

障害者等の雇用の在り方について

長野県労働問題審議会

障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会

平成 25 年 11 月

目 次

1	はじめに	1
2	障害者雇用の現状について	
(1)	障害者の就職等の状況	3
(2)	「アビリンピック」の取組み	9
(3)	障害者雇用率の推移と現況	11
3	障害者雇用のアンケート調査等について	
(1)	アンケートの概要と結果	16
(2)	障害者雇用事業所からの聞き取り	21
(3)	障害者関係団体との意見交換	23
4	障害者雇用の促進に向けて	
(1)	障害者雇用実績のない事業所へのひろがり	25
(2)	障害者を雇用している事業所の取組み	32
(3)	障害者認定には至らない者の就労支援	36
5	まとめ	
(1)	具体的な展開方法	37
(2)	具体的な展開に向けた各機関等の役割	41

【参考】

○障害者の定義	2
○障害者雇用率制度	12
○県における取組み	13
○障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会・委員名簿	45
○障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会・開催経過	46
○現地調査した事業所の取組み紹介	
事例2 (P21)、事例3・4 (P30)、事例5 (P31)、事例6・7 (P34)	
事例8・9 (P35)	

1 はじめに

近年、障害者の就労意欲の高まりや事業所の積極的な採用などにより、以前に比べ、障害者の方がさまざまな職場で活躍できるようになりました。

また、昨年、本県で開催された「第33回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」における選手の活躍は、障害者の持つ高い技術や能力を証明するとともに、その可能性も示しています。

本県の雇用障害者数は、昨年、過去最高を更新するなど増加傾向にありますが、職場定着の問題や、発達障害や難病を抱える方々の就労支援などが新たな課題として指摘されています。

また、本県の事業所のうち約4割が法定雇用率未達成の中、今春からは法定雇用率が引き上げられるとともに、法定雇用率適用外の小規模事業所における障害者雇用がなかなか進まない状況もあり、さらなる障害者の雇用促進強化や充実等が求められています。

これらの状況を踏まえ、障害者雇用のあり方を専門的な見地から検討を行うため、平成24年8月、長野県労働問題審議会に「障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会」を設置し、委員による検討のほか、県内事業所へのアンケート、現地調査及び関係団体との意見交換などを実施してまいりました。

この報告書は、働くことを希望する障害者が誰でも働けるように、地域の就労支援ネットワークの構築や関係機関によるPRの強化、支援サイドの人材育成などを委員会として提案し、「しあわせ信州創造プラン（長野県総合5か年計画【2013】）」の「県民誰もが持てる能力を最大限に活かすことのできる社会」の実現を願うものです。

今後も社会全体がそれぞれの役割を認識し、障害者に対する理解を深め、全ての人々が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会づくりや、その能力を十分に発揮できる環境づくりを一層推し進め、障害者の雇用促進につながるよう期待します。

参考1 障害者の定義

障害者基本法第2条において、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。

1) 身体障害者とは

身体障害者福祉法第4条において、視覚障害、聴覚障害、音声・言語機能障害・肢体不自由等（計12分類）身体上の障害がある18歳以上の者であって、都道府県知事から身体障害者手帳の交付を受けたものとなっている。

身体障害者手帳は、都道府県知事が身体障害者福祉法に規定する障害程度区分に該当すると認定した者に、各種援護を受けやすくすることを目的に、手帳を交付するもの。

2) 知的障害者とは

法律上明確な定義はないが、厚生労働省基礎調査では、「知的機能の障害が発達期（概ね18歳まで）に現れ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別な援助を必要とする状態にあるもの。」と定義されている。

また、知的障害者に対して、一貫した指導・相談を行うとともに、特別児童扶養手当の支給等、各種援護を受けやすくすることを目的に、障害者からの申請に基づき都道府県知事が療育手帳を交付している。

3) 精神障害者とは

精神保健及び精神障害福祉に関する法律第5条において、統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者と定義されていて、対象範囲は広い。

精神障害者は、社会復帰及び自立並びに社会参加の促進を図る目的で、都道府県知事が認定する精神障害者保健福祉手帳の交付を受けたり、障害の軽減、社会生活を営むために提供される必要な医療について自立支援医療を受給し、通院・入院している者などがいるが、手帳の交付や自立支援医療を受けていない精神障害者もあり、全体数の把握は困難。

4) 発達障害者とは

発達障害者支援法第2条において、発達障害者は、発達障害を有するために日常生活又は社会訓練に制限を受ける者と定義。発達障害とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これらに類する脳機能の障害で、通常低年齢において発現する。早期発見、早期支援が特に重要である。

2 障害者雇用の現状について

(1) 障害者の就職等の状況（平成25年5月17日 長野労働局発表「ハローワークにおける障害者の職業紹介状況・就職件数等」）

県内の公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は、対前年度比6.6%増加の1,586件となり、3年連続で過去最高を更新した。また、就職率も49.0%（同0.4%増）と、4年連続で上昇した。

なお、本状況の概要は次のとおりである。

ア 新規求職申込件数

3,236件・対前年度比5.8%増（前年度3,060件）

イ 就職件数

1,586件・対前年度比6.6%増（前年度1,488件）

ウ 障害別の新規求職申込件数・就職件数

精神障害者の件数が平成23年度と比較して大きく増加している。

	新規求職申込件数		就職件数	
		前年度比		前年度比
身体障害者	1,085件	▲8.5%	514件	▲2.1%
知的障害者	526件	4.8%	298件	6.0%
精神障害者	1,519件	20.2%	727件	11.5%
その他障害	106件	▲1.9%	47件	56.7%
合 計	3,236件	5.8%	1,586件	6.6%

エ 産業別の就職状況

就職件数の多い業種は以下のとおり

- ① 「医療・福祉」（392件・24.7%）
- ② 「サービス業」（295件・18.6%）
- ③ 「製造業」（274件・17.3%）
- ④ 「卸・小売業」（223件・14.1%）

オ 職業別の就職状況

就職件数の多い職種は以下のとおり

- ① 「運搬・清掃・包装等」（424件・26.7%）
- ② 「生産工程」（276件・17.4%）
- ③ 「事務的職業」（244件・15.4%）

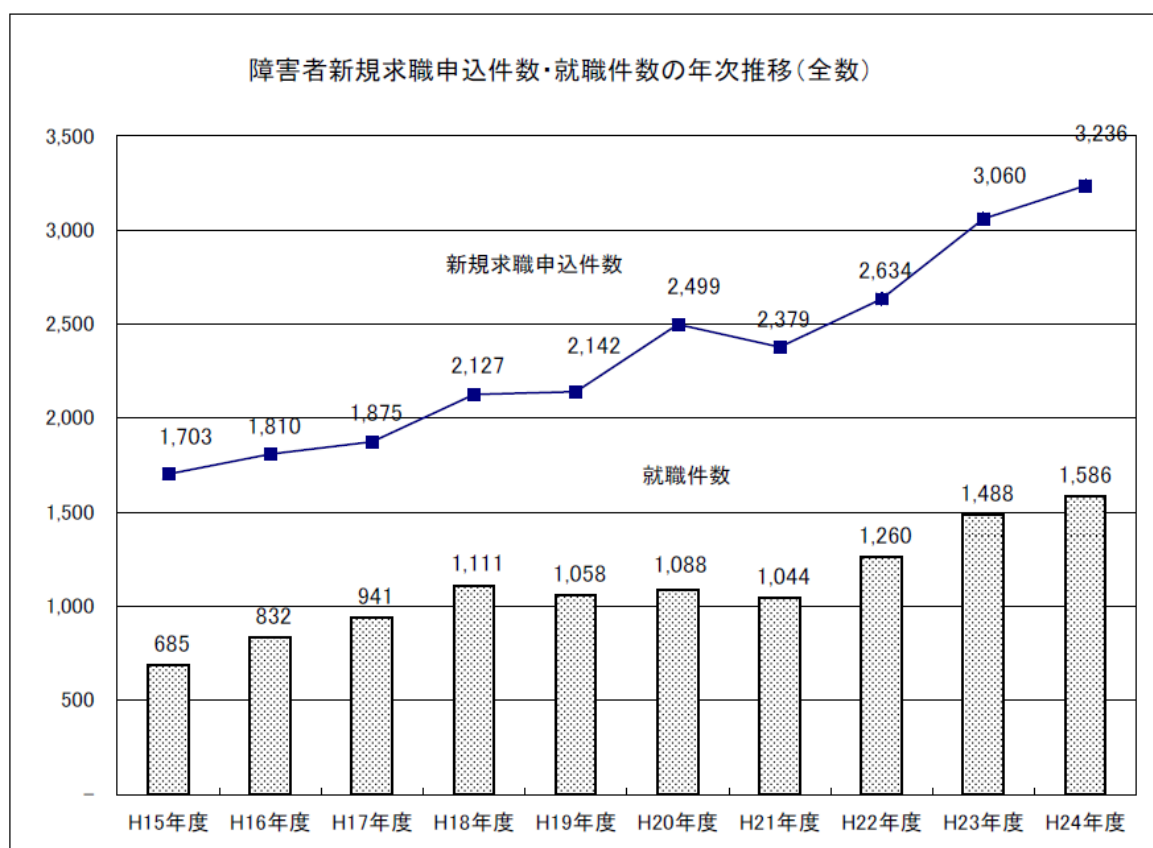
カ ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

① 概況

平成15年度以降の新規求職申込件数、就職率等の推移は以下のとおり

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③紹介件数		④就職件数		⑤就職率(④/①)	
	前年度比		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差	
H15年度	1,703	12.8	3,323	8.7	2,919	30.5	685	9.4	40.2	△ 1.3
H16年度	1,810	6.3	3,544	6.7	3,148	7.8	832	21.5	46.0	5.7
H17年度	1,875	3.6	3,095	△ 12.7	3,760	19.4	941	13.1	50.2	4.2
H18年度	2,127	13.4	3,450	11.5	4,196	11.6	1,111	18.1	52.2	2.0
H19年度	2,142	0.7	3,330	△ 3.5	4,558	8.6	1,058	△ 4.8	49.4	△ 2.8
H20年度	2,499	16.7	4,032	21.1	5,287	16.0	1,088	2.8	43.5	△ 5.9
H21年度	2,379	△ 4.8	3,936	△ 2.4	6,565	24.2	1,044	△ 4.0	43.9	0.4
H22年度	2,634	10.7	4,096	4.1	7,357	12.1	1,260	20.7	47.8	3.9
H23年度	3,060	16.2	4,540	10.8	8,046	9.4	1,488	18.1	48.6	0.8
H24年度	3,236	5.8	4,993	10.0	8,567	6.5	1,586	6.6	49.0	0.4



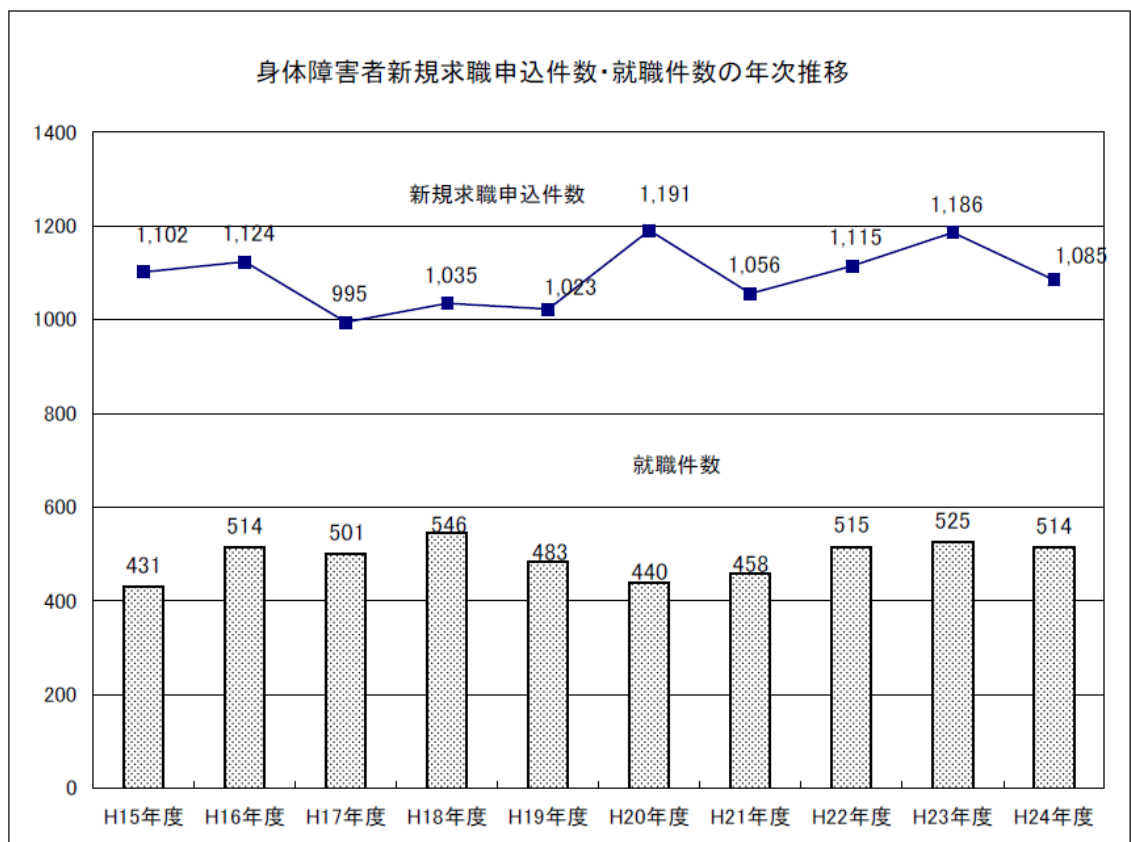
② 障害種別の職業紹介状況

a 身体障害者

- ・新規求職申込者数は平成15年度以降、ほぼ1,000人前後で推移している。
- ・近年、就職件数は500件を超え、就職率は45%前後で推移。

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③紹介件数		④就職件数		⑤就職率(④/①)	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度差		
H15年度	1,102	6.7	2,196	3.4	1,823	28.9	431	15.9	39.1	3.1
H16年度	1,124	2.0	2,213	0.8	1,839	0.9	514	19.3	45.7	6.6
H17年度	995	△ 11.5	1,736	△ 21.6	1,972	7.2	501	△ 2.5	50.4	4.7
H18年度	1,035	4.0	1,800	3.7	2,038	3.3	546	9.0	52.8	2.4
H19年度	1,023	△ 1.2	1,620	△ 10.0	1,973	△ 3.2	483	△ 11.5	47.2	△ 5.6
H20年度	1,191	16.4	1,958	20.9	2,374	20.3	440	△ 8.9	36.9	△ 10.3
H21年度	1,056	△ 11.3	1,772	△ 9.5	2,640	11.2	458	4.1	43.4	6.5
H22年度	1,115	5.6	1,777	0.3	2,751	4.2	515	12.4	46.2	2.8
H23年度	1,186	6.4	1,898	6.8	2,648	△ 3.7	525	1.9	44.3	△ 1.9
H24年度	1,085	△ 8.5	1,941	2.3	2,539	△ 4.1	514	△ 2.1	47.4	3.1

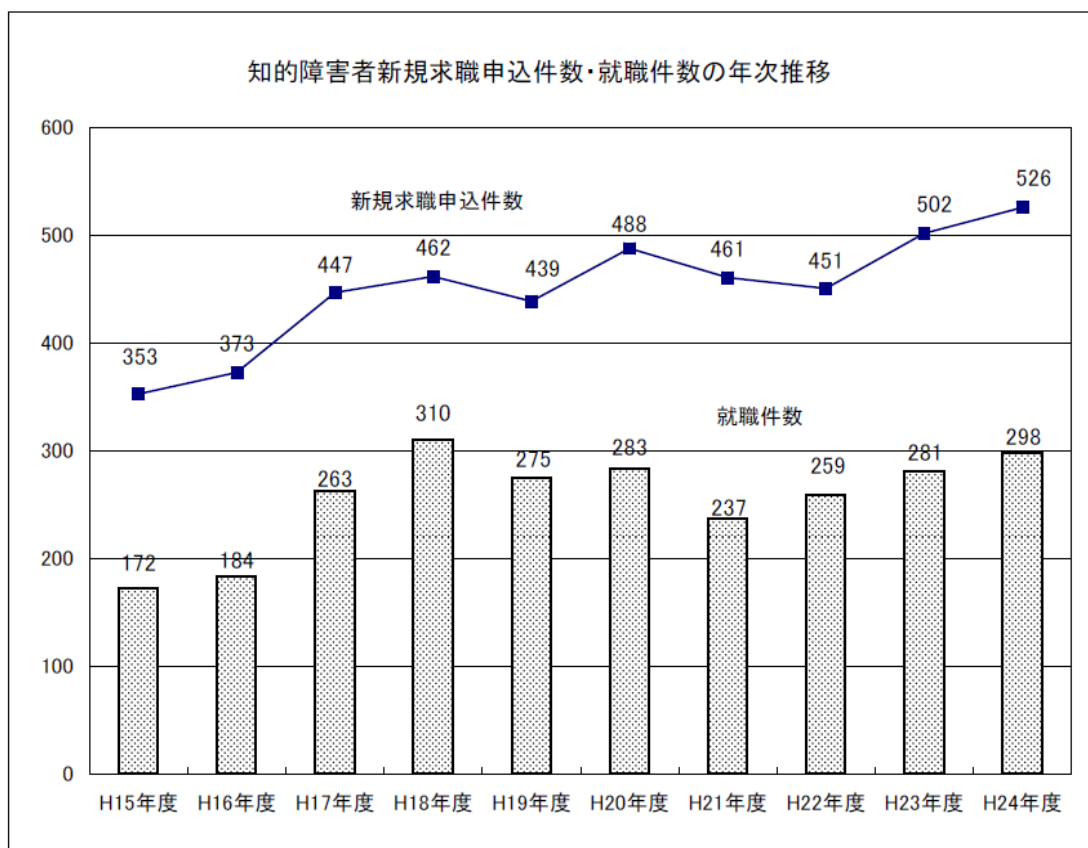


b 知的障害者

- ・新規求職申込者数は平成15年度以降、増加を続けている。
- ・就職件数・就職率ともに伸びてきている。

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③紹介件数		④就職件数		⑤就職率(④/①)	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差
H15年度	353	16.9	685	11.7	457	34.0	172	△ 2.8	48.7	△ 9.9
H16年度	373	5.7	774	13.0	524	14.7	184	7.0	49.3	0.6
H17年度	447	19.8	737	△ 4.8	630	20.2	263	42.9	58.8	9.5
H18年度	462	3.4	799	8.4	707	12.2	310	17.9	67.1	8.3
H19年度	439	△ 5.0	710	△ 11.1	665	△ 5.9	275	△ 11.3	62.6	△ 4.5
H20年度	488	11.2	811	14.2	661	△ 0.6	283	2.9	58.0	△ 4.6
H21年度	461	△ 5.5	812	0.1	959	45.1	237	△ 16.3	51.4	△ 6.6
H22年度	451	△ 2.2	799	△ 1.6	921	△ 4.0	259	9.3	57.4	6.0
H23年度	502	11.3	855	7.0	1,102	19.7	281	8.5	56.0	△ 1.4
H24年度	526	4.8	949	11.0	851	△ 22.8	298	6.0	56.7	0.7

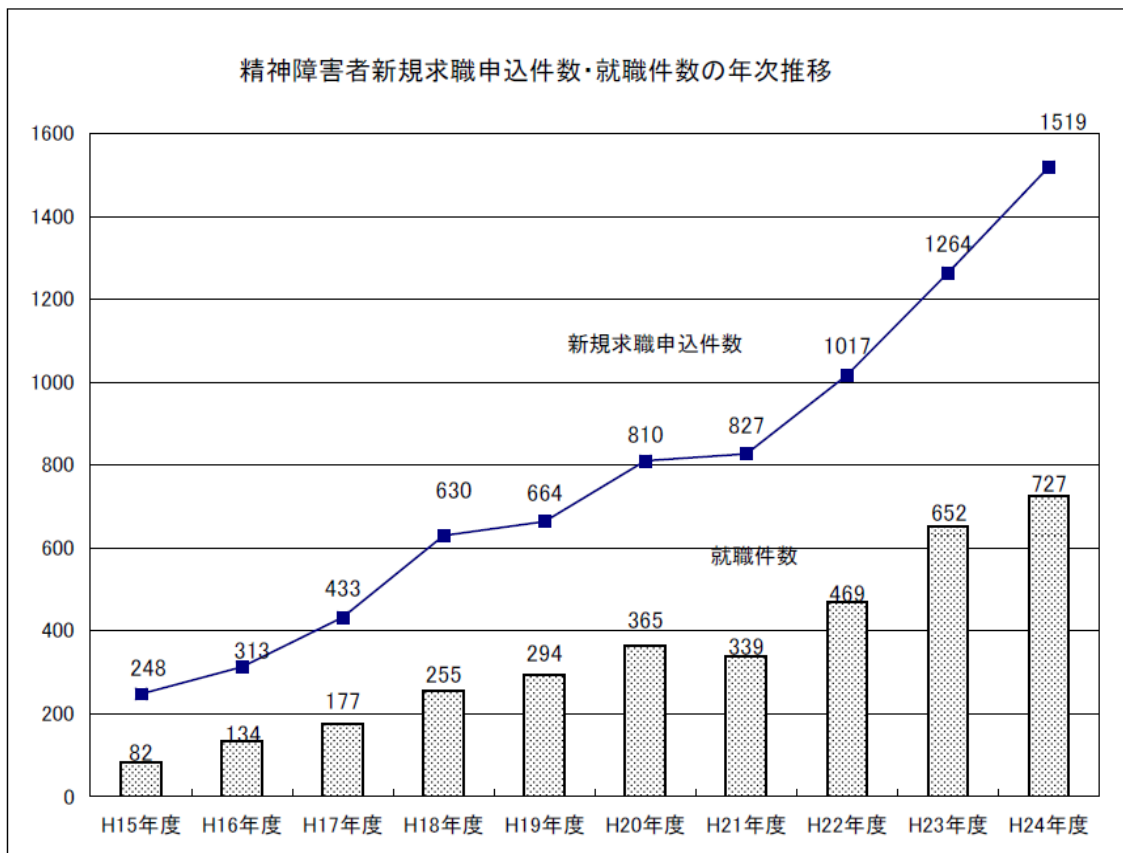


c 精神障害者

- ・新規求職申込者数は平成15年度以降、増加を続けている。
- ・新規求職申込者数及び就職件数は伸びているが、就職率は50%を前後している。

(件、人、%、%ポイント)

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③紹介件数		④就職件数		⑤就職率(④/①)	
	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度差		
H15年度	248	41.7	442	37.7	639	32.8	82	6.5	33.1	△ 10.9
H16年度	313	26.2	559	26.5	785	22.8	134	63.4	42.8	9.7
H17年度	433	38.3	622	11.3	1,158	47.5	177	32.1	40.9	△ 1.9
H18年度	630	45.5	851	36.8	1,451	25.3	255	44.1	40.5	△ 0.4
H19年度	664	5.4	991	16.5	1,920	32.3	294	15.3	44.3	3.8
H20年度	810	22.0	1,251	26.2	2,252	17.3	365	24.1	45.1	0.8
H21年度	827	2.1	1,329	6.2	2,966	31.7	339	△ 7.1	41.0	△ 4.1
H22年度	1,017	23.0	1,492	12.3	3,685	24.2	469	38.3	46.1	5.1
H23年度	1,264	24.3	1,711	14.7	4,117	11.7	652	39.0	51.6	5.5
H24年度	1,519	20.2	2,005	17.2	4,871	18.3	727	11.5	47.9	△ 3.7



d その他の障害者

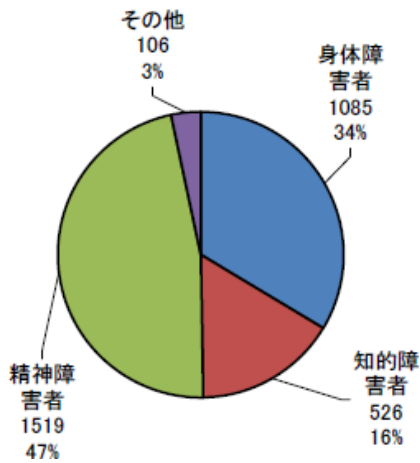
- ・紹介件数、就職件数及び就職率がともに伸びている。

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③紹介件数		④就職件数		⑤就職率(④/①)	
	前年度比		前年度比		前年度比		前年度比		前年度差	
H19年度	16		9		14		6		37.5	
H20年度	10	△ 37.5	12	33.3	9	△ 35.7	-	△ 100.0	0.0	△ 37.5
H21年度	35	250.0	23	91.7	55	511.1	10	#DIV/0!	28.6	28.6
H22年度	51	45.7	28	21.7	107	94.5	17	70.0	33.3	4.7
H23年度	108	111.8	76	171.4	179	67.3	30	76.5	27.8	△ 5.5
H24年度	106	△ 1.9	98	28.9	306	70.9	47	56.7	44.3	16.5

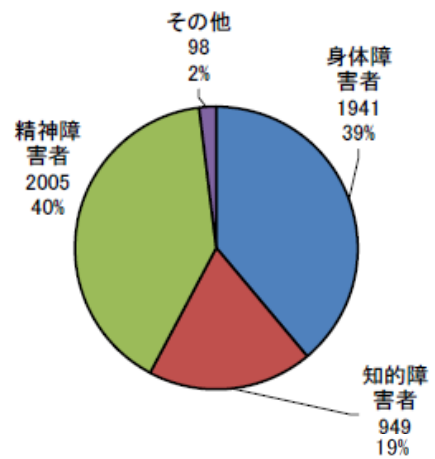
e 就職件数等における障害種別の割合

- ・前記のとおり精神障害者の割合が高い

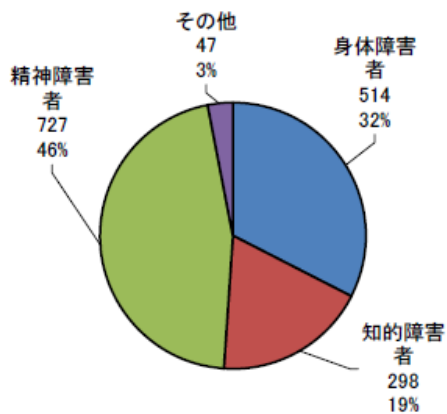
①新規求職申込件数



②有効求職者数



③就職件数



(2) 「アビリンピック」の取組み

本県では、平成24年10月、第33回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を開催した。これは、障害者の職業能力の向上と障害者に対する社会一般の理解を深め、障害者の雇用の促進を図ることを目的としたものである。

この大会では、本県の参加者23名中14名が入賞するなど、障害者の持つ高い技能や職業能力が示されたところである。

今後は、このイベントを一過性のものとせず、障害のある方々の技能に対する県民意識の維持や障害のある方々の技能を活かした雇用の促進が求められる。

【事例紹介1 障害者の努力の結晶、優れた技能・能力の発揮】

全国障害者技能競技大会（アビリンピック）は、障害のある方々が日頃職場などで培った技能を競い合う大会です。障害のある方の職業能力の向上、また障害のある方々に対する企業や社会一般の理解と認識を深め、雇用の促進を図ることを目的としています。

昭和47年からほぼ毎年開催され、都道府県から推薦された15歳以上の障害者が参加しています。

競技は、ワード・プロセッサ、データベース、喫茶サービスなどの全24種目（H25）で技能を競います。

第33回の長野大会は、平成24年10月20日（土）～10月22日（月）に開催され、全国から302人の選手が日頃培った技能を競いました。

長野県からは、20種目23名の選手が参加し、過去最高の14名が入賞（金賞3名、銀賞7名、銅賞3名、努力賞1名）しました。

障害者の日頃の努力の成果が表れたものとなり、受賞者本人はもとより、支援者や他の障害者の励みとなる素晴らしい大会となりました。

また、本大会における入賞者の中では、大会での活躍が地元紙に取り上げられたことで、地元企業から打診があり、企業内での実習期間を経て本採用になった方や、所属施設で非正規職員だった方が、大会後に正規職員として採用されるなど、雇用につながる成果を上げました。

このイベントを一過性のものとするかないよう、平成25年度においても、「長野県障害者技能競技大会」や、「第34回全国障害者技能競技大会」（千葉市で開催）に向けた技能強化講習会などを開催し、障害者の高い職業技能、ひたむきさを社会一般の方々に知っていただけるよう取り組んでいます。

【第33回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）後の取組み】

《長野県障害者技能競技大会の概要》

第38回大会 開催地：長野市	・開催日：平成25年2月3日（日） ・競技種目数：4種目 ・参加者数：44名
第39回大会 開催地：長野市	・開催日：平成25年7月21日（日） 及び7月27日（土） ・競技種目数：5種目 ・参加者数：41名

《第34回全国障害者技能競技大会に向けた取組み》

- 全国大会会長への参加選手推薦
推薦人数等：15種目、15名（県大会の成績優秀者9名及び公募による6名）
- アビリンピック選手技能強化事業の実施
参加選手15名に対する技能強化講習会の実施

《今後の課題》

○ 障害のある方々の技能に対する県民意識の維持

長野大会で高まった機運を継続させていくためには、県大会及び全国大会への参加者拡大に向けた取組みを行うとともに、障害のある方々が有する技能の高さをPRできる場の提供と更なる周知が必要（⇒障害のある方々のモチベーションを高める）。

○ 障害のある方々の技能向上の促進

全国大会において、優秀な成績を収めるためには、個々の障害の程度に応じた技能向上のための取組みが必要（⇒競技課題に熟知した講師の掘り起こしや練習環境の確保のための支援が必要）。

○ 障害のある方々の技能を活かした雇用の促進

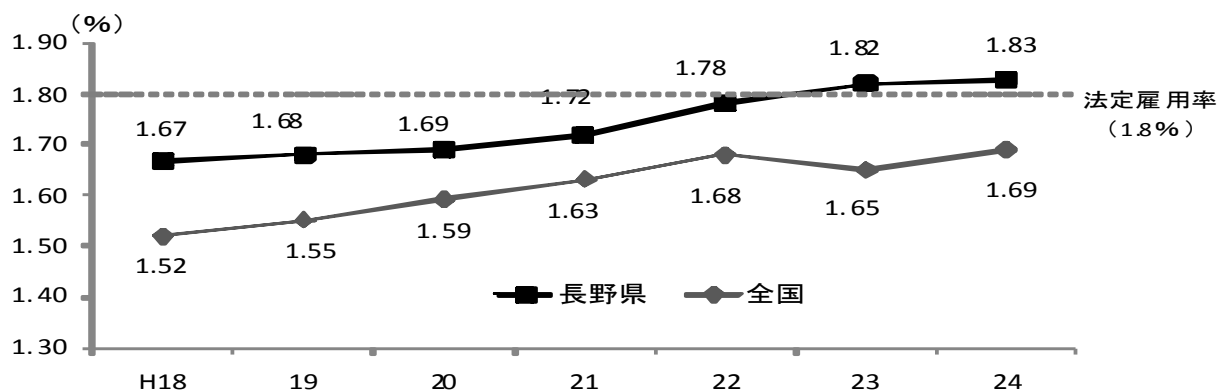
大会参加者の技能を活かすため、技能競技大会の競技種目に関連する業界・団体等と連携した就労の促進の取組みが必要。

(3) 障害者雇用率の推移と現況（全国、長野県）

県内の民間事業所の障害者雇用率は、全国水準を上回り、右肩上がり順調に推移し、平成23年には、法定雇用率1.8%※を超えた（※H25.4からは2.0%）。

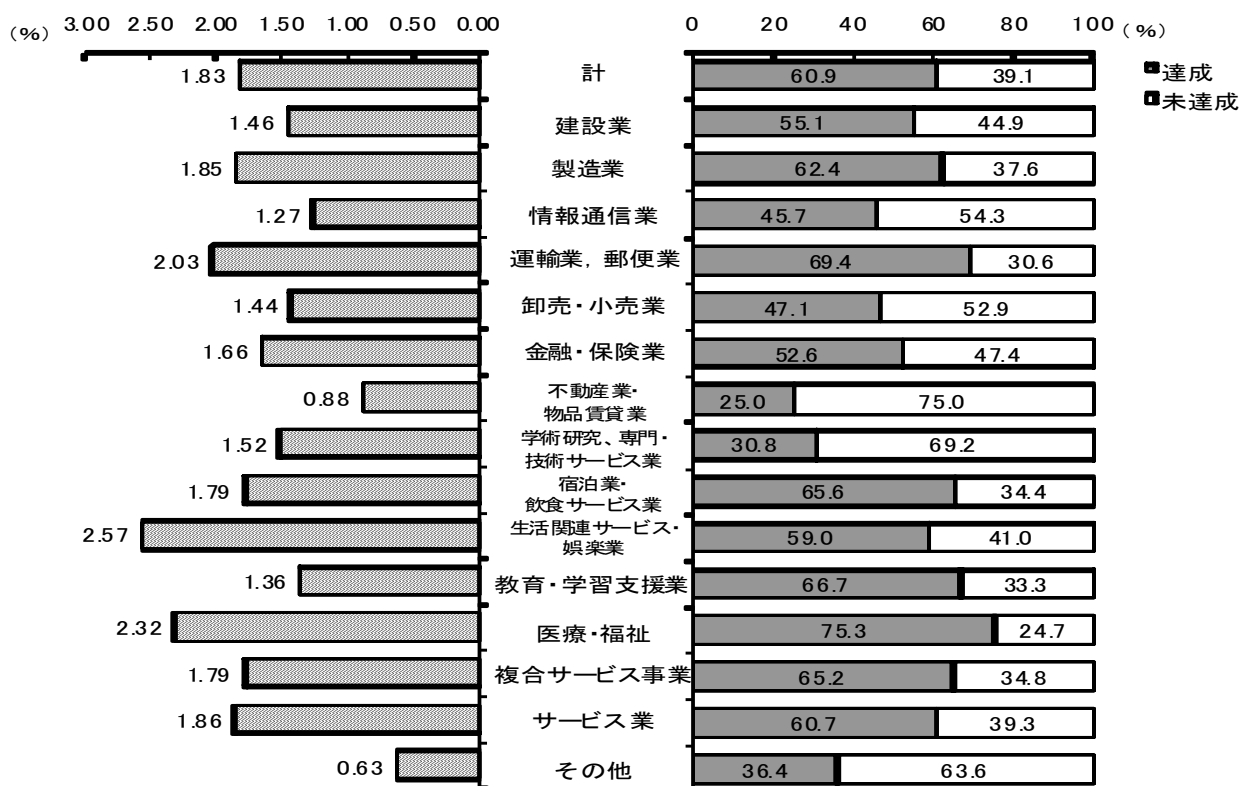
また、産業別では「生活関連サービス・娯楽業」、「医療・福祉」、「運輸・郵便」で雇用率が高く、「不動産・物品賃貸業」、「情報通信業」、「卸・小売業」で低い。法定雇用率達成事業所の割合もほぼ同様の傾向。

1) 障害者雇用率の推移（全国、長野県・平成18年～24年）



2) 産業別雇用率 （長野県・平成24年）

3) 産業別法定雇用率達成・未達成 企業割合（長野県・平成24年）



資料：「平成24年6月1日現在の長野県内の障害者雇用状況」長野労働局

参考2 障害者雇用率制度

・障害者雇用率制度とは

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

・一般民間企業における雇用率設定基準

以下の算定式による割合を基準として設定。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。ただし、短時間の重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

※ 精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

・特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率

<民間企業>

一般の民間企業 = 法定雇用率 2.0%

特殊法人等 = 法定雇用率 2.3%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 法定雇用率 2.3%

都道府県等の教育委員会 = 法定雇用率 2.2%

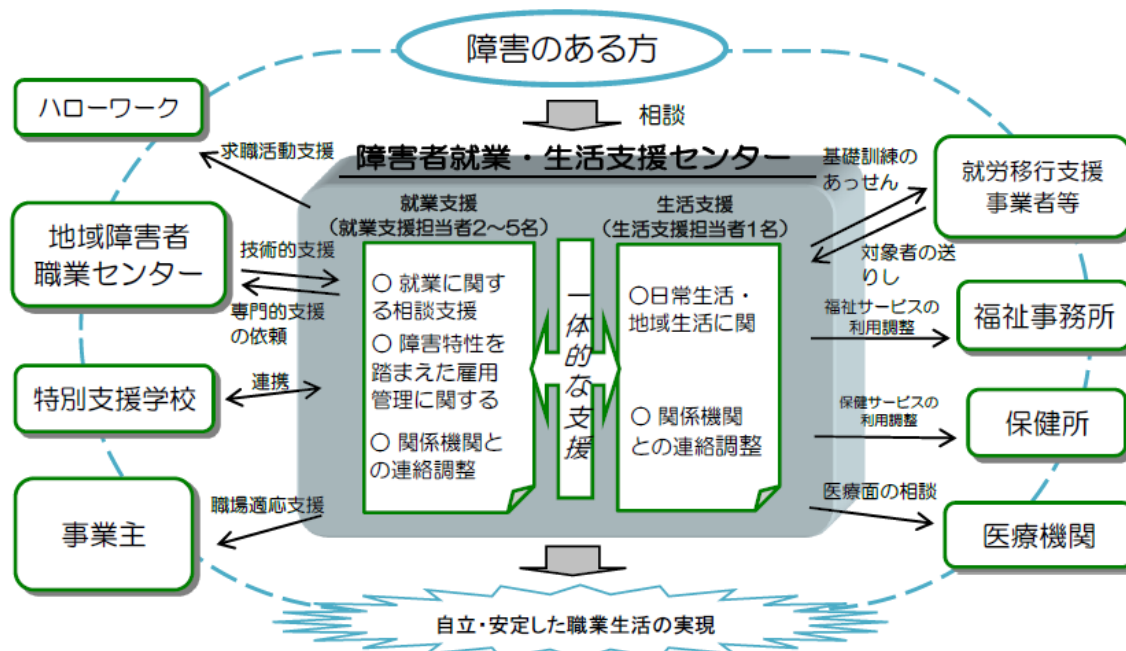
(厚生労働省ホームページより)

参考3 県における取組み

事業名	内容	所管部課等
障害者就業・生活支援センター事業※ (※15 ページ参照)	就職を希望している障害者や在職中の障害者の課題に応じて、支援ワーカーが雇用、福祉の関係機関と連携し、就業面、生活面の一体的な支援を実施	健康福祉部 障害者支援課
障害者職域拡大アドバイザー事業	小規模事業所等を中心に訪問し、障害者雇用に対する理解の向上を図り、障害者を雇用する事業所及び職域を拡大	商工労働部 労働雇用課
地方事務所の求人開拓員	障害者を含む就職困難者を対象に、職業相談や求人開拓、面接への同行、就職後の継続支援などを実施	商工労働部 労働雇用課
障害者の雇用に係る政策減税	障害者雇用を促進するために、新たに障害者を雇用した法人や個人事業主に対し事業税を減免する制度。平成 25 年 4 月からは対象要件の緩和、減税上限額を拡大	総務部税務課
特別支援学校就労総合支援事業	産業現場等における実習先の拡充と職域の拡大、現場実習事業等により特別支援学校生徒の自立を支援	教育委員会 特別支援教育課
信州版あいサポート運動推進事業	障害者の社会参加や就労促進を図るため、障害特性を理解し支援活動を実践する個人や企業・団体を募集認定し、県民運動として普及	健康福祉部 障害者支援課
高等学校社会的自立支援事業	不登校生徒を含めた長期欠席者や発達障害者等の社会的自立に向けた支援プログラムの開発とその体制づくりについて実践研究を実施	教育委員会 教学指導課
「中間的就労の場」創出・支援事業	一般就労へのステップとして、中間的就労支援に取り組む団体の人材を育成することと、「中間的就労支援コーディネーター」による制度普及とマッチングを実施	商工労働部 労働雇用課
ジョブカフェ信州運営事業	学生から 40 代前半までの若者を対象に、キャリアコンサルティング、セミナー開催、職業体験、職業紹介など就職に関するさまざまなサービスを提供	商工労働部 労働雇用課

発達障害者支援センター	発達障害者法に基づき設置された専門機関で、保健・医療・福祉・教育・労働などの関係機関と連携し、発達障害者（児）やその家族への支援を総合的に行う	健康福祉部 健康長寿課
発達障害者サポーター養成講座	発達障害に関する基本的な知識を持ち、地域、職域、学校等において発達障害のある人や家族を支えるサポーターを養成し、発達障害のある人や家族が安心して生活できる地域づくりを推進	健康福祉部 健康長寿課
発達障害サポートマネージャー事業	発達障害に関する幅広い知識と支援経験を有した専門家を県下4圏域（上小、上伊那、松本、長野）に配置し、高校・大学等から就労支援機関への橋渡しや、関係機関による就労支援計画の策定など総合的な支援体制を整える	健康福祉部 健康長寿課
パーソナル・サポート・モデル事業	就労して安定的な自立生活を送ることを希望しながら、その実現を阻害する様々な問題を抱える者に対して、当事者の支援ニーズに合わせ制度横断的・継続的に各種支援策のコーディネート等を実施	商工労働部 労働雇用課

障害者の身近な地域※において、就職を希望している障害者、あるいは在職中の障害者が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を行っている。
※長野県・・・各広域圏ごとに1所設置



◆障害者就業・生活支援センターでの業務の内容

<就業面での支援>

○就業に関する支援

- ・就職に向けた相談支援
- ・就職に向けた準備支援（職場実習又は職業準備訓練のあっせん等）
- ・就職活動の支援（ハローワークへの同行等）
- ・職場定着に向けた支援（職場訪問による適応状況の把握等）

○障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言

○関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

○日常生活・地域生活に関する支援

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言

○関係機関との連絡調整

（厚生労働省ホームページから抜粋）

3 障害者雇用のアンケート調査等について

この専門委員会の検討資料として、特に県内小規模事業所等における障害者雇用の実態に関する状況を把握するためのアンケート調査を実施した。また、先進事業所の現地調査と障害者関係団体との意見交換を実施した。

(1) アンケートの概要と結果

ア 調査目的

県内民営事業所に雇用される障害者について、その雇用の実態を把握し、今後の労働行政の基礎資料として施策に反映することを目的として実施

イ 調査対象

県内全域の3,000事業所（常用労働者30人以上を雇用する民営事業所から抽出）

ウ 調査項目

- ① 事業所の概要
- ② 障害者の雇用の現状
- ③ 障害者の労働者数
- ④ 法定雇用率適用事業所か否か
- ⑤ 身体障害者・知的障害者及び精神障害者の雇用状況
- ⑥ 障害者雇用のきっかけ・配慮事項・課題等
- ⑦ 障害者雇用に関する関係機関との連携・要望・助成制度等
- ⑧ 採用後に障害者となった従業員に対する配慮
- ⑨ 障害者雇用に関する意見

エ 調査期日

平成24年11月1日

オ 調査期間

平成24年11月30日～平成24年12月14日

カ 調査方法

郵送アンケート調査

キ 回答状況

回収事業所数 1,037事業所（回収率34.6%）

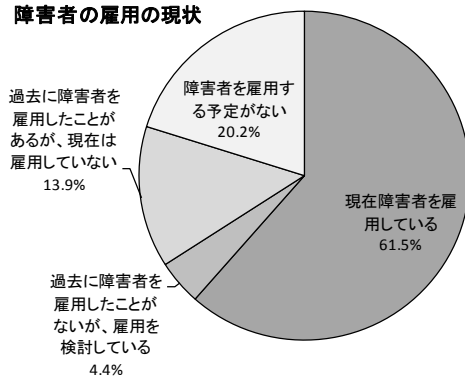
有効回答事業所数 1,024事業所（有効回答率34.1%）

ク 結果概要

① 障害者の雇用の現状

- ・「現在障害者を雇用している」事業所：61.5%(570件)
- ・雇用事業所の規模別
 - 300人以上：97.9%(46件)
 - 30～49人の規模では42.7%(152件)。

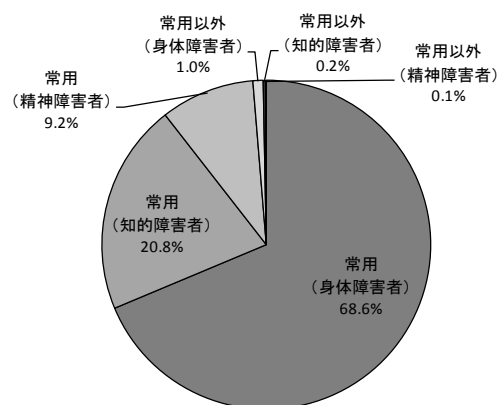
障害者の雇用の現状



② 障害者の労働者数

障害者の労働者のうち、「常用雇用労働者」が98.6%(1,605人)。内訳は、身体障害者は68.6%(1,116人)、知的障害者は20.8%(339人)、精神障害者は9.2%(150人)。

障害者の労働者数



③ 法定雇用率適用事業所か否か

法定雇用率適用事業所は66.2%(591事業所)。

④ 身体障害者・知的障害者及び精神障害者の雇用状況

(身体障害者)

等級は、3・4級が37.5%(419人)、1・2級が34.9%(390人)。

雇用形態は正社員が47.8%(533人)。賃金の支払形態は月給が53.0%(591人)。

(知的障害者)

程度では、重度以外が50.1%(170人)。

雇用形態では、正社員以外が56.0%(190人)、正社員が25.1%(85人)。

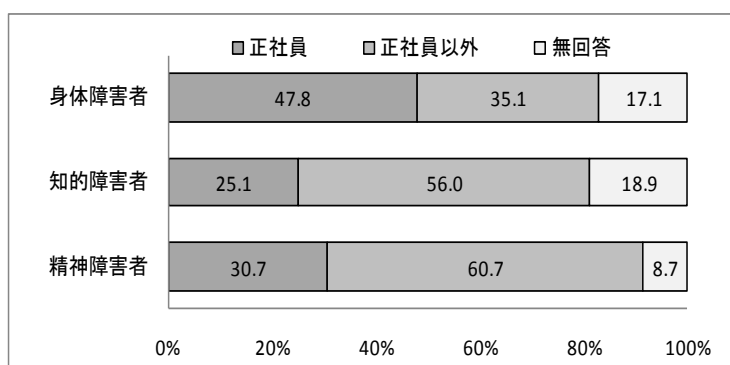
賃金の支払形態は、時間給が59.3%(201人)。

(精神障害者)

(精神障害者の確認方法は精神障害者保健福祉手帳と医師の診断書等がある。)

精神障害者保健福祉手帳2級の者が48.0%(42人)。1級が13.3%(20人)。医師の診断ではそううつ病が10.0%(15人)。

雇用形態は、正社員以外が60.7%(91人)。賃金の支払形態は時間給が58.7%(88人)。



⑤ 障害者雇用のきっかけ・配慮事項・課題等

(雇用のきっかけ)

身体障害者が「業務に適した人材であったため」47.4%(188件)、知的障害者と精神障害者は「ハローワークからの紹介」(知的障害者44.7%(71件)、精神障害者40.6%(28件))

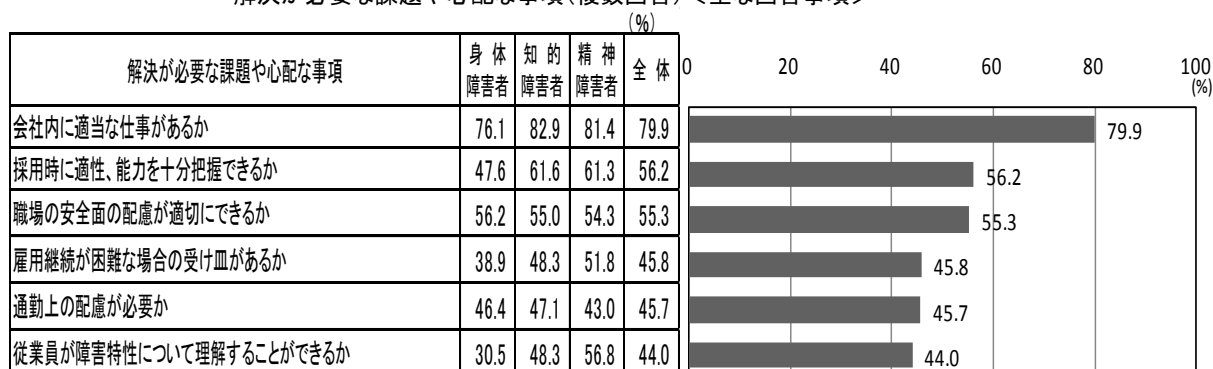
(雇用にあたっての配慮)

配慮があるのは82.6%(423事業所)。配慮の内容は、3障害とも「業務内容」が最も多い。

(雇用にあたっての課題)

課題があるのは88.0%(832事業所)。課題は、3障害とも「会社内に適当な仕事があるか」が最も多く、次いで「採用時に適性、能力を十分把握できるか」、「職場での安全面の配慮ができるか」が3障害とも50%を超えている。

解決が必要な課題や心配な事項(複数回答)＜主な回答事項＞



⑥ 障害者雇用に関する関係機関との連携・要望・助成制度等

(関係機関等の連携)

- ・ 募集・採用活動時は3障害とも「ハローワーク」が最も多い。
- ・ 雇用の継続、職場定着時は、身体障害者では、「ハローワーク」、知的障害者、精神障害者では「各圏域にある障害者就業・生活支援センター」が最も多い。

(関係機関に対する要望)

「障害者の雇入れ又は雇用継続のための助成制度の充実」が3障害とも最も多い。次いで、「障害者雇用支援設備・施設・機器の設置のための助成・援助」が続いている。

障害者雇用に関する関係機関に対する要望事項(複数回答:4つまで)＜主な回答事項＞



(障害者雇用に関する助成制度等)

助成制度を知っている事業所は65.1%(650事業所)。知っている制度は、「試行雇用奨励金(トライアル雇用奨励金)」59.1%。「特定求職者雇用開発助成金」58.6%。

⑦ 採用後に障害者となった従業員に対する配慮

採用後に障害者となった方がいる事業所は26.6%(256事業所)

⑧ 障害者雇用に関する意見<主な意見>

(雇用の難しさ)

運輸業においては、事務職以外全員が運転手という中で障害者の雇用は非常に難しく、法定雇用率を一律にかけられても越えられるかどうか懸念がある。

(職種・仕事の限定に関して)

障害者が対応できる仕事は少ない（主な業務は看護・介護補助）。仕事も限られてしまうので雇用を増やすのはむずかしい。

(事業所の負担について)

精神障害の人とのかかわりが、ノーマライゼーションではなく、特別に気を使ったり、特別に配慮しなければいけない場面があり、加えて気分がダメな時は休んでしまう。企業全体で取り組まなければいけないが、他の職員とのバランスが難しい。

(雇用促進について)

- ・障害特性にあわせた仕事はあるはずなので、「うちには働く場が無い」ではなく、積極的に雇用を進めてほしい。
- ・障害があっても活躍できる職種、適している仕事があるはず。就職を希望する障害者一人ひとりにきめ細かい支援を行い、雇用主側と仕事のマッチングをしてくれる人材の育成と関係機関の強化が必要。

(制度の見直し)

ハローワーク関係の助成制度は過去に解雇があると利用できない。もっと現場で活用できる制度にしてほしい。

(事業所側の理解や協力などについて)

- ・企業、団体の代表者様の理解が大切だと考える。
- ・事業者への障害者雇用面での啓発及び実務上のアドバイスを期待したい。

(2) 障害者雇用事業所からの聞き取り

先進事業所等の実態を調査するため、専門委員による下記の事業所の現地調査を実施。

株式会社コシナ	(中野市)
長野県交通警備	(長野市)
社会医療法人慈泉会 相澤病院	(松本市)
エプソンミズベ株式会社	(諏訪市)
株式会社デイリーはやしや	(松本市)
多摩川リンクス株式会社	(飯田市)

(主な意見)

- ・生活リズムが乱れないよう見守ること、悩み事の聞き取りなど、障害者の生活面も含め、「障害者就業・生活支援センター」の支援ワーカーが就労後も支援をしてくれるので職場定着につながっている。
- ・国の助成金を有効に活用しているが、過去に事業主都合の解雇を行った場合は対象としないなど、制度の適用となる条件が厳しく使いにくいことがある。
- ・単純作業で正確さが求められる仕事は、知的障害者に適している。
- ・障害者の適性を見極めそれに合った仕事の切り出しをしていくことが必要。
- ・身体障害者は段差解消などの作業環境整備、知的障害者は作業工程を常に確認できるための写真等による「見える化」、精神障害者は疲れやすさに配慮した勤務時間など、業務や働き方を工夫している。
- ・ハローワークや障害者就業・生活支援センターからのアドバイスをもらい、職業訓練や助成金をフル活用している。
- ・企業の解雇しない方針で、中途障害者の雇用が継続している。
- ・ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等との連携による受け入れ、職場定着及び技術専門校の障害者民間活用委託訓練を有効活用している。

【事例紹介2 就労継続のための適性を見極めた配置と環境整備】

株式会社コシナ（中野市）

（身体障害者・知的障害者・精神障害者の方が就労）

経営者の「解雇はしない」、「地域密着」という方針が、途中で障害者となった従業員の継続雇用も含め、自然に障害者雇用に結びついているとのこと。

障害者の有無に関係なく、その人の適性に合った配置をするため、必要な環境整備には助成金を活用。

一緒に働く人たちの理解が、思いやりの心につながり、その思いが製品づくりにも役立っているとのことでした。

障害者雇用事業所聞き取り状況

[意 見]

雇用経緯に及びた配慮の点	<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。
働く場での現状及び課題	<p>＜現状＞</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しにくい。 ・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、そこまで時間がかかる。 ・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。 ⇒メンタル面での悩みの早期の把握や対応に役立っている。 ・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・松本との連携による受け入れ、職場定着及び松本技術専門校の障害者民間活用委託訓練の有効活用。 ・養護学校との連携 ⇒ケース会議などの関係機関の連携により、障害者の希望する仕事や障害の程度、支援者の有無等に把握でき、障害者の適性等の見極めや職場定着につながっている。
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こう(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。 ・企業の解雇しない方針で、中途障害者の雇用が継続している。 ・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。 ・障害者の特性を見極めて配属し、個人の特徴、障害に合った業務※を担当させている。 ※業務内容:データ処理(紙ベースの発注書等の電子データ化)、清掃業務(200名収容の食堂等) ・身体障害者は段差解消などの作業環境整備、知的障害者は作業工程を常に確認できるための写真等の「見える化」、精神障害者は疲れやすさに配慮した勤務時間など、業務や働き方を工夫。 ・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。 ・ハローワークや障害者就業・生活支援センターからのアドバイスをもらい、職業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。

(3) 障害者関係団体との意見交換

障害者当事者や支援者から実態を聞き取るため、専門委員による障害者団体の代表等との意見交換を実施。

ア 関係団体等の名称

社会福祉法人高水福祉会 ふっくら工房ふるさと
長野県手をつなぐ育成会
社会福祉法人 長野県身体障害者福祉協会
特定非営利活動法人 長野県精神保健福祉会連合会

イ 関係団体からの意見

(主な意見)

- ・地域の障害者支援の関係機関連絡会議に、地元企業も参加して就労支援等を協議することが必要。
- ・障害者就業・生活支援センターから企業に対し、仕事の切り出しなどの提案をするなど、障害者就業・生活支援センターと企業との密接な連携が必要。
- ・障害者の特性を理解して、本人に適した仕事に就ければ力を発揮できる。
- ・職場環境だけでなく、通勤路の整備なども含めた環境整備が必要。
- ・障害の特性を踏まえた成功事例など集めて紹介してほしい。
- ・障害者の権利条約に基づく「合理的配慮※」が必要。
※ 障害のある人が、障害のない人と同じように生活するための配慮や工夫。例えば、筆談等の対応、スロープの設置等
- ・企業に職場実習を受け入れてもらうことが重要。障害者の特性や「できること」を知ってもらえる。

※「雇用に関する現状」「障害者の適性」など6項目の観点から分類した主な意見は次ページの表のとおり

障害者関係団体との意見交換

[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と(精神障害者であることをオープンにする人の増加による数値の増)。【精神保健福祉会】 ・精神障害者の障害特性が理解されていない。【精神保健福祉会】 ・親亡き後を心配して、就労能力があっても、施設入所をすすめる親もいる。【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】 ・視覚障害者が、高い色彩分類能力を認められて就職した事例がある。【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】 ・行政機関や社会福祉協議会が仲介して、企業と障害者団体等との話し合いの場を設定してほしい。【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】

4 障害者雇用の促進に向けて

専門委員会の議論やアンケート調査、障害者雇用事業所の現地調査、関係団体との意見交換のなかで、重要な視点となった次の（１）から（３）までの３項目について整理した。

（１）障害者雇用実績のない事業所へのひろがり

ア 現 状

① 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況（「平成 24 年長野県高齢者・障害者雇用実態調査（H24.11）」）によると、障害者を雇用したことがない事業所は、24.6%となっている（雇用する予定がない 20.2%、過去に障害者を雇用したことがないが、雇用を検討している 4.4%）。

また、事業所への現地調査では、事業所における障害者の採用時の適性の見極めや安定した就労の継続のため、生活面を含めた総合的な支援や、在校時に社会的スキルを身につけてから就職してほしいなど、就労面以外の支援充実を求める意見があった。

② 小規模事業所における障害者雇用の取組みの遅れ

前記の調査結果によると、事業所の規模が小さいほど雇用率が低くなる傾向にある。特に「30～49 人」の規模の小さい事業所では、障害者を雇用している割合が 42.7%と半数に届かない（17 ページ参照）うえ、「障害者を雇用する予定がない」と回答した割合が 37.4%と最も高く、障害者雇用が進んでいない状況がみられる。

また、障害者雇用で解決が必要な課題や心配な事項として、身体・知的・精神のいずれの場合も「会社内に適当な仕事があるか」がトップに挙がっており、一般の従業員が担っている仕事をこなせる障害者がいるかどうか、不安を感じている状況にあり、障害者に適した仕事を創出しようとする意識や情報が未だ不十分なことが推察される。併せて、障害の特性や障害者の適性の把握等に関する情報も不足していると考えられる。

③ 行政機関による支援制度に関する P R の不足

従来から、ハローワーク、長野障害者職業センター、県等が企業訪問、セミナーの開催等により先進事例の紹介、支援策に関する情報の提供・P R に努めているが、周知が進まない実態がある。

上記調査によれば、助成制度や支援制度を「知らない」と回答した事業所の割合は 34.9%となっており、このことを裏付ける結果となっている。

イ 課 題

《事業所側》

① 障害者雇用に向けた情報提供

障害者雇用では、「障害者に適した仕事があるか」、「採用時に適性や能力を把握できるか」といった課題を挙げる企業が多くみられ、どのように障害者雇用をすすめるべきかを悩む企業は多い。

また、平成 25 年 4 月 1 日より、「障害者雇用促進法」が改正され、民間事業所の法定雇用率が引き上げられた（1.8%→2.0%）ことにより、法定雇用率適用事業所が増えた（56 人以上→50 人以上）。

このため、このような事業所に対し、必要な情報を提供し、雇用にあたっての不安の払しょくをいかに行っていくかが課題となっている。

② 職場実習・見学等の受け入れ機会の不足

事業所が障害の特性や障害者の適性・能力を理解するために、障害者と直接接する機会を多く創出していくことが求められている。

③ 障害者に適した仕事の創出

前記の調査結果によると、「障害者に適した仕事があるか」が障害者を雇用しない理由のトップに挙げられているが、現地調査等では、障害者の能力（視覚障害者の色彩分別の高い能力等）の見極めや仕事の切り出しにより就労した事例がある。障害者に適した仕事の創出のため、いかに支援者側と事業所側とが協働できるかが課題である。

④ 小規模事業所に対する支援

特に常用労働者数 50 人未満の小規模事業所は、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率の適用外であるため、法の適用となる事業所と比較し、障害者雇用が進んでいない。また、行政等における支援制度に関する PR 不足もあり、そもそも「相談窓口」がどこになるか把握していないケースも多いと思われる。

障害者雇用に関心があっても相談窓口がわからないために相談できず、また、情報不足のために、雇用面での不安や経費増加の懸念などを抱えたまま雇用には踏み出せないでいるケースが多く見受けられる。

《支援者側・行政側》

① 「障害者就業・生活支援センター」の業務量の増加等

このセンターは前記のとおり、現在、県下 10 圏域ごとに 1 所設置されているが、障害者の就労意欲の高まり、企業等への就職が進みつつある中、特に精神障害や発達障害など、これまで以上に様々な障害を持つ方々への支援が必要となり、業務が複雑かつ増大している。

現在、とりわけ長野圏域や松本圏域など、人口の多い地域でのセンターにおける支援ワーカーは多忙を極めており、マンパワー不足が顕著となっている。

② 支援者やジョブコーチ※の人材不足 (※28 ページ参照)

障害の特性や障害者個人の適性の把握、障害者の持っている能力の発揮や安定した就労継続を図るため、事業所への支援者やジョブコーチによる訪問や、事業所の従業員の中から支援担当者又はジョブコーチの任命配置により、事業所及び障害者を支援する取組みが進められている。

ジョブコーチの配置方法は、事業所が厚生労働省等の定める養成研修受講により適性・能力が認められる者を雇用する方法、就労支援施設又は長野障害者職業センターに在籍のジョブコーチによる事業所への派遣のいずれかの方法がある。

とりわけ、長野障害者職業センターに在籍のジョブコーチは、全県をカバーし、事業所で雇用されているジョブコーチへの助言や連絡調整なども行っており、その中心的な役割を担う存在であるが、人数が少なく、年々増加する業務量に対応が困難な情勢となってきた。

③ 先進的な雇用事例・雇用管理等の情報の利活用の不足

これまでの先進事例を取りまとめた冊子や、雇用事例の掲載されているホームページ等があるものの、十分に活用されているとは言えない状況である。

ジョブコーチ（職場適応援助者）支援制度は、障害者、事業主及び当該障害者の家族に対して、障害者の職場適応に関するきめ細かな支援を行い、障害者の職場適応を図り、障害者の雇用の促進・職業の安定につなげることを目的としている。

<ジョブコーチの種類>

①配置型ジョブコーチ

地域障害者職業センター※に配置するジョブコーチ。就職等の困難性の高い障害者を重点的な支援対象として自ら支援を行うほか、第1号ジョブコーチ及び第2号ジョブコーチと連携し支援を行う場合は、効果的・効率的な支援が行われるよう必要な助言・援助を行う。（人数はH25.9.30現在。以下同じ）

※長野県・・・長野障害者職業センター 5名

②第1号ジョブコーチ

障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されるジョブコーチ

※長野県32名（東信11名・南信2名・中信6名・北信13名）

③第2号ジョブコーチ

障害者を雇用する企業に雇用されるジョブコーチ

※長野県・・・1名（長野地区）

<主な支援の内容>

（障害者）

- ・ 仕事に適応するための支援
- ・ 人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援

（事業主）

- ・ 障害者本人だけでなく、事業所や障害者の家族も支援の対象としている。

（家族）

- ・ 対象障害者の職業生活を支えるための助言

※上記の支援は、事業所の上司や同僚による支援（ナチュラルサポート）にスムーズに移行していくことを目指している。

提 案

事業所が障害者雇用を考える際、どこからどう始めたらよいかかわからず、第一歩を踏み出すことが大きなハードルとなっている。

そのため、障害者雇用の「相談窓口」を、行政を中心として、経済団体を通じて事業所へ広報するなどの方法で明確に示すことで、このハードルを下げる必要がある。

事業者側の理解をさらに深め、障害者雇用を広めていくためには、以下の取り組みが重要である。

① 事業者も参画した地域の就労支援を行うネットワークの構築・運営

県下10圏域にある「障害者就業・生活支援センター」が、事業所の相談・指導を一体的に行っているハローワークをはじめ、障害者就労支援施設や特別支援学校、地方事務所等の行政など関係機関と連携して、事業者の参画のもと、各圏域にネットワークを構築し運営していくことが求められる。

このネットワークにより、障害者の職場実習の受け入れの促進、障害者本人の希望や適性等を反映したマッチングから助成制度の活用まで、初期段階からのトータルな支援を行うことが有効である。

② 小規模事業所等に対する雇用に関する不安の払しょく

常用労働者数50人未満の事業所をはじめ、特に雇用に踏み出せない事業所に対しては、ハローワークや障害者就業・生活支援センター、県地方事務所等の関係機関が連携し、下記の取り組みにより、相談窓口、雇用事例、障害の特性等を踏まえた仕事の切り出しの方法及び助成制度などの情報を提供し、雇用に関する不安の払しょくに努めることが重要である。

- ・地域の就労支援ネットワークによる支援
- ・事業所向けセミナーの充実
- ・障害者雇用に係る支援サービスを提供する行政機関によるPRの強化
- ・職場実習の受け入れの促進

③ 「障害者就業・生活支援センター」の体制の充実

年々複雑かつ増加する業務への対応や上記のネットワークにおける中心的な役割を担うため、下記のとおり、このセンターの体制の充実を図る。

- ・障害者と事業所とのマッチングや事業所に対する仕事内容の提案などを行う就業支援ワーカー等の人材育成
- ・「障害者就業・生活支援センター」の機能が十分に果たせるよう、各圏域の人口等を考慮し、センターの増設や支援ワーカー等の増員

④ 支援者やジョブコーチの育成・確保

前記のとおり、障害者の適性の把握や特性を踏まえて支援を進めていくこと

のできる支援者やジョブコーチが不足している。

これらの人材の育成・確保のためには、特に常用労働者数 50 人未満の小規模事業所や就労支援施設における下記の取組みに対し必要な支援を行う。

- ・事業所内でのジョブコーチの育成・確保
- ・就労支援施設に配置のジョブコーチの人材育成・確保

【事例紹介3 さまざまな就労体験メニューと企業への仕事提案】

社会福祉法人高水福祉会ふっくら工房ふるさと（飯山市）

（知的障害者・精神障害者の方の就労支援）

就労体験が不足している障害者に、実習メニューを多数用意し、自ら選んでさまざまな体験をしてもらい、「できる」という自信につなげ、自分に合った仕事探しにも活用している。

また、事業所が募集している業務をこの実習メニューに取り入れて、より就職に結びつきやすいよう工夫しているとのこと。

就労支援員が、実際に事業所の仕事を体験し、「仕事のこの部分は障害者に」「仕事の切り出し」を提案することで、仕事の創出につなげており、これら適性をよく見極めてマッチングしているため、就労後の離職はほとんどないそうです。

【事例紹介4 障害者の適性を見極めた採用】

長野県交通警備株式会社（長野市）

（身体障害者の方が就労）

交通整理や警備は、安全や財産を守る仕事であり、屋外での暑さ、寒さなど厳しい条件でもしっかりと取り組む姿勢が一番大切とのこと。時には毅然とした態度で臨むことが必要であり、自分の身の安全を自ら守る、臨機応変に的確な判断ができるかどうか、この仕事の遂行にあたっての重要な条件。

障害者一人ひとりの適性を見極めて、採用された障害者は、上記の厳しい条件をクリアしながら活躍している。

【事例紹介5 1人の障害者雇用をきっかけに7人の雇用へ】

ほくしん圏域障害者就業・生活支援センター（飯山市）

支援ワーカー自らが事業所へ職場体験に行き、その体験から障害者に適した仕事の切り出しを事業所へ提案している。

法定雇用率達成のために障害者雇用の相談にきた事業所に対し、支援ワーカーが、その仕事内容を理解し、障害者の適性を見極めてマッチングをおこなったところ、「こんなに仕事ができるとは思わなかった」と、障害者の仕事ぶりに感心した事業所では、その後、さらに6名の障害者を雇用してもらえることになったとのこと。採用時からの支援が大きな成果につながりました。

(2) 障害者を雇用している事業所の取組み

ア 現 状

障害者を雇用するうえでどのような点に配慮しているかを聞いたところ（「平成24年長野県高年齢者・障害者雇用実態調査（H24.11）」）、障害の別に関わりなく、「業務内容」、「業務量の調整」に対する配慮が多く、そのほか

- ・身体障害者では、「作業環境（机、設備、機器等）の整備」
- ・知的障害者では、「支援者の配置」、「外部の支援機関との連携」
- ・精神障害者では、「短時間勤務や時差出勤などの勤務時間」、「支援者の配置」

について、配慮しているとの回答が多くみられた。

また、事業所への現地調査においては、国の助成金を活用した職場環境の整備や出勤時間や勤務時間の配慮をしているとの話があった。

イ 課 題

《事業所側》

① 適切な配慮に関する助成制度や支援体制に関する理解不足

障害者に対して適切な配慮をするためには、障害者雇用の助成制度や支援体制に対する「経営者の理解」が大切であるが、この制度等を知らないことで、事業所における関係機関との適切な連携や支援制度の十分な活用ができていない。

特に、障害者雇用にあたっては、安全面の確保に不安を抱く事業所があるが、障害の特性が分からず安全対策の方法がわからないこと、適切な方法が把握できても対策に要する費用に関する助成制度を知らないなどのために、雇用を躊躇してしまうケースもみられる。

また、事業所を含む社会全体の障害者理解も充分とは言えない。

《行政・地域》

① 助成制度の使いづらさ

国が行っている雇用関係助成金制度には、様々なメニューがあり、安全面の配慮（例えば、スロープ等の設置による段差解消等）に関しても、一定の助成が受けられるが、支給要件等に様々な制約があり、利用しづらい現状がある。

② 通勤手段の確保

地域によっては、事業所の立地に偏りがある等により、自宅の通勤圏内に就職先がない場合もあり、そのために障害者が就職等を躊躇することのないよう、通勤手段の確保が求められている。

提 案

障害者雇用の支援は、障害者雇用促進法に基づき設置された、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「長野障害者職業センター」が、障害者の就労準備から就労後まで、多くの支援メニューを提供している。

また、県においても県下10圏域の「障害者就業・生活支援センター」の「就業支援ワーカー」、「生活支援ワーカー」を中心に、学校、医療機関、事業者、行政などと連携し、障害者の自立・安定した職業生活の実現を図っているが、次のような取組みが重要である。

① 関係機関の連携と体制の充実

関係機関は、これらの支援制度を積極的にPRし有効に活用することで、障害者雇用に、採用前から定着支援まで、長期的に支援していく体制を整えることが必要である。とりわけ障害者就業・生活支援センターの役割は大きいことから、体制の充実、仕事の切り出しのスキルの向上等、支援ワーカーの育成が急務である。

② 安全面の配慮

障害者を雇用し就労継続していく上で、段差解消等の設備面での整備や「見える化」による危険個所の明示など障害の特性に応じた安全面の配慮が不可欠である。

③ 定着に向けた取組み事例等の事業者への情報提供

このような取組みが行われるためには、事業者側における障害の特性の理解が必要なことから、「障害者就業・生活支援センター」をはじめとする関係機関が、事業者に対し取組事例・雇用管理等に関する情報を提供し、支援を行う。

④ 就職後に障害者となった方に対する配慮

就職後に障害者となった方（いわゆる「中途障害者」）に対しても、今回の提案にあるように、事業者と関係機関が連携して、安定的な継続就労を可能とする配慮・支援を行う。

【事例紹介6 関係機関との連携と適性を見極めた配置による職場定着】

株式会社デイリーはやしや（松本市）

（身体障害者・知的障害者・精神障害者の方が就労）

コンビニの食品製造を手掛ける株式会社デイリーはやしやでは、地域の「障害者就業・生活支援センター」の就業支援ワーカーのアドバイスを継続的に受け、職業訓練や助成制度を有効に活用し、障害者の個々の適性をしっかり見極めたうえで配置を考えています。知的障害の方は得意分野だと、効率的で正確な仕事を発揮するとのこと（たとえば、ケーキなどやわらかな食材に蓋を取り付ける作業は、誰よりもていねいで正確）。

同社における知的障害の方は、デザートへの盛り付けや食品の仕分け作業などに従事しています。

【事例紹介7 関係機関との連携と従業員の理解による職場定着】

多摩川リンクス株式会社（飯田市）

（身体障害者・知的障害者・精神障害者の方が就労）

多摩川精機㈱の特例子会社（※）である多摩川リンクス株式会社では、多くの従業員と一緒に働くことで、健常者、障害者とも相互理解が深まり、自然にサポートできるようになったとのこと。

「障害者就業・生活支援センター」には仕事以外の生活面も相談しています。また、養護学校の実習も積極的に受け入れているとのこと。

障害者の方には月に1回の個人面談での悩みの聞き取りや業務内容の振り返りを実施。「無理はさせないが挑戦はさせる」ことを実践しています。

※親会社が設立した、障害者が働きやすいよう配慮をした子会社のこと。

【事例紹介8 関係機関への相談・支援による職場定着】

社会医療法人慈泉会 相澤病院（松本市）

（身体障害者・知的障害者・精神障害者の方が就労）

院内給食の食器洗浄、パソコン入力業務に障害者が従事。ハローワークが主催する障害者雇用の合同企業面接会に参加、先進企業からの障害者に適した仕事の創出に関する手法や、障害者雇用支援センターの支援によるトライアル雇用の実施など、積極的に助言・支援を受けた。

職場の責任者やともに働くスタッフの声を大切にし、理解してもらうことが一番大事。そのためには困ったときに相談できる支援機関の存在が大きいとのこと。

【事例紹介9 関係機関や障害者同士の連携】

エプソンミズベ株式会社（諏訪市）

（身体障害者・知的障害者・精神障害者の方が就労）

セイコーエプソン株の特例子会社。重度の障害者を雇用することを目的として設立。経済的な自立ができる収入を得るための仕事として働くことの支援をしている。

障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、技術専門学校等との連携を図っている。

障害のある社員が複数いることで、互いに業務上連携しモチベーションを向上させていることが、職場定着につながっているとのこと。

また、昨年長野県で開催されたアビリンピック（障害者の技能競技大会）は実際の就労に近い競技に出場し、受賞できたことで社員の励みになっていたとのこと。

(3) 障害者認定には至らない者の就労支援

ア 現 状

パーソナル・サポート・センター（※1）の相談から見えてきた課題として、引きこもりやうつなどの症状が長引き、自ら自立しようとする意欲が薄れ、就労から遠ざかる若年層の支援があげられる。

また、長野県次世代サポートプランによると、平成19年度の15～39歳までの若年無業者は10,100人と推計されている。

※1 就労して安定的な自立生活を希望しながら、その実現を阻害する様々な問題を抱える者に対して、制度横断的・継続的に支援を行う機関。県内4ヵ所（長野、松本、上田、飯田）に設置。

イ 課 題

《支援者側・行政側》

パーソナル・サポート・センターによる相談状況から、さまざまな理由により就労から距離のある若者は、支援者や理解者がいないことにより、「一般的就労」へのハードルが高く、「一般就労」へのステップ段階としての「中間的就労」（※2）の場創出の必要性があきらかとなった。

※2 一般就労へのワンステップとして、支援を受けながら就労を体験し、自立した一般就労に就けることを目的としている。

提 案

教育と福祉の連携を強化し、教育現場における発達障害の理解を深め、早期の段階から相談機関等とネットワークを構築する。

① 本人及び家族の理解に基づく就職支援

精神障害者保健福祉手帳や療育手帳を保持していない発達障害者については、本人、家族などの理解を図るとともに、適性や能力を判断し、就職支援を行うことが求められる。

② 適性を見極めと段階的な支援

高等学校や大学の在学中から障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関が積極的に関わることで、就職に向けた準備を進め、本人の適性を見極めた就職とその後の定着に繋がる支援体制を整える。

また、一般就労への準備段階である「中間的就労」の場づくりも有効であり、受け入れや支援者の育成も不可欠である。

5 まとめ

(1) 具体的な展開方法

ア 雇用する側の理解促進

障害者雇用を促進するには、経営者及び「共に働く従業員」の理解が不可欠である。そのためには、以下の取組みが求められる。

① 事業所も参画した地域の就労支援ネットワークの構築

障害者を実際に雇用するに当たっては、就労を希望する障害者個人の障害の特性や適性などを的確に把握できるかが特に重要である。このためには、地域ごとに、前記の「ハローワーク」、「障害者職業センター」、「障害者就業・生活支援センター」をはじめ、障害者の就労を支援する「就労継続支援事業所」「就労移行支援事業所」、県、特別支援学校及び精神障害や発達障害、難病などに関わる医療機関などの関係機関が、それぞれの役割を確認しつつ連携し、事業所（経済団体含む）の参画のもと、ネットワークの構築を図る。

なお、障害者本人の就労継続のために、これらの関係機関の連携は、就労前はもちろん就労後を含めて長期的に行われることが重要である。たとえば、事業所をはじめ、関係機関による個別支援会議の開催や、職場実習などを通じ、就労以前から連携して、事業所が不安や課題を抱え込まないようにすることが大切である。

このネットワークにより、以下の事項について、関係者間の情報共有や事業所への助言等を行い、障害者の採用時はもとより、就労後も含め、事業所を支援していく。

- ・事業所の不安払しょくのための、関係機関によるきめ細やかな個別支援会議の開催
- ・障害者個人の適性或希望などを反映したマッチング
- ・障害者の適性・能力に応じた仕事内容の提案、支援者と事業所との協働による仕事の創出
- ・職場環境整備や就労における配慮等のアドバイス
- ・各種助成制度の紹介、活用など

また、このネットワークの運営にあたっては、障害者就業・生活支援センターや就労支援施設等の関係機関において、十分な支援が行われるよう体制の充実を図るとともに、事業所や行政、さらには障害児を熟知している特別支援学校の担当教員との密接な連携により、障害者や事業所が抱える課題等の把握、解決策などの対応を行い、安定した就労継続につなげていくことが大切である。

② 「水先案内」のできる相談窓口の体制整備

障害者雇用経験の乏しい事業所は、まず「何から取り組むのか」「どこに相談

に行けばよいのか」わからない不安があるため、この不安を払しょくし、雇用の促進に向けては、「水先案内」のできる相談窓口が重要である。

相談窓口としては、上記の就労支援ネットワークの中で、求人登録・職業紹介や障害者雇用率達成等の指導等を行う「ハローワーク」や、日頃から障害者の生活面を含めて支援を行い、障害の特性や障害者の抱える悩み・解決事例などの様々な知識・経験・ノウハウを有する「障害者就業・生活支援センター」を位置付け、関係機関と連携し、その機能・役割を果たせるよう相談体制の整備を図る。

なお、ほかにも窓口の機能を有する機関は、障害者の就労を支援する「就労継続支援事業所」「就労移行支援事業所」、事業所への助言・支援等を行う「長野障害者職業センター」、特別支援学校などがある。これらの機関は、いずれも最初の相談にあたるケースが多いことから、どの機関に相談しても、たらい回しにならず、適切な支援がなされるよう、これら関係機関相互の十分な情報共有が重要である。

③ 障害者雇用に係る支援サービスに関するPRの強化

障害者雇用における支援や助成制度を積極的にPRし、「知らないことによる」不安を解消したうえで、その後も継続的な関わりを持つことが必要である。

そのためには、以下の取組みにより、事業所に対する継続的な支援や啓発を行っていくことが必要である。

a 障害者雇用促進セミナーの充実

セミナーを受講した事業所が、自らのこととして考え雇用への動きにつなげられるよう、習熟度等に応じた少人数でのグループ形式、失敗談や助成金制度の活用の具体的な事例なども含めた説明などにより、充実を図る。

b 事業所向けのわかりやすい資料の配布

地域の就労支援ネットワーク・相談窓口・助成制度や雇用事例等を一元化し分かりやすく記載した資料の作成、配布を行う。

c 障害者優良雇用事業所等に対する知事表彰

障害者雇用の啓発を図るため、他の県内事業所の模範となる取り組みを行っている障害者雇用の優良事業所や障害者本人に対し、地域の特性なども考慮した知事表彰を行う。

d 事業所訪問等による支援

事業所訪問等により、雇用上の悩みなどを共有し助言を行う。

④ 就労支援施設などの関係機関による事業所との関わり・情報交換

就労支援施設など障害者本人の適性や能力をよく知る関係機関が、事業所と多くの接点を持つことにより、事業所側における障害者の適性等の把握や就労継続に関する不安の払しょくを図っていく。

具体的には、「障害者就業・生活支援センター」や就労移行支援事業所等の就労支援施設などの関係機関が、個別あるいは上記の就労支援ネットワーク等を通じて、事業主や人事担当者等と情報交換や仕事上の提案（障害者本人の適性に応じた作業内容の切り分け等）などを行うことが求められる。

⑤ 事業所における安全面での配慮と関係機関による支援

障害者を雇用し就労継続していくためには、安全面の配慮が不可欠であり、段差解消等のハード面での整備、危険個所の明示、社内における支援者の配置により就労している障害者との相談体制の構築などにより、障害の特性に応じた安全対策を行う。

具体的な対策としては、以下のものが挙げられる。

- ・センサーの感知による自動停止などの作業機械の改善
- ・整理整頓や玄関、トイレ、駐車場などにスロープの設置等の職場の環境整備
- ・赤文字や写真等、視覚に訴える形での危険個所の明示
- ・緊急時の対応等のための主治医や支援者との連絡体制の確認
- ・通勤時の負担軽減等のための通勤経路や就業時間などの配慮

なお、このような対策が行われるためには、事業所側における障害の特性の理解が必要であるが、障害者雇用の経験の乏しい事業所は理解が不足しがちであることから、「障害者就業・生活支援センター」をはじめとする関係機関が、事業所に対し安全対策に関する取組事例等に関する情報を提供し、必要な支援を行う。

また、障害者の自宅の近く若しくは通勤圏内に事業所がない場合もあることから、安心・安全な通勤手段の確保が必要であり、このような障害者の通勤輸送等に関し、就労支援施設をはじめ、市町村やNPO等、地域全体で支援を行う取組みが求められる。

イ 就労後の定着に向けた支援

就労は「ゴール」ではなく、「その後の自立・安定した生活のスタート」と位置づけ、就労先である事業所の理解や努力とあわせて、家族を含めた生活環境全般に対し、関係機関の長期的な定着支援が必要である。

そのためには、以下の取組みが求められる。

① 雇用・就労継続を支援する「キーパーソン」の事業所内の配置

事業所内に支援者やジョブコーチの配置などにより、生活面も含めた就労支援を行える体制整備を行う。また、このような事業所に配置の支援者等は、障害の特性や本人の適性等を十分に熟知・理解し、安心して雇用・就労継続ができる、事業所内の「キーパーソン」としての役割を担うことが期待される。

このような「キーパーソン」の養成には、関係機関が定期的に事業所を訪問

する等により、情報提供や相談に応じ、必要な支援を行う。

② 財政面や職業訓練などによる支援

労働局又はハローワーク等が行う雇用関係助成金の支給による財政面の支援や、県が実施している

- ・「民間活用委託訓練事業」
- ・「OJT（職場実習）による障害者就労促進事業」
- ・「特別支援学校就労支援総合事業」（県教育委員会）

などによる職業訓練により、必要な支援を行う。

以上のほか、長野障害者職業センターが実施している「職業準備支援」では、それぞれの障害の特性に配慮した個別カリキュラムに基づいて、作業支援や求職活動に役立つ講座・職場体験実習を経験することで、社会人としての基礎的な力を高め、就労後の定着につながっている。さらに、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構から委嘱されている「障害者雇用支援相談員」（本県3名）の相談・支援制度があり、その有効活用が期待される。

ウ 支援する側の人材の育成と確保

障害者の就労支援には、専門的な視点からの支援や長期的な関わりが不可欠であり、支える側の人材育成と確保が必要である。

そのためには、支援者となる関係機関の職員が、安心して障害者支援を継続できるよう、支援者の就労形態において、非正規労働などから安定化を進めるとともに、障害の特性に合った仕事の切り出しができる知識を得るなどの支援者に対する研修制度の充実、先進的なモデル事例の普及も目指すべきである。

特に、前記のとおり、各圏域の状況等に応じた「障害者就業・生活支援センター」の増設又は支援ワーカーの増員の検討が必要なほか、ジョブコーチに関しても、さらなる人員の確保が求められており、これらに対する支援が求められる。

エ 「アビリンピック」開催の成果の活用

平成24年10月、長野県で「第33回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」が満15歳以上の障害のある方々302名の参加により、開催された。

全23種目（電子機器組立、家具、洋裁、ホームページ作成など）でその技能が競われ、本県では20種目23名の選手が参加し、14名が入賞（金賞3名、銀賞7名、銅賞3名、努力賞1名）した。

この大会は、障害者が優れた技能・高い職業能力を有していることを示したものであり、今後、この大会を一過性のものとせず、障害者の技能に対する県民意識を維持しつつ、障害者の技能向上と技能を活かした雇用の促進に向け、行政、事業所、地域などは、それぞれの立場での取組みが求められる。

(2) 具体的な展開に向けた各機関等の役割

行政の役割

障害者雇用促進のため、障害者本人を中心にした、在校時から就労後までの長期的な関係機関の連携・情報の共有・ニーズを的確に把握した支援策の実施が必要であり、今後は、以下に重点を置いた取り組みを行うべきである。

① 地域の就労支援ネットワークの構築・運営に対する支援

事業所も参画した地域の就労支援ネットワークの運営にあたっては、このネットワークに参画する事業所の人事担当者をはじめ、障害者の生活面を含め障害の特性や本人の適性などを熟知し、対応等に関する様々なノウハウを有している「障害者就業・生活支援センター」や「障害者就労移行支援事業所」「障害者就労継続支援事業所」などの担当者が継続して出席し、十分な情報交換や連絡調整が可能となるような体制づくりが求められる。

このため、ネットワークの立ち上げをはじめ、運営について、積極的に関与し必要な支援を行う。

② 事業所の相談窓口の体制整備及び関係機関の支援体制の強化

事業所の相談窓口として、障害者本人の生活面を含めて密着して支援を行っている「障害者就業・生活支援センター」が中心となり対応できるよう、体制の整備が求められる。このため、同センターの増設や、同センターに配属の「就業支援ワーカー」「生活支援ワーカー」の増員等、体制の充実を図る。

また、支援を行っている障害者就労支援施設や障害者職業センターなど各関係機関における体制の強化も求められる。

③ 常用労働者数 50 人未満の小規模事業所に対する取組みの強化

このような小規模事業所は、法定雇用率の対象とならないことから、これまで、情報が不足しがちであり、経営規模や人員体制などにより、相対的に経費面など負担が重くなることから、雇用が進まないことがないよう、必要な取組みを行う。

現在、国には雇用関係助成金制度があり、多数のメニューがあるが、財源不足や厳しい適用要件のため助成金が支給されないケースもあることから、これを補完するため、設備面での改修や機器類の購入、通勤面での配慮、支援者の配置などに対する必要な取組みを行う。

④ 関係機関の各種支援策や先進事例の紹介など、事業所にとってわかりやすい資料の提供

前記のとおり、障害者雇用を躊躇する事業所は、障害の特性や障害者の適性の把握の手法、助成制度等に関する情報が不足している場合がある。

このため、事業所が雇用に踏み出せるように、相談窓口・地域の就労支援ネットワーク、障害の内容・特性、障害者の一般的な業務内容、配慮すべき事項、助成制度の具体的な活用事例などの掲載された資料の作成・提供を行う。

⑤ 障害者の就労等を支援する人材の確保等に係る支援

前記の障害者就業・生活支援センターに対する支援のほか、ジョブコーチについても、今後ますます必要性が高まっていくことから、就労支援施設など民間事業者も含め、人材の確保が求められる。

このため、事業所がジョブコーチを活用する際に、国の助成金制度を補完するための必要な支援を行う。また、障害の特性の多様化への対応や障害者に適した仕事の創出等を行うための人材育成を行う。

⑥ 障害者優先調達法の施行による優先的な調達

平成25年4月1日に施行された「障害者優先調達法」に基づき、今まで以上に、積極的に物品購入や役務の提供について、障害者就労施設等からの受注機会を増やし、就労している障害者の賃金のアップ、雇用の促進を目指す。

⑦ 県の関係部局間の連携

商工労働部、健康福祉部、農政部及び教育委員会は、以下のようなケースをはじめ、様々な場面での連携が必要となることから、適時適切に情報共有を行い、連携して支援を行っていくことが重要である。

- ・障害者就労施設においては、稲作や野菜・果樹栽培、農産加工から販売など幅広い分野で取組まれており、このような施設で就労する障害者が一般就労を希望する場合に、農業関係者とマッチングなどが必要なケース
- ・精神障害者や発達障害者、難病を持つ障害者などの就労にあたり、精神保健や医学的な面からの支援が必要なケース
- ・特別支援学校の生徒の就労について、障害者（児）を熟知しているこれら学校の担当教員との情報交換や、事業所における障害者（児）の適性・能力の理解促進のための職場実習の受入れ環境の整備

以上の取組みを通じて、職場のみならず地域全体において、障害のある方が適性や能力を発揮できる環境づくりを進める。

これらの取組みにより、長野県総合5か年計画における障害者雇用に対する目標を達成するために成果を上げているか、把握していく。

事業所の役割

事業所の規模を問わず、経営者、従業員、さらに経済団体・労働団体は、障害者への理解を深め、雇用を推進する。

① 経営者

経営者は、障害者の理解に努め、就労支援ネットワークへの参画等、行政などの関係機関と連携し、可能な仕事の切り出し、必要な環境整備などの配慮、先進事例や助成制度の活用方法などを検討し、障害者雇用を進める。

② 従業員

障害者雇用を進めるためには、経営者や人事担当者はもとより、ともに働く従業員が障害者雇用に関心・理解を持つことが大切である。

このためには、従業員が、社内会議等での障害者雇用に関する情報提供や社内報に掲載されている障害者雇用に関する記事等の参照、職場実習等、さまざまな機会を通じて理解に努める。

③ 事業所内への支援者等の配置

事業所内に支援者やジョブコーチを配置し、障害者本人へのフォローや、他の従業員の理解を助け障害者本人へ自然なサポートが得られるように取組みを行える「キーパーソン」となり、雇用の拡大につなげる。

④ 安全面の配慮

障害者の怪我や事故等の発生のないよう、障害の特性を理解して、安全面にも配慮する。具体的には、以下の取組みが挙げられる。

- ・ 障害者用のトイレ、スロープ設置、段差解消等の設備面での整備
- ・ 赤文字や写真・図などを用いて視覚に訴える形での危険個所の明示
- ・ 疲れやすさ等を考慮した通勤時間の規定など勤務時間への配慮
- ・ 社内における支援者の配置など相談体制の整備

⑤ 経済団体・労働団体

経済団体・労働団体は、障害者雇用を進めるため、セミナー開催や事例紹介など、各事業主やともに働く人々に対して理解促進を図る。

支援機関の役割

障害者個々の適性や能力を的確に把握するとともに、事業所と協働して障害者に適した仕事を創出するための働き方の提案を行うなど、積極的な関わりを持ち、就労後も定期的な支援ができるよう、事業所のニーズを踏まえたマッチング及び定着支援を行う。

また、各機関自らもこのような支援を行うための人材の確保・育成に努める。

地域や家族の役割

① 地域の方々

障害者基本法に基づく「共生社会」の実現のため、障害及び障害のある人に対する関心・理解を深めるとともに、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が制定された本年を機に、社会全体から障害者に対する差別・偏見をなくす取組みを更に推進していくことが重要である。

このような「共生社会」実現に向けて取組んでいく中で、事業所の障害者に対する関心・理解も深め、障害者の通勤などへの支援をはじめ、地域全体で取組みを活発化し、障害者雇用が促進されることが期待される。

また、障害者本人を支える家族は日頃さまざまな悩みを抱えていることも多いことから、家族に対する行政・地域からの支援も重要である。

② 家 族

家族の中には、将来、障害者本人への支援ができなくなった場合を心配して、就労能力があっても福祉施設入所を勧めるケースもある。障害者の就労のためには、家族が本人の就労希望やその能力を理解し支援することが重要である。

専門委員名簿

障害者等の雇用の在り方検討に係る専門委員会委員名簿

敬称略

氏名	現職	備考
柿島 滋	株式会社柿の木農場取締役会長	
佐藤 隆 広	一般社団法人長野県経営者協会労政部課長	
根橋 美津人	日本労働組合連合会長野県連絡会事務局長	
野村 健一郎	元長野大学社会福祉学部教授	委員長
柳澤 祐子	長野障害者職業センター所長	委員長代理
綿貫 好子	社会福祉法人廣望会アトリエ CoCo 所長	

会議開催状況

年 月	調査・検討	備考
平成24年8月28日	第1回専門委員会 ・障害者雇用の現状と課題について ・専門委員会開催スケジュール及び高年齢者・障害者雇用実態調査について	
平成24年11月～平成25年2月	高年齢者・障害者雇用実態調査	
平成24年2月19日	第2回専門委員会 ・高年齢者・障害者雇用実態調査(中間報告)について ・今後の調査・検討の進め方について	
平成25年3月～5月 (3月22日、3月27日、5月8日)	事業所の現地調査	
平成25年5月 (5月24日、5月28日)	障害者団体・支援者の代表者との意見交換	
平成25年7月25日	第3回専門委員会 ・障害者等の雇用の在り方について ・今後のスケジュールについて	
平成25年10月22日	第4回専門委員会 ・障害者等の雇用の在り方について	
平成25年11月6日	労働問題審議会へ報告	