

(共同研究：障害者差別解消法施行後の大学における合理的配慮と学生支援)

トヨタとトヨタグループの障害者就業の 実態と大学（学校）との連携

——同一労働同一賃金，製品開発職を含む職域拡大——

信 夫 千佳子
安 原 佳 子

はじめに

本研究は「障害者差別解消法施行後の大学における合理的配慮と学生支援」というテーマの桃山学院大学共同研究【20 連 278】の中で、「障害¹⁾者就業の実態と大学（学校）との連携」についてトヨタ自動車株式会社と同社の特例子会社であるトヨタグループ株式会社を調査したものが基になっている。

トヨタでは、障害のある従業員は障害のない従業員と同様の業務を同一賃金で従事している。トヨタグループでは、障害のある従業員を8時間労働の正社員として各人に合う業務に配属している。両社ともハンディがあっても業務ができるようにトヨタの技術的・人的資源を活用して障害のある従業員のサポートを行っている。

本稿は、2022年8月11日にトヨタグループ株式会社・代表取締役社長の有村秀一氏，トヨタグループ株式会社・取締役管理部部長の清水康史氏，トヨタ自動車株式会社・人事部海外労政室長・サステナビリティ推進室主査の奥山洋介氏，トヨタ自動車株式会社・人事部海外労政室・ダイバーシティ・人権グループ主任の東恵子氏，トヨタ自動車株式会社・未来創生センター・R-フロンティア部・第2ロボティクスグループ主任の後藤明人氏，トヨタグループ株式会社・管理部経理・総務グループの村瀬礼美氏に（以下本文と脚注は適宜，役職・敬称略）トヨタ自動車株式会社およびトヨタグループ株式会社の障害者就業の取り組みおよび大学（学校）との連携についてヒアリング調査およびトヨタグループの本社事業所を見学した時のものである。

1. 会社概要

(1) トヨタ自動車株式会社

1937年8月28日に設立されたトヨタ自動車株式会社（以下トヨタと略す）は、誰もが知

1) トヨタでは「障がい」という表記であるが、本稿では法律の文言に合わせて「障害」としている。
キーワード：障害者就業，学校との連携，同一労働同一賃金，製品開発職を含む職域拡大，トヨタとトヨタグループ

る自動車の製造・販売会社である。本社所在地は愛知県豊田市トヨタ町1番地、資本金6,354億円、従業員数70,710名（連結372,817名）のグローバル企業である（資本金と従業員数は2022年3月末）²⁾。米国フォーブスによると、売上、利益、資産、市場価値の4つの指標の2022年のランキングでは世界第10位（日本第1位）、米国フォーチュンの2022年の売上高ランキングでは世界第13位（日本1位）であった。2022年のグループ別新車販売台数では、トヨタが3年連続首位となっている³⁾。

(2) トヨタグループ株式会社

トヨタグループ株式会社（以下トヨタグループと略す）は、トヨタが100%出資した特例子会社⁴⁾で、2008年5月1日に設立された。本社は、トヨタの建屋が建ち並ぶ地区（愛知県豊田市トヨタ町15番地）にあり、名古屋事業所、東京事業所、および9つの分室はいずれもトヨタのオフィスやセンター、あるいは工場内に立地している⁵⁾。

トヨタグループの社名は、「障がいのある方の“雇用の輪（ループ）”を拡大していくという思い、また、障がいのある方が働くことを通じて社会や職場の“仲間との輪”を広げていっていただきたいという願い⁶⁾を込めて命名された。基本理念は、「安心・喜び・楽しみの3つの「わ」を大きく広げ、社員・家族・地域社会にとって“誇れる会社”」を目指し、安心の「和」は障害が働く上でのハンディとならないきめ細かいサポートによる安心できる環境づくり、喜びの「輪」は働くことを通じて社会との繋がりと成長できる喜びを実感できる環境づくり、楽しみの「話」は障害のある人もない人も心と力を合わせて共に行動し話し合いができる雰囲気づくりを意味している⁷⁾。

2. トヨタおよびトヨタグループの障害者雇用の沿革

トヨタの従業員数は70,710名（2022年3月）であるので、障害者の法定雇用率の2.3%からすれば、1,626名の障害者を雇用する義務を負っている。トヨタでは約1,400名、トヨタグループでは400名近くの障害者が雇用されているので、障害者雇用者率は約2.5%であ

2) トヨタ自動車(株)「会社案内」トヨタ自動車公式ホームページ。https://global.toyota/jp/company/profile/overview/?padid=ag478_from_header_menu（2023年6月1日閲覧）。

3) フォーブス世界大企業番付「Global 2000」2022年版。フォーチュン世界大企業番付「Global 500」2022年版。日刊自動車新聞電子版、2023年1月31日。https://www.netdenjd.com/articles/-/279876（2023年4月27日閲覧）。

4) 「特例子会社」の制度では、「障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害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。」（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（2023年7月12日閲覧）。

5) トヨタグループ株式会社「会社案内」。

6) 同上資料。

7) 同上資料。

る⁸⁾。

(1) 採用実績と従業員数

□トヨタ

トヨタでは、1976年頃から障害者の新卒採用を始め、現在は約1,400名の障害のある従業員が正社員で雇用されている。2009年以降のトヨタの障害者採用は15人前後で、採用数の多い年でも30人未満であり、近年は減少傾向にある⁹⁾。

中途障害者（後発）の採用は、身体障害者と精神障害者となるが、2009年から2014年までは15人前後であり、2015年には60人と急に増え、2016年以降は約30人から約50人の採用数である¹⁰⁾。

近年の退職者には、高齢層の障害のある従業員が多く、平均で毎年80人程度である。「中途障害で20人、新卒で20人、途中で40人採用しても、80人退職するとなかなかプラスにならない。特例子会社のトヨタグループの採用で少し積み増しはできているが、法定雇用率を維持するのは厳しい現状です」¹¹⁾。

その結果、トヨタの障害のある従業員の年齢構成では、高齢層が多くて50歳以上で約500名が在職しているが、60歳代はかなり少ない。この傾向は従来からの傾向であり、有村社長は次のような理由を挙げている。「1つ目は、いくつかの疾病は、後発あるいは高齢時に増える傾向がある。精神障害者は、後発の障害者が多い。脳梗塞や心筋梗塞は高齢時に発生しやすい。2つ目は、早期の定年退職である。障害のある従業員は、50歳後半から60歳までで退職する人が多く、65歳まで働く人はごく少数である。トヨタでは55歳で定年退職扱いになることも影響していると思われる。3つ目は、1976年（昭和51年）に身体障害者雇用促進法の改訂が行われ、事業主は法定雇用率以上の身体障害者を雇用しなければならない法律¹²⁾が施行された時期に大量採用された従業員が定年を迎えている。その時期に採用した大企業は同じ課題を抱えていると思われる。」¹³⁾

□トヨタグループ

トヨタグループの障害者雇用では、2009年に32名の採用から開始し、毎年採用数を伸ばし、現在は正社員約300名、嘱託・パートタイム労働者を含めると約400名の障害者が雇用されている。トヨタグループ全体の従業員数は500名であり、386名の障害のある

8) 有村，東へのヒアリング。

9) 有村，東へのヒアリング。

10) 有村，東へのヒアリング。

11) 有村へのヒアリング。

12) 『平成18年版厚生労働書白書』p.85。https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/06/（2023年7月12日閲覧）。

13) 有村へのヒアリング。

従業員と114名の障害のない従業員が、トヨタグループ本社（豊田市）および名古屋事業所、東京事業所の各部署および分室に配属されている（2022年8月1日現在）。2009年に身体障害者と知的障害者の採用を始め、2011年には精神障害者の採用を開始し、近年は身体、知的、精神の3種類の障害者を均等に雇用している。身体障害については、聴覚障害だけでなく、視覚障害や上下肢障害および内部障害を含む。精神障害については、統合失調症、双極性障害、高次脳機能障害、癲癇（てんかん）など、様々な障害者を雇用している¹⁴⁾。

(2) 離職率

□トヨタ

トヨタでは、障害のある従業員の離職率は、障害のない従業員に比べると少し高い率である。

東：「若年層の離職率が近年減ってきているのに対して、年齢が上がるにつれて高くなっていく傾向である。高齢になるほど、身体的な辛さが増すことが原因と思われます。若年層の離職の減少理由として、聴覚障害の従業員には、支援ツールの発達、新型コロナウイルス禍におけるオンライン会議の普及などで情報入手がより保証されるようになったことなどが挙げられます。」

清水：「障害のない従業員と有意な差があるのかどうか分かりませんが、ベテランの方に関しては体力的な衰えが大きいと思われます。」

□トヨタグループ

トヨタグループの離職率は約3%（1年間）である。近年の障害者雇用の離職者（1年間）は3割程度なので¹⁵⁾、かなり低い離職率である。

離職理由について有村社長は、「1つめは、他の仕事に就きたいという転職によるものである。2つめは疾病の進行による職務の継続ができないというものである。疾病の進行で死亡された場合もある。3つめは、家庭環境が原因で勤務できなくなった場合もある。家庭内暴力や親が子供（従業員）の給与を取り上げての生活困窮もあれば、行方不明になるという悲惨なケースもある」〔（ ）筆者加筆。以下同様。〕と述べている。

障害のある従業員の離職理由には障害のない従業員とは異なる事情があるようだ。「障

14) 有村へのヒアリング。

15) 500人以上の企業の障害者の定着率（1年）は、70.8%であった。厚生労働省「障害者の定着状況について（企業規模別）」『障害者雇用の現状等』平成29年9月20日、35ページ。<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyoutenteikyoku-Soumuka/0000178930.pdf>（2023年6月16日閲覧）。平成31年3月に卒業した高卒の離職率は35.9%で、1,000人以上の事業所規模でも24.9%である。厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（平成31年3月卒業生）を公表します。」令和4年10月28日。https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00005.html（2022年6月29日閲覧）。

害者に対する転職・退職に関するアンケート」（2015）では、1位は「障害の発生・状態変化、体調不良」、2位は「職場の人間関係」、3位は「給与・待遇への不満」となっている¹⁶⁾。一方で、若年労働者の離職理由（2007）では、「給与に不満」（34.6%）、「仕事上のストレスが大きい」（31.7%）、「会社の将来性・安定性に期待が持てない」（28.3%）、「労働時間が長い」（26.9%）、「仕事がつらい」（21.7%）、「仕事が面白くない」（21.0%）、「職場の人間関係がづらい」（20.4%）、「キャリアアップするため」（19.4%）などの順であった¹⁷⁾。

(3) 障害を理由とした短時間労働—トヨタにはないが、トヨタループスにはあり—

□トヨタ

トヨタにはすべての業務において8時間労働の正社員が中心で、短時間制度による障害者雇用の制度がなく、短時間制度を利用できるのは介護と育児だけである。

東：「うち（トヨタ）のような製造業の生産現場（組立ラインの流れ作業）で短時間労働を制度化するのはなかなか難しい。4時間なら4時間、6時間なら6時間と固定され、その他の部分を誰かがサポートすることが常態化することになります。例えば、育児であれば、上限の設定など、制度化しやすい。」

一方で、困難な課題ではあるけれども短時間労働の適用を諦めているわけではない。

東：「どのような制度が必要なのかは、制度担当部署、産業医と相談を開始しているところです。」

現在検討されているように、短時間労働の選択肢があったほうが従業員の労働期間の長期化に繋がるだろう。

□トヨタループス

トヨタループスには短時間労働制度はあり、障害を理由とした短時間労働者は在職しているが、正社員の中では一割もいない。最初から短時間労働を希望して契約する従業員は5%程度である。その他は、休職後のリハビリ期間だけの短時間労働の従業員である¹⁸⁾。「8時間勤務でこの給与、という求人に応募されて頑張って働いておられますので、なかには無理をして体調を悪くして休職される従業員がおられます。そのような従業員が復職するタイミングで短時間から戻してみることがあります。4時間、5時間、6時間と一歩ずつ増やしましょうと勧めますが、一度8時間勤務の給料を知ると、早く戻したいという心理が働くようですね。」¹⁹⁾

16) 障がい者総合研究所「転職、退職理由によるアンケート調査」（2015年1月28日～2月3日、有効回答者数752名）<https://www.gp-sri.jp/report/detail009.html>（2023年8月16日閲覧）。

17) 労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」2007年7月、40ページ。
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2007/documents/036.pdf>（2023年8月7日閲覧）。

18) 有村へのヒアリング。

19) 清水へのヒアリング。

精神障害のある従業員の中には勤務の継続ができない場合があり、2日で退職した人もいる²⁰⁾。

清水：「我々も精神障害の場合は一日4時間・週20時間から採用したほうがいいんじゃないかと考えています。短時間で働いてみて、可能ならば伸ばしていくということを勧めています。」

2022年の秋の改定で、精神障害者の短時間労働の特例が延長された²¹⁾。この特例措置にみるように精神障害者には時間的な柔軟性が必要な場合が多くみられるのであろう。

3. 就業状況

(1) 業務内容

□トヨター同一労働同一賃金ー

トヨタでは障害者枠で採用しても、障害のない従業員と同じ職場で、仕事の区別はないのが特徴である。多くの企業が障害者枠では、少し仕事を易しくするとか、部署を分けるとかするところが多いが、障害特性に応じた合理的配慮を実施した上で、障害の有無に関わらず、「同一労働同一賃金」である²²⁾。

トヨタでは、障害のある従業員の約8割が製造部門の技能職である。仕事内容としては、鋳造、鍛造、機械加工、組付け、塗装、組立などの部品や車両の製造、および品質検査業務、自動車または部品の試作・試験評価など、自動車を製造する技能工業業務全般である²³⁾。また、技術部門と生産技術部門にも配属されていて、エンジニアリングの支援、開発試作品の実験など、生産技術の下支えの業務にも従事している²⁴⁾。

2021年以降は、職域を拡大するために数名ずつではあるが、技術職や生産技術の支援職などのホワイトカラーの採用も強化している²⁵⁾。

□トヨタグループスー個別配属ー

トヨタグループスでは、障害種別は問わず採用しているため、トヨタからの多種多様な業務を請け負い、一人一人の障害のある従業員には何ができるかと個別に検討して配属を決めている。一般的な企業のように採用試験で能力を見るのではなく、実習での仕事とのマッチングを第一に検討して配属している²⁶⁾。これは特例子会社の一般的な方法であ

20) 有村へのヒアリング。

21) 厚生労働省・労働政策審議会障害者雇用分科会「精神障害者の算定特例の延長について」(2023)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001039352.pdf> (2023年6月1日閲覧)。

22) 有村へのヒアリング。

23) 有村, 東へのヒアリング。トヨタ自動車㈱「(障害者採用情報) トヨタの取り組み」<https://toyota-barrierfree.com/> (2023年6月1日閲覧)。

24) 有村, 東へのヒアリング。

25) 有村, 東へのヒアリング。

26) 有村へのヒアリング。

る。

トヨタループスでは、次のような製造支援業務、事務業務、サービス業務などの多種多様な業務がある²⁷⁾。

A. 製造支援業務

- ①自動車部品組付け補助業務：エンジンの組付けに必要な部品を並べる作業である。本社以外にも、衣浦分室，下山分室，上郷分室などの拠点があり，拠点拡大中である。
- ②アノテーション：自動運転技術に欠かせない工程で，画像を AI に学習させる作業である。
- ③開発協力：障害のある従業員が車両やロボットの使いやすさや安全性をトヨタの開発部署へフィードバックしている²⁸⁾。

B. 事務業務

- ①印刷・製本：原稿作成，印刷，製本から発送までを行っている。主に名刺や賞状を作成している。UV プリンターを使用した紙以外の印刷も可能である。
- ②紙書類の電子化：図面などの紙資料を PDF 化する業務，紙書類の電子化，会議議事録の作成（文字起こし），名刺情報の電子化，アンケート入力などを行っている。
- ③紙書類のシュレッダー：②で電子化した書類のシュレッダーを行っている。
- ④社内便の集配達：トヨタの各拠点や各部署の社内郵便物の集荷・配達，社外への郵便や書留の発送手続きを行っている。特定信書便事業許可状および貨物自動車運送事業許可書を取得している。
- ⑤経理・人事・総務：同社の管理部門であり，社会保険労務士などの国家資格のある従業員が在職している専門家集団である。

C. サービス業務

- ①洗濯：工場で使用した手袋や給湯室で使用するふきんの洗濯を行っている。
- ②オフィスマッサージ：国家資格を有するヘルスキーパーが従業員のマッサージを行っている。
- ③看護助手：トヨタ記念病院で，ベッドメイキング，器具の洗浄，患者への配茶準備を行っている。
- ④心のバリアフリー研修：障害のある従業員による障害理解のための研修を行っている。車椅子への試乗などを通じて障害者への理解を促進している²⁹⁾。

さらに，物流センターの作業は障害のある従業員も担当できるのではないかと取り組

27) トヨタループス「会社案内」，ホームページ「業務内容の紹介」<https://www.toyota-loops.co.jp/business/>（2022年8月1日閲覧）。

28) 有村，後藤へのヒアリング（詳細後述）。

29) 同上資料。

みを始めている。物流センターでは、東京ドームが3つぐらい入る大きい建屋で全世界に向けてトヨタの高級自動車部品を発送している。棚にあるものを持ってきて梱包し発送する際にピッキング作業が必要で、比較的障害者にはなじみやすい軽作業である。物流センターでは、最近の国内工場とは異なり、あまり自動化を推し進めていない。部品点数がかなり多いことと、自動化しにくい作業が多いからである³⁰⁾。

有村：「商品を発送する前に梱包（袋詰め）作業を行うのに『からくり』と呼ばれる支援システムを考案しています。一袋に10本ずつ入れるためにボタンを1回押すと自動で10本出る支援システムです。また、1から10まで数が書いてあり、1個1個その上に載せ10個載せると全部見えなくなり、10個になれば袋をかけてザーっと入れると、袋の中に10個入る簡単な工夫もあります。ラベル張りでは、ラベルがずれないように位置合わせの治具を製作している。このような仕組みは知的障害のある作業者が障害のない従業員と同等のレベルの作業ができるように一緒に考えることで、障害の有無に関わらず高齢者もやり易い作業が可能となります。」

このように障害のある従業員に就業できそうな業務を担当してもらい、品質保障しながら少しずつでもスピードを上げることができるよう各種支援システムを導入している。また、障害のない従業員でも支援システムなしに作業していると何個入れたか分からなくなる場合もあるので、誰にでも使い勝手のよいものであり、生産の効率化に有効であると思われる。

(2) トヨタグループのキャリアプランと福利厚生

階層別研修制度には、新入社員研修、中途入社時研修、役職者研修などがあり、日々の業務においてはOJTを実施し、目標設定や達成度・成長度については上司の評価面談を受ける。トヨタ本社で行われているのと同様にQCサークル活動や創意工夫提案活動も導入されている。なお、親会社（トヨタ）への出向制度もある³¹⁾。

安心して働ける職場環境として、心理士や精神保健福祉士などの専門支援員による相談支援体制、家族見学会および懇親会、親睦会、表彰制度などがある。地域社会との関わりとして、特別支援学校からの実習受け入れ、会社見学受け入れ、企業対抗ボッチャ大会、地域やグループ企業向けの心のバリアフリー研修の実施などがある。社員の挑戦への支援として、アビリンピック県大会、全国大会の出場支援、パラリンピック出場をめざす選手の育成と応援、スペシャルオリンピックスへの出場支援、ボッチャサークル設立などがある³²⁾。

30) 有村へのヒアリング。

31) トヨタグループ「会社案内」2022年版。

32) 同上資料。

(3) トヨタグループの管理職

トヨタグループの社長や役員などの上級管理職層は、トヨタからの出向者である³³⁾。これはトヨタに限ったことではなく、大手企業の多くの特例子会社で見受けられる。

中間管理職では、トヨタグループの障害のある従業員が、課長職4名（うち女性1名）や係長職4名（うち女性2名）を含めて20名近く在職している。係長のうち1名は精神障害（高次脳機能障害）のある従業員であり、他は身体障害のある従業員である³⁴⁾。

(4) トヨタグループのサポート従業員の業務

トヨタグループの障害のある従業員をサポートする従業員は、マネジメント人員（役職者）、業務サポート従業員、トヨタでの生産ラインの技能経験のある従業員、運転手そして医師などの有資格者達である³⁵⁾。ここでは業務サポート従業員と運転手などの業務について詳述する。

①業務サポート従業員

トヨタグループでは、114名（2022年8月1日現在）の障害のない従業員が障害のある従業員をサポートしている。トヨタからの現役の出向者とOBの人数を合わせると70名を超える。現役の出向者の場合は、通常の人事異動や希望異動で配属される。トヨタからの出向者は、元の職場と同一待遇が維持される³⁶⁾。

清水：「トヨタグループでの再雇用を希望している高齢出向者は別として、そうではない出向者は、トヨタに戻ることを想定して海外出向者と同様に出身部署との連携があり、続いて面倒をみてくれます。」

重度の知的・発達障害のサポート従業員は、障害のある従業員6人に対して1人が支援している。1日分の業務を説明しても実施できない障害のある従業員には、都度指示しなければならないので、サポートの従業員が張り付いて面倒を見る必要がある。このようなサポートでは、毎回、「これやってください」と指示し、作業が終わったら「次はこれです」と指示し、これを「業務チェンジ」と呼んでいる³⁷⁾。

また、障害のある従業員が作業をレベルアップしていけるような工夫を行っている。そのためにトヨタグループでは、トヨタの生産現場に従事していた技能者を採用して「(技能者の名を付けた) ○○工房」という部署で様々な治具を製作している³⁸⁾。

有村：「障害のある従業員には、トヨタの社員の業務を切り出すときにいろいろ工夫をしています。品質を担保するための治具も製作しています。いずれは様々な障害の

33) 有村へのヒアリング。

34) 有村へのヒアリング。

35) 奥山へのヒアリング。

36) 清水へのヒアリング。

37) 有村へのヒアリング。

38) トヨタグループの事業所を筆者見学，2023年8月11日。

ある従業員が作業しやすくして品質も担保できるようお互い（障害のある従業員と技能者）が工夫をしながら深めていっている段階ですね。スピードアップも仕事ができる治具をつければ、体が不自由でも出来るんじゃないかと思います。」

②運転手

トヨタグループでは物流関係の業務があるので、運送業務に運転手が20人から30人必要である。ほとんどの運転手はトヨタからの出向者で障害のない従業員が担当している。精神および聴覚の障害のある従業員は法的には自動車運転免許を持っていても、万が一の事故が起きないように運転は担当させない。精神障害のある従業員の場合は、服薬との関係もある。そこで障害のない従業員が担当している³⁹⁾。

③有資格者

医師、精神科医、臨床心理士、保健師、精神保健福祉士などの有資格者のサポート人員が20名在職している⁴⁰⁾。

4. トヨタおよびトヨタグループにおける業務拡大の実態（ケース）

(1) トヨタのロボット開発者

トヨタ自動車株式会社 未来創生センター R-フロンティア部 第2ロボティクスグループ 後藤明人主任-後藤主任は2007年のトヨタ入社時から、パートナーロボットの開発部でパーソナルモビリティロボット「Winglet」やりハビリテーション支援ロボット「ウェルウォーク」の技術開発を担当する。2016年から3年間は、エレクトロニクス生技部で自動車の生産技術を担当して、2019年1月に未来創生センターにて再びロボット開発の部署に戻った。同部署では、働きやすい環境を作るプロジェクトが立ち上がり、部品倉庫内の物流にロボット技術を適用するなどの開発を進めている⁴¹⁾。

東京2020オリンピック・パラリンピックの開催前であったので、トヨタでは車椅子ユーザーのためのサービスを企画することになった。トヨタグループの本社と東京のオリンピックスタジアムをつなぎ、車椅子の観客と会話し、「HSR (Human Support Robot)」を操作して直接サポートもできる「遠隔ワークの発展型サービス」を考案した。無観客ではあったが、ボランティアスタッフ、選手、関係者に対して実施された⁴²⁾。

また、未来創生センター470名の代表として、「オリンピック聖火リレー」を走ることになった。「先天性の病気で小さい頃から移動が辛かった。…物理的な困難があるのであれば、それを解決するロボットがあることを多くの人に知ってほしい」という思いからであった。

39) 有村へのヒアリング。

40) 有村へのヒアリング。

41) 「ロボットと共に誰もが夢を実現できる社会を」【第5回後藤明人/オリンピック聖火ランナー】『トヨタタイムズ』2020年4月27日。https://toyotatimes.jp/series/olympic_torchbearers/071.html (2023年6月8日閲覧)。

42) 同上資料。

しかし、以前は自分のことで精いっぱいそのような考えに至らなかった。2018年の子供の誕生が契機となり、「社会のため」、「誰かのため」という意識が芽生えた⁴³⁾。

以下、インタビュー内容である（－は筆者）。

－現在、トヨタでロボット開発のお仕事をされている後藤主任ですが、どのような学生生活を過ごされましたか。

後藤：「特別支援学級がいいのか、養護学校がいいのかという話はあったみたいです。親が小学校の校長先生に相談したら、この子はずちの小学校に入れたほうがいいって言われたらしいです。その小学校には特別支援学級がありましたが、普通学級で勉強しました。そういうことで、学校に関しては障害のない学生達と同様に過ごしてきました。」

－学生生活で困ったことはなかったのでしょうか。

後藤：「小学校から高等学校までには公立だったんですけど、手すり、階段のすべり止め、水道の踏み台などを整備してもらいました。」

－学生生活のために工夫されたことはありましたか。

後藤：「大学は県外に行くことになり、一人暮らしをすることになりました。両親は『一人で生活できないだろう』とか、祖母は『目が届かないのはとても心配だ』とか言って、親元を離れるのは家族をととても心配させることになりましたけれど、自由に飛び立ってみたい気持ちがあって、親が『できないだろう』ということをやってみないと分からない』と思って県外の大学に進学しました。」

－どのような大学生活でしたか。

後藤：「大学に入学するまで、洗濯したり料理を作ったりしたことなかったんですけど、なんとかなるという気持ちでやってみたら、実際何とかなったというのものもあるし、何とかしたというものもあります。必ずしも料理を作らなくてもコンビニに行けばご飯もあるし、友達に言えば助けてくれて、なんとかなるもんだなって感じでした。大学時代には自動車はなくて自転車しか持っていませんでしたけれども、3キロ離れた海岸沿いにあるおしゃれなカフェに友達が誘ってくれて、コーヒーが好きなので出かけたりしました。地元にはいたときはそこまでの活発性はなかったですね。」

－他にも障害のある学生さんがおられたのでしょうか。

43) 同上資料。

後藤：「在籍した大学は総合大学だったので、障害のある学生も実際はおられたはずなんですけど、当時関わっていた学生はほとんどいなくて、聴覚障害の方と車椅子の方の二人でした。」

－ご専攻は何でしたか。

後藤：「専攻は電子機械。機械工学と電子工学の両方が入ったような専攻でした。ロボット工学まではいかないですが、近いことはやっていました。」

－就職活動はどのようになさったのでしょうか。

後藤：「大学からの推薦制度を利用しました。」

－障害のない大学院生と同じ採用形式でしたか。

後藤：「全く変わりませんでした。」

－トヨタでは最初からロボット開発のお仕事だったんですか。

後藤：「そうです。配属先は絶対その通りにならないという噂（今は違いますけれど）があったものですから、上位希望は違う部署を書いたんです。だからロボット開発の部署を言われたときは正直驚きました。」

－ちなみに、どちらの部署を書かれたのでしょうか。

後藤：「自動運転に関わる開発かロボットに関わる開発かで迷い、自動運転に関わる部署を上位希望に書きました。大学の研究がそれに近いことだったし、大学の先輩もいたので志望したんですけど、結果的にはロボットの部署に配属になりました。ロボット開発の部署も希望には書きました。」

後藤：「入社当時、パートナーロボットの部署があったんです。トヨタではロボットと人との間に柵が無い、人と共存できるロボットを『パートナーロボット』と呼んでいて、パートナーロボットを作るのを目標にしてきた部署に配属になりました。ロボットは工場の中でも使われていて、いろんなロボットがありますが、（2005年の）愛知万博でトランペットを吹くロボットを開発していた部署です。そこから基本的にはその部署にいて、一時期、ローテーションで、車の生産現場の部署に3年ほどいたんですけど、現在はロボットも含めた研究組織として再編された部署にいます。」

有村：「現在、後藤さんはロボットの開発以外に、人事を兼任して障害者の採用活動に関わっています。従来のトヨタの障害者雇用は、生産現場のブルーカラーが主で、ホワイトカラーでの採用は、一般職（事務職）が中心であったので、総合職を拡大しよう

としています。その中でも技術系も増やしつつあります。』

後藤：「人事部兼務としての採用活動も担当しています。それと、社内のインフラの整備も担当しています。まだまだ行き届いてないところもありますので、障害を持っている方々だけでなく、多様な方々が社会生活にストレスを抱えない環境を目指しています。』

－後藤主任は障害のない学生と同じように生活されて大学や大学院に進学された後、トヨタの開発職で就業されていますので、障害のある学生に「大学生活では何をすればよいのか」についてご助言をいただきたく思います。

後藤：「昨年採用活動をお手伝いしていて、いろんな学生の方とオンラインで話をする機会があるのですが、発達障害ですとか、精神障害ですとか言われる方にも、あまり違和感はありません。一般の学生もこんなもんだよな、みたいなところもあつたりします。『学生生活をしっかり楽しんでますか?』とかお聞きしています。新しいことにもチャレンジしてほしいと思っています。障害を持っていることで、できないんじゃないかとか、ハードルをより高く感じているようで、トライすることが少ないような気がしています。失敗するのは当たり前というか、やってみないとわからないところもあります。何ができるか、何が理由でできないのか。身体障害のある場合、スポーツしたくても体が動かないとかあるかもしれないけど、やり方が他にもあるかもしれない。簡単に決めすぎみたいところがあると、学生と話していて思ったりします。例えば、『海外に行ってみたいんですね。海外でこんなことをしたいんだよね』って言うけど、実際やっていないって言うので、『何でやらないの?』と聞いてみたりします。海外旅行は社会人になってからのほうが難しくなるのではと思うんです。それだと、社会人になってからも、私はこれしたいけど、これしかできませんという感じになるんじゃないかなと。自分で可能性を狭めるような考え方に留まっていたらダメですね。その人にやりやすい選択肢があると思うんですけど、周りの方からこれがいいんじゃないかということもあると思うんですけど、それ以外のところでも自分なりのやりたいということがあってもよいのではないかと、合っていないかどうかも含めて気づく機会があるといいのかなと思います。自主的に就職活動とかに取り組んでいる学生なら、ある程度色々なサービスは積極的に活かせばいいんじゃないかなって思います。…最近、障害のあるなしとは関係ないだろうなとは思うんです。周りのいろんなシーンから二極化が見られるように思います。例えば、就職活動を活発にしている学生は、企業主催のインターンなど、人とつながる機会が多い。また会いましたね、みたいな人がいます。一方で、全然動かないし、全く会いません、みたいな人もいます。それはそれでいいと思うんですけど、なんかそれに納得してないなと思うんです。なんかやりたかったんだ

よね、本当は、みたいな…。」

— どうすれば後藤主任みたいに積極的に行動できるのでしょうか。

後藤：「すぐには無理ですね。今はこんなこと言っていますが、自分も最初から動けたわけではないんです。大学で一人暮らししてみようかなというところから、始まったという気がします。」

— 食事作ったり洗濯したり、遠くのカフェを楽しんでみるとか、行動を少しずつ広げていきました。それ自体は大きな目標ではないとしても、そこから少しずつ自信をつけていかれたということですね。

後藤：「当時、自信になったと思ってなかったですけど、振り返ると多分そうなんだろうなと思います。意外とできるという感じ。そういう性格っていうのもあったとは思いますが。このようなことをやってきた人がいることを知ってもらうことで、やってみようと思っていただければよいなあと。採用面接の時はヒントをお伝えするようにしています。深く考えすぎないで、もっと気楽にやれば良いと思いますね。」

以上、貴重なご経験をお話いただいたが、学生時代から少しずつ可能性を広げ、就職後もユニークな業務に挑戦し続けられてきたことが大変印象に残った。

(2) トヨタグループ株式会社 管理部 経理・総務グループ 村瀬礼美氏の職域拡大

有村社長の「心のバリアフリー研修」を立ち上げる考えに共感して、村瀬氏は自らトヨタ幹部にその必要性を働きかけ実現させた⁴⁴⁾。研修内容は、車椅子に乗ってもらい移動や動作の不便さを感じてもらうものである（筆者も同スペースで体験した）。また、身体に障害のある従業員が使用しやすい特別室も開設し、バリアフリーの説明に利用している。このように障害者の就業が進むように積極的に取り組む村瀬氏の仕事内容について尋ねた。（－は筆者）

— 車椅子でお仕事されていますが、働きにくいことはありますか。

村瀬：「以前は、秘書室に勤務していたのですが、お茶出しもしていました。車椅子の人に お茶出しを頼むのは無理ではないかと考えがちなのですが、オリジナルの治具を付けてもらいお茶出しができるようになりました。諦めるのではなく、業務が出来るように会社も一緒に考えてくれます。障害があるから最初から出来ない決めつけ

44) 「抜け落ちた当事者目線 UD タクシーの苦い『記憶』とは」毎日新聞、2021年12月4日。

ないでほしいですね。』

－現在は、車椅子体験コーナーや特別室などを利用しながら、社内の「心のバリアフリー」研修を主に担当されているようですが、他の業務もありますか。

村瀬：「ボッチャを通じて社内外の交流を促進しています。トヨタの社員にボッチャ教室を実施したり、トヨタグループとトヨタとのボッチャの交流試合を実施したりしています。また、小学校への出張ボッチャ教室や企業対抗ボッチャ大会なども実施しています。」

近年はトヨタグループへの開発協力業務が増えつつある。2018年にトヨタスタジアムで実証実験した際に生活支援ロボット「HSR」の動作について、村瀬氏はどの高さや位置で水を差し出すと障害者が受け取りやすいかなどの改善点の提案も行っている⁴⁵⁾。

障害者の生活を体験できただけでなく、村瀬氏からの説明を受けて障害者に制約を設けてしまうというバリアに気づかされ、「心のバリアフリー」の重要性が認識できた。

(3) トヨタグループの開発協力－東京オリンピック会場での身障者によるロボットのサービス活動－

トヨタでは、東京オリンピック会場で障害のある従業員がHSRロボットを活用したサービスを行った。この活動の推進役になった前述の後藤主任に活動内容をお聞きした。

後藤：「東京五輪の時にロボットの可能性を示したいという目的で、障害のある方もロボットを活用することで、いろいろな可能性が広がるんじゃないかって考えました。もともとトヨタではパートナーロボットを製作していましたので、“I'm POSSIBLE”（国際パラリンピック委員会のメッセージを込めた標語で、不可能（impossible）と思ったことも考え方をええたり工夫したりすればできるようになるという意味）というスローガンの中で、このアポストロフィーあるのがロボットっていうふうに捉えて、ロボットの一つの活用例として何かできることがあるのではないかと思います。例えば車椅子の方が実際にサービスをするのは難しかったりするのですが、ロボットを遠隔操縦することによって、障害は関係なくなりますし、ロボット自身にいろいろな機能があってもいいと思ったんですよね。あとは、この活動を通して多様な方々が一緒に開発にかかわっていただきたかったです。うちの開発部署は僕のような障害を持っている人よりも障害のない人が多い中で、ロボットの開発では、障害があっても使いやすい操縦のインターフェースとはどういうものなんだろうとか、こういうふうな動きになるとロボットって怖いよねという感覚が違いますので、そ

45) トヨタ自動車(株)「第2回 おもてなしロボット『HSR』」『トヨタタイムズ』2022年3月23日。
https://toyotatimes.jp/report/supported_tokyo2020/057.html (2023年6月5日閲覧)。

このところを障害のある方々とも意見交換しながら開発を進めていきたいと思いました。車椅子の人はそういうこと思うんだとか、手が不自由な人は違うところが気になるよねとか、リアルに感じることを、障害を持っていないメンバーだけだと分からないことも意見を聞いて開発を進めることができました。」

世の中には様々な障害をかかえた人々がいるので、たとえトヨタの開発部署に障害のある従業員が数名いたとしてもそれらの障害対応を網羅することは不可能である。そこで多様な障害のある従業員を雇用しているトヨタグループの従業員と協働することの意義は大きい。しかし、同グループ会社の同じく障害のある従業員の発案とはいえ、最初からスムーズに障害のある従業員の意見をヒアリングできたわけではなかった。

後藤：「トヨタグループのみんなは、あまり慣れていなかったもので、最初は言われたことを素直に聞くだけの時が多かったです。僕としては意見が欲しかったのですが、従来のコミュニケーションではうまく引き出すことができなかったんですけど、この活動（東京オリンピックのロボット開発協力）に参加してくれたみんなは徐々に変わってくれました。最初はこんなことできないとか、こんな難しいことやらせるんですか、みたいなことを言われたのですが、一緒にやってみてくださいという感じで進めていくことによって、だんだん変わってくれて、もっとこうしたらいいんじゃないかと積極的に意見を出してくれるようになりました。…それには、足掛け3年ぐらいかかりましたけれども。」

このような開発体制で製作したロボットを活用して、東京オリンピックの会場であった国立競技場とトヨタグループ本社を繋いで操縦を行うことができた。残念ながら無観客となったが、ボランティアの人々やスタッフに水やおしぼりを配ることができた。また、ロボットと一緒に記念写真を撮影するサービスやごみ回収のサービスも実施した⁴⁶⁾。

後藤：「東京オリンピックにこのような形で参加できて、すごく楽しかったし、やってよかったと思いました。」

このような分身ロボットはスタートアップ企業でも製作されている⁴⁷⁾。分身ロボットを活用することで、障害者の職域拡大に寄与するものと思われる。

(4) トヨタグループの開発協力－ウェルキャブ、ジャパントクシー、そしてモビリティカ

46) トヨタ自動車「第2回おもてなしロボット『HSR』」『トヨタタイムズ』2022年3月23日。https://toyotatimes.jp/report/supported_tokyo2020/057.html (2023年8月17日閲覧)

47) オリイ研究所は外出が難しい難病患者や重度障害者が遠隔操作する分身ロボット OriHime-D を開発している。「ロボとの暮らし 店舗で体験」日本経済新聞 2023年6月3日(土)夕刊第6面。この分身ロボット OriHime-D を活用して日本財団が期間限定の(2018年11月26日～12月7日)カフェで実験運営を行い、2020年2月にはNTTが受付業務に実験開始し、2020年7月1日には本格導入を開始した。同月、モスバーガー大崎店でも実験導入されている。2021年6月には分身ロボット OriHime と OriHime-D を使った常設の分身ロボットカフェ DAWNver. β をオリイ研究所が日本橋にオープンさせた。(オリイ研究所「OriHime」https://orihime.orylab.com/ (2023年6月3日閲覧))。

ンパニーにも提言－

トヨタでは「ウェルキャブ」⁴⁸⁾という障害のある人々や高齢者向けの福祉車両を製造している。障害のある従業員によって、ウェルキャブに対しての開発協力や評価も進めている⁴⁹⁾。

また、トヨタでは、スロープの設置や固定作業などで、20分ほどかかることもあった車椅子での乗車時間を3分までに短縮できるように「ジャパンタクシー」に改善を提案した⁵⁰⁾。トヨタグループの従業員達が改善協力してから、乗せ方、車椅子の構造の違い、シート of 材質、グリップの位置など、いろいろな改善提案したことで、乗車時間を短縮できるようになった⁵¹⁾。

有村：「健常者では分からなかったものなんですよ。また、そのような仕事を通して、障害のある従業員は今までマイナスだと思っていたところが、逆にプラスになるんだっていうことに気づき、モチベーションがものすごく高くなった。」

有村：「(東京オリンピックの立ち回り) ロボットもそうですね。この写真に写っている従業員はトヨタ自動車で業務を行っている清掃員達ですが、その立ち回りロボットのものを改造して、車椅子の動力源として、車椅子にアタッチすることによって、坂道でも走れるようになっている。これ実際に売り出しているんですけども。この開発評価にも我々のメンバーが入っています。当然ながら、車椅子のユーザーのことは、その当事者にしか分からないところがあるので、障害者だからできる業務です。」

有村：「今、この業務がかなり広がっています。我々もそんなことやっているのって驚くぐらいにモビリティカンパニーのいろんな開発協力をやっています。例えば、富士の裾野での未来都市作り。あの中でも先日トヨタグループに来たのが決済システムです。知的障害の人々でも利用しやすいシステム化を検証する依頼です。そのためにその当事者達にヒアリングさせてほしいということでした。こんなこともあるの、というぐらいいろいろなことをやっています。」

48) 国内自動車メーカーで最多の車種と仕様・タイプの福祉車両を発売している。(トヨタ自動車公式ホームページ「トヨタウェルキャブ(福祉車両)」<https://toyota.jp/welcab/index.html> (2023年6月3日閲覧))。

49) 有村へのヒアリング。

50) 「トヨタがJPNタクシーを改良 車いす利用『甘かった』」朝日新聞デジタル2019年2月4日。<https://www.asahi.com/articles/ASM216JYBM21OIP036.html> (2023年5月7日閲覧)。「車いす乗りやすく トヨタのタクシー、利用者の声で改良、最短3分で準備完了」毎日新聞、2019年2月5日。<https://mainichi.jp/articles/20190205/ddm/041/040/115000c> (2023年5月7日閲覧)。

51) 有村へのヒアリング。

5. 学校との連携

(1) 出前講座

2019年度から、トヨタとトヨタグループは合同で採用目的ではなくても工場現場の従業員達が、特別支援学校の生徒達に教えるという連携「出前講座」を行っている⁵²⁾。

東：「出前講座で色々な治具を準備して片手にマヒがある生徒にも両手を使って作業してもらったら、『もう一回やりたいです、もう一回やりたいです』と何回もやってくれ、『なんでそんなに何回もやりたいと言ってくれるの?』と質問すると、『皆さんが嬉しそうにしてくれるから』と答えてくれて、そういう感覚に初めて気づきました。よく出来た場合に『品質も素材もよくできているね』と通常どおりにチェックをして返しているつもりでも、『すごく褒めてもらって嬉しい』という気持ちを彼らが話してくれて、教える側はそういうのも大事にして訓練とか育成していかないといけないと人材育成の神髄として私達も学ぶことが多かったです。」

有村：「純粹に反応をされます。」

東：「先生方からも、必要とされる喜びをすごく生徒が感じているのを目の当たりにしました、というお言葉がありました。」

有村：「工場の中では音もするし、匂いもあったりするんですよね。大丈夫かなって思うんですけども、作業を経験すると、『自分が触ったものや作ったものが世の中に走っている車に入っているんだと思うとそれが嬉しい』と誇りになるようです。たとえ単純な繰り返しに見える作業でも車づくりとあってくれて、やりがいを感じてくれるところがあります。さらに、知的障害のある人のほうが長い部品名をすぐに憶えて逆に説明してくれたりもします。」

(2) 先生との対話

トヨタでは、主に愛知県内にある高等特別支援学校の2校から採用しているが、その枠組みは全国に拡大しつつある⁵³⁾。特別支援学校の先生方から「企業の求める就労準備はどのようなことをすればよいのか」というヒアリングを受けることがあったので、次長・課長クラスの管理職と人事担当者が仕事の基礎的なことや準備すべきことについて先生方との対話を2022年度から始めている⁵⁴⁾。

トヨタグループでも、特別支援学校と常に連携を持っている。多くの特例子会社では、10年ぐらい前から特別支援学校の先生達を企業に招き、企業の関係者との面談を実施して

52) 有村へのヒアリング。

53) 東へのヒアリング。

54) 東へのヒアリング。

いる⁵⁵⁾。

トヨタループスの採用は、主に特別支援学校からで、半分くらいを占めている。社宅は無いため、愛知県内全域および岐阜県の一部など、隣接する地域の特別支援学校と連携している。毎年の採用希望数について特別支援学校の先生達と打ち合わせて、先生達にも職場を見てもらい、仕事内容についてビデオでの紹介を含めて伝えている⁵⁶⁾。

他にも専門学校、一般の高校、大学の就職支援課にも声をかけて、障害のある学生が在籍している場合には案内を持って行っている⁵⁷⁾。

さらに、1%くらいは福祉関係から採用している。「就労移行支援⁵⁸⁾を受けている方だけでなく、就労継続支援 A 型あるいは就労継続支援 B 型まで拡大して就労してくれそうな人にも声をかけています。その場合は施設外就労を活用しながら実習前に把握するケースもあります。その上で、必ず仕事とのマッチングを見るための同社での実習を実施して、最終的には全員ハローワーク経由の応募をしてもらいます。」⁵⁹⁾

(3) 実習

障害者雇用では、通常の企業採用のように潜在能力を選抜基準にするのではなく、仕事とのマッチングを確認するために実習を実施して採用することが、通常の企業採用と最も異なる点である。

トヨタの実習は、学校から推薦された生徒に一人1回ずつ実施している。3年生の春頃（3月～4月）に学校側から推薦をもらった生徒と面談をして、得意と不得意、その他のすべてを含めてヒアリングし、配属先の工場の仕事とのマッチングを見極める。3年生の夏休みに実習に来てもらい、入寮生活を送りながら昼夜2交代勤務を経験する。1週目は朝勤務、2週目は夜勤務を2週間実習し、その2週間の実習の中で適性を見極めをする⁶⁰⁾。

トヨタループスでは、翌年度4月に就職する生徒達を受け入れる実習先の検討は、2年の3学期の1月から始める。そして6月頃まで採用活動が続ける⁶¹⁾。

55) 有村へのヒアリング。

56) 有村へのヒアリング。

57) 有村へのヒアリング。

58) 「就労移行支援」は、就労を希望する障害者であって、一般企業に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、一定期間就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。「就労継続支援」A型は、一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う。「就労継続支援」B型は、一般企業に新たに雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生活活動の機会の提供を行う。厚生労働省「障害者の就労支援対策の状況」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/shurou.html (2023年5月13日閲覧)。一般社団法人日本福祉事業者協会「就労支援のA型とB型の違い」https://fukushi-jigyousya.com/syuro_aandb/ (2023年5月13日閲覧)。

59) 有村へのヒアリング。

60) 東へのヒアリング。

61) 有村へのヒアリング。

まずは実習前に会社見学と面談を実施する。次に実習を2回経験してもらった後に応募してもらう。7月末くらいまでに内定を出すのが、正式には10月以降にハローワーク経由での採用というスケジュールである。事実上は就職活動の解禁前にほぼ決まっているというのが障害者雇用の標準的な実態になっているが、特別支援学校の障害者雇用に関しては労働局がこのようなスタイルで採用することを認めている⁶²⁾。

実習は2週間を2回実施し(合計4週間)、その2回は種類の違う1回ずつの場合と同じ作業を深く実習する2回の場合がある⁶³⁾。実習した職場のどちらかに配属するので、全く経験したことのない仕事に就いたり、知らない職場環境に入ったりすることはない。「受け入れる職場でも生徒について把握できているので定着にも寄与している」と考えられている⁶⁴⁾。

有村：「障害があるからこの仕事しかないのではなくて、障害があっても何ができるかは個人別に違うので、そこを細かく見ます。」

そのために実習を重要視して、事前に2週間を2回実施している。さらにトライアル雇用を実施する。精神障害者には1年間のトライアル雇用が認められているので、ほぼ1年間のトライアルを実施している。知的障害者、身体障害者は3か月のトライアル雇用をしている。ハローワーク経由のオープン型の雇用の場合は、必ずトライアルを実施する。就労移行支援事業所から採用する場合は事業所が適性を把握しているため、その期間が短くなるケースがある。「この生徒だったらこういう仕事できますよと意見をいただけるので、マッチングしやすいです。一次的な選別ができていう形になりますので、短期間で判別もできますし、比較的定着率は高くなります。」⁶⁵⁾

トヨタおよびトヨタグループともにきめ細かい実習やトライアル雇用を実施し、それらが定着率の良さに結びついているように思われる。

6. 障害者就業の課題

(1) 学校と企業の連携

各種学校とトヨタならびにトヨタグループとの連携には次のような課題が挙げられる。

第一に、特別支援学校の就業に関する課題として、生徒の就業意識が挙げられる。

清水：「入社した従業員にどのようにしてトヨタグループを選んだか聞いたら、先生が一番理解してくれているので…、先生が勧めてくれたからというのが多い。」

有村：「志望動機を考えていない。学校で学ぶのと企業で働くのでは全然違うということがあまり理解されていない。学校はお客様の立場ですけれど、企業では社員はお客様

62) 有村へのヒアリング。

63) 有村へのヒアリング。

64) 奥山へのヒアリング。

65) 有村へのヒアリング。

ではないので、その違いがあります。それがゆえに学校は手厚いところがあると思うんですけども、企業ではそれは違うということを本人にも先生にもご理解いただきたいところです。」

第二に、特別支援学校の場合は、就業自体を考えたことがない生徒がいるという課題が挙げられる。

東：「高等特別支援学校の生徒はもともと就労に関する科目が学業の中に織り込まれているので就労意識はおありですけども、高等特別支援学校じゃない特別支援学校の生徒さん達は親子ともども就労自体を考えられないというケースがあります。特別支援学校の先生方から何か連携して出来ないかと問い合わせがありました。そこで、トヨタとトヨタループス合同で特別支援学校の先生達と連携し、社会の中の仕事を知って、自分が『できた』という喜びを実感してもらう『出前講座』を作りました。ある特別支援学校では就労する生徒さんが約3割しかいなくて、約7割がデイサービスしか行き場がないという状況です。重度障害の生徒さんの学校だと先生達も就労を考えたことがなかったとお話しされるケースがあります。」

第三に、障害者教育の課題として、授業内容と社会で必要とされる実際の業務との乖離が挙げられる。

有村：「愛知県の高等特別支援学校の先生には、今さら木工とか洋裁を学んでも役に立たないので止めたほうがよいと申し上げているのですが、続けていますよね。都立の特別支援高校の5校⁶⁶⁾では、例えば、物流コースではヤマト運輸とか佐川急便のOBを講師として採用し、実際の器具を使い学ばせています。清掃のコースでも雑巾がけではなくて、清掃会社から最新清掃器具を入れて即戦力を養っているのです。これらの学校の生徒は企業の実務を学んでいるので、現場に出してもすぐに仕事ができるということで就職率100%の学校が出てきています。」

第四に、教員が企業の経験がないので進路指導が適切にできていないのではないかとという不安をかかえていることが挙げられる。

66) 就労を目標にしている東京都立の特別支援学校の高等部がある。就業技術科では、都立永福学園、都立青峰学園、都立南大沢学園、都志村学園、都立水元小合学園の5校がある。これらの高校では、授業カリキュラムに職業訓練にかなりの時間を設定しており、コース別に企業で必要となる技術を修得させている。都立永福学園を見てみると、ビルクリーニングコース、ロジスティクスコース、事務コース、食品コース、福祉コースなどがある。これらの高等部では、通常の高校での科目の授業時間数が足りないので、3年間で卒業しても高卒の資格はとれないが、100%の就労実績を出している。東京都教育委員会「令和5年度入学者東京都立知的障害特別支援学校高等部就業技術科及び職能開発科入学者選考及び概要説明について」https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/admission/special_needs_school/exam/inform/exam_guide_r5.html (2023年5月13日閲覧)。

東京都立永福学園「職業に関する専門教科」https://www.eifuku-sh.metro.tokyo.jp/site/zen/entry_0000003.html (2023年5月13日閲覧)。

東京都立青峰学園「職業に関する教科」http://www.seiho-sh.metro.tokyo.jp/site/zen/category_0000011.html (2023年5月13日閲覧)。

清水：「これは進んでいる埼玉県の取り組みですけれども、特別支援学校の先生が企業側に
出向しています⁶⁷⁾。企業側が求める人材を企業で勉強することをおやりになっています。
そのくらい連携している県もあります。」

東：「教職員が民間企業の経験がないので進路指導が適切にできていないのではないかと
いう問題提起から、ある先生の発意で県教委が動いて調整をされて、それを求めて
いた松屋さんと連携されたというお話を伺いました。」

有村：「トヨタグループでも福祉系では、企業側の実情を知ってもらうために、就労継続支
援A型などの福祉職員を一人単位で受け入れてきました。企業が求める人材につい
てご理解いただいたお陰で、受け入れた職員さん達からかなり生徒を送り出しても
りました。我々としてもスタート地点で障害者就労のことを分かっている従業員
が少なかったので、両方のメリットがありました。こういうケースは他の特例子会
社でもおやりになっているところはあります。」

第五に、学校との連携の課題として、提携校の担当者が短期で交代することが挙げられる。
学校との連携は非常に重要と考え、どういうレベルの生徒がいるかを聞き取り、進路指導
の先生にトヨタグループではどういう仕事ができるのかを説明し、その学校の卒業生が後
輩の生徒達にどんな仕事をしているかを説明する場合もある。しかし、トヨタグループの
提携校が公立の学校なので進路指導の先生が2年～3年で交代される。「せっかく相互理解
が深まったのに、担当者が変わることはとても残念である」⁶⁸⁾。

(2) 就労と生活の両面支援

障害者就業の支援のためには、就業の支援だけでなく生活支援が必要な場合が多い。

有村：「障害者の場合は、生活に問題があって就労ができなくなるケースがあります。トヨ
タに入社する障害者にはそのようなケースは少ないですけれども、トヨタグループ
の場合はいろんなケースがあります。生活支援なしでは就労できない場合があります。
就労に向けての準備では、仕事の内容等は企業に入ってから覚えればいいので、
その前に重要と思われるのが、生活基盤です。」

国レベルでも当該課題に対応するために、全国に337箇所（令和5年4月1日現在）の
障害者就業・生活支援センターを設置していて、障害者の就業面と生活面の両方を支援し
ている⁶⁹⁾。

67) 埼玉県では、教員の長期派遣研修における外部機関との連携を行っている。平成21年度から埼玉県は、民間企業等派遣研修として、松屋フーズホールディングズの特例子会社「エム・エル・エス」に就労支援アドバイザーや長期派遣研修として教員を派遣している。埼玉県「本県との連携について」連携先での主な活動内容」2022年8月8日。<https://www.pref.saitama.lg.jp/f2208/renkei/renkeisaki/matsuyafoods.html>（2023年5月13日閲覧）。

68) 有村へのヒアリング。

69) 障害者就業・生活支援センターでは、障害者の雇用の促進及び安定を図ることを目的として障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行っている。厚生労働省「障害者就

さらに、都市部には障害者の活動場所は多くあるが、地方では活動場所が少ないという課題が挙げられる。豊田市は県域が広く、往復に一日かかりそうな地域もある⁷⁰⁾。

有村：「私は文京区と豊田市の自立支援協議会委員をしていますが、最初から昼間の活動量の議論のほうが出たケースがありますね。日中の活動場所が少ないことが課題として議論されたりします。就労できる場合はよいのですが、就労できない生徒の行き先がない場合があります。就労できないと親も働けないという問題も出て来ます。特に地方は昼間の活動場所さえもない場合もあります。豊田市はかなり地域が広くて山奥（過疎地）では、高齢者のデイサービスのところに障害者も一緒にというケースもあります。」

就労先がないということは、障害者だけでなく家族の課題ともなる。障害者の昼間の活動場所の確保は必要であるが、就労先の確保ができればより根本的な解決策であると考えられる。

(3) 精神障害のある従業員の障害への受容

精神障害のある従業員の勤続年数が短いという一般的な課題がいわれているが、改善策はないのであろうか。

有村：「精神障害のある従業員の場合は、精神疾病の受容が課題です。受容ができてない人は問題になります。本人だけじゃなくてご家族の受容も必要です。特に、統合失調症系の疾患がある人には、ご家族が重要な気がするんです。会社の中で、ありえないことを言うとみんな信用しないんですけども、ありえそうなことを言うんですよ。実際はそんなことないのに、『会社の上司からこんなことを言われた』とか。親から『うちの子はそんなことないですよ』ってすぐ苦情を言ってきます。」

有村：「精神疾病の受容ができない人の場合は、体調が良くなってくると、服薬を辞めてしまい病気が悪化するケースもあります。一方で、受容ができていると病気と上手に付き合っていくことができます。受容ができていない人は調子が悪くなってくると自分から『危なくなってきた』っていうので、少し仕事を抑える配慮ができます。完全につぶれる前に対応ができるんです。受容ができていない人はいきなりがくんと来てしまうので、これが一番困ります。精神疾患の場合、受容ができていないかどうかで相当変わりますね。」

(4) 生産現場での生産性

トヨタループスでは、障害のある従業員がトヨタから依頼された生産現場の業務にも就

業・生活支援センターについて」(2023年4月) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18012.html (2023年5月7日閲覧)。

70) 有村へのヒアリング。

いているが⁷¹⁾、障害のない従業員と同等の賃金を支払っているならば、障害のある従業員の生産性はどの程度であろうか。

有村：「時間当たりでみても数百円にしかならない。最低1,900円くらいのレートがとれないと自分達の労務費も賄えない。自動車の生産現場では、タクトは一番早いと1分。1分から30秒くらいで1台作る。8時間では480台の車を生産することになる。トヨタの工場では、ここでの日当たり20台の時とは全然桁が違うくらいのスピードを要求されることになる。本来そのくらいのスピードで品質を保ちながら生産することによって社員の労務費が十分に賄えることになる。いきなりそれは無理ですので、まずはやれるところからレベルを上げていくということになります。」

上記の生産現場のように障害のある従業員の生産性が低い場合があるが、少しずつ向上させることを目指している。

(5) トヨタグループの損益

近年の経営指数を見ると、債務超過の状況である。悪化理由の一つは、トヨタからの出向者、すなわちサポート要員やドライバー等の障害のない従業員が増えたことによる。トヨタからの出向従業員の労務費は100%トヨタグループが負担しているので、トヨタの労務費は平均的な企業より高額であることもあり、労務費コスト全体が上がっている。ただしトヨタから見るとトヨタからの出向者の従業員の給与はもともと支払っているもので、トヨタグループに付け替えただけなので、本来はそこにプラスマイナスはないはずである。また、他の特例子会社と同様に、障害者雇用への助成金をトヨタグループが受理しているので、おおむねプラスマイナス0である。黒字になる場合は、100%配当の内部留保金は0なので、全額配当でトヨタに返金している⁷²⁾。

特例子会社の場合、普通の会社と同様の損益計算をすれば、債務超過になり、すぐさま倒産になることから、トヨタグループでは、トヨタが扱っている業務しか請け負わず、他社からの仕事は受注しないという方針である。現状ではトヨタから依頼される業務だけでも十分な仕事量である。付加価値の低い間接業務をトヨタグループが引き受けることで、トヨタの従業員は付加価値の高いライン業務を中心に仕事に集中できるのが、トヨタのメリットである⁷³⁾。

(6) 業務の競合－外国人技能実習生、パートタイム労働者等－

物流センターでは、トヨタの関係会社の従業員のほうが多く、中国人とベトナム人の外

71) トヨタ自動車(株)エンジン製造部・上郷工場内のトヨタグループ・上郷分室での生産業務のビデオを筆者視聴(2022年8月11日)。

72) 有村へのヒアリング。

73) 有村へのヒアリング。

国人技能実習生約 100 人が就業している中で、3 で述べたようにトヨタグループの社員も従事し始めている⁷⁴⁾。

清水：「仕事内容から見れば、障害者雇用は外国人技能実習生とはライバル関係にあり、我々はどうのように共存するかが悩ましい課題です。」

有村：「賃金面から見れば、パートタイム労働者は、障害者にとって一番の強敵です。パートタイム労働者が低賃金なのは、フルタイムではなく、短時間勤務による理由が大きい。例えば、清掃業種では、フルタイムは必要ではなく、ある時間だけ仕事に従事すればよく、時間給×時間である。しかし、8時間雇用の正社員では、賞与を含みトータルの労働コストは高くなります。」

障害者に向く作業があっても非正規労働者との競合関係にあり、業務の拡大も容易ではなさそうである。しかし、これからの日本の人口減による人手不足を考えると、非正規労働者は、よりレベルの高い業務内容や正社員に転換して付加価値生産性を向上させることで障害者の就労と棲み分けができると考える。他方で、比較的重度の障害者にはパートタイム労働を適用していくことも一法であろう。

(7) 採用難

障害者雇用の主流が、身体障害者から知的障害者や精神障害者へと置き換わる中での採用が難しくなりつつある⁷⁵⁾。身体障害者が退職した人数を知的障害者と精神障害者で採用しなければならぬが、採用数の達成とともに労務管理も難しい側面が増える⁷⁶⁾。

有村：「5年ごとに改訂される法定雇用率をどうやって埋めるんだという状況ですね。特にここ5年～6年くらいのところで退職者が一気に増えてきます。10年前までの障害者雇用は雇用すればするだけ障害のある従業員が増え、定年退職者もいかなかったものですから、右肩上がりだったのですけれども、ここにきて一気に退職者を補充する段階に入り、非常に厳しいところです。」⁷⁷⁾

74) 有村へのヒアリング。

75) 内閣府『令和4年版 障害者白書』（参考資料）によれば、障害者総数（障害児を含む）約965万人のうち、身体障害者約436万人、知的障害者約109万4千人、精神障害者約419万3千人となっている。年齢階層別にみても、在宅の身体障害者は、18歳未満が1.6%、18歳以上65歳未満が23.6%、65歳以上72.6%である。在宅の知的障害者は、18歳未満が22.2%、18歳以上65歳未満が60.3%、65歳以上15.5%である。外来の精神障害者は、2017年には、25歳未満が9.9%、25歳以上65歳未満が52.6%、65歳以上37.26%である。<https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r04hakusho/zenbun/pdf/ref1.pdf>（2023年5月13日閲覧）。

76) 有村へのヒアリング。

77) トヨタだけではなく、1970～1980年代に企業に採用された身体障害者が定年を迎える「大量退職時代」が到来している。毎日新聞が主要126社を対象に障害者雇用に関するアンケートを実施し、104社からの回答（回答率82.5%）を得ている。アンケートでは、半数近くの企業が定年などによる退職が続き、人手の確保に苦慮している実態が見られる。その中で、企業に課せられた障害者の法定雇用率は年々引き上げられ、障害の程度の低い人の奪い合いにもなっているという。（「身体障害者、大量退職時代が到来か」毎日新聞、2022年9月2日。）（「障害者確保に苦慮 大量退職、法定率は上昇、

有村：「身体障害者のほぼ8割が60歳代ということで、これからの就労可能人口の割合は少ない。その次に多いのが精神障害者で、年代を限らずにいるが、障害者雇用が可能な障害者手帳の申請者が5分の1であるといわれていて、18歳から60歳の年齢層ではさらに減少する。精神障害手帳の申請者の割合が少ないのは、『偏見があるので障害者手帳を取得したくない』という理由が多い。他には、精神障害者手帳のメリットが少ないのも理由かと思われる。身体障害者や知的障害者の場合、鉄道運賃が半額割引などの様々なメリットがあるが、精神障害者手帳にはそのようなメリットはない。そして、偏見を生じさせないように写真を添付せず、個人を特定できないようにしている状況です。」

有村：「知的／発達障害の職域を増やさないと、今後の障害者雇用数を維持できない。そこで、知的／発達障害者の職域を拡大して雇用を広げる採用活動をしています。」

トヨタでは、2022年度は5名の知的障害者を採用したが、県内からの採用は1名だけで、あとは県外であった。聴覚障害者はほぼ県外からである。2022年度は知的障害者の応募が県外からあって、2023年度入社する目途が立っている。しかしながら、県内は従来と同様に応募者がいるが、県外からの応募者が減る傾向にある⁷⁸⁾。

清水：「生産現場の正社員は採用しにくい傾向にあります。地方からこちらに来てくれないので、苦労しています。」

有村：「まずは親が親元から離したくないという理由がある。」

東：「地元の優良企業が多数の求人を出していますので、地元で就職することができますので。」

有村：「製造業に対するイメージが若年層には良くないことも一因です。日本の製造業のイメージ悪いですからね。『テラスハウスみたいな寮じゃないと来ないよ』とか言われています。」

確かにバブル期以降の若年層の製造業離れがいわれて久しいが、日常生活で見たり体験したりする機会が少ないので、イメージしにくいのも一因と思われる。そのためにも実習は有効な方法と考えられる。

(8) 早期の定年退職者

離職というより、定年を早めている退職者が多いのも従業員数の減少の一因である。2(1)で述べたように55歳から増えてきて健常者より早く退職ということが圧倒的に多い。トヨタだけではなく、生産現場に障害のある従業員を雇用している企業に共通している現象である。これには、年金の受給が早期であることも影響している。厚生年金が在職中から受給できる障害のある従業員もいる。等級によっては障害者年金もプラスになり、基礎年

126 社雇用アンケート」毎日新聞（東京朝刊）2022年9月5日、第1面。

78) 東へのヒアリング。

金とほぼ同額くらいになる⁷⁹⁾。

有村：「そこを我々は何とかがして65歳まで活躍いただけないかということでいろいろな策は取っています。1人2人には効果があります。しかし、80人を減らさないようにしないとうちはどうにもなりません。」

清水：「健常者であっても、高齢の方々に生産現場に残ってもらうのに苦労しています。」

有村：「ここで、トヨタでの生産現場の仕事が大変なら、トヨタループスのほうで活躍いただけないでしょうかと勧めています。トヨタとしてはトヨタループスに来てもらえたら障害者雇用率の数字としては一緒です。」

東：「軽い下肢障害の方であっても、60歳まではやろうという目標で少し痛くても頑張ってきたけれど、それより先って言われても、『ちょっと頑張れない』と本音をお話しされる方もいらっしゃいます。例えば、トヨタループスで60歳以降、培ってきた技能をループスの従業員の人材育成に活かしてみようかなということもあったりします。いろんなアプローチで、第二の人生をご相談するというのを少しずつ行っています。」

有村：「しかし、障害のある従業員の一人一人にアプローチができれば響くと思いますが、それは厚労省の個人情報の関係で出来ません。広く全従業員に対して知らせるのは認められているのですけれども、全員に対して言っても全然響かないところがありますので、苦戦しております。」

有村：「あともう一つは、中途退職です。疾病が進んだことで継続が厳しくて退職になるという方も結構いらっしゃいます。特に障害者の中でいうと視覚ですね。まず通勤が難しくなりますので、もうほとんど見えなくなってくると。それと内部障害でもかなり厳しくなってくる人もいらっしゃいます。」

障害のある従業員には早期から年金受給できることから金銭的なインセンティブはあまり働かないとすれば、若手従業員への指導などの尊厳の欲求や自己実現欲求を活かす精神的なインセンティブが増えそうな業務に就いてもらうことで継続する従業員が少しは増えるかもしれない。

7. 結び

(1) 合理的配慮 (reasonable accommodation)

令和4年6月24日に厚生労働省から「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和3年度）」が公表されている。令和3年度に寄せられた相談のうち、障害者差別に関する相談は55件、合理的配慮の提供に関する相談は189件であった。相談者の内訳は、障害者が227件、事業主が8件、その他(家族等)が9件であった。

79) 有村へのヒアリング。

障害者差別に関する相談内容、「配置」20.6%、「募集・採用時」16.2%、「賃金」11.8%、合理的配慮の提供に関する相談内容として、「上司、同僚の障害理解に関するもの」38.0%、「相談体制の整備、コミュニケーションに関するもの」18.6%が多かった。相談後の状況は、「公共職業安定所において確認後、法18条に基づく助言等を実施（法違反は確認されず）」45.9%、および「相談のみで終了」41.0%がほとんどで、「法74条の7に基づく調停へ移行」1.6%、および「法74条の6に基づく紛争解決の援助へ移行」0.8%であった⁸⁰⁾。

2006年12月13日に国連総会において採択された障害者権利条約が、我が国においては2014年1月20日に批准書を寄託、同年2月19日に効力を発生したと相まって、権利主張に関する相談が多く見受けられる。実際の相談の中では、法違反にかかわる出来事はほとんどなかったという状況であった⁸¹⁾。

トヨタにおいては、2016年の施行からの6年間で相談件数の総数が約300件であった。主な内容として、制度的環境面では110件、物理的環境面では78件であった。トヨタでは物理的・金銭的な合理的配慮はすでに達成していることもあり、人間関係に関する相談のほうが多かったと考えられる。その中で、「上司を変えてほしい」という要望が一番多く、「自分のこと分かってくれないから、変えてほしい」という理由であった。特に精神障害のある従業員では、人間関係の要望が多かった。これは、「合理的配慮がスタートした時に、障害者権利条約⁸²⁾の施行と同じようなタイミングで行われたことが影響してか、障害者の皆さんが合理的配慮を障害者の権利だと勘違いされた要望が多く見受けられた⁸³⁾」という側面もあったようである。上述の厚労省の調査でも類似の傾向を示していた。

トヨタでの物理的配慮の中で、聴覚障害者に対するコミュニケーションへの配慮では、2018年からコミュニケーションツールとして、「UDトーク」という、スマートフォン上で使用できる音声を視覚化する仕組みを導入している。

80) 厚生労働省「『雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和3年度）』を公表しました」職業安定局障害者雇用対策課、令和4年6月24日。

81) 同上資料、3、5ページ。

82) 障害者権利条約対日審査：国連・障害者権利委員会は、2022年8月22・23日にジュネーブで実施された日本政府への審査を踏まえて、「日本の第一次報告書に対する最終見解」を公表した。そこでは、障害者差別解消法制定（平成25年法律第65号）及びその改正（平成33年法律第56号）により公共及び民間事業者団体に障害者のための合理的配慮を提供することが義務づけられたこと、障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）及び2013年の改正により、障害者の法定雇用義務の対象を知的障害者、身体障害者に加え、心理社会的障害者にも拡大し、合理的配慮の確保を義務づけたこと等、9点は好評価された。一方で、日本政府が通常の教育制度に含まれるとしている特別支援教育制度を「分離教育」と位置づけ、障害児を分離した特別支援教育の中止を要請している。（DPI日本会議「障害者権利条約－はじめての日本の建設的対話が実施され、国連障害者権利委員会から日本政府へ勧告（総括所見）が出されました」2022年9月9日。）https://www.dpi-japan.org/activity/crpd/crpd_start0822/（2023年5月2日閲覧）。（United Nations, “Convention on the Rights of Persons with Disabilities” CRPD, 7 October 2022.）https://www.dpi-japan.org/activity/crpd/crpd_start0822/?gclid=CjwKCAjw1YCKBhAOEiwA5aN4Aa_akoMb6MM3WQVOP62rRniNxYtm7aXcgYMmSTmp9khh-i4TCHocPBoC_qsQAvD_BwE

83) 有村へのヒアリング。

有村：「合理的配慮は、外務省の訳であるが、日本人からすると配慮と言われると、上から目線的なものを感じてしまい、この邦訳がしっくりいかないという企業側の意見があります。」

有村：「(障害者差別解消法施行後の) 合理的配慮によって、障害者雇用の環境が変わったとか、進んだっていうのは他の企業でもあまり聞かれない。当初、厚労省が記述していた内容は我々の企業では当たり前ですすでにクリアしていましたので。」

トヨタおよびトヨタグループでは、合理的配慮に関して物理的・金銭的な配慮は十分にクリアしていて、精神的な配慮要望は他企業同様にあったものの、通常配慮以上のところを目指していた。

(2) トヨタとトヨタグループの障害者就業の実態

トヨタでの障害者の就業では、障害のない従業員と同様の業務に従事し、同様の賃金と福利厚生を享受しているため、障害のある従業員に対する差別的な待遇は見られなかった。加えて、障害者年金が早期から受給できるという社会的保障も受けることができる。近年は、職域拡大に注力していて、従来からの技能職と事務職だけでなく技術職も採用し、障害者の発想や視点を取り込んだ製品開発も行っている。

トヨタグループでは、障害のある従業員とマッチングできる多様な職種があり、個人の適性に合わせた業務に従事している。近年は、職域拡大だけでなく、障害のある従業員達による開発協力が増えつつある。また、トヨタ本社の管理職への「心のバリアフリー研修」やポッチャを通じた社内や地域社会との交流も深めている。

両社ともトヨタの技術力と技能力を活かして障害のある従業員が業務に従事できるよう物理的支援を行っている。ならびに、トヨタの人事部およびトヨタグループのスタッフ達が障害のある従業員が業務を遂行できるように様々な人的支援を行っている。

やはり「トヨタ生産システム」の考え方が見られ、障害のある従業員であっても仕事のレベルを落とすのではなく、従業員の能力を最大限に活かせるように物的人的支援を行うことが目指されている。そして、待遇は障害のない従業員と同等で、中間管理職に昇進する従業員も存在する。とはいえ、障害のない従業員と同じ生産性を上げることができない業務もあるが、改善や工夫を重ねて少しずつでも上昇させる努力を行っている。

今後は精神障害者の採用が増加する予測の中で柔軟な労働条件の検討も始めている。8時間労働が難しい精神障害者には2人交代制で1人4時間ずつ「ムリせず」勤務するという方法もあるのでないだろうか。また、高齢層の障害のある従業員も2人交代制の対象として検討の余地があるかもしれない。

(3) トヨタとトヨタグループの学校との連携

トヨタは、主に、全国の指定高等学校からの推薦で採用している。推薦された学生は、

配属先が検討され、3年生の夏休みに実習を経験してから採用が決まる。

トヨタグループは、主に、愛知県的高等特別支援学校から採用していて、一般高校や専修学校、支援機関からも受け入れている。いずれにしても職場見学と実習を行って適性を見極める。中途採用の場合は、ハローワークを通じて就労し、トライアル雇用後に正式採用となる。

大学／短期大学とは、障害のない学生と同様、キャリアセンターを通じた採用を行っている。トヨタには寮が準備されているので、全国から応募できるが、トヨタグループには寮がないので、分室も含めた通勤できる地域となる。

また、採用とは関係なく障害のある生徒に「出前講座」を実施したり、特別支援学校の先生方に就業に必要な準備について情報提供したりするなど、日頃から生徒や先生と緊密な関係を築いている。

これらの取り組みにより、トヨタの障害のある従業員の離職率は、障害のない従業員より少し高い数字になっているものの、同一労働同一賃金での正社員雇用を実現している。トヨタグループの離職率は、全国的な統計からみれば、障害のある従業員のデータだけでなく、障害のない従業員のデータよりも低い⁸⁴⁾。障害者を雇用している他の特例子会社や一般企業と比較すると何が異なるかについては今後の課題としたい。

以上、トヨタおよびトヨタグループの障害者就業の実態と大学（学校）との連携について見てきたが、社会的意義の大きい事業活動であった。まずは、多くの特例子会社では、非正規雇用での採用が見られるが、障害のない従業員と差別することなく、正社員雇用では同一労働同一賃金を原則としていることである。第二に、障害のある従業員の仕事を緩めるのではなく、トヨタの技術力と人的援助を活かしてハンディキャップを最大限取り除こうとしていることである。第三に、各人の障害の多様性に合わせて就業できるよう多様な職種を展開していることである。第四に、障害をマイナスとみるだけでなく、障害者の知恵を活かした誰にでも優しい「ユニバーサル」な製品づくりに活かしていることである。第五に、トヨタグループの現在の収益は赤字ではあるが、誰にとっても使いやすいユニバーサルデザインは、高齢者が増大する日本においては将来「金のなる木」になる製品づくり

84) 就労継続支援 A 型を含む就職先での定着率は、就職後 3 か月時点では 80.5%、就職後 1 年時点では 61.5% であった。一方、A 型を除く一般企業における就職後 3 か月時点の定着率は 76.5%、就職後 1 年時点の定着率は、58.4% であった。就職後 3 か月時点の定着率をより詳細な就職した求人種類別（以下「求人種類」という。）でみると、A 型 88.0%、障害者求人 86.9%、一般求人障害開示 69.3%、一般求人障害非開示 52.2%、就職後 1 年時点の定着率は、A 型 67.2%、障害者求人 70.4%、一般求人障害開示 49.9%、一般求人障害非開示 30.8% であった。（2015 年 7 月 1 日から 8 月 31 日の 2 か月の間に、全国で 134 箇所の公共職業安定所の専門援助部門（障害者窓口）の紹介により就職した者のうち、5,305 人の結果が回収された。）（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」2017 年 4 月。<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur000000nub-att/houkoku137.pdf>（2023 年 7 月 2 日閲覧）

となるかもしれない。

これらのことより、トヨタおよびトヨタループスの障害者就業は、持続可能な企業と社会を実現しうる事業であると考えられる。

謝辞

トヨタループス株式会社・代表取締役社長の有村秀一氏、トヨタ自動車株式会社・秘書部・秘書室主幹（前トヨタループス株式会社・取締役管理部部長）の清水康史氏、トヨタ自動車株式会社・人事部海外労政室長・サステナビリティ推進室主査の奥山洋介氏、トヨタループス株式会社・管理部部長（前トヨタ自動車株式会社・人事部海外労政室・ダイバーシティ・人権グループ主任）の東恵子氏、トヨタ自動車株式会社・未来創生センター・R-フロンティア部・第2ロボティクスグループ主任の後藤明人氏、トヨタループス株式会社・管理部経理・総務グループの村瀬礼美氏には、現地調査を快く受け入れていただいた上に、インタビューにも懇切丁寧にお答えいただき、深謝申し上げます。2023年7月～8月には追加質問にもメールで丁寧にご回答いただき誠にありがとうございました。また、御社の貴重な資料を賜り、誠に参考になりました。トヨタループス株式会社・管理部・経理・総務グループの吉永香織氏には現地調査の際には大変お世話になりました。紙面を借りて謝辞を申し上げます。

(2023年8月20日受理)

Employment of people with disabilities at TOYOTA and TOYOTA LOOPS and their school-to-work transition: “Equal pay for equal work” and expansion of job categories including product development jobs

SHINOBU Chikako
YASUHARA Yoshiko

This study surveyed the employment situation for persons with disabilities and their school-to-work transition. We examined how Toyota Motor Corporation and its special subsidiary, Toyota Loops Corporation, provided reasonable accommodation after implementing the Act for Elimination Discrimination against Persons with Disabilities. This study is an interview survey for managers of these companies in the summer of 2022.

We did not identify any discriminatory treatment of employees with disabilities at Toyota, as they engage in “equal pay for equal work” and receive benefits such as employees without disabilities. Toyota has used to hire traditional technical workers and clerical workers, furthermore it has recently focused on expanding job categories including engineering staff. Toyota Loops has been diversifying the tasks that employees with various disabilities can perform, and they have been increasingly encouraged to participate in product development support. Utilizing their technical strength and skills, the staff from these firms provides various physical assistance and human support for their employees with disabilities to perform their tasks.

Toyota primarily recruits recommended students from designated high schools nationwide. Toyota Loops mainly recruits students from schools for special needs education in Aichi prefecture, furthermore from general high schools, special training vocational schools, and support institutions. In all cases, practical training is conducted to determine aptitudes for employment. Similar to other college and university graduates, these firms hire students with disabilities through career service centers. Regardless of hiring, they deliver their employees as technical training teachers to students with disabilities and provide special education teachers the information necessary for their students to obtain jobs.

These cases reveal that Toyota has made it possible to receive equal pay for equal work, and Toyota Loops has achieved a low turnover rate for employees with disabilities through these efforts.

Keywords: 1. employment of people with disabilities, 2. school-to-work transition, 3. equal pay for equal work, 4. expansion of job categories including product development jobs, 5. Toyota and Toyota Loops

