

民間企業における障害者雇用の実態調査

— 特別支援学校におけるキャリア教育の展開に向けて —

船橋 篤彦 (愛知教育大学 障害児教育講座)

A Survey on employment of persons with handicapped in a private enterprise For expanding career education in Special Education School

Atsuhiko FUNABASHI (Department of Special Education, Aichi University of Education)

要約 障害者雇用をめぐり、我が国では制度と環境の両面での整備に加えて、雇用後の人材育成も大きな課題とされている。このような一連の障害者就労に関する課題は、特別支援教育におけるキャリア教育の充実も含めて議論を行う必要があるが、障害者就労の実態に関する調査資料は未だ十分ではない。そこで、本研究では、民間企業における障害者雇用の実態と現状の課題を明らかにする為、アンケート調査を実施した。46社からの回答結果から、障害者を雇用する側のニーズや現状の課題等が明らかになった。結果を踏まえて、企業側の視点から、特別支援教育における今後のキャリア教育の展開に向けた提案を行った。

Keywords : 障害者雇用, キャリア教育, 障害者就労

I 問題と目的

昨今の教育現場において、キャリア教育という用語を耳にする機会が増えている。この現状を生み出した一因として、中央教育審議会(2011)による「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」をあげることができる。この答申が発表されて以降、小中学校では勤労観・職業観の育成に向けて、従来型の職場体験実習やインターンシップのみならず、学ぶこと・働くことの意義に関連した様々な活動が展開されている(e.g., 徳田ら, 2012)。さらには、高校生や大学生を対象としたキャリア教育やキャリア形成支援に関する研究なども増加している(e.g., 中畠, 2013)。一方で、キャリア教育に対する教員の受け止め方や実践内容の水準にばらつきがあるとの指摘もある(中央教育審議会, 2011)。その背景には、キャリアという用語の持つ多義性が関連しているように思われる。例えば、小中学校においては学習指導要領の支柱といえる「生きる力の育成」に向けてキャリア教育をどのように位置づけるのかという点に現場の教師達が心を砕いている現状からも察することができる。このような動向の中で、特別支援学校においてもキャリア教育に関連付けた教育実践が増加している。菊池(2012)によると、特別支援学校(知的障害)において、進路指導や職業教育なども含めたキャリア教育に関連する事項を課題にあげている学校は全体の4割を占めるといふ。特別支援学校の総合化が進行する昨今では、この傾向は増大していることが予想され、特別支援学校におけるキャリア教育の展開や新たな進路指導の形(尾崎ら, 2013)について今後もその動向が注目されることである。

ところで、キャリア教育が直接的に職業指導や就労

支援を意味するものではないとしても、障害者雇用の現状と切り離して考えることはできない。現在の我が国では、税と社会保障をめぐる議論の中で障害者雇用に関する議論も継続的に行われてきた。例えば、平成23年6月1日現在の資料(厚生労働省, 2012)では、民間企業における障害者雇用の状況は、実雇用率1.65%、法定雇用率達成企業割合は45.3%であり、雇用障害者数は増加傾向にあるが、現行の法定雇用率に届いていない民間企業・地方公共団体が多いといえる。これに加えて、障害種によって雇用状況には大きな差がある。

法定雇用率は少なくとも5年ごとに見直しがされることになっているものの、平成9年に定められたものが改正されずに適用されてきたが、平成25年4月より、現行から0.1~0.3%の引き上げが実施されている。

しかし、法定雇用率の引き上げは実施されたものの、民間企業の現状としては、現行の法定雇用率にも達していないところが多い。民間企業における障害者の就労・雇用を増やし、安定して働くことができるようにするためには、民間企業が障害者雇用に対して理解を深め、積極的に取り組むことが大切であるが、官公庁や教育現場からのサポート・連携が欠かせない。また、民間企業での障害者雇用を前進させるためには、現状のなかでの様々な問題点を浮かび上がらせ、それらの解決方法を検討し実行していくことが必要である。

そこで、本研究では、障害者雇用を行っている民間企業を対象にアンケート調査を行い、障害者雇用に関する実態や民間企業が障害者を雇用する中で抱える課題とその改善等に関する取り組みについて明らかにする。さらに、回答内容(企業側の視点)を踏まえて、教育現場における今後のキャリア教育の展開に向けた考察を行うものとする。

II 方法

1) 調査対象

東海地方の3県（A県・B県・C県）内において、障害者を雇用している民間企業を対象とした。インターネット上で、「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構」のホームページおよび、障害者向けの求人情報サイトを利用して障害者を雇用している企業を検索した。その結果142社が検出され、アンケート調査の対象としてアンケート用紙を郵送した。結果、46社から回答を得た。（回収率32.4%）回答企業の業種の割合は図1に示した通りである。製造業の割合が高く、全体の約半数を占めた。

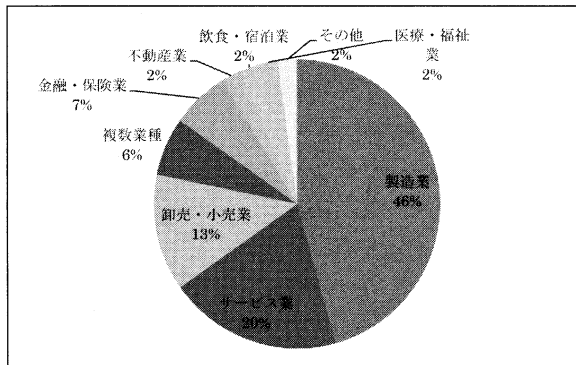


図1 回答企業の業種内訳

2) 調査に用いた質問内容について

表1に示した項目について質問した。

表1 企業に送付したアンケート調査の質問項目

I 企業特性や障害者雇用の概要に関するもの	
1. 企業規模（従業員規模および拠点数）	（選択式）
2. 業種	（選択式）
3. 障害者雇用開始時期ときっかけ	（自由記述式）
4. 雇用している障害者の障害種および人数（実数記入）	
5. 障害者が携わっている業務内容	（選択式）
6. 日常の業務において、障害のある方が仕事に取り組みやすいようにするために、工夫していること	（選択式および自由記述式）
II 募集・採用・選考に関するもの	
1. 募集方法	（選択式）
2. 募集時の特別支援学校等との連携方法	（選択式）
3. 選考方法	（選択式）
4. 選考時に重視していること	（選択式）
III 採用後の研修に関するもの	
1. 研修の方法および期間	（選択式および自由記述式）
2. 障害の特性や一人一人の性格に合った研修にするための工夫	（自由記述式）
3. 障害のある方が研修において習得しやすいことや、取り組みによって習得しやすくなったと感じられること	（自由記述式）
IV その他	
1. 当該企業での障害者雇用における課題・ミスと対応事例	（自由記述式）
2. 関係機関に要請したいこと	（自由記述式）

III 結果

1. 回答した企業の特徴

(1) 企業規模

図2に示したように、1000名以上の企業がやや多いものの、企業の規模に大きな偏りはなかった。従業員300名以上（大企業）と300名未満（中小企業）の数は、ほぼ同数であった。

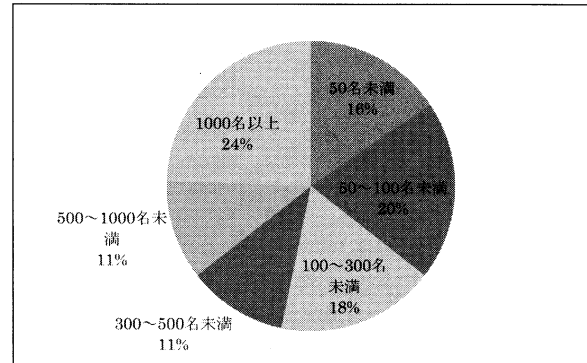


図2 回答企業の従業員規模

2. 障害者雇用を始めた時期ときっかけ

(1) 障害者雇用の時期

障害者雇用を始めた時期（図3参照）について、知的障害者が障害者雇用促進法の対象に加えられた1987年以降に、障害者雇用を開始した企業が多く、全回答のうち65.2%を占める。それ以前に開始した企業は17.3%で、最も早い時期では、1966年頃という企業もあった。

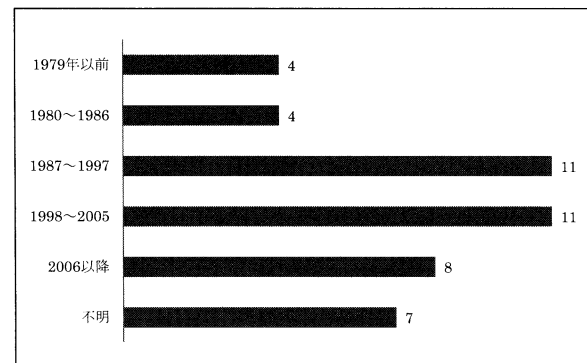


図3 障害者雇用を始めた時期について

(2) 障害者雇用のきっかけ

図4に障害者雇用を始めた契機に関する自由記述をまとめた。法律によって障害者の雇用について規定されたことを受けて雇用を開始した企業が最も多い。特に2000年代以降に開始した企業はそのようなところが多くみられた。また、障害者雇用を前提とする特例子会社として設立された企業も5社あった。このように、制度基盤の整備によって開始した企業は15社であった。

関係機関などからの依頼を受けて雇用を開始した企業もあった。障害者本人からの応募による開始は1社

だが、ハローワークからの依頼は3社、特別支援学校からの照会や実習の受け入れは5社であった。これらの中では、特別支援学校からの働きかけによるものが最も多い。近隣住民や地域からの働きかけがあったと答えた2社は、どちらも1980年代に開始している。一方、地域貢献のため、企業の社会的責任、などと答える企業のほとんどは、2000年ごろから2005年ごろの間に開始した企業であった。「特例子会社の設立」と答えた5社のうち3社が製造業であった。

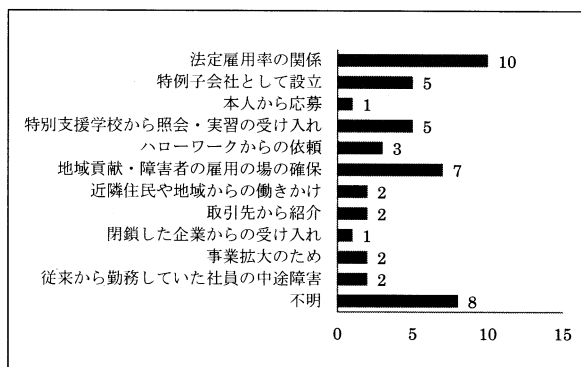


図4 障害者雇用を始めた契機について

3. 雇用している障害者について

(1) 障害種別にみた雇用している企業数

各企業がそれぞれの障害種の障害者を何人雇用しているか、回答を得た。精神障害は選択肢として独立させていなかったが、「その他」を選択した企業の回答に精神障害と書かれたものが多かったため、集計上は独立させた。障害種別に、雇用しているかどうかを集計すると、図5に示す結果となった。知的障害、肢体不自由、聴覚障害の順に、雇用している企業が多かった。一方で、視覚障害、発達障害、精神障害については、雇用している企業が少なく、最も多い知的障害に比べて4分の1から5分の1程度である。「その他」には、障害名無記入の他、内部機能障害、身体障害と記述している企業もあった。

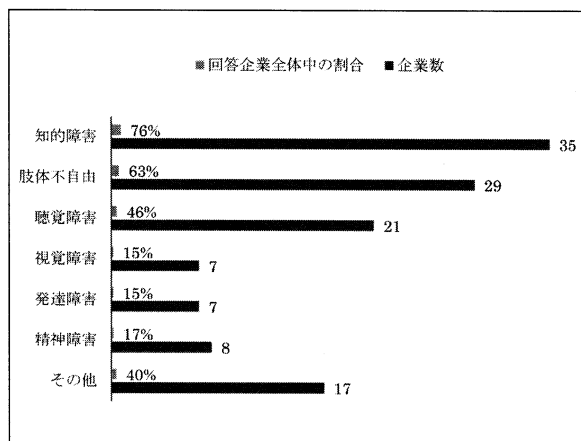


図5 障害種別にみた雇用している企業数と割合

(2) 障害種別雇用人数

回答したすべての企業の雇用人数を、障害種別に合算して比較すると、図6に示すような結果となった。知的障害が圧倒的に多く、1企業あたりの雇用人数も多い。最も多いところでは227名の知的障害者を雇用している企業もあった。また、肢体不自由、聴覚障害が知的障害に続いて多い。視覚障害、発達障害は雇用されている人数も非常に少ない。視覚障害者は最も多いところでも7名の雇用であった。

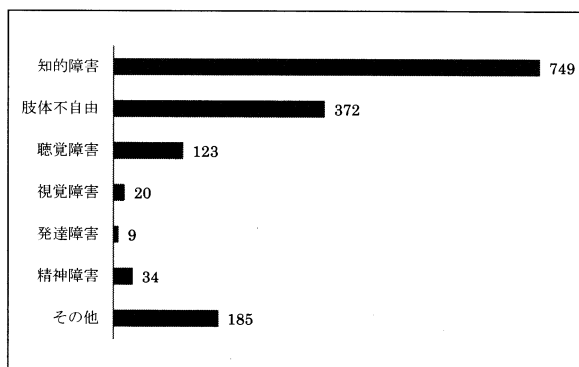


図6 障害種別雇用人数について

(3) 各企業の合計雇用障害者数

回答した各企業が雇用している障害者の人数を、全障害種合わせると、図7のような結果になった。5名以下の企業が最も多く、30名までの範囲に大半の企業が集中している。100名以上の企業は3社とも、全従業員規模1000名以上の企業であった。雇用障害者数が最も多い企業は、417名の障害者を雇用していた。

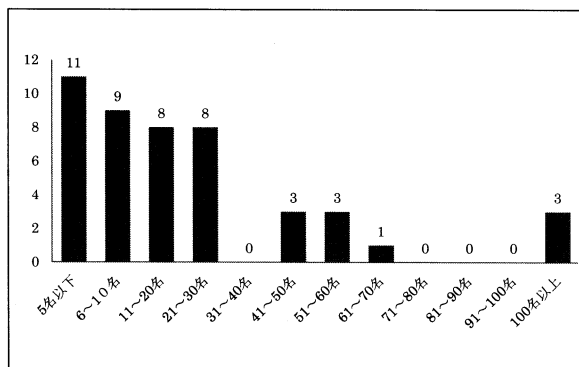


図7 合計雇用障害者数について

(4) 携わっている職種

職種については、複数の職種を選択する企業がほとんどであった(図8参照)。最も多かったのは事務で、回答した企業の半数以上が回答している。ものづくり、接客・販売が続いた。「機械操作」にはパソコンの操作も含んでいる。「その他」には医療・介護、梱包、警備という回答があった。

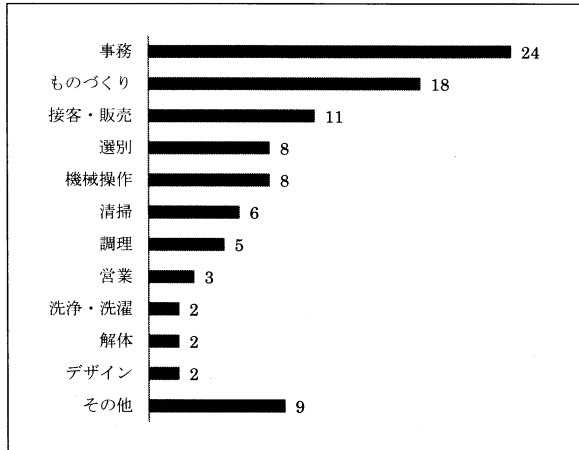


図8 障害のある人が携わっている職種

(5) 日常の業務において仕事に取り組みやすくするための工夫

日常の業務において、障害のある社員が仕事に取り組みやすくするために工夫していることについてたずねた(図9参照)。最も多いのは「他の社員によるサポート」で、全回答の76%が選択している。具体的な内容例として、先輩社員によるサポート、声かけをこまめに行う、メンタル面の相談、手話による業務の伝達などがあつた。「施設改修」「道具や機械の充実」「イラストや写真などの視覚的支援」「資料などによる説明の充実」はほぼ同じくらいの回答数であつた。「音声による支援」は1社にとどまつた。「その他」には、業務フローの見直し、関係機関との連携によるサポート、レクリエーションの実施などがあつた。

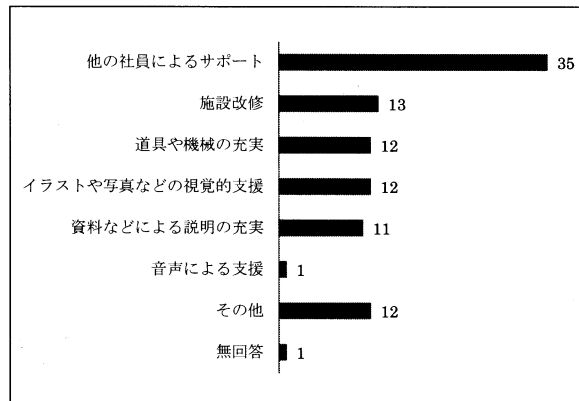


図9 障害者就労の日常業務における工夫

4. 募集・選考・採用に関する項目

(1) 募集方法

最も多いのは「ハローワークに募集情報を提供」であり、全回答のうち85%が選択していた。「学校等に募集情報を提供」が次に多いが、ハローワークに比べると半数程度である。求人情報誌や求人サイトの利用は比較的少ない。「その他」には、人材情報会社の利用などの記述がみられた。

(2) 募集時の特別支援学校等との連携

最も多いのは、「現場実習受け入れ」で、全回答のうち67.3%が実施している。続いて「学校の先生との就職相談」を約半数の企業が実施している。一方、生徒や保護者との就職相談を実施している企業は、全回答の1割にも満たない数で、学校の先生を対象に実施している企業に比べても5分の1から7分の1程度であつた。

(3) 選考方法

全回答のうち9割近い企業が、選考において面接を行っている。筆記試験や適性検査を行っている企業は、2割～3割程度であつた。技能試験を行っている企業は少数で、その内容はレジ操作、パソコンの操作、簡単な手作業であつた。「その他」では、現場実習、健康診断、就職の意思確認などがあつた。

(4) 選考時に重視する点(選択式・優先度上位3つまで選択可)

図10に示した通り、最も多かつたのは「協調性・素直さ」で、73.9%の企業が選択していた。他にも「コミュニケーション力」「あいさつができること」「人柄」など、性格に関する項目の回答が多い。「やる気」「積極的な発言・主張」「その人ならではの個性」など、積極性を重視する企業もあるが、協調性に比べると少数である。2番目に多いのは「運動能力や体力」で、41.3%の企業が選択している。「大きな声」「元気さ」という回答もあつた。

一方、読み書きや計算の能力、専門知識、年齢や経歴を重視している企業は、上の2項目に比べて少数であつた。

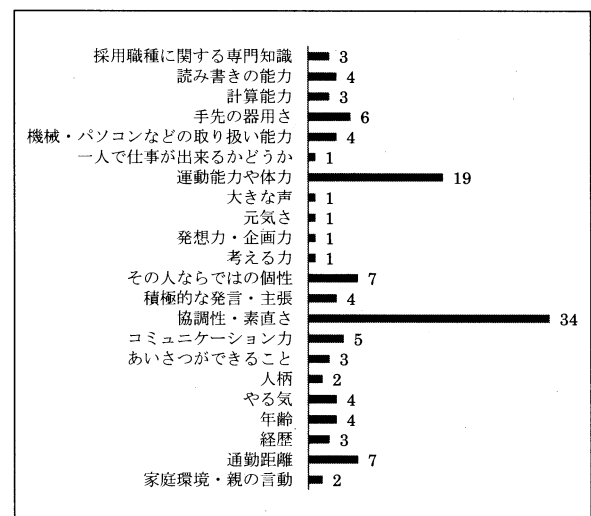


図10 選考時に重視するポイント

5. 研修に関する項目

(1) 研修方法

最も多く行われている研修方法は「実際の現場での研修」で、71.7%の企業が選択している。座学研修を行っている企業は、実際の現場での研修の半分以下であった。

「その他」では、定期的なレベルアップ研修のほか「特に研修はしていないが日々の仕事のなかで指導している」という回答もあった。

(2) 障害の特性や一人一人の性格等に合った研修にするための工夫（自由記述）

20社（43.5%）から回答を得られた。それらを集約し、それぞれの項目についていくつかの回答を挙げると、表2のような結果となった。最も多いのは、「他の社員による指導やサポートの充実」であり、この設問に回答した企業のうち半数ほどが回答している。次に多いのが「本人に合った仕事を見つける」であるが、様々な仕事をしながら見つける企業と、事前に本人の特徴を聞いてから研修を始める企業があった。

表2 障害の特性や一人一人の性格等に合った研修にするために工夫していること

①関係機関との連携を図る（4社）	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークやジョブコーチとの連携を取り、障害者の方が独りにならないように心がけている（建設業） ・障害者の人となりや生活の把握をするために、親や関係機関との情報共有に努める（製造業） ・採用後、個々の指導方法を確立するため、障害者職業センターのジョブコーチから指導のサポートを受けている（複数業種）
②本人に合った仕事を見つける（6社）	<ul style="list-style-type: none"> ・各所に交代で配置し、特性や性格に合った仕事を探し、実地させる（製造業） ・学校やハローワークからの紹介がほとんどのため、事前に本人の特徴をくわしく聞いたうえで研修をする（得意なこと、苦手なことなど）（サービス業） ・働く前のアセスメントをしっかり行い、その人の性格を考えたり、一通りの仕事をしてもらい、適性を見極める（複数業種）
③他の社員による指導やサポートの充実（9社）	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩社員のトレーナーが一人に一人ずつ。1週間ごとの計画、報告（製造業） ・OJTしかしていないので、現場の教育担当者に対し、その方の出来ること、苦手なこと、その他配慮すべきことをあらかじめ伝えるようにしている（不動産業） ・少人数制で実施している（製造業） ・資料にはふりがなを入れる（製造業）
④その他	<ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者を中心にマナー研修（製造業） ・パソコン入力研修や社説の読みと感想入力（文章力）（製造業） ・特に差別することなく、健常者と同じ研修を受ける（飲食・宿泊業）

6. 課題

(1) 当該企業の取り組みのなかでの課題や改善したいこと（自由記述）

26社（全回答のうち56.5%）から回答を得られた。それらを集約し、それぞれの項目についていくつかの回答を挙げると、表3のような結果となった。最も多いのは「採用の拡大とそのため職種の拡充」であった。障害者が携わる職種・部署を拡大することが、採用人数を増やすために必要だと考えている企業が多い。また、モチベーションの向上や高齢化への対応など、採用後仕事を継続していけるようにすることが課題だとする企業も多くみられた。

表3 当該企業の取り組みのなかでの課題や改善したいこと

①モチベーションの向上や仕事の能力の向上（8社）	<ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者の場合、一つの作業（自分ができる作業）を習得すると、その他の作業を嫌がる人がたまに見受けられる。作業の幅を広げるための彼らのモチベーション向上を図るための方法、またそのためのコミュニケーション術などが課題（製造業） ・サービス業のため、ずっとつきっきりでの指導ができないため、仕事の質を高めていくことが難しい（サービス業）
②高齢化への対応（3社）	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢化による作業能力の低下による対応（その他業種） ・勤続年数が20年を過ぎてくると、作業能力の衰えが目立ってくるので、作業部署を変えることもすぐにはむずかしく、それが今、課題となっている（サービス業）
③採用を増やすことや職種の拡充（10社）	<ul style="list-style-type: none"> ・障害の内容・部位などによって出来る仕事はまちまちであるので、法定雇用人数をクリアするためには、受け入れ可能なポストを増やしていくこと。そのための各部署の理解促進が重要（サービス業） ・数十人の雇用があり、自立している方をベースに採用してきたが、雇用量2.0%を前に、今後は支援者を設定するなど、定着率が向上する努力が必要になってくると感じている（卸売・小売業）
④働く障害者のサポート充実（4社）	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回懇談会を開き、家庭、グループホームでの現状や社内での状況など情報交換を実施している。働くことは、背景での生活環境状況が関わっており、生活の安定が仕事に結びついている。将来に向けても今後自立が必要となると考えられるので、両親、兄弟姉妹との生活、グループホームでの生活など、その方向性を話し合っている。将来設計を生活、雇用両面で支えればと考える（サービス業） ・障害のある方の仕事面だけでなくプライベートの相談にものれる人材・担当の育成（不動産業）
⑤他の社員に対する教育（2社）	<ul style="list-style-type: none"> ・ライン長などの上司が、はじめは障害があることを理解して作業させているが、障害者が慣れてくると、一般の作業員と同じレベルを要求してしまう（製造業） ・職場で孤立しないように、現場責任者との連携を図る（卸売・小売業）

⑥設備の充実 (2社)	・機械などを新しくし、安全かつ使いやすい機械を購入したい (製造業)
⑦精神障害への対応 (2社)	・精神障害の取り組みが課題。社内のメンタルヘルスの取り組みと同時にできない (製造業) ・精神障害の人の長期就労が難しい。出勤状況が安定しない (サービス業)
⑧その他 (2社)	・現状は2年が経過し、作業にも仕事にもなれてきているので、不安全な行動にてケガをすることが困るので、再度、安全第一の仕事を徹底すること (製造業)

(2) 関係機関 (官公庁や教育現場) に要請したいこと (自由記述)

19社 (41.3%) から回答を得られた。官公庁に対するものと学校等に対するものをはっきりと分けていないが、官公庁に対しての要請と考えられるものが多かった。

それらを集約し、それぞれの項目についていくつかの回答を挙げると、表4のような結果となった。この設問に回答した企業のうち半数以上が「制度の見直し」に関する何らかの要望を持っていた。それらの内容は雇用率や賃金、年金制度、施設など、幅広いものであった。教育・指導面では、障害児者だけでなく、保護者や健全児者に対しても充実させるべきとの回答があった。

表4 関係機関 (官公庁や教育現場) に要請したいこと

①制度の見直し (10社)	・最低賃金がどんどん上がり、なかなか雇いづらくなってきている。もっと簡単に減額の特例許可申請ができるようにしてほしい (製造業)
	・高齢化したときの受け入れ施設の開設および充実、またその施設の広報 (製造業)
	・中小企業の賃金レベルは大企業の比ではない。障害者の自立生活を考えたとき、障害者年金は大きなウエイトとなる。一方で、障害のレベルによっては、支給がなく、トータルでの生活費が難しい障害者がでている。医療費も同じである。安定した生活がよりよい仕事に結びつくので、その点、区別がないことを望む (サービス業)
	・企業でできることはやっている。しかし営利団体でありボランティアではない。単に規制の数字のみを上げないで欲しい (製造業)
②関係機関の連携 (1社)	・市町村福祉課、県福祉課、労働局、教育委員会、障害者雇用支援センター、地域生活支援センター、障害者授産施設、など、行政間のネットワークを確立して欲しい (サービス業)
③広報の充実 (2社)	・いろいろなサービスがあるのに、本人や家族、企業に対し啓蒙活動がなされていない (製造業)
	・障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金について、事業主が知らないことが多くあるように思う。事業主がその内容を詳細に知ることができれば、さらに障害者の雇用拡大につながると思われる (複数業種)

④障害児者本人への教育・指導 (2社)	・生徒の生活面の指導 (あいさつ、身辺自立など) (製造業) ・より社会に適應できるよう職業訓練などのレベルアップを図っていただければ幸いです (製造業)
⑤保護者への対応 (1社)	・働くことの大切さを教えて欲しい。また、働く (給与をもらう) ことは、自分もがんばらないといけないこと、障害があってもそれは同じであることを、特に親に教えて欲しい。親の教育がとても大切である。学校では、現場の人を招いて、話を聞く機会を多く作って欲しい。親が何をすべきかを伝えて欲しい (複数業種)
⑥健全児者への教育・指導 (1社)	・障害者の方に対する差別の目をなくすように、幼い頃から障害を気にしないような教育をしていただきたい。現状、障害者の方を厳しい目で見える方や障害者雇用に協力的でない方もいるため (卸売・小売業)

(3) 募集・選考・採用について

図10において、2番目に多く選択された「運動能力や体力」の項目について、選択した企業の業種や採用職種に着目した。図11は、選択した企業の業種の割合を示したものであり、図12は、採用職種として選択した企業数を示したものである。業種では製造業、職種ではものづくりが最も多いことから、とくに工場での仕事などでは運動能力や体力が必要とされることがわかる。選考方法の回答にも、「現場実習における仕事の評価」などがあつた。

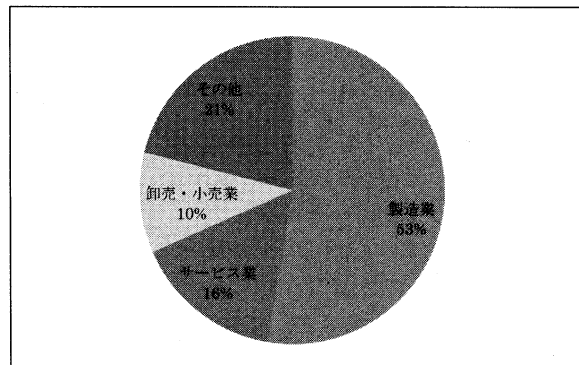


図11 選考時に「運動能力や体力」を重視する企業の業種

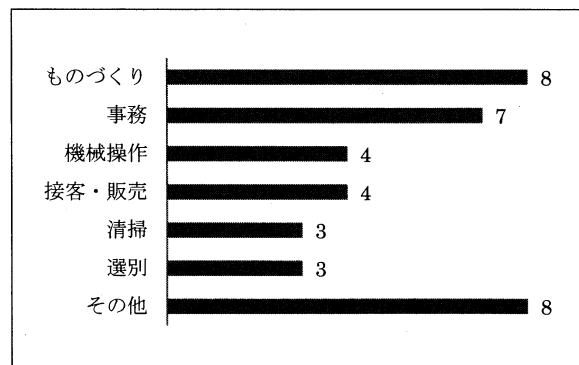


図12 選考時に「運動能力や体力」を重視する企業の採用職種

IV 考察

1. 障害種別の雇用状況と課題

本研究の調査では、知的障害・聴覚障害・肢体不自由の3障害種は比較的雇用が進んでいることが明らかになった。一方で、視覚障害や発達障害については、上記の3障害と比して雇用数が少ないことが分かった。まず、視覚障害については他障害と比較した場合、総数が少ない（分母が小さい）ことも考慮に入れる必要がある。つまり、視覚障害者全体の数に照らせば今回の調査によって明らかになった雇用数は（他障害と比して）必ずしも少ないとは言えないのかもしれない。この点は引き続き検討を進めることとしたい。但し、視覚障害者の企業就労が進んでいない可能性として、視覚障害者が携わる職種が限定されてきたことについて言及をしておきたい。視覚障害者に対する職業教育は明治期から始められ、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師を養成することを主な目的として行われてきた。限られた職種に就くことを目的としての指導が続けられてきたことから、学校における進路指導も幅広い職種や企業を扱うことが少ないのではないかと推測される。また、社会的にも「視覚障害者は理療業に従事する」というイメージが定着していることも、企業による視覚障害者雇用が遅れる原因になっているとは考えられないだろうか。近年の視覚障害者に対する職業教育について、情報処理分野での職業教育が進む一方で、一般の職種で採用がされにくい現状や中途視覚障害者の雇用継続が難しいという指摘（池谷、2008）もある。限られた職種に関する職業教育が行われてきたことは、他の職種に就くことが難しいと考えられてきたことによるものであるといえるだろう。視覚障害では情報を得ることに関する困難が、仕事の遂行の制約にもつながっている。また、万が一のときの反射的反応にも制約があることから、安全面等の問題により、職種に大きな制約を受けることがあり、企業側も雇用に慎重になる傾向があるのかもしれない。

企業規模や業種などによって雇用状況には差があり、それぞれの特性から原因を考え、課題を解消していく必要がある。水野(2007)は、全国の上場企業（従業員数100名以上）と特例子会社を対象とした調査を行っている。その結果は、上場企業では肢体不自由、内部障害、聴覚障害の順に、雇用している企業が多く、特例子会社では肢体不自由、知的障害、聴覚障害の順に多くなっている。特に、知的障害と聴覚障害は、上場企業と特例子会社で雇用している企業数に大きな差がある。聴覚障害者を雇用している企業の割合については従業員数による差も大きかった。水野の調査の結果や本研究の調査結果のように、企業規模によって雇用している障害種の傾向に違いがあるのは、障害種ごとに必要となるサポートが異なり、企業規模

によって取り組みやすいものが異なるためと考えられる。知的障害では、仕事の指導方法の工夫や声かけ、先輩社員によるサポートが中心となり、小規模な企業でも取り組みやすい。また、きめ細かい対応をできるという点で、小規模な企業の特徴を活かせる場合もあると考えられる。

肢体不自由では、施設の改修や障害のある人でも使いやすい機械の導入など、ハード面でのサポートが必要となる場合が多いため、大規模な企業では雇用が進んでいるが小規模な企業では対応できていないところが多いと考えられる。

2. 今後のキャリア教育の展開に向けて

雇用に際する選考方法では、面接を行っている企業が多く、筆記試験や技能試験を行っている企業は2割～3割程度にとどまったが、これは選考時に重視する点とも関連していると思われる。選考時に重視する点で最も多く選択された「協調性・素直さ」の項目は、業種などに偏りはなく幅広い企業が選択している。企業が求めるポイントとして、仕事に関する知識や技術も必要ではあるが、それよりも性格・人間性を重視していることがわかる。「積極的な発言・主張」や「その人ならではの個性」と比較しても多く、職場の一員として周囲の人と協力して働けることが求められている。携わっている職種に関する設問では、4分の1近い企業が「接客・販売」を選択していることから、社内の人だけではなく、その企業の顧客と接する機会も多い。「あいさつができること」や「コミュニケーション力」という回答も、このような企業側の姿勢を反映している。

特別支援学校高等部学習指導要領におけるキャリア教育に関する内容として、「働くことの意義、作業・実習の仕方、仕事の分担に対する責任、適切な進路選択、実際の職業生活の経験、健康管理や余暇の過ごし方、情報機器などの操作」があげられている。この内容を見ると、職業内容に関するものや作業学習の内容充実など仕事の知識・技能の習得に関するものがほとんどである。ここで生じるひとつの疑問は、多くの企業・業種が選考の際に重視している協調性やコミュニケーション力といったキャリアを障害のある人達はどのように修得していくのだろうかという点である。

特別支援学校などにおける職業教育や進路指導では、仕事をするために必要な知識や技術を習得させるだけではなく、あいさつやコミュニケーション、周囲との協力などができるようにすることを重要な目標として行ってきた。キャリア教育の重要性が指摘されるよりも以前から、日々の指導や職場実習、作業実習において協調性やコミュニケーション行動の指導が重視されてきたといえる。現在のキャリア教育では「職業観」に関連する社会的・対人的スキルに該当するといえる。これに加えて、小学部段階から基本的な生活習

慣としてのあいさつやコミュニケーション行動の指導を行うことを「勤労観」の育成に位置づけて、高等部までに積み上げ型でキャリア修得を支援することが今後の課題と言えるであろう。

また、選考において重視する点の中で2番目に多く選択されていた「運動能力や体力」についての指導も、従来型のキャリア教育の中ではあまり重視されてこなかった感がある。運動能力や体力については、協調性などに比べると重視している企業の業種はある程度限定される。しかし、製造業、サービス業、卸売・小売業が特に重視しており、これらの業種は障害者雇用への取り組みが進んでいる業種でもある。留意する必要があることは「運動能力や体力を向上する＝身体を鍛えること」と安易に考えてしまうことであろう。調査結果の自由記述において、「雇用した障害者から“つかれた”という発言がよく聞かれる」という報告があった。仕事をやる体力がない為に疲れるということもあるようだが、それ以上に「ずっと力を入れて頑張っている」や「休憩時間に上手く休めない」という報告もあった。つまり、セルフマネジメントに関連した課題が「運動能力や体力の問題」として理解されているケースがあるかもしれない。この点については現状では推測の域を出ないため今後も検討を続ける予定であるが、セルフマネジメントも小学部段階から育成していくキャリアに位置づけることを付言しておきたい。

3. おわりにかえて

高垣(2011)は、特別支援学校の進路指導について、以下のように記述している。

「進路担当者が対象の子どもの実態に合った企業を個別に探す形式で行っている。これは、子どもの実態と職場のニーズとのマッチングを図るためである。」
「雇用する側の企業は、障害に対してどのような配慮が必要なのか本人からの情報だけでは十分に分からず、職場への不適応を危惧し雇用に踏み切れない実態がある」。

一人一人の生徒の能力や性格などの特性を考え、それに合った企業への就職を勧めることは、大切なことであるのはいうまでもない。しかし、就職できる企業の選択肢の幅を広げるためには、多くの企業が普遍的に求める能力を身につけることも考えていく価値があるのではないだろうか。その能力とは、「協調性・素直さ」と「運動能力や体力」であることが、今回の調査結果から明らかになった。

現在行われている職業訓練・進路指導に加え、小学部段階からの一貫性・継続性のあるキャリア教育を展開させることにより、障害のある人達の企業就労への道を拓くと考えることができる。障害者・特別支援学校卒業者の就職のニーズと企業の採用ニーズとのミスマッチを減らし、採用の増加や職種の拡大、新たな就

職先の開拓にもつながるであろう。さらに、就職後の定着率向上にも貢献するであろう。特別支援学校におけるキャリア教育・進路指導は、生徒本人や保護者、学校、企業が相互に連携することが重要であり、そのためにはお互いのニーズを的確に把握し、それに近づけるようにすることが必要である。本研究では、民間企業のニーズの一端を明らかにした訳であるが、今後はさらに多くの企業への調査を行うと共に特別支援学校におけるキャリア教育の実践例など学校の視点も含めて障害者就労に関する統合的な検討を行っていききたい。

謝辞

本研究のアンケート調査にご協力下さった民間企業人事担当者の方々に厚く御礼を申し上げます。また、本研究は、愛知教育大学教育学部特別支援学校教員養成課程に提出された(平成24年度)小林弘明氏の卒業論文の一部に筆者が大幅な加筆・修正を加えて作成されたものである。研究にあたり、データ等の掲載許可を下された小林氏に深謝申し上げます。

V 引用文献

- 中央教育審議会(2011)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)」
 菊池一文(2011)「キャリア発達の視点から教育活動全体を見直す」実践障害児教育, vol463, pp2-3.
 厚生労働省(2012)「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書」
 水野映子(2007)「企業の障害者雇用に対する姿勢」第一生命経済研究所ライフデザインレポート 2007年3-4月号 24-31
 中島剛(2013)「進路選択における潜在意識の研究:大学生の自由記述回答の分析」千葉経済論叢48, pp23-39.
 尾崎祐三・松矢勝宏(2013)「キャリア教育の充実と障害者雇用のこれから:特別支援学校における新たな進路指導」ジアース出版
 高垣徹也(2011)「特別支援学校高等部における進路指導の在り方に関する一考察」愛知教育大学特別支援教育科学専攻修士論文(未公開)
 徳田孝明・渡邊茂・村田暁・村上雅洋・杉村直哉・平井千晴(2012)「ジョブチャレンジによるキャリア教育支援」東北職業能力開発大学校附属秋田職業能力開発短期大学校紀要, 17, pp36-39.