

障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会状況報告について

■ 平成 25 年 2 月 19 日（火） 第 2 回専門委員会を開催

高年齢者・障害者雇用実態調査結果（中間）について事務局から説明を聴取するとともに、専門委員会における今後の検討の進め方について意見交換を行った。

1 意見交換の概要について

【制度の周知】

- ① 障害者雇用に関する助成制度は様々あり、中身が周知されていない。
- ② ジョブコーチ制度など、企業に対して支援してもらえる様々な関係機関をもっと周知する必要がある。
- ③ 助成制度や支援機関の連携先があっても、企業側の障害者の理解が進まないと周知しても受け入れられない。
- ④ 企業側も色々な制度があることは知っているが、どこかに相談すると一元的に全部分かるようになっていると企業側も助かる。

【就労支援ワーカーとの連携】

- ⑤ 就労支援ワーカーが、企業に入って行って仕事を作る（仕事を分割して具体的に働きかける）ことで解決する部分がある。
- ⑥ 「雇用継続と職場定着について」関係機関と連携したことがある事業所が少ない。就労支援ワーカーとの連携は企業にとってはまだ距離がある。企業が障害者雇用を進めるのにハローワークだけでは限界がある。就労支援ワーカーとの連携は大切になってくる。

【職場の理解者】

- ⑦ 職場定着について、知的障害、精神障害のある方は、1年3年5年経ったからといって定着しているとはいえない現実があるなかで、職場内に一人でも理解者がいると定着しやすい。

【仕事の形態・障害者の能力】

- ⑧ 清掃などは訓練業務として行い、訓練終了後委託業務として支援者と障害者の作業チ

ームが清掃業務に就く取組がある。こういうことを企業側は知らないと思う。仕事の形態や障害者の能力について周知していくこと、事例や経験を知っていただくことが必要だと思う。

【制度の見直し】

- ⑨ 施設整備助成金なども申請してもなかなか認可されないということも伺っている。助成制度が用意されているが、活用しようとするハードルが高い。制度の見直しも必要なのではないか。

2 今後の調査・検討の進め方について

- ・事業所の現地調査及び障害者団体・支援者の代表者との意見交換について承認を得た。

■ 現地調査の概要

実施期日	平成25年3月22日(金)	事業所名	株式会社 コシナ
事業内容	カメラ、レンズ、映像関連の光学デバイス 開発設計・製造販売		
従業員(障害者)	550人、うち障害者数12人(身体10人・知的1人・精神1人)		
特記事項	障害者の継続雇用のため、障害者作業施設設置等助成金を活用するなど、障害者の働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。		
実施期日	平成25年3月22日(金)	事業所名	長野県交通警備 株式会社
事業内容	警備業		
従業員(障害者)	180人、うち障害者数7人(身体7人)		
特記事項	障害の特性等に十分配慮して配置を決めるなど、職場の安全性の確保を図り、所属長や現場指導員を中心に問題点の把握、助言を行い、勤続10年以上の者も多く在籍している。		
実施期日	平成25年3月27日(水)	事業所名	社会医療法人慈泉会 相澤病院
事業内容	医療業		
従業員(障害者)	1,804人、うち障害者数20人(身体12人・知的6人・精神2人)		
特記事項	障害者の職場配置について、本人の希望や障害特性を踏まえ、障害者でも無理なく担当できる業務の部署へ配置するなど、障害者の定着を念頭に置いた雇用管理が進められている。		
実施期日	平成25年3月27日(水)	事業所名	エプソンミズベ株式会社
事業内容	本社・湖畔工場:製造軽作業、リサイクルカートリッジ仕分け 松本工場:クリーニング、構内清掃		
従業員(障害者)	137人、うち障害者数93人(身体38人・知的54人・精神1人)		
特記事項	セイコーエプソン株式会社を親会社とする特例子会社で、多数の障害者を雇用している。		
実施期日	平成25年5月8日(水)	事業所名	株式会社デイリーはやしや
事業内容	食料品製造販売		
従業員(障害者)	230人、うち障害者数13人(身体7人・知的3人・精神3人)		
特記事項	障害のある人も、ない人も同じ職場で働くことを原則に、障害者民間活用委託訓練を有効に利用しながら障害者雇用に取り組んでいる。		
実施期日	平成25年5月8日(水)	事業所名	多摩川リンクス株式会社
事業内容	モーター製造・データ処理・清掃業務		
従業員(障害者)	12人、うち障害者数9人(身体3人・知的4人・精神2人)		
特記事項	多摩川精機株式会社を親会社とした特例子会社。		

【主な意見】

雇 用 経 緯 に 及 び た 配 慮 の た 点	<p>《経緯》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務に従事できる者であれば、障害の有無に関係なく採用している。 ・トライアル雇用を体験 ・障害者民間活用委託訓練を活用 ・養護学校から実習に来ていた生徒を採用 <p>《配慮》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者のトイレとスロープ設置時に、障害者作業設備設置等助成金を活用した。 ・仕事のできる環境を整える。(ロッカーと食事場所は1階にする) ・障害者を受け入れる体制として、社内のスタッフの育成は重要 ・通勤時間や勤務時間への配慮
雇 用 上 の メ リ ッ ト 及 び 課 題	<p>《メリット》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単純作業ではあるが、正確さが求められる工程では、知的障害者は適していると思う。 ・障害者を受け入れることで、スタッフ内で協力し合えるようになった。 ・職種に応じた働き方ができる。 <p>《課題》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務上危険が生じた時に機敏に対処できるか安全性の確保が課題 ・国の助成金の条件が厳しく活用ににくい。 ・障害者の適性を見極め、それに合った作業を見つけるためには、業務の細分化が必要であり、そこまでにかかると感じる。 ・本人と支援者を交えた相談体制の充実が課題 ・支援スタッフの負担増、企業内の人材育成は今後の課題 ・私生活のサポートとして、就業・生活支援センターからの支援が重要であるが、地域の温度差があり、企業としては戸惑うことも。 ・新卒者は社会的スキルが整っていない場合が多く、送り出し側の準備は必要である。
関 係 機 関 と の 連 携	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルスのコンサルタントに月1回相談している。 ・月1回重度知的障害者のケース会議を継続している。 ・ハローワーク、就業・生活支援センター、チャレンジ・松本、松本技術専門校との連携により、障害者の訓練、受け入れ、職場定着を図っている。 ・養護学校との連携
雇 用 継 続 、 職 場 定 着	<ul style="list-style-type: none"> ・現場の声を大切にしていくこと(人事サイドから「仕事」と「人」を現場に押し付けないことが大切)＝現場の理解に繋がり、雇用継続(職場定着)が可能となる。 ・支援機関(障害者雇用支援センター等)の方からの支援が重要 ・障害のある社員が複数在籍し、互いに業務上連携していく中で、就業意識(モチベーション)を向上させることが雇用継続(職場定着)に繋がっている。 ・障害者就業・生活支援センターの支援員が、就労後も関わってくれて、生活面を含めたフォローをいただいている。 ・障害者の特徴を見極めて配属し、個人の特性、障害に合った業務を担当させている。 ・無理はさせないが、挑戦はさせる姿勢・・・社内の就労支援員からの助言も参考にしている。
行 政 ・ 関 係 機 関 に 対 す る 要 望	<ul style="list-style-type: none"> ・社員教育のセミナー(メンタルヘルス)、身近な事例の紹介など情報を発信してほしい。 ・うつ病や精神障害について、小さなものでも他社の対策事例などの情報がほしい。 ・何かあったら支援機関(チャレンジ・松本、ピアネットなど)からアドバイスを受けて解決したい。支援機関の方がすぐに対応してくれることは非常にありがたい。このため、支援機関が多くあれば力強いと思う。 ・障害者の雇用推進者を複数人育成したい。このため、職員研修を充実していく必要があり、研修をサポートしてくれる機関があればありがたい。 ・障害者雇用を地域で支え合うことが必要 ・トライアル雇用制度が活用できず、正式採用を前提とした研修期間がないため困っている。制度を残してほしい。 ・支援センターの皆さんにもっと入っていただき、私生活のバックアップをしていただきたい。 ・ハローワークや就業支援センターからのアドバイスをもらい、訓練や助成金をフル活用している。これらの継続をしていただきたい。 ・規模の小さい企業ほど継続雇用が困難になる恐れがあるため、助成金の減額・打ち切りのないよう、継続をしていただきたい。

■ 意見交換の概要

実施日時	平成25年5月24日(金) 14:00~15:30
団体名	社会福祉法人高水福祉会 ふっくら工房 ふるさと
団体概要	・就労移行支援事業所 就労継続支援B型事業所 ・パン製造等

実施日時	平成25年5月28日(火) 10:00~11:00
団体名	長野県手をつなぐ育成会
団体概要	・構成員 会員:各郡市ごとに組織された「手をつなぐ育成会」、賛助会員:会に賛同した個人、団体 ・知的障害者(児)を守り、知的障害者対策を推進

実施日時	平成25年5月28日(火) 11:15~12:15
団体名	社会福祉法人 長野県身体障害者福祉協会
団体概要	構成員:各市町村身体障害者福祉協会(74団体) (各協会に加盟する身体障害者約23,000人)

実施日時	平成25年5月28日(火) 13:30~14:30
団体名	特定非営利活動法人 長野県精神保健福祉会連合会
団体概要	・構成員:精神障害者家族会等の団体及び個人 ・精神障害者の医療・福祉制度の改善、自立と社会参加への支援及び地域社会の理解と協力を得るための事業を実施

[主な意見]

雇用に関する現状	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントに力を入れ、本人の特性(強みだけでなく弱点も含め)を見極めて就職につなげている。今年度以降は効果が現れて就職者が増加すると見込んでいる。【高水福祉会】 ・保護者と企業の双方が障害者を理解することが重要(保護者の中には、障害者自身よりも就労に対する困難さを感じてしまっているケースがある) 【手をつなぐ育成会】 ・市内の企業では視覚障害者や聴覚障害者を多数雇用している。市による企業への積極的な働きかけも雇用の一因と思われる。【身障者福祉協会】 ・就職率は数値上は増加しているが、実際に就職した障害者の数そのものは増えていないのではないか(精神障害者であることをオープンにする人が増加したことによる数値の増)。【精神保健福祉会】
雇用にあたっての企業側の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・企業に職場実習(OJT)を受け入れていただくことが、最も効果的である。実習で障害者を受け入れると、障害者の持つ特性や「できること」を知ってもらえる。【高水福祉会】 ・企業トップの理解だけでなく、一緒に働く方にも同様に理解いただくことが重要【高水福祉会】 ・仕事の単純化をしてくれれば就労が増える。【手をつなぐ育成会】 ・手話通訳も社員として一緒に働いている企業がある。【身障者福祉協会】 ・勤務時間等の勤務体制上の配慮や会社外に必要な時に支援をしていただける支援者が必要【精神保健福祉会】
障害者の適性	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者は経験が不足しているため、実習メニューを多数用意することで自ら選択し様々な経験を積んでもらい、自信を持ってもらうことが重要【高水福祉会】 ・障害者の特性等を理解してもらい、本人に適した業務に従事できれば、一般の方よりも力を発揮できる。【手をつなぐ育成会】 ・障害の特性を活かした分野にも健常者の就労が増えてきている(例:以前、マッサージは視覚障害者の仕事だったが、現在、健常者が増加している)。【身障者福祉協会】 ・障害による症状や生活のしづらさを抱えているが、就業先での信頼関係を構築することができれば、能力を発揮できる。また、支援体制が構築されていることで、同様に能力を発揮することができる。【精神保健福祉会】
関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の関係団体の連絡会を設け、ハローワークや地方事務所、障害者就業・生活支援センターがネットワーク化して、就労支援等に取組んでいる。【高水福祉会】 ・地元企業も参加した地域のネットワークづくりが重要【高水福祉会】 ・障害の特性を知ってもらうため、福祉と企業の連携が大切【手をつなぐ育成会】 ・市と社協との協力、技術専門校での職業訓練、養護学校在学中の職場実習・訓練(企業での定着率が高い)【身障者福祉協会】 ・ピアサポートの実施【精神保健福祉会】
雇用継続、職場定着	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者就業・支援センターから企業に対し、仕事の切り出し、受け入れ可能な提案(例:トイレ掃除、コピーのトナー補充、ゴミ集めなど)を行っていくことが大切(就労支援員が実際に仕事を体験し、具体的に提案している)。【高水福祉会】 ・就業支援ワーカーと企業との連携(支援ワーカーが企業を訪問し、障害者の特性等について理解をしていただくなど)が重要【手をつなぐ育成会】 ・道路の整備(バリアフリー化)による通勤のしやすさなど、働きやすい環境が必要(ハード面)【身障者福祉協会】
行政・関係機関に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の権利条約に基づく「合理的配慮」(障害があることで不利益が生じないように意図する、しないにかかわらず)にして、障害者に実質的な平等を与えるが必要である。【高水福祉会】 ・障害の特性がわかるものがないので、成功事例を集めたものを作る。この障害にはこの業務(あるいは職種)が適する、と明記されたものがよい(パターン化)。企業への配布用パンフレット等がほしい。【手をつなぐ育成会】 ・関係各方面からの支援をさらに得るためには、ジョブコーチ等の支援が障害者の雇用・就労継続に大きな役割を果たしていることを社会全体に周知すべき。【手をつなぐ育成会】 ・社協、企業等との話し合いの場の設定【身障者福祉協会】 ・精神障害者に係る法定雇用率の義務化に向けて、障害者、企業ともに適切な策を取れるよう、障害者等に対するサポート体制を含めて必要な取組みが何かを考えて欲しい。【精神保健福祉会】