18
障害者雇用率	40.0%	41.7%	77.8%	100.0%	100.0%	80.0%	100.0%	77.8%	78.3%

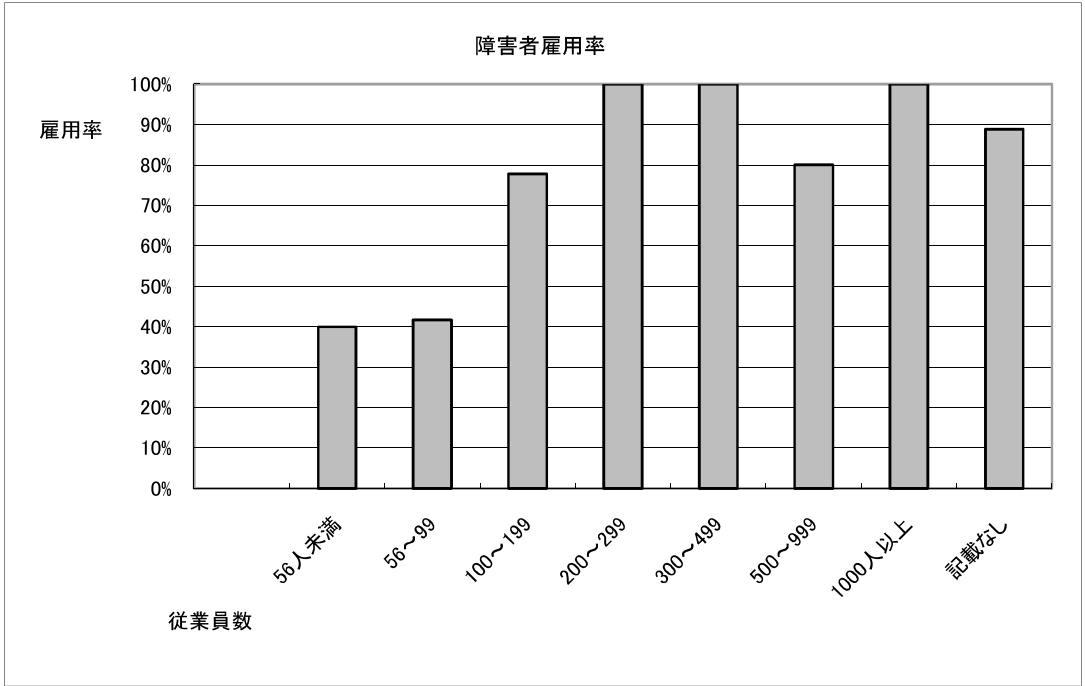


図 1 障害者雇用率

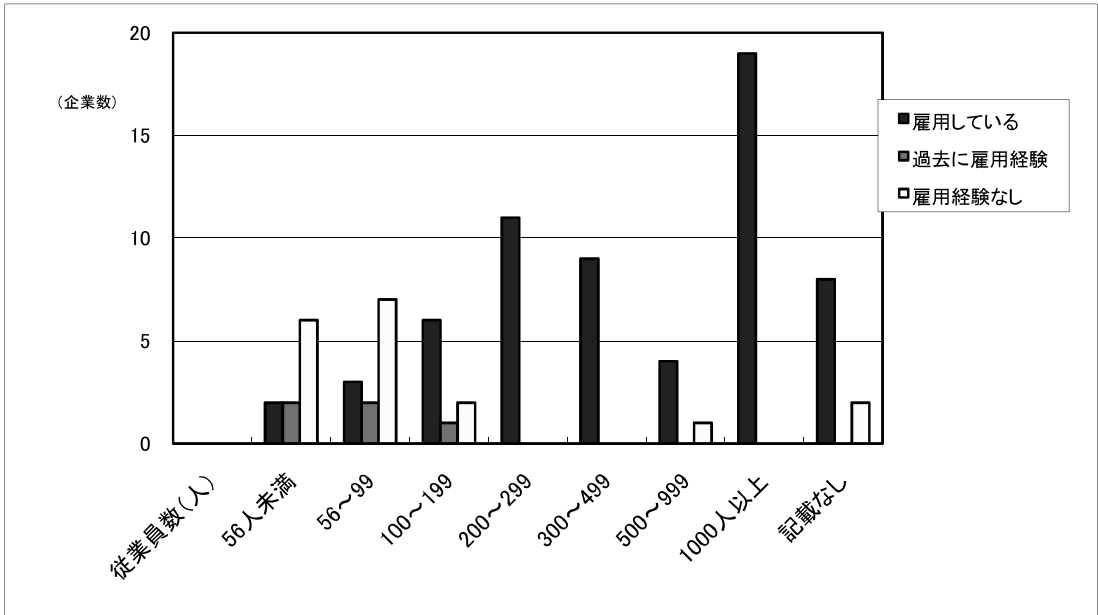


図 2 従業員数による障害者雇用状況

障害者と発達障害者の雇用に関するアンケート結果

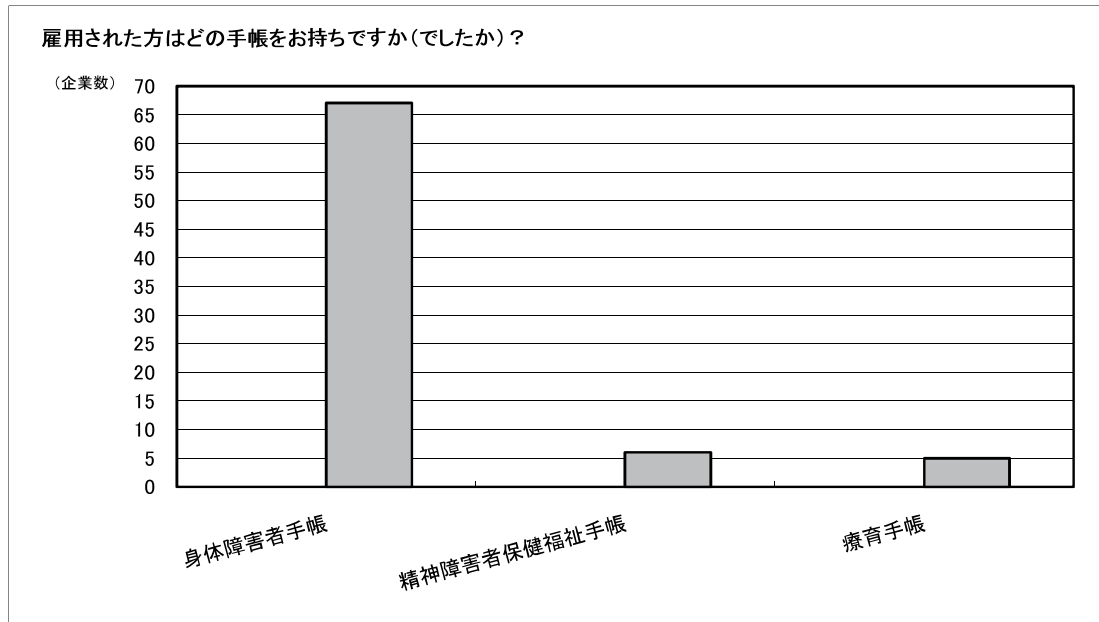


図3 雇用された人の障害者手帳の種類

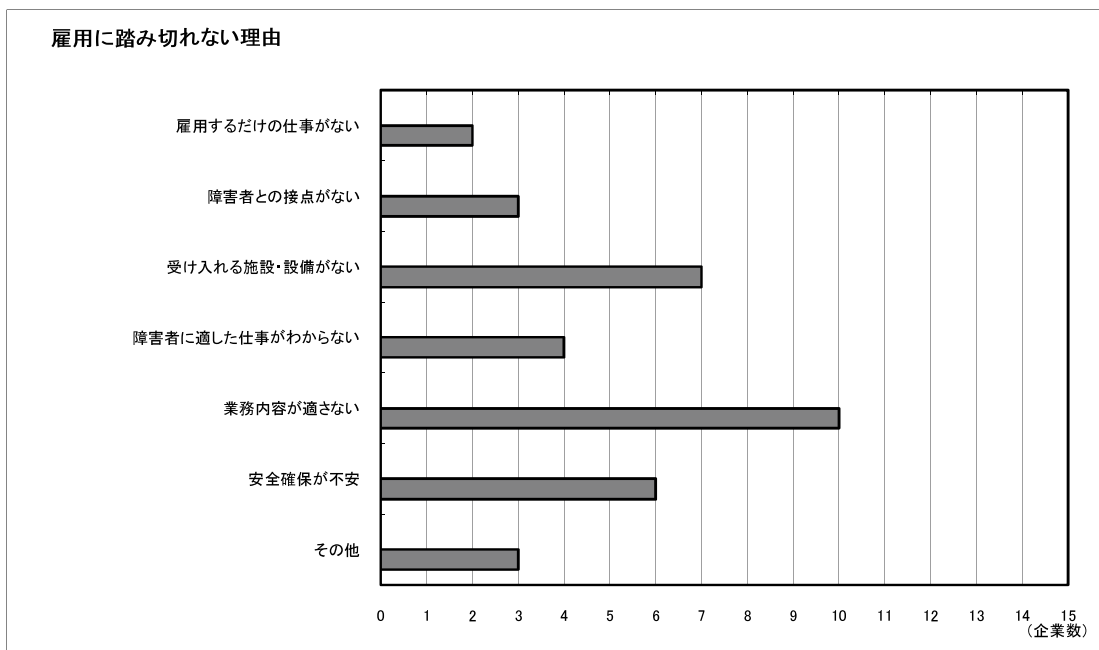


図4 雇用に踏み切れない理由

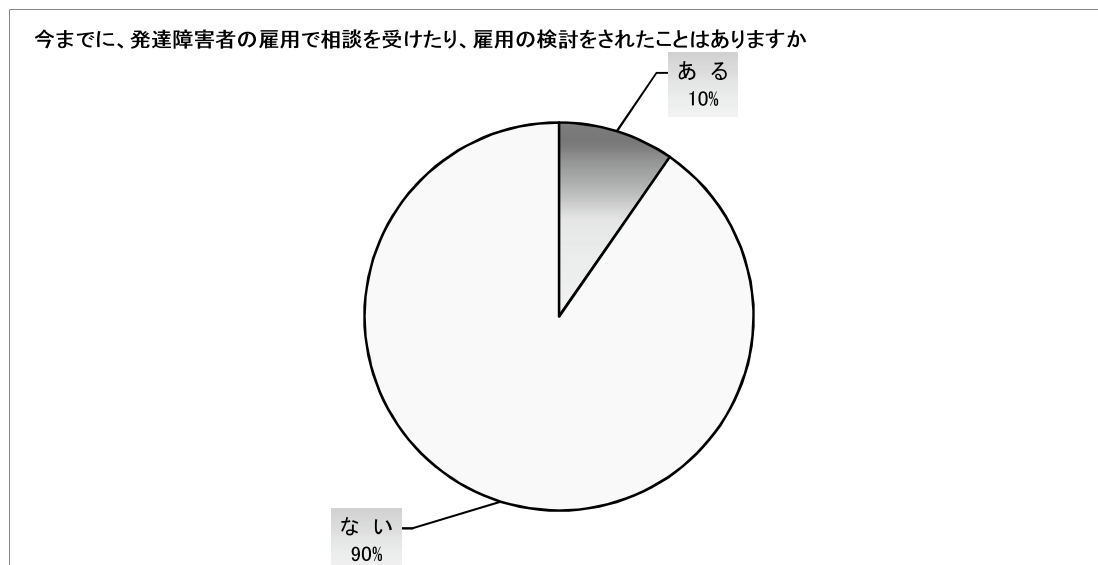


図5 発達障害者の雇用の相談を受けたり雇用の検討をしたことがあるかどうか

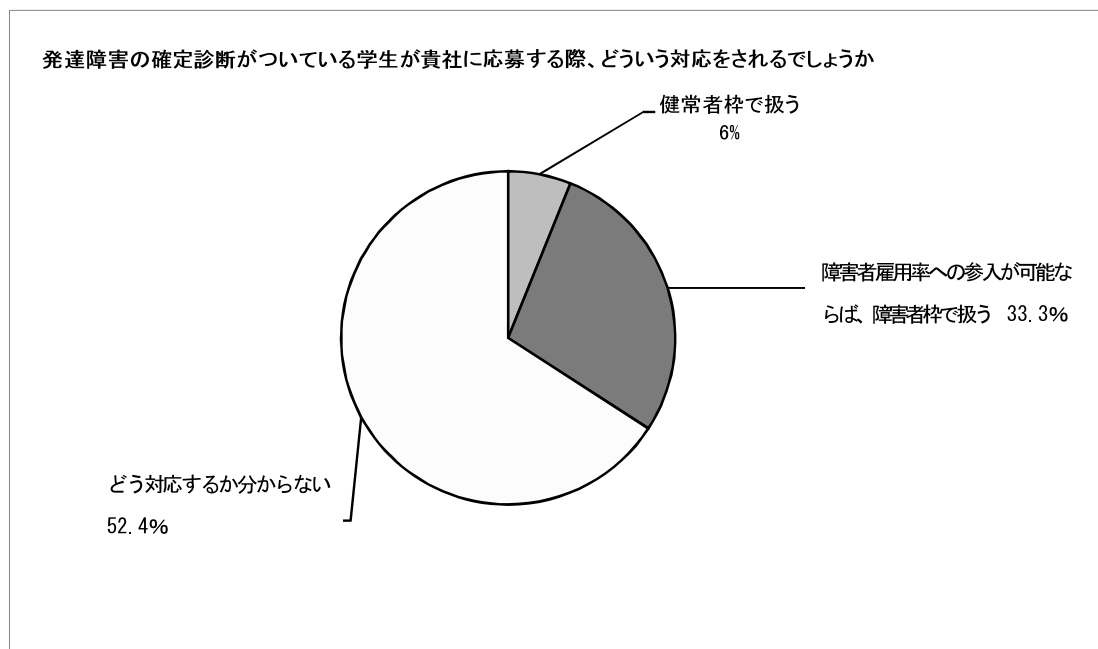


図6 発達障害者が応募した場合の対応について

障害者と発達障害者の雇用に関するアンケート結果

4. アンケートの結果

4. 1 障害者雇用の有無について

表2の質問Ⅰの項、表4、図1、図2などから、障害者雇用については、従業員数と障害者雇用状況の間に密接な関係があることがわかる。民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、一定の割合（法定雇用率）に相当する人数以上の身体障害者又は知的障害者・精神障害者を常用労働者として雇用することが義務付けられている（表1）。法定雇用率の適用がなされるのは従業員56人以上（一般企業の場合）という基準があるため、56人未満の企業（便宜上、民間企業・国・地方公共団体をすべて含めて、以下「企業」と呼ぶ）の障害者雇用率が低いのは当然かと思われるが、表4や図1からわかるように従業員数が100人未満の企業の場合も、雇用率は41.7%と、回答があった12社のうち5社しか雇用経験がないことがわかった。一方、従業員数が200人を超える企業の場合は、回答があった43社中1社を除いてすべて障害者を雇用していることがわかった。

以上のことから、法定雇用率が適用される従業員の多い企業で、しかも200人以上の企業でないと障害者雇用は厳しいということがわかる。

4. 2 障害者手帳の種類について

表2の質問Ⅱの項と図3は、障害者雇用枠で雇用された人の障害者手帳の種類を示す。障害者雇用枠で採用されている人の多くは、身体障害者手帳を持っている人で、精神障害者保健福祉手帳や療育手帳で採用されているのは1000人以上の企業10社に限られていることがわかる。発達障害者の場合、現在のところ取得できる障害者手帳は、精神障害者保健福祉手帳になるため、発達障害者の雇用先としては、1000人以上の企業でないと厳しいかもしれないということも窺える。

4. 3 障害者雇用に踏み切れない理由について

表2の質問Ⅲの項と図4は、障害者雇用に踏み切れない理由についての企業側の回答を示す。障害者を雇用していない従業員数199名以下の企業31社の回答が主である。主な理由としては、「業務内容が適さない」（10社）、「受け入れる施設・設備がない」（7社）、「安全確保が不安」（6社）、「障害者に適した仕事が見つからない」（4社）など

が挙げられる。

4. 4 発達障害者の雇用相談や検討など

表2の質問Ⅳの項と図5は、発達障害者の雇用で相談を受けたり、雇用の検討をしたことがあるかどうかに対する回答を示す。10%（8社）の企業が「ある」、90%（75社）の企業が「ない」との回答であった。「ある」との回答をもらった企業を従業員数別でみると、56人～99人の企業2社、200人～299人の企業1社、1000以上の企業5社であった。割合的には、やはり、1000人以上の企業の割合が多かった。

4. 5 発達障害者が応募した場合の対応について

表2の質問Ⅴの項と図5は、発達障害者が応募した場合の対応に関する企業側の回答を示す。「健常者枠で扱う」と回答した企業は6%（5社）、「障害者雇用率への参入が可能ならば障害者枠で扱う」と回答した企業は33.3%（23社）、「どう対応するかわからない」と回答した企業は52.4%（54社）であった。半数以上の企業が「どう対応するかわからない」と考えていることがわかる。また、「障害者雇用率への参入が可能ならば障害者枠で扱う」と回答した企業が23社あったことは、企業側のメリット（障害者雇用率）があるかどうかで企業側の対応が変わってくることを示すデータであると判断できる。

4. 6 障害者雇用・発達障害者雇用相談に対する意見

表3は、障害者雇用・発達障害者雇用相談に対する意見を示す。「発達障害者については、今後社内での受け入れについて検討する予定」「社会の情勢に適応した対策を検討していきたい」などといった好意的な意見もあったが、「高所作業職等で瞬時の判断が必要となるケースが多い」や「各署や顧客とのコミュニケーションが重要」などの理由で採用は難しいという意見の方が多く、「発達障害者の受け入れは実績がなく戸惑いがある」などの意見もあった。確かに、暗所や高所での仕事、また化学薬品を扱うなど、危険性を伴う仕事では、とっさの時にその場に応じた行動が取れず事故が起きれば、人命にもかかわり操業停止などの事態も起こりうるので、企業側が慎重に考えるのも致し方ないと思う。

5. まとめ

発達障害者の雇用について調査するに際しては、障害者雇用と連動して調査する必要があると考え、本アンケートを実施した。アンケートの結果より、障害者雇用に関しては、従業員が200人以上の企業でないと厳しい現状があることがわかった。また、現状では、「発達障害」という障害の枠がなく、発達障害者が取得できる障害者手帳は、精神障害者保健福祉手帳になり、精神障害者保健福祉手帳を持っている障害者の採用となると、1000人以上の大企業でないと対応できていないこともわかった。

平成17年4月に発達障害者支援法が施行され、昨今のマスコミの報道などからも発達障害に対する関心が高まりつつあるとはいえ、障害者雇用率の対象とならない、発達障害者の受け入れの実績がなく対応の仕方がわからないなど、の理由で、発達障害者の雇用に関しては厳しい現実があるということもアンケートの結果から浮き彫りになったと思う。

しかし、企業の中には、社会の情勢に対応できるよう、発達障害者の雇用に対して関心を示してくれる企業もあり、本アンケートの実施の成果もあったのではないかと考える。

様々な能力や特性を持った人々が共生できる社会の形成のため、発達障害を持つ学生の就労支援は重要な課題であり、今後も、発達障害を持つ学生の就労支援の必要性を、機会をとらえ、伝えていきたいと考えている。

最後に、お忙しい中、アンケートに協力（回答）して頂いた各企業の担当各位に対して、改めて深く感謝を申し上げたい。

参考文献

- 1) 文部科学省, 「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒の全国実態調査」, (2002)
- 2) 独立行政法人日本学生支援機構, 「平成19年(2007年度)大学・短期大学・高等専門学校における障害学生の修学支援に関する実態調査結果報告書」, (2008)

障害者と発達障害者の雇用に関するアンケート結果

資料1 依頼文書

佐 高 専 総 第 号
平成20年4月 日

人 事 担当者様

佐世保工業高等専門学校長
井 上 雅 弘

発達障害者に対する雇用推進に関するお願い

本校では、文部科学省の補助により昨年度から今年度までの2年間「高等専門学校での特別支援教育」事業を実施しております。

本事業は、就労支援まで含め、発達障害のある学生に対する具体的な支援の在り方に関して実践的に取り組み、高等専門学校全体における特別支援教育体制の整備・拡充を図ることを目的としています。

発達障害につきましては、平成17年4月に発達障害者支援法が施行され、昨今のマスコミの報道などからも関心が高まりつつありますが、未だ社会的認知は十分とは言えず、特に就労に関しては、障害者雇用率の対象とならないため大変厳しい状況が続いています。

日本学生支援機構が実施した調査結果（平成19年5月公表）から、全国の高等教育機関に在籍する発達障害のある学生数は、127名となっています（医師の診断書がある者）。さらに、診断のない者を含めると潜在的にはより多くの発達障害のある学生が大学・高専に在籍している可能性があります。発達障害者は、学校で支援を行っても、人と上手くコミュニケーションが取れない等の障害を持っていることが原因で、就労ができない、就労しても続かない、という社会の大きな壁にぶつかるとい現状があります。しかし、知的能力は高く、特定の専門分野にすぐれた能力を持つものも多く、適正な職業訓練などを行ったり、仕事内容を考慮したり環境を調整する、などの就労に対する支援体制を整えば、就労には耐えうると考えられる者もいます。

様々な能力や特性を持った人々が共生できる社会の形成のため、本事業では、発達障害を持つ学生の就労支援も行っていく所存でございますが、本事業の主旨をご理解頂き、各企業におかれましても、発達障害者を対象にした、トライアル雇用や、正規社員としての雇用などの発達障害者雇用事業を積極的に推進して頂きますよう是非ともお願い申し上げます。

また、別紙の通り、簡単なアンケートを実施させて頂きたいと思っております。大変恐縮ですが、ご協力頂ければ幸いです。

（事業担当）

〒857-1193 佐世保市沖新町1-1

佐世保工業高等専門学校 一般科目

教授・学生相談室長 松尾秀樹

TEL 0956-34-8441 FAX 0956-34-8441

E-mail h-matsuo@post.cc.sasebo.ac.jp

資料2 質問用紙

障害者雇用に関するアンケート

会社名(無記名可) : 従業員数 :

ご回答頂いた方の職名：

ご氏名（無記名可）：

質問Ⅰ 貴社の障害者雇用の有無を教えてください。

- 1.() 雇用している 2.() 過去に雇用経験 3.() 雇用経験なし

質問Ⅱ 質問Ⅰで「雇用している」「過去に雇用経験」とご回答を頂いた企業にお伺い致します。雇用された方は、次のどの手帳をお持ちですか（でしたか）（複数回答可）？

- 1.()身体障害者手帳 2.()精神障害者保健福祉手帳 3.()療育手帳

質問Ⅲ 質問Ⅰで「雇用経験なし」とご回答を頂いた企業にお伺い致します。雇用に踏み切れない理由としては、次のどれでしょうか？もしよろしければご回答願います(複数回答可)。

- 1.()雇用するだけの仕事がない
2.()障害者との接点がない
3.()受け入れる施設・設備がない
4.()障害者に適した仕事がわからない
5.()業務内容が適さない
6.()安全確保が不安
7.()その他[]

質問Ⅳ 今までに、発達障害者（例：高機能自閉症、アスペルガー症候群）の雇用で相談を受けたり、雇用の検討をされたことはございますか？

- 1.() ある 2.() ない

質問 V 発達障害の確定診断がついている学生が貴社に応募する際、どういう対応をされるでしょうか？

1. () 健康者枠で扱う
2. () 障害者雇用率への算入が可能ならば障害者枠で扱う
3. () どう対応するか分からない

障害者雇用・発達障害者雇用に関してご意見などありましたらご記入下さい。

ご協力どうも有難うございました。アンケートの結果につきましては、事業推進以外の目的では使用いたしません。

佐世保高専学生支援G P事業推進責任者 松尾秀樹

佐世保高専学生支援G P事業推進責任者 松尾秀樹