

## 障害者雇用の D&I に関する提言

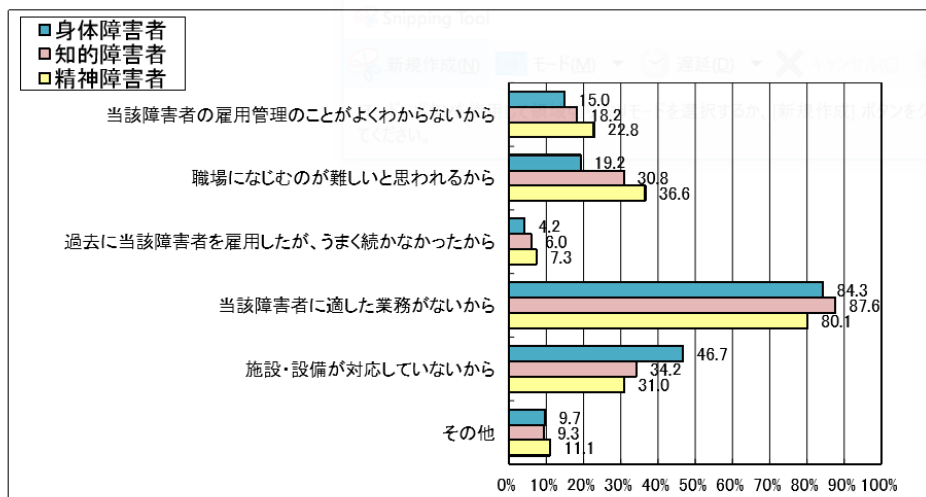
### 1.問題提起

少子高齢化により人財確保が難しくなり、マーケットの多様化により顧客のニーズが細分化される中、より多様な人財を活用することが求められるが、日本企業における「障害者雇用」については、なかなか進まない実態がある。当研究会では「インクルージョン＝違いを活かし合い新しい価値を生み出すプロセス」と定義しているように、障害の有る無しに関わらず「多様な人財が活躍し新しい価値創造ができる組織づくり」が企業にとっての経営戦略となり競争力の強化に直結すると考えている。

### 2.FRAMEWORK (BACK GROUND) (Appendix p.8~10、12 参照)

- ・国民の障害者比率 6.7%<sup>※1</sup>→障害者の実雇用率 1.97%、法定雇用率の達成企業の割合 50%<sup>※2</sup>
- ・障害者を雇用しない理由（厚労省調査<sup>※3</sup>）

図 5-3 障害者を雇用しない理由（複数回答）



- ・世の中で障害を理由とする差別や偏見があると思うか。→「あると思う」 89.2%（内閣府調査<sup>※4</sup>）  
→根強い障害者偏見・差別意識
- ・日本では初等教育の段階から障害のある子供は特別支援学級などで区別され、社会に出ても日常生活において障害者と接する機会が少ない。  
→相互理解が進みにくい現状

【仮説】 …障害者に関する理解不足や先入観(偏見)が、雇用が進まない要因になっているのではないか。

【METHODOLOGY】 …上記仮説を克服し障害者活躍を実現している企業の成功事例を調査し、提言につながるヒントを下記的手段により導き出した。

- ・企業訪問でのインタビュー
- ・各社 Website での事例調査、文献調査

出所：※1 内閣府（2018）「平成 29 年版 障害者白書」、※2 厚生労働省（2017）「平成 29 年 障害者雇用状況の集計結果」、※3 厚生労働省（2013）「平成 25 年度障害者雇用実態調査結果」、※4 内閣府（2012）「平成 24 年 障害者に関する世論調査」

### 3.主な内容

<国内事例> (Appendix p.13~17 参照)

#### ■ バソナハートフル・・・事務サポート事例（業務切り出し、コア業務集中、共生の場づくり）

障害者の特性に合わせ業務を切り出し、障害者の能力と業務のマッチングを行っている。これにより健常者がコア業務に集中でき、業務全体の効率化にもつながっている。また、健常者と障害者が同じ職場で働くことにより相互理解を深めている。

#### ■ 良品計画・・・店舗での接客事例（定着・育成、接客の工夫、管理職のマネジメント向上）

支援機関のサポートによる障害特性に応じた配慮や、目標設定と評価により定着・育成を行っている。店舗での接客を任せることで個性の発揮につながっている。さらに、周りの社員や管理職も気配りをするようになり、社員全体の接客力や管理職のマネジメント能力向上がみられている。

#### ■ 日本理化学工業株式会社・・・生産現場での事例（能力に合わせた工程や道具の工夫）

障害者の理解力に合わせた作業工程の変更、置き場や表示のわかりやすさにより生産効率も上がり、障害者雇用が本業での業績アップに貢献している。障害者・健常者ともに働きやすい職場となっている。

<海外事例> (Appendix p.20, 21 参照)

文化・社会基盤や法令などは国によって異なるが、海外企業の成功事例には下記のようなものが見られた。

#### ■ アコー（フランス）・・・障害者の視点を活かした安全と働きやすさに配慮した環境整備、顧客サービスの向上

- ・視覚障害の従業員に合わせ、職場レイアウトの変更、採光の調整などを各ホテルで展開している。
- ・障害を持つ従業員の視点を活かし、ホテル内はバリアフリー、火災報知器と連動して震える枕が用意されているなど、障害者に対する避難誘導器具等の設置も行われている。

#### ■ IBM（アメリカ）・・・障害の有無に関わらず、個人のスキル・能力重視での雇用

- ・高い生産性と能力発揮のために、必要なデバイス・機器を用意。建物・ソフトウェア等にはアクセシビリティ基準あり。
- ・コンピューターサイエンス・テクノロジー関係のキャリアを望む大学生・大学院生に対しインターンシッププログラムを提供。

#### ■ ダウ・ケミカル・カンパニー（アメリカ）・・・D&Iは全ての管理職・従業員の責任というポリシー

- ・障害のある従業員ネットワーク構築、D&Iの表彰制度、新任管理職のD&I研修など、意識改革・風土醸成を行う。

### 4.提言（RECOMENDATIONS）

#### ① 障害者が活躍できる職場づくり

- ・障害者雇用は、個別性が非常に高く、一人ひとりに必要な配慮の内容が異なる。それは、異なる価値観や強みを持っているということでもある。多様な個性を活かすために、一人ひとりの特性を見極めた適材適所の配置、能力を十分発揮できるような目標設定と評価による育成が重要である。
- ・その際、障害の特性により配慮すべき雇用管理（精神障害者なら体調面のケアなど）の専門知識が必要なので、地域の支援機関のサポートを受けながら、採用・配置・定着・育成までの職場環境を整えることがポイントである。
- ・障害者に必要な配慮を通じて、職場全体の働き方の見直しにもつながり、業務改革と生産性向上が期待できる。

#### ② 障害者との共生（belongingness）と個性発揮（uniqueness）に向けて

- ・海外企業では、仕事に必要な能力を最重要視しつつ、社内の環境整備や風土醸成を積極的に行うことで、障害者自身の個性や強みを十分に発揮出来ている。先進事例として参考にしたい。
- ・日本企業において、まずは障害者と共に仕事をし、対話を重ねていくことで相互理解が深まり、その人に必要な配

慮は何か、その人の強みは何かを理解できるようになると考える。障害者は自分が組織に必要とされていると感じ、個性を十分に発揮できるようになる。

## 5.まとめ (MESSAGE)

・企業にとって障害者雇用のメリットは、障害者の多様な視点が加わることで、「新しい価値」を生み出し企業の「競争力向上」に貢献できることであり、国内・海外の成功事例を通して十分に証明されている。まずは成功事例を広く周知することで、障害者雇用を後押しできると考える。

・また、冒頭の仮説のように、障害者への理解不足が障害者雇用の可能性を狭めているのであれば、企業の目指す取り組みとしては雇用促進だけにとどまらず、社会や教育への積極的なアプローチ (Appendix p.24~31) も必要である。障害者のインターンシップの機会を増やすと共に、将来的には初等教育から障害児と共に過ごす機会の創出や環境の整備、障害児のキャリア教育への取り組みをさらに進めて行くことが必要だろう。

・共生の機会を通じて、「障害があるからできないだろう」「障害があるのに頑張っている」という先入観を取り除き、その人の能力や可能性を理解し (belongingness)、個性を発揮できる (uniqueness) 支援を行うことが望ましい。

・障害者雇用の促進は、企業の経営戦略にとって不可欠な取り組みであり、共生社会の実現への第一歩である。

## 6.Appendix (別紙)

以上