

障害者の力

～気づかないなんて MOTTAINAI!!～



SL123968

お茶の水女子大学附属高等学校 1 年

チーム **UMEHANAs**

メンバー： ◎太田原奈都乃

荒木 晶帆

井上 彩

末吉 陽香

本橋 美里

指導教員： 藤澤英子先生（公民科教諭）

要旨

障害者は働くことから「生きる喜び」を感じ、自分自身を成長させる。また、企業にとって、障害者は重要な戦力になる。障害者は熱心に働き「利益」を生み出し、日本経済の発展に貢献しているのだ。このように、障害者自身にとっても企業にとっても価値ある障害者雇用を実践し成功させることは、日本経済を動かしていくことにつながるのではないかと私達は考える。

UMEHANA s のポートフォリオ

私達は 19 銘柄購入した。

※投資割合は小数第二位で四捨五入している。

コード	銘柄名	上場市場	投資金額(円)	投資割合(%)
7947	エフピコ	東証 1 部	593, 215	11. 86
9064	ヤマトホールディングス	東証 1 部	592, 670	11. 85
6857	アドバンテスト	東証 1 部	296, 652	5. 93
4911	資生堂	東証 1 部	296, 153	5. 92
3591	ワコールホールディングス	東証 1 部	296, 408	5. 93
6758	ソニー	東証 1 部	296, 352	5. 93
9749	富士ソフト	東証 1 部	296, 700	5. 93
8182	いなげや	東証 1 部	296, 352	5. 93
5108	ブリヂストン	東証 1 部	296, 088	5. 92
2217	モロゾフ	東証 1 部	296, 745	5. 93
4661	オリエンタルランド	東証 1 部	144, 540	2. 89
2698	キャンドゥ	東証 1 部	84, 600	1. 69
9983	ファーストリテイリング	東証 1 部	147, 840	2. 96
2211	不二家	東証 1 部	148, 344	2. 97
3407	旭化成	東証 1 部	98, 685	1. 97
6367	ダイキン工業	東証 1 部	146, 388	2. 93
9602	東宝	東証 1 部	148, 143	2. 96
8278	フジ	東証 1 部	98, 712	1. 97
4793	富士通ビー・エス・シー	ジャスダック	148, 320	2. 97
合計			4, 722, 907	94. 46

目 次

表紙

要旨

UMEHANAs のポートフォリオ

注釈

【1】テーマ設定の背景

【2】ポートフォリオ作成の過程

(i) 企業のリストアップ方法

(ii) 点数化の観点決め

(iii) 点数化の基準

(iv) 点数化の結果

【3】現状

(i) 日本

(ii) 障害者雇用形態の外国との比較

【4】現在施行されている障害者雇用に関する法律・制度

【5】企業レポート～UMEHANAs が選んだ 19 社～

【6】企業訪問記

(i) エフピコ訪問記

(ii) ソニー訪問記

(iii) TOHOシネマズ訪問記

(iv) まとめ

【7】ワークフェアの記録

【8】考察

【9】日経 STOCK リーグから学んだこと

参考文献

注 釈

「person with disabilities」

障害者と訳することができる。一般に、能力低下と解されているが、本来は能力がまだ十分に発揮されていない状態を指し、秘められた可能性が未来に開花することが約束される、といった意味である。（『ともに生きともに働く 山口光一』より）

これらのことをふまえて考えても、障害者という言葉は適切とはいえないと思う。今まで、障害のある人を「障害者」、障害のない人を「健常者」と便宜的に使い方を区別してきた言い方にすぎないはずである。

私達UMEHANAsのレポートでは、そのことを理解した上で、その例に従っていることを許されたい。なお「障害」「障がい」の表記の違いについては、それぞれの企業の方針に従うこととする。

【1】 テーマ設定の背景

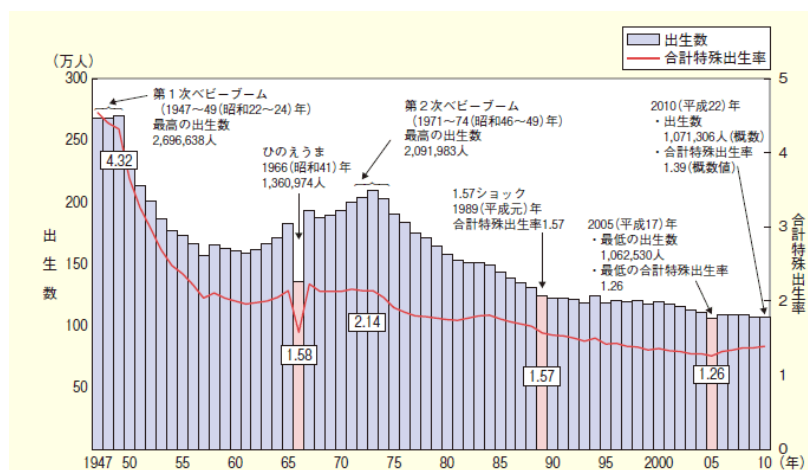
私達の通うお茶高は全校生徒 360 名という小さな高校である。特別な行事ではもちろん、授業や休み時間など毎日のさりげない場面で、一人ひとりが自分の個性を発揮しながらいきいきと過ごしている。そしてふと自分の周りを見渡してみれば、何事に対しても一生懸命に取り組もうと努力する友人がたくさんいる。また、お茶高を卒業した女性達が社会でいきいきと活躍していることも私達の「誇り」である。映画字幕翻訳者の戸田奈津子さんや宇宙飛行士の山崎直子さんをはじめとする多くの先輩方が、日本はもとより世界のあちこちで輝きを放っている。そんな尊敬できる友人や偉大な先輩方から私達が学ぶことは多い。彼女達に共通しているのは、「自分の才能や適性を活かして、自分らしくいきいきと人生を送っている」ということだと思う。

さて、私達 UMEHANAS は、これからの日本社会についての自分の思いを語り合った。そうして「お茶高」という枠を「地域」「日本社会」と広げて考えていく中で、「自分の才能や適性を活かして自分らしく人生を送る人が『地域』や『日本社会』にもっと増えたらどうなるのだろうか？」という疑問を持った。

“自分らしい” 人生の送り方は人によって様々である。だからこそ、これからの日本に必要なのは「どんな人でも自分らしく働けるような場（＝自己実現の場）」を提供する企業であると考えた。今の日本の社会には「働きたくても働けない人」が多い。例えばこのような人々として女性や若者、高齢者、障害者などが挙げられる。

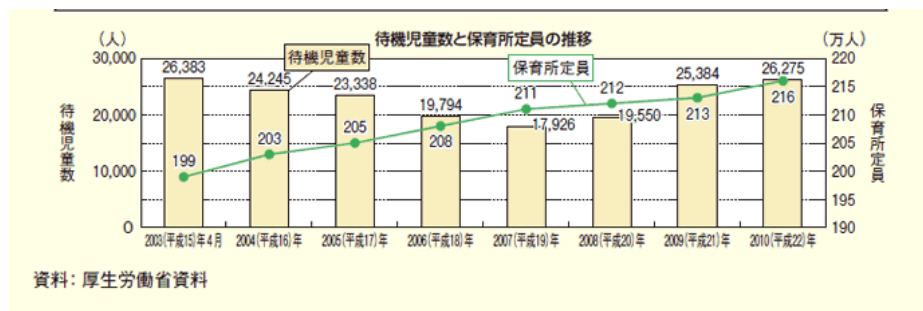
私達は、以前から興味があった待機児童や少子高齢化、人口などの社会問題と、女性が置かれている状況を結びつけて考えてみた。

<資料1> 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



少子高齢化が急激に進んでいることの原因の一つに、出生数の減少が挙げられる。

＜資料2＞保育所待機児童の現状



保育所の利用希望が増える一方で、公営の保育所施設は地方自治体の財政事情から減少傾向にあるため、多くの待機児童が発生している。

このような現状から、日本の女性にとって「出産・育児」と「働くこと」との両立がより難しくなっていることが分かった。さらに、「女性は出産や育児に専念すべきだ」という偏った考え方が社会にあることは否定できないだろう。このようなことから、日本の女性には「働きたくても働けない人」が多いのではないかと考えられる。

また近年では、若者や高齢者も働きたくても働けないという状況に置かれている。障害者についても、障害を理由に仕事につけない人が多いということを聞く。

私達は、このような人々の中でも特に障害者に注目することにした。そのきっかけの一つは、メンバーの呼びかけで UMEHANA s があるテレビ番組を見たことだ。

8月30日(火)

「日経スペシャル ガイアの夜明け

『まごころマネーがニッポンを救う～1万円でできること～』(テレビ東京)

自分が投資したお金は何に使われているのか？が分かる、“顔の見える投資”が今人気を集めている。社員8人のベンチャー企業「鎌倉投信」では、一ロー一万円で、5億円以上を集めて運用している。投資先は「これからの日本に必要な否か」を基準に選ぶ。同ベンチャー企業が追う“新しい投資の形”、そして彼らが追う“良い会社”を追う。(8/30(火)読売新聞朝刊放送概要より)

「鎌倉投信」が追っていた100年先まで守りたいと思える会社の中の一つとして、「エフピコ」が取り上げられていた。環境のためにトレーの再生を行う会社である、と聞いて初めはただ「環境問題に積極的な会社なのだな」と感心していただけだった。だから従業員のほぼ全員が障害者であると聞いた時、とても驚いた。それまで、障害者が働くということについて、全く考えたことがなかったからだ。

そして「鎌倉投信」は言っていた。「本当にお金を必要としている人のために、資金を多く、早く届けてあげたい」と。その手段が株式投資なのである。株式投資とは、「守りたい」「頑張ってもらいたい」と思える会社を応援するための手段になるということを知った。

私達が障害者の働く姿を見たのは、この番組が初めてであった。そしてこの番組によって、障害者が働くということについて強く興味を持ち始めたのである。

私達UMEHANAsが障害者に注目した最大の理由は、「障害者は、他の『「働きたくても働けない人」』よりも注目を受けていない」と感じたからである。

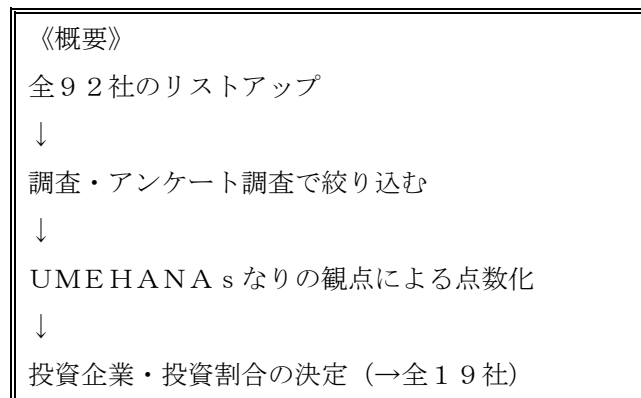
近頃は男女平等な社会の実現が目指されるようになり、雇用に限らず日常の様々な場面で女性への配慮がなされるようになってきている。私達がよく利用する「女性専用車両」もその一つだ。若者や高齢者についても同様で、特に高齢者に関しては「65歳までの雇用義務化」が検討され、最近話題になっている。しかし、障害者はどうだろう。私達は運良く「ガイアの夜明け」で障害者の働く姿を見ることができたわけであるが、障害者の働く姿がテレビや新聞などの報道に取り上げられることは非常に少ない。まして、障害者が働いている現場を実際に目にしたことがあるという人はそう多くはないはずだ。さらに人数の問題もある。女性は日本社会の約半数を占めており、若者と高齢者は少子高齢化問題によってそれぞれの存在が重要視されるようになってきている。これに対し、何らかの障害を持ち、一般に障害者と呼ばれる人は国民のおよそ5%である。同じ立場や状況に置かれた人は良き理解者になるはずだと考えれば、彼らを本当の意味で理解する人は少なく、その上日本社会の人口に占める割合が低いため、障害者は思いや意見を社会に伝えにくい存在であると言えるかもしれない。

「今、働ける年齢層の障害者は約332万人 そのうち実際に雇用されている人は約45万人」と言われている。障害者全体のたったの13%に過ぎないのだ。差別意識や偏見、先入観、そして無理解や無関心。このようなものが今の厳しい現状を生みだしているのではないか、と考えた。これらは誰でも心のどこかに持ってしまいがちなものであるし、無意識のうちに「心の壁」をつくり出しているものでもある。そうして、「心の壁」は障害者と健常者が互いに分かち合おうとすることを妨げてしまう。

このように考えを巡らせた私達は、これからの日本社会が障害を持つ人と持たない人との間に「心の壁」がなく、共にいきいきと働ける社会へと変わっていく必要性を強く感じた。

そこで私達UMEHANAsは、障害者が働くということについて調査し考えを深めていくこととした。

【２】ポートフォリオ作成の過程



(i) 企業のリストアップ方法

まず私達は、全 92 社の企業を以下の方法でリストアップした。

■Ⅰ. メディアでの報道

8月30日(火)、テレビ東京「日経スペシャルガイアの夜明け」での報道の中で、社員8人のベンチャー企業「鎌倉投信」は、独自の基準で選定した“いい会社”30社に投資をしていた。“いい会社”の定義とは、「これからの日本に必要とされる会社かどうか」である。その中で、エフピコが「100年先まで守りたい会社」として紹介されているのを見た。エフピコという会社に興味を持ち始めたのと同時に、障害者を雇用するということはどういうことかを真剣に考え始めた。

■Ⅱ. 「障害者雇用優良事業所、職場改善好事例（主催：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、後援：厚生労働省）」の過去の表彰結果

厚生労働省は、障害者の働く意欲を高めるとともに、国民・事業所の障害者雇用に関する興味や関心を深めることを目的として、優良な取り組みをした事業所に対し厚生労働大臣表彰を行っている。その過去の表彰記録を利用して、障害者雇用に積極的に取り組む事業所を探した。私達はこの表彰記録から参考になる事例を多く集めることができたが、これらの事業所の中で上場していて私達が投資することができる企業は期待していたほど多くはなかった。

■Ⅲ. 経済雑誌「東洋経済」HP

さらに調査を進める中で、私達は日本社会の企業のダイバーシティに関する取り組みについての記事を見つけた。日本社会において、数年前までは「ダイバーシティ（多様性）⇒女性問題」という考え方が一般的であったが、今日の社会では女性に限らず様々な問題が取り上げられており、東洋経済が主催するダイバーシティ経営大賞の応募・受賞企業を

見てみても、女性以外にも外国人や障害者をテーマに挙げるケースが増えてきていた。

この記事の中では、『CSR企業総覧』2011年版掲載1132社の中で、障害者を10人以上雇用する602社を対象にした障害者雇用率のランキング」が紹介されていた。(資料1参照) 出所である『CSR企業総覧』について、

- 1) 有力・先進企業のCSRの取り組みを、オリジナルデータを含む国内最大規模のデータベースから紹介している
- 2) 全ての企業のデータが2009年度時点のものであり、年度のずれを考慮せずに企業同士を正確に比較することができる
- 3) 2011年度版で最も新しいデータである

ということがいえると考えた。これらのことから「公表されているデータの中では今日の企業の実態を正しく知ることができるものだ」と考え、このランキングを参考に注目したい企業をリストアップすることにした。

■IV. 障害者就労支援サイト

今の日本には障害者の人材紹介や就職、転職などをサポートする会社は多い。このような会社は、職業紹介だけではなく、人事業務やバリアフリー・助成金のコンサルティングや研修事業なども行っている。障害者職業訓練学校や企業内訓練・勤労支援センター、さらにはインターネット公募などからの人財と、企業とを結びつけ、障害者雇用を促進させていく役割を担っているのである。私達はこのような会社のサイトから、障害者雇用に積極的であると考えられる企業があればリストアップすることにした。リストアップ方法Ⅲでは有名で大規模な企業を多くリストアップしたのと反対に、この方法からは比較的小規模な地方の企業などに注目することができた。

＜参考にしたサイト＞

- ・ジョイコンサルティング <http://www.joy-c.com/>
- ・テンプスタッフフロンティア会社 <http://www.tempfrontier.co.jp/>
- ・ゼネラルパートナーズ株式会社『at GP』 <http://work.generalpartners.co.jp/>
- ・WebSana <http://www.web-sana.com/>

以上の方法でリストアップされた企業の障害者雇用に対する取り組みを調査した。

〈方法〉

- ・各企業のHP
- ・障害者雇用事例リファレンスサービス(独立行政法人 高齢・障害求職者雇用支援機構)

この調査結果とアンケート調査をもとに、特に注目したいと強く感じた企業を全92社の中から19社選び出した。

そこで、選び出した企業を私達なりに設定した観点で点数化し、投資する企業を最終決

定することにした。

(ii) 点数化の観点決め

私達は、投資する企業をどのように選んでいくかでとても悩み、話し合いを重ねた。その結果、UMEHANA s なりに考えた「これから日本の障害者雇用で必要とされる企業の条件」を観点にすることで、私達が応援したいと思う企業を選び出すことにした。決定した観点は以下の通りである。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 障害者雇用のきっかけ② 人本主義の経営理念(方針)③ 働く環境づくり④ 社会への発信力 |
|--|

ただし、UMEHANA s の決めた観点と点数化によって、企業の良い悪いが決まるとは全く思っていない。観点①を例に挙げると、たとえ当初のきっかけが「法定雇用率の達成」を目指した企業であったとしても、今の時点での取り組みや現状がとても良く、他社から目標とされる企業も多くある。私達にはこのような考えもあることを念頭に置いて頂きたい。

また、私達がこの観点到決定した理由やいきさつは、後の (iii) 点数化の基準の中で項目ごとに述べている。

(iii) 点数化の基準

決定した4つの観点と、+αの3つの条件によって点数化を行った。まず、メンバーで分担してあった各企業に関する調査の報告会をした。その後、基準をもう一度確認し、認識を同じくしてから点数化を始めた。メンバー全員で、各企業を観点ごとに点数化していた。メンバーのつけた点数や意見はほぼ一致していた。

また、点数の判断が難しく悩んでしまった時もあったが、UMEHANA s オリジナル「はひふへほの法則」で乗り切った(資料2参照)。

①障害者雇用のきっかけ

日本の企業は障害者を雇用する義務を負っているが、法令遵守のためにやみくもに採用するような企業は増えてほしくないと思っている。そこで、もともと障害のあるなしに関わらずどんな人にも雇用の機会を広げていた企業であれば、障害者がいきいきと働く職場をいち早く実現すると考えた。

	法令遵守	偶然	自主的
点 数	1	2	5

- ・ 5点…障害者雇用の義務化に関する法律への対応ではないと明らかである
- ・ 2点…きっかけが明らかにならなかった
- ・ 1点…法定雇用率を達成することを目的に採用を始めた

自主的に取り組み始めていた企業を応援したいという気持ちが強かったため、点数の差を広げた。

②経営理念

『障がい者ワークフェア in さいたま』での小林秀司氏のご講演から学んだことの中に、

障害者雇用に積極的に取り組み成功を収めている企業の多くは、障害者雇用によって人本主義の理念経営により芯が通るようになった

という日本の現状がある（『障がい者ワークフェア in さいたま』について詳しくは51ページの訪問記を参照）。「利益」ばかりではなく「人」をも大切にする経営を行っている企業は、「従業員の幸せ」も「利益」と同じくらい大切に考えていて、従業員がいきいきと働ける職場を実現している。

	普通	人を大切にしている！	
点 数	1	2	5

- ・ 5点…経営理念から、従業員の長所・能力を活かした経営を行うことを目指している
- ・ 2点…「人」を大切にしている
- ・ 1点…よくわからない

ここでは、観点①と同様にして、人本主義の経営理念がはっきり分かる場合と分からない場合の点数の差を大きくした。

③働く場の環境作り

働く障害者は、身体的・精神的に必要なサポートや支援は必ずあるだろう。また、障害者の採用ができない要因の一つとして、多様な障害に対応する職場環境でないことが挙げられることもある。そこで私達は、働く障害者のそれぞれの特性を考慮した職場づくりに努力している企業を応援したいと考えた。

	普通	素晴らしい！
点 数	0	5

- ・ 5点…身体的・精神的な環境作りに特に熱心に取り組んでいる
- ・ 0点…今の時点ではあまり工夫をしていない

④障害者雇用についての情報提供

企業の障害者雇用への取り組みについて調べていく中で、企業HPなどでの障害者雇用に関する情報提供の差に、企業ごとの大きな違いを感じた。実際に、

- ・HPからあまり情報が得られなかったためにそれ以上調査が進まず、詳しい調査ができなかったため、投資を諦めた
- ・HPから情報を得られなかったが、実際にお話を伺うととても魅力的な取り組みをしていることが分かった

などということがあった。そこで、もっと多くの会社に障害者雇用への取り組み・成果などの情報を積極的に社会に発信し、障害者雇用の必要性や素晴らしさを広めていってほしいと感じた。

	普通		素晴らしい！
点 数	1	3	5

企業のHPで情報提供をすることはとても有効的だと思い、企業HPでの情報充実度を重視して点数化することにした。

- ・5点…企業HPでの障害者雇用に関する情報提供がとても充実しており、障害者雇用に関する方針や取り組み、企業の思いが強く伝わってくる
- ・3点…採用情報についてのページにおいての紹介などにとどまっている
- ・1点…障害者雇用に関する内容がない

もちろん、障害者雇用に関する紹介スペースをつくることは、健常者と障害者で区別をしていることにつながるのではないかと、という考え方をする人もいると思う。けれども私達は、企業の障害者雇用について全く知らない人（調査を始める前の私達もまさにそうであった）がいる今の日本社会では、企業の取り組みとして分かりやすく紹介し、より多くの人に知ってもらおうと努力することも重要なのではないかと考えこのような点数化を行った。

さらに、以下の条件に当てはまる企業について+ α で加点（1点）をすることとした。

⑤私達に対する対応（温かさ親切さ熱心さに！）

私達が取り組んだアンケート調査（メール or 電話）、又は訪問に対して温かく熱心な対応をして下さる企業が多かった。そのような企業に関してはより詳しい調査ができ、また「応援したい！」という思いも強くなった。

⑥社会からの評価（「厚生労働省優良事業表彰」の受賞企業に！）

障害者雇用に対する取り組みや成果が社会から評価されているということは、社会から

模範とされるような企業であるということだ。これからも社会から活動が認められ、目標とされるような企業の姿を目指してほしいと考えている。

⑦障害者雇用の形（本社・支社への雇用を促進する企業に！）

障害者雇用を促進するために「特例子会社」を設立することは、とても良いことだと思う。けれども私達は、その次の段階として、障害者が「本社」のような区別のない職場で自然に働ける雇用の形を実現してほしいと考えた。

（iv）点数化の結果

※企業名は正式ではなく省略した（後述で正式名をのせる）

企 業 名	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	合計点
エフピコ	5	5	5	5	2	1	1	24
ヤマトHD	5	5	5	5	1	1	1	23
ソニー	1	5	5	5	2	1	1	20
ワコール	2	5	5	5	1	1	1	20
アドバンテスト	5	5	5	3	0	1	0	19
資生堂	2	5	5	5	0	1	1	19
富士ソフト	1	5	5	5	0	1	0	17
いなげや	2	5	5	1	1	1	1	16
ブリヂストン	1	1	5	5	2	1	1	16
モロゾフ	1	5	5	1	1	1	1	15
オリエンタル	1	5	0	5	1	0	0	12
キャンドゥ	1	3	5	1	1	0	1	12
FR	2	3	0	5	0	1	1	12
不二家	1	3	0	5	1	1	1	12
ダイキン	1	1	5	1	1	1	0	10
東宝	1	3	0	3	2	0	1	10
富士通 BSC	1	1	0	5	1	1	1	10

旭化成	1	1	5	1	0	1	0	9
フジ	1	5	0	1	0	0	1	8

<資料 1 >

■障害者雇用率ランキング

順位	社名	業種	09年度		08年度		07年度	
			比率(%)	人数	比率(%)	人数	比率(%)	人数
1	リトラブ	その他製品	3.93	12	3.77	11	4.12	11
2	日清製粉グループ本社	食料品	3.90	12	3.61	12	3.61	13
3	厚信ナリスホールディングス	小売業	3.50	33	4.69	38	3.54	29
4	星和電機	電気機器	3.31	20	2.99	16	2.97	16
5	マミーマート	小売業	3.18	25	3.23	25	3.10	28
6	資生堂	化学	3.02	108	2.78	100	2.77	94
7	木村化工機	機械	2.93	11	3.23	12	3.38	12
8	伯東	卸売業	2.82	18	2.80	18	2.99	18
9	ユニバース	小売業	2.80	56	2.42	49	2.41	49
10	パレモ	小売業	2.73	58	2.31	57	2.33	58
11	ユー・エス・ジェイ	サービス業	2.72	44	2.27	47	2.20	32
11	オムロン	電気機器	2.72	96	2.81	98	2.82	93
13	オーケー食品工業	食料品	2.70	10	3.18	10	2.87	9
14	リンガーハット	小売業	2.64	48	2.14	6	2.48	9
15	JT	食料品	2.63	205	2.58	203	2.51	199
16	南日本銀行	銀行業	2.60	20	2.30	18	2.00	16
17	理研計器	精密機器	2.58	19	1.70	12	1.33	9
18	ジョイス	小売業	2.53	26	2.58	27	2.38	23
19	日本ハム	食料品	2.50	78	2.68	79	2.25	79
19	国際航業ホールディングス	空運業	2.50	30	2.67	28	2.53	28
19	ゼビオ	小売業	2.50	81	2.46	87	2.10	48
22	平和堂	小売業	2.49	207	2.40	204	2.14	204
23	ソムラ	医薬品	2.47	65	1.97	50	1.99	49
23	三菱マテリアル	非鉄金属	2.47	152	2.48	158	2.08	127
25	ワンダーユーボレーション	小売業	2.46	23	2.25	20	1.70	18
25	ソーパレ	サービス業	2.46	23	1.81	17	1.88	17
27	米久	食料品	2.45	24	2.59	24	2.27	23
28	ホンダ	輸送用機器	2.44	461	2.33	466	2.28	456
29	テクノアシエ	卸売業	2.43	22	2.20	20	2.19	20
30	シード	精密機器	2.41	12	1.89	8	0.98	3
30	カルピス	食料品	2.41	26	2.24	22	1.71	17
32	菱電商事	卸売業	2.40	24	2.50	24	2.23	22
32	荳蔻屋	小売業	2.40	25	2.00	20	1.88	17
32	トーヨー	卸売業	2.40	69	1.81	49	2.10	57
35	スター精密	電気機器	2.39	13	2.28	12	2.85	16
36	中電工	建設業	2.35	54	2.82	60	2.85	60
37	ダスキン	サービス業	2.34	50	2.20	48	1.93	39
38	京王電鉄	陸運業	2.31	76	2.25	74	2.01	65
38	パナソニック電工	電気機器	2.31	379	2.41	385	2.12	333
40	丸全昭和運輸	陸運業	2.30	12	1.63	10	1.27	7
40	東京ワフル	繊維製品	2.30	36	1.90	30	1.70	26
42	オリンピック	小売業	2.29	64	6.69	7	7.45	7
42	ソニー	電気機器	2.29	341	2.22	339	2.17	321
42	日立ハイテクノロジーズ	卸売業	2.29	114	2.28	118	2.31	120
42	オーシャンシステム	小売業	2.29	22	2.09	21	1.88	18
46	ミニストップ	小売業	2.28	21	2.44	27	1.70	27
47	ダイキン工業	機械	2.27	264	2.17	248	2.13	237
47	セブンスアイホールディングス	小売業	2.27	892	2.18	875	2.09	843
47	東急ストア	小売業	2.27	117	2.23	114	2.25	111
47	三井物産	卸売業	2.27	99	2.27	99	2.03	88

(注) 2009年度の障害者雇用率が高い順に上位50社をランキング。『CSR企業総覧2011年版』掲載
1132社のうち障害者を10人以上雇用している502社が対象

(出所)『CSR企業総覧』2011年版

<資料 2 >

UMEHANAsオリジナル『はひふへほの法則』

私達は日常の生活の中で

「はあ〜っ?!(反発の意)」「ひい〜っ!!(困惑の意)」「ふう〜ん(興味ありげの意)」

「へええ〜っ!?(驚き・関心の意)」「ほおお〜(感嘆の意)」

と無意識に口にし、率直な感想を表すことがある(それぞれの言葉に当てはめた感情は、
UMEHANAsのメンバー内での共通の認識である)。

これらは、観点ごとの点数化の際に感じる気持ちでも同じことが言えるのではないかと考えた。そこで点数に迷った時にはこれらの言葉で自分の率直な意見を表し、点数に換算した。ここで使ったのは「ふ・へ・ほ」である。

「ふう～ん。 (興味ありげの意)」	「へええ～っ!! (驚き・関心の意)」	「ほおお～!! (感嘆の意)」
1 点	2 点または 3 点	5 点
0 点		5 点

【3】現状

(i) 日本

私達は障害者やその雇用について知るため、本を読み、疑問点をネットや別の本で調べた。

障害者について

- ・障害者とは障害及び社会的障壁(事物、制度、慣行、観念)により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にある者をいう〔障害者基本法〕
- ・障害の重さで等級がわけられ障害者手帳が与えられる。手帳があれば、等級に応じて税金免除、交通費割引、障害者年金などの手当がでる

障害者雇用について

障害者が働く場は、主に作業所と一般企業の二つがある。

- ・**作業所**： 国や地方自治体からの補助で成り立つ
一般企業に適用される最低賃金が適用されない→月給一万円程度が普通
リサイクル作業、簡易な加工・組立作業、自主製品作り
「商品開発力、商品企画力」が脆弱
- ・**一般企業**： 法定雇用率が定められ、満たさない場合は納金
雇用障害者数 34 万 2,973.5 人、実雇用率 1.68%と、いずれも過去最高 (H22.06)
法定雇用率達成企業の割合は 47.0% (H22.06)
雇用率・中小企業(56 人 - 499 人)は下降傾向
・大企業(500 人 -)は上昇傾向

- ・卸売・小売・飲食、サービス業などが低い
- ・医療・福祉、水道・電気、郵便・運輸、製造業などが高い

どうして作業所では月給一万円程度が当たり前なのだろうか？私達は「小倉昌夫福祉革命 障害者『月給一万円』からの脱出」をみつけた時、その題名に衝撃を受けた。作業所は、物理的な意味で一人で生きることが難しい人々が社会性を身に付けたり、協調性を養ったり、経験を積むための場所であるから、一般企業が真剣に考える生産コストや利益は優先順位が低い。障害者がつくったモノをバザーなどで売るとは、障害者に自分の作品が認められた喜びを知ってもらいたいという職員や周りの考えがあるために行うのだと思う。それは、生産者側の「頑張ったから買ってほしい」と消費者側の「頑張って作ってくれたから買ってあげる」という思いが重なって成立することもある。その場合、品質ではなく障害者が労働したことに重きを置いているため利益は多くなく、障害者は月給一万円程度しかもらえないのだ。

企業

事業主から寄せられた相談の内容

不安…障害者が職場にとけ込めるか、仕事ができるか、など。

わからない…働く環境づくり、指導の仕方、個人に対応した業務内容作り、など。

実際にあったこと(H21)

ある下請け企業が、注文がどんどん減って経営が苦しくなったため、様々な仕事をこなせる人を残そうと知的障害者・高齢者の従業員を解雇。障害のある人は同じ作業を繰り返すのは得意だが、状況に応じての仕事は難しい。彼らに合った仕事を確保するのは難しいと判断した、としている。

未達成多数の企業をその理由の考察

以上のことから、障害者とその雇用が日本社会でいかに優先順位の低い立場にあるかわかる。障害者のことがよくわからないから、仕事の能力があるかわからないから、というのが大きな理由だ。他にも、障害者のための施設を整える経済的余裕がないから、という理由が予想されるが、それはつまり、設備を整えてまで障害者を雇用しようとは思わないからで、やはり障害者に期待していないことと同じだと思う。

日本の現状からの発展

障害者雇用に積極的な企業を調べているとき、「サムハル」というスウェーデンの企業をみつけた。サムハルの活動内容は日本ではきいたことがないようなもの(資料参照)で、日本とスウェーデンとの違いを思い知らされた。そこで私達は、世界には素晴らしい障害

者雇用のあり方が存在するのではないか？今日の世界の障害者雇用はどうなっているのだろう？と強く思い、世界の現状についても調べることにした。

<資料> サムハルという企業

1.企業について

「働きたい者が等しく機会を与えられるのは当然なことだ」という考えのもと 1980 年頃から始まった企業。およそ 2 万人の障害者が働く国策会社。国家が補助金を多く提供している(売上の過半数)が、その分政府からの要求(例:欠勤率の削減、年間 1200 人以上の雇用、ROE や自己資本比率の向上)が多いため、企業運営は楽なものではない。

2.業務内容について 大きく 3 つにわけられる

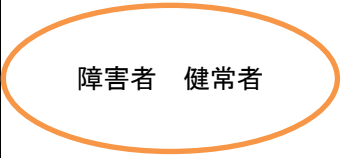
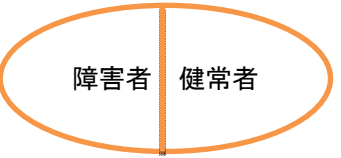
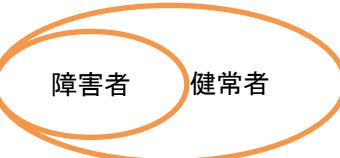
- ・メーカーなどの下請け
- ・工場のライン、サービスを一括で請け負う
- ・サービス(高齢者の買い物代行、飲食店で調理・配膳、店舗の清掃)の提供

IKEA やボルボをはじめとする 1000 以上の企業がサムハルの顧客として多くの注文をよせている。

3.日本では考えられないような点

- ・従業員のおよそ 9 割が障害者
- ・働く意思のある人間に対して、できる限りの努力をして職を与える。障害者のために仕事を作り出す。
- ・毎年 1000 人以上の従業員の転職を支援。従業員が一般労働市場で問題なく働けることを目標とする。転職先がどうしても合わない場合、サムハルに戻るチャンスが一度だけ与えられている。これが従業員を心強くしている。
- ・一般的に障害者が働く割合が少ない「サービス業」でも多くの障害者が働く
- ・障害者を、年金を与えられるような「保護される側」から、スウェーデンの高い税金を支払い国や国民を「支える」側にすることが目標。
- ・障害者だけでなく、移民や外国人労働者の雇用にも取り組み始める。
- ・スウェーデンは全ての人にやさしい。そもそも国民の考え方から違う。

(ii) 障害者雇用形態の外国との比較

	差別禁止	割当雇用	政府雇用
定義	①差別を禁止する ②職場環境整備を行う	①企業に雇用を義務付ける ②法定雇用率に満たない場合は納付金を支払う	障害者や企業への助成金を政府が支給する
政府の役割	企業行動規制	企業行動の統制	直接雇用
企業の役割	差別撤廃・職場整備	雇用責任・経済的資源の再分配	
障害者の役割	健常者以上の能力の獲得	相対的に高い能力の獲得	(能力に応じて)
政府負担	小さい	小さい	大きい
障害者と健常者の関係	 障害者 健常者 健常者に同化	 障害者 健常者 別枠での対応	 障害者 健常者 個別の状況に応じて
長所	・障害者と健常者が完全に対等 ・一般雇用	・能力が高なくてもいい ・一般雇用	・能力に応じて雇用される ・企業にとって財政的心配があまりない
短所	健常者と対等で一般雇用される⇒健常者以上の努力を要することが多く、特に重度障害者の働く場が提供されにくい	納付金などの代替手段が認められている⇒法定雇用率を達成しない企業がなかなか減らない	企業が障害者雇用を無理なく進められる⇒政府の財政的負担が大きい
主な採用国	アメリカ イギリス	日本 ドイツ フランス	スウェーデン

補足

<割当雇用を取り入れている主な国の法定雇用率>

国名	法定雇用率	実質雇用率
日本	1.8%	1.49%
ドイツ	6.0%	4.2%
フランス	6.0%	4.0%

<外国の障害者雇用形態例>

アメリカでの障害者雇用（差別禁止）

健常者、障害者を問わないため、法定雇用率もなければ障害者手帳もない。法定雇用率の設置や障害者手帳は差別とみなされる。

スウェーデンでの障害者雇用（政府雇用）

障害者は労働能力に応じて助成金の支給を受け、健常者と同等の賃金を保障される。企業は職場環境や労働条件の整備、障害者の雇用状況の報告を求められるが、障害者の生産性に応じた賃金保障や、環境整備のための助成を受けられる。

以上のように、障害者雇用には大きく分けて3つの形態があることが分かる。それぞれに長所と短所があり、国ごとに状況は異なるため、独自の政策を考え、実行する必要があるだろう。

法定雇用率や実質雇用率を見ても、明らかに日本は障害者雇用が進んでいないことが分かる。日本は世界の考えや現状を知り、参考にしながら形態を改善すべきだ。例えば、財源不足のため、政府雇用を日本で行うことは難しいかもしれない。しかし、国内状況に合わせてその制度や考えを取り入れることはできるのではないだろうか。

【４】現在施行されている障害者雇用に関わる法律・制度

障害者雇用の現状を調べていくうちに、様々な法律や制度が登場した。日本ではどのような取り組みをしているのか、もっと詳しく正しく知るために、法律・制度について調べた。

障害者基本法（1970 年施行、2011 年改正）

- ・職業相談（第 18 条関係）
 - ・・・多様な就業の機会を確保し、ここの特性に配慮した職業相談・訓練等の施策
 - ・雇用の促進（第 19 条関係）
 - ・・・国、地方公共団体、事業者における雇用を促進するため、障害者の優先雇用等の施策
- 事業主は、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理をする。

障害者自立支援法（2006 年施行）

- ・障害者の地域生活と就労を進め、自立を支援する観点から、障害種に関わらず共通の制度のもとで、関係法律について定めている。
 - ・障害者雇用に関しては、働く意欲と能力のある障害者が企業等で働けるように、福祉側から支援する、としている。
 - ・それまでの身体障害者福祉法・知的障害者福祉法・精神保健福祉法・児童福祉法をまとめている。
- 身体障害者福祉法（1950 年施行）・・・身体障害者の定義、福祉の措置 等
知的障害者福祉法（1960 年施行）・・・福祉の措置 等
精神保健福祉法（1950 年施行、H 7 年改正）・・・精神障害者の定義、措置入院
児童福祉法（1948 年施行）・・・児童の定義、福祉の措置 等

障害者雇用促進法（1960 年施行、2008 年改正）

- ・民間企業は、その常用労働者数の 1.8%以上の障害者を雇用することが義務づけられている。（法定雇用率）
 - ・平成 21 年度現在、企業全体の障害者雇用率は 1.63%で、法定雇用率を下回っている。また、法定雇用率を達成している企業の割合は、45.5%にとどまっている。
- こうした状況をふまえ、企業の障害者雇用を増やすために改正された。

以下は、障害者雇用促進法によって設けられた制度。

障害者雇用率制度 (2009 年改正施行)

(2011 年時点)

- ・事業主は、その雇用している労働者中に占める身体障害者または知的障害者の割合が一定率以上でなければならない。
- ・事業者は障害者の雇用は一般労働者と同じように確保し、障害者雇用率を常に達成・維持すべきものとする。民間企業の一般事業主の障害者雇用率は 1.8%とされている。
- ・雇用を刑罰によって実現することは適切でないので、義務を違反しても罰刑は設けられていない。
- ・算定対象者は、改正前は、週所定労働時間が 30 時間以上の常用雇用労働者だった。改正後は、週所定労働時間が 20 時間以上～30 時間未満の短時間労働者も対象となる。ただし、短時間労働者は 0.5 人分としてカウントされる。

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{常時雇用労働の障害者数} + \text{短時間労働の障害者数} \times 0.5}{\text{すべての常時雇用労働者数} + \text{短時間労働者数} \times 0.5}$$

法定雇用率（障害者の雇用義務数）

$$= (\text{すべての常時雇用労働者} + \text{短時間労働者数} \times 0.5) \times 1.8$$

※青字は法改正による改正点

特例子会社制度 (2009 年施行)

- ・障害者雇用の促進・安定のために、事業者が障害者雇用に配慮した子会社を設置し、条件を満たせば、特例として子会社の労働者を親会社に雇用されているものと見なし、企業グループ全体で障害者雇用率を通算できる。

<条件>

親会社・・・子会社の意志決定機関を支配していること。

子会社・・・親会社との人的関係が緊密であること。（役員派遣等）

障害者を 5 人以上雇用し、全従業員中 20%以上であること。

障害者雇用管理を適正に行える能力を有していること。（施設の改善、指導員の配置）

障害者雇用の促進・安定が確実に達成されると認められること。

障害者雇用納付金制度（2010 年改正施行）

- ・事業主は、雇用障害者数が法定雇用障害者数に一人不足するごとに月 5 万円を納付しなければならないという制度。**政府**はこれを財源として、障害者を多数雇用している企業に対して、**障害者雇用調整金や報奨金、各種助成金を支給する。**
- ・2010 年からは、対象となる事業主が、中小企業に拡大された。

【5】企業レポート～UMEHANAs が選んだ19社～

1. 企業理念
2. 業種・業務内容
3. 雇用率
4. アンケートの返答
 - ①障害者雇用を始めたきっかけは何ですか。
 - ②障害者雇用に対してどのような考えをお持ちですか。（メリット、デメリットだと思ふこと等）
 - ③障害者に求めていることは何ですか。
 - ④障害者を雇ったことで会社が良くなった点は何ですか。
 - ⑤障害者を雇うにあたって苦労した点は何ですか。
 - ⑥障害者が働きやすくなるように工夫したことは何ですか。
5. 選んだ理由

なお、実際に訪問した、エフピコ、ソニー、TOHOシネマズのアンケートの返答については訪問記に詳しく載せている。

【エフピコ】

理念	メーカーとしての基本姿勢を貫通 ・もっとも高品質な製品を ・どこよりも競争力のある価格で ・必要な時に確実にお届けする
業務内容	ポリエチレンペーパー及びその他の合成樹脂製簡易食品容器の製造・販売、並びに関連包装資材などの販売
雇用率	16.1%
アンケートの返答	①社長の方針があったから。 障害者法定雇用率（1.8％）の向上のため。 コスト（人件費）ダウンのため。 社会への貢献のため。 ②施設にいるときなどは感謝する側だった障害者が、働いて感謝される側になることによって自信ややりがいを持ち、積極的な人になれる。 ③感謝されたり、目標を達成することを通して、仕事にやりがいを持ってもらうこと。 ④不適品（異物）混入が少なくなり、品質が向上した。 （例えば、白色に色の混入が少なくなった⇒大勢で見るから） 若い人が多くなり職場が明るく活気づいた。 空いた時間は皆掃除をするため、工場がきれいになった。 ⑥仕事の担当などを、言葉で伝えるだけでなく、見てわかるように表示していること。 一人ひとりの目標を設けること。その際には、曖昧なものではなく、数値などで具体的にし、一人ひとりのレベルに合わせてることを心がけている。
選んだ理由	・テレビ東京『ガイアの夜明け』で取り上げられていて、障害者雇用に積極的であるとがわかったため。 - 調べてみると、「重度の障害者だから雇う」と宣言し、重度の障害者が多く雇用されていることも分かった。 ・トレーをリサイクルする際の選別を障害者に任せているが、機械での選別のときよりも効率を上げており、障害者雇用を生かすことが出来ているため。 ・今までに障害者を解雇したことがないため。これは、「意欲は会社で育てるもの」という考えに基づいている。障害者の成長を長い目で見てい

	る。 ・「エフピコ行動憲章」では、社員の個性を尊重することを掲げているため。 ・小林さんのセミナーに取り上げられたことと、企業にインタビューを行った際にどの企業もエフピコの存在を知っていることから、知名度が高く、障害者雇用の代表格であるため。 ・ホームページでの情報提供が詳しかったため。 ・社会からの評価も高く表彰を受けているため。
--	---

【ヤマト】

理念	企業姿勢「地域の一員として信頼される事業活動を行うとともに、障がいのある方の自立を願い、応援します」
業務内容	宅急便・クロネコメール便を中心とした一般消費者・企業向け小口貨物輸送サービス事業
雇用率	1.84%（2011.01.15）
アンケートの返答	①・「企業姿勢」において「障がいのある方の自立を願い、応援する」と表明しているから。障がい者が、健常者と共に個々の特性を活かした業務を行い、健常者と同等の「労働の対価」を得ることができる職場作りをしている。 ・「宅急便」事業の生みの親である故 小倉昌男氏は、1993年9月、「障がい者が健康的で明るい社会生活を営める環境づくりに貢献する」ことを目的として、私財を投じて「ヤマト福祉財団」を設立したこと。現在ヤマトグループは、ヤマト福祉財団と連携しながら、障がい者の雇用機会の創出により、障がい者の自立、社会参加に努めている。 ②・社会の一員である障がい者と共に働くことは、企業としての社会的な責任（CSR）であると考えている。特別なメリットや法的な義務が動機となって雇用するものではない。 ・障がい者は単にオールマイティーでなかったり、時間がかかったりすることがあっても反復作業や間違い探しなど一度やるべきことを覚えれば必ずやってくれる。

	③・求める資質は、基本的に健常者と変わらない。社訓の「ヤマトは我なり」の精神を共有し、「世のため、お客様のため」に責任をもって業務に携わることを全ての社員に求めている。 ・親御さんがいなくなった後自分の力で生活していけるように、金銭的にも社会的にも自立することを目的としている。 ④・接客においてマニュアル的な対応ではなく、社員全員が暖かみのある接客ができるようになった。 ⑤・いろいろあるが、昨日教えたことが次の日には覚えていないことが多々あるので、繰り返し教えていかなければならない。 ⑥・現時点では障がいのある方が職場にいることは定着しているようにみえる。 ⑦・地域の福祉施設（特別支援学校、作業所）や行政機関（ハローワーク等）と密接に連携し、また専門家のアドバイスに基づき、障がい者の雇用環境の改善のために日々努力をしている。 ・障がい者職業生活相談員、ジョブコーチの配置等の専門的な知識を持つ者の配置にも努めている。
選んだ理由	・企業姿勢の中で、障害者を支援すると表明している。 ・障害者助成事業や障害者が働くパン屋を運営、障害者支援をテーマとしたフォーラムを開催するなど、障害者雇用に関する活動を社会にむかって積極的に発信している。 ・アンケート調査で、障害者雇用担当の方の考えを教えてください、情報提供が親切だった。

【ソニー】

企業理念	「make. believe」
業務内容	オーディオ、ビデオ、テレビ、情報・通信、
雇用率	2.31%

アンケートの返答	①雇用を始めたきっかけ 『障がい者だからという特権なしの厳しさで、健丈者の仕事より優れたものを』という信念をもって、創業者の井深大さんが始めた。 ②障がい者雇用に対する考え 必要な「配慮」はするが「優遇」はしない。あくまでみな平等に扱う。 ③障がい者の方に求めること 障がいという殻を破ってほしい。また、障がい者に限らず誰でもみんな自分の殻にこもらないでもっとやりたいことにチャレンジして自分の世界を広げてほしい。 ④良くなった点⑤苦勞した点⑥周りの社員の反応 とにかくみな平等なので特に変化はない。一人ひとりが同じように仕事をこなしていく。強いて言うならより思いやることができるようになったこと。 障がい者の努力と健丈者の配慮のバランスが大切。
選んだ理由	・ホームページの障がい者への採用情報が大変充実しているため。 ・雇用におけるスローガンとして“Diversity&Inclusion 誰もがいきいきと～多様な個性や価値観のあるソニー～”を掲げており、これは障がい者雇用にも通じるものだと思うため。

【アドバンテスト】

(特例子会社アドバンテストグリーンについて)

企業理念	「本質を究める」
業務内容	株式会社アドバンテストの環境衛生管理・緑化サービス など
雇用率	40.6% (2011)
アンケートの返答	なし
選んだ理由	・アドバンテストグリーンはもともと関係子会社で障害者雇用に取り組んでいた事業部門を分社化して設立した会社である。障害者を雇用するために特例子会社を設立するのではなく、親会社で積極的に雇用を進めていたため ・表彰を受けているため

【資生堂】

理念	・職場におけるすべての人たちの人格、個性、およびその多様性を尊重 ・ともに働く人と力を合わせ、最大限の能力を発揮 ・自分自身と職場の人たちの成長を心がけて行動 ・公正な人事評価
業務内容	・化粧品事業 ・プロフェッショナル事業 ・ヘルスケア事業 ・フロンティアサイエンス事業 など
雇用率	2.81% (2011.06)
アンケートの返答	アンケートに答えていただけなかったため、HPから分かることのみ載せる。 ①誰もがいきいきと働くことができる職場づくりを目指すという考えがあるため ②本気で期待する 必要な配慮はするが特別扱いはしない ③一生懸命働きたい情熱のある社員を積極的に応援する
選んだ理由	・HPが充実したものだったから ・社会から評価をうけているから <表彰>2009年 障害者雇用優良事業所 厚生労働大臣より ・小林氏の話に基づく、いい経営理念だから

【富士ソフト】

理念	もっと社会に役立つ、もっとお客様に喜んでいただける、もっと地球に優しい企業グループ
業務内容	ソフトウェアの作成
雇用率	2%
アンケート	都合により紹介できません。
選んだ理由	・表彰を受けているため。 ・特例子会社「富士ソフト企画株式会社」を中心に取り組み、精神障害者の雇用数が、日本の民間企業の中で1番多い。障害者1人ひとりに合った配慮が難しいとされる精神障害ではあるが、彼らに対するサポート体制が確立していると考えられるため。

【いなげや】

理念	「すこやけくの実現（お客様の健康で豊かな、暖かい日常生活と、より健全な社会の実現に貢献する）」 「商人道の実践（お客様のお喜びを、自分自身の喜びとして感じる事が出来る人間集団）」
業務内容	小売業（生鮮食品・一般食品・家庭用品・衣料品等）
アンケートの返答	①身体障害者の雇用はバリアフリーのビルに移転したから。精神障害者の雇用は、2002年に厚生労働省のグループ就労事業により、実験的プロジェクトとして精神障害者を受け入れたから。 ④責任を持って仕事をする事で、障害者の体調が安定し、仕事のレベルが上がったこと。 ⑥挨拶の練習、経営理念、身だしなみ等の教育を時間をかけて丁寧に行っている。助成金をはじめ、各種の支援機関と連携した障害者支援制度（ジョブコーチ支援等）を活用している。 トライアル雇用を行っている。
選んだ理由	・昔から積極的に知的障害者を受け入れており、厚生労働省での精神障害者のグループ就労モデル事業にも選ばれたため。 ・障害者雇用についての雑誌に取り上げられたことがあるため。 ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 2007 年度 9 月発行の『働く広場』 ・社団法人シルバーサービス振興会発行の雑誌 ・雇用率が 2.52% と高い 2010 年度に、障害者雇用をさらに進めようと、いなげや 100% 出資の特例子会社「いなげやウィング」の設立を決め、実行したため。 ・障害者が利用しやすいように、店内も工夫しているため。 ・エスカレーターのスピードダウン ・車椅子を乗せている車専用の駐車場 ・インターホン ・トイレの設備 ・表彰を受けているため。

【ブリヂストン株式会社】

企業理念	「最高の品質で社会に貢献」 ＊心構え 「誠実協調」社会と向かい合う、多様性の尊重 「進取独創」世の中の動きを客の目線でとらえ世の中の新しい需要を作りだす 「現物現場」現場に足を運び真実を自らの目で確かめる 「熟慮断行」あらゆる可能性を想定し進むべき方向へ向け忍耐強くやり遂げる
業務内容	タイヤ関連、スポーツ用品、自転車 など
雇用率	2.24% (2011)
アンケートの返答	アンケートにはお答えいただけなかったが、障害者雇用についてのDVDを送っていただいた。 「一人ひとりが主人公」という言葉を大切にしており、どうしたら障害のある人と共に働く職場ができるか ということをいつも考えて仕事をしていることがわかった。 安全確認とわかりやすい職場作りを徹底しているようだった。数を数えられない障害者のために、部品を型にあてはめれば数がわかるようなシートを用意したり、部品を入れる場所をケースの色を変えたりして障害があっても共に働ける職場作りに努めている。 事故やミスがないように一人ひとりが気をつけチェックを忘れないようにしているのが感じられた。
選んだ理由	・HP が充実しており、そこから障害者と共に働くためのたくさんの工夫がみられたため。 ・表彰を受けているため。
特例子会社	ブリヂストンチャレンジド 2004 年設立 主な業務内容 清掃業務, メール便の集配・発送業務, タイヤ積込業務, パソコン入力業務, 迷子荷物処理業務, 名刺印刷業務 など

【モロゾフ】

理念	・ 永続的に社会貢献できる企業 ・ 企業市民の一員として社会貢献 ・ 一人ひとりが生きがいをもって働ける職場を築く
業務内容	・ 洋菓子製造、販売事業 ・ 喫茶、レストラン事業
雇用率	2.19% (2011.10.31)
アンケートの返答	①2003 年、ハローワークから障害者雇用改善計画書の提出指導があったため。 ③・一社会人として責任感を持って仕事に従事すること ・ 仕事面でも生活面でも自立すること ・ 魅力を十分発揮し、新しい仕事にも意欲的に挑戦すること ④社員:障害者だからと特別視することがない。適切な指導を施したため、障害者が貴重な戦力となった。協力や指導体制が整った 障害者:能力とやる気があったためパートから嘱託社員になった ⑤・<u>理解の壁</u>(各職場の理解をどう得るか) まずは人事総務グループで積極的に雇用を始め、他部署に拡大した ・ <u>生産性の壁</u>(工場の生産性・効率の低下をどう考えるか) 職場の実態に即した評価基準を設けた ・ <u>人事管理の壁</u>(人員計画を超えた場合どうするか) 障害者採用は別途でできる、と経営トップが宣言した ・ <u>定着の壁</u> 障害者雇用部門からの相談を採用担当者が個別に対応し、雇用定着に向けて様々なサポートを行なった。 ⑥本社オフィスはバリアフリー構造である
選んだ理由	・ HP が充実しているため。 ・ 質問に丁寧に答えてくれたため。 ・ 表彰を受けているため。

【オリエンタルランド】

理念	自由でみずみずしい発想を原動力に素晴らしい夢と感動ひととしての喜びそして安らぎを提供します
業務内容	入園者数世界最多の東京ディズニーランド・シーを運営。ホテルや商業施設などへ事業拡大をはかっている。
雇用率	1.97%

アンケートの返答	アンケートにはご協力頂いたが公表できない事情があるため、別記のアンケート集計に記載する。
選んだ理由	・サービスに定評がある企業として有名で、経営姿勢として「個性の尊重とやる気の支援」をあげている。夢と感動を与えるテーマパークに携わる全ての従業員との関わりを重視しているため。 ・特例子会社を中心に、障害者雇用に積極的に取り組んでいるため。 (株式会社舞浜コーポレーション/株式会社舞浜ビジネスサービス) <企業理念> 「一緒に働く」会社をつくる 「一緒に育つ」風土をつくる 「一緒に挑む」文化をつくる <業務内容> ・クリーニング業 ・テーマパークを彩る花・植物の栽培 ・テーマパークで使用される布ナプキン折りや商品の値札作成・貼り付け <従業員数> 全173名(H16/6/1)のうち障害者126名 (視覚障害3、聴覚障害6、肢体不自由34、内部障害4、知的障害79) <取り組み> ・様々な作業を経験させることで、障害の種別や程度によって1人ひとりを配慮し、従事する作業を決めている。 ・採用に当たっては、必要とする職種に合う人を採用するだけでなく、特性や能力をその後伸ばしていくことでどのような仕事ができそうかを判断している。 ・バリアフリー化が非常に進んでおり、自動ドア、点字ブロック、廊下・トイレ等の手すりの設置などを行う。特にフラワーセンターで顕著である。 ◎ノーマライゼーション推進チームを平成16年に設置。 それまでは問題が起きた後の対応が主であったことから、事前の対応する組織として発足させている。以下のようなことを取り組んでおり、取り組みが非常に評価できる。 *職場担当(指導)者と障害者の話し合い 2～3週間に1回の話し合いで、各職場を3～4カ月で一回りする。 *受け入れ側の研修

	各職場トレーナーを含む社員を対象に外部講師を招き、知的障害・自閉症・精神障害についての講習会を実施することで、職場内に障害についても知識を深めていく。 ＊問題発生時の対応 ＊新たな職域開拓 ＊グループ会社への支援 雇用率達成、障害者雇用のためのノウハウの提供・指導を行う。 現在テーマパーク内では、カウンターを挟んでの取得物に関する利用者との応対をする職場のみであるが、障害者の特性や能力を検討し、さらに職域を拡大し、テーマパーク内でのノーマライゼーションを目指していきたい、と語っている。
--	---

【キャンドウ】

理念	お客様の立場に立った、「見やすい」「選びやすい」「買いやすい」お店づくりを心掛けている。
業務内容	100円ショップ。日用雑貨から食品まで商品展開が多様。
雇用率	1.88% （2011年11月15日）
アンケートの返答	①・上場企業として、企業規模も拡大し、社会的責任が大きくなるに伴い、会社方針として開始した。 ②・障害者雇用を促進し、定着させることが目的。 ・就業を通して、障害者の社会的な自立を支援することに加え、一緒に働く上で特性を理解した指導を学ぶことも重要だと考えている。 ・健常者よりも仕事を覚えるスピード、行うスピードは速いとは言えず、負担とを感じる部分はあるが、障害者が仕事に対し前向きに楽しく取り組んでもらえるような環境を従業員全員で作るよう努めている。 ③・仕事に対し前向きに、粘り強く取り組んで頂ける方。 ・諦めずコツコツ仕事と向き合える方。

	・経営理念である「お客様の立場に立って」を理解し実践して頂ける方。 ④・障害者と一緒に働くことで、特性を理解し、指導を学ぶことが出来る。それは「お客様の立場に立って」という経営理念をより深めていくことに繋がると考えている。 ・障害者を雇用することについて、十分に理解してもらえない方もいるが、その方々に、いかにして理解してもらうかが今後の課題でもある。 ⑤・当初、少し戸惑う方もいたが、全従業員が「お客様の立場に立って」を体現できる人材なので、特性を理解することで自然と馴染むことができている。 ⑥・個人個人の特性を理解し配慮することは行っているが、特別なことは行っていない。誰しも（健常者、障害者問わず）が働きやすい職場環境を作ることを全従業員が取り組んでいる。
選んだ理由	・障害者雇用を始めて1年で法定雇用率1.8%を達成したことから、行動力がある企業だと感じた。 ・障害者のために準社員という雇用体系を設けたりして、一人一人に対する配慮がみられた。

【ファーストリテイリング】

理念	・独自の企業活動を通じて人々の暮らしの充実に貢献し、社会との調和ある発展を目指す ・個人の尊重、会社と個人の成長 ・多様性を活かし、チームワークによって高い成果を上げる
業務内容	・情報発信製造小売業(情報収集・編集・加工・伝達を製造小売業の中で一貫する)
雇用率	7.19% (2010)

アンケートの返答	アンケートに答えていただくことができなかったため、HP から得たことを載せる。また、ファーストリテイリングはワークフェアでの小林氏の講演でも取り上げられたため、そのときに得たことも参考としている。 ①・ある店舗で障害者を雇ったら非常にうまくいったから。 →すべての人には必ず能力があって社会貢献できる、と考えるように。 →「1 店舗に障害者 1 名以上」を目標に。 ②その人がどうやったら会社で価値を発揮できるのかを働くチーム全員で考えられるように ④スタッフ同士に細かい配慮や気づかいが生まれ、客へのサービス向上につながる。																																		
選んだ理由	・ HP に図やグラフが載せてあったり様々な工夫がみられ、わかりやすく充実しているから ユニクロの障がい者雇用率の推移 <table border="1"> <caption>ユニクロの障がい者雇用率の推移 (2001-2010)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>雇用率 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2001</td><td>1.27</td></tr> <tr><td>2002</td><td>6.35</td></tr> <tr><td>2003</td><td>6.81</td></tr> <tr><td>2004</td><td>7.55</td></tr> <tr><td>2005</td><td>7.66</td></tr> <tr><td>2006</td><td>7.31</td></tr> <tr><td>2007</td><td>7.43</td></tr> <tr><td>2008</td><td>8.06</td></tr> <tr><td>2009</td><td>8.04</td></tr> <tr><td>2010</td><td>7.19</td></tr> </tbody> </table> ※2006年度までは3月末、2007年度以降は6月1日時点の数値です。 Q クリックして拡大 ユニクロスタッフの障がいの種類 (2010年) <table border="1"> <caption>ユニクロスタッフの障がいの種類 (2010年)</caption> <thead> <tr> <th>障がいの種類</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>軽度知的障がい者</td><td>56</td></tr> <tr><td>重度知的障がい者</td><td>17</td></tr> <tr><td>重度身体障がい者</td><td>10</td></tr> <tr><td>軽度身体障がい者</td><td>9</td></tr> <tr><td>精神障がい者</td><td>8</td></tr> </tbody> </table> Q クリックして拡大 ・ 表彰を受けているから ・ 小林氏の話に登場していることから、他企業へのお手本となれる企業だと考えたから ・ 「一店舗に障害者従業員一人」という明確な目標があり、これからもますます発展していくと考えられるから	年度	雇用率 (%)	2001	1.27	2002	6.35	2003	6.81	2004	7.55	2005	7.66	2006	7.31	2007	7.43	2008	8.06	2009	8.04	2010	7.19	障がいの種類	割合 (%)	軽度知的障がい者	56	重度知的障がい者	17	重度身体障がい者	10	軽度身体障がい者	9	精神障がい者	8
年度	雇用率 (%)																																		
2001	1.27																																		
2002	6.35																																		
2003	6.81																																		
2004	7.55																																		
2005	7.66																																		
2006	7.31																																		
2007	7.43																																		
2008	8.06																																		
2009	8.04																																		
2010	7.19																																		
障がいの種類	割合 (%)																																		
軽度知的障がい者	56																																		
重度知的障がい者	17																																		
重度身体障がい者	10																																		
軽度身体障がい者	9																																		
精神障がい者	8																																		

【不二家】

理念	社会との絆を大切にし、地域社会の発展と環境の保全に努める。
業務内容	菓子大手。菓子の卸売り、洋菓子・洋食店チェーン展開が柱。
雇用率	2.10%（2010）
アンケートの返答	①・工場現場を中心に以前より取り組んでいる。 ②・社会的責任として必要というより 請負、派遣など様々な雇用形態が相手先企業への法定雇用障害者数の対象になれば、もっと雇用の場が増えると考え。 ・社内でも水準を達成している部署にインセンティブを与えるようなしくみが必要だと考えている。ハンディキャップの人に対する働く場の提供が彼らの自立を助けることになればいいと思う。 ③・作業中に怪我をしないようにしてもらいたい。 ・得意とする能力を発揮してもらいたい。 ・不二家で働いて良かったと思ってくれれば幸い。 ④・皆が気にかけるので職場の雰囲気が和やかになった事例がある。 ⑤・こういった作業に従事してもらうのか、安全面からの判断など難しいと思われる。 ⑥・働く仲間として認め合いカバーし合う様になった。 ⑦・作業の割り当てや内容などで配慮している。管理者が巡回時など気にかけるようにしている。
選んだ理由	・障害者雇用に限らずCSRへの取り組みが充実しており、ホームページでの情報提供が豊富だったため。 ・近年は、障害者雇用率が2.0%以上を推移しているため。 ・表彰を受けているため。

【ダイキン工業】

理念	進化し続けるグループを目指して（ダイキン工業） 自らの努力と相互協力により経済的自立を目指す 生産活動を通じて自らの成長と社会的貢献を目指す 社員、家族、地域にとって誇れる企業を目指す（ダイキンサンライズ摂津）
業務内容	空調・冷凍機部門、油機部門、特機部門、化学部門、新規事業（ダイキン工業）

	油圧潤滑装置部品加工・組立、空調機部品組立、電気・電子部品組立、機械部品加工・組立、フッ素化学製品製造、空調機冷媒回収、CAD図面作成、一般書類電子データ化（ダイキンサンライズ摂津）
雇用率	2.37% （ダイキンサンライズ摂津）
アンケートの返答	（ダイキンサンライズ摂津） ①これからの時代には、高齢者、障害者、男女を問わずあらゆる人が自分の責任を担って、命を得た全ての人達が、閉塞感に満ちるのではなく、行動を堂々と歩いて、みんなで明るい人生を送る時代が来る。そのような社会に会社として参画したいと思ったから。 働く環境、バリアフリーを実現し、障害者が自立する手助けをしたかったから。 法定雇用率の達成のため。 ダイキン工業の社会的貢献のひとつとして。 大阪府・摂津市の施策に対する協力のため。 ②障害を持つ、持たないではなく、社員として同じ一人の戦力である。 「会社」というのは一人ひとりが協力して利益や幸せを得ようとする場所だから、一人ひとりの戦力が平等な立場で協力していく必要がある。 ③「障害者＝出来ない」ではなく、出来ることで活躍して欲しい。出来ることで仕事をして欲しい。 健常者は障害者の出来ることを伸ばしてあげられる存在であるべき。 障害があってもなくても「働くこと」は誰にとっても同じくらい大切。 ⑤相手の辛い部分が見えないため、障害者同士で理解しあうこと。 ⑥「出来ないことを出来るようにする、そして、簡単にする工夫」を目指している。
選んだ理由	・ダイキンサンライズ摂津が「障害者ワークフェア 2011in さいたま」に参加していて、情報提供をしっかりと行っていることが分かったため。 ・「障害者ワークフェア 2011in さいたま」での対応がとても丁寧で、資料を大阪からわざわざ送ってくださり、好感が持てたため。 ・採用後の育成として掲げている基本姿勢がすばらしいため。 ・社員一人一人の出来ないことよりできることに目を向ける ・人の能力は無限である ・頂いた資料から、障害者が働きやすい環境作りを行っていることが分かったため。 ・エレベーターやトイレなどの建物のバリアフリー化 ・聴覚障害者以外の手話の習得

	・手に障害がある人が部品を取りやすくなるように、部品はスポンジの上に置いている ・視覚障害者の操作作業が可能になるよう、「視覚による信号」にしている ・弱視の人も通路を苦労なく歩けるように「通路ガイドライン」をしいている 等々 ・社会から認められて表彰を受けているため。
--	--

【東宝】

【子会社「TOHOシネマズ」】

理念	GOOD MEMORIES 劇場にお越しいただいたお客様が、その時間その空間を味わうことでサティスファクション（満足）を覚え、良い思い出づくりができるような、次回にもつながるサービスを提供すること。
業務内容	情報・通信業 映画館の運営・パンフレットやキャラクター商品の販売（個性的な名称や特徴を有している人物、動物の画像を付したもの）・軽飲食物の販売・レストラン、喫茶店の経営・広告代理業・上記各号に付帯する一切の業務
雇用率	3.55% （2011.03）
アンケートの返答	従業員の採用に関して、「challenge for the success、成功への道を切り拓く挑戦者たち」をモットーに、多様な人材の採用に励んでいる。このような人事理念と「ノーマライゼーション」という社会理念の実現への思いのもと、全国のTOHOシネマズ映画館での障害者採用を行っている。 映画館アルバイトスタッフという形で、チケット案内や館内案内、飲食・グッズ販売などを行う。＜取り組み＞ ◎障がい者認知用名札の導入（2010年3月～） 障がいを持つ従業員が、自身の障がい特徴を事前にお客様に知っていただくことで職域の可能性を広げ、お客様とのコミュニケーションをより円滑に行うことを目的として、障がい認知用名札を作成した。この名札は本人の希望にとり任意で着用している。 TOHOシネマズホームページより抜粋

	導入の経緯	職場というフィールドにおいて本当の意味での「平等」とは、誰もが仕事に対して負い目や劣等感を持つ事なく、安心して働き、スキルを伸ばしていける事であると考えます。そのために必要なもの、大切な事は迷わず実践したいと考え、「障がい認知用名札」を導入しました。名札の選択肢を増やす事で、「自分の障がいについて周囲への理解を求めたい」と考えている従業員の声に少しでも応える事ができれば、と思っています。
	デザイン	台紙が薄い黄色で、障がいについて簡潔な説明が書かれています。実際に名札を着用するご本人や支援者の方と話し合いながら、記載内容を決定します。
	活用例	とっさの時、お客様の声や視線に気付けない事や、即座に対応できない事があるかもしれません。自分では頑張っているつもりでも、もしかして誰かに不快感を与えてしまうのではないかと、不安な気持ちになる事はないでしょうか？「お客様の対応に時間がかかります」「小さな声が聞き取りにくいです」等、お客様にご理解・ご協力を得る事で、職域の幅がもっと広がるかもしれません。また、TOHOシネマズの会社理念である“Safety（安全）”という観点からも、この名札がTOHOシネマズで働く障がいをお持ちの皆さんにとって助けになれば、と考えています。
選んだ理由	・オリジナリティのある雇用を行っている。	

【富士通ビー・エス・シー】

理念	・常に変革に挑戦し続け快適で安心できるネットワークづくりに貢献 ・豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供 ・企業と個人が共に成長できるよう、国籍、性別、年齢、障がいの有無、価値観に関わらず、多様な人材を受け入れ活かす(→ダイバーシティ施策)
業務内容	・情報通信業

	・製造業 ・情報家電産業 ・建設業 ・流通業 など
雇用率	2.19%
アンケートの返答	①・多様な人材を受け入れ活かす(→ダイバーシティ施策) ・同じ「人」であることを理解したため ②・会社側：社員に障害者雇用の意義を知って欲しい ・障害者側：働く場を得ることは大切 ③・障害者であることを甘える材料にしないこと ・できることに精一杯の力を出すこと ④社員へ思いが伝わり影響があった ⑤サポート方法やコミュニケーション方法 ⑥同じ「人間」だから特別扱いはいらない
選んだ理由	・ワークフェア 2011 での対応が親切で、質問に快く答えてくれたため。 ・HPに障害者雇用についてのメッセージや体験談が載っているなど、大変充実したものであるため。 ・小林氏の話に基づく、いい企業理念であるため。

【旭化成株式会社】

理念	世界の人々の“いのち”と“くらし”に貢献する（旭化成） 安全と健康は、最重要課題と認識し、事業活動の全てにおいて「安全第1・健康第1」に配慮する 安全と健康に一人ひとりが責任を持ち、全員参加で安全と健康の確保に努める 安全と健康に関するP(計画)－D(実施)－C(評価)－A(改善)のサイクルを回し、安全健康レベルを継続的に向上させる（旭化成アビリティ）
業務内容	住宅、化学品、医療、繊維、建材等(旭化成) （旭化成アビリティ）
雇用率	1.94%（旭化成グループ 2011.06） 86.9%（旭化成アビリティ 2011.10.01）
アンケートの返答	（旭化成アビリティ） ①法定雇用率が定められたから。 一般の会社の中でも障害者を健常者と同じ人間として雇用したいと

	思ったから。 障害者は現場でなかなか働きにくい。その代わりにオフィスで雇用してあげたいと思ったから。 ②障害者と健常者に差はない。社内で境目を無くそうという意識が出てくれば、それは社会に生きてくる。 ③サポートされるだけでなく、助け合うことで自立していった欲しい。 ④社内の雰囲気が良くなった点。 ⑤みんなで知恵を出し合わなければならない点。 ⑥バリアフリーの実現。健常者にとって当たり前のことをもう一度見直し、改善していく必要がある。
選んだ理由	・HP上の情報提供が充実しているため。 ・障害者が活躍できる場を広げているため。 ・国際アビリンピックに参加 ・数々のスポーツ大会に参加 ・職場活動やスポーツ活動などを通じて得た専門技能などを広く社会で生かすために小中学校や支援学校の公演や授業に参加 ・旭化成アビリティは、旭化成が100%出資しているため。 ・旭化成アビリティが「障害者ワークフェア 2011in さいたま」に参加していて、情報提供をしっかりと行っていることがわかり、またそこでの対応が丁寧で、好感が持てたため。 ・親会社である旭化成が社員の個の尊重（社員一人ひとりを尊重し、働きがいがあり、能力を十分に発揮できる職場づくりを目指す）と多様性を重視していることから、法定雇用率の達成だけでなく、旭化成の理念や意志に基づいて特例子会社を設置したことが感じられたため。 ・表彰を受けているため。

【フジ】

理念	地域と人と、くらしとともに。
業務内容	愛媛県を中心とした四国最大の大型スーパーチェーン店。中国地方への展開も進める。 1967年の創業以来、「地域の人々と共に生き、その明るい笑顔をいつも見たい」という願いをかなえるために、中四国エリアにそれぞれの地域の暮ら

	しに合ったショッピングセンターを展開している。
雇用率	2.48%
選んだ理由	・従業員を「共に働く仲間」として大切にしている。従業員一人ひとりの能力を伸ばすことをフジの行動基準とし、風通しの良い活力のある企業を目指している。障害者の適職開発、継続勤務が可能な就業環境の整備などに取り組んでいるため。 (「働く広場 2009.11」職場ルポより) 障害者を雇用していることが知られるようになって、地域の障害者施設からも「実習をさせてほしい」との声が入ってくるようにもなった。「そういった意味でも、地域と密着してきたと思います」「企業の社会責任という大げさになるかと思いますが、地域に育てていただいていることを考えたときに、地域の雇用を拡大し、守り育てていくことは当たり前だと思っています。その考えのもと、今後とも障害者雇用の場を提供していきたいと思っています。また一企業としては、『フォワード』、前向きなチャレンジをして、事業の拡大、事業の深まりを求めていると思います」と人事部藤田さん。 ・表彰を受けているため。 ・スーパーではバリアフリーの取り組みが充実している。働く障害者のためだけでなく、全てのお客様にお買いものを楽しんでいただくように、職場の環境改善にはげんでおり、地域の住民から寄せられる「お客様の声」も評判が良いため。

【6】企業訪問記

私達UMEHANAsは3つの企業を訪問した。なおどの企業でもたくさんの質問に答えて下さったが、紹介しているのはその一部である。

(i) エフピコ訪問記

12月13日

於 茨城県エフピコ関東リサイクル工場 ・エフピコ愛パック株式会社茨城工場
・エフピコ沓掛選別センター



速いスピードで流れてくるトレーを、手を休めることなく選別している。全員が真剣に仕事をしている。赤帽子の方が健常者で白帽子の方が障害者だが、帽子の色でしか見分けがつかない。

この訪問で、私達はエフピコの障害者雇用の形態や考え方に多くの衝撃を受けた。特にエフピコならではの形態や考え方であると感じた2つのことを紹介する。

- | |
|-------------------|
| ■1 主体が障害者である |
| ■2 障害者の戦力を引き出している |

■1 障害者がいないと成り立たない

エフピコらしい障害者雇用、それは障害者が主体となって働いているということだ。法令遵守のために障害者を雇用するという企業が多い中、エフピコは「障害者がいないと成り立たない会社」なのである。

また私達は幸運なことに、養護学校の生徒の方がエフピコに就職するための職業訓練をしている場に立ち会うことが出来た。そこではエフピコで働いている先輩障害者も指導していた。障害者の立場からアドバイスすることで訓練内容を充実出来ると共に、働いた経験を生かせる場になるのだ。これも障害者が主体となっていることの一つだと思った。

■2 障害者が戦力

エフピコは障害者の持っている力を最大限に引き出している。健常者の従業員のトレーの処理枚数が1日800～900枚だったのに対して、障害者の従業員は1100枚だったそう。

障害者が大きな戦力になっているのだ。

私達は、どうして障害者の力をここまで引き出せているのか、訪問して学んだことから考えた。そして、エフピコの ①障害者の成長を長い目で見える姿勢 ②働く意欲は会社で育てるものだという考えが引き出しているのではないか思った。

①障害者の成長を長い目で見える姿勢

エフピコは障害を理由に障害者を解雇することはない。今まで施設や家にいた障害者が初めて働き自らお金を稼ぐのだから、初めは出来なくて当たり前という考え方があるからだ。

しかし、面倒を見るだけではない。企業として、利益を出さなければならない。そのためには、従業員として働いてもらわなくてはならない。山本さんはおっしゃった、「その力を引き出すのが、私達スタッフの力だと考えています。スタッフがいかに従業員を動かせるかが大切です。」

②働く意欲は会社で育てるもの

「親に言われたから」「施設の人に勧められたから」という理由でエフピコに働きに来る人が多いらしいが、細川さんは「初めから意欲がなくてもいいのです。意欲は会社で育てるものですから。」とおっしゃった。エフピコは初めから完璧な人を求めるのではなく、社員を育てるという意識が強いと感じた。

■Q&A

1. 障害者が働くということの意義

(山本さん) 自分の力で仕事をし、自分で生きていくことによって親が亡くなった後の将来のことを考えられるようになると考えています。

(細川さん) それまで施設にいた時などは感謝する側だった障害者が、働くことによって感謝される側になれます。それによって、自信が持て、仕事にやりがいを持ってくれます。仕事をすることで積極的な人になれるのです。

2. なぜ障害者がトレーの処理枚数が多いのでしょうか？

(細川さん) 私もどうしてもずっと考えていたのですが、健常者の方ってあきらめやすいのかなと思います。出来ないことに対してやる気をなくしやすいのです。それに比べて、障害者はやれと言われれば大抵やります。素直なのです。「やってみて、出来るとまたやる」という良いサイクルが回っていると思います。

また、一人ひとりの目標を作っているため、やりがいを感じられ、それが仕事の動機につながっていると思います。

3. 今後、日本でエフピコのように障害者と働く企業が増えるにはどのようなことが大切だと考えますか？

(細川さん) 障害者雇用をしないのは、「障害者のことをよく知らないから」「障害者と接したことがないから」なのだと思います。障害者の良さや可能性を分かっていないのです。障害者雇用について様々な取り決めを行っている、厚生労働省の方々にさえ、障害者と接したことがない方々がいるかもしれません。

また、日本では障害の「害」の表記でもめたことがありました。しかし、そのようなことは障害者にとっては関係のないことなのです。「障害者が本当はどうしたいのか、どのようにしてほしいのか、を理解して欲しい」です。

エフピコを訪問して一番印象に残ったことは、「障害者が当たり前のように働いている」ということだ。エフピコには多くの見学者が訪れる。細川さんはこうおっしゃった。「リサイクルの見学で来た方々に、最後に『ここで働いている方はほとんどが障害を持った方なんです』と言うと、皆さんは『全く気が付かなかった!』と驚いてくれます。そんな様子を見るのがうれしいです。」障害者が働く喜びを感じながら自分らしくいきいきと働ける空間が、エフピコには出来上がっていた。

エフピコの訪問でお世話になった方にお礼のメールを送ると、細川智絵子さんから心温まるメッセージを頂いたので、ここに一部紹介する。

働くことは、生きることだと私は思っているのですが、こと障害者にとって働くことは意味深いものだと思います。それは、働くことによってお金だけではなく多くの刺激が得られること、支援される側になりがちな障害者が自分の力でお金を稼ぎ自立出来ること、働きがい・やりがいから喜びを見つけられること、認められること・必要とされることが「働く」ということにギュギュギュッと凝縮されています。

障害者と呼ばれる人達は、とても深いですし関わると色々なことを学べます。最近、学んだことを1つ。工場に新しいジュースの販売機が入り、以前の販売機から種類も数量も倍に増えました。障害者メンバーは、休憩中に競い合いながら「俺、つぶつぶコーンスープ」「今日は、コーヒー」と毎日とても楽しみにわくわくしながらジュースを購入し、私には「細川さん、見て見て、ジュースがいっぱいになったよ、どれにする？」とテンション高く報告してくれました。ちょっと(?)腹黒い私は、ジュース位で何をそんなに騒いで・・・」と一瞬思いましたが果たして彼らのように日常の小さな出来事から大きな喜びを見出すことが自分はどれだけ出来ているだろうか、とふと考えさせられました。今、目の前にあることをどれだけ楽しめるか。彼らは、物凄く上手なんですよ。見習いたいものです。

(ii) ソニー訪問記

12月16日

於 品川区御殿山テクノロジーセンター

■障がい者雇用の取り組み

ソニーは1946年ベンチャー企業として設立。小さな会社を大きくするには、老若男女問わずできる人ややりたい人が仕事をしていくことが大切だと考え、創業者の井深大氏は「障がい者だからという特権無しの厳しさで、健丈者の仕事より優れたものを」という信念をもって、どんな人でも平等に雇用する体制を整えた。



ソニーの雇用では上記のスローガンをかかげている。

Diversity=人種や考え方の多様性 Inclusion=受容、包括、受け入れること ⇒多様な価値の受容を目指し雇用をすすめている。
--

しかし障がいのある人が健丈者と同じように仕事をするにはそれなりの配慮が必要である。「障がいを感じない、感じさせない いきいきと働ける職場」としてより配慮と環境を整えるため特例子会社も設立した。

ソニーの障がい者雇用では障がい者の真面目さを戦力にしようというよりは、障がい者も普通の社員と同じようにやりたい仕事に就いて夢を叶えてもらおうという方針が感じられた。また、障がい者を保護するのではなく あくまで健丈者と同じスタートラインに立つための配慮しかせず、あとは皆平等に対応しすべて本人の努力にまかされていた。

■実際に働いている障がい者の方のお話

聴覚障がいをもつ●●さんにお話をうかがった。

会社では、補聴器で聞き取った小さな音と相手の口の動きで何を話しているのかを読み取っているようだ。そのため会議や話し合いのときは、座る位置に配慮が必要だ。また電話に出ることができないので、他の人に出てもらおう・・・など、常に周りのサポートがあってこそ自分が働けるのだ、と話してくださった。

ソニーに入社した理由は、ハンディキャップをいかしての商品企画に携われると思ったからだそうだ。「障がいがあるからできない」と言うのではなく、「配慮をしてもらいなが

らできることに積極的に取り組んでいき、常に努力する」ことが大切だとおっしゃっていた。

実際、●●さんも多大なる努力をしてきているということが話を聞いてわかった。話せるようになるために気が遠くなるような練習をしたそう。話せるようになりたいという強い気持ちがあったから、今こんなに上手に話せているんだなと胸を打たれた。

■ Q & A

1. 障がい者に求めていることは？

(障がい者に対してだけではないが)自分の生きたいように生きて、夢を達成させてほしい。

2. 障がい者雇用について今後目標としているものは？

社員も障がい者に関する理解が不十分であり、どう接すればいいかわからなくなってしまっているのを、より障がい者とふれあい知ってもらうような環境をつくる。

3. 障がい者も共に働く企業がふえるには？

設備&人事・運用&人の気持ちをうまくかみ合わせる必要がある。

4. 障がい者雇用がなかなかうまくいっていない企業にアドバイスを！

「障がい者だから手間がかかって雇えない」という考えを捨てるべき。

5. 今後の障がい者雇用の課題は何だと思いますか？

今働いている障がい者が歳をとっていったときの対応。障がい者雇用自体まだ始められたばかりだから、高齢障がい者は例がない。退職の時期や労働条件などは、企業と障がい者が共に考えていくべきだ。

■ 思ったこと

今回お話をうかがって、障がい者雇用についてだけでなく働くとはどういうものかということについても考えさせられた。できないからといって諦めてしまっただけは何もおこらないが、やる気さえあればどんなことだってできるのだらうと思った。だからこそ採用する時には、その人が会社の一員として根気強く働く力を持っているかを見極めるとも話してくださった。

働くとは、本当に働きたいという強い意思と成功させるための努力が必要不可欠であると感じた。そして、それらが備わった障がい者を積極的に雇用する体制が整っている、ソニーのような会社が増えるといいなと思った。

■表記について

「障がい」がひらがな表記になっている理由を教えてください。（ソニーHPより）

ソニーでは、障がいの有無に関わらず、個性と多様性を認めるというソニーの基本的なスタンスのもと、積極的に障がいのある方の採用や働きやすい環境整備をすすめているところです。その一環として、これまでは法令文書等にならって漢字表記をしておりました「害」の字を、ひらがな表記にすることとしました。本件に関しましては様々な意見はありますが、適切な表記が見当たらない現状の中、ユニバーサルデザインな社会の実現に向けて、社会、社内の意識醸成にもつながっていくと考えています。

健常者が「健丈者」となっている理由を教えてください。（インタビューより）

常に健康な人などいません。しかし健康で丈夫な人ならいるでしょう。
…という井深大氏の考え方から。

（iii）TOHOシネマズ訪問記

12月22日

於 有楽町 TOHO シネマズ株式会社本社

一般に、サービス業では障がい者の就職が進んでいない。主な要因は、お客様と対面で接し臨機応変な対応が求められることや、アルバイト採用が進んでいることかもしれない。しかし、TOHOシネマズはそんな環境の中でも障がい者がいきいきと働いていることを教えてくれた。TOHOシネマズの障がい者雇用について詳しくお話して下さった中で、私達が特に驚かされたのは以下の3つのことである。

■ 1 当初のきっかけが「行政指導」であるとは感じさせない積極的さ

■ 2 地域とのつながりが強い映画館ならではの障がい者雇用の良さ

■ 3 アルバイト採用が人生の step upにつながるという考え

■ 1 行政指導から始まったTOHOシネマズの障がい者雇用

2007年の「行政指導」がきっかけであるという。障がい者雇用に本腰を入れ始めた2008年12月の時点で障がい者の従業員はたったの8人、全体の0.58%だった。「行政指導」の時点で、障がいの知識や雇用するにあたっての準備・体制など無く、全くゼロからのスタートだった。しかし全員で自主的、主体的に取り組み始めた姿勢は「他の企業には見られない光景」と専門家も驚くほどであったらしい。

■ 2 映画館の良さ

TOHOシネマズの場合、劇場はそれぞれの地域で「1つの会社」のように成り立っていて、公共性が高く地域とのつながりがとても大きい。地域社会との信頼関係をいかにして築けるかが大切だ。そんな映画館で障がい者が熱心に働いているということは、お客様の障がい者に対する考え方を変えることが出来ると同時に、地域社会を少しずつ変えることが出来るということだ。障がい者の雇用にも積極的に取り組み会社を良くしていくということが、地域社会をより良い方向に少しずつ導いてくことにつながっているのだ。

■ 3 アルバイトという働き方

お話を伺う中で、私達の心に強く残った言葉がある。

今後は、今働いている人がもっと成長できるような企業の姿を目指したいです。実際に、TOHOシネマズで働いていた障がい者スタッフの方が、別の会社に社員採用されたという話を聞きます。これは、私達のようなスタッフを育てる側にとってすごく嬉しいことです。このように、職業人としての価値を高めて、スタッフを「卒業」させてあげられたらいいです。そして、「TOHOシネマズで働けば努力次第でいくらでもなる」と社会から言われるようになりたいですね。

今まで私達は、ただ「障がい者が安定して働ける職場がもっと増えてほしい」と考えていた。しかし「障がい者のアルバイトスタッフが卒業できるように成長させてあげたい」というTOHOシネマズの思いを知り、障がい者がいきいきと働くということについて改めて考え直した。

障がい者にとって必要なのは、安定して働ける職場ばかりではなく、働く経験を積むことができる step up の場なのかもしれない。その一つの例が、アルバイト採用という形なのだ。よく考えてみれば、私達のような学生は飲食店やコンビニなどでアルバイトをする。働くことばかりではなく、人と接することや社会のルールなどを学べる場であると聞く。同じように、障がい者にとってもそのような経験を積めるTOHOシネマズのような職場がもっと多くあってもいいのではないかな。

■ Q & A

1. 障がい者の採用はどのように行っていますか？

健常者は部門ごとに、障がい者は個人に合う仕事の提案という形で採用を行っています。

障がいの特性はそれぞれ違いますから、「ある業務」のための障がい者の従業員を採用するのではなく、個々の障がい者にあった「オリジナルパターンの業務」を提案します。一つの劇場が成り立つためには、様々な業務が必要になります。そのどこかの業務の一

部分でもできればいい、そんな気持ちです。

また、映画館というサービス業ではお客様との信頼関係を築くことが大切ですから、人と接することに興味がある方・できる方・好きな方を歓迎しています。

2. 障がい者が働きやすくなるように工夫したことはありますか？

設備投資などはほとんどしていません。もともと映画館は地域の人が利用しやすいようにバリアフリーな設計になっているので、施設の点では他の企業に比べて苦は無く、良かった点だと思います。

また、任意で身につける障がい者認知用名札というものを導入しています。障がいの特性を書くスペースがあります。例えば、これを見てお客様がゆっくりお話して下さることで、聴覚に障がいを持つスタッフがコミュニケーションを取りやすくなりますね。スタッフとお客様、それぞれにとってメリットがあるのです。



<サンプル> TOHOシネマズ HP より

エフピコ訪問



(iv) まとめ

3つの企業はそれぞれ違った取り組み方や考え方を持っていた。エフピコは障害者というまとまりを戦力として扱い、ソニーは障害者に配慮するだけで健常者となんら変わりなく仕事をできるものとしていたと感じた。TOHOシネマズは一人でも多くの障害者に働く機会を提供しようとしていた。

どこの企業にも「私達にはこういうことができる」と胸を張って言える強みがあった。そして取り組み方に良い悪いはない。各企業の特性を活かした取り組みを行うことが大切だ。「日本企業全体で 100 点をとる」というようなイメージで、オリジナリティのある取り組みができれば、必ず良い結果につながるだろう。反対に、どの企業でも共通していた考え方もあった。例えば、障害者を「助けてあげる」のではなく、障害者を健常者と同等な「企業の戦力」とみなし特別扱いはしない、と考えていることだ。これには、企業と障害者の両者にとってメリットがあると考えた。

- ・ 障害者にとって…障害を理由に特別扱いを受けないことで、ただ「支援」される存在から、「社会に役立つ」存在へと成長することができる！
- ・ 企業にとって……特別扱いをしないことで障害者の能力 up を促し、企業の戦力が確かなものとなり、企業の利益に直接つながる！

このようにして、企業と障害者の両者にとってのメリットがある取り組みができた時、企業の障害者雇用は成功するのではないかと思う。

私達は、このような企業の取り組みや思いを、もっと多くの人に知ってほしいと強く感じた。これからも障害者雇用を進め、他の企業から目標とされるような企業でいてほしい。

【7】ワークフェアの記録

障がい者ワークフェア 2011in さいたま

11月23日、メンバーのうち二人が障害者の雇用、能力開発に関する理解と認識を高めることを目的とした総合的なイベント「障がい者ワークフェア 2011in さいたま」に行った。そこで小林秀司氏の講演に参加し、障害者雇用を行う意味への理解を深めることが出来たので、一部紹介する。

特別セミナー「企業における障がい者雇用の効用」 講演者：小林秀司氏

小林氏は「企業における障害者雇用と業績関係に相関があるのか」を調査し、調査結果から分かったことをこのセミナーで講演して下さった。

<調査結果(一部)>

・障害者雇用を始めてからの業績・・・良くなった 18.8%
変わらない 67.3% やって損はない
悪くなった 0.5%

・障害者雇用を開始して業績が良くなった企業が重視している経営方針
・・・社員の長所を伸ばす経営、価値観を重視した人材採用、対話の機会の増進

・障害者雇用を開始して業績が良くなった企業が実践したこと
・・・仕事の進め方を見直した、設備投資をした

～もし障害者がはたらくことができれば～

重度障害者が40年間生活するのに必要な費用は2億円弱と言われている。賃金を時給約820円とすると、40年間働いた場合、1000万円の納税者になると見込まれる。すると、2億円の歳出が1000万円の歳入に変わるということになる。

現在、障害者雇用は「福祉」として捉えられているが、「経済政策」として捉えることが出来るのである。このように発想を転換し、現在弱者と言われる障害者が働けるようになれば、日本は真の経済大国への道を歩み始めるだろう。

この講演で「障害者雇用が経済に良い影響を及ぼすこと」が分かった。また、障害者雇用で成功した企業の多くが設備投資を行っていることから、障害者雇用を行っている企業を応援する方法のひとつに「株式投資」が挙げられると考えた。

小林氏の講演は私達の調査を後押しして下さった。

【8】考察

私達は、「障害者雇用」が増えることについて、二方面から考えた。

まず、障害者を雇用することは当然だということである。調査中、このような言葉をみつけた。

人の幸せとは、 「人に褒められること」 「人に必要とされること」
「人に喜ばれること」 「人に愛されること」 の4つ
と言われている。これは、仕事をすることで得られる。
(「“弱者”にやさしい会社の話」 坂本光司+坂本研究室)

私達はこの言葉から、障害者が働く本当の意味を考えた。人は誰でも幸せになる権利がある。だから障害者が働くことは「人」として当然のことであるはずだ。社会をよくし、生活を豊かにし、人々を幸せにすることこそ企業に与えられた使命であるから、企業はもっと障害者に対する雇用の機会を増やすべきではないだろうか。更に、

「働くことで得られる幸せ」は同時にその人自身を成長させる。障害者の努力と成長する姿は経営者を感動させ、意識を変えさせ、その感動の伝わりが障害者の自信となり、障害者自身を育てている。
(「共に生き共に働く ～障害者の雇用と企業経営～」 山口光一)

このようにして企業は従業員に5つ目の「幸せ」を与えることもできる。この「幸せ」とは、自分自身の成長を実感できることだ。これらのことを踏まえれば、企業のあるべき姿がみえてくるだろう。そしてメディアの発信力が拡大している今日、情報を発信する側の企業にとって、正しい情報を広く発信することは社会的責任なはずだから、障害者がいきいき働く姿や現状を正しく広く発信してほしいと思う。

次に、障害者雇用は企業のためになるということである。私達は企業訪問に行き障害者が働く姿を目の当たりにした。その姿は真剣で、彼らの仕事が速さが具体的な数字で結果に表れていたことから、障害者雇用を躊躇する企業の多くが抱えているであろう「障害者は能力が低い、仕事が遅い」という先入観は正しくないと考えた。働きたいという意欲がある障害者はたくさんいる。意欲があるからこそ上達が速く、能力がついていくのだと思う。障害者は戦力になる、つまり企業のためになるのだから、間違った先入観で障害者の行こうとする道を閉ざしては障害者のためにも企業のためにもならない。

更に、障害者がいきいきと働く姿はお客にも影響を与える。お客が持つ企業や障害者へのイメージが大きく変わるのではないだろうか。そしてそのイメージがお客からお客へとどんどん広がっていけば、企業と地域社会との距離が縮まり、もっと住みよい社会になる

と共に、消費者の「障害者が作ったから買ってあげよう」や「障害者でもおいしいものが作れるんだ」という意識を変え、製品の本当の価値を認めようとする意識を生み出すだろうと考えられるのだ。私達は以前、スワンベーカーリー(ヤマ HD の特例子会社)のパンを食べたのだが、迷わず「普通に”おいしい”」と言ってしまった。意識が変わった今だからこそ、誰が作ったかは関係なく「このパンがこの味でこの値段なら、私は買う」と言える。

これらのことを踏まえた上で、企業に始めの一步を踏み出してほしい。もちろん障害者雇用を始めれば壁に当たることがでてくるはずだ。例えば働く環境づくりの工夫などが挙げられる。そういうことを乗り越えるために、企業の学習会を開いたらいいのではないかと考えた。雇用する側がそこで得たことを活かして職場を改善することで、障害者が働きやすい環境が広められると思う。そして同時に、障害者雇用になかなか踏み出せない企業が一步を踏み出すきっかけになるかもしれない。

私達は、「障害者」という枠組みや「法定雇用率」というきまりがなくなり、障害者が当たり前に雇用されるようになって初めてスタートラインに立てると考えている。そしてそうなることが同時に、すべての「働きたくても働けない人」のためになり、企業のためになり、日本の力になるのだ。

【9】STOCKリーグを通して学んだこと

以前は株に対して「大人がいかにか儲けようか考えるもの」だという漠然としたイメージがあったのだが、株に対する私達の新しい考えとして、「株はまるで企業の通知表のよう」ということが挙げられる。株は、企業の生産物・サービス・運営の仕方・行動などの正確さ・速さ・透明さに対する人々の評価を顕著に表しているため、人々が株取引を通して企業を「見張る」ことは、企業の向上心や努力を生み出すことにつながると考えた。こうして、株の重要性を理解すると共に、企業と消費者・株主の相互関係なくして安心安全な世の中は成立しないということを実感させられた。

私達は STOCK リーグに参加してみて、企業のイメージが大きく変わった。

電車などで帰宅途中に疲れて眠ってしまっている社会人を見る度に、働くということは大変で辛いことなのかと思っていた。しかし STOCK リーグを通して、企業は働く人にこんなにもたくさんの幸せを与えられるのだ!!と思った。

経営する人、雇われている人、消費する人…企業には沢山の人が関わる。様々な人に支えられて初めてその企業が成り立つ。

つまり利益を追求するだけでなく、人の心を一番に重んじることが企業にとって大切なことなのだと学んだ。そして、日本にはそんな企業がちゃんとあるということも知った。

働くことで幸せを感じ、サービス・製品で人を喜ばせ、それらがまた感動や信頼を生む。企業とは世の中を元気にする、なくてはならないものと思った。

最後に、私達はチームで物事に取り組むことの素晴らしさを学んだ。私達のチームは最多の5人であり、住んでいる場所もそれぞれ離れているため、初めは意見がまとまりづらいことが心配された。しかし、授業の無い日でも集まり、意見を出し合い考えをどんどん深めていくことで、このレポートをやっと完成させることが出来たのである。

参考文献

政策統括官 共生社会政策担当 <http://www8.cao.go.jp/souki/index.html>

ジョイコンサルティング <http://www.joy-c.com/>

テンプスタッフフロンティア会社 <http://www.tempfrontier.co.jp/>

ゼネラルパートナーズ株式会社 <http://www.generalpartners.co.jp/>

ウェブ・サーナ <http://www.web-sana.com/>

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 <http://www.ref.jeed.or.jp/>

e-Gov <http://www.e-gov.go.jp/>

コトバンク <http://kotobank.jp/>

政府広報オンラインHP <http://www.e-gov.go.jp/>

エフピコ <http://www.fpc.co.jp/>

ヤマトホールディングス <http://www.yamato-hd.co.jp/>

アドバンテスト <http://www.advantest.co.jp/>

資生堂 <http://www.shiseido.co.jp/>

ワコールホールディングス <http://www.wacoalholdings.jp/>

ソニー <http://www.sony.co.jp/>

富士ソフト <http://www.fsi.co.jp/>

いなげや <http://www.inageya.co.jp/>

ブリヂストン <http://www.bridgestone.co.jp/>

モロゾフ <http://www.morozoff.co.jp/>

オリエンタルランド <http://www.ole.co.jp/>

キャンドウ <http://www.cando-web.co.jp/>

ファーストリテイリング <http://www.fastretailing.com/jp/>

不二家 <http://www.fujiya-peko.co.jp/>

旭化成 <http://www.asahi-kasei.co.jp/asahi/jp/>

ダイキン工業 <http://www.daikin.co.jp/index.html>

東宝 <http://www.toho.co.jp/>

フジ <http://www.the-fuji.com/>

富士通ビー・エス・シー <http://www.bsc.fujitsu.com/>

社会福祉法人プロップ・ステーション

http://www.prop.or.jp/global/samhall/20090115_01.html

- ・「障害のある人の雇用・就労支援 Q&A」

大阪障害者雇用支援ネットワーク編 中央法規出版 2005年発行

- ・「日本でいちばん働きやすい会社」

土屋竜一 中経出版 2010年発行

- ・「“弱者” にやさしい会社の話 大事なことを教えてくれる14の企業の思いと経営」

坂本光司+坂本研究室 近代セールス社 2010年発行

- ・「ともに生きともに働く 障害者の雇用と企業経営」

山口光一 ミネルヴァ書房 1997 年発行

- ・「小倉昌夫の福祉革命 障害者『月給一万円』からの脱出」

建野友保 小学館 2000 年発行

最後になりましたが、私達は

お忙しい中、企業訪問で大変お世話になったエフピコ・ソニー・TOHO シネマズの皆さま

アンケートにご協力して頂いた企業の皆さま

日経 STOCK リーグに参加する私達を支えて下さった家族、友人

そして最後まで熱心にご指導して下さいました藤澤英子先生

に心から感謝の気持ちでいっぱいです。