

## 職場環境が障がい者の働きやすさに与える影響

指導教員名： 西村 孝史

氏名 : 神保 彩乃

枚数 : 21 枚

# 職場環境が障がい者の働きやすさに与える影響

神保 彩乃

## 要約

本研究では、有村（2014）においてダイバーシティ・マネジメントの定義とされる「すべての従業員の潜在能力を活かす職場環境作り」に着目し、障がいのある社員が潜在能力を活かせるような働きやすい職場環境とは何か、特例子会社2社へのインタビュー調査から検討した。その結果、人事管理の観点から見た場合、職場環境や制度の整備において、障がいの種類や特性によって「募集方法・募集経路の確保」、「研修・教育訓練など能力開発への配慮」、「テレワークなどの柔軟な働き方の整備」の3項目で違いが見られた。また、障がいのある社員の働きやすさには、周囲との人間関係が大きく影響することが明らかになった。さらに本研究では、障がいのある社員の働きやすさにつながる施策がどのように方針付けられ、運用されるかを検討し、明らかにした。

キーワード：ダイバーシティ・マネジメント、障がい者雇用、働きやすさ

## 目次

- I. 問題意識
- II. 既存研究
  - 1. 障がい者雇用
  - 2. 障がいの種類・等級・特性
  - 3. 障がい者雇用における障がいへの配慮
  - 4. 働きやすさと人間関係
- III. 調査方法
- IV. 発見事実
- V. 考察・まとめ
- VI. インプリケーション
- VII. 研究の限界
- VIII. 参考文献

## I. 問題意識

「働く」ということは多くの人にとって当たり前を選択肢であり、人生の大半を占める経験である。しかし、様々な理由で「働く」ということに制限がある人、「働く」という選択肢がない人や狭められている人がいる。筆者は、6歳から18歳の障がいのある生徒が学校の授業終了後や休業日に通う放課後等デイサービスでアルバイトをしている際に、18歳の生徒たちの進路選択の時期に立ち会った。その生徒たちの進路選択では、私たちが当たり前としている企業で働くという選択肢はなく、就労継続支援の事業所で働くことを選択することが多かった。障がいの特性や環境、安心感を考慮し、

このような選択をしているということは分かるが、障がい者と健常者で「働く」という選択肢に大きな違いがあること、障がい者が健常者と同じように「働く」ということに、障がいへの理解が未熟である現代の社会では大きな壁があるということを実感した経験であった。このように、「働く」という選択肢を持つことに困難を抱えている人、選択肢が狭められている人として思い浮かぶのは、障がい者、子育てを担っている女性、外国人などのダイバーシティ・マネジメントの対象として取り上げられる人たちである。

では、ダイバーシティ・マネジメントとは何か。インターネット検索をすると「従業員の多様な個性を企業内に取り込んで活用し、経営に活かしていくこと」などが意味として挙がる。有村（2009）でも「多様な人材を競争優位や組織パフォーマンス向上のために活かす」というメッセージに関心が集まる人が多いと述べられており、「人を活かす」という部分に焦点が当たることが多い。しかし、有村（2014）では、ダイバーシティ・マネジメントは、「すべての従業員の潜在能力を活かす職場環境作り」と定義されており、これによって「企業の成功」と「機会均等」の双方が実現可能であると述べられている。このように多様な人材を活かすための土台となる職場環境作りこそがダイバーシティ・マネジメントの本質である。土井（2009）でも述べられているように、現在では、障害者法定雇用率や男女雇用均等法などの遵法の立場、さらに少子高齢化による労働力確保の必要性もあり、多くの企業でダイバーシティ・マネジメントへの取り組みがなされている。

様々な社会背景もありダイバーシティ・マネジメントへの関心が高まる中で、「すべての従業員の潜在能力を活かす職場環境作り」とは何か、障がい者の「働く」ということから、働きやすさに着目し、実際に障がい者を雇用するにあたり職場環境や人事制度を整えている立場の社員、障がいのある社員、その障がいのある社員を近くで支える指導員などの声を踏まえて検討する。

## II. 既存研究

### 1. 障がい者雇用

金（2016）では、障がい者の雇用形態を「福祉的雇用」と「一般雇用」に区別している。「福祉的雇用」は、障がい者に必要な訓練と働く場の提供を通じて自活させることを目的としているため、雇用契約に基づく労働ではない就労移行支援や就労継続支援をはじめとする福祉施設における作業や訓練として位置づけられている。一方の「一般雇用」は、労働法に基づいて民間企業や国等に一般的な雇用契約に基づいて雇用する形態である。この「一般雇用」にあたる形態で雇用されている障がい者の人数は、厚生労働省（2018）によると、身体障がい者は約 42 万人、知的障がい者は約 19 万人、精神障がい者は約 20 万人である。この数値は毎年増加しており、障害者雇用促進法改正など様々な要因が影響しているものと考えられる。

障害者雇用促進法は、障がい者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障がい者の職業の安定を図ることを目的としている。この法律は、1960年に制定された「身体障害者雇用促進法」という身体障がい者のみを対象とした法律が元となっている。「身体障害者雇用促進法」は改正を重ね、1987年、身体障がい者に加え、知的障がい者、精神障がい者へと対象が拡大され、名称も「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」へと変更された。そして、2013年の改正を経て、2016年4月より、現在の改正障害者雇用促進法が施行されている。

この法律では、事業主に対する措置としての「雇用義務制度」と「給付金制度」、および障がい者本人に対する措置としての「職業リハビリテーションの実施」を基本的な柱としている（佐伯ら、2017）。「雇用義務制度」では、事業主区分によって以下の図表 1 のように法定雇用率が定められている。

図表 1 法定雇用率について(厚生労働省)

事業主区分	法定雇用率 (2018 年 4 月より)
民間企業	2.2%
国・地方公共団体等	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.4%

障がい者の雇用機会の確保、法定雇用率の達成は事業主の義務となっている。その中で、障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる。これが「特例子会社」制度である。また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

実雇用率を算定する特例子会社認定の要件には以下のようなものがある。(厚生労働省)

(1) 親会社の要件

親会社が、当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配している。

(2) 子会社の要件

①親会社との人的関係が緊密である。

②雇用される障がい者が 5 人以上で、全従業員に占める割合が 20%以上である。また、雇用される障がい者に占める重度身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の割合が 30%以上である。

③障がい者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有している。

④その他、障がい者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められている。

以上の要件を満たすことができる場合であれば、特例子会社の存在は中堅・大企業の雇用率達成のための有効な方策として定着し、障がい者雇用機会拡大や長期的な雇用の場となるなどのメリットもあるものとなる（山田，2015）。特例子会社の数は、2018 年 6 月 1 日の時点で 486 社（厚生労働省）であり、今後の法定雇用率の引き上げの動きにも伴い、引き続き増加していくだろう。

## 2. 障がいの種類・等級・特性

2016 年から施行されている改正障害者雇用促進法において、精神障がい者が法定雇用率の算定に加わることとなり、様々な障がい者が働く機会を得やすくなった。次に、それぞれの障がいについて確認していく。

(1) 身体障がい

厚生労働省によると身体障がいには、視覚障がい、聴覚障がい、肢体不自由、心臓や肝臓などの機

能に障がいのある内部障がいなどがある。それぞれ等級によっても障がいの程度が区別され、一番重度の1級から多いものであると7級までに識別される。

### (2) 知的障がい

文部科学省によると知的障がいは、記憶、推理、判断などの知的機能の発達に有意な遅れがみられ、社会生活などへの適応が難しい状態と定義されている。一般に、同年齢の子どもと比べて「認知や言語などにかかわる知的機能」が、著しく劣り、「他人との意思の交換、日常生活や社会生活、安全、仕事、余暇利用などについての適応能力」も不十分であるので、特別な支援や配慮が必要な状態とされている。また、その状態は、環境的・社会的条件で変わる可能性があると言われている。

### (3) 精神障がい

厚生労働省によると精神障がいには、統合失調症、気分障がい、てんかん、依存症、高次脳機能障がいなどが当てはまるとされている。統合失調症は「幻覚」、「妄想」が特徴的な症状であり、「幻覚」とは、実態がなく他人には認識できないが、本人には感じ取れる感覚のことである。なかでも、自分の悪口やうわさ、指図する声等が聞こえる幻聴が多い。「妄想」とは、明らかに誤った内容を信じてしまい、周りが訂正しようとしても受け入れられない考えのことである。誰かにいやがらせをされているという被害妄想、周囲のことが何でも自分に関係しているように思える関係妄想などがある。このほかにも陰性症状として、「意識が低下し、以前からの趣味や楽しみにしていたことに興味を示さなくなる」、「疲れやすく集中力が保てず、人付き合いを避け引きこもりがちになる」などがある。また、「考えがまとまりにくく何が言いたいのか分からなくなる」、「相手の話の内容がつかめず、周囲にうまく合わせるができない」という認知や行動の障がいもある。

## 3. 障がい者雇用における障がいへの配慮

現行の障害者雇用促進法では、合理的配慮の提供が義務化されている。合理的配慮は、障害者の権利に関する条約第2条定義において、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう」と示されている。合理的配慮の例としては、車いす利用者に合わせて、机や作業台の高さを調整することや知的障がい者に対して説明をする際には、口頭だけではなく分かりやすい文書・絵図を用いることなどが挙げられる。

山田(2015)では、図表2にあるような障がいに対する配慮13項目を挙げ、親会社、特例子会社に対して必要な配慮を行っているかどうかの調査を実施している。その結果、実施している配慮内容について、親会社が6割を超えているのは「職務内容の変更等、障害特性に応じた職域・職種の開発」のみであり、他の項目の実施率は、特例子会社に比べて非常に低い。

この研究から、特例子会社は親会社よりも人事管理の観点から見た障がいのある社員への配慮が充実している。そのため、障がいの種類や特性に応じた配慮の具体的な内容について調査し、参考にできるのは特例子会社であると考え、本研究では特例子会社に焦点を当てる。

図表 2 障がいへの配慮内容 (山田, 2015)

障がいへの配慮	内容
職務内容・職務遂行に関する配慮	1. 募集方法・募集経路の確保 2. 職務内容の変更等、障害特性に応じた職域・職種の開発 3. 研修・教育訓練など能力開発への配慮
職場環境・施設設備	1. 作業環境・施設・設備など、職場の改善 2. 駐車場や住宅確保など、通勤の条件整備
人事管理	1. 労働時間・休養などについての配慮 2. 通院・服薬・リハビリテーションなど医療上の配慮 3. 障害の特性・能力に応じた評価方法の工夫
職場での人的支援	1. 第 2 号ジョブコーチなど企業内で業務遂行を指導・援助する者の配置 2. 手話通訳など職場内でのコミュニケーションを図るための配慮 3. 第 1 号ジョブコーチなど外部機関の人的支援制度の活用 4. 職業生活に関する相談窓口の設置、外部支援機関との連携などの支援体制 5. 職業以外の生活全般に関する相談窓口等の設置、外部支援機関との連携などの支援体制

#### 4. 働きやすさと人間関係

山田 (2015) で挙げられたような障がいへの配慮は、ハード面からアプローチする部分が多いものである。しかし、ハード面が整備された会社の中で働く際にも、単独で働くことは少なく、周囲の社員との関係性も働きやすさにとって重要である。ハーズバーグの「二要因理論」の中では、管理者・同僚・部下との関係性は衛生要因として不満の回避をするとされているが、関根 (1999) は、日本では職場の人間関係の良し悪しが職務満足に直接的な影響を与えていることを示している。また、吉村 (2018) は、上司に対する評価や信頼が自らの働きやすさに強い影響を与えると指摘している。当該研究の対象は女性看護師であるが、周囲の社員との人間関係が自らの働きやすさに何かしら影響を及ぼすということは、対象が障がいのある社員であっても同様だろう。このことから本研究では、周囲の社員との関係性が障がいのある社員の働きやすさにどのような影響を与えるのかも検討する。

上記を踏まえ、以下の 2 つの研究課題を設定する。第 1 に、雇用している障がいのある社員の障がいの種類・特性によって、職場環境や制度の整備はどのように異なるのか (RQ1)。第 2 に、職場環境や制度、また職場での人間関係が障がいのある社員の働きやすさに与える影響はどのようなものなのか (RQ2)。

### Ⅲ. 調査方法

#### 1. 調査概要

本研究では、上述した問題意識に基づいて特例子会社 2 社の対象者に半構造化インタビューを行っ

た。X社は、総合商社を親会社に持ち、1983年に設立された特例子会社である。X社の調査対象者は、(1)代表取締役社長、(2)ワークサポートチーム社員2名、(3)障がいのある社員4名の計7名である。Y社は、電気機器メーカーを親会社に持ち、2013年に設立された特例子会社である。Y社の調査対象者は、(1)代表取締役社長、(2)人財グループ社員、(3)指導員2名の計4名である。Y社の場合は、職場見学の時間を通して障がいのある社員数名にインタビューを行った。

図表3 回答者データ

	回答者	インタビュー時間
X社	代表取締役社長 ワークサポートチーム社員 2名	1:04:36
	精神障がいのある社員	19:40
	精神障がいのある社員	15:32
	身体障がいのある社員	20:31
	身体障がいのある社員	23:44
	代表取締役社長 人財グループ社員	11:46 ※加えて職場見学1時間程度
Y社	代表取締役社長 人財グループ社員 指導員 2名	54:50
	知的障がいのある社員 数名	職場見学の中で数分ずつ

X社のワークサポートチームとは、精神保健福祉士の資格を持っている社員によって構成されているチームであり、健康管理の推進、ストレスチェックなどを担っている。また、Y社の指導員とは、障がいのある社員の育成指導、労務管理などを担っており、社会福祉士や精神保健福祉士、障害者職業生活相談員などの資格を持っている。

## 2. インタビュー質問項目

対象者によりインタビュー質問項目を変更し、半構造化インタビューを行った。代表取締役社長、ワークサポートチーム社員または人財グループ社員への質問項目は以下の通りである。

第1に、障がい者雇用について、雇用している障がいのある社員の障がいの種類・等級、障がいのある社員の職務内容、障がいのある社員の離職率を尋ねた。第2に、障がいへの配慮内容について、職務内容や職務遂行、職場環境・施設設備、人事管理、職場での人的支援（周囲のサポート）の視点から尋ねた。第3に、それぞれの立場から考える会社や障がい者雇用への課題・今後の取り組みたいことを尋ねた。

障がいへの配慮内容に関しては、山田（2015）の13項目を参考にし、具体的な内容を質問した。また、職場環境・施設設備については、音声認識ソフトなどテクノロジー機器の導入について、テレワークなどの柔軟な働き方の整備についても質問項目として加えた。

音声認識ソフトとは、話した言葉を読み取り、PC等の画面にそのまま文字化する機器であり、聴覚

障がい者とのコミュニケーションツールとして活用されることも多い。音声認識ソフトのような ICT (Information and Communication Technology) の利用は、障がい者支援において多様な対象者や分野で実施されていることが明らかにされている (志村ら, 2017)。特例子会社においてもテクノロジー、ICT が発展している現代特有の配慮が生じることが予想される。

またテレワークは、働き方改革に関心が集まり、従来の働き方を見直す機運が高まっている現在、注目されている施策の一つである。様々な形態があるテレワークであるが、木全・大西 (2007) によると、障がい者のテレワークには、非正規従業員の雇用機会を創出する効果と、正規従業員の継続的な雇用を促進する効果がみられることが明らかになっている。しかし、厚生労働省 (2018) の障害者雇用実態調査によると、障がいへの配慮としてテレワークを活用できるようにしている会社はほとんどないため、特例子会社におけるテレワークの活用についての現状や実際の動きを調査するため、質問項目として加えた。

障がいのある社員に対しては、年齢や障がいの種類などのプロフィール、仕事内容、現在までのキャリア、職場での人間関係、働きやすさを質問項目とした。

職場での人間関係については、三沢ら (1982) を参考に、上司、同僚、部署外の社員など、またフォーマル、インフォーマルなど、多様な関係性を想定に入れ尋ねた。

Y 社の指導員に対しては、年齢、入社年、仕事内容、現在までのキャリア、指導員という立場から考える会社や障がい者雇用への課題、今後取り組みたいことを尋ねた。

#### IV. 発見事実

##### 1. 特例子会社 2 社の概要

代表取締役社長、ワークサポートチーム社員または人財グループ社員にインタビューし、2 社の社員数、雇用している障がいのある社員の障がいの種類・等級、人数、職務内容、離職率の状況を図表 4 にまとめた。

図表 4 特例子会社 2 社の概要

	X 社	Y 社
社員数	112 名 (内障がいのある社員 71 名)	144 名 (内障がいのある社員 94 名)
障がいの種類 (等級)	知的障がい 精神障がい (3 級程度) 身体障がい ※別支部で勤務	知的障がい (ほぼ 4 級程度) 精神障がい 身体障がい
人数	知的 : 2 名 精神 : 23 名 身体 : 46 名	知的 : 94 名 精神 : 6 名 身体 : 2 名 ※重複あり
障がいのある社員の 職務内容	☆DTP →名刺や封筒制作、社員証、入館	☆プリンティング業務 →名刺、マニュアル、各種パンフ



	<p>証挨拶状、年賀状、宛名の印刷、 発送業務</p> <p><u>☆アウトソーシング</u></p> <p>→データ入力（取引先コード入 力、会員カード等入力、財務諸表 入力）、サーバ運用（ホスティング・ハウジング業務、機器導入・ ネットワーク保守管理、ホームペ ージ維持管理）、人事給与計算、広 報誌作成</p> <p>・<u>システム開発</u></p> <p>→人事関連システム、NOTES 関連シ ステム、福祉関連システムなど</p> <p>・<u>Excel 及び Access 技術</u></p> <p>→帳票マクロ化</p> <p>・<u>デジタルブック (e-book)</u></p> <p>・<u>WEB システム脆弱性診断</u></p> <p>→WEB アプリケーションセキュリテ ィ診断、ネットワークセキュリテ ィ診断</p> <p>・<u>紙書類（文書）PDF 化</u></p> <p>・<u>PC 起動・終了記録及び残業申請 記録照合</u></p>	<p>レットなどの印刷や製本</p> <p><u>☆データ入力、スキャン業務</u></p> <p>→アンケートや個人情報の入力な どのデータエントリー、契約書や カタログなどの電子化業務</p> <p>・<u>研究開発棟業務</u></p> <p>→自動販売機管理、機密文書回 収、コピー用紙補充、会議室清 掃、お菓子やドリンクのワゴン販 売</p> <p>・<u>カフェ/ショップ業務</u></p> <p>カフェの運営や接客、店内装飾ま た陳列作業やワゴン販売などのシ ョップ補助業務</p> <p>・<u>園芸業務</u></p> <p>→構内花壇のデザイン、押し花や ドライフラワーによるハーバリウ ムの制作と販売</p> <p>・<u>リファーブ、部組業務（エンジ ニアリンググループ）</u></p> <p>→中古コピー機の点検や整備、ト ナーの箱替え、部品の袋詰め</p> <p>・<u>事業企画業務</u></p> <p>→受注した新規業務の手順の構築 から手順書の作成及び作業方法の メンバーへの説明、スポット業務 対応や全社で協力して行う業務の 計画や作業の取りまとめ業務</p> <p>・<u>社史管理業務</u></p> <p>→カメラ、フィルムなどの管理、 展示</p>
<p>障がいのある社員の 離職率</p>	<p>不明</p>	<p>0%</p>

※☆は類似職務

X社は、身体障がい、精神障がいのある社員を多く雇用している。名刺作成やデータ入力、システム開発など IT 事業に関係する職務を障がいのある社員が担っている。Y社は、知的障がいのある社員を

多く雇用しており、ほとんどが4級にあたる。名刺やマニュアルの印刷、データ入力、会社内にある自動販売機の管理、親会社が製造するコピー機の点検や整備などの職務を障がいのある社員が担っている。Y社は、設立してから6年目と社歴も短いため、正社員の離職率は0%となっている。

障がいのある社員が担う職務内容の共通点として、どちらの特例子会社も親会社に対して、名刺の印刷やデータ入力などの職務を通して、技術を提供している点が挙げられる。職務内容としてもX社におけるDTPとY社におけるプリンティング業務、X社におけるアウトソーシングとY社におけるデータ入力・スキャン業務は内容も共通している部分が多い。しかし、職務内容は共通していても、その遂行過程は障がい特性により大きく異なる。その相違点も含めて、障がいへの配慮内容の違いを以下にまとめていく。

## 2. 障がいへの配慮内容の違い

図表5は、2社の障がいへの配慮内容についてまとめたものである。代表取締役社長、ワークサポートチーム社員または人財グループ社員に、実際にどのような配慮を行っているのか、配慮の具体的な内容について尋ねる中で、様々な相違点があった。

図表5の職務内容・職務遂行に関する配慮では、Y社の取り組みが特徴的である。募集方法・募集経路の確保では、Y社が雇用している知的障がいのある社員の特性と職務内容とのマッチングが継続した就労のために重要であると考えているため、特別支援学校や特別訓練学校と連携し、高校2年生～3年生の間で一定期間の実習を設けている。そして、学校卒業後、Y社での実習を経験した人のみを新卒で採用している。会社に入社する前から始まる顔合わせ、また職務体験を経た、丁寧なマッチングがあるからこそ、特例子会社側も働く障がいのある社員側も互いに納得した選択をすることができており、障がい者雇用における一般的な職場定着率が7～8割程度であるのに対して、Y社は設立6年目ではあるが、正社員の定着率10割という数値を出している。Y社に対して、X社は、募集方法・募集経路には目立った特徴はなく、仕事内容を明記したうえで、ハローワークで求人を行っており、中途採用が多い。

また、研修・教育訓練のような障がいのある社員の育成についてもY社は積極的に取り組んでいる。入社後、より成長していける仕組みをプログラム化しており、3年目までは社会人としての土台作りの期間として、柔軟性の向上、対応力の強化、新たな適性の発見を目指している。さらに、年に1回、本人・家族・支援センター・卒業校・会社が集まり、強みや弱み、仕事を通して習得すべき技能・能力、3年後の目指す姿が記載されたシートに基づき1年ごとの振り返りや目標設定を行う5者面談を実施している。3年目までのベースプログラムで対応力の強化が挙げられているのは、知的障がいの変化への対応力が弱いという特性を持つからである。精神障がいも変化への対応力が弱いという特性があるが、その弱さが直接的に体調に悪影響を与える場合もある。そのため、2社の研修・教育訓練への積極性も異なる。Y社の障がいのある社員は、4年目以降からは本配属となり、3年間のベースプログラムでの状況を踏まえコース設定を行っている。専門性をもった指導員による定着フォローや長期個別育成計画、成長につながる新規業務の開拓によって、障がいのある社員の成長促進、長期定着就労を目指している。

Y社の募集方法・募集経路の確保、研修・教育訓練など能力開発への配慮は、現在注目されているタレントマネジメントとも共通する部分がある。石山ら(2017)によるとタレントマネジメントには、

「社員全員に注力」するという特徴がある包括型と「一部の社員にのみ注力」するという特徴がある排他型があるが、Y社は包括型である。なぜなら、Y社の取り組み内容は入社前から獲得しようとしている人材とコンタクトを取ったり、能力開発やアセスメントの際に関係機関を含めたより多くの人が関わりをもったりすることで障がいのある社員全員のマッチングを図ろうとしているからである。

図表5の職場環境・施設設備に関する項目においては、身体障がいのある社員を雇用しているX社は、施設内のバリアフリー化に力を入れて取り組んでおり、コンセントを高めな位置に設置することやドアを引き戸にすることなど、細かな部分にまで配慮が行き届いている。作業環境・設備への配慮は、一つの障がいだけではなく、他の障がいにも効果をもたらす。Y社では、知的障がいのある社員も身体障がいのある社員や車いす利用者が利用するような昇降可能な机で作業をしている。昇降可能な机の設置によって、同じ姿勢で作業をし続けることが困難な社員がいた場合、作業が立った状態でも座った状態でもできるようになるため、集中力を持続させ、仕事に取り組むことができる（指導員Bさん）。自分に合った高さで作業ができるようにと身体障がい者、車いす利用者が主に活用していた設備も、他の障がい特性に適用できる可能性がある。作業環境・設備への配慮の項目では、図表4で取り上げた類似職務の遂行過程にも2社で大きな違いが見られる。周囲のことが気になってしまう精神障がいのある社員を雇用しているX社は、一人ひとりが黙々とPCに向かい作業をしている様子であり、必要な場合は机の横についたてを立てるといった配慮が行われている。その一方、知的障がいのある社員を雇用しているY社は、壁や仕切りがない大きなスペースの中で、指導員を含めた多くの社員と関わりを持ちながら職務をしている様子であった。

また、テレワークなどの柔軟な働き方について、X社は特に力を入れて取り組んでいる。通勤が困難な身体障がいのある社員、また会社に行く準備をして家を出るといふことに困難を抱えることもある精神障がいのある社員が自宅でも働くことができる環境を整えている。テレワークを導入する際には、ワークサポートチームが障がいのある社員の自宅に赴いて環境調査を実施したり、電話でのヒアリング調査をしたりとテレワークが導入できるかどうかを入念に確認している。導入時には、部屋の明るさや仕事をする姿勢のチェックをするとともに、障がいのある社員が体調を崩した場合すぐにフォローができるよう支援機関などを含む社会資源とのつながりについても調査する（代表取締役社長）。テレワークでの職務中もパソコンの画面を通して、障がいのある社員の表情を確認できる体制を整えている。テレワークに積極的に取り組んでいるX社に対して、Y社は障がいのある社員に対して、指導員が日常的にフォローをしながら仕事を進めていくということが前提となっているため、テレワーク等の導入は検討していなかった。

図表5の人的支援、障がいのある社員の周囲のサポート体制についての項目は、共通する部分が多い。精神保健福祉士というような専門的なスキルを持った社員が指導員やワークサポートチームという立場で会社内にいることが共通している。また、生活の相談は、会社内では対応せず、支援機関に任せているという点も共通している。

障がいへの配慮について、障がいの種類や特性によって大きな違いが見られたのは、「募集方法・募集経路の確保」、「研修・教育訓練など能力開発への配慮」、「テレワークなどの柔軟な働き方の整備」の3つである。

図表 5 2社の障がいへの配慮内容

障がいへの配慮内容		X社	Y社
職務内容・職務遂行に関する配慮	募集方法・募集経路	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務内容を明示し、ハローワークで求人</li> <li>・支援機関に紹介依頼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用のみ</li> <li>・特別支援学校等と連携し事前に実習を行う</li> </ul>
	職域・職種の開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人に合わせた社内異動</li> <li>・別支部で取り組んでいた仕事を移す</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規業務を積極的に受注し、手順の構築、手順書の作成及び作業方法のメンバーへの説明を行う</li> </ul>
	研修・教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の希望に応じ、社外の研修も受けられるように調整する</li> <li>・障がい者向けのワード、エクセルの研修の情報提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3年目までベースプログラム</li> <li>・4年目から本配属となりコースプログラムで更なる能力発揮を目指す</li> </ul>
職場環境・施設設備	作業環境・設備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内の完全バリアフリー化（身体）</li> <li>・本人の申請が必要があれば器具などは会社として導入する（身体）</li> <li>・オフィス環境、姿勢のチェックを衛生管理委員が行う（身体）</li> <li>・机の横についたてを立てるなど（精神）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クールダウン施設</li> <li>・席を固定させない</li> <li>・昇降可の机を使用</li> </ul>
	駐車場・住宅	<ul style="list-style-type: none"> <li>・駐車場の場所の配慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特になし</li> </ul>
	テクノロジー機器の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・読み上げソフトジョーズPC等の活用（視覚）</li> <li>・スマート書記（聴覚）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特になし</li> </ul>
	テレワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークサポートチームが障がいのある社員のもとに訪ね、部屋の明るさや姿勢、支援機関などを含む社会資源とのつながりがあるか環境調査、ヒアリング調査を実施し、導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・検討していない</li> </ul>

人事管理	休憩・休養	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フレックスな休憩</li> <li>・上長許可により休憩を取れる</li> <li>・病気休暇：1 時間単位で休憩がとれる（有給）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1 時間経ったら 10 分休憩を取る</li> <li>・定期通院休暇を 6 日間取ることができる</li> </ul>
	評価・格付	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上長などのサポートも考慮したうえで、業務に対する評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブグレード制</li> </ul>
職場での人的支援	第 2 号ジョブコーチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークサポートチーム</li> </ul>
	第 1 号ジョブコーチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・IT 系のスキルがないと難しいため、またセキュリティの関係でいない</li> </ul>
	職業の相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社—家庭—学校の 3 者連携で相談に乗る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークサポートチームが担う</li> </ul>
	生活の相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援機関に任せている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援機関に任せている</li> </ul>

### 3. 障がいのある社員の働きやすさについて

X 社では 1 対 1 のインタビューを実施、Y 社では職場見学の中で職務担当ごとに可能な範囲で質問をする時間を設け、障がいのある社員 4 名に働きやすさに関する質問を行った（図表 6）。

障がいのある社員へのインタビューを通して明らかになった発見事実として 3 つ挙げられる。第 1 に、障がいのある社員の働きやすさには、周囲との人間関係が大きな影響力を持っている点である。具体的には、ワークサポートチーム社員や指導員などの障がいのある社員のサポートをする立場の社員と気軽に話ができたり、困ったときに相談ができたりというような良好な関係性があることが働きやすさを感じる理由であった。X 社の A さんは、「一人で仕事をする方が自分に合っている」と話しており、周囲の人との関係性を普段から作っているわけではない。だからこそ、何か困ったことがあったときに職務内容に加え、体調に関する相談ができるワークサポートチーム社員のような存在は、安心感を生み出し、それが働きやすいという実感を与えることになるのだろう。

第 2 に、職務内容とのマッチングを障がいのある社員自身も自覚することによって働きやすさにつながる点である。X 社の D さん、Y 社の E さんは、「職務内容が自分に合っている」、「自分の得意分野を活かしているから働きやすさを感じる」と話していた。厚生労働省（2018）の障害者雇用実態調査によると、約 7 割の会社が「会社内に適当な仕事があるか」ということを障がい者雇用における課題であると挙げており、他の項目を課題であると回答する割合よりも高い。新たな職域・職務の開発という点に関しては、Y 社の代表取締役社長も今後の課題であると話していたが、今回のインタビューを通して、適切なマッチングがされていると感じている障がいのある社員は実際におり、自分の得意分野を活かしているという実感がその社員の働きやすさにつながっている。

図表 6 障がいのある社員の働きやすさ

名前 (障がい)	働きやすさを感じる点	理由
X 社		
A さん (精神)	周囲 (サポート側) との人間関係	ワークサポートチームやジョブコーチなど相談できる人が近くにおり、何かあったときにすぐに相談できることは安心感があるため
B さん (精神)	周囲 (サポート側) との人間関係	精神障がいということもあり、体調を崩しやすいが体調に関する相談、また休みの調整なども一緒にしてくれるため
C さん (身体)	職場環境・施設設備	床に物が置かれていない、バリアフリーに協力する雰囲気もあるなど、会社内のバリアフリーが充実していて移動がしやすいため
D さん (身体)	職務内容とのマッチング	システム開発に関わっているが、毎回職務の内容にも変化があり、また成功すれば感謝されることも多く、自分に合ったやりがいがある職務ができていると感じるため
Y 社		
E さん (知的)	職務内容とのマッチング	職務内容として自分の得意分野を活かしてもらえているという実感があるため
F さん (知的)	周囲との人間関係	コミュニケーションが豊富であるため
G さん (知的)	周囲 (障がいのある社員同士) との人間関係	メンバー同士で対応、フォローし合えるため
H さん (知的)	周囲 (サポート側) との人間関係	指導員と話すことが楽しく、冗談を言える仲であり、話す機会も増えるため

第3に、身体障がいのある社員の働きやすさには会社内のバリアフリーのようなハード面の整備も重要であるが、障がいのある社員に協力するような周囲の対応、心のバリアフリーのような配慮も重要であるという点である。X社のCさんは、インタビューの中で、「同じ職場内に障がいのある社員がいても、障がいのある社員がいるということを気にしない雰囲気が会社内にはある」と話していた。だからこそ、できないことがあれば気軽に同僚に伝えることができる(Cさん)。時間やお金をかければ、ハード面の整備は十分にできるだろう。しかし、ハード面が整備された環境をさらに働きやすくするためには、障がいのある社員のニーズや気持ちを同じ場所で同じ時間を過ごす他の社員が的確に捉え、障がいのある社員が働きやすいと感じることができる場を作るために協力するといった心のバリアフリーのようなソフト面での配慮が必要になってくる。

## V. 考察・まとめ

本研究では、特例子会社 2 社の事例から障がいへの具体的な配慮の内容を調査し、その配慮や周囲との人間関係が障がいのある社員の働きやすさにどのような影響を与えているのか調査した。

本研究では、

RQ1 雇用している障がいのある社員の障がいの種類・特性によって、職場環境や制度の整備はどのように異なるのか。

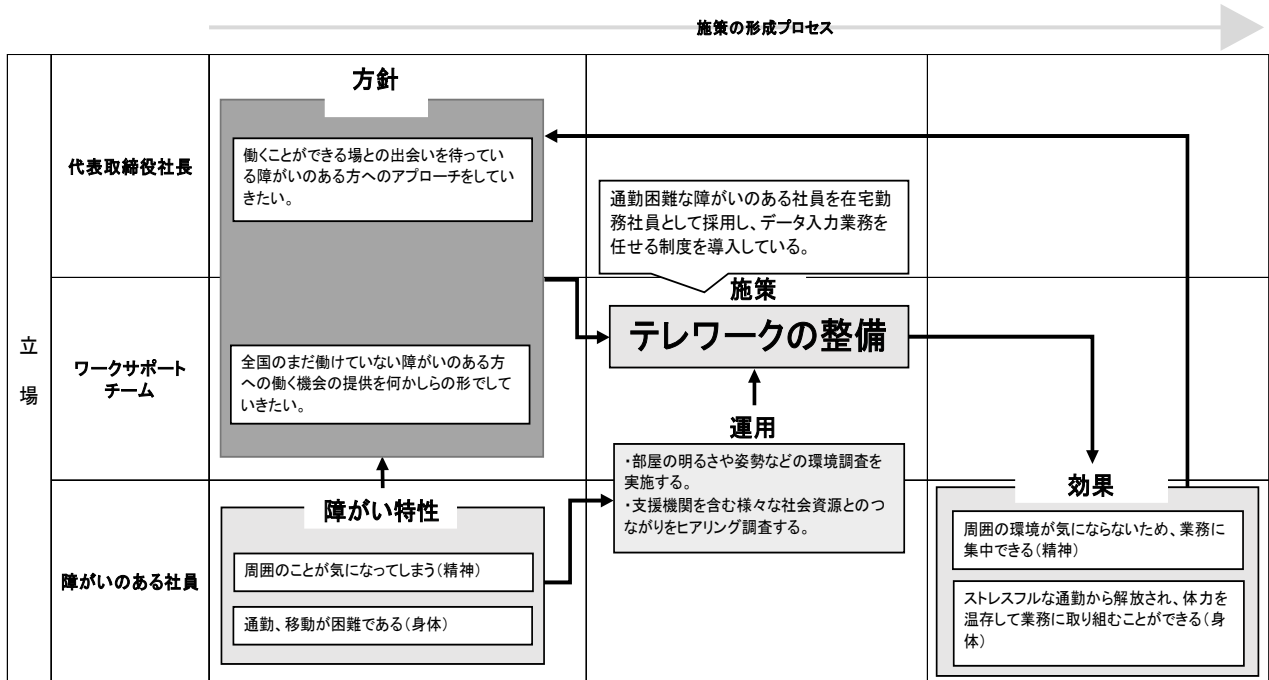
RQ2 職場環境や制度、また職場での人間関係が障がいのある社員の働きやすさに与える影響はどのようなものなのか。

という問いを立てたが、両社で障がいの種類や特性によって大きな違いが見られたのは、「募集方法・募集経路の確保」、「研修・教育訓練など能力開発への配慮」、「テレワークなどの柔軟な働き方の整備」の 3 つである。

また、障がいのある社員の働きやすさに影響を与えていたのは、第 1 に、周囲との人間関係、特に障がいのある社員のサポートをする立場である社員との良好な関係、第 2 に職務内容とのマッチングである。身体障がいのある社員にとっては、会社内のバリアフリーというようなハード面の整備とそれに協力するようなソフト面の配慮のどちらもが揃っていることが働きやすさにつながっていた。

本研究を通して、変化への対応力が弱いという特性を持つ知的障がいのある社員を雇用する場合、その特性に合った採用、育成制度が整備されていることが示された。さらに、通勤や移動が困難な身体障がいのある社員、会社に行く準備をして家を出ることに困難がある精神障がいのある社員を雇用する場合は、テレワークなどの柔軟な働き方の整備がされていることが示された。しかし、これらの職場環境や制度の整備の違いは障がいの種類や特性のみによって生まれたものではなく、職場環境や制度の整備に関わっている代表取締役社長やワークサポートチーム社員、人財グループ社員、また障がいのある社員をすぐ近くで支えている指導員、それぞれが考える会社や障がい者雇用の課題、今後取り組みたいことなどとの相互作用の結果である。その点について、それぞれの立場の考えをもとに、どのように会社としての方針ができ、障がいのある社員への配慮・施策が運用されるのかを検討し、それがどのように障がいのある社員の働きやすさに影響を与えているのか整理し、図表 7、8 にまとめた。

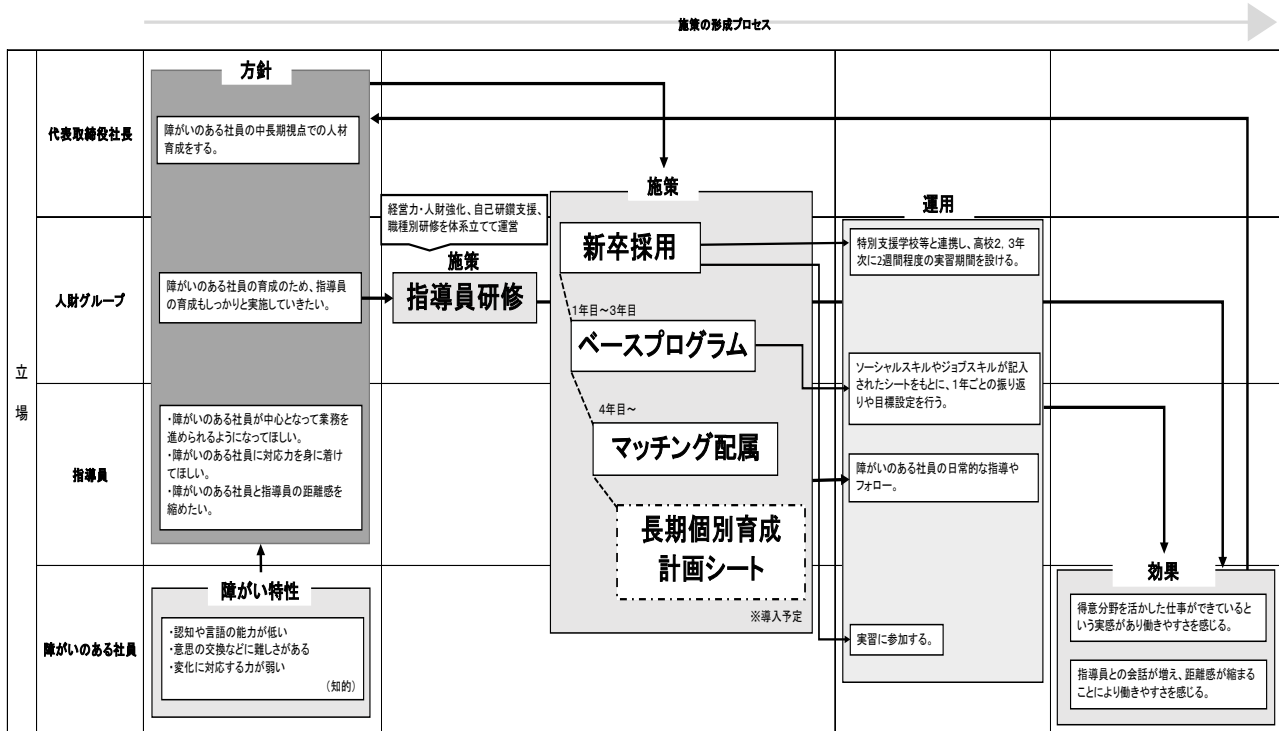
図表 7 X 社におけるフロー



X 社の代表取締役社長、ワークサポートチーム社員は、より多くの障がいのある人に働く機会を提供することを方針として持っているため、「テレワークなどの柔軟な働き方の整備」に取り組んでいる。それは、X 社が仕事に周囲のことが気になってしまうという特性、準備をして家を出ることに困難がある精神障がいのある社員、また通勤や移動が困難である身体障がいのある社員を雇用対象としているためである。これらの方針と雇用対象である障がいのある社員の障がいの種類、特性からテレワークの整備をするという施策が導入されている。この施策を運用するため、ワークサポートチーム社員が障がいのある社員の家の環境調査、ヒアリング調査を実施し、実際に障がいのある社員の働きやすさに周囲を気にせず業務に集中できる環境を整えること、体力を温存して業務に取り組むことができる環境を整えることによって影響を与えている。



図表 8 Y 社におけるフロー



Y社の代表取締役社長、人財グループ社員、指導員の全員が障がいのある社員の育成により一層取り組むことを方針として持っているため、「募集方法・募集経路の確保」、「研修・教育訓練など能力開発への配慮」に特徴的な取り組みが見られる。人財グループ社員は障がいのある社員の育成につなげるために指導員の育成が重要であるという視点、代表取締役社長、指導員は障がいのある社員の育成が重要であるという視点であった。指導員の育成という視点では、指導員研修を実施し、評価者研修やマネジメント研修、メンター研修などの経営力・人材強化、ファシリテーションやロジカルシンキングなどの自己研鑽支援、園芸基礎知識やPCスキルなどの職種別研修を体系立てて運営している。障がいのある社員の育成という視点では、新卒採用から3年目までのベースプログラム、4年目から本配属になるためのマッチング配属、今後導入予定という5年後の成長イメージを作成する長期個別育成計画シートの一連の流れを施策として展開している。適切な新卒採用を実施するため、特別支援学校等と連携した実習期間の設定、ベースプログラムの運用のため、指導員による日常的な指導やフォローを実施している。それによって障がいのある社員の特性と仕事内容の適切なマッチングを行い、障がいのある社員の働きやすさにつながっている。また、指導員との良好な関係性を築くことができることも障がいのある社員の働きやすさにつながっている。

実際に職場環境や人事制度を整備している代表取締役社長やワークサポートチーム、人財グループが障がいのある社員の障がいの種類・特性や指導員の考えなども考慮し、施策・運用方法を検討することにより、障がいのある社員の働きやすさに影響を与えることができる。

## VI. インプリケーション

本研究の学術的インプリケーションとして3点挙げられる。第1に既存研究の少ない障がい者雇用

について、障がいのある社員の実際の声を取り入れて考察することができた点である。既存研究でも障がい者雇用における障がいへの配慮について、また、三沢ら（1982）のように障がいのある社員の人間関係について着目した研究はあるが、障がいのある社員に対して実際にインタビューを行っている研究の数は少ない。本研究では、どのような職場環境や人間関係が障がいのある社員の働きやすさに影響をするのか、なぜ働きやすさに影響しているのかをインタビューを通して明らかにすることができた。

第2に、障がいのある社員を対象としたテレワークの整備について、具体的な内容を明らかにした点である。障がい者雇用におけるテレワークについて検討している既存研究は少なく、新規性が高い。また、障がいのある社員に対してテレワークを導入することは、人事管理の観点からリスクがあるように考えられるが、必ずしもリスクがあるわけではなく、障がいのある社員の働きやすさにつながっていることを示した。

第3に、HR 施策の形成プロセスについて検討した点である。障がいのある社員がそれぞれの能力を發揮できる施策形成のためには、障がいのある社員や指導員などのボトムアップの意見と代表取締役社長やワークサポートチーム社員、人財グループ社員などのトップダウンの意見の調整が重要であることを特例子会社2社の事例を通して明らかにした。

本研究の実務的インプリケーションとして2点挙げられる。第1に、今後、障がい者雇用に取り組む企業が、障がいのある社員の働きやすさにつながる職場環境や制度の整備の参考にできる点である。

第2に、まだ雇用されていない障がいのある人が、本研究で取り上げた2社のような特例子会社があることを知ることで、自分が働くことができるのではないかという考えや就業意欲を持つことを促せた点である。労働力人口が減少している現代社会において、就業していない約324万人（厚生労働省、2019）もの障がいのある人にアプローチできる可能性があるだろう。

## Ⅶ. 研究の限界

本研究の課題として大きく2つが挙げられる。第1に、インタビューをした2社の業種や雇用している障がいのある社員の障がいの共通項があまりなく、ばらつきが大きい点である。同じオフィスの中で複数の障がいのある社員が働いている状況もなかったため、1つの施策が障がいの種類や特性によって違った効果が見られるなどというような施策の汎用性という視点での検討が十分にできなかった。

第2に、調査対象を特例子会社に絞ったため、実務的インプリケーションとして挙げられる項目が少なかったことである。本研究では、具体的な障がいへの配慮内容を検討するため、制度が充実している特例子会社に絞ることとしたが、障がいのある社員を雇用する前提である特例子会社とそうではない一般の会社では、本研究で明らかになった2社の障がいへの配慮内容をそのまま実施することは難しい。配慮を実施することが難しい理由としては、一般の会社の中で、障がいのある社員が少ない場合、配慮を受け取る社員の割合が全体からすると非常に小さくなるために、配慮をする必要性が薄まり、施策として実施できない場合も多くあるからである。そのため、結局は特例子会社というような障がいのある社員が集まり、一緒に仕事をする場を提供し、そこで十分な配慮をするという考えに行き着くのは自然であるとも考えられる。しかし、障害者雇用促進法はノーマライゼーションの理念

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2019 年度卒業論文

に基づいて生まれた法律である。ノーマライゼーションの理念とは、障がいの有無に関わらず、互いに支え合い、地域で活き活きと明るく豊かな暮らしができる社会を目指そうというものである。ノーマライゼーションの理念に基づくのであれば、特例子会社という場所で障がいのある社員をまとめ、管理するのではなく、より多くの企業で障がいのある社員が障がいの有無に関わらず多くの人と一緒に働くことができる社会を追い求めなくてはならない。そのために、特例子会社で取り組まれている効果的な障がいへの配慮をどのようにしたら一般の会社でも取り入れることができるのか、取り入れることができない場合、何がそれを妨げる障壁となっているのか、今後検討していきたい。

最後に、本研究を進めるにあたり、インタビューに快く応じてくださり、重要なデータを提供してくださった X 社の代表取締役社長、ワークサポートチーム、4 名の障がいのある社員の方々、また Y 社の代表取締役社長、人財グループ、指導員、職場見学の際にお話をしてくださった方々に心より御礼申し上げます。なお、本稿はインタビューや 2 社の資料の内容をもとに作成しており、かかる誤りはすべて筆者に帰するものです。

## IX. 参考文献

- 有村 貞則 (2009) 「日本企業とダイバーシティ・マネジメント - 障害者雇用の観点から -」『国際ビジネス研究』 Vol.1, No.2, pp.1-17.
- 有村 貞則 (2014) 「ダイバーシティ・マネジメントと障害者雇用は整合的か否か」『日本労働研究雑誌』 No.646, pp.51-63.
- 石山 恒貴・山下 茂樹 (2017) 「戦略的タレントマネジメントが機能する条件とメカニズムの解明—外資系企業と日本企業の比較事例研究—」『日本労務学会誌』 Vol.18, No.1, pp.21-43.
- 鹿島 嘉佐音・舟島 なをみ・中山 登志子 (2019) 「職場の『働きやすさ』評価尺度—病院スタッフ看護師用—の開発」『看護教育学研究』 Vol.28, No.1, pp.31-43.
- 木全 晃・大西 隆 (2002) 「テレワークの研究傾向に関する考察」『日本テレワーク学会誌』 Vol.1, No.1, pp.107-119.
- 金 紋廷 (2016) 「企業の障害者雇用実態と課題に関する研究～企業の障害者雇用実態調査を中心に～」『Total Rehabilitation Research』 Vol.3, pp.28-45.
- 倉橋 弘 (1998) 「障害者雇用法制の沿革について」『法制論叢』 Vol.34, pp.248-256.
- 倉島 一 (2019) 「障害者雇用の戦略的取組みとノード機能に関する研究」『社会デザイン学会学会誌』 Vol.10, pp.34-44.
- 三沢 義一・中司 利一・藤田 和弘・橋本 厚生 (1982) 「職場で働く身体障害者の人間関係に関する研究」『特殊教育学研究』 Vol.20, No.1, pp.48-55.
- 佐伯 覚・伊藤 英明・加藤 徳明・松嶋 康之 (2007) 「障害者に対する就労支援の最近の動向」『The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine』 Vol.54, No.4, pp.258-261.
- 関根 薫 (1999) 「日本の企業における職務満足の規定要因—年齢別比較を中心に—」『龍谷大学大学研究機構社会学・社会福祉学』 No.6, pp.69-80.
- 志村 健一・清野 絵・宮竹 孝弥・荒木 敬一・小泉 隆文・三宮 直也 (2015) 「障がい者福祉施設における ICT の利用」『福祉社会開発研究』 Vol.7, pp.33-46.

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2019 年度卒業論文

高場 希恵・吉田 知加 (2017)「日本企業におけるテレワーク導入に関する考察」『情報知識学会誌』  
Vol.27, No.2, pp.175-182.

谷口 真美 (2008)「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』 No.574,  
pp.69-84.

テイラー 雅子 (2015)「ホスピタリティ・リーダーシップによる戦略的人材育成」『サービロソロジー』  
Vol.1, No.4, pp.20-26.

土井 美和子 (2009)「イノベーション創出のためのワーク・スタイル・イノベーションとダイバーシ  
ティ・マネジメント」『学術の動向』 Vol.14, No.7, pp.60-63.

山田 雅穂 (2014)「ダイバーシティにおける障害者雇用の位置付けと経営倫理—障がいの特性を生か  
すために—」『日本経営倫理学会誌』 No.21, pp.43-56.

山田 雅恵 (2015)「特例子会社制度の活用による障害者雇用拡大のための方策について—特例子会社  
と親会社の全国調査から—」『日本経営倫理学会誌』 No.22, pp.165-182.

山本 圭三 (2010)「職業生活の充実と構造—職業の「共同性」に注目して」『ソシオロジ』 Vol.55,  
No.2, pp.19-35.

吉村 千草・原田 博子・山田 千尋 (2018)「女性看護師における働きやすさ・職業的アイデンティテ  
ィと職業継続・職場定着意思の関係」『日本医療・病院管理学会誌』 Vol.55, No.4, pp.173-183.

厚生労働省「精神障害（精神疾患）の特性（代表例）」

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jigyoununushi/e-learning/seishin/characteristic.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jigyoununushi/e-learning/seishin/characteristic.html) (2019 年 11 月 29 日アクセス)

厚生労働省「障害福祉施策の考え方」<https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/idea01/> (2019 年 11 月 30 日アクセス)

厚生労働省「障害者雇用率制度」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisa/04.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisa/04.html) (2019 年 11 月 29 日アクセス)

厚生労働省「障害者雇用促進法の概要」<https://www.mhlw.go.jp/content/000363388.pdf> (2019 年 11 月 29 日アクセス)

厚生労働省「障害者雇用対策について」<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000482197.pdf>  
(2019 年 11 月 29 日アクセス)

厚生労働省「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf>  
(2019 年 11 月 29 日アクセス)

厚生労働省「身体障害者障害程度等級表（身体障害者福祉法施行規則別表第 5 号）」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000172197.pdf> (2019 年 11 月 30 日アクセス)

厚生労働省「身体障害者手帳制度の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shougaisatechou/dl/gaiyou.pdf> (2019 年 11 月 30 日アクセス)

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2019 年度卒業論文

厚生労働省「「特例子会社」制度の概要」<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/dl/07.pdf>  
(2019 年 11 月 29 日アクセス)

文部科学省「知的障害教育」[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/004/003.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/004/003.htm) (2019 年  
11 月 29 日アクセス)

内閣府「令和元年版 障害者白書 全文」

<https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r01hakusho/zenbun/index-pdf.html> (2020 年 1 月 15 日  
アクセス)