

# 中小企業における障害者雇用の促進につながる契機や要因についての研究 — 小規模企業の経営者へのインタビュー調査をもとに —

## Research on the Chances and Factors Leading to the Employment Promotion of Persons with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises: Based on Interviews with Small Business Owners

兼田 怜佳\*      井澤 信三\*\*      池田 浩之\*\*\*  
KANEDA Reika      ISAWA Shinzo      IKEDA Hiroyuki

日本で働く障害者の多くは中小企業に雇用されており、中小企業における雇用の充実と促進が求められている。本研究では、小規模企業の経営者に半構造化インタビューを行い障害者雇用への意識等を明らかにするとともに、今後の障害者雇用の促進につながる要因について検討することを目的とした。5名の経営者へのインタビュー調査の結果、「障害者を知る」ことが障害者雇用の第一歩であり、知る機会を如何に作り、広めていくかが重要な要因となることが明らかになった。加えて、「特別支援学校における課題」や「共生社会の実現」、「インクルーシブ教育の推進」等、多様な課題が指摘された。これらは長きにわたって課題とされているものも少なくなく、継続的な取り組みに加え、雇用促進に向けた新たな取り組みが必要とされると考察された。

キーワード：中小企業, 障害者雇用, 雇用の契機・要因, 小規模企業, インタビュー調査

Key words : small to medium enterprises, employment of people with disabilities, opportunities and factors for employment, small business, interview survey

### I 問題と目的

#### 1. 障害者雇用の現状と課題

わが国の障害者の雇用の枠組みは、「福祉的雇用」と「一般雇用」との2つに大別される。福祉的雇用とは、福祉的な観点から、雇用されることの困難な障害者等に必要な訓練と働く場の提供を通じて自立させることを目的としている（金, 2016）。それに対して、一般雇用は企業や地方公共団体等に雇用されるものを指し、基本的には労働法規が適用される（大村, 2012）。

日本では、共生社会の実現及び障害者の経済的自立や職業的自立に向けて、一般雇用（一般就労）を目標に据えた施策が展開されている。その中心となっているのは、昭和35（1960）制定、昭和62（1987）改正・改称された「障害者の雇用の促進に関する法律（以下、障害者雇用促進法）」である。

障害者雇用の現状について、厚生労働省の報道資料「令和3年度障害者雇用状況の集計結果」（2021）によると、民間企業（43.5人以上規模の企業）における雇用障害者数は59万7,786人と、18年連続で過去最高となっている。さらに実雇用率においても、2.2%と10年連続で過去最高を更新している。障害者雇用が積極的に推進され、雇用されている障害者数や雇用率が着実に上昇してきている一方、障害者雇用促進法の制定以来、一般企業の雇用率は法定雇用率を一度も達成しておらず、障害

者雇用の促進における様々な課題も指摘されている。

春名（2018）は、効果的な障害者就労支援の在り方が十分に普及していない状況を指摘し、フォーマルな形で効果的な治療・暮らし・キャリア・就労の総合的支援が実現できるような取り組みの必要性を示唆している。他に、企業における障害者雇用促進のための課題として、金（2016）は障害者雇用にあたっての懸念を解消又は緩和するために、障害者雇用が組織全体に及ぼす影響に関する総合的な情報開示が必要であること、障害者雇用による経営上の効果を総合的に評価・管理していくための評価システムを構築する必要があることを指摘している。さらに、障害者雇用の促進や障害者の社会的・職業的自立に関連することとして、特別支援学校におけるキャリア教育の在り方についても課題が挙げられている。青木（2014）は、育てるべき力をキャリア発達や基礎的・汎用的能力と結びつけて定義づけ、その視点を共通認識として持つことでキャリア教育の推進や小学部・中学部・高等部の一貫した教育課程編成が可能になると示唆している。また、船橋（2013）は、特別支援学校におけるキャリア教育の展開について、多くの企業が普遍的に求める能力は「協調性・素直さ」と「運動能力や体力」であったことを明らかにし、これらの能力を身につける必要性と、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の重要性を指摘している。

\* 兵庫県立西神戸高等特別支援学校

令和5年7月11日受理

\*\* 兵庫教育大学大学院学校教育研究科特別支援教育専攻障害科学コース 教授

\*\*\* 兵庫教育大学大学院学校教育研究科人間発達教育専攻臨床心理学コース 助教

このように、日本における障害者雇用は、雇用促進に向けた政策や取り組みが進められている一方で多様な課題も指摘されている。

## 2. 中小企業における障害者雇用の現状と課題

日本で働く障害者の多くは中小企業に雇用されており、日本の障害者雇用は中小企業に支えられていると言える(竹内, 2007)。厚生労働省の報道資料「平成30年度障害者雇用実態調査結果」(2019)によると、身体障害者の65.9%、知的障害者の75.4%、精神障害者の86.4%、発達障害者の86.8%が100人未満の中小企業で雇用されている。この結果からも、中小企業は障害者雇用を促進するための大きな役割を担っていることがわかる。

金(2016)は、障害者を雇用している企業に対して障害者を雇用する理由を調査したところ、障害者を雇用する最も大きな理由は「法定雇用率を達成するために(52.9%)」であったことを報告している。企業規模別にみると、従業員数300人未満の中小企業では「障害者でもできる仕事があり、業務上の必要のために」と答えた企業の割合が高くなっており、その割合は企業規模が大きくなるとともに、減少する傾向がみられた。また、江本(2014)は、中小企業は大企業以上に経済情勢の影響を受けやすいこと、下請けになるほど労働環境が厳しくなりがちなこと、企業規模が小さいほど勤務場所や勤務の選択肢が少ないこと、従業員の教育訓練にかかる経済的、人的余裕がないことなど、大企業とは異なる課題を抱えており、これらの課題が障害者雇用にも影響を及ぼしていることを明らかにし、その上で障害者雇用政策の在り方について、障害者の労働能力に応じた多様な制度を整備し、労働能力制限の程度と状況に応じて制度を利用できるシステム再編の必要性や、事業主と障害者、両者への支援体制を強化する必要性を指摘している。

江本(2017)は、法定雇用率・納付金制度の適用対象ではないが、障害者を雇用する企業が少なからずあること、さらに従業員数20人未満の企業の16.5%、20~50人未満の企業の25.1%が、今後「雇用の見込みがある」と回答していることを報告し、これらの結果は注目に値すると述べている。制度上の義務がないにもかかわらず障害者を雇用している企業の、その理由や契機を知ること、障害者雇用の意義や今後の促進につながる要因が見えてくるのではないかと考える。

## 3. 目的

本研究では、法定雇用率の適用対象外である従業員数43.5人未満の小規模企業において障害者を雇用している経営者を対象にインタビュー調査を行い、障害者雇用に至った経緯や障害者雇用についてどのように捉えているのか、その意識等を明らかにするとともに、今後の中小企業における障害者雇用の促進につながる要因について検討することを目的とする。

## II 方法

### 1. 調査協力者

障害者雇用をしている、従業員数43.5人未満の企業の経営者5名とした。各調査協力者の経営する企業は、従業員数が4~31名の企業規模であり、雇用している障害者数は1名および5名であった。また、雇用している障害者の障害種は、知的障害、聴覚障害、発達障害、精神障害であり、重複しているケースもあった。勤続年数は2ヵ月~4年であった。なお、雇用している障害者が複数の企業においては、そのうちの1名の事例を対象とした。調査協力者の経営する企業と雇用している障害者の概要をTable 1に示した。

Table 1 調査協力者の経営する企業と雇用している障害者の概要

調査協力者	業種	従業員数 (障害者数)	雇用している障害者		
			障害種	主な作業内容	勤続年数
A	卸売業	31 (1)	知的障害	倉庫管理職	2年
B	サービス業	31 (1)	聴覚障害	PC作業	2ヵ月
C	サービス業 その他	4 (1)	知的障害	Webライター	10ヵ月
			精神障害	事務補助	
D	その他	7 (1)	精神障害	事務	2年
E	小売業 卸売業	11 (5)	知的障害	PC業務	4年
			発達障害		
			精神障害		

### 2. 調査手続き

#### 1) 調査方法

20XX年6月~7月に、障害者雇用に関する半構造化インタビューを行った。インタビュー前に、企業概要や雇用している障害者の基本情報等についてフェイスシートに記入してもらい、記入後、60分程度のインタビューを行った。インタビュー時には、調査協力者の了承を得たうえで会話を録音した。

#### 2) 調査内容

##### (1) フェイスシート内容

フェイスシートにおいて、経営者自身について3項目、企業について7項目、雇用している障害者について8項目の質問をした。

##### (2) 半構造化インタビューにおける質問内容

インタビューの質問項目は、主に①障害者雇用の契機と経緯、②障害者雇用に向けた取り組みや工夫、③障害者雇用の促進に必要な要因、④外部機関との連携や関係性、⑤障害者雇用の現状と課題、の5項目とした。

### 3. 倫理的配慮

調査協力者には、研究目的と方法、研究への参加が自由意思に基づくこと、随時拒否と撤回が可能であること、データ管理とプライバシーの保護について文書と口頭により説明し、同意を得たうえでインタビューを行った。

### 4. 分析方法

#### 1) 調査協力者ごとの語りの分析

佐藤(2008)の質的データ分析法に基づき、障害者雇

用に至った経緯、障害者雇用に関する意識や考えなど、各調査協力者の語りをコード化、概念化し分析した。

(1) コード化、概念化の手続き

佐藤（2008）を参考に以下の手順で分析を行った。

- ①インタビューによって得られたデータを逐語録として文書化し、分析関心から意味を有すると思われる語りを抽出した（セグメント化）。
- ②分析の最小単位としての定性的コードを割り当てた（オープン・コーディング）。
- ③定性的コードによって各セグメントにつけられた概念をより抽象度を高めた、又はコード間の関係を言い表す上位コードで集約した（焦点的コーディング）。
- ④それらのコードから概念的カテゴリーを生成した。
- ⑤コード及び概念的カテゴリーの関連を基にストーリーラインを作成した。

2) 中核的な概念的カテゴリーの抽出

事例の特殊性を超えたパターンや共通性を見出すために、佐藤（2008）を参考に、「事例－コード・マトリックス」を作成した。その中から、中小企業における障害者雇用の促進について共通項となる概念的カテゴリー

を「中核的な概念的カテゴリー」として抽出し、後述するように【 】や《 》表記の形で整理し、集約されたコードを用いて文脈化した。

「事例－コード・マトリックス」の作成の手続きは、事例を横軸、語りから生成された概念的カテゴリーを縦軸にして焦点的コードを位置づけ、一覧表の形式で示した。

Ⅲ 結果

1. 調査協力者及び雇用されている障害者について

フェイスシートの記入事項を一覧にまとめた（Table 2）。なお、質問項目 1-①及び 2-①については個人情報保護の観点から、記載しないこととした。

調査協力者の年齢は 40 代が 4 名、50 代が 1 名であった。年齢は 31～48 歳であった。雇用されている障害者の性別は男性 1 名、女性 4 名で、雇用前の所属は、他企業又はフリーランスで働いていた人が 3 名、支援機関 1 名、就労移行支援事業所 1 名であった。雇用形態は正社員が 1 名、4 名は非正規社員であった。

Table 2 フェイスシートの記入事項

	A	B	C	D	E
1-②年齢	50 代	40 代	40 代	40 代	40 代
1-③役職	代表取締役社長	代表取締役	代表取締役	代表取締役	代表取締役
2-②業種	卸売業	サービス業	サービス業 その他	その他（工業）	小売業 卸売業
2-③従業員数	31 名	31 名	4 名	7 名	11 名
2-④経営年数	75 年	8 年	10 ヶ月	41 年	15 年
2-⑤初めて障害者を雇用した年	2020 年	2022 年	2021 年	2020 年	2016 年
2-⑥現在雇用している障害者数	1 名	1 名	1 名	1 名	5 名
2-⑦支援機関との連携	以前 有	無	無	有	無
3-①年齢	31 歳	35 歳	44 歳	48 歳	40 歳
3-②性別	男	女	女	女	女
3-③勤続年数	2 年	2 ヶ月	10 ヶ月	2 年	4 年
3-④障害種	知的障害	聴覚障害	知的障害 精神障害	精神障害	知的障害 発達障害 精神障害
3-⑤障害の程度	療育手帳 B2	身障者手帳 2 級	療育手帳 B2 精神障害者手帳 2 級	不明	不明
3-⑥雇用前の所属	他企業	他企業	その他（フリーランス）	支援機関	福祉事業所（就労移行）
3-⑦主な作業内容	倉庫管理職	PC 作業	Webライター 事務補助	事務	PC 業務
3-⑧雇用形態	正社員	非正規社員	非正規社員（パート）	非正規社員	非正規社員（アルバイト）



## 2. 調査協力者ごとの語りの分析結果

調査協力者一人ひとりの事例に着目し、障害者雇用に至った経緯、障害者雇用に関する意識や考えを取り上げる。各調査協力者の語りを分析した結果、Table 3 に示すコード及び概念的カテゴリー数が生成された。

Table 3 生成されたコード及び概念的カテゴリー数

調査協力者	概念的カテゴリー	焦点的コード	定性的コード
A	8	24	58
B	7	19	49
C	8	22	50
D	6	21	65
E	6	20	60

以下、各調査協力者のインタビューデータから生成された概念的カテゴリー及び焦点的コードの関連に基づくストーリーラインを作成した。なお、文中では、概念的カテゴリーを【 】、焦点的コードを〈 〉、定性的コードを〈 〉で示し、データ（語り）は文脈を変えない範囲で読みやすいように加筆修正し“ ”を用いて引用した。

### 1) A 氏の語り

A 氏の語りから、58 の定性的コードと、24 の焦点的コード、8 の概念的カテゴリーが生成された。以下、ストーリーラインを示した。

A 氏の【自社での雇用要因】は、自身の子どもの誕生による《障害児者との出会い》が《障害児者の魅力》の発見につながり、〈多様性を認め合い表現できる社会を作りたい〉という《経営者の理念》を抱くようになったことであつた。障害者雇用には、従業員の理解は不可欠であり、A 氏は《少しずつ理解を深める》などの【従業員への理解啓発とその工夫】を実践している。また、この従業員の理解は【自社での雇用要因】にも影響を与え、【障害者雇用の促進要因】、そして《家族のように寄り添える存在と環境》でもある【中小企業の強み】とも関連している。同時に、理解啓発は、【雇用に至らない要因】の一つである《理解不足》や障害者に対する《ネガティブなイメージ》の払拭にも影響している。【障害者雇用の促進要因】の最も重要なことは、多くの人々が「障害者を知る」ことであり、《知る機会》をどこがどうやって作るかが大事”だとしている。知ることで、《ネガティブなイメージ》が払拭され、《経営者の興味を惹かせる》ことにもつながる。《経営者の興味を惹かせる》ためには【障害者雇用のメリット】を伝えたり、実際に見せたりすることも効果的だとしている。また、A 氏が雇用する障害者は支援機関を利用しておらず、【支援機関の現状と課題】として当事者との《関係性の構築》とそれに伴う《行き届いていない支援》の現状を挙げた。こうした行政の課題は、制度がうまく機能していない【法定雇用率や助成金の存在】とも類似する部分がある。

### 2) B 氏の語り

B 氏の語りから、49 の定性的コードと、19 の焦点的コード、7 の概念的カテゴリーが生成された。以下、ス

トーリーラインを示した。

B 氏は、以前から障害者雇用について必要性を感じていたものの、B 氏自身、そして従業員が少なからず抱いていた《障害者へのマイナスイメージ》などが懸念としてあり、積極的ではなかった。そんな時、偶発的に〈特別支援学校の見学会に参加〉することになった。そして、それが【自社での雇用要因】の一つである障害者を《知る機会》になった。その後、体験的な受け入れをし、実際に一緒に仕事をする中で、仕事への意欲や姿勢など、《感心させられる姿》に、B 氏自身、そして従業員も感化されることが多く、それが【従業員の理解】にもつながった。この、【従業員の理解】は、【雇用前の懸念】の払拭につながると同時に、【雇用後の社内サポート】や、〈社内にいい化学反応を起こしてくれる〉といった【障害者雇用のメリット】にも相互作用として影響を及ぼしている。自社において、障害者を知ったことが雇用のきっかけになったように、【障害者雇用の促進要因】の根幹は《知る機会》にあると考えており、《経営者同士のつながり》において、自身の経験やメリットなどを〈経営者の生の声〉として伝えていくことが必要だと考えている。また、【法定雇用率や助成金の存在】は〈きっかけになる一面〉もあり、促進要因に関連していると言える一方で、制度が雇用目的の中心になってしまうと、《継続的な就労にはつながらない》とも感じている。

### 3) C 氏の語り

C 氏の語りから、50 の定性的コードと、22 の焦点的コード、8 の概念的カテゴリーが生成された。以下、ストーリーラインを示した。

C 氏はフリーランスだった頃に〈仕事の生み出しがでしなかつた〉ことで障害者の雇用ができなかつた経験があつた。起業したことで《仕事の生み出し》ができ、それが【自社での雇用要因】の一つとなった。また、中小企業は〈単純作業を生み出しやすい〉などの《障害者を受け入れる素地》があると考えており、【中小企業の強み】の一つだと考えている。C 氏は《経営者同士の学び合い》の場でもある中小企業家同友会や障害者の自助会などの【外部団体における活動】を行っている。中小企業家同友会の障がい者委員会では、《知る機会の提供と啓発》を行っており、特別支援学校の見学会などを行っているが、学校側がもっと《開かれた学校にする》工夫や努力が必要だと感じている。【特別支援学校の課題】は他に《作業学習の内容》にもあるとし、“商品開発に力を入れていった方が、今後いるんなつなぎ方があるんじゃないかな”と語り、加えて、学校での学習が《得意分野を活かしたマッチング》につながることも示唆した。そして、特別支援学校での〈手厚い支援によって守られすぎている〉子どもたちが社会に出たあと、苦勞をしている姿を目にし、【身につけるべき力】がっていない障害者が多い現状を指摘した。そのため、企業における教育や支援は不可欠、かつ【経営者の責務】の一つであると捉え、自社での教育に力を入れている。企業では難しかったり不十分だったりする部分は、支援

機関や様々な制度の利用を考えるが、《行き届かない支援》があるといった【支援機関の課題】や《補助金の適用条件》など【福祉制度や助成金制度の課題】があり、思うように活用できない実情を語った。

#### 4) D氏の語り

D氏の語りから、65の定性的コードと、21の焦点的コード、6の概念的カテゴリーが生成された。以下、ストーリーラインを示した。

D氏は、〈事業として障害福祉サービス業界への参入〉をきっかけに、《福祉の理念を学ぶ》機会ができ、様々な面で自身が変わっていったことが【自社での雇用の経緯と要因】だと語った。さらに、障害者雇用後も経営者として様々な学びと成長があり、〈経営者が成長することがソフト面での変化〉となり、《働きやすい職場環境》が作られていくことや《経営者や従業員の学びと成長》がもたらされる。そして、これらの変化が障害者雇用が【企業に与える効果】だとしている。また、〈中小企業のアットホームな環境〉が障害者が働きやすい環境でもあり、“障害のある方が働ける環境を中小企業が持っているんだから、それを活用すべきじゃないか”と、障害者を雇用することは【中小企業の役割】の一つであると考えている。さらに、地域の〈コミュニティのつながりが障害者の環境を良くする〉とも考えており、そこには学校も関係している。経営者の目線で、【特別支援学校の課題】と思われることは多様であり、進路指導等の体制面、作業学習や進路学習等に関する内容面、そして、“学校側が教育機関なのか、送り出す機関なのかというジレンマを感じる”といった学校の役割についても課題や疑問を感じている。【障害者雇用の促進要因】の一つである《知る機会の提供》には、特別支援学校の見学会が有効であること、そして、《特別支援学校と企業の連携》も大きな要因であるため、特別支援学校の今後、さらには日本の教育や《共生社会の実現》などといった、【日本の社会における課題】を考えていく必要があることを指摘した。

#### 5) E氏の語り

E氏の語りから、60の定性的コードと、20の焦点的コード、6の概念的カテゴリーが生成された。以下、ストーリーラインを示した。

E氏は、〈偶然的就労支援機関訪問〉が障害者雇用につながる契機になった。そして、仕事を細分化し、障害者ができる仕事を生み出すことで、〈企業や従業員にとって助かる働き〉になるなどの《雇用の効果》を感じ、雇用を続けている。【雇用後の育成】について、〈工夫や努力の仕方を教える必要〉があると考えており、〈失敗から学ばせる〉など《経験からの学び》を重要視しながら関わっている。そうして成長した成果が〈企業や従業員にとって助かる働き〉となり《雇用の効果》になっている。まだ雇用をしていない《企業へのアプローチの仕方》として、こうした効果があることや〈仕事の整理の仕方や切り出し方の提案〉をすることが大事であるが、就職をさせるためだけの直接的なアプローチをしてい

る特別支援学校が多くあることを指摘した。他に、企業からの視点で感じる【特別支援学校の課題】として、学校の体制、教員の資質などについても指摘し、さらには、【日本の教育課題】や【行政の課題】についても多様であることを語った。障害者雇用を促進するためには《社会が変わる必要性》があり、そのためには現状や課題の《社会への発信》が重要であるとしている。企業団体や学校（教師）が多方面に発信できるようになることや、正しい説明ができるようになることが求められ、それが【障害者雇用の促進要因】の一つであると感じている。

### 3. 中核的な概念的カテゴリーの抽出

各調査協力者の語りから生成されたコードを「事例コード・マトリックス」に整理し、中小企業における障害者雇用の促進について共通項となる概念的カテゴリーを抽出した。それを中核的な概念的カテゴリーとして各事例のコードを整理し分析した。その結果、【自社での雇用の経緯と要因】【障害者雇用のメリット】【障害者雇用の促進要因】【中小企業の強み・役割】【特別支援学校の課題】【日本の社会・教育・行政における課題】の6つのカテゴリーが抽出された（Table 4）。

以下、6つの中核的な概念的カテゴリーについて、集約されたコードを用いて文脈化した。

#### 1) 【自社での雇用の経緯と要因】

雇用の経緯について、はじまり（契機）となったのは、生活や仕事の中で《障害児者との出会い》があったケース（A氏、C氏）、特別支援学校の見学会などの障害児者を《知る機会》で障害児者を知ったケース（B氏）、福祉業界とつながりができたケース（D氏、E氏）の3つのパターンが示された。その後、《障害児者の魅力》や《感心させられる姿》、様々な学びによって《経営者の変化》が生じ、雇用に至ったという経緯に共通性が見られた。また、雇用の要因について、物理的な要因と心理的な要因が見られた。物理的な要因として、《タイミング》《仕事の生み出し》《仕事の確保》、心理的な要因として、《障害者の魅力》《感心させられる姿》《働きぶりの評価》《業務における評価》《経営者の変化》《雇用の効果》に大別できた。

#### 2) 【障害者雇用のメリット】

【障害者雇用のメリット】は、《従業員の成長》《従業員の変化》《経営者や従業員の学びと成長》といった従業員に与える影響とその結果に関するメリットと、《組織力の向上》《組織の変化》《働きやすい職場環境》といった、組織（会社）全体に与える影響が挙げられ、従業員と組織全体の変化が【障害者雇用のメリット】であることが示された。

#### 3) 【障害者雇用の促進要因】

【障害者雇用の促進要因】として、最も共通して見られたコードは《知る機会》に関するものであった。このカテゴリーにおいて4名の語りから抽出されており、残りの1名においても、別カテゴリー（【外部機関における活動】）に《知る機会の提供と啓発》が位置付けられた。また、《経営者のリーダーシップ》《経営者の興味を惹か

Table 4 「事例－コード・マトリックス」(中核的な概念的カテゴリー)

調査協力者	自社での雇用の経緯と要因	障害者雇用のメリット	障害者雇用の促進要因	中小企業の強み・役割	特別支援学校の課題	日本の社会・教育・行政における課題
A氏	《経営者の理念》 《タイミング》 《障害児者との出会い》 《障害児者の魅力》	《従業員の成長》 《組織力の向上》	《経営者のリーダーシップ》 《経営者の興味を惹かせる》 《知る機会》 《学校と企業の関係性》 《障がい者委員会の取り組み》	《家族のように寄り添える存在と環境》 《障害者との向き合い方》	(なし)	(なし)
B氏	《知る機会》 《働きぶりの評価》 《仕事の確保》 《感心させられる姿》	《従業員の変化》 《組織の変化》	《知る機会》 《経営者同士のつながり》 《外部機関からのアプローチ》	(なし)	(なし)	(なし)
C氏	《障害者雇用の捉え》 《障害者との出会い》 《仕事の生み出し》 《業務における評価》	(なし)	(なし)	《障害者を受け入れる素地》	《開かれた学校にする》 《作業学習の内容》 《得意分野を活かしたマッチング》 《手厚い支援の弊害》	(なし)
D氏	《障害福祉サービスへの参入》 《福祉の理念を学ぶ》 《経営者の変化》	《経営者や従業員の学びと成長》 《働きやすい職場環境》	《知る機会の提供》 《特別支援学校と企業の連携》 《雇用できる環境》 《社員の理解》	《障害者との関係》 《中小企業ならではの環境》 《地域とのつながり》	《引き継がれていない進路指導》 《就労後のアフターフォロー》 《経験を増やす》 《積雪なマッチング》 《教師が社会を知らない》 《作業学習の改善》 《学校で教育すべきこと》	《共生社会の実現》 《インクルーシブ教育》
E氏	《偶然の出会いとつながり》 《雇用の効果》	(なし)	《経営者の学び》 《知る機会》 《関係機関の連携》 《社会への発信》 《社会が変わる必要性》	(なし)	《進路指導の課題》 《校内外の連携》 《教師の課題》 《企業へのアプローチの仕方》 《社会とのつながり》	《教育の現状》 《学びの場の拡充》 《増加する障害者への対応》 《教育機関の課題》 《障害福祉の課題》 《システムの改善》

せる》《経営者同士のつながり》《雇用できる環境》《社員の理解》《経営者の学び》は、企業における取り組みや工夫による要因として共通し、《学校と企業の関係性》《障がい者委員会の取り組み》《外部機関からのアプローチ》《特別支援学校と企業の連携》《関係機関の連携》《社会への発信》《社会が変わる必要性》は、企業以外の機関や社会に関連する要因として共通するものであった。

#### 4) 【中小企業の強み・役割】

【中小企業の強み・役割】として、雇用している障害者との関係についてのものといえる、《家族のように寄り添える存在と環境》《障害者との向き合い方》《障害者との関係》と、環境に関するものである《家族のように寄り添える存在と環境》《障害者を受け入れる素地》《中小企業ならではの環境》が見られた。

#### 5) 【特別支援学校の課題】

このカテゴリーは、3名の語りからコードが集約された。しかし、他の2名の【障害者雇用の促進要因】に位置付けられた《学校と企業の関係性》《外部機関からのアプローチ》についても、【特別支援学校の課題】に関連したコードであることを鑑みると、このカテゴリーは共通性の高いカテゴリーであると言える。《得意分野を活かしたマッチング》《引き継がれていない進路指導》《就労後のアフターフォロー》《経験を増やす》《適切なマッチング》《進路指導の課題》《企業へのアプローチの仕方》は、特別支援学校の進路指導についての課題であり、《開かれた学校にする》《手厚い支援の弊害》《学校で教育すべきこと》《校内外の連携》《社会とのつながり》は、特別支援学校全体における課題と言える。また、

《作業学習の内容》《作業学習の改善》は、作業学習についての課題であり、《教師が社会を知らない》《教師の課題》は、教師に関する課題であると言える。

#### 6) 【日本の社会・教育・行政】

今後の日本の障害者雇用の促進のためには、《インクルーシブ教育》《教育の現状》《教育機関の課題》といった教育に関する課題、《学びの場の拡充》《増加する障害者への対応》《障害福祉の課題》《システムの改善》といった行政に関する課題、そして《共生社会の実現》といった日本の社会全体における課題が多様にあることが示された。

## IV 考察

本研究は、障害者を雇用している小規模企業の経営者に障害者雇用について半構造化インタビューを行い、その各経営者の事例や経営者それぞれの障害者雇用に関する意識等から、今後の中小企業における障害者雇用の促進につながる契機や要因について検討することを目的とした。

はじめに、佐藤(2008)を参考に行った質的データ分析から明らかになった、各経営者の事例および障害者雇用への意識に関する考察、次に、本研究の中核的なカテゴリーについての考察、最後に今後の障害者雇用の促進につながる要因についての考察を行った。

考察においてもこれまで同様、【 】は概念的カテゴリー、《 》は焦点的コード、〈 〉は定性的コードを示し、経営者の語りは“ ”を用いて引用した。



## 1. 各事例および障害者雇用への意識に関する考察

各経営者の事例ごとに分析をした結果、千差万別の経緯や障害者雇用に対する考えがあることが示された。中小企業における障害者雇用は経営者の考え方や生き方がそのまま反映されている（竹内, 2007）とされているが、本研究のインタビュー調査においても、経営者それぞれの経験や考えをもとにした雇用事例と障害者雇用に関する意識が語られた。しかし、個性がある中でも重要視していることや課題としている点については共通していることも多くあった。

障害者雇用に至るまで、又は障害児者を知るまでは《障害者へのマイナスイメージ》を持っていた経営者や、障害者を自社で雇用する意識が全くなかった経営者がほとんどであった。そこから雇用に至った大きな要因は「障害者を知った」ことであり、《障害児者との出会い》や《知る機会》は雇用につながる重要な要素であることが言える。その「出会い」や「機会」には個性が見られ、具体的な内容については様々であったが、「障害者を知ること」が今後の障害者雇用の重要な促進要因であるとする考えは共通性の高いものであった。

ここで語られた「障害者を知る」ということは、実際に障害児者と接することや、生活場面や作業をしている姿を見ることを通して、“障害者が持ち合わせている人間性”や、“障害者の純粋さやまじめさ”などの内面的な良さを知ること、そして、〈意欲的に取り組む姿勢〉や〈企業や従業員にとって助かる働き〉をすることなどの、作業面・能力面における可能性について知ることであった。そして、こうした障害児者の良さや可能性について知るために大切なこととして、B氏は、“「百聞は一見に如かず」という言葉があるように、実際に目にすることや経験することには勝てないで”と、知識等で「知る」だけでなく、実際に見たり関わったりすることが大切であることを語った。そして、そういった経験から得られた、「障害者の《感心させられる姿》の発見」が「障害者を知る」ことであり、これが雇用の契機になったと言える。

このように、障害者の良さ等を知ったことが契機となり、経営者の障害者雇用への意識が高まり、雇用を実現していくという経緯があることが示唆されたが、雇用に至るまでの段階では、【従業員の理解】が不可欠であること、そして、雇用後には【雇用後の育成】や様々な支援が重要であることが明らかになった。【従業員の理解】を得るための工夫として、日常的に《少しずつ理解を深める》取り組みや、《従業員と一緒に考える》体制作り、そして従業員にも《知る機会》を作ることなど、この点においても個性はあるものの、共通して企業の状況や環境に合わせた工夫をしていることが示された。同様に、【雇用後の育成】についても様々な工夫が見られ、それらは、《雇用に伴う経営者の責任》の一つでもあると捉えられていた。こうした取り組みや工夫は、中小企業の《家族のように寄り添える存在と環境》だからこそできることも多く、【中小企業の強み】の一つであ

ると言える。

こうした企業内での取り組みや工夫は、《経営者や従業員の学びと成長》、《働きやすい職場環境》につながり、《組織力の向上》に影響しているという考えにも共通性が見られた。それが《従業員の変化》や《組織の変化》といった【障害者雇用のメリット】であり、“障害者雇用がもたらす化学反応”と表現する経営者もいた。先行研究において、金（2016）は、企業の障害者雇用実態調査において、障害者雇用のメリット及び効果を調査した結果、障害者雇用の効果として、「法定雇用率の達成（87.5%）」と「企業のイメージ改善（65.4%）」を評価すると答えた企業の割合が多かった一方で、従業員数が50人未満の小規模企業では、「障害者を雇用することによって全般的な人事管理のスキルが向上され、組織内の安定性につながる」と評価している企業の割合が多いことも報告されている。しかし、その回答者数は2と非常に少ないものであった。本研究の分析結果において【障害者雇用のメリット】とされた《従業員の変化》や《組織の変化》は、金（2016）の小規模企業におけるメリット及び効果の結果と類似しており、その妥当性を高めるものとなった。

各経営者からは、障害者雇用の促進における課題についても多く語られた。大別すると、【特別支援学校の課題】、【支援機関の課題】、【日本の社会における課題】、【行政の課題】であった。日本の障害者雇用の大部分を占めている中小企業、とりわけ法定雇用率等の制度上の義務がない小規模企業の経営者が、多くの課題を感じていることは注目に値することであり、各機関や行政、そして社会全体が企業目線での障害者雇用に関する課題を把握し、改善策を検討する必要がある。

## 2. 中核的なカテゴリーについての考察

語りから生成されたコードを整理し、そこから抽出された6つの中核的な概念的カテゴリーについて、それぞれ考察した。

### 1) 自社での雇用の経緯と要因

雇用に至った経緯について、まずその契機に着目すると、第3章結果の第3節第1項で示したように、生活や仕事の中で《障害児者との出会い》があったケース、特別支援学校の見学会などの障害者を《知る機会》で障害児者を知ったケース、福祉業界とつながりができたことが契機となったケースの3種類に分類できた。先行研究によると、雇用の動機について竹内（2007）は、障害者を雇用している中小企業の経営者の動機は大きく3種類に分けられるとしている。第1に、経営者の家族や従業員、友人など身近に障害者がいて、その就労の場を作るために障害者の雇用を始めるケース、第2に、福祉関係の仕事に就いていた人が問題意識を持ち、その問題を自ら解決するために障害者雇用を目的として起業するケース、第3に障害者の雇用を特別なことだとは考えずに雇用しているケースである。第3のケースはおそらく少数派であり、第1のケースが最も多いと示唆されている。

本調査結果において、障害者との出会いや接点について、身近に障害者がいたことや福祉関係の仕事が関連している点については類似性があるが、その後の経緯や雇用の目的においては相違がうかがえる。

竹内(2007)では、身近にいる障害者のために就労の場を作る、又は問題意識を解決するために、経営者自らが雇用や起業をしたケースが大半とされている。しかし、本研究における5名の経営者の事例からは、障害者を知ったことで《障害児者の魅力》や《感心させられる姿》に経営者が感化されたことや、《雇用の効果》を実感したことが、雇用につながっていることが明らかになった。これは、竹内(2007)で少数派と示唆されていた、障害者の雇用を特別なことだと考えずに雇用しているケースに近い捉えだと言える。このことから現代の中小企業における障害者雇用は、かつての経営者個人の問題や問題意識の解決のための障害者雇用から、組織に必要な人材としての雇用に変化してきていることが推察される。

また、雇用に至った要因については、《タイミング》《仕事の生み出し》《仕事の確保》といった物理的な要因と、《障害者の魅力》《感心させられる姿》《働きぶりの評価》《業務における評価》《経営者の変化》といった経営者の心理面に影響を与えた要因が示された。それらのコード数を比較してみると、後者のほうが多く、これは心理的な要因に関する語りが多かったことを示す。すなわち、雇用に至る要因としては、経営者に与える心理的な要因の影響が大きいことが示唆される。

## 2) 障害者雇用のメリット

前節でも取り上げたように、【障害者雇用のメリット】として、従業員に与える影響と変化、及び組織全体に与える影響と変化が示された。高齢・障害者雇用支援機構障害者職業センター(2010)によると、従業員の理解促進が生産性及び満足度に影響を与えることが明らかになっており、障害のある従業員とその他の従業員の生産性と満足度の両方を高めることが示されている。《従業員の成長》や《従業員の変化》は、従業員の理解促進とも捉えられるため、これらの変化は生産性及び満足度にも影響を与えていると考えられる。

障害者雇用の促進には、こうした【障害者雇用のメリット】を多くの経営者に知ってもらうことが重要である。A氏は“障害者の雇用にピンとこない人たちをピンとこさすためにはいろんな成功事例を見せることが大事”と語り、さらに、“経営者ってというのは金儲けっていうのを第一に考える人たちなんで、儲かっている実績や強い組織みたいなものを見せる”ことの重要性を語った。また、B氏も“経営者の生の声っていうのは(影響が)結構でかい”と語っており、これは、次項で示す【障害者雇用の促進要因】の一つである《経営者同士のつながり》と関連するものでもある。

## 3) 障害者雇用の促進要因

5名の経営者が語った促進要因として最も共通性の高かったコードが《知る機会》であった。前節で示したと

おり、「障害者を知ったこと」が自社での雇用の契機となったという経験から、障害者雇用の促進には《知る機会》が重要だと実感していると考えられる。他に促進要因となることには、企業での取り組みや工夫に関連することと、企業以外の機関や社会全体に関連することが示された。それぞれについて、集約されたコードを基に整理する。

企業に関連することとしては、1つに、社内で《雇用できる環境》を作ること、《社員の理解》を得ること、そしてそれらを《経営者のリーダーシップ》のもとで実行していくこと、2つに、《経営者同士のつながり》の中で障害者雇用の成功事例や障害者雇用のメリットや効果などを広め、《経営者の魅力を惹かせる》ことや、《経営者の学び》を高めることが促進の要因になると言える。

また、企業以外の機関や社会全体に関連することとしては、特別支援学校と企業の関係性や連携を深めていくことが示された。文部科学省の報道資料「学校基本統計」(2020)の特別支援学校高等部卒業後の進路状況を見ると、特別支援学校高等部を卒業する生徒が就職する割合は年々増加しており、2004年では20.4%であったのが、2022年には32.0%となっている。特別支援学校高等部学習指導要領において、平成21年の改訂では職業教育を進める観点が入り入れられ、「地域や産業界と連携し、職業教育や進路指導の充実を図ること」が明示されている。本研究において、経営者の視点からも、特別支援学校と企業との連携は雇用促進の重要な要因であることが明らかになった。

特別支援学校を含む《外部機関からのアプローチ》についても促進要因になることが示されたが、その点については、【特別支援学校の課題】とも関連するため第5項にて考察をする。同様に、《社会への発信》《社会が変わる必要性》といった社会全体に関連する促進要因については、日本の社会・教育・行政における課題において併せて考察をする。

## 4) 中小企業の強み・役割

日本の多くの障害者が中小企業で雇用されている現状がある中、経営者たちが語る【中小企業の強み・役割】は、今後の障害者雇用の促進に大きく関連するものだと考える。

障害者を雇用するにあたって重要な従業員の理解促進、社内での障害者の支援や教育について、中小企業の《家族のように寄り添える存在と環境》だからこそできることがあるという強みについては前述したとおりである。「強み」として他に、〈単純作業を生み出しやすい〉ことや〈柔軟な対応〉が取りやすいことなど《障害者を受け入れる素地》があることも挙げられた。こういった強みを生かして障害者を雇用していくことが中小企業の役割であること、さらに、〈中小企業につながりが地域のつながりにもなる〉こと、〈コミュニティのつながりが障害者の環境を良くする〉ことが語られた。中小企業で障害者雇用をすることによって、地域貢献や障害



者の生きやすい社会を作っていくことも中小企業の役割の一つとされていることがわかった。

#### 5) 特別支援学校の課題

【特別支援学校の課題】については、共通性が高いカテゴリーであり、全ての経営者が関連したことを語った。これには筆者が特別支援学校で進路指導を担当している教員であることが語りの内容や分析結果に影響していると考えられるが、それだけが要因ではなく経営者が大きな課題として捉えていることも実際であろう。大久保・八木（2020）の調査では、知的障害者を雇用している企業への調査ではあるが、雇用する決め手となった事柄、主な決め手は「外部就労機関からの働きかけ」と「実習や面接を実施してみて判断した」であったことが報告されている。また、船橋（2013）の調査によると、障害者雇用を始めた契機について、「関係機関などからの依頼を受けて」と回答した企業の中で、特別支援学校からの働きかけによるものが最も多かったことが報告されている。これらの先行研究においても、特別支援学校からの働きかけは、障害者雇用の促進に大きく影響するものであると言える。

本インタビュー調査からは、【特別支援学校の課題】の内容として、《進路指導の課題》、学校全体における課題、作業学習などの学習面における課題、そして教師に関する課題が挙げられた。

《進路指導の課題》については、1つに生徒と企業のマッチングに関することが挙げられている。これには、《経験を増やす》《作業学習の内容》等の生徒の力を伸ばすために必要な教育内容における課題と、“どんな仕事があるか一番知らないのは学校の先生なんです。社会、外をあんまり知らないから”といった企業開拓ができていない《教師の課題》が含まれている。教育内容については、《学校で教育すべきこと》として、C氏は〈障害者の能力や才能を伸ばす教育〉や〈自己選択・自己決定する力〉をつけることの必要性を語り、D氏は“企業サイドから見ると、働き方とかは会社に入ってから教えるんですよ。それより、分かってないのに「はい」と言うとか、指示待ちをする子どもを育てすぎじゃないか。”“元気な「おはようございます」とか人間的成長でもっといいんじゃないかなと思うんですよ。”と語った。

さらに、《開かれた学校にする》ことや《引き継がれていない進路指導》《校内外の連携》《社会とのつながり》といった、学校全体における課題も多数指摘された。学校におけるキャリア教育の課題は以前から多くの指摘がされている。例えば、2002年に設置されたキャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会では、キャリア教育の定義や在り方、及びその推進方策等について言及されている。さらに2011年中央教育審議会「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）」においては、学校社会から職業社会への円滑な移行や社会的・職業的自立に向けた様々な課題の解消が提示された。これらの流れを受けて、平成

21年告示の特別支援学校高等部学習指導要領においてもキャリア教育の改善・充実について明示されるなど、長きにわたってキャリア教育の推進が大きな教育課題とされてきた。そこには、今回経営者たちから指摘された課題と同様の課題が取り上げられており、約20年前から問題視されていることが、現在においても課題として残っていることが明らかとなった。

また、《企業へのアプローチの仕方》についても複数の経営者から課題として指摘があった。学校からの職業体験実習や雇用の依頼をされる時に、〈いきなり雇用依頼をされると難しい〉と感じると言う。就職させるためのアプローチや雇用を前提とした依頼ではなく、障害者を知ってもらうことを目的とした依頼をすることが重要であることが示された。具体的には、〈仕事の整理の仕方や切り出し方の提案〉をすることや、〈就職間近になってのつながり〉ではなく、〈子どもが小さいころから関係を築いていく重要性〉といった《学校と企業の関係性》を長期にわたって築いていくことが雇用の促進に結びつく《企業へのアプローチの仕方》と言える。学校と企業が密接な関係性を築いた上で、企業が雇用の可能性を広げられるようなアプローチをすることで更なる雇用促進につながる事が推察される。

#### 6) 日本の社会・教育・行政における課題

《共生社会の実現》は、日本の社会全体で目指しているところではあるが、〈なかなか理解が広がらない現実〉があるのも現状として指摘された。D氏はこの問題において、〈健常者と障害者を分けた教育環境が理解のなさを生む〉ことを語り、〈インクルーシブ教育の重要性〉を指摘した。これは、【障害者雇用の促進要因】の一つに挙げた「《知る機会》が必要」であることにも関連する。竹内（2007）は、健常者の従業員の多くが障害者を知らないことを問題視し、障害者と普通に接することができない人が少なくないことを指摘している。2007年以降、教育現場において特別支援教育を推進することが位置付けられ、2010年には文部科学省（中央教育審議会）において「インクルーシブ教育システム構築に向けての特別支援教育の方向性について」を内容とする論点整理が示され、本格的なシステム構築が始まっている。

しかし、障害者を雇用する経営者からの視点では、インクルーシブ教育の推進にはまだまだ課題があり、今後の更なる推進が求められていることが明らかになった。E氏はこれらの課題の更なる問題点として、〈国や教育機関の努力が足りない〉ことや〈政治が企業から学ぶ努力をする必要性〉があることを指摘している。国や教育機関が企業からの声や視点に注目し、障害者雇用を含む《共生社会の実現》に向けた更なる改善や取り組みが必要であることが示唆された。

#### 3. 今後の障害者雇用の促進につながる要因についての考察

本研究では、小規模企業における障害者雇用の経緯や経営者の意識等を明らかにするとともに、今後の中小企業における障害者雇用の促進につながる要因について

検討することを目的とした。

小規模企業において、障害者雇用の契機には、《障害児者との出会い》や、感心させられる人間性や《雇用の効果》など、「障害者を知ること」が重要であることが示された。先行研究において、企業規模に関係なく「法定雇用率を達成」が障害者雇用の主な根拠となることが示されていたが、法定雇用率の適用対象ではない小規模の企業においては、障害者の人間性や可能性を理解した上で、企業にとって必要な人材だから雇用をしているということが明らかになった。

インタビューからは、小規模企業の経営者にとって【法定雇用率や助成金の存在】は、《きっかけになる一面》もあるだろうが、《目的にするとうまくいかない》ことや《継続的な就労につながらない》といった課題もあると考えられていることが分かった。これは、義務的な雇用ではなく、障害者を理解したうえで雇用をすることの重要性を示したものであり、逆説的に言えば、障害者を理解することは、必要な人材としての雇用や継続的な雇用につながると言い換えることができる。

また、中野（2007）は、法定雇用率の達成企業の割合が伸び悩んでいる要因の一つには、障害者を雇用するより、納付金を支払うほうが負担として小さいと考えている企業が少なからずあるということの表れであると示唆しているが、この課題についても、障害者を知り理解をすることで、障害者雇用が「負担」であるのか、企業にとって「必要」であるのかを考え、判断することができるのではないかと考える。

本調査において、5名の経営者の【自社での雇用の経緯と要因】を明らかにする中で、「障害者を知る」ことが障害者雇用の第一歩であり、雇用の促進のためには《知る機会》を如何に作り、広めていくのかが重要であることが明らかになった。そして、そのために、企業においては、【中小企業の強み・役割】を活かし、【障害者雇用のメリット】や成功事例を喧伝することが必要であることが示された。一方、障害者に携わる機関や日本の社会全体においては、経営者の視点からは【特別支援学校の課題】や《共生社会の実現》、《インクルーシブ教育》の推進といった課題が存在していることが明らかになった。これらの課題は長きにわたって課題とされているものも少なくない。今後のさらなる障害者雇用の促進には、こうした課題が解決されていない現状とその要因について、さらに詳しく具体的に検討すること、そしてこれまでの継続的な取り組みに加え、雇用の促進に向けた新たな取り組みが必要とされているのではないだろうか。

本研究においては、ここで示されたような長期的な課題に対して、これまで取り組まれてきたことが、中小企業における障害者雇用にどのような影響を与え、どのような成果が出ているのかということまでは明らかにすることができなかつた。共生社会の実現やインクルーシブ教育の推進に向けた取り組み、そして特別支援学校におけるキャリア教育等について、障害者の雇用促進

につながる重要な要因である、「障害者を知る」ことや「知る機会」という視点で注目し、障害者雇用との関連や作用について調査をすることで、今後の促進に向けた新たな示唆が得られるのではないかと考える。

## 引用文献

- 青木猛正（2014）特別支援学校におけるキャリア教育のあり方. 教職研究, 24, 1-10.
- 中小企業家同友会 HP. <https://www.doyu.jp/org/doyukai/> (2022年12月12日閲覧)
- 江本純子（2014）中小企業における障害者雇用の現状分析と政策課題—大阪府中小企業家同友会のデータをもとに—. 人間と科学県立広島大学保健福祉学部誌, 14 (1), 67-77.
- 江本純子（2017）中小企業による障害者雇用調査の分析と考察. 企業環境研究年報, 22, 35-47.
- 船橋篤彦（2013）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発展に向けて—. 愛知県教育大学教育臨床総合センター紀要, 4, 63-70.
- 春名由一郎（2018）共生社会に向けた障害者就労支援—分野横断的課題—. 社会保障研究, 2 (4), 469-483.
- 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, 3, 28-45.
- 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業センター（2010）企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究. 調査報告書, 94.
- 厚生労働省 HP. [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaiishakoyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaiishakoyou/03.html) (2022年12月12日閲覧)
- 厚生労働省（2021）令和3年障害者雇用状況の集計結果. 厚生労働省, 2021年12月24日, [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_23014.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23014.html) (2022年12月12日閲覧)
- 厚生労働省（2019）平成30年度障害者雇用実態調査結果. 厚生労働省, 2019年6月25日, <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf> (2023年10月20日閲覧)
- 文部科学省中央教育審議会答申「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」〈抜粋〉 [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryo/attach/1303768.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryo/attach/1303768.htm) (2022年12月12日閲覧)
- 文部科学省キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書—児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために—の骨子（平成16年1月28日） [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801.htm) (2022年12月12日閲覧)
- 中野純子（2007）企業倫理からみた障害者観—16社へのインタビュー調査結果からの分析—. 昭和女子大学大学院生活機構研究科紀要, 16 (2), 135-146.
- 大久保圭子・八木修司（2020）知的障害である児童生徒

に対する教育を行う特別支援学校における発達や障害特性に応じた進路指導への一考察—兵庫県西播磨地域における知的障害者雇用に関する企業の意識調査を通して—. 関西福祉大学研究紀要, 23, 39-50.

大村美穂 (2012) 一般就労する知的障害者の経済的自立と地域生活. 東洋大学社会福祉研究, 5, 75-85.

佐藤郁也 (2008) 質的データ分析法 原理・方法・実践. 新曜社.

竹内英二 (2007) 障害者雇用における中小企業の役割と課題. 国民生活金融公庫 調査季報, 80, 18-32.



