

### 第3章 企業における障害者雇用と能力開発の状況

## 第3章 企業における障害者雇用と能力開発の状況

本研究会では、平成14年1月に、成長3分野における企業の障害者の職種別雇用状況及び職場での職業能力上の実態や問題点を把握するため、該当分野の企業及びその企業に雇用されている障害者個人を対象とするアンケート調査を実施し、その調査結果の概要及び集計結果を「中間報告書」にまとめたところである。

本章では前年度の集計結果を踏まえ、さらに分析を深めることとする。

### 第1節 アンケート調査の概要

アンケート調査の概要については、「中間報告書」に示したところであるが、以下に要約しておく。

#### ① 調査対象事業所

「情報通信関連分野」、「流通関連分野」、「医療・福祉関連分野」の事業所

1,036社を対象に調査を行った。その分野別内訳及び有効回答数は、次の通りである。

	発送数	有効回答数	(回収率)
情報通信関連分野	373	97	(26.0%)
流通関連分野	231	78	(33.8%)
医療・福祉分野	432	144	(33.3%)
計	1,036	319	(30.8%)

#### ② 個別事例アンケート調査（個人調査）

上記調査対象企業に雇用されている身体障害者を対象に個別事例アンケート調査を行った。本調査では、各事業所で雇用している障害者から最も代表的と見られる職種に従事している身体障害者を3名を抽出して調査を行った。したがって、この調査は、一種の「典型事例」調査であり、本調査における雇用障害者の分布は、必ずしも、雇用障害者全体の分布をそのまま反映しているわけではないことに留意されたい。各産業分野ごとの内訳は次の通りである。

	有効回答数
情報通信関連分野	218
流通関連分野	172
医療・福祉分野	256
計	646

### ③ 成長3分野の業種別構成

本調査の対象となった3分野の業種別内訳は、以下の通りである。

#### 【情報通信関連分野】

情報通信関連分野の対象業種の中心は、いうまでもなく、「情報サービス業」であるが、本調査では、障害者の職域として共通の職種が多いと思われる「情報通信関連機器製造業」に属する企業も調査対象に含めている。

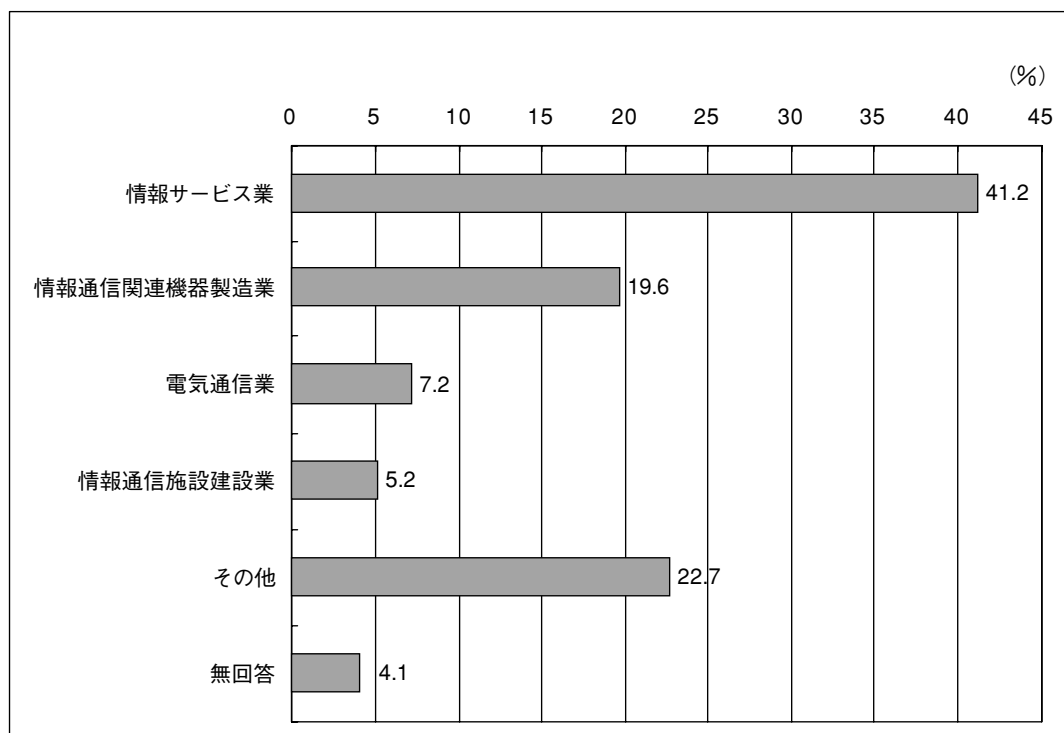


図3-1 情報通信関連分野回答事業所、業種の構成比率

【流通関連分野】

流通関連分野の調査対象業種は広範囲にわたるが、百貨店及び食品スーパーが大部分を占めている。業界として今後の拡大の可能性があると見られる通信販売、テレマーケティングは、今回の調査対象の抽出過程では、サンプル数及び障害者雇用規模等の制約から、結果的に回答企業の中には含まれていなかった。これら業種については、調査対象サンプルを拡大するなど、今後さらに検討する必要があるだろう。

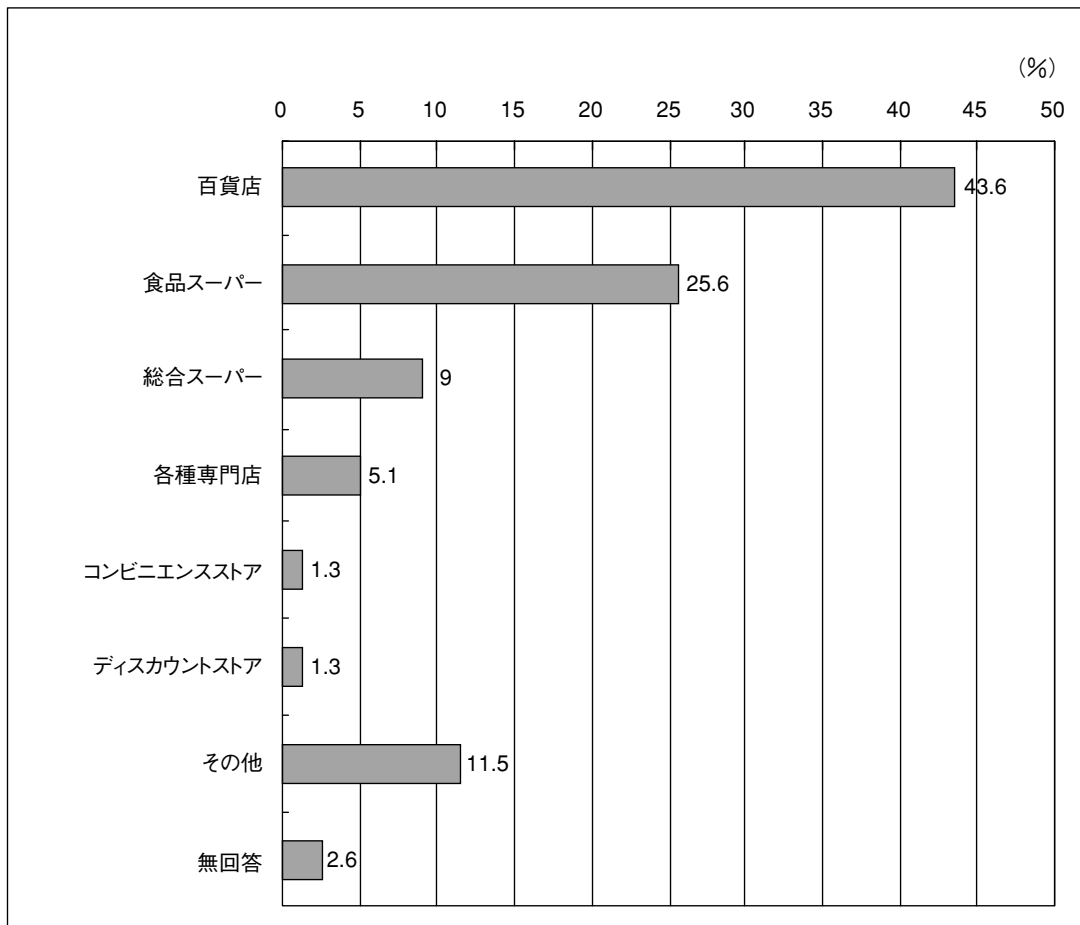


図3-2 流通関連分野回答事業所、業種の構成比率

【医療・福祉関連分野】

今回の調査で対象となった医療・福祉関連分野の企業は、施設または在宅による介護・看護サービス業が大半を占めている。その他には、病院、社会福祉施設、基準寝具、清掃などの医療関連サービス業が含まれている。

なお、今回調査では、福祉機器の製造、販売、賃貸を行う企業も一部含めてある。

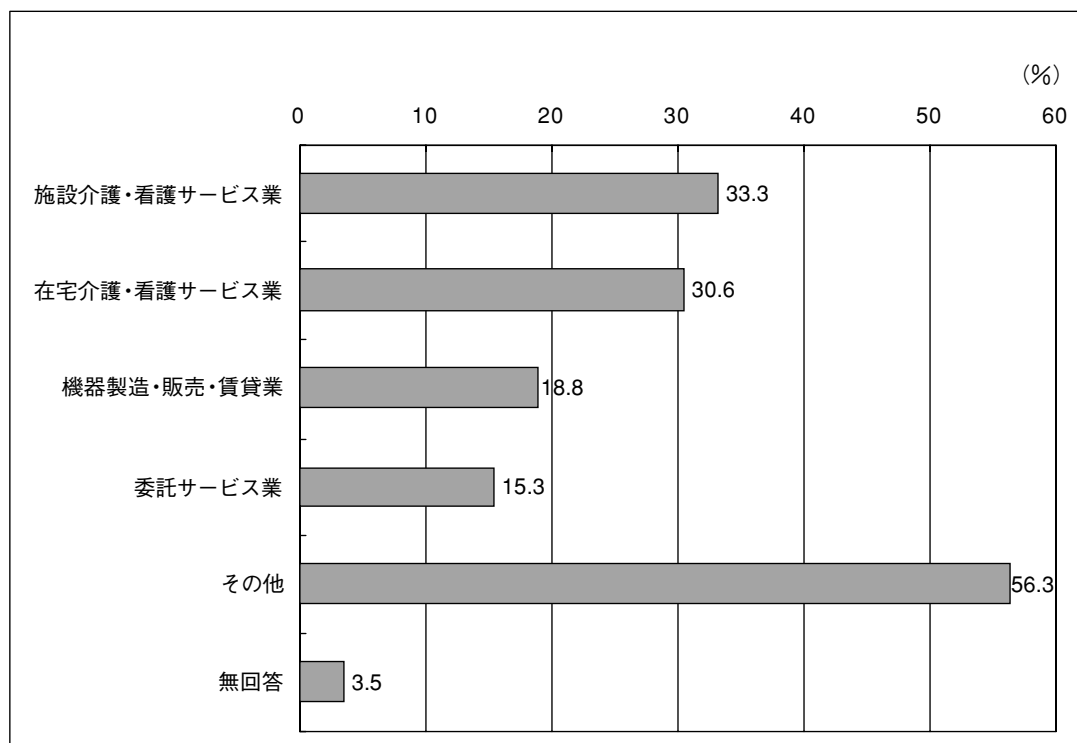


図3-3 医療・福祉関連分野回答事業所、業種の構成比率

## 第2節 障害者雇用の拡大が期待される職域

今回の事業所調査では、① 障害の有無を問わず、「今後5年程度において従業者数が伸びそうな職種」を2つまで挙げてもらい、かつ、②そのうち、(条件が整えば)「障害者の雇用の可能性がある職種」を及び③その場合の「障害の種類」を質問している。

以下、各分野毎に、その内容を見ておきたい。

### 【情報通信関連分野】

情報通信関連分野における今後成長の可能性のある職種、及びこのうち重度障害者の雇用の可能性がある職種と障害の種類の関係は、表3-1の通りである。

表3-1 今後成長の可能性のある職種と雇用可能性のある障害の種類

(重度障害者)	回答企業数	視覚	聴覚・言語	肢体(上肢)	肢体(下肢)	肢体(その他)	内部(心臓)	内部(腎臓)	内部(その他)	障害者合計	無回答	障害者可能性有り
システムエンジニア	82	8	12	17	25	11	19	24	9	125	43	39
営業・販売職	24	3	1	4	3		5	6	1	23	15	9
研究開発	24		6	2	10	2	4	6	2	32	12	12
システムコンサルタント、システム監査技術者等	24	3	4	7	11	5	5	4	3	42	9	15
商品開発	22	2	2		8			2	2	16	8	14
プログラマー	20		3	4	8	4	5	7	4	35	9	11
設計	16		3	2	4	2	4	6	2	23	8	8
生産技術	12		2		2					4	10	2
事務職	8						1	1		2	7	1
オペレーター	8		2	2	4	1	3	4	1	17	3	5
電話オペレーター	8	1	1		2					4	6	2
カスタマー・エンジニア	6									0	6	0
設備保全・機械保全	4				1					1	3	1
キーバンチャー	4		1		2					3	2	2
マーケティング	2									0	2	0
溶接	2									0	2	0
組立	2		1							1	1	1
検査、計量器校正	2									0	2	0
電気通信設備工事業者	2									0	2	0
ウェブ・デザイナー	2									0	2	0
ヘルスキーパー	2	1								1	1	1
その他	2		1							1	1	1
無回答	28										28	
全体	194	9	22	21	45	14	26	34	15	186	125	69

企業が、「今後成長の可能性が高い（従業員数が伸びそうな）職種」としてあげているものは、システムエンジニア、営業職・販売職、研究開発、システムコンサルタント等の技術者、商品開発、プログラマーなどの順となり、（図3-4）「重度障害者」の雇用可能性がある職種と概ね全体の傾向に一致していることが伺われる。

システムコンサルタント等の技術者や商品開発、プログラマーなどでは、相対的に身体障害者の雇用可能性を認めている企業の割合が高くなっている。

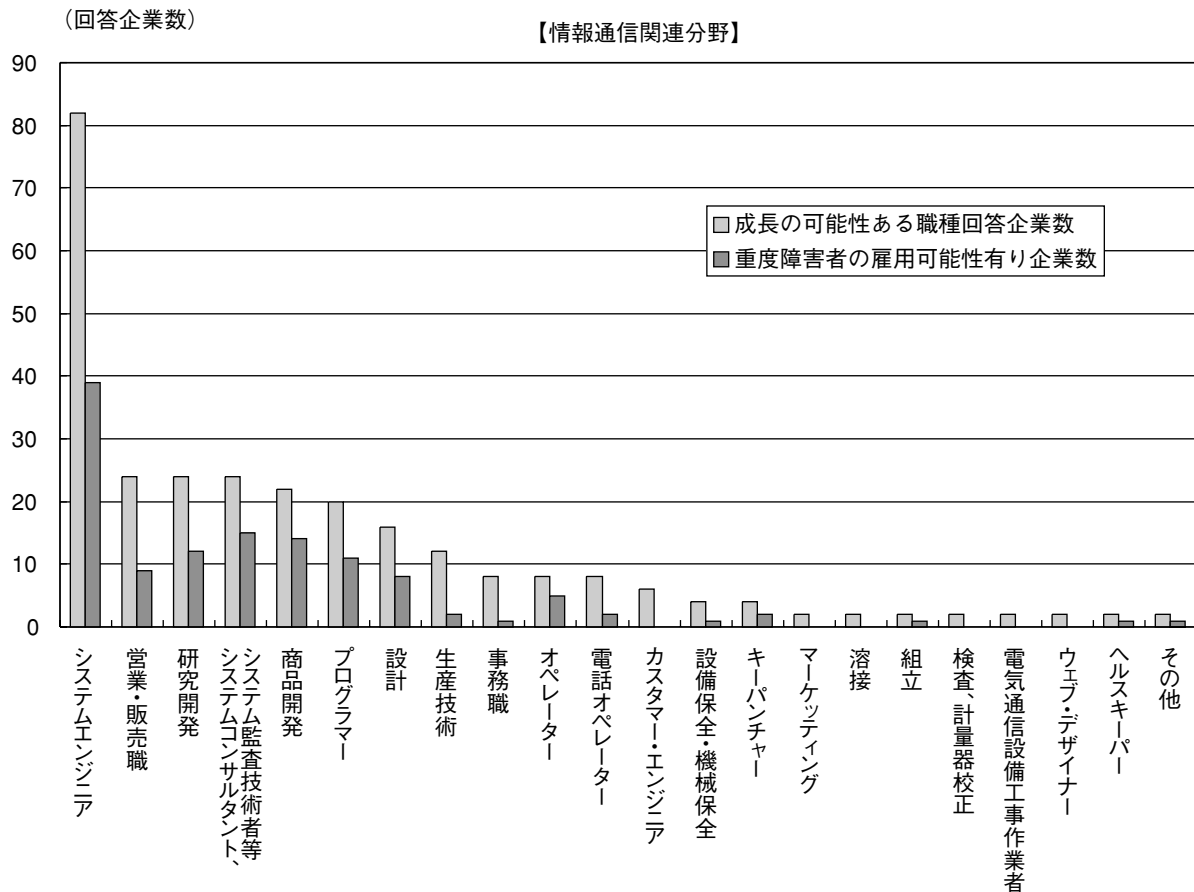


図3-4 今後成長の可能性のある職種と重度障害者の雇用可能性有り回答数

企業が、障害者の雇用の可能性を認めている職種について、その障害種類を見ると概ね全ての身体障害にわたっているが、その中でも肢体不自由（下肢障害）、内部（腎臓、心臓）聴覚・言語障害では「雇用可能」と考える企業の割合が高く、かつ職域も後半にわたっている。これに対し、視覚障害では、職域が相対的に少なく、それだけ制約が大きいことが伺われる（図3-5、図3-6）。

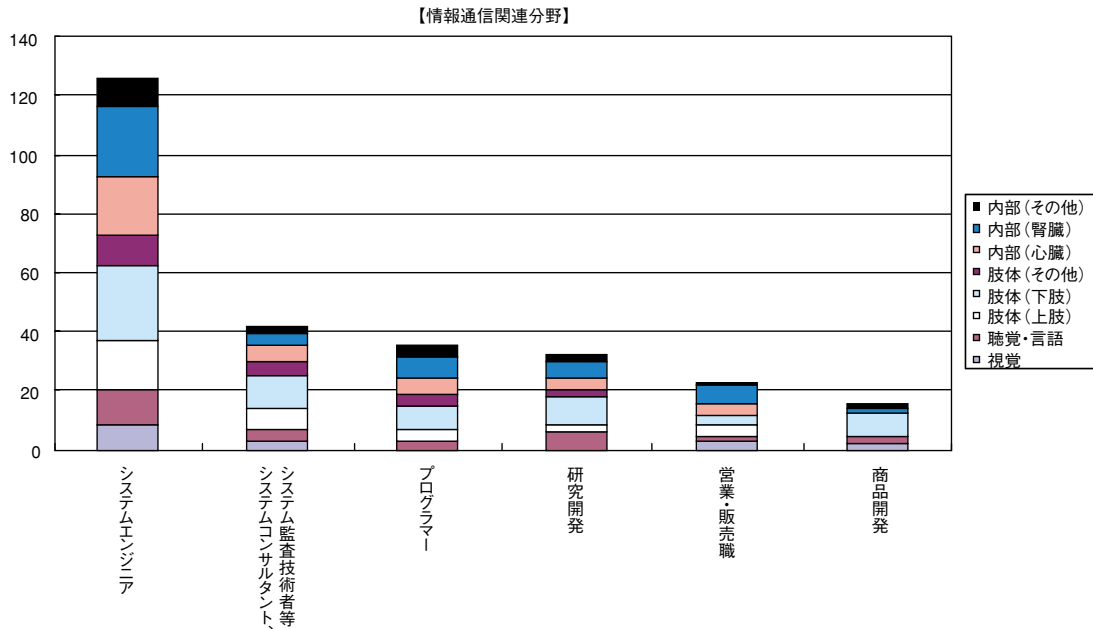


図3-5 主な成長職種の障害種類別雇用可能性(重量)

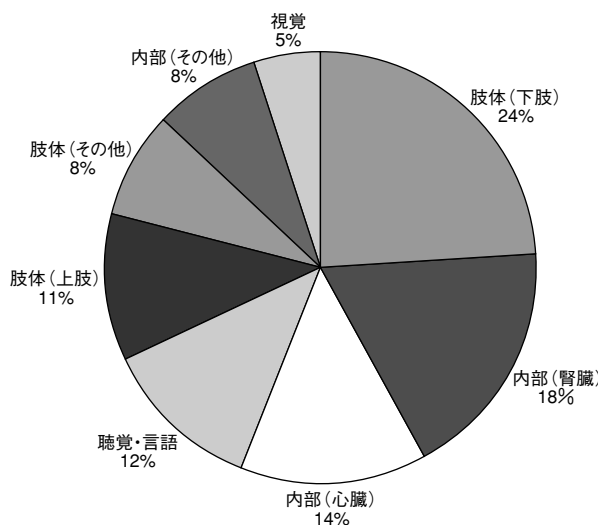


図3-6 雇用の可能性有り職種の障害種類別内訳(情報通信分野) (重量)



【流通関連分野】

流通関連分野における今後成長の可能性のある職種及び重度障害者の雇用可能性のある職種と障害の種類は、表3-2の通りである。

表3-2 今後成長の可能性のある職種と雇用可能性のある障害の種類

(重度障害者)

	回答企業数	視覚	聴覚・言語	肢体(上肢)	肢体(下肢)	肢体(その他)	内部(心臓)	内部(腎臓)	内部(その他)	障害者合計	無回答	障害者可能性有り
売場担当者	42		3	2	7	6	9	8	2	37	28	14
事務職	26	1	5	5	10	2	8	6	2	39	12	14
店頭での顧客対応	20		1	1	4		3	2		11	15	5
加工・調理係	18		4	4	6	4	2	4	2	26	10	8
レジ係・キャッシャー、 チェッカー	14		2	1	4	2	4	4	2	19	8	6
外勤の営業・販売職	10			1	1	1	3	1	1	8	7	3
物流センターの作業員	10		2			1		1		4	8	2
商品開発部員	6		1		1		1			3	4	2
ウェブ・マスター	4		1							1	3	1
売場主任・売場マネージャー	4			2	3	3	3	3	3	17	1	3
データ入力オペレーター	4			1	2					3	2	2
バイヤー	4			1	1	1	2	2	1	8	2	2
物流センターの管理職	4		1	2	3	2				8	0	4
清掃、設備管理・保全、警備	2									0	2	0
電話による顧客対応	2				1					1	1	1
その他	2									0	2	0
無回答	54										54	
全体	156	1	11	11	23	11	19	17	7	100	120	36

これによると、「売場担当者」、「事務職」、「店頭での顧客対応」、「加工・調理」、「レジ係・キャッシャー」「チェッカー」などの順となっている（図3-7）。また、これらの職種に対する重度障害者の雇用可能性についてみると、「売場担当者やレジ係等の対人業務」、「事務職」や「加工・調理」係などの間接または内部業務のいずれについても、重度障害者の就労の可能性を認める企業が少なくない。

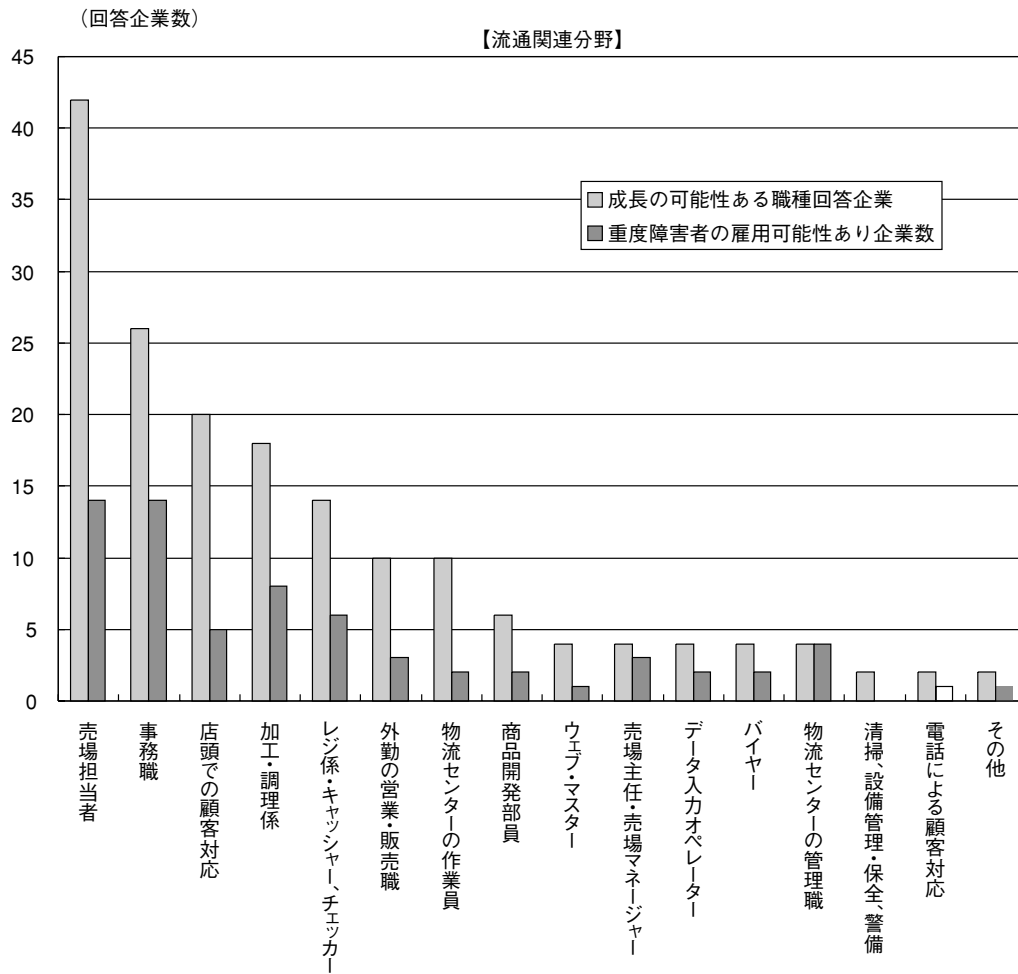


図3-7 今後成長の可能性ある職種と重度障害者の雇用可能性有り回答数

雇用可能性のある職種を障害の種類毎に見ると、肢体不自由（下肢）及び内部障害者に  
 ついて雇用可能性を認める企業が多く、職種の範囲も広い（図3-8、図3-9）。

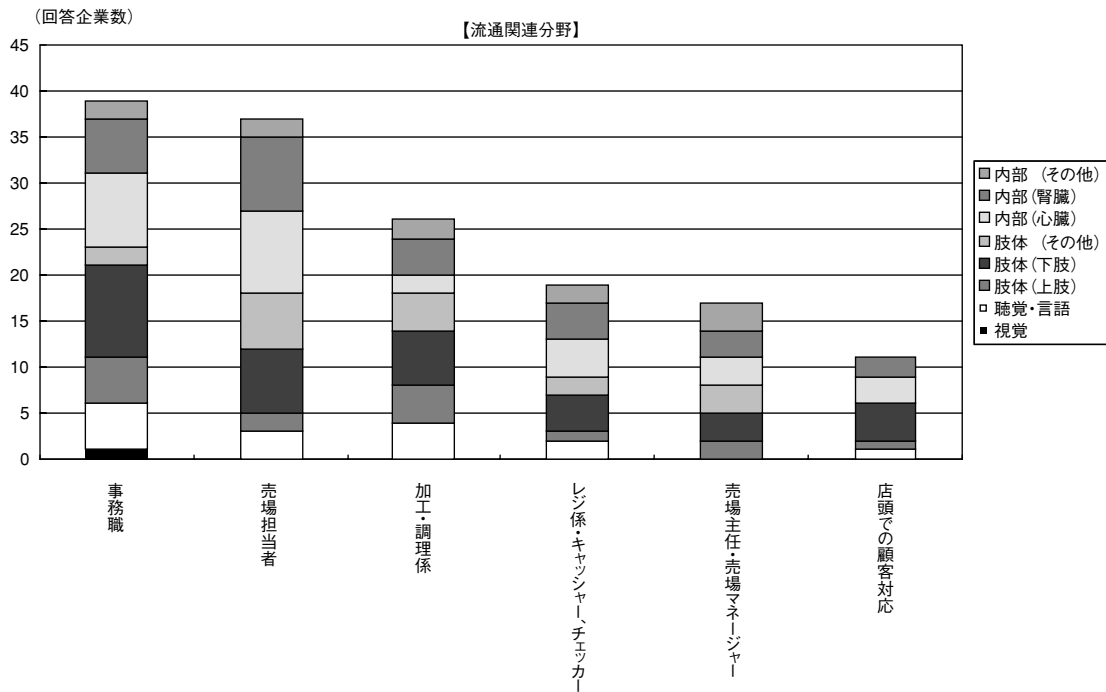


図3-8 主な成長職種の障害種類別雇用可能性 (重度)

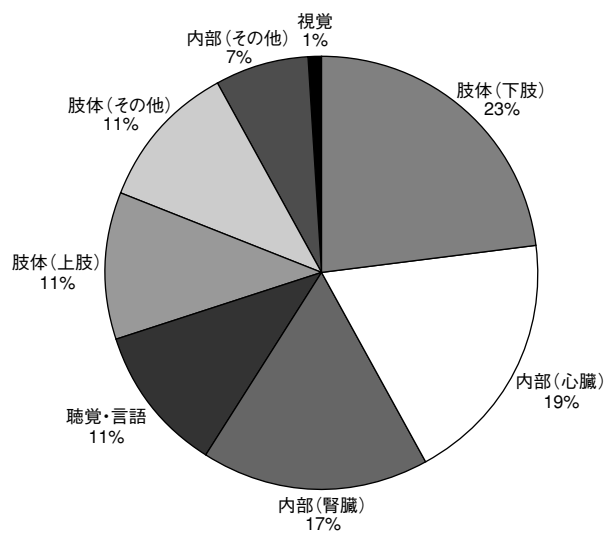


図3-9 雇用の可能性有り職種の障害種類別内訳 (流通関連分野)

## 【医療・福祉分野】

医療・福祉分野での成長可能性有り職種を見ると、身の回りの世話（介助に近い）、医療ケアの補助、クリーニング職、ホームヘルパー（介助型）訪問看護、清掃員、福祉機器の営業職・販売職、ケアプラン作成などの職種が上位にある（表3-3、図3-10）。

表3-3 今後成長の可能性のある職種

(重度障害者)

	回答企業数	視覚	聴覚・言語	肢体(上肢)	肢体(下肢)	肢体(その他)	内部(心臓)	内部(腎臓)	内部(その他)	障害者合計	無回答	障害者可能性有り
身の回りの世話（介助に近い）	28	1			1		3	5	2	12	22	6
医療ケアの補助	26	1						2		3	23	3
クリーニング職	24		2	1	2	2	1			8	20	4
ホームヘルパー（介助型）	16		2			1				3	14	2
訪問看護	16				3		2			5	13	3
清掃員	14		3					1	2	6	11	3
営業職・販売職（福祉機器）	14				1					1	13	1
ケアプラン作成	12				4		4	2		10	8	4
その他の事務職	12			2	8		5	4	2	21	4	8
仕分け・検品	12		2			1				3	10	2
データ入力オペレーター	8	1	3	5	5	2	4	4	2	26	1	7
要介護認定関連手続き代行	6									0	6	0
余暇・機能回復訓練の支援	6									0	6	0
相談・話し相手	6				1		1	1		3	5	1
設備管理	6		3					1	2	6	3	3
パソコン操作（福祉機器）	6				2					2	4	2
病棟クランク	4				1					1	3	1
カルテ管理業務	4		2							2	2	2
ホームヘルパー（家事型）	4									0	4	0
調理	4									0	4	0
廃棄物の分別	4		2			1				3	2	2
輸送	4	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	2
事務職（福祉機器）	4				2					2	2	2
組立（福祉機器）	4									0	4	0
輸送（福祉機器）	4				1					1	3	1
受付	2									0	2	0
外来クランク	2						2	2	2	6		2
保険成獣業務」(介護、医療)	2				2				2	4		2
各種検査技師	2	1					1	1	1	4	1	1
電話での顧客対応（福祉機器）	2									0	2	0
その他	14		3	2	4		1	1		11	10	4
無回答	110										110	
全体	288	3	14	8	24	5	15	14	9	92	248	40

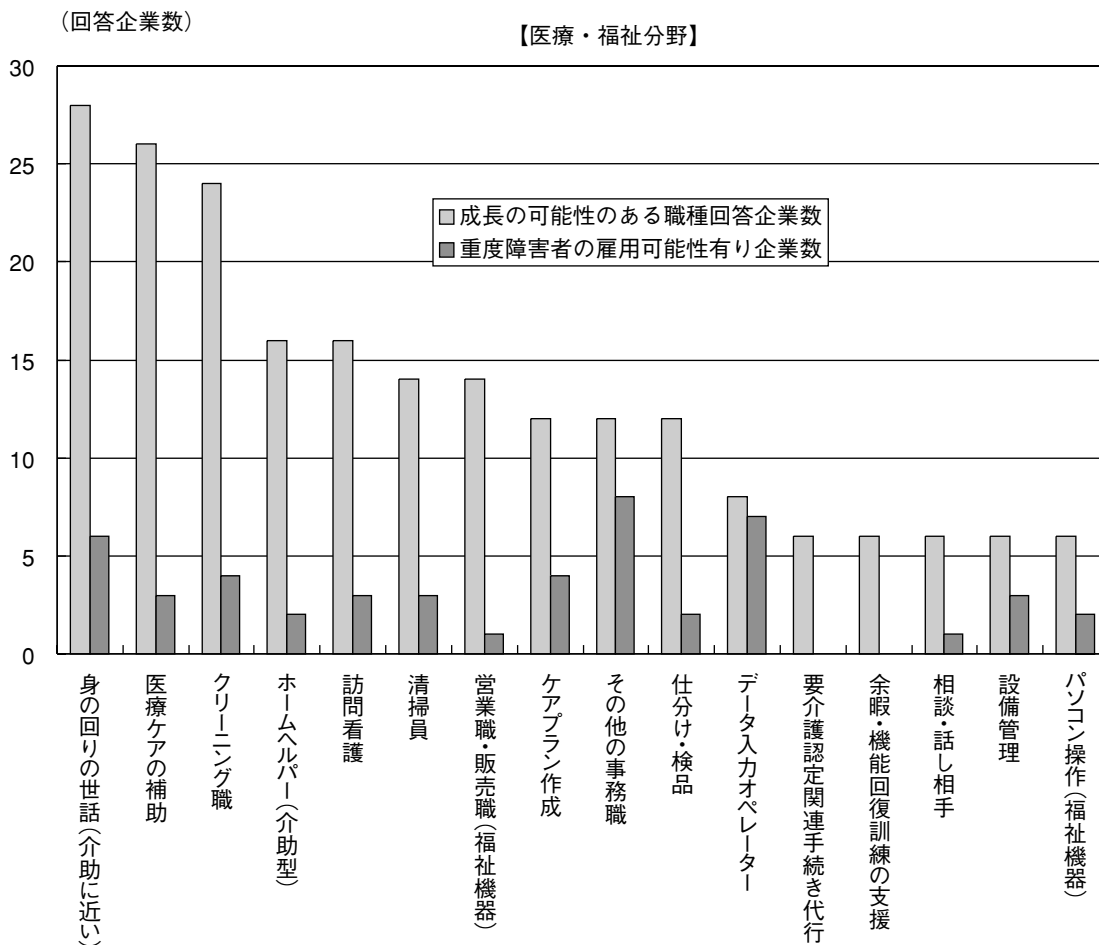


図3-10 今後成長の可能性ある職種と重度障害者の雇用可能性有り企業数

しかし、重度障害者の雇用可能性に関しては、全体として将来の伸びが高いと見込まれる職種と必ずしも一致していない。すなわち、重度障害者に関して雇用の可能性があるとして回答した企業数の多い職種は、「事務職」（病棟クレーンや外来クレーンを除くその他の事務）、「データ入力オペレーター」、「身の回りの補助（介助に近い）」などであり、「ホームヘルパー（介助型）」や「訪問介護」などではその比率が高いとは言えない（図3-10）。

重度障害者の雇用の可能性を障害種類毎に見ると、やはり肢体不自由（下肢）、内部障害、聴覚障害の割合が高い。なお、重度障害者の雇用可能性があるとして回答した企業が比較的多い職種についての障害種類別内訳を見ると、「データ入力オペレーター」や「事務職」では、概ね障害の種類を問わず、雇用可能性が認められているが、「身の回りの世話（介助）」では、肢体不自由が少なく、聴覚障害は見あたらない（図3-11、図3-12）。

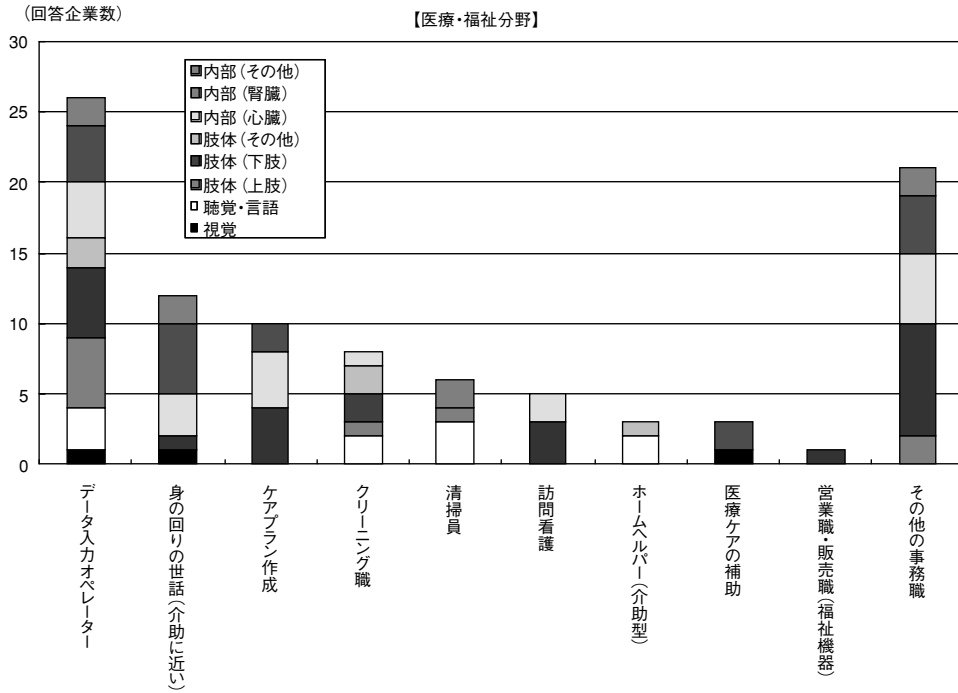


図3-11 主な成長職種の障害種別雇用可能性 (重度)

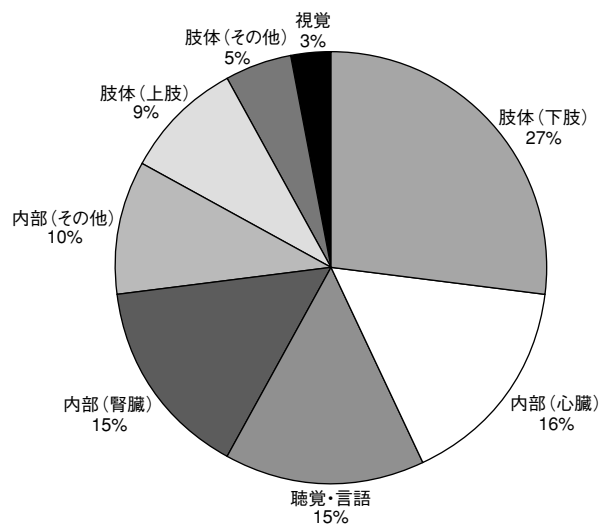


図3-12 雇用の可能性有り職種の障害種別内訳 (医療・福祉分野)

### 第3節 障害者が雇用されている職種（個人調査票による分析）

個人調査の結果に基づき、調査対象者が現にどのような職種に就いているかを見ておくこととする。

#### 【情報通信関連分野】

今回の調査で対象となった情報通信関連分野の身体障害者は218名である。これらの障害者が従事している職種及びその障害程度別、障害種類別内訳は、表3-4の通りである。このうち、重度障害者が137名、重度以外が81名となっており、重度障害者が全体の63%を占めている。（注）

（注）本調査は、障害者の職域としてできるだけ代表的、典型的な仕事に従事する人を選定している（有意抽出）。したがって、障害者全体の実際の障害程度別分布とは必ずしも一致しない。

表3-4 現在従事している仕事（情報通信分野）

	情報通信分野																				
	合計	（重度内訳）		（重度以外）									（重度以外）								
		重度	重度以外	視覚	聴覚・言語	肢体（上肢）	肢体（下肢）	肢体（その他）	内部（心臓）	内部（腎臓）	内部（その他）	重度累計	視覚	聴覚・言語	肢体（上肢）	肢体（下肢）	肢体（その他）	内部（心臓）	内部（腎臓）	内部（その他）	重度以外累計
事務職	67	40	27			8	8	13	3	4	8	44	1	6	4	9	2	4		1	27
システムエンジニア	27	13	14		2	1	7		2	1		13	1	2	4	5	1	1		2	16
組み立て	21	14	7		6		7			1		14		4		2				1	7
オペレーター	11	10	1	1	2		5	1	1			10			1						1
プログラマー	10	6	4		3	1	4					8	2		2						4
設計	9	6	3		1	1		1	2	1		6		1		2					3
検査、計量器校正	9	5	4		3				1	1		5	1	1	1						4
キーパンチャー	8	6	2		3		2		1			6		1	1	1					3
研究開発	6	5	1	2	2				1			5				1					1
ヘルスキーパー	6	5	1	5								5	1								1
営業職・販売職	5	4	1	1					1	2		4				1					1
生産技術	5	2	3				2					2		1		1	1				3
機械加工	4	3	1		3	1	1					5		1							1
購買管理	3	2	1			1	1					2				1					1
校正	3	3			3							3									0
設備保全・機械保全	2		2									0				2					2
システムコンサルタント、システム監査技術者	2	1	1		1							1			1						1
カスタマーエンジニア	2		2									0		1	1						2
商品開発	1	1					1					1									0
プレス・板金	1		1									0			1						1
溶接	1	1							1			1									0
電気通信設備工事業者	1		1									0				1					1
ウェブデザイナー	1	1				1	1					2									0
電話オペレーター	1		1									0	1								1
その他	10	6	4									0			2	3					5
無回答	6	6			1		3	1				5									0
全体	218	137	81	9	42	15	46	6	14	14		146	7	17	19	28	4	5	1	4	85

情報通信分野で身体障害者が就労している仕事を多いものから見ていくと、「事務職」、「システムエンジニア」、「組立」、「オペレーター」、「プログラマー」などの順となっており、これらの職種では、現に多くの重度障害者が就労していることが伺われる（図3-13）。

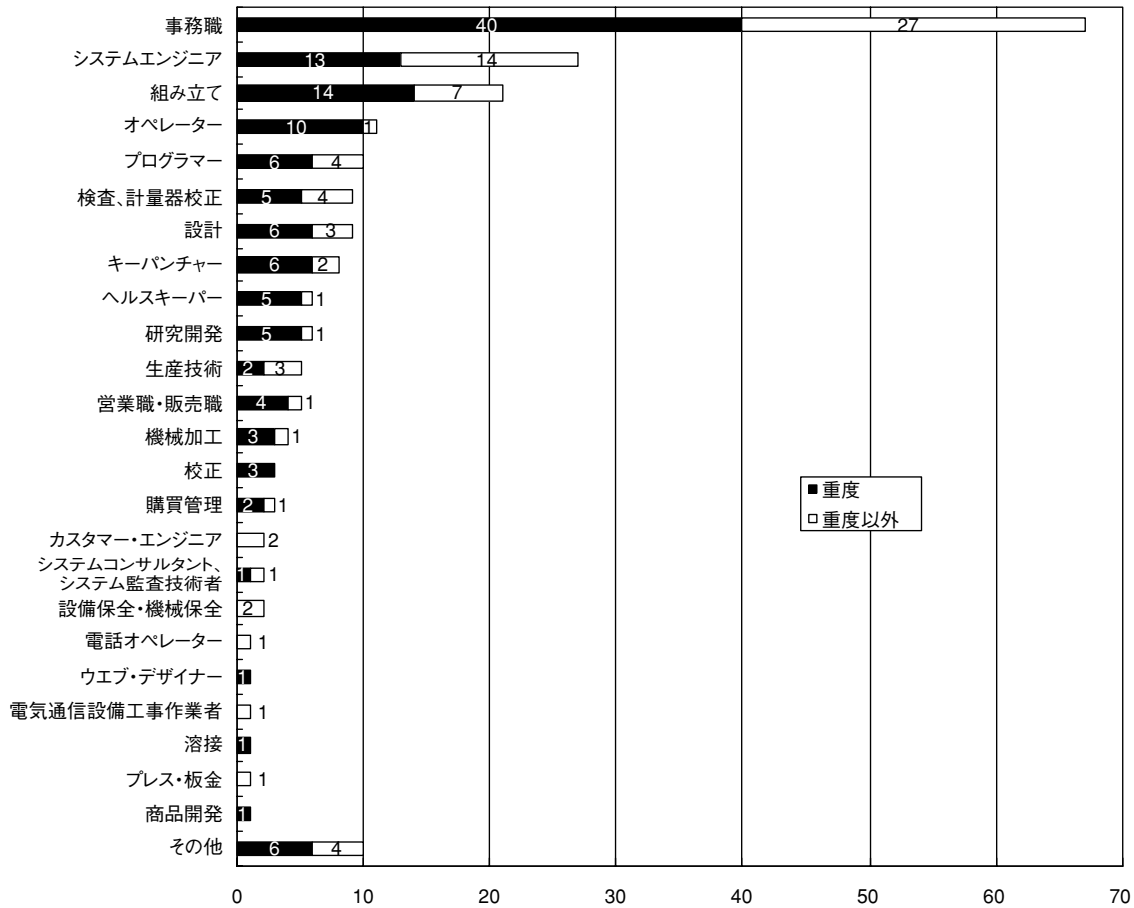


図3-13 障害者が雇用されている職種 【情報通信分野】



重度障害者について、その障害種類を見ると、肢体不自由（下肢）が最も多く、次いで聴覚言語障害、肢体不自由（上肢）、内部障害（心臓、腎臓）などの順となっている（図3-14）。肢体不自由（下肢）及び聴覚障害では職種の範囲も広い。しかし、重度の上肢障害では半数が事務であり、また、視覚障害ではヘルスキーパーが半数以上を占めるなど、職域が限定されがちである（図3-14）。なお、「重度以外」でも基本的な傾向が変わらないが、肢体（上肢）の割合が重度者に比べやや多くなっている（図3-15）。

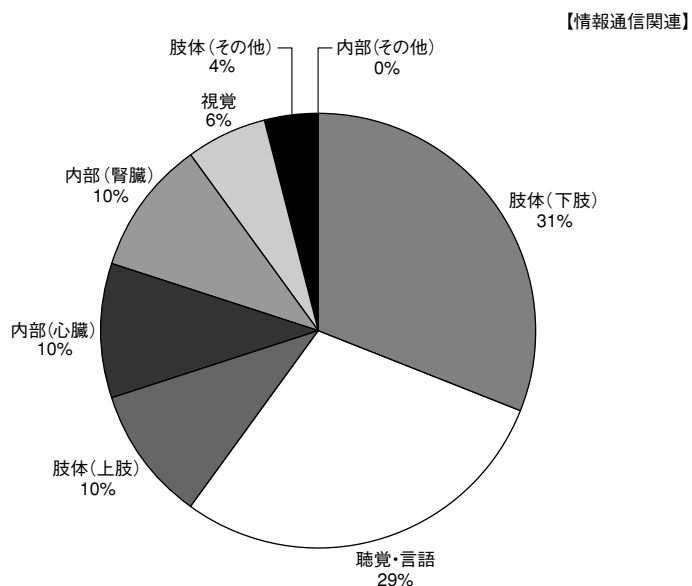


図3-14 雇用されている障害者の障害の種類(重度)

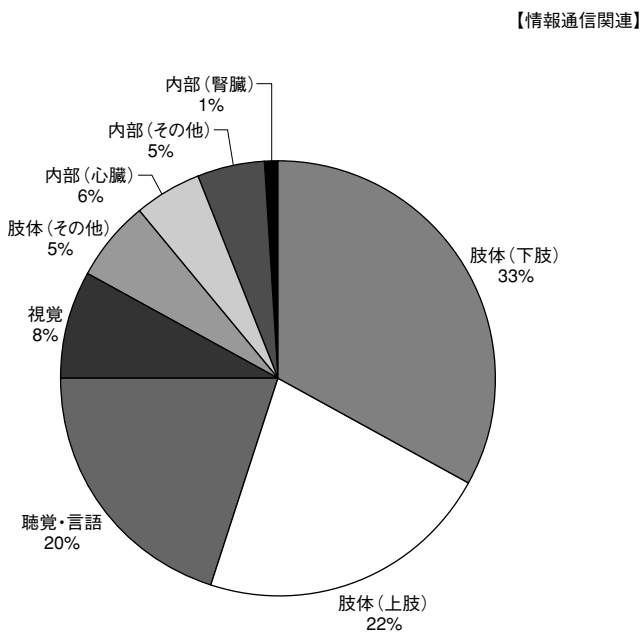


図3-15 雇用されている障害者の障害の種類(重度以外)

【流通関連分野】

流通関連分野の雇用事例は、172名である。このうち、「重度」が99名、「重度以外」が73名となっており、重度障害者の比率は58%である（表3-5）。

表3-5 現在従事している仕事（流通関連分野）

	流通関連分野			重度内訳											重度以外						
	合計	重度	重度以外	視覚	聴覚・言語	肢体(上肢)	肢体(下肢)	肢体(その他)	内部(心臓)	内部(腎臓)	内部(その他)	重度累計	視覚	聴覚・言語	肢体(上肢)	肢体(下肢)	肢体(その他)	内部(心臓)	内部(腎臓)	内部(その他)	重度以外累計
事務職	76	49	27	1	9	10	14	6	6	7	1	54	2	4	8	12	2	2			30
店舗開発担当者	1	1										1									0
スーパーバイザー	1	1										1									0
売り場主任・売り場マネージャー	8	4	4						2	2		4			2	2					4
売り場担当者	18	10	8			1	2		4	2		9			6	2					8
加工・調理係	9	6	3		2				1		1	4		1	1	1					3
縫製・仕立て・修理	2	2					2					2									0
POPライター	2	1	1		1							1			1						1
レジ係、キャッシャー、チェッカー	3	1	2				1					1		1	1						2
店頭での顧客対応	6	3	3						2	1		3			2	1					3
電話による顧客対応	7	3	4	2			1					3			2	4					6
データ入力オペレーター	18	8	10		2	1	4	1				8			6	3	1				10
清掃、設備管理・保全、警備	9	5	4			2	1		1			4			3	2					5
物流センターの管理職	2	1	1							1		1			1						1
物流センターの作業員	9	4	5		1	2			1	1		5		1	1	2				1	5
ヘルスキーパー	2	2		2								2									0
その他	5	2	3		1					1		2			1	1				1	3
無回答	1		1									0		1							1
全体	172	99	73	5	16	15	22	7	17	16	2	100	2	8	22	36	7	2	2		79

(注) 本調査の調査票設計上、重複障害はそれぞれ該当する部分に重複して回答することになっている。  
 この結果、障害種類別及び重度、重度以外の単純合計は有効回答者数を上回ることがある（中間報告書参照）  
 本表では、この点を調整しいずれかの障害が「重度」であれば、重度としてカウントしてある。  
 ただし、障害種類別については、原数値のままであるので、障害種類別内訳の合計は、「合計」を上回ることがある。

流通関連分野で就労している障害者の職種を見ると、「事務職」が76名で全体の44%を占めている。これに次いで「データ入力オペレーター」、「売場担当者」が多く、「物流センターの作業員」、「清掃・設備管理」、「加工・調理係」がこれらに次いでいるが各職種とも事務を除くとそれほど多いとはいえない（図3-16）。

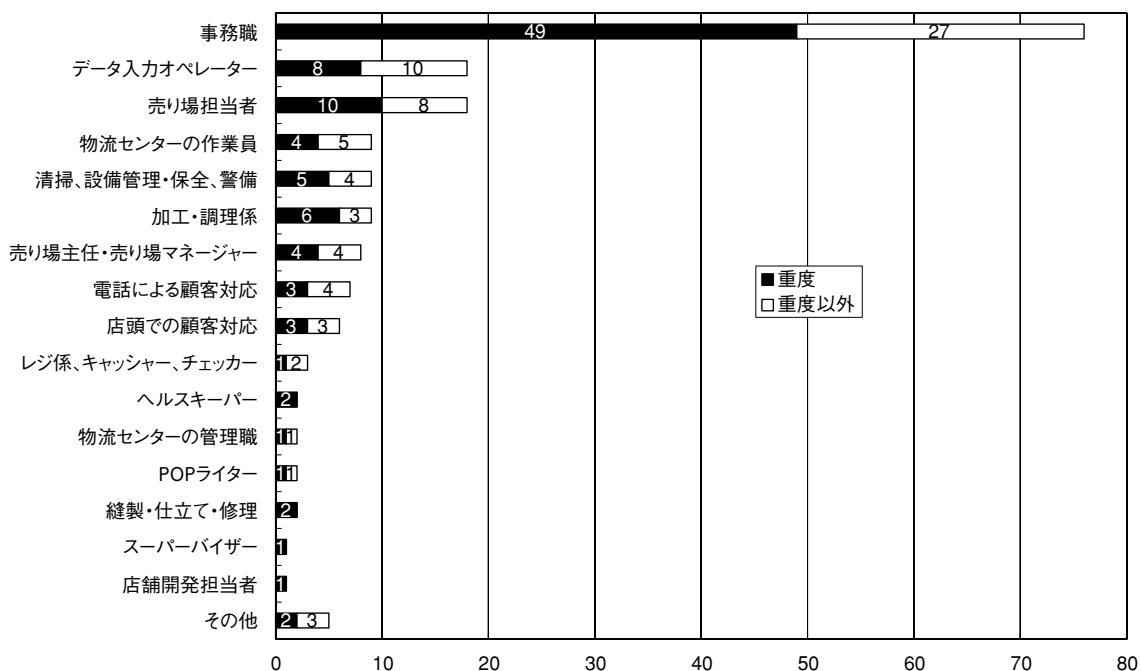


図3-16 障害者が雇用されている職種 【流通関連分野】

重度障害者の障害種類別の分布を見ると、肢体不自由（下肢）が最も多いものの障害種類による偏りは少ない。しかし、各障害ごとの職種別分布は、事務をのぞいて若干異なり、内部障害者では、売場担当者など対人業務に従事するものがかなり見られるが、聴覚障害や肢体不自由では少なく、データ入力オペレーターや加工・調理、修理、物流センター作業員等のいわゆる内部作業が主となっている。なお、視覚障害者では事務職の従事例が見られるほかは、電話による顧客対応とヘルスキーパーのみである（図3-17、図3-18及び表3-5）。

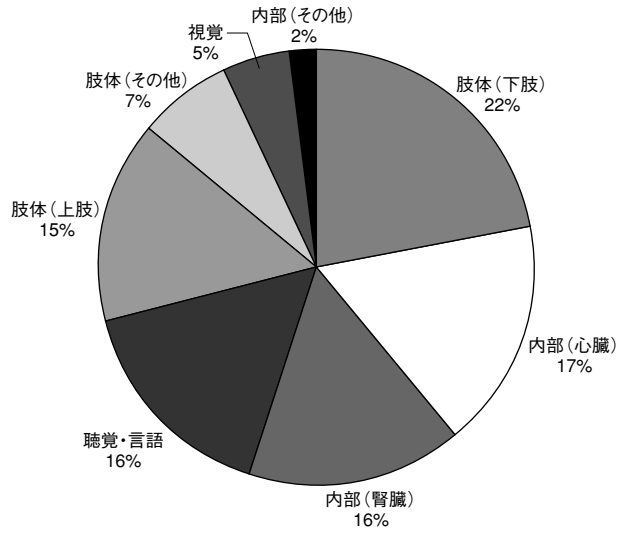


図3-17 雇用されている障害者の障害の種類（重度）

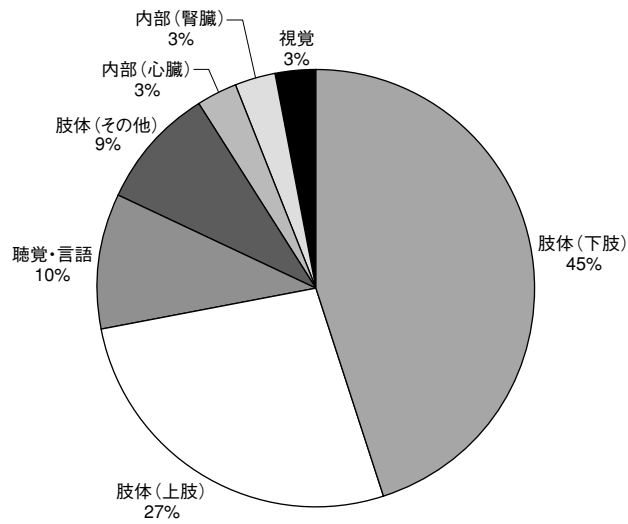


図3-18 雇用されている障害者の障害の種類（重度以外）

【医療・福祉分野】

医療・福祉分野では256事例が得られたが、医療・福祉サービス分野の245事例と医療・福祉機器製造・販売・賃貸分野に属する11事例とでは、職務内容の性格に相違が見られると判断されること、及び後者の事例が少なかったことに鑑み、主として前者の分野に関わる245例を中心に見ることとする（表3-6）。

表3-6 現在従事している仕事（医療・福祉関連分野）

医療・福祉サービス分野

	合計	重度	重度以外	(重度内訳)									重度累計	(重度以外)									
				視覚	聴覚・言語	肢体(上肢)	肢体(下肢)	肢体(その他)	内部(心臓)	内部(腎臓)	内部(その他)	視覚		聴覚・言語	肢体(上肢)	肢体(下肢)	肢体(その他)	内部(心臓)	内部(腎臓)	内部(その他)	重度以外累計		
受付業務	3	1	2			1						1	1		1								2
外来クレーク	1		1									0									1		1
病棟クレーク	2	1	1						1			1			1								1
カルテ管理業務	2		2									0					2						2
保険請求業務(介護、医療)	7	3	4			1	1		1			3	1		1	1	1						4
ケアプラン作成	3	2	1								2	2	1										1
入所・入院者のための連絡調整	2		2									0			1	2							3
物品仕入れ・管理	5	3	2	1		1	1					3				1							1
その他事務職	28	14	14	1		4	8	1	1	2	1	18			2	10			1			1	14
データ入力オペレーター	4	4			1	1	3					5											0
施設長・院長	3	2	1					1				2			1								1
身の回りの世話(介助に近い)	10	3	7	1	1				1			3		5		1	1						7
医療ケアの補助	6	3	3	1		1				1		3		1		1		1					3
余暇・機能訓練の支援	8	6	2	4						2		6				1							1
相談・話し相手	3	1	2			1	1					2			2	1							3
訪問看護	5		5									0	3		1	1							5
車両の運転手	4	3	1		1	1				1		3				1							1
調理	2	1	1						1			1				1							1
クリーニング職	44	21	23	1	9	1		2	3	1		17	1	9	6	6	1						23
仕分け・検品	9	4	5					1	1	1		3	2	2		1	1						6
廃棄物の分別	1	1			1							1											0
輸送	1	1							1			1											0
各種検査技師	11	6	5	1						2	2	1	6		1	5							6
検査補助	1		1									0				1							1
清掃員	17	7	10			1	1	2	1			5											0
設備管理	5	1	4						1			1		3	3	5							11
その他	35	18	17	5	2	2	8	3	1	1		22			1	2			1			1	5
無回答	34	16	18	4	5		2		1	3		15	5	1		6	4	1					17
全体	245	119	126	18	19	15	26	9	16	16	2	121	20	20	22	51	10	5			3	131	

医療・福祉機器製造・販売・賃貸分野

	合計	重度	重度以外	(重度内訳)									重度累計	(重度以外)									
				視覚	聴覚・言語	肢体(上肢)	肢体(下肢)	肢体(その他)	内部(心臓)	内部(腎臓)	内部(その他)	視覚		聴覚・言語	肢体(上肢)	肢体(下肢)	肢体(その他)	内部(心臓)	内部(腎臓)	内部(その他)	重度以外累計		
事務職	5	3	2		3							3								1		1	2
営業職・販売職	1		1									0			1								1
組立	1	1			1							1											0
取扱商品のメンテナンス	2		2									0			1			1					2
輸送	2	1	1			1						1										1	1
全体	11	5	6		4	1						5			2			2	1	1			6

(注) 本調査の調査票設計上、重複障害はそれぞれ該当する部分に重複して回答することになっている。  
 この結果、障害種類別及び重度、重度以外の単純合計は有効回答者数を上回ることがある（中間報告書参照）。  
 本表では、この点を調整しいずれかの障害が「重度」であれば、重度としてカウントしてある。  
 ただし、障害種類別については、原数値のままであるので、障害種類別内訳の合計は、「合計」を上回ることがある。

「医療・福祉サービス」分野に属する245名のうち、「重度障害者」は119名、「重度以外」は126名で、重度障害者の比率は49%と他の2分野に比べると若干低くなっている。

この分野において雇用されている職種を見ると、「クリーニング職」、「その他の事務職」、「清掃員」「各種検査技師」、「身の回りの世話（介助に近い）」の順となっている（図3-19）。

今回調査で見える限り、医療・福祉分野では、このように、どちらかといえば、医療・福祉サービスの周辺的な職種に従事しているものが多く、医療・福祉サービスの中核となる専門職や介護、看護サービス業務に従事しているものはまだ少ないといわざるを得ない。

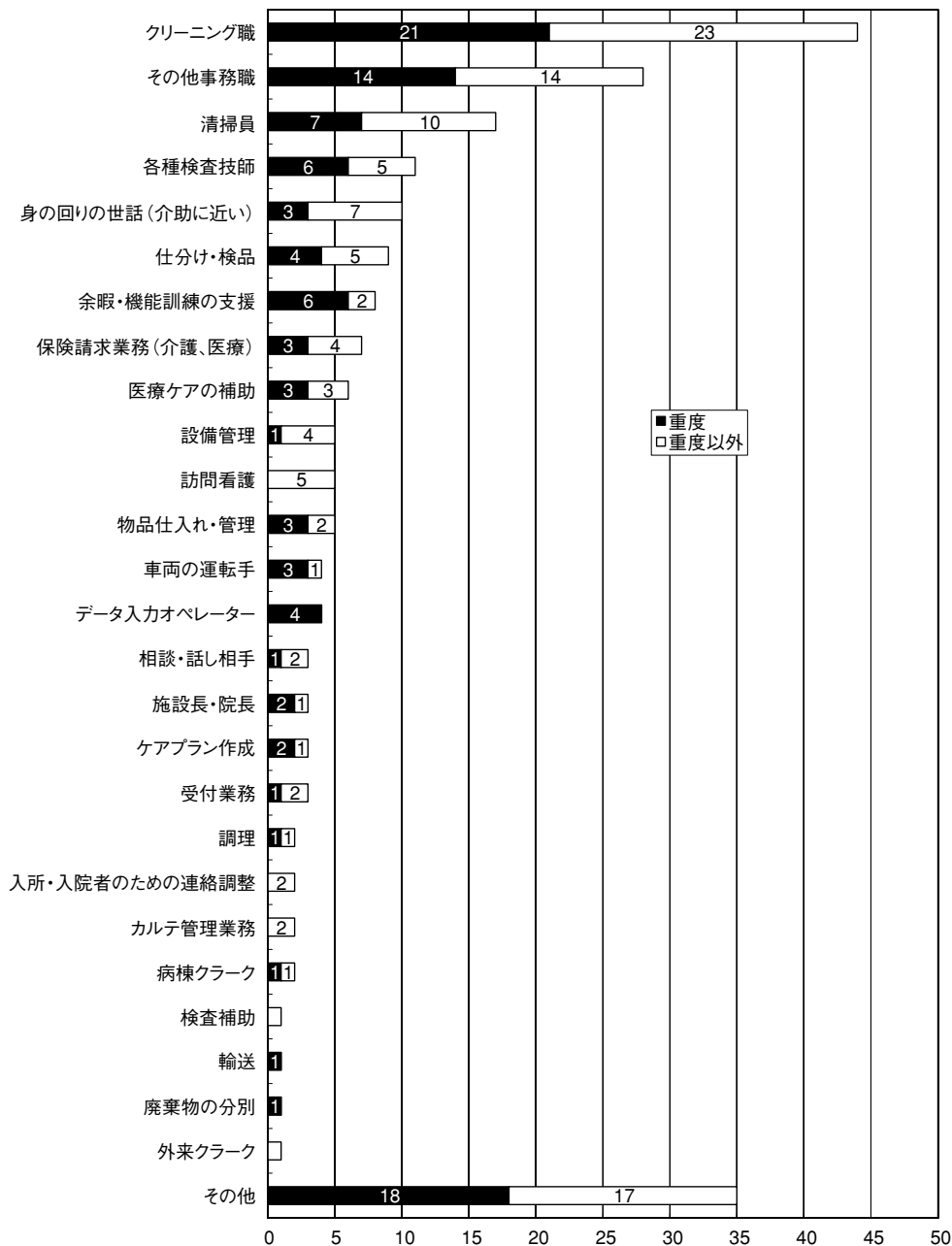


図3-19 障害者が雇用されている職種 【医療・福祉関連分野】

雇用されている障害者の障害の種類は概ね全ての障害にわたっているが、他の分野に比べ、視覚障害者の割合が比較的高くなっている。ただし、その職種を見ると「機能訓練の支援」や「その他」となっており、その内容はマッサージなどの職務であると見られる(図3-20、図3-21)。

【医療・福祉関連分野】

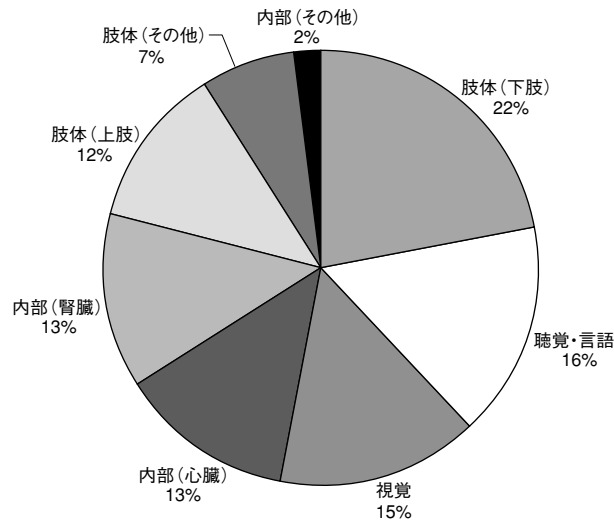


図3-20 雇用されている障害者の障害の種類(重度)

【医療・福祉関連分野】

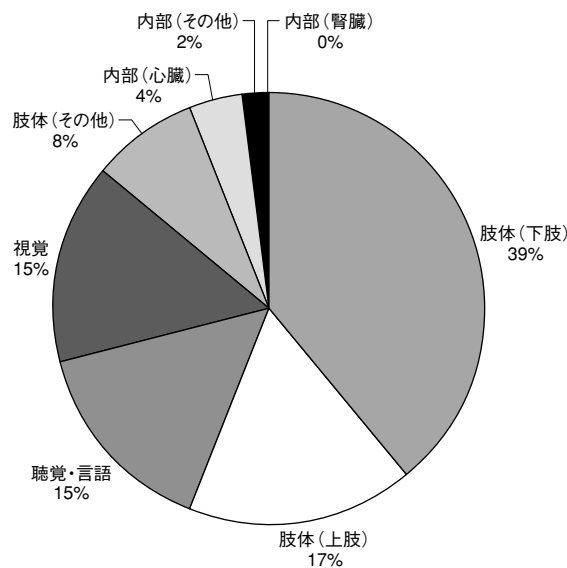


図3-21 雇用されている障害者の障害の種類(重度以外)

## 第4節 現在雇用されている障害者の職域拡大の可能性

現在、雇用されている障害者が働いている職域は上に述べたとおりであるが、これらの障害者の多くは、職場における環境条件の整備や職業能力の向上を図ることによりさらなる職域の拡大やキャリアアップの可能性を有している。本調査で、現在雇用されている人々について、現在従事している仕事以外に従事することが可能と考えられる職域及びその条件について調査を行っている。

### 4-1 職域拡大の可能性

成長3分野で現に雇用されている障害者の職域拡大の可能性があるととして企業が挙げている職種は、表3-7の通りである。以下、各分野ごとに回答数の多かった職種を見ることとする。

表3-7 雇用している障害者の職域拡大の可能性のある職種

(情報通信関連分野)	(流通関連分野)	(医療・福祉関連分野)
職種 事務職 営業・販売職 マーケティング 商品開発 研究開発 設計 生産技術 金型 機械加工 組立 検査、計量器校正 設備保全・機械保全 購買管理 システムコンサルタント、システム監査技術者等 システム・エンジニア プログラマー キーバンチャー オペレーター カスタマー・エンジニア ウェブ・デザイナー IT指導員・OA機器インストラクター 校正 電話オペレーター ヘルスキーパー	職種 事務職 外勤の営業・販売職 店舗開発担当者 カタログ作成 ウェブ・マスター バイヤー スーパーバイザー 店主・店長 売場主任・売場マネージャー 売場担当者 加工・調理係 POPライター レジ係・キャッシャー、チェッカー 店頭での顧客対応 電話による顧客対応 データ入力オペレーター 清掃、設備管理・保全、警備 物流センターの管理職 物流センターの作業員	職種 受付業務 外来クラーク 病棟クラーク カルテ管理業務 保険請求業務(介護、医療) 要介護認定関連手続き代行 ケアプラン作成 入所・入院者のための連絡調整 物品仕入れ・管理 その他の事務 データ入力オペレーター 施設長、院長 身の回りの世話(介助に近い) 医療ケアの補助 余暇・機能訓練の支援 相談・話し相手 ホームヘルパー(家事型) ホームヘルパー(介助型) 訪問介護 車両の運転手 調理 クリーニング職 仕分け・検品 廃棄物の分別 輸送 各種検査技術士 検査補助 清掃員 設備管理 営業職・販売職 取扱商品のメンテナンス パソコン操作



**【情報通信関連分野】**

情報通信関連分野では、「事務職」が最も多く、次いで「システムコンサルタント」などの技術者、「キーパンチャー」、「オペレーター」、「プログラマー」、「システム・エンジニア」、「設計」などが上位に来ている。現在の職種では1名しかいない「ウェブデザイナー」も今後の可能性としては5名と増加している（図3-22）。

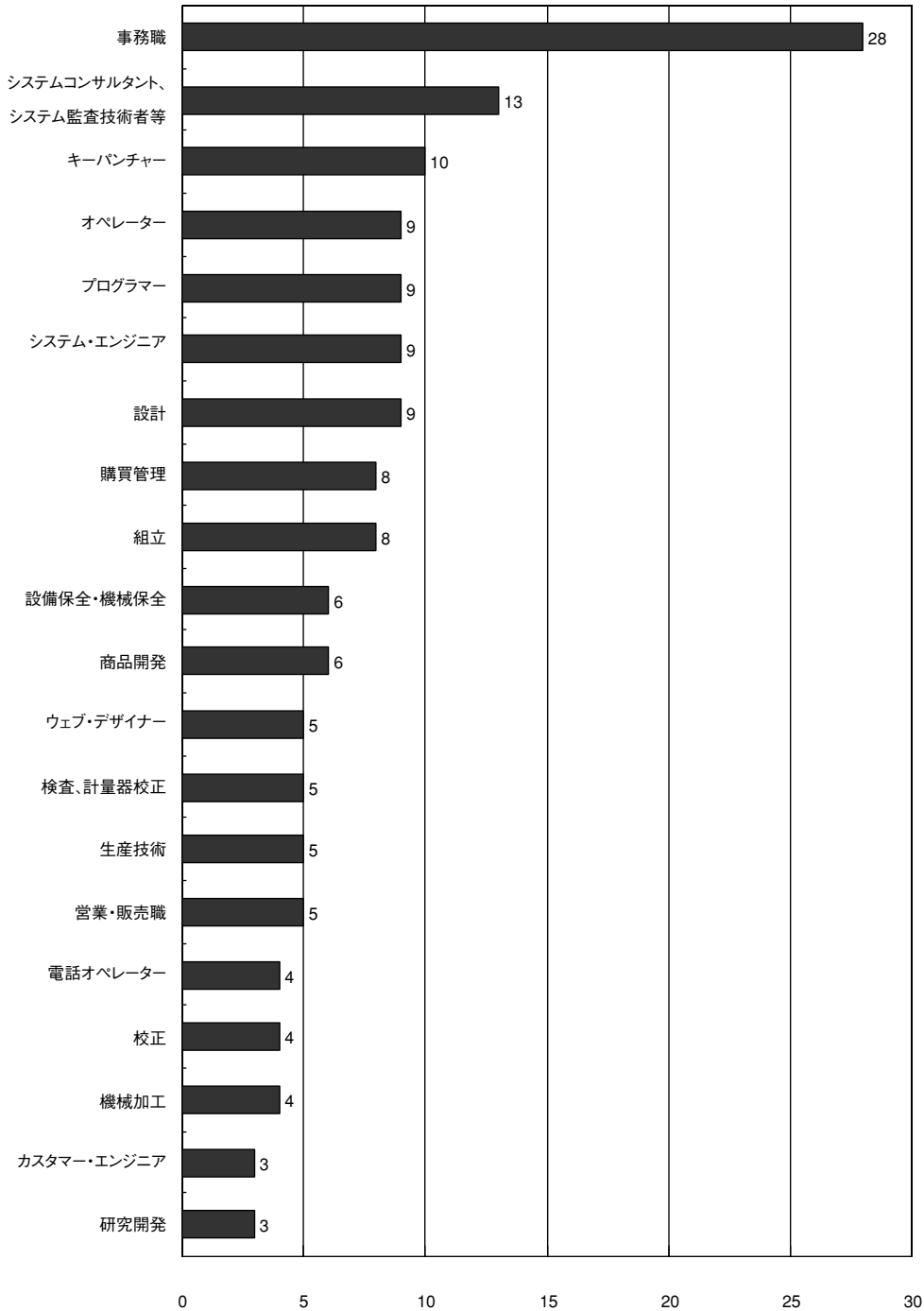


図3-22 雇用している障害者の職域拡大の可能性のある職種【情報通信関連分野】

【流通関連分野】

流通関連分野では、「事務職」に次いで「データ入力オペレーター」が多く、「電話による顧客対応」、「売場担当者」、「売場主任・売場マネージャー」も上位にある（図3-23）。

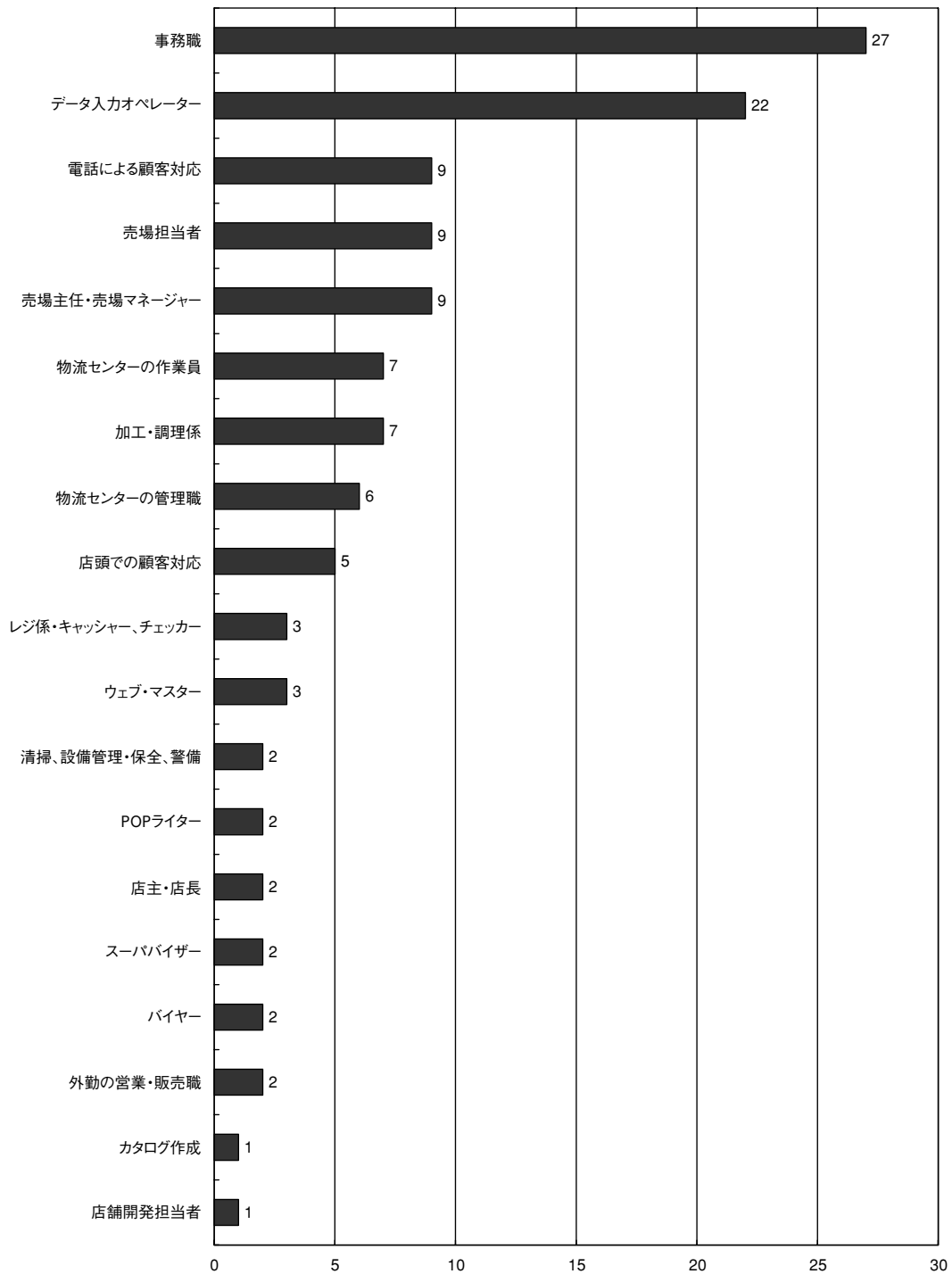


図3-23 雇用している障害者の職域拡大の可能性のある職種【流通関連分野】

【医療・福祉関連分野】

医療・福祉分野では、「その他事務」、「仕分け・検品」、「クリーニング」、「清掃員」など周辺の業務が上位にある。医療福祉・分野の中核的な仕事の多くは、何らかの資格を必要とする職務が多く、現行の資格制度を前提とする限り、そのような職種への配置が想定しにくいことを反映していると思われる。(図3-24)

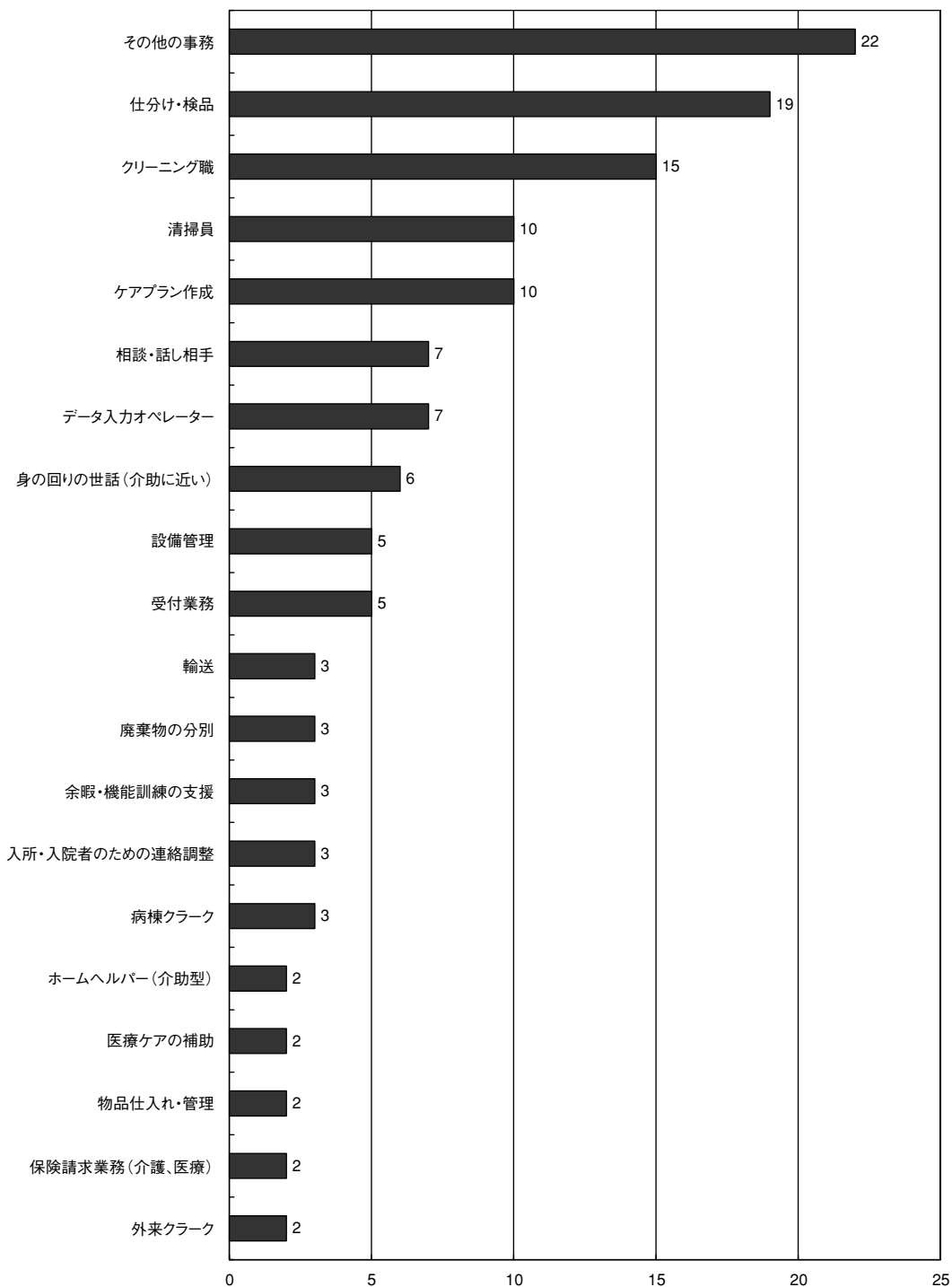


図3-24 雇用している障害者の職域拡大の可能性のある職種【医療・福祉関連分野】

## 4-2 職域拡大の条件

現在雇用されている障害者の職域の拡大に当たっては、本人の適性、能力、障害の特性からくる制約等を見逃すことができないが、同時に職域拡大を実現するための条件整備が重要となる。企業が障害者の職域開発に当たって必要とする条件をまとめると図3-25の通りとなり、3分野とも教育訓練によるスキルの向上と指導者・同僚等による人的支援の2項目がもっとも重視されている。

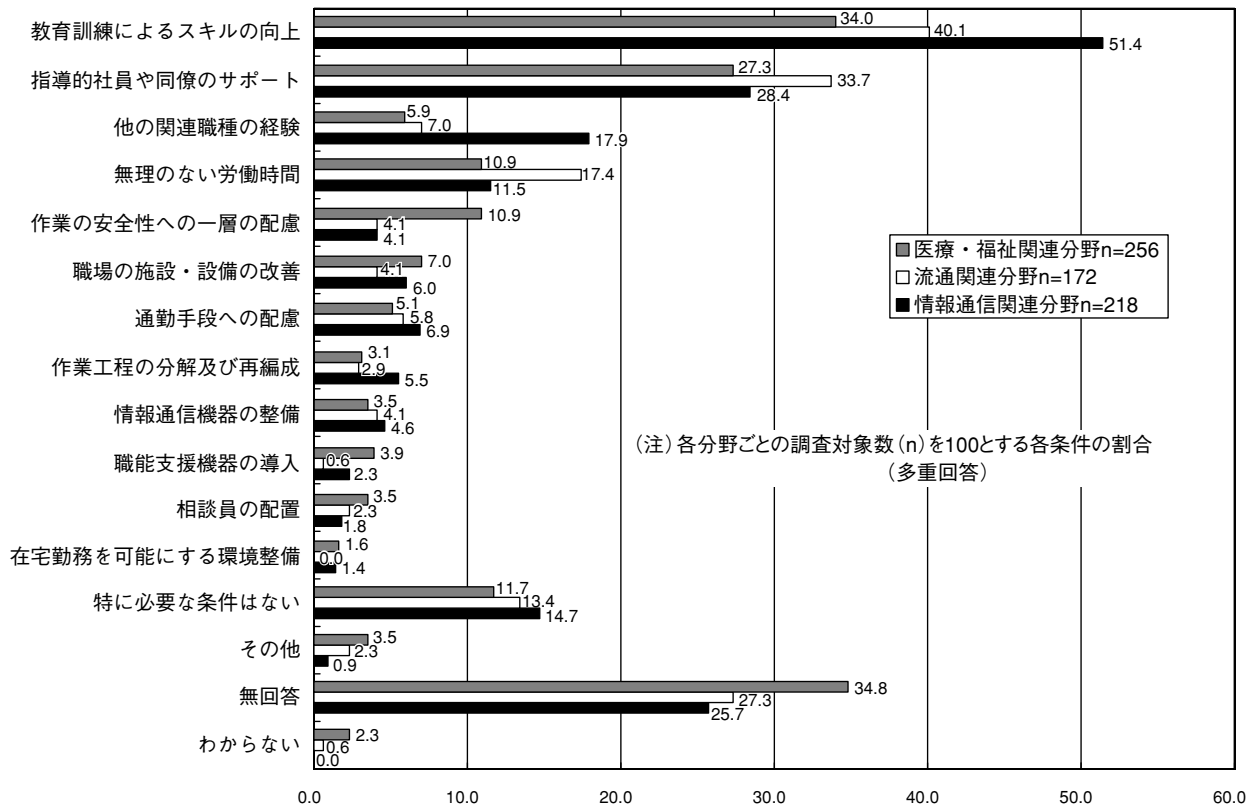


図3-25 雇用している障害者の職域拡大の条件

### 【職域拡大にあつて必要される職業能力開発の具体的内容】

職域の拡大にあつて、企業が必要とする職業能力開発に関する具体的内容を、個人調査票の自由記述欄から拾つて列挙すると次の通りである。

(注) 個人調査票において、現在雇用中の障害者が今後就労する可能性があるとする職種が挙げられているもののうち、「そのために必要とされる職業能力開発」の自由記述欄に記入のあつたものを記載した。

情報通信関連分野	表 3 - 8
流通関連分野	表 3 - 9
医療・福祉関連分野	表 3 - 10

表3-8 今後就労の可能性のある職種とそのためにより必要とされる職業能力開発の内容

(情報通信関連分野 1)

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのためにより必要とされる職業能力開発
ウェブ・デザイナー	ホームページのデザイン	専門知識の習得
ウェブ・デザイナー	仕事の習熟具合をみて、客先のニーズに合わせた仕事や提案型の仕事をさせたい。	外部研修と指導的社員や同僚のサポート
ウェブ・デザイナー	コンピュータ操作の上達に合わせ、更に高度なGIS(地図情報システム)の技術習得と専門知識を身につける	外部研修と社員研修、OJTも含めた総合的なスキルアップ、体力の維持向上、気力の充実、指導的社員や同僚のサポート
オペレーター	四肢に障害があるため移動しなくてもできる作業を想定している	基本情報処理技術者又は、システムアドミニストレータ(初級)の取得
オペレーター	情報加工、データ管理	地図全般の知識GISに対する基礎知識
オペレーター	情報の加工、データ管理	関連する種々の分野の基礎知識を習得させる
オペレーター	オペレーター	指導的社員や同僚のサポートがあれば充分やれる。
オペレーター	現在の本人のスキルでは従事している職種以外は難しいと思われませんが、それ以外であればまるとすればオペレーターです。が、すぐにそれに従事できるというわけではありません。	コンピュータ全般に関する知識と、さまざまなトラブルに対応できる知識、技術が必要になります。
カスタマー・エンジニア	顧客先に常駐するなどして、コンピュータシステムの維持、管理を行う	専門的知識の修得、接客に関する技術、知識
キーバンチャー	現場でのデータ入力	パソコンの教育
キーバンチャー	一連のデータをそのまま機械入力する作業	仕事全体の流れの説明
キーバンチャー	パソコンオペレーター	パソコンの操作スキルをアップすること
キーバンチャー	地図情報入力	実際の作業を通じての経験が必要であり、導入訓練は現在の仕事の技術がそのまま生かせると考えている。
システム・エンジニア	ソフトウェアの開発、システム設計業務	より専門的な訓練と新たな能力開発
システム・エンジニア	ユーザーとの打合せにより、ユーザーの求めるシステム化に向けアドバイスし、具体的なシステム設計をする。	関連業務の経験をつみ、教育訓練によるスキル向上
システム・エンジニア	プロジェクト管理、システム基本設計、詳細設計、コンサルティング	高度情報処理技術者試験の合格、システムエンジニア、プロジェクトマネージャー技術研修
システム・エンジニア	研究開発よりも経験及び知識が求められるシステムエンジニアの職種であるが、すでに専門的なスキルを持っている。	より高い知識及び技能の取得
システム・エンジニア	システム設計、ネットワーク構築等	自社内での最新の技術教育

## (情報通信関連分野 2 )

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのために必要とされる職業能力開発
システム・コンサルタント	職場のO A化、マニュアル化の推進業務	職場のO A化についてのノウハウを習得させる
システム・コンサルタント	システム提案	技術・提案力
システム・コンサルタント	コンピュータシステムとその運用に関する問題改善等ならびに開発支援	コンピュータシステムネットワークのハードウェア、ソフトウェアに関する教育訓練
システム・コンサルタント	システムコンサルタント、開発支援	O J Tを中心とした教育により、幅広い知識を習得してもらうことが必要
システム・コンサルタント	システム診断	
システム・コンサルタント	コンピュータシステム全般に関する指導	各種システム関連の講習会への参加、システムに関するハード、ソフト商品の製品セミナーへの参加
システム・コンサルタント	コンピュータシステムとその運用に関する診断、設計、問題改善の指導、開発支援	自社内での最新の技術教育
プログラマー	コンピュータに組み込まれる情報の加工処理	本人の職域を拡大するために必要な専門的な教育訓練(プログラマーとして必要な専門的知識と機器の操作)
プログラマー	プログラミング	技術的な専門スキル
プログラマー	ソフト開発	プログラミング技術修得(資格取得)
プログラマー	パソコン・マクロ言語によるアプリケーション開発	V B A等の言語教育
プログラマー	設計書に従って、コンピュータに組み込まれる地図情報の処理手順指令をプログラム用語を用い作成する。	指導的社員や同僚サポートを指名し、教育訓練によるスキルの向上を図り、関連職種を経験させる。
プログラマー	現在担当業務の改善に対するソフト開発など	当社の、システムエンジニア及びプログラマーによる技術指導
ヘルスキーパー	障害の状態が年々進行してきており、全盲に近づいている。現在のホストマシンメンテは目を使わなければ作業できない場合もあり、全く違う社内での鍼灸マッサージを行う	鍼灸、マッサージ、運動療法等の免許取得までの訓練
マーケティング	経験してきた知識を利用し、各営業拠点のマーケティング資料を作成する	専門知識の修得
営業・販売	ルートセールス	営業スキルの向上
営業・販売	官公庁営業	営業スキル
営業・販売	営業活動	製品の専門知識の習得(電気理論含)
営業・販売	結構話すことが好きだから営業、販売はどうかと思って	お客様ともうちょっと話したりする訓練が必要と思います。
基図作成	既存の地形図等の変更されたその部分の位置、表現に関し、目印体系を図表に表す作業	指導的社員や同僚のサポートで教育訓練によるスキルの向上を高め関連職種の経験をさせる。
機械加工	バフ研磨機により、アルミ製品(車両部品)を研磨する。	監督者又は同僚が近くで作業をし、即場指導をし、研磨作業の感覚を習得する(手先のカンが必要)。
機械加工	バフ研磨機により、アルミ製品(車両部品)を研磨する。	監督者又は同僚が近くで作業をし、即場指導をし、研磨作業の感覚を習得する(手先のカンが必要)。
金型	ラジアルボール盤にて穴あけ、フライス盤にて研磨	過去の就労経験にてフライス盤を使用しており、比較的スムーズな導入が可能と思われる。

## (情報通信関連分野 3)

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのために必要とされる職業能力開発
検査・校正	受入部品の検査、完成品の出荷検査等	品質管理に関する知識と技術の習得
検査・校正	製品の検査、及び使用する部品の検査	
検査・校正	製品検査	OJTによる作業訓練
研究開発	点字とコンピュータソフト（情報処理）の技術を生かし、視覚障害者が自由に社会活動を行う為に必要な装置、機器のソフト開発	専門的知識、技能の取得
校正	商品登録データの照合業務	
校正	商品登録データの照合	
校正	マニュアルのチェック	ビジネス文書の基本を習得させること
購買管理	部品の発注と管理	OJTによって親切丁寧に指導していくことが必要
購買管理	購買業務における伝票起票等ならびに各種管理業務	一般的なパソコンのオペレーションスキルの習得
購買管理	外注管理等	
購買管理	コンピューターに強く、数字に強いことから生管・購買管理が向いている。又、人柄も良く、対人関係の仕事を得意とする。	
事務	事務全般	経験、健康管理
事務	前線営業サポート業務（営業事務）	OJTを中心とした教育により、幅広い知識を習得してもらうことが必要
事務	前線営業サポート業務（営業事務）	OJTを中心とした教育により、幅広い知識を習得してもらうことが必要
事務	販売促進	OJT
事務	総務、庶務、社内情報システム	OJT、専門誌を購入し定期購読するなどの情報収集、ビジネスセミナーなど、社外研修受講により専門性を高める。
事務	別の職務内容の事務職	本人の能力による
事務	キーバンチャーだけでなく、一般事務や庶務的な事務に幅を広げたい	データ打ち込みの間を利用して、意欲的に周辺の事務員の手伝い等をして、徐々に覚えて行く事と、パソコンの研修を受講させたい。
事務	管理部門の事務スタッフとして経理関係の事務	指導的社員や同僚のサポートで経理事務の訓練を実施する必要がある。
事務	同じ事務職を継続するので特になし	社会保険や労働基準法など雇用関係の法律、経理の知識の習得
事務	公社全体の運営	教育訓練によるスキルの向上
事務	人事を中心とした総務業全般	教育訓練と他の関連職種の経験
事務	パソコン活用による一般管理職業業務（経理、労務、人事）	一般管理職業業務（経理、労務、人事）知識の習得
商品開発	製品の設計	専門知識の修得
商品開発	F A 機器の新製品開発	本人の能力による
生産技術	照明機器の製造技術	彼の人間性や性格やスキル等から考えると、試験検査のスペシャリストになってほしい。そのためには、前後の工程を経験しておく事が大切。
設計	C A D 関連	パソコン関係のオペレーティング
設計	製品の設計	
組立	電子機器の組立	工業高校レベルの電子電気レベルの教育
組立	照明器具組立作業	



(情報通信関連分野 4 )

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのために必要とされる職業能力開発
組立	当社主力製品の組立作業（小型モーター組立）	組立作業等はこれまでのいくつかの職務経験から適性で特に訓練は必要ありません。
組立	ＩＣ製品の組付	本人の能力による
組立	配結線作業、機器の取付作業等	技能訓練（半田、圧着等）
電話オペレーター	テレフォンマーケティングでの顧客対応	教育訓練による本人のスキルの向上と今後、障害者の適応職種に対応可能となる職業訓練（職域拡大訓練）
保全	パソコン・ワープロが故障すると送付されてくるが、その装置の故障を修理して返送する	ＯＪＴで対応しています。
保全	コンピュータに接続されているプリンター装置が故障すると当社へ送られてくるが、そのプリンター装置の修理	現場で指導員が手を取って教える。
洋裁	洋服を縫ったりするのが好きみたいで、そういう所はどうかと思います。	障害の方が働いているような洋裁学校でミシンを使ったり裁断したりとかの訓練が必要だと思います。

表3-9 今後就労の可能性のある職種とそのためにより必要とされる職業能力開発の内容  
(流通関連分野 1)

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのためにより必要とされる職業能力開発
POPライター	広告、チラシ等の校正（原案作成から）又はホームページの対応	さらに専門的なスキルの取得
ウェブ・デザイナー	webデザイン	技術教育
ウェブ・マスター	当社のホームページの作成他	専門的知識の習得が特に必要な分野である
ウェブ・マスター	ホームページの開発、校正等	より専門的なスキルの取得
ウェブ・マスター	パソコンを使用してのホームページの管理・更新	パソコンに関する知識の習得（経験含）
カタログ作成	チラシの作成及び店舗販促物の作成	作業能率、商品知識の訓練
データ入力	情報システム課で、コンピュータへのデータ入力など	パソコンの知識と操作技術
データ入力	顧客情報などのデータ入力等	パソコン知識の向上
データ入力	企画部のMD室において、データ入力し分析する	モチベーションは高く能力はある人であるが、体力的に強い方ではないので無理をしない範囲でスキルの向上を図ってほしい
データ入力	商品マスター、伝票のデータ入力	パソコン技能修得訓練
データ入力	伝票入力、データ入力	体力の向上
データ入力	データ入力	パソコンスキルアップ
データ入力	データ入力	パソコンスキルアップ
データ入力		パソコン入力の技術、最低限のソフト（エクセル、ワード等）の知識、技術
データ入力	顧客管理のデータ入力	パソコンの知識向上
データ入力	物流バーコードの読み取り	OJT
データ入力	顧客データなどの入力	パソコン等の機器類の操作訓練
データ入力	顧客データなどの入力	パソコン等の機器類の操作訓練
データ入力	顧客データなどの入力	パソコン等の機器類の操作訓練
データ入力	顧客名簿のデータをパソコン入力する	パソコンスキルの研修とパソコン機器のハンディキャップ用の開発
バイヤー	時計、貴金属品の仕入、買付業務	指導社員によるマンツーマン指導
レジ係	経理の知識を生かしたレジ業務	能力的には現在の能力で充分対応できる
レジ係	現金・伝票の計算業務	電卓・レジをはじめ、計算業務に関する技術アップ
運転手	運転手	運転の練習
加工・調理	現在行っている作業の品種をもっと増やす。	特別な訓練は必要ないと思われます。知識（商品のもっと増やし、技術力を今以下にならない様努力していけば問題ないと思われます。
加工・調理	製造作業全般（粉仕込、成型等）	商品の理解力につながるような、スキルアップ（筆談内容を正確に理解する、読唇の正確性アップ）が必要になると思います。
加工・調理	デリカ作業場での加工、調理作業	マニュアルに沿って訓練します

(流通関連分野 2)

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのために必要とされる職業能力開発
顧客対応 (店頭)	サービスカウンターでの接客、レシート訂正、新任パートナーやアルバイトの指導など	障害を超えられる精神力と、今の業務を続けられる忍耐力、指導的立場に身を置こうとする向上心、お客様への対応技術 (積極性) を身につけて頂ければ充分かと思います。
顧客対応 (店頭)	顧客管理	総合的システムの修得のための教育訓練
顧客対応 (電話)	電話交換	交換機の実操作、社内知識、社会性 (協調性)
顧客対応 (電話)	電話交換	電話交換機器の取扱い訓練
顧客対応 (電話)	顧客サービス (電話による顧客との対話)	専門知識から流通業界全体の教育、接客についての教育
顧客対応 (電話)	カスタマーサービスなど	苦情などの対応、スキルの向上
顧客対応 (電話)	お客様からの商品等に関する問い合わせの対応	言葉づかい、当社の売場、商品に関する知識
顧客対応 (電話)	電話交換、お客様窓口業務	電話交換業務訓練、接客接客訓練
顧客対応 (電話)	電話交換手	徐々に時間を増やしていく方法
顧客対応 (電話)	電話交換手	接客業におけるサービス教育を徹底して教育をする。メンタル面の教育を充実させる
顧客対応 (電話)	組合員メンバーのクレーム処理等	生協全般の事業に関する知識の修得と、他部門との接衝能力を高める訓練
事務	経理事務	簿記の他、社内における経理業務
事務	やはり、電話の対応を主とした業務内容になると思う。	生まれつきの視覚障害の方 (全盲) の場合、ことばで物のイメージを伝えることについて非常に難しいものがある。色やかたち、大きさ、距離感覚等に着いて事前に備えておくべき訓練が思いつかず悩む。
事務	基本的な事務職であれば同じ (伝票の起票、整理、内容確認、事後の処理、ファイリング、電話対応、メール配送の手配等)	特に本社なので、それぞれの職種 (部署) において高いレベルの知識や経験が必要とされる為、まずは知識を増やすことが必要 (専門的に深く)
事務	業務経験は豊富 (以前は店舗に勤務していた) なので、顧客対応が極端に頻繁でなければ、小売流通業の大抵の職務はこなすことができると考えている。	会社全体の業務の流れ、知識は豊富なので、(就業可能な) 職種の可能性を拡げていくことができる訓練が必要。具体的には、適性を予定して部署異動し、成果を確認していくこと。
事務	伝票入力及び管理、店舗事務全般	知識を増やす、本人の意識の向上
事務	各種伝票、帳票のチェック、整理、管理等	商業簿記知識習得など
事務	経理での出納 (現金の入出金・つり銭管理・会計伝票の入力等)	パソコン (特にエクセル) の処理能力
事務	パソコン等を使用して行う作業	パソコン
事務	パソコン等を使用して行う作業	パソコン
事務	事務係	パソコン処理業務の習得
事務	総務・庶務などの管理職など	
事務	後方部門でのデータ入力	パソコン処理能力の向上 (専門的知識の取得)
事務	システム部以外の事務スタッフ	生協全般の事業に関する知識の修得と、他部門との接衝能力を高める訓練

## (流通関連分野 3)

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのために必要とされる職業能力開発
事務	経理	経理→データ入力→経理になるので、最新の機器の取扱いの訓練
事務	経理での伝票整理、管理、データ入力	経理知識（簿記等）の教育
清掃・設備・警備	店舗施設などでの清掃作業	やり方を具体的に教える
駐車場の管理人	車の出入管理、駐車料金の徴収	金銭の管理には特に注意する
店主・店長	人事管理、商品管理、計数管理、情報管理	一つの部門管理のみではなく、有機的に総合的に各関連部門が理解出来、指導出来る用に時期を選んでマンツーマンでの訓練の期間が必要です。
店主・店長	営業部の管理職	経営者としての知識向上
店舗開発	内勤での、物件探しや調査に関する資料を、データを集めて外勤者やお取引先様にお渡しする、及び他部署との調整	専門知識を身につける（例えば宅建など）ような資格取得や教育
売場主任	売場の売上、在庫、粗利益の管理	商品知識や技術向上、人員労務管理
売場主任	売場の売上、在庫、粗利益の管理	人員、労務管理
売場主任	売場の管理・運営全般	現状の職場で「接客」のスキルアップを図ることはもちろん、売場のマネジメント業務も現職場にて見付けて欲しいと思います
売場主任	販売計画管理、発注、作業スケジュール計画と管理などの業務	上長によるOJT、集合教育等による必要知識の習得、自己啓発（通信講座）への費用補助
売場主任	売場のマネージャーとして売上管理、要員の労務管理等のマネジメント業務	販売スキルの訓練
売場担当者	販売職	
売場担当者	商品陳列、品出し、補充陳列	商品の賞味期限の見方、先入れ先出し方法など。補充に関しての知識・方法など。
売場担当者	商品補充陳列、品出し	商品知識
売場担当者	店頭での接客、仕入・販売業務	接客及び商品知識向上のための研修
売場担当者	商品受発注、補充陳列、商品管理、伝票仕分入力、その他	上長によるOJT、本人の自己啓発のための支援（例えば通信講座等の費用補助）
物流センター管理職	プロダクトセンターの在庫管理	パソコンを苦手として消極的であるが、現在の作業職以外の職域拡大を考えた場合、パソコンのマスターが必要と考えられる
物流センター管理職	部下への作業指示、仕事の作業振り	管理者のための教育

(流通関連分野 4)

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのために必要とされる職業能力開発
物流センター管理職	物流センターでのコンピュータでの管理業務など	体力的な面では少し難しいと思うのと、耳が聞こえないという事によって、書く文章の意味（が・を・など）があやふやだったりするので少し不安
物流センター管理職	作業員の労務管理、監督の業務	労務管理の知識
物流センター作業員	作業場に知的障害者7名が従事している。彼等に欠けている判断業務を担当してほしい	聴覚障害者に共通していることであるが、情報量が少ないため、社会性に欠ける部分が見られる。この点が訓練を必要とされる。
物流センター作業員	在庫確認・出入庫伝票の内容確認や機械打出し	コンピュータの操作と読取の訓練
物流センター作業員	物流の商品荷受等	当社の物流規定、システムの教育

表3-10 今後就労の可能性のある職種とそのためにより必要とされる職業能力開発の内容

(医療・福祉関連分野 1)

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのためにより必要とされる職業能力開発
SEプログラマー	一般業務に関するソフト開発	システム開発教育
ケアプラン作成	ケアマネージャー	本人のやる気
ケアプラン作成	支援相談員、ケアマネージャー	経験
ケアプラン作成		資格取得
ケアプラン作成	ケアプランの作成	介護支援専門員資格（ケアマネ）取得の勉強
ケアプラン作成	ケアマネージャーとしての業務	チーム・ナーシングのリーダーを務める等のスキル向上の為に職業訓練
ケアプラン作成	ケアマネージャーとして居宅介護支援事業所に勤務	ケアマネージャーの受験資格があるので、まず資格をとる事が必要。
ケアプラン作成	ケアマネージャーとして居宅介護支援事業所に勤務	ケアマネージャーの受験資格があるので、まず資格をとる事が必要。
その他事務	伝票等の整理、事務所での資料作り	周りの人とのコミュニケーションが上手くとれているので、パソコン等が使えるようになればよい
その他事務	会社の管理業務	コンピュータ操作
その他事務	現在より上の管理職などの業務	机上業務が主なので、現場業務の認識不足になりがちなため、営業を兼ねて専門的な知識などを把握して努力する
その他事務	一般事務	簿記教育他
その他事務	総務事務、資産管理事務	パソコン中級程度、初級簿記
その他事務	一般経理事務	簿記教育
その他事務	一般事務	実務に適した内容のパソコン教育（ワード、エクセル等）
その他事務	一般事務	実務に適した内容のパソコン教育
その他事務	検査科における管理職	より深い専門的な知識の向上と人・物の管理の知識
その他事務	事務職の管理職者として	総務的、庶務的、経理的業務の内容を理解する
その他事務	一般事務、社会保険手続き事務等	保険請求事務に関する知識の習得
その他事務	課長として会社の発展の為に、能力を発揮する事を期待	人間性を高める為の取り組みと、IT等環境の変化に対応できる柔軟性
データ入力	パソコン入力による印刷製版業務	パソコン但し、エクセル・ワード等ではなく、印刷業で使用するソフトの訓練
データ入力	パソコンで印刷物のデザイン及び文字入力	デザインなどに関する専門的な指導及び訓練
データ入力	コンピュータへの入力	コンピュータの使い方を丁寧に教えること。後は本人の興味が向くようにすること
データ	データ入力作業	OA教育時間
データ入力	施設利用者のデータ、従業員のデータ等	パソコンが理解できればよい
ホームヘルパー(家事)	補助として	介護

## (医療・福祉関連分野 2)

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのために必要とされる職業能力開発
ホームヘルパー（介助）	ホームヘルパー業務	ホームヘルパーの研修などを積極的に受講していただきたい
ホームヘルパー（介助）	通所者の介助	ヘルパー2級資格取得
マルチメディア情報処理	電子書籍の作成、OCRで文字を読み取りデータ化し、どのような種類でも対応できる文字データに処理し、デジタルデータ化したものをインターネット配信出来る様処理する。	情報処理のためのスキル及びキャパシティの向上訓練
マルチメディア情報処理	マルチメディア情報処理（web配信データの処理加工、ホームページの作成）	OJT方式によるスキル・キャパシティアップの訓練、（情報処理）プログラマー
医療ケア補助	医療ケアの補助業務全般	介護技術、技能
印刷	印刷事業の製版部門の作業	製版作業に関する専門的な指導及び訓練
印刷	印刷事業仕上げ部門の作業	印刷物の製本・仕上げ等に関する専門的な指導及び訓練
運転手	車によるサービス利用者の送迎、訪問入浴の時の運転手	人命を預かり車を運転するに当たり、安全を第一に考えた事
営業・販売	弊社の事業に老人介護施設への介護用品販売があり、その分野	事業を開始する為に中心的に教育訓練を経験
外来クラーク	県の福祉施設で外線電話の取次ぎ（受付業務）	顧客満足のため、接客教育を実施する
検査補助	検査の補助的業務→報告書コピー、製本等に適している	検査等に関する業務教育と訓練
仕分け・検品	加工製品の検査業務	常に複数の職種に従事しているので特になし
仕分け・検品	検品業務	チームワーク
仕分け・検品	伝票と出荷物の確認、在庫確認	パソコンの操作
仕分け・検品	集荷配送日及び品物の点検確認、他業者への指示・指導	作業内容、業務内容、工程などについて指導者によるマンツーマン形態での教育訓練を長期にわたり必要
仕分け・検品	中途半端な仕事をしない、性格的に本人に合っている	商品説明、数量の確認チェック等（品質のA、B）
仕分け・検品	配送先別の仕分け、数量チェック、商品、サービスの品質のチェック	その他の職種もあるかと思うが、関連職種の見習い経験が職業訓練となる
写植組版	パソコン入力オペレーター・グラフ（入力データに機械的指示をし、フォント数・型・書体・長さ・1行の文字数を決定し処理する）	経験済職種であり特別の訓練を要すことはない
受付事務	医療業務（自己負担額の計算・料金徴収）	医療負担計算に必要な専門知識
受付事務	外来及び入院・外来の会計業務	接遇及び医療保険制度の習得
受付事務	患者に係る医事受付の業務	現在までの医事知識の向上と接遇訓練

## (医療・福祉関連分野 3)

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのために必要とされる職業能力開発
受付事務	来客取次ぎ、電話対応、文書の受発信	受付業務におけるマナーアップ研修
身の回りの世話	お世話をすることを好むが、ちょっと乱暴なので…。清掃や入浴介助	コミュニケーションが上手くとれないので、手話をもう少し覚えたり、文章が書けるようになる訓練
身の回りの世話	患者様の身の回りの世話（入浴介助など）	介護・介護の知識を深めること
身の回りの世話	患者様の身の回りの世話（入浴介助など）	介護・介護の知識を深めること
身の回りの世話	介護業務	介護に関する専門的知識
身の回りの世話	施設内での介助	食事介助、入浴介助、排泄介助の基本的作業手順と注意点を理解するための研修
クリーニング	一般家庭のクリーニングの集配	クリーニングの知識が必要、対話が出来ること
クリーニング	白衣、シーツ類の各被洗物を自動洗濯機による洗浄業務	①仕事の教え方の原則に基づいた教育訓練を実施すること ②必ず訓練予定表を作製、予定表に基づいて繰り返し教育訓練を行う事が大切です ③指導者はその作業を（自分でやって見せ、やらせてみる）相手が覚えていないのは自分が教えなかったと反省する
クリーニング	シーツロール補助	現在多少見えているので今の仕事が出来るが、完全に見えなくなったらそちらの訓練が必要かと…。
クリーニング	洗濯業務の一部を任せているが、今後ドライクリーニング選別作業を他業者の指示を兼ねてやれるようにする	基本的知識が身につけているので、そちらをより細かな部分まで本人が手掛け、間違いのないようにする。長期的な指導面が必要
クリーニング	洗濯、回収から配置まで	現在、職種としてありませんので、業務の手順を教育・訓練すれば可。
クリーニング	寝具、タオル等の消毒、滅菌、洗浄業務	クリーニング業務に必要な知識、技能訓練が必要
クリーニング	シーツやタオル類の機械かけ、出来上がった製品の手たたみ作業	本人への訓練というより、機械へのパトライトの設置等、視覚で判断出来るしくみ作りが必要
クリーニング	機械かけ前のシーツのさばき作業、タオル・ムーニー等の手たたみ作業等	基本的には不自由するのは階段の昇り降りの作業である為、腰や足に負担をかけすぎない仕事であれば、全般的に担当してもらう事が出来る。
清掃員	建物などの清掃や従業員のサポート	忍耐力はあるが、言葉が上手く話せないなので、コミュニケーションを取れるような訓練が出来ればよい
清掃員	建物内の清掃業務全般	清掃作業従事者教育



(医療・福祉関連分野 4)

今後、就労の可能性のある職種	その具体的な職務内容	そのために必要とされる職業能力開発
設備管理	整備管理、保守点検業務のサポート	主担当者について、実際の作業に基づいて訓練し、業務を取得する
設備管理	福祉施設の設備管理、保守点検	建物、設備の保守点検、管理等に関する職業訓練が必要と考える
相談・話し相手		資格取得のための努力
相談・話し相手	相談指導員	医療や福祉に関する通信講座の受講
相談・話し相手	利用者の生活、身上に関する相談・助言「福祉施設指導専門員」	専門的な知識・技能・技術の習得
相談・話し相手	自分の経験を生かし、相談・話し相手の業務が合うと考えられる	相談員としての資質の向上、マナー、指導力の養成が必要
調理	福祉施設の給食業務および給食サービス等	専門的知識
入所(院)者のための連絡調整	家族やボランティアへの連絡、その他	緊張しないで家族、その他に明確に話をする
廃棄物分別	病院のゴミ等の廃棄物を分別し、労働災害防止に努める。	医療廃棄物の種類・分別方法、院内感染の防止等
病棟クラーク	コンピュータ業務（データ入力・データ整備）	本人の経験年数を重ねていくことと、事務関連の業務を全てまわってもらい、適性を判断する
病棟クラーク	リネン類管理業務（当社ではリネン業務としているが、可能と思われる）	年齢的にも高齢であり、実質的には考えていない
病棟クラーク	電話対応、入退院患者台帳作成、データ入力	カルテ管理業務、受付経験ありの為戦力となる
部品の組立	当社は組立業で成り立っている会社であり、現時点組立作業以外は考えられない	教育訓練による本人の能力の向上（品質）
部品の組立	ピストンリングとかロッカーアーム等、軽い部品の組立	品質教育、リーダーシップ教育等
保険請求	請求事務職	介護保険制度全般の理解、知識習得
輸送	取引先への品物の納品・回収	作業内容としては可能だと思われしますので、未知な職種に対する精神的なサポートが必要だと考えます
輸送	輸送の助手として、商品の配達等を運転手の指示に従ってやる	配送先の把握と配送の順番等
余暇・機能訓練支援	理学療法その他	資格の取得
余暇・機能訓練支援	下肢障害のため、一定場所で足に負担がかからない業務、ITによる企画等	デスクワーク＝機能訓練のプログラム作成等

## 第5節 企業における障害者の雇用管理と職業能力開発 (ヒアリング調査による分析結果の概要)

平成13年度のアンケート調査を基礎にさらに障害者の職業能力開発上の問題点及び企業のニーズを把握するため、平成14年2～3月及び平成14年11月の2回に分けて、個別企業を対象とするヒアリング調査を行った。

### 5-1 主なヒアリング項目及びヒアリング対象企業

平成13年度アンケート調査及びその後の検討を踏まえ、新規成長3分野において今後障害者の雇用拡大が見込まれ、職業能力開発対策として重要となる職種を選定し、その職種を中心にヒアリングを行った。

#### (1) 主なヒアリング項目

- ① 障害者の配置状況等
- ② 採用、雇用条件等
- ③ 能力開発について
- ④ 公共の職業能力開発に望むこと

#### (2) 調査対象企業

調査対象企業は、情報通信関連企業8社、流通関連企業9社、医療福祉関連企業8社の計25社に対してヒアリング調査を実施した。

## 5-2 ヒアリング結果の概要

### 【情報通信関連分野】

#### (1) 配置状況等

##### a 配置状況

一般的に、情報通信分野では、障害者の雇用はそれほど進んでいない。法定雇用率が未達成で納付金の納付義務がある従業員数300人以上の企業では、何らかの形で障害者の雇用を行おうとしている。納付義務がない従業員数300人未満の企業では、必要な能力を兼ね備えた人材がいれば雇用していこうと考えている企業もある。

この分野において障害者の配置されている職種は、事務系の職種とプログラマー、システムエンジニアが主となっている。中には、マネージャー以上の職に就いている人たちもいる。

事務系の職種に関しては、現在情報通信分野で働く障害者が多く就いているが、コストダウンの面から縮小傾向にあり、今後の需要拡大はなかなか見込めない。

プログラマーに関しては、一般的に視覚障害者には難しいと考えられている。一方で、聴覚障害者などは、メール等でのやりとりでコミュニケーションが図れるために、今後増えていく可能性のある職種であると考えられる。

SEは客先に出向くことが多い職種であるため、視覚、聴覚、肢体障害者よりも内部障害者が多く配置されている傾向がある。

SEの中には、常駐型として他の企業で作業を行う場合等が発生するが、その場合には、障害の部位等で配置上の配慮を行っているケースがある。

##### b 採用・雇用条件

障害者の雇用にあたっては、ハローワークを通じて求人票を出し、募集をするケースと独自に採用するケースがある。新卒の場合は、採用にあたって障害者枠を設けている場合もあるが、求める能力は、健常者、障害者とも同じ水準であることが一般的である。中途採用については、特に障害者枠を設けてはおらず、中途採用で応募してきた人の中で、企業側が求める能力に達していた人の中でたまたま障害を持っている人がいたというケースが多いようである。

障害者を採用した際には、トライアル採用ということで、一定期間契約社員として雇用してから、正社員へ登用していくケースもあったり、はじめから全員正社員で採用しているケースもある。

勤務形態として、情報通信分野では、在宅勤務の可能性も大いに考え得るが、企業としての在宅勤務への取り組みには、温度差が見られる。企業全体として在宅勤務制

度等を導入している場合には、障害者の在宅勤務についても抵抗感は持っていない。企業として在宅勤務制度を導入していない場合には、障害者についても在宅勤務を導入していこうとは考えられていない。

### c 能力開発

能力開発については、企業内での全体研修やOJTの実施、外部研修の活用等その方法は様々であるが、基本的にどの企業も健常者と障害者で区別していることはない。外部施設での研修受講が難しい場合でも、近年はeラーニングの形での研修もあるので、能力開発の可能性が広がっている。

実際、障害を持ちながら活躍している方に講師になっていただいて、研修等を実施する意見もあがっている。

## (2) 公共職業能力開発に望むこと

情報通信分野では2～3年で技術が変わっていくために、公共職業能力開発でも時代の変化に応じた能力開発を実施していく必要があると考えられる。

障害者の中には、障害を持っていることをバネにがんばろうという積極的な人もいる。公共職業能力開発では、社会にでて健常者と互していけるだけの能力を身につけるとともに、意識の面での教育も行って欲しいという意見が多い。

## 【流通関連分野】

### (1) 配置状況等

#### a 配置状況

流通業界における業務内容は、大きく「事務部門」「販売部門」「物流部門」の3つに分類することができるが、障害者は移動が少なく、内部作業的な「事務部門」に配置されることが多い。事務作業は、主に管理部門のサポート業務が多く、具体的には、顧客情報の整理・分析のためのデータ入力や大量の帳票、伝票等の整理である。

販売に関しては、対人接客を要することから、企業としては顧客とのトラブル（コミュニケーションの齟齬）を恐れ、慎重になりがちであるが、障害者を売場担当として配属し、状況により健常者がフォローする体制を取っている事例もある。また、販売形態によっては、売場から倉庫への移動距離や頻度の問題により、肢体不自由者・車いす使用者を配置することは難しい。ただし、企業によっては、内部障害者（腎臓）を、比較的動くスペースが限られているチケットカウンター等（商品券等の取扱い）に、勤務時間等を配慮しながら配置している事例も見受けられる。聴覚障害者をパソコンを使用しての受発注業務に配置している事例もある。また、視覚障害者をヘルスキーパー（マッサージ師）として各店舗における医務室に、配置している事例もある。

#### b 採用条件

採用に関して、特別の条件を設けている企業は少ない。ほとんどのヒアリング対象企業が「何事に対しても前向きな姿勢」「人間関係を大切にできる心構え」「明るさ」「積極性」「サービスマインド」を業務遂行上の基本的な要素として掲げており、これらが採用の可否を左右する重要な点となっている。

採用時に求められるスキルを挙げると、事務業務に就く者には、パソコンの基本的スキル（ワープロソフト、表計算ソフトの使い方）や商業簿記等の知識を期待している企業が見受けられる。資格・検定等があるとなお採用に結びつきやすい。

採用ルートとしては、ハローワークでの就職相談会を利用する企業が多いが、職業能力開発校や養護学校の教員との情報交換を定期的実施し、通年で該当者を採用するケースや、障害者グループからの紹介により採用に至っているケースもある。

また採用面接時には、差し支えない範囲内で、障害が先天性であるか後天性であるかを聞くことがある。後天性であれば、障害発生時までの経験を業務に活かすことが出来る場合が多いからである。人事担当者によれば、「希望する業務」と「障害があっても何ができるか」を、具体的に「自分のことば」で伝えて欲しいという。

**b 雇用条件**

障害者を雇用する際には、「嘱託職員」「準社員」「パートタイマー」といった雇用形態をとる場合が多く、その結果、賃金および勤務時間体系が障害者ではない社員とは異なっていることが多い。勤務時間等の労働条件については、各人の障害の部位・度合いと業務内容に応じて柔軟に対応している企業がほとんどである。1年毎の契約更新を要する企業もあるが、自己都合でない限り、ほとんどが継続雇用している。

**c 能力開発について**

障害者と健常者と分けて研修を実施しているケースは少ない。能力開発はOJTが中心であり、入社研修（1～2日）以外に障害者用の特別な研修は実施していない。百貨店においては、取扱商品が多種多様であり、求められる能力も多様であることから、障害者ではない社員対象と同じく、研修プログラムを自分で自由に選べる方式により教育研修を実施している。通信教育講座に関しては、当該業務との関連性に応じて講習料の補助を行っている企業もある。なお能力開発の基本スタンスとして、障害者本人の自己啓発を前提にしている企業がほとんどである。

**d 今後配置が可能となりそうな分野**

シューフィッター、ピローフィッター、ワインアドバイザー等の新しい職種は、業務遂行時に身体的に負荷のかかる作業を伴うため、障害者の雇用は難しい（シューフィッターであれば、在庫の確認、長時間のかがんだ姿勢など）。ただし、移動距離や頻度が少ない、一定のボックス（ブース）内での業務であれば障害者雇用の可能性がある。

また、流通業界においても、アウトソーシング化がかなり進んでおり、そのための専門会社をグループ内に設立するなどの動きがある。このような専門会社等での障害者の雇用は、今後検討されるべきである。

また、インターネットビジネス担当やテレフォン・マーケティングについては、今後業務を拡大していく予定であるとの企業もあり、受発注データの入力・管理等での雇用は期待できる。ただし、当該業務分野は技術の進歩が目覚ましいので、継続的な雇用につながるかどうか見定めていく必要がある。

昨今の動きとして、バリアフリー商品（主に高齢者向け介護用品）を扱う売場を設置している企業もあり、今後は障害者の配置も検討されている。

**(2) 公共職業能力開発に望むこと**

研修の受講を検討したが、研修地が遠隔であること、講習の開催頻度が少ないこと等から受講を見合わせた企業が多かった。今後は、公共職業能力開発機関から企業に

対して講師や受講に関するアドバイザーを派遣してもらう等、身近できめ細やかな対応が期待される。

また障害者は、障害者同士のコミュニティの中で過ごしている場合が多い。このため、公共職業能力開発機関を「個人の能力開発の場」としてだけでなく、健常者との交流を通じた「社会性を身に付けることができる場」として活用していくことができないか、という要望もある。

**【医療・福祉関連分野】****(1) 配置状況等****a 配置状況**

医療福祉分野における障害者の配置は、事務職が中心である。その他製造職での配置もみられた。業務は、介護報酬の請求のための伝票の入力などである。その他、営業職、マッサージ師（視覚障害者）や生活相談員などの職種でも、障害者が雇用されているケースもある。

概して、障害者が介護の分野で勤務していくことは難しいと言われている。内部障害者であれば、ホームヘルパーなどの仕事はある程度対応可能であるが、介護分野は重労働を伴う業務となるため、障害者の業務内容配置は限られるという指摘が多い。

さらに、最近では、施設の清掃や調理、洗濯物の整理、草むしりなど、無償ボランティアが活躍しているケースもあり、このような状況下で障害者を雇用していくことは難しい面がある。

障害者を配置する際には、本人の意向を踏まえた上で、障害の程度に応じた仕事内容、周辺スタッフの理解、職場の安全衛生環境等についての配慮がなされている。

**b 採用条件**

職種に関わらず、求める人材は、その企業・法人にふさわしい人材であるかどうか、つまり、障害の有無に関わらず、職場内でのコミュニケーション能力、協調性、向上心などが本人に備わっているかどうか最も問われている。

**c 能力開発**

障害者向けの研修は特に実施されていない場合が多く、配置された職場内で他の社員やスタッフと同様、業務を通じた能力開発が行われている。

また、障害者の能力開発意欲を向上させるため、「障害者優良従業員表彰への推薦」を検討している企業もみられる。

なお、聴覚障害者自らが代表を務める企業から、聴覚障害者のための商品開発等を行うに当たって、障害者であるがゆえに気がつく商品開発のアイデアがあり、そこに活躍の場を見出せるという指摘もある。

**(2) 公共職業能力開発に望むこと**

公共の障害者職業能力開発校のカリキュラムは技術の進展に対応した教育が必要との指摘がある。

また、前述の障害者自らが代表者である企業から、カリキュラム以上に、障害者に



自立心をもたせること、能力があることを気付かせること、挑戦する気持ちを持たせること、夢を持たせることなどが重要であるという指摘もある。

一方で、企業内で業務に即した能力開発を行っていききたいという企業もみられる。

## 第6節 調査結果に基づく企業のニーズと課題

企業及び企業に雇用されている障害者を対象とするアンケート調査並びにヒアリング調査から、障害者の職業能力開発上の課題を整理すると次の通りである。

### 6-1 障害者の職域拡大の可能性

今後成長の可能性があると企業が認める職種に関して、重度障害者の就労の可能性を認める企業が少なくない。ただし、職種によっては、重度障害者の就労の可能性が高い職種と、相対的に低い職種のあることが認められる。

ただし、重度障害者の就労可能性のある職種には、高い技術力や知識を要するものと、どちらかといえば比較的初歩的な知識や能力で可能な在来職種とに分かれている。また、たとえば、医療・福祉分野の資格職業などのように現行の制度の制約も無視できない。

なお、障害の種類によって職域の範囲や職種に相違があることは否めない。このため、障害の特性に応じた職域の確保が重要であるが、同時に、障害の種類を問わず、その職域を広げるための条件をさらに検討することが重要となろう。

### 6-2 職域拡大のための条件

現に雇用されている重度障害者に関し、現在従事している仕事以外に職域を広げることが可能であると見られる障害者は少なくない。このことは、障害者が職場の中で雇用を維持し、さらに向上させていくことが十分可能であることを示している。

しかしながら、そのためには、様々な環境条件の整備が不可欠となるが、とりわけ重度障害者の職業能力を向上させるための教育訓練システムの充実が重要である。

### 6-3 企業における職業能力開発の実情と課題

重度障害者の職域の拡大に当たって企業が必要とする職業能力開発の具体的内容は、職種によって大きく異なり、かつ、教育訓練の手法についても様々なニーズが存在する。こうした企業の多様なニーズに応じうるような多様で、柔軟な訓練システムが必要である。

この点に関する企業へのアンケート調査からは、技術革新などの時代の変化に応じた訓練内容（カリキュラム）の実施、企業に在職する障害者が受講しやすい訓練制度（企業への講師の派遣など）の実施等の要望が寄せられている。

行政においても、こうした企業のニーズに対応していくことが求められる。

