

1. はじめに

平成 19 年度文部科学省大学改革推進事業「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」(学生支援G P) に採択され、佐世保高専と釧路高専の共同で「高専での特別支援教育推進事業」が始まった。平成 20 年度の今年でこの事業は終了するが、学校でできる支援だけでなく、社会の受け入れ先の問題が大きく影響することから、企業側がどのような意識・体制でいるのか調査することも重要課題と位置づけた。

佐世保高専は平成 20 年 4 月に企業向けアンケートを 267 社に実施した。回答数は 83 社で 31.5%であった。このアンケート結果より、障害者雇用に関しては、従業員が 200 人以上の企業でないと厳しい現状があることが分かった。また、現状では「発達障害」という障害の枠がなく、発達障害者が取得できる障害者手帳は、精神障害者保健福祉手帳になり、精神障害者保健福祉手帳を持っている障害者の採用となると、1,000 人以上の大企業でないと対応できていないことも分かったと報告している。

一方、釧路高専は北海道中小企業家同友会(以下、同友会という)釧路支部を通じ、都会や大手企業の実態ではなく、地域の実態を知ることが目的に実施した。今回の調査結果が地域の学校や関係施設に還元できるものでありたいと考えたからである。

2. アンケートについて

同友会では、平成 20 年 7 月に障害者雇用に関してアンケートを北海道内 1,500 を超える会社を実施し、その結果をホームページに公開している。ちなみに、このアンケートには発達障害者は含まれておらず、釧路 6%、根室は 4%を超えた程度の回答率であった。

このように、同友会が障害者雇用の促進のために部会を立ち上げ、アンケートを実施していることを知り、同友会釧路支部の協力を得られないかとかと考えたのが調査の始まりである。

実は、釧路高専は地域企業との連携を図るため同友会の会員になっており、同友会事務局と相談の上、今回のアンケートは、「発達障害者雇用に関するアンケート」とし、地域も釧路・根室地方の 651 社に限定し、実施した。佐世保高専とは違った視点で、都会や大手企業の実態ではなく、地域の実態を知ることが目的とし、この結果が地域の学校や関係施設に還元できるものでありたいと考えた。

アンケート調査は、質問紙法(質問紙は最終ページの資料参照)で、同友会会員に一斉F a x で流した。期間は平成 20 年 12 月 24 日～平成 21 年 1 月 30 日までとし、F a x による返信とした。回答数は 97 社(14.9%)であった。

3. アンケートの質問項目

アンケートでは、質問Ⅰで「発達障害の種類(AD/HD, LD, アスペルガー症候群)の認知度」、質問Ⅱで「雇用に関する相談の有無」、質問Ⅲで「雇用した場合の懸念事項」、質問Ⅳで「雇

用の相談があったと答えた企業の採用の有無とその理由」を尋ね、最後に、質問Vで「発達障害者の理解と支援、また発達障害者雇用についての意見集約」を自由記述で求めた。

アンケートの結果は表1～5、図1～4に示す。

表1 質問I「発達障害を知っていますか？」の結果

病名	AD/HD	LD	アスペルガー症候群	知らない
企業数	49社	34社	21社	38社

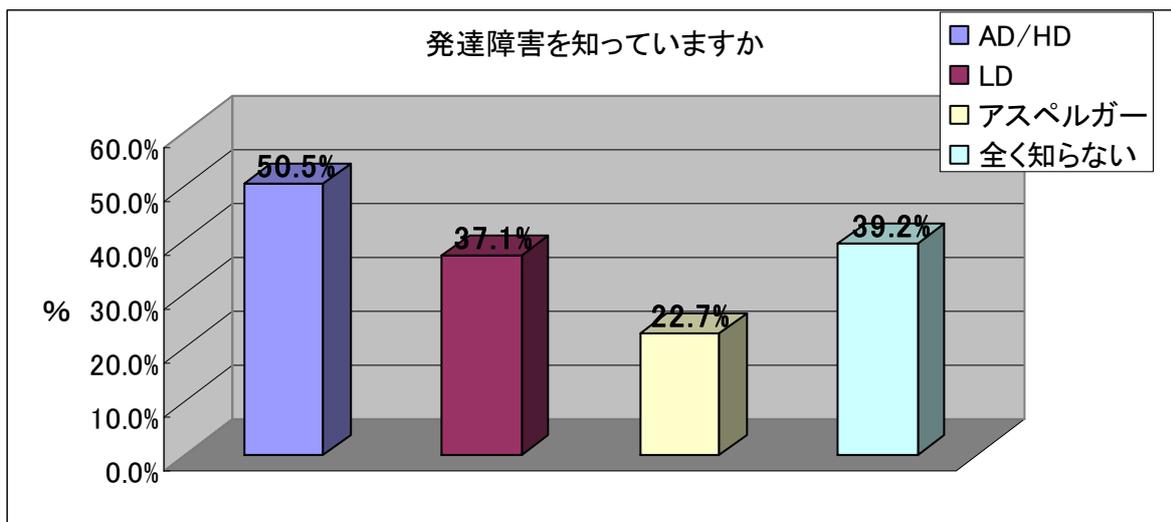


図1 質問I「発達障害を知っていますか？」の割合

表2 質問II「発達障害者の雇用で質問を受けたことがありますか？」の結果

ある	ない
9社	88社

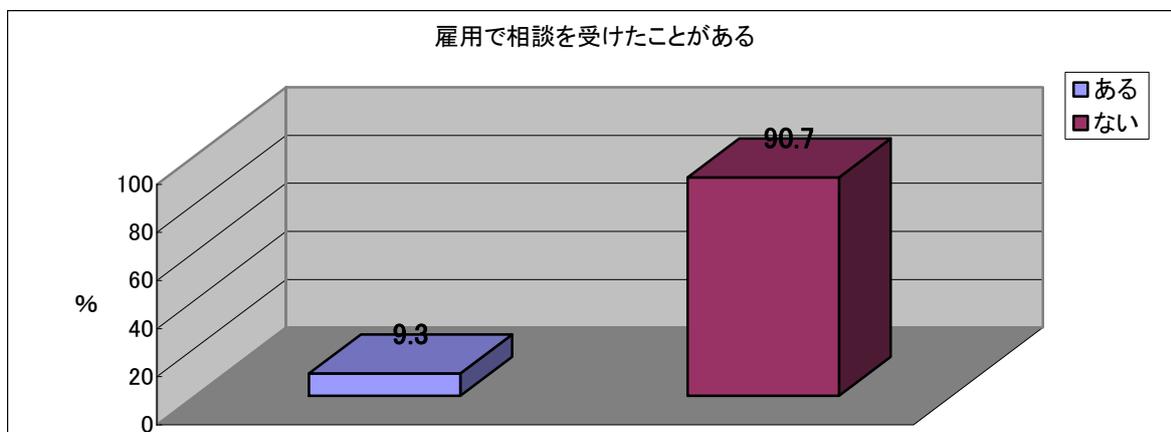


図2 質問II「発達障害者の雇用で質問を受けたことがありますか？」の割合

表3 質問Ⅲ「懸念されることはありますか？」の結果

適した仕事かわからない	31社
業務内容が適さない	54社
受入の施設・設備がない	22社
どんなトラブルが起こるかわからない	45社
相談すべき専門機関がわからない	29社
安全確保・職員の理解が得られるか	46社
その他 ※	3社

※ その他の理由

お客様の理解が得られるか否か
人件費が確保できない
ジョブコーチの有無

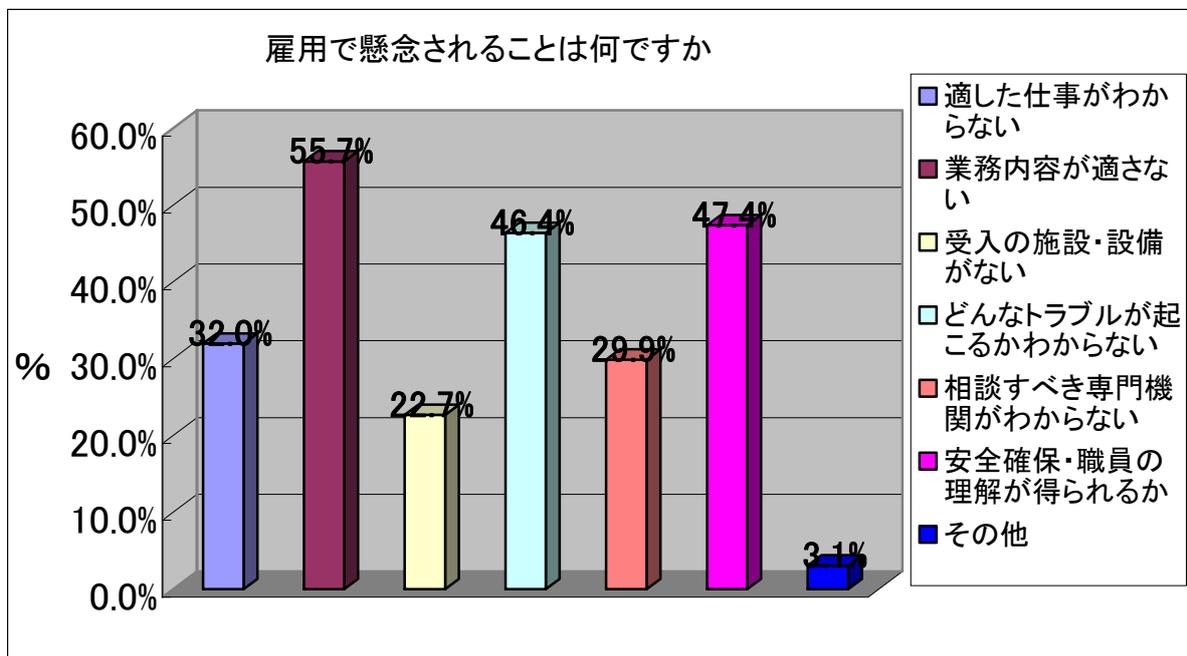


図3 質問Ⅲ「懸念されることはありますか？」の割合

表4 質問Ⅳ「雇用で相談を受けて、採用しましたか？」の結果

採用した	採用しない
5社	4社

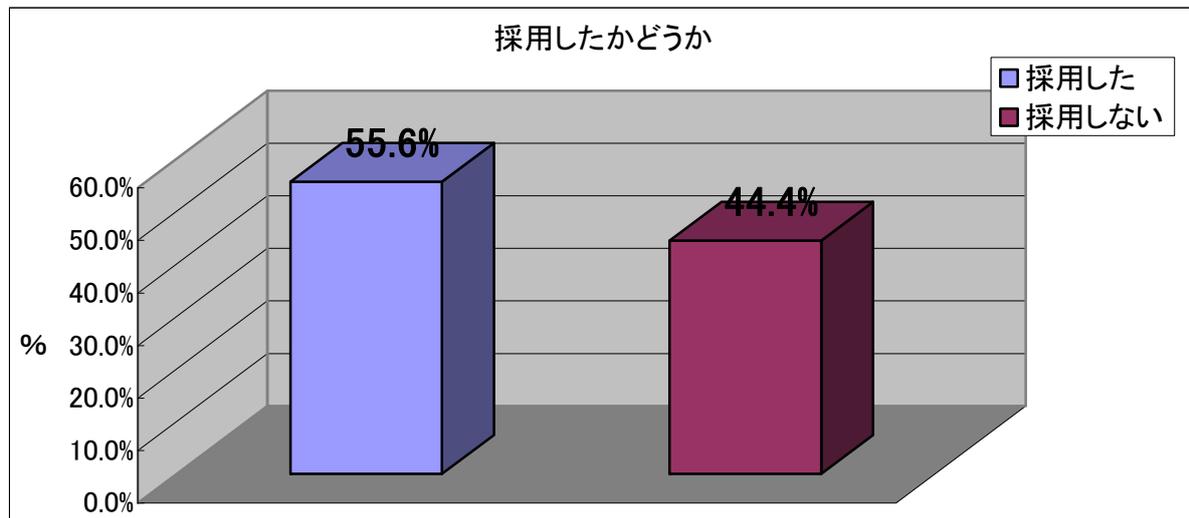


図4 質問Ⅳ「雇用で相談を受けて、採用しましたか？」の割合

採用した理由

どのような欠点を持っていようと採用して、人として対応すべきと思うので。
障害者の受入施設からの推薦もあり、賃金も多少低いメリットもあり雇用しました。単純な作業のセクションがあるので男子1名を過去に採用した事があります。
本人にやる気があったので、出来そうな仕事をしてもらうことにして採用しました。2年ほど特に問題なく勤務しましたが、現在は退職しています。(本人都合で)
採用した後に判り、対応に苦慮した。
起業の目的が地域の障害のある人たちの雇用であるから。

採用しなかった理由

職種が危険をともなう作業の為、責任を持つのは難しい。
高所、刃物、高速機械等を使用する仕事なので危険です。
当所は、関与先又は公共職業安定所より助成金を含めて障害者雇用の相談を受けることがあります。しかしながら、大手企業を含め人件費を確保できない企業現状においては、期間雇用者、派遣労働者においても雇用維持することが難しい。従って、障害者雇用となると更に難しいという理由になります。

表5 質問V 発達障害の理解および支援, また発達障害者雇用についての意見

1	発達障害者の適した業務内容等の説明などがあれば、企業側も思案し雇用へ繋がると思います。まずは「発達障害者」の企業への認知が明るい未来への一歩になると思います。頑張ってください。
2	現在、残念ながら健常者・障害者を問わず社会情勢が悪く新規雇用ができる状態ではありません。
3	発達障害者について知識がなくお役に立てないかと思いますが送ります。
4	初めて聞く障害なので、どの位の度合いなのかわからない。その様な中でも適した業務もあるかも知れないと思います。雇用の場面があった時には前向きに検討したいと思います。
5	当社は酪農産業です。今までは障害者の雇用について考えたことはありませんでしたけど、くわしく知りたいと思います。
6	発達障害者のことがよくわからないので、まずはそういった知識が必要だと思います。高専単独ではなくハローワーク等の機関が企業へ説明会などで理解を求めては。
7	窓口業務及びサービス業での採用は難しいかと思われます。
8	運送業では運転をしない何か仕事が別にあれば良いのですがありません。今現在いる従業員の生活を守るだけでも大変です。普通でも何かストレスがたまると事故につながる事もありますのでやはり難しいです。
9	自動車整備は人の命にかかわる仕事です。それを誇りに思って仕事してます。難しいです。
10	建設業は発注者と現場技術者そして現場作業員とのコミュニケーションが非常に重要な業種です。又、現場内は危険な場所も多い為、現在の状況では雇用するという判断は難しいと思われます。
11	質問1で、発達障害という言葉自体初めて知りました。子供のころはその様な行動は普通であると思っていた。 大人になるとつれて社会にもまれる事で変わるものだと思っていたがこの質問は、通常の社会生活の中では大人になっても特別な教育というか指導が必要と言う事で障害者と定義するということですか。そうであると理解して質問2以降こたえましたが。もう少し詳しい事が知りたいです。
12	特殊能力とか単純作業的な分野では良いと思いますが、当社の様な営業を主体とした会社ではお客様に対して理解が得られないのではと思います。

13	安全な仕事を見つけた上でほしいと考える。植栽の手入れ、補導の除雪、低所の塗装等マイペースでできる作業
14	障害者の雇用については考えて行かなくてはいけないと思っていました。又、情報が有ったら考えて行きたいです。
15	実態がわからない。障害者の能力の程度がわからない。どのような難しい点があるのかわからない。
16	私達の世代で馬鹿ですまされていても、仕事がいろいろありましたが、今はないように思えます。私達の世代の変わっている人は、やっぱり仕事の持続力がなく理解力がなく、同じ失敗を繰り返します。仕事は、同じ仕事であれば、何時間もそれをやっていますが、違うことをやらせれば、すぐにはできませんでした。今は転職しています。私達の仕事は命の危険がつきまるとるものなので、きっと無理なような気がします。
17	そのような障害を企業側も理解し、その子の中にある、良い所を伸ばせるような社会ができるといいとかねてより考えていました。とても興味深い事です。
18	障害者の施設、作業所への仕事を発注することから始めています。
19	自分の知る範囲には発達障害と感じられる方に出会ったことがないような気がします、認識が足りないのでしょうか。
20	現時点で採用面接等でその症状がみられる人を採用は出来ない。接客が主だった仕事のため、人間関係やコミュニケーション能力という事柄が一番重要となるためである。
21	いろいろな人が居る去る。けれど最低限新聞の配達は出来ると思う。そうでなければ就労は難しい。ただし、私共の仕事は補助作業、生活出来るような仕事ではないけれど、がんばっている人もおります。けれど社会は1人前の人とは扱わないはず、どうすればいいのでしょうか？
22	学ぶ事と仕事をする事の違いを本人に理解していただくための、訓練が必要と思われまます。企業内での訓練は現状無理です。
23	釧根では専門医やカウンセラーが不足しています。AD やアスペルガーの社員は多いと思います。意義深い調査ですね。
24	企業が理解するのは無理。家庭、学校が企業に適した子供を発達段階から育てないと、例え企業に入ったにしても社員とうまく交流が出来なければ会社も困るし、その子も困る。

25	テレビや新聞で言葉は何度が聞いているが、実際の生活の中でどのような行動が起きるのか、どんな対応が必要かについての知識が私の場合皆無に等しいので、それらを知る機会が必要だと思います。
26	素直で一所懸命に取り組む姿勢が印象的でした。体調をくずしてやめてしまいましたが、彼を見る限り問題はないと思うので、水産加工業にはもっと知ってもらおうと思います。
27	現在3歳の甥がAD/HDアスペルガーと診断された為、調査結果や考査等開示できる範囲でお知らせ頂けると助かります。
28	会社としてそのような施設へボランティア等をさせてもらっていますが、特に雇用対象として考えたことが無かったので、解らない事が多い為、情報を知る機会をとらえて行きたいと思います。
29	クレーンオペレータ(運転士)の業務なので現場での打ち合わせができなければ、安全確保がむずかしく重大事故につながるから雇用は無理。
30	その障害が極端でないと見分けが難しい気がする。
31	知的障害者や自閉症、又は精神障害、身体障害などとの合併症を患っていたりの判断もあり難しいと思います。
32	勉強不足で申し訳ありません。初めて聞いた言葉ばかりです。
33	今の企業は「少人数多能力」で経営していかないと、会社は利益を出せません。その中で「発達障害」を雇う事は、人件費で支援がないと難しいと思います。例えば月額17万円出すとすると、5%は国負担するとかです。
34	現在の従業員を雇用しているだけで、経営は厳しいです。
35	接客サービスが要の業種にコミュニケーション能力に支障がある者を採用するのは困難。ましてこの求人難ではなお更厳しいと思われます。
36	障害がこのように分類されていて、また8.3%もの発達障害者がいる可能性があるのにおどろきました。中途採用者で貴高専卒ですが、このアンケートを読んで何らかの障害があるのではないかと感じます。どのように検査すればいいかわかりませんが、本人の事が心配です。
37	約1割の人間に可能性があるのであれば、今までに雇用していた(雇用している)とも考えられます。ただし、事前にわかっていたら質問Ⅲから雇用は難しいというのが正直な考えです。

38	社会全体の発達障害者に対する認知度を高める運動が必要ではないでしょうか。「何それ!？」という方が多いと思います。
39	高所作業など危険な業種は難しいと思います。発達障害の方は見た目、障害があるかわからないので理解できない人が多いと思います。
40	人間関係が希薄なものになっている社会で、コミュニケーションの不足で社会性を育まれないことが、発達障害とされる人たちを作り出す要因。学生ばかりでなく社会人としてもここ数年は自分(自己)主義な人が多い。それを発達障害という言葉だけでかたづけられると思わない。
41	企業にとって雇用が最大の経営課題を考える。本アンケートの障害者とは別であるが正職員採用後不適格者が判明した際の対応に経営者としては苦慮する。
42	建設業は危険を伴う作業が多いので、安全確保が困難と思われる。
43	ジョブコーチの育成(地域における)→業種事。企業に対する税制的な支援＝補助。金ではなく法人税の免除など。企業の在り方の是非、利益追求から社会還元へ。

4. アンケートの結果

4 - 1 質問Ⅰ「発達障害の種類（AD／HD，LD，アスペルガー症候群）の認知度」について

質問Ⅰの「発達障害の種類（AD／HD，LD，アスペルガー症候群）の認知度」の結果を表1，その割合を図1に示した。

AD／HD（注意欠陥・多動性障害）が49社・50.5%，LD（学習障害）34社・37.1%，アスペルガー症候群が21社・22.7%，全く知らない（無回答）38社・39.2%で，予想以上に雇用者側の理解があることが分かった。

ここで問題なのは，アスペルガー症候群が割りと低いことである。なぜなら，高専に比較的多いのはアスペルガー症候群であるためだ。雇用者の理解を深めていただく努力を求めたいところであるが，教育現場からこれらの情報を提供し，双方が協力していくことが必要と思われる。具体的には，企業向けの「発達障害の理解」等の研修会の開催など，この領域における産学連携が求められているように思われる。

4 - 2 質問Ⅱ「雇用に関する相談の有無」について

質問Ⅱの「雇用に関する相談の有無」の結果を表2，その割合を図2に示した。

相談を受けたことが「ある」とした企業が 9 社・9.3%、「ない」とした企業が 88 社・90.7%で、約 1 割程度の相談実態があることが分かった。多少に関わらず、今までに相談実態があることは、発達障害者の雇用に関して、企業側が雇用の土台には載せてくれていることを意味し、可能性がないわけではないという印象をもてる結果となった。

ただ、結果は決して高いものではなく、この障害を抱える側が相談をあきらめているケースも考えられる。今後、積極的に相談することができるようにすることと、相談に乗れる企業をたくさん排出できるよう、企業の障害に対する理解を求めることが大切であると思われる。

4 - 3 質問Ⅲ「雇用した場合の懸念事項」について

質問Ⅲの「雇用した場合の懸念事項」の結果を表 1、その割合を図 3 に示した。

「業務内容が適さない」54 社・55.7% で最も多く、次いで「安全確保・職員の理解が得られるか」46 社・47.4%、「どんなトラブルが起こるかわからない」45 社・46.4%、「適した仕事かわからない」31 社・32.0%の順で 3 割を超えた。以下、「相談すべき専門機関がわからない」29 社・29.9%、「受入の施設・設備がない」22 社・22.7%、「その他」3 社・3.1%であった。「その他」の理由は「お客様の理解が得られるか否か」1 社、「人件費を確保できない」1 社、「ジョブ・コーチの有無」1 社であった。

身体障害や知的障害のように、おおよそどのような障害なのか理解できるのに対して、発達障害が精神障害同様に、どのような特徴的な状態にあるのか理解が得られていない現状が窺える。

4 - 4 質問Ⅳ「雇用の相談があったと答えた企業の採用の有無とその理由」について

質問Ⅳの「雇用の相談があったと答えた企業の採用の有無とその理由」の結果を表 4、その割合を図 4 に示した。

「相談があった」と回答した企業が 9 社・9.3%あった中で、「採用した」が 5 社・55.6%、「採用しなかった」は 4 社・44.4%であった。

また、それぞれの理由については、「採用した」理由は「欠点があったとしても、人として対応すべき」、「障害者施設からの推薦と低賃金のメリットがあった」、「単純作業のセクションだったこと」、「本人のやる気があったので、できそうな仕事で採用した（2 年後、本人の都合で退職した）」、「企業の目的が地域の障害者雇用であるから」とし、「採用しなかった」理由は、「職種が危険を伴うため、責任を負いかねる」、「高所・刃物・高速機械を使用するため」、「人件費の面で、期間雇用者・派遣労働者においても雇用を維持することが難しい中で、障害者雇用は更に難しいため」としている。

わずか 1 割弱の 9 社の相談でありながら、半数を超える 5 社・55.6%が採用した実態から、大手企業でもなかなか雇用の実態がない中で、ここ北海道の東部地域で雇用の実態があることがわかったことは、発達障害者は勿論のこと、その保護者および教育関係者にとっては、明るい結果であるといえる。

4 - 5 質問V「発達障害者の理解と支援，また発達障害者雇用についての意見」について

質問Vの「発達障害者の理解と支援，また発達障害者雇用についての意見」を表5に示した。

43社・44.3%の企業から意見が寄せられた。採用につながる可能性を秘めた意見とおもわれるものが4社，採用に消極的とおもわれる意見が22社，「発達障害」について理解を深めたいという意見が13社あった。積極的意見の中には，採用にあたっては「国からの補助金があれば可能」という意見があった。

この問題については，厚生労働省が次のように方針を決定している。

「発達障害，難病とも大企業は一人当たり年間50万円，中小企業は1年半で90万円を助成し，800人の新規雇用の実現を目指すとし，2009年度の予算要求に約1億2千万円を盛り込んだ」と発表している（平成20年10月12日北海道新聞）。

今まで，「出口（卒業後のこと）が見えない」ことで，不安ばかりが募り，混迷していた教育現場や家庭があったが，こうした予算措置ができることが分かった今，「発達障害者雇用」に希望が持て，特別支援教育の充実につながるのではないかと思われる。また，企業側も積極的に「発達障害者」の理解と就労分野の拡大を促進していけるものと考えられる。

5. まとめ

今回のアンケートは，北海道中小企業家同友会釧路支部を通じ，都会や大手企業の実態ではなく，釧路・根室地域の実態を知ることが目的とし，この結果が地域の学校や関係施設に還元できるものでありたいと考え実施した。

結果，高専に比較的多いとされる「アスペルガー症候群」の認知度が低く，企業への雇用相談も少ないことがわかった。雇用する際の懸念事項は，障害の特徴など，「発達障害」の理解不足や，中小企業という点で，就労分野拡充の困難さなどがわかった。

しかしながら，9社と少ない相談件数の中で半数以上の企業が雇用に踏み切った実態もわかった。我々教育現場の教師・学生の保護者，障害施設関係者にとって，大きな希望の光になりえる結果であった。

自由記述の意見から，「発達障害の理解」を深めたいという意見があったが，我々高専職員が企業側に積極的にアプローチし，企業のための講演や就職担当者への相談を持ちかけ，双方向の理解につなげられる可能性が窺えたこともまた，このアンケートの大きな収穫であろう。

一方，課題も見つかった。今回のアンケートは，回収率14.9%で，この手のアンケートとしてはそこそこの率を得ることができたといえるが，この回収率が上がるような地域活動をしていく必要があると感じた。アンケートそのものの精度もそうであるが，興味・関心が協力する原動力となることを考えると，今後，今回全面協力をいただいた北海道中小企業家同友会釧路支部と相談しながら，「高専として何ができるか？」考えていく必要が感じられた。

最後に，この結果を企業・学校・保護者・施設関係者等，全ての方たちと共有し，この釧路・根室地方だけにとどまらず，全国の大きなうねりになることを期待したい。

資料

発達障害者雇用に関するアンケート

★ この用紙に回答いただき、そのまま送信下さい。＜21年1月30日までにお願いたします＞

★ 釧路工業高等専門学校総務課 FAX番号 0154-57-5360

同友会の皆様へ（お願い）

平成17・18年に釧路高専（三島・松崎）は「高専における発達障害学生の実態調査」を実施し、8.3%もの発達障害学生がいる可能性をつきとめました。特に、知的および言葉に問題がないアスペルガー症候群の学生です。

「高専はエンジニア育成をする学校」ということから、就職する学生が多くいることがその特徴といえますが、発達障害（アスペルガー）学生にとって「人とのコミュニケーションが苦手」という実態から、高専卒業後の進路が大きな問題になります。求人側である企業が「発達障害」にどの程度の理解を持ち、採用の有無・採用後の支援などが、こうした学生の将来展望に大きく影響するものと考えております。

つきましては、「発達障害者」の企業における実態を知りたく、アンケートを実施することといたしました。

何卒、急がしい時期とは存じますが、ご回答いただき、彼等の将来に明るい未来を切り開く一歩にしたいと思っておりますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。
釧路工業高等専門学校 准教授 三島 利紀

会社名(無記名可) : _____ 従業員数 : _____ 人

ご回答頂いた方の職名 : _____

ご氏名(無記名可) : _____

質問Ⅰ 発達障害を知っていますか？当てはまる数字に○をしてください。各障害名と特徴を参考にしてください。

- AD/HD（注意欠陥・多動性障害）＝身辺整理が苦手、離席する、突然しゃべる・しゃべりすぎる、手遊びをする、勝手な行動をとる、すぐあきらめる、集中力がない、反省はするが また同じことを繰り返す
- LD（学習障害）＝ 読み、書き、計算、聞く、話すまたは推論する能力のうち特定のものの習得と使用に著しい困難を示す
- アスペルガー＝ 暗黙のルールが分からない、言葉の裏の意味・曖昧な表現が苦手、細かいところにこだわる、話が一方的、話題が飛びやすい、独特な話し方、内容より音声に関心あり、まじめすぎて融通が利かない、感覚が敏感

質問Ⅱ 今までに、発達障害者（例：高機能自閉症、アスペルガー症候群）の雇用で相談を受けたことがありますか？当てはまる数字に○をして下さい。
1. ある 2. ない

質問Ⅲ 発達障害者を雇用するとした場合、懸念されることがありますか。当てはまる数字に○をして下さい。（複数可）

- 適した仕事が見つからない
- 業務内容が適さない
- 受け入れの施設・設備がない
- どんなトラブルが起こるかわからない
- 相談すべき専門機関が分からない（雇用・就労後トラブル等）
- 安全確保が不安、職員の理解が得られるか不安
- その他(具体的に _____)

質問Ⅳ 質問Ⅱで「ある」とご回答いただいた方にお伺いいたします。実際に採用しましたか。当てはまる数字に○をして下さい。
またその理由を記述してください。 1. 採用した 2. 採用しなかった

その理由

質問Ⅴ 発達障害者の理解および支援、また発達障害者雇用についてご意見があればお書きください。

ご協力どうも有難うございました。アンケートの結果につきましては、本目的以外では使用いたしません。

釧路高専アンケート実施責任者 三島・松崎（連絡先：0154-57-7269 E-mail mishima@ippan.kushiro-ct.ac.jp）