

第2章 講演録

1 東京会場

(1) 行政説明「はたらく」を支援する

小森 雅一 氏（厚生労働省 社会・援護局

障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援推進企画官）



（小森） 皆さん、こんにちは。私は障害福祉課の就労支援推進企画官の小森と申します。本日は、いろいろな企業の方をはじめとして、行政の方、福祉関係の方がいらっしゃるという伺っています。企業の方は障害福祉については、初めてという方もいらっしゃると思います。そういうことで本日は基本的なところから入りまして、現在の障害福祉が抱えている問題点などにつきましてご説明させていただきたいと思っております。詳しい現場の悩みなどはパネルディスカッションなどの場で披露されると思いますが、その導入ということでお話をさせていただきたいと思っております。用います資料は、この障害者雇用促進 普及啓発シンポジウムの資料集という冊子、それからパワーポイントも用意しております。内容は同じでございますので、この二つでお話をさせていただきたいと思っております。

<国内における障害者の就労状況>

国内における障害者の就労状況（資料1-2）として、現在、障害者のうち18歳～64歳の労働年齢に当たる方は360万人と見込まれております。そのうち一般の企業で働いておられる方は50万人。授産施設等の福祉施設で働いておられる方は18万人です。ですから障害がある方だから一般企業で働けない、障害のある方は福祉施設に行くべきだというのは、50万と18万という数字を見比べていただいても誤りである。一般企業で既にたくさんの方が働いていらっしゃるということがございます。

しかしながら問題点の一つ目として一番大きいのは、授産施設というのは手に職を付けるという施設でございますから、本来であるとそこを卒業して一般企業に行くのが当たり前の時代にならなくてはいけないのですが、実際には授産施設等の福祉施設の利用者で年間に退所した人、そこを卒業して一般企業に実際に勤められる方は、年間で1.6%という低い数字にとどまっています。私ども厚生労働省といたしましては、この1.6%という数字を4%くらいに近づけたいということで、一般就労への移行支援が障害者の就労分野の一番大きな柱になっているわけでございます。

もう一つ、授産施設という福祉施設で働

いておられる方の平均の工賃、工賃というのは、会社の給料に当たるものですが、この平均工賃は約1万2千円です。時給に直すと100円前後の安い工賃で働いておられる。これを倍増させたいというのが二本目の大きな柱でございます。

次に、働く意欲のある障害者が必ずしも働けていない状況（資料1-3）ということです。これは福祉施設の中にいらっしゃる障害のある方に福祉施設のほうで広くアンケートを採って調査したものです。「授産施設を出て企業で働きたいか」ということですが、ご本人は「身体障害者」「知的障害者」の方の4割が「働きたい」と答えておられます。福祉施設の人の中には、利用者は企業で働きたいとは思っていないとおっしゃる方もいます。障害のある方の就業意欲は人によって違いますけれども、基本的には一般企業で働きたいという人は4割、「精神障害者」の方に至っては3分の2くらいいらっしゃるということです。ご家族も同様で、「身体障害者」「知的障害者」で約3割の方がお子さんなどに一般企業で働いてもらいたいと。「精神障害者」の方について言えば、3分の2くらいの方は企業で働いてもらいたいと思っている。こういうご本人とご家族の気持ちがございます。

これに対して実際に企業で働けるという方は年間で1.6%です。ここを改善していきたいということです。

次の図は、平均工賃の分布図です（資料1-4）。平均は12,222円です。最低賃金は低い低いと言われながらも63,262円ですので、それと比べてもかなり低いです。分布図のピークは1万円を切った辺りにあり、ここを是正していかなければならないとい

うのが二つ目の大きな課題です。

<働く意欲や能力のある障害者の就労支援>

福祉分野の課題としては、施設を出て就職したものの割合が少なく施設利用者の1.6%であること。授産施設の工賃が低いこと。離職した場合に再チャレンジの受け皿が少ないこと。養護学校の卒業者のうち就職者が2割にとどまっていること。それから雇用施策と教育施策の連携が不十分などという問題がありました（資料1-5）。

しかしながら障害者自立支援法による改革を通じて昨年来、一つには就労移行支援事業というものを福祉の施設の新しい類型として創設しました。これは最大で2年間で一般企業に就労させることを目的とする訓練に特化した施設です。

また、障害福祉計画において就労関係の数値目標を地方自治体で決めることを義務付けました。これまで障害プランというと、きれい事を書いて中身は何もないというようなプランを実際に地方自治体でつくったりしていたわけですが、きちんと数値目標を定めて必要な施設は必ずつくってもらうことを地方自治体に義務付けました。

それから、定員要件を緩和して離職者の再チャレンジや地域生活の移行に対応ということですが、これまで福祉施設から企業に就職したいが、就職しない理由の一つに、もし就職に失敗したら戻るところがないという不安があったわけですが、そこは再チャレンジ枠と言いますか、チャレンジして失敗した人は、特別の定員枠を設け福祉施設に柔軟に帰ることができるようにしました。そういう制度改革を行いました。

また、就労継続支援事業に目標工賃を設定し、これを公表する。障害のある方に一月当たりいくら払うのか、目標工賃を福祉施設の方に決めて公表していただいて、しかもそれを達成した場合には評価する仕組みを導入しました。

それから、これは後ほど具体的に話しますが、障害者就労支援ネットワークを連携してつくっていかうということ。一昔前は福祉の関係者は、就労は福祉の仕事ではないと考え、労働の人は障害者のことはよく知らないというような縦割りで仕事が行われていました。それでは障害者の就労には取り組めない。やはり送り出す側の福祉施設、受け入れる側の企業、そして行政の福祉の担当部局、労働の担当部局、さらには教育担当部局といったところがうまく橋渡し、手をつないでその手の上を橋のようにして障害者が歩いていけるというようなネットワークをつくっていくことが大切である。自立支援法でそのような改革が行われました。

<障害者福祉計画に盛り込むべき就労関係の目標>

次に、障害福祉計画に盛り込むべき就労関係の目標ということでございます（資料1-6）。これは都道府県において具体的に作るものです。先ほど、目安として福祉施設の利用者のうち2割以上が訓練に特化して2年間で一般企業に就労させるという、就労移行支援事業を創設したと申し上げましたが、福祉施設利用者のうち2割以上がそういう事業を利用する。それから福祉施設から一般就労に移行する方については、すべての人がハローワークもしくは障害者

就業・生活支援センターによる支援を受ける。ハローワークは有名ですが、障害者就業・生活支援センターというのは障害者の就労面、それから生活介護面までおよぶ幅広い支援を行うセンターです。就労のことからそれに波及して生じる問題を幅広く扱うセンターですが、こういう支援をすべての障害者の方が利用できるようにしていく。障害者就業・生活支援センターは、圏域という言葉で言いますが、平均して1県に7つか8つくらい整備します。

これがなぜ大事かと言いますと、例えば福祉施設から企業に就職したあとに実際にはいろいろなトラブルが生じる恐れがあります。採用面接のときには分からなかったが、いざ雇ってみると仕事以外の面で何らかの問題が生じる。仕事は普通にできるが女の子にちょっかいを出してしまうとか、トイレに入るとずっと出てこないとか、そういうトラブルがあります。それは生活上のトラブルであるかもしれないし、仕事にまつわるトラブルかもしれない。そういったときのフォローアップをしっかりと行っていくためには、障害者就業・生活支援センターという専門機関がきちんとサポートに立って、企業と福祉施設と障害者との間を潤滑油のようにサポートしていくことが必要です。こういった支援を受けていくということを目標として設けることとしたわけです。

それから、3割が障害者委託訓練を受講します。これは職業能力開発局でやっています。これは6ヶ月で一般企業に就労させることを目的とした訓練です。障害者のうち3割の人がもっと専門性の高い実践的な訓練を受けてくださいというものです。

それから、障害がある方をいきなり正規雇用しますといろいろな問題が生じて、やはりこの仕事は向いていない、この仕事は無理だということが起こりえます。正規雇用して解雇するということになりますと企業にとっても大きな痛手ですし、雇われた方もショックが大きいということがありますので、まずはトライアル雇用、お試しの雇用で様子を見る。その間、国が一定の金額を補助する。これを5割の障害者の方が利用するようにします。

それから5割の方がジョブコーチによる支援を受ける。企業の中には障害者の方ができる仕事はありませんというお断りの文句を述べられる方がいらっしゃいますが、そこはただプロの目で見ると、実はこの仕事のここの部分を切り出せば、障害がある方にもできる、企業の環境をちょっと変えれば障害者の方も働けるようになるということがございます。ある程度、障害にも企業の仕事の仕組みにも熟知している人が、うまく障害者が企業の中にとけ込めるように支援をする。また障害のある方が働き始めたときに、例えば最初、企業と一緒に行って、実際に仕事をするのを支援する。もちろんそれは職場の環境が整うまでの短期間の間ですが、そういうことをするのが職場適用援助者（ジョブコーチ）です。5割の障害者の方がこのジョブコーチによる支援を受けるというかたちで基盤整備をしていこうということでございます。

<障害者の就労支援と各事業の関係>

障害者自立支援法で機能別に新しい事業類型を設けました（資料1-7）。「就労継続支援A型・B型」「自立訓練」です。基本的に

工賃の額は図の右にいくほど高くなり、上に行くほど一般の雇用に近いかたちになり、下のほうは福祉色が強くなります。自立訓練は、例えば衣服の着替えができるかとか、一人で電車に乗れるかとか、まずは身の回りの訓練を行うものです。ここを卒業しますと例えば就労継続支援B型、これは昔、授産施設と言っていたもので、利用者の方と福祉施設が雇用契約によらないで働く訓練をするとともに働く場でもある。何かものを作って実際に収入を得る。収入と言っても今のところ工賃は先ほど申しましたように1万2千円くらいですが、そういう訓練を行う仕組みがございます。

それでかなり訓練が進みますと就労継続支援A型、これは雇用契約を利用者と福祉施設の間で結びます。従って、ここの利用者の方は労働者です。福祉的な環境が整った中で、労働者として労働災害の適用を受けますし、最低賃金が基本的に適用されます。ただ最低賃金は、原則適用ですが例外を認められる場合がございます。昔、福祉工場と呼ばれたところが多いですが、そういうところに卒業していく。

そして究極の目標としては、一般企業が障害のある方をまとめて雇い入れる。例えば一般企業が子会社をつくって、その中で障害がある方を何人もまとめて雇い上げる。そういう特例子会社をつくって、一般企業の中で働いてもらう。そういうかたちで卒業していく。そういう流れで自立支援法は考えられています。

ただ逆に将来的には、一般企業で労働能力が喪失した場合には、一般企業をリタイアして就労継続支援A型あるいはB型に移行する場合もあるのかなど。こういうかた

ちで障害のある方のライフサイクルに応じて、特定の施設が特定の方をずっと抱え込んでいるという姿が今までの福祉施設でしたが、施設の枠を越えて障害者自身、障害者本位の考え方に立って適切なサービスを受けていただく、最終的には可能な限り一般企業に勤めていただくという考え方で制度を仕組んでおります。そして就労継続支援事業は、働く場であるのに対して、就労移行支援は一般企業に就職するための短期間の訓練に特化して、最長2年くらいの訓練を行っていくというものでございます。

<就労移行支援と労働施設の連携>

次に、就労移行支援と労働施策の連携ということですが（資料1-8）。どんなイメージか、就労移行支援事業を例にとり言いますと、最初のうちは、各県に1ヶ所くらい置かれております地域障害者職業センターがあり、ここの支援を受けて職業評価をしていただく。就労支援事業で一般企業への就労の実績を上げているところは、非常にきめ細やかな評価をこの段階から行っております。定期的に各項目について見直していく。例えば、連絡・報告・相談といったようなこと。仕事の時間がきちんと守れるかなど、細かい項目について実践的に民間企業の方のアドバイスなども受けて評価チェックリストを作っておられます。そしてそういうチェックリストで、ここは課題だなということをはっきりと示して、さまざま訓練を行っていくということをされております。また、マナーなども座学として施設の中で訓練するということがございます。そして成果を挙げているところほど実践的な訓練をしようということで、施設外

の実習に重点を置いてやっておられます。今までのように、施設の中で機械をそろえて訓練をするということだと、機械そのものが10年も使っている間に時代遅れのものになり実践的なものになりません。むしろ企業に出て行って企業の方をお願いして空いているスペースを使わせてもらって、障害のある方が指導員の方に引率されて働きに出て行くというかたちで訓練を行っていくというようなことをしています。

最終段階としては、職場開拓、企業を回って何とか就職先を開拓していく。それは施設の人もそうですし、障害のある方もそうですけど、求職活動をハローワークの助けを借りながらやっていく。あるいはトライアル雇用という制度を使って、就職に結びつけていく。

また就職をしたあとからが大変で、フォローアップが必ず必要になります。実際に働いてみると、スムーズにいくケースばかりとは言えないわけで、最初の6ヶ月くらいは福祉施設の方がフォローアップで、企業から「問題があるよ、ちょっと来て」と言われたら駆けつけていく。ただずっと施設の方がずっとフォローアップするということになりませんと施設の負担も大変になってしまいます。ここは施設の方と障害者就業・生活支援センターの人と一緒にやってフォローアップに行き、徐々に障害者就業・生活支援センターの方がフォローアップのメインに替わっていくというかたちで仕組みをつくってございます。障害者就業・生活支援センターは各福祉事務所圏域に1ヶ所、県ごとに5～6ヶ所つくる予定ですが、まだつくっている最中ですので、今のところ県に三ヶ所くらいありません。

ございます。工賃倍増計画というのは都道府県ごとに工賃の倍増を図るための具体的な内容を考えてもらおうということです。そのために一つには、行政から経営コンサルタントを派遣します。

それからこれは労働局のほうで取り組んでいますけれども、産業界の企業OBを福祉施設に派遣する事業をやっております。こういったことを通じて福祉施設に民間のノウハウを導入していく。そのようなことをメインに据えてやっております。

実際に 18 年度モデル事業で6つの施設についてやったところ、半年足らずの間に平均工賃が約 25%上がっています。福祉施設によっても差がありますが、詳しい方に聞けば聞くほど福祉施設は伸びしろが大きいとおっしゃっています。ですから順調に進むのではないかと、本格的に取り組めばできるのではないかとということが言われております。こういうコンサルタント派遣を希望する施設には、最終的にはすべて行き渡るような予算の確保を予定しています。

<就労サポートセンター・ミラソルの職場実習グループ就労の取り組み>

就労移行について、全国平均は 1.6%ですが、ミラソル会という沖縄の施設の例では、98%から 100%、ほぼ全員を一般企業に就労させることに成功しています(資料 1-15)。

ここではどういうふうにして高い実績を上げているか。一つには徹底した職場実習、実践的な訓練をするということを徹底しています。基本的に施設の中で機械を買ってそこで訓練するというのではなくて、まず企業に出すということで、最初は施設の職員が実習に訓練生を引っ張っていく。ここ

では具体的にスポーツデポという会社名が載っています。またカトリック文化センターという教会、こういったところに連れて行く。最初は無給で、例えば教会の掃除をしたりするわけです。そして午前中なら午前中働く。そして午後から詳しいチェックリストに基づいた反省項目を出す。あとは基本的なマナーやあいさつなど、人が通り掛かったら「おはようございます」と大きな声で言うような訓練をしていく。

こういう段階を過ぎてかなりうまく仕事ができるよということになると、グループ就労という職業安定局の補助金のある制度も利用しながら有給で仕事をさせてもらう。ほかの福祉施設などとも協力して、やはり職員が引率していく形式には代わりありませんが、例えば「まんまるちんすこう」というところでちんすこうのお土産を作ってみたり、不動産会社で働いてみたりということをしていく。そしてこういう有給での仕事、請負仕事も無事こなせるようになれば卒業していく。ということで非常に高い成果を上げています。

訓練には実践的であることが必要であるということの例でございます。

<大田区における就労支援の取り組み>

次に、ネットワークの例です(資料 1-16)。大田区ではさまざまな授産施設があります。だいたい普通の地区ですと、企業就労 1.6%ですから各施設の就労実績はゼロが並んでいることが多いのですが、ここではまんべんなく企業就労が進んでいます。どうしてこんなに進んでいるのか。大田区は町工場が多いからということがありますが、ここは全国平均が 1.6%のところ、6~

7%一般就労をさせています。それだけではこれだけの数にはなりません。

授産施設の方と話をすると1.6%というのは各福祉施設のエース級の人が出て行くということです。一般企業に勤めるような方は福祉施設ではエース級なわけで、そういう方が抜けたあとは施設が弱体化して次が続かないということをおっしゃる方がいらっしゃいます。ここは6~7%の上層部が抜けたあとも、さらに毎年6~7%が抜けていくという実績を上げています。

ここが素晴らしいのは、毎日ハローワークから大田区に求人情報がFAXで送られていることです。普通、ハローワークはそんなに企業には親切にしません。見に来たら見せてあげるというところばかりです。大田区の場合は区という公益性の高い公的な機関ですからFAXが流れる。これは大田区が一生懸命頼み込んでそうしたんですが、企業と打ち合わせて障害の方でもいいよという数を大田区に毎日送る。大田区は毎日それを各施設に流します。そうすると、流してもらった施設では、職員の間でそれを回覧して誰々ならこの仕事ができるねというものがあればハローワークのほうに手を挙げる。求人情報を出した企業としては、一つの求人情報をハローワークに出すことで、ハローワークから大田区を通じてすべての福祉施設にその情報が流れて複数のところから優秀な障害者の方が手を挙げてもらえる。その中から、もっとも適性に合った人を雇うことができる。障害者の側からすると、せっかくハローワークに出てきた求人情報を無駄にしないで活用しきっているということです。例えば一つの企業から小規模な福祉施設に5人障害者がほしいと

いっても、一つの施設だけで一般企業で通用する仕事ができる方が5人一度に出せるかといえ、それぞれの個性もありますし適性もありますので難しいと。しかし大田区全体でそれに対応していくということであれば、そういった情報も無駄になりません。

学校もこのネットワーク会議に出ています。例えば、企業から学校のほうに10月までに何人そろえてほしいと言われても、学校は3月を待たないと卒業者はできませんから対応が難しい。そうすると福祉施設で誰か適当な人がいますかというような話になって、年度の途中でも人材が提供できるというプラス面があります。

ネットワーク会議は毎月1回開かれています。ここには大田区の障害福祉課、それからハローワークの担当者が3名くらい、それから大田区の養護学校から先生が一人くらいずつ出て来られます。それから福祉施設からは就労支援担当の方が、1名ずつ、20代40代の方もいますが若い30代中心の方々に会議を開いています。その議題は、まず毎日情報を送られてきているハローワークからの就労情報についての話、それから情報提供、企業から障害福祉課のほうに入った情報が各施設に提供されて誰か適切な人がいたら手を挙げてくださいということが言われます。普通の地域ですと、求人開拓は施設ごとに熱心な施設が企業を回って交渉をして、やっとの思いで求人開拓をしていくというやり方ですが、大田区ではハローワークにある求人情報を徹底的に生かし切ることで、各施設は求人開拓についての労力は軽減されている。その分を就職したあとのフォローアップに回すことがで

きるという特徴があります。

えてして福祉施設はそれぞれで就労の開拓をします。その場合、せつかく開拓した企業の名前はほかの施設には教えたくないということになりがちです。汗をかいて必死になって企業に頭を下げて開拓したものですから、そういう障害に理解のある企業をほかの施設に知られてしまうと、ほかの施設が入り込んでくる可能性がある。どの施設も自分のところの利用者が一番かわいいですから、その企業を取られるので内緒にしておくというのが一般的な姿です。大田区では大田区やハローワークが求人情報を共有していくというかたちでネットワークが運営されていますので、そういうたこつぼ的なものから解放されて、お互いに助け合えるようになっていきます。そのほうが全体としてプラスになる。5人一度に求人情報が入ってきたときなど、一つの施設では適切な人がタイミングよくいるとは限りませんから、全体としてはプラスになる。ネットワークが成功している一つの例です。

そしてこのネットワーク会議では、当番施設を決めて、毎月一回、当番で例えば今月はさわやかワークセンターさん、来月はのぞみ園さんよろしくというようなかたちで、その就労担当の方が自分の施設における就労支援の取り組みの特徴を順番に発表し合っています。企業でいえば、企業秘密のようなものですが、そういうことを発表し合うことで、なかなかいいことをやっているな、自分のところでもまねしてみようという技術の向上に役に立つだけではなく、そのように人の前で発表させられるということを通じて、来月発表をしなくてはいけないから何かやらなくてはいけない。

何もやらないわけにはいかないというプレッシャーになってそれぞれの施設で独自の取り組みが行われます。

それからこの会議では、全施設で就職に取り組んでいるケース、就職し終わってからフォローアップ期間に入っているという人が何人もいますが、二百幾つもあるんでしょうか、そういうケースについて各施設が順番に報告し合います。うちの学校では今月は何日に何々企業さんに企業実習で何人の人間を派遣して、こういうようなことをしましたとか、二ヶ月前に就職した誰々さんは最初のうちは調子が良かったんだけど、こういうトラブルをこういうふうを起こして企業から呼び出しがあつて駆けつけてこのように対処しましたとか、そういう報告もなされます。こういったことを通じてお互いに参考にすべきところは参考にします。大田区全体で取り組んでいくという姿勢が出来上がっています。

このネットワークには、企業の方が毎回出ているということではありません。企業とこのネットワークのメンバーの懇親会というものもございます。また主立つ事業の中に、例えば企業の中にも3通りあつて、障害者雇用にかなり積極的に取り組んでおられるベテラン企業さんと、絶対障害者なんていやだという企業さんと、それから雇ってもいいけれど雇う自信がない、障害者のことはよく分からないし仕組みもよく分からないという企業に分かれます。そういう障害者雇用の初心者企業で障害者雇用を場合によってはしてもいいという企業を引率してツアーを組んで、先進的なベテラン企業にお連れするという事業もネットワーク事業として行っております。

企業に限らず、障害者の方でも施設でもそうですが、「真似る」「学ぶ」ということが非常に大切です。例えば、障害者の方が地域に復帰しようとした場合は、やはり先輩の障害者の方のお話を聞くのが一番勉強になります。障害者雇用も同じで、自信がない企業は自信を持ってやっている企業に聞くのが一番いいわけです。先輩企業に教えてもらうのが一番近道です。それが一番実践的ですし、企業はどうしても営利を目的としなければなりませんから、その両立をどうしているのかとか。似たような立場から、こういった問題はどうか解決しているのかと。そういう「真似る」という機会をネットワーク事業で行っておられる。これは一つの非常に有効な事業だと思います。

<神奈川県就労支援NWの例>

神奈川県の場合です（資料1-17）。ここでは支援ネットワークを作っています。このネットワークの特徴としては、企業のOBがネットワークのトップと主要な構成メンバーを占めています。ネットワークの中心が企業のOBで、いわば特例子会社連合体のようなものです。普通はネットワークと言いますと、数として多いのはハローワークが中心となってやろうとしているもの、福祉施設が中心となってやろうとしているものもありますが、ここは企業がネットワークの中心で、ネットワークのナンバー2は福祉の出身者ですが、トップをはじめメインメンバーは特例子会社等の企業人です。そこで企業が企業対象セミナーを開いて、例えば、特例子会社の作り方の助言を行ったり、ベテラン企業の見学会をしたり、講演会を開いたりしているようです。いろい

ろな委託訓練や事業をやっていますが、こういう企業が中心となってネットワークをつくっているという例もあるということです。

ほかにも今日は資料に載せていませんが、学校の先生が中心となってネットワークをつくっている例もあります。誰がネットワークの中心となるかは、あまり意味がなくて、やる気のある人がネットワークの中心となればいい。要はネットワークをつくることによって障害のある方の支援は実効性を持って進んでいくということだと思います。

<就労移行支援事業所・就労継続支援A型事業所について>

次に、就労移行支援事業所についてです。訓練に特化したかたちで2年以内に一般企業への就労を進めていく。これは障害者自立支援法上の事業ですから、昔は社会福祉法人でなければできないという制限がありました。社会福祉法人の認可を得るのは大変でした。今はそういうことではなくて、株式会社が既に17ヶ所、この就労移行支援事業所をやっています。福祉の世界は非常に補助金の額が大きいです。1割自己負担でけしからんと自立支援法が責められていますが、逆に言えば9割以上が補助金なわけです。95%は公的機関からの補助金が出て自己負担が3%~4%です。例えば町の床屋で1000円の料金のうち実費が30円か40円であとは補助金でやれるとなったらすごい競争力になります。世の中にこれだけ補助金がでる事業はないわけで、株式会社だから就労移行支援事業ができないということではありません。企業に勤めるため

の訓練をする事業ですから、企業が一番どういうことをすればいいか分かっている面があります。そういう意味で、株式会社が就労移行支援事業所を持っているということです（資料1-18）。

就労継続支援A型事業は雇用契約を結んで障害のある方を雇っていただく事業です。これは以前、福祉工場と言われたものに近いんですが、ここにも株式会社や有限会社が参入しています（資料1-19）。

<障害者雇用を進めるために>

こういう移行支援事業とかA型事業に入ってくださいということもありますが、一番ありがたいのは、まずは障害のある方を雇っていただくことです。または障害のある方に仕事を発注していただければありがたい。それぞれいろいろなたくさんの補助金、税制上の措置があります。来年度からは障害がある方に仕事を発注すると増し償却が認められるという税制が新しく認められる予定です。そういったさまざまな制度があります。事務局のほうで非常に分かりやすいパンフレットを作っていただいておりますので、お読みいただいてこういう制度があるという参考にしていただければと思います。問い合わせ先もきちんと書いてありますので、細かい制度の中身などはそこで確認していただいても結構かと思えます。

今日のパネルディスカッションに出ていただく武田さんの資料の一番後ろにもホームページ上で確認できる資料のご案内を付けてあります。多くの手厚い企業向けの補助金もございますのでフルに活用していただき、ちょっと先輩企業の話聞いたあと

に、雇用とか仕事を出すということも考えていただくと大変ありがたいです。社会貢献、コンプライアンスということが非常に重要視されています。そういったものをうまく活用すれば、単に社会貢献としてやるというだけでなく、企業にとってもプラスになる、戦力としても大きいのではないかと思います。これから少子化も進んでいきますので、戦力になる障害者の方をどんどん雇っていただくということがよろしいのではないかと思います。

もう一点お願いしたいのは、雇う、仕事を出すだけでなく、職場実習、訓練の場を提供していただきたいということです。真剣な福祉施設であればあるほど、職場実習をお願いしますというところがあります。有償無償いろいろあるでしょうけれども、この訓練の場を提供していただけるだけでも、かなり障害者の方にはプラスになります。とりあえず訓練の場を提供していただき、優秀な方がいらっしゃれば雇用していただければそれが一番ありがたいわけです。またネットワークを地域でつくられる際にはぜひご参加いただければありがたいと思っています。

実践については、私よりはるかに現場で働いていらっしゃる方がいらっしゃいます。そういった方の話を参考にさせていただきまして、ぜひ一步を踏み出していただければと思います。いろいろお願いばかりになりましたが、私の話を終わらせていただきたいと思っています。どうもありがとうございます。

資料 1-1

「はたらく」を支援する

平成19年12月13日
厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課

1

資料 1-2

国内における障害者の就労状況

【障害者】

- 障害者のうち18～64歳までの者は約360万人と見込まれ、一般雇用者は約50万人(約14%)である。(※)
- このほか、授産施設等で働く者が約18万人(約5%)であり、授産施設から一般雇用への移行は、年間あたり授産施設利用者の約1.6%に留まっている。
- また、授産施設等の平均工賃月額は約1.2万円となっている。

障害者総数 約709万人

18～64歳 約360万人

一般雇用者 約50万人 (14%)

授産施設等利用者 約18万人 (5%)

授産施設等利用者から一般雇用者への移行 年間約1.6%

※ 5人以上の常時雇用労働者を利用している事業所に常時雇用された人数

2

資料 1-3

働く意欲のある障害者が必ずしも働けていない現状

養護学校の卒業生の半数以上(55%)が福祉施設へ

働く意欲あり
授産施設から企業へ移行

働く意欲なし
授産施設へ

しかし実際に就職のために施設を出た人は年間1.6%程度

3

資料 1-4

平成18年度平均工賃分布図

4

資料 1-5

働く意欲や能力のある障害者の就労支援

福祉分野における課題

- 施設を出て就職した者の割合が少ない。(施設利用者の1.6%)
- 授産施設の工賃が低い(平均月額12,000円)。
- 離職した場合の再チャレンジの受け皿がなく、就職を躊躇する傾向がある。
- 養護学校卒業生のうち、約6割が福祉施設へ入所しており、就職者は約2割にとどまっている。
- 雇用施策、教育施策との連携が不十分

障害者自立支援法による改革

- 福祉施設利用者や養護学校卒業生に対し、一般就労に向けた支援を行う(就労移行支援事業)を創設
- 福祉・労働・教育等の関係機関が地域において障害者就労支援ネットワークを構築し、障害者の適性に応じた就職の相談等を実施
- 支援を受けながら働く「就労継続支援事業」に目標工賃を設定し、達成した場合に評価する仕組みを導入

障害者とその能力や適性に応じて、より力を発揮できる社会へ

5

資料 1-6

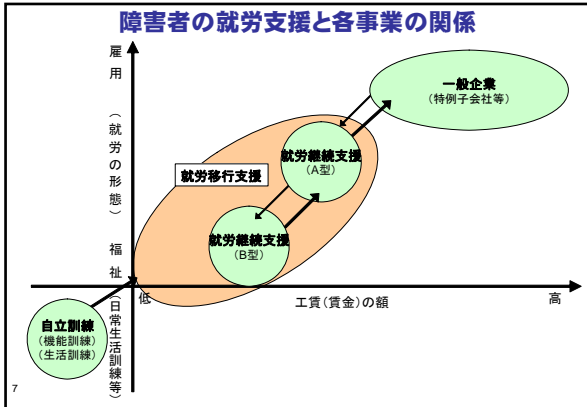
障害福祉計画に盛り込むべき就労関係の目標

障害福祉計画における「平成23年度中に、福祉施設から一般就労に移行する者を現在の4倍以上とする」という数値目標の達成に向けて、障害保健福祉担当部局は、都道府県の労働担当部局及び都道府県労働局等と連携して、平成23年度において下記の目標を達成することを目指す。

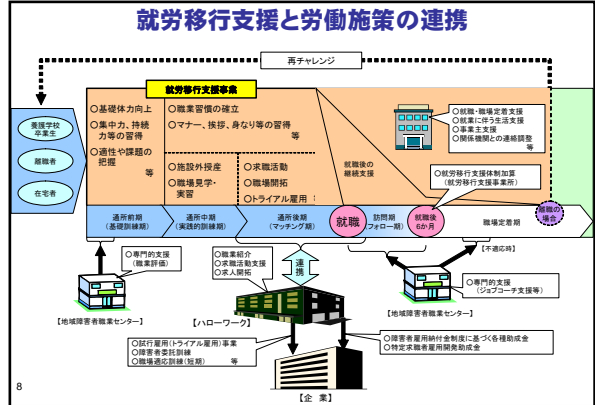
1. 現在の福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用
2. 福祉施設から一般就労へ移行する者について、
 - ① 全ての者がハローワーク、障害者就業・生活支援センターによる支援を受ける
 - ② 3割が障害者委託訓練を受講する
 - ③ 5割が障害者試用雇用(トライアル雇用)の開始者になる
 - ④ 5割が職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を受けることを目標として取り組む。

6

資料 1-7



資料 1-8



資料 1-9

障害者自立支援対策臨時特例交付金による特別対策 (就労支援事業移行初期支援強化事業)

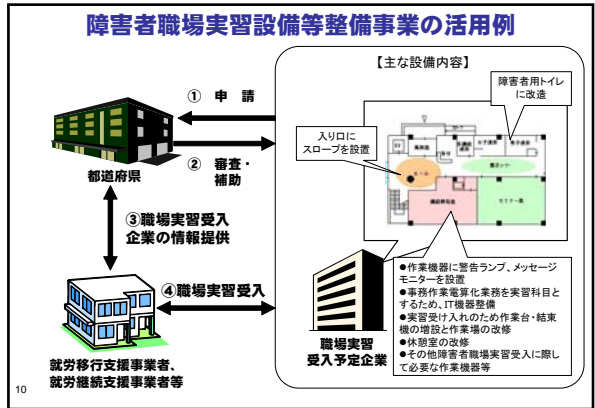
【障害者職場実習設備等整備事業】

1 事業の目的
職場実習は、事業所内での作業等以外の作業体験が可能であり、就労支援利用者等が、作業能率の向上や、現場感覚を習得できるなど、一般就労への移行に有効なものである。
このため、就労移行支援、就労継続支援事業者等から職場実習を受け入れる企業が、受入のために企業内の設備の更新等を実施した場合にその費用を助成することとし、もって職場実習の受入先の確保を促進することを目的とする。

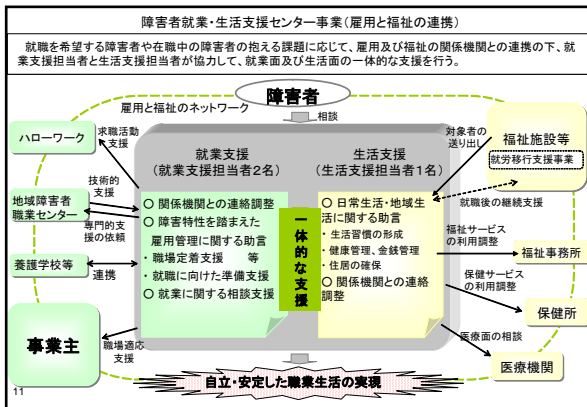
2 事業の内容
(1) 実施主体 都道府県
(2) 事業の内容
① 実施方法
職場実習を受け入れる予定の企業は、①実習内容、②これまでの実習の実績、③職場実習派遣元事業所(施設)名、④職場実習年間受入予定(可能)人数、及び⑤当該受入に際し必要な備品等の購入に要する額等を都道府県に対し申請し、都道府県はこれらの内容を審査した上で助成する。
なお、本事業費により職場実習環境を構築した企業は、都道府県が「職場実習受入企業」として広く公表し積極的な受入を促すこと等により、今後効果的かつ継続的な職場実習を図ることとする。
② 対象企業
就労移行支援事業、就労継続支援(A型、B型)事業、授産施設(3障害、通所・入所・小規模)から職場実習を継続的に受け入れる民間企業
(3) 補助単価 1企業あたり5,000千円以内

※ 実施年度 18年度～20年度

資料 1-10



資料 1-11



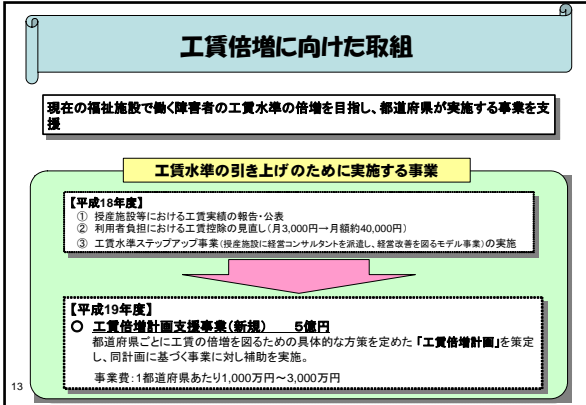
資料 1-12

「工賃倍増5か年計画」による取組の必要性

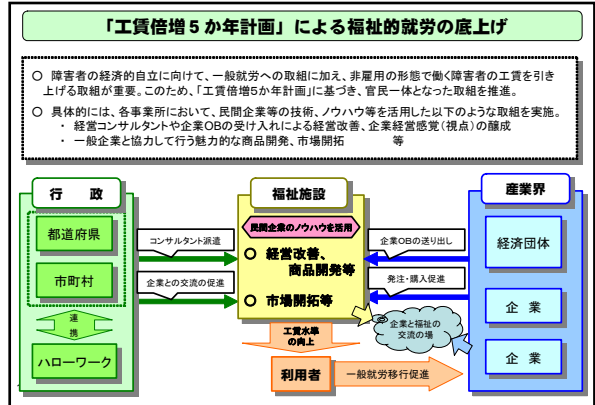
○就労継続支援B型事業所等で働く障害者の工賃水準を引き上げることを通じ障害年金を始めとする社会保障給付等による収入と合わせて地域において障害者が自立した生活を実現。

○一般雇用、就労継続A型事業所への移行を推進。

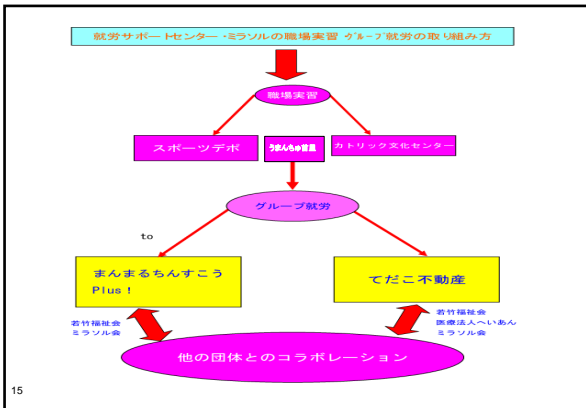
資料 1-13



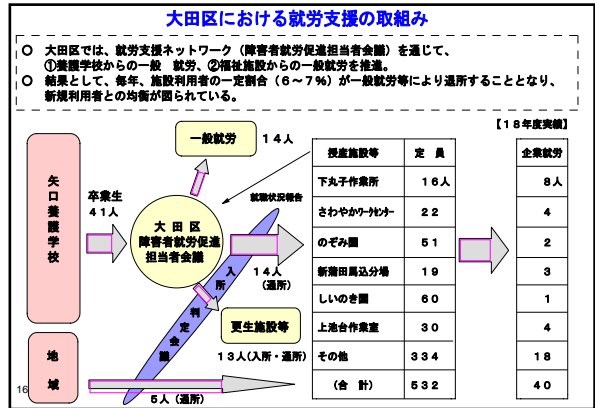
資料 1-14



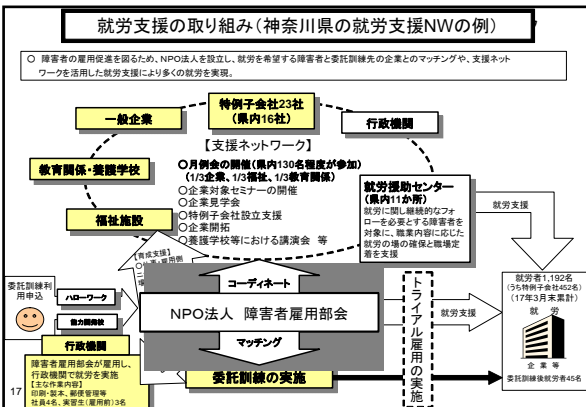
資料 1-15



資料 1-16



資料 1-17



資料 1-18

就労移行支援事業所

※19.4.1現在

都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数
北海道	54	674	石川県	9	156	岡山県	18	186
青森県	2	60	福井県	19	368	広島県	17	226
岩手県	15	198	山梨県	4	24	山口県	6	74
宮城県	11	93	長野県	13	207	徳島県	5	60
秋田県	5	56	岐阜県	6	63	香川県	4	46
山形県	3	36	静岡県	1	50	愛媛県	11	134
福島県	6	80	愛知県	23	241	高知県	5	51
茨城県	36	554	三重県	3	33	福岡県	19	282
栃木県	17	166	滋賀県	5	59	佐賀県	4	35
群馬県	6	70	京都府	14	287	長崎県	9	82
埼玉県	21	584	大阪府	54	630	熊本県	13	129
千葉県	15	205	兵庫県	29	522	大分県	13	116
東京都	41	575	奈良県	8	81	宮崎県	14	208
神奈川県	23	394	和歌山県	8	97	鹿児島県	5	56
新潟県	7	98	鳥取県	2	20	沖縄県	11	135
富山県	10	107	島根県	9	97	全国計	633	8,705

18 法人格...社会福祉47箇所6,092人、NPO95箇所1,185人、地方自治体20箇所694人、株式会社235人、医療15箇所113人、等

資料 1-19

就労継続支援A型事業所 <small>※19.4.1現在</small>								
都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数
北海道	16	305	石川県	0	0	岡山県	2	30
青森県	2	60	福井県	12	388	広島県	10	247
岩手県	1	34	山梨県	1	20	山口県	2	30
宮城県	2	25	長野県	6	112	徳島県	2	20
秋田県	1	13	岐阜県	4	59	香川県	0	0
山形県	2	52	静岡県	3	105	愛媛県	1	20
福島県	2	20	愛知県	6	88	高知県	0	0
茨城県	2	90	三重県	0	0	福岡県	9	140
栃木県	2	38	滋賀県	1	32	佐賀県	0	0
群馬県	0	0	京都府	4	40	長崎県	5	90
埼玉県	0	0	大阪府	3	48	熊本県	11	274
千葉県	0	0	兵庫県	3	60	大分県	6	150
東京都	2	30	奈良県	3	41	宮崎県	0	0
神奈川県	5	50	和歌山県	2	50	鹿児島県	2	30
新潟県	0	0	鳥取県	1	50	沖縄県	2	90
富山県	0	0	島根県	2	20	全国計	140	2,931

19 法人格...社会福祉88箇所2,171人、NPO37箇所521人、株式・有限8箇所110人 等



(2) 基調講演「山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み」

古瀬 誠 氏 (株式会社山陰合同銀行 取締役頭取)



(古瀬) 古瀬と申します。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。私はもともと銀行の経営者で、ここにお集まりの皆さま方のように社会福祉全般を専門的に勉強した者ではありません。普通の企業の経営者の話として聞いていただければ幸いです。法も詳しく勉強したわけではありません。本当にかじった程度です。ただ、こういうことをやるに至ったいきさつについては、私自身が考えて実行していることですので、自分の言葉でご説明することができるかもしれません。

<山陰合同銀行のプロフィール>

私どもの銀行は島根県松江市に本店があります(資料2-2)。預金が3兆2千億円、融資が2兆円強です。日本の銀行は再編が進み、銀行法に定められた銀行業務をやっているのは、大きいところではメガバンクと言っていますが、3つになりました。そしてわれわれが属している地方銀行と言われる銀行が各地域に64行あります。その次に、少し前まで相互銀行法という法律で相

互銀行というかたちで存在していたものが銀行法の適用を受け普通銀行になったもの、これを第二地銀と言っています。これが45行あります。この三層構造になっています。それに加えて別の信用金庫法とか信用組合法にもとづく金融機関が別にあるということです。また都市銀行と呼ばれていた銀行は昔10数行あったのが、先ほど申し上げましたように3つのグループになったわけですが、そのほかに1行と、旧長信銀系の銀行が2行の、計3行がやはり銀行法適用銀行として存在しています。

私どもの銀行は総資産3兆2千億円規模で、預金規模、資産規模でいきますと、64行のうち25、6番目くらいで、半分よりくらいよりはちょっと上かなというくらいの規模です。営業基盤としては、島根県と鳥取県の二つの県金庫の指定金融機関となっています。だいたい一つの銀行が一つの県の指定金融機関を勤めていますが、全国でただ一つ、山陰は経済基盤が弱く小さいものですから昭和の始めの金融恐慌のあとの再編で2県1行ということで運営されています。合同という名前ですから、鳥取県でずっと合併してきた銀行と、島根県でずっと合併してきた銀行の二つが大同合併して2県で1行になり、本店を松江市に置いてやっているということです。

こういう地方銀行がなぜここで皆さまに障害者雇用のお話をすることになったのか。本当はお断りしたんです。地域の問題として取り組んだつもりで、全国的にこういうことをお話ししながら広めていこうという

大それた気持ちは持っておりません。地域のコミュニティーの中で解決できる方法は何かということで、ほかにもやっている中の一つとしてほそぼそとやっているもので、ここでお話をするのは適切かどうかよく分かりませんが、せっかくお時間をいただきましたので、取り組みの経緯からご説明していきたいと思います。

<ごうぎんチャレンジドまつえ設立の経緯>

まず、この「チャレンジドまつえ」ですが（資料2-3）、なぜこれを私自身がやろうと思ったかということですが、一つは大きい視点から、一つは小さな視点からです。小さな視点のところから申し上げますと、私自身が人事課長をやっていたことがあり、障害者雇用促進法という法律があることくらいはちゃんと知っていました。それで一定の雇用率を確保しなければならないということは当然、強く意識をして、そういう人がいれば採用する。しかしずっと一生懸命に努力しているにもかかわらず、1.3%ちょっとくらいです。今、われわれ大企業の法定雇用率は1.8%です。雇いたくないのではなくて、来られた方はみんな雇っていますし、ちゃんとハローワークさんなど、いろいろなところでもお願いしても来ていただける方がなかなかないわけです。なぜないかという、社会の中で結構行き渡っていて、どこもがそういう取り組みをしていますから絶対数が少ない。しかし、このまま法定雇用率を守らないままで納付金だけ払ってればそれでいいのかということが、人事課長時代からずっと心に引っかかっていた。何かしなければいけないんだろうなという気持ちがありました。これがま

ず直接の動機の一つです。

障害者というのは、ご承知のように身体障害者だけでなくて精神の障害者の方もいらっしゃるれば知的障害者の方もいらっしゃるわけですね。それを広く考えれば工夫次第では可能じゃないかと思った。これが第一の小さな理由です。

<島根県・鳥取県の状況>

大きな理由は、一昨昨年（さきおとし）、副頭取をしていますときに、少し時間的余裕があったものですから、今まで銀行で地域とともに働いてきて思っていたことをそろそろ実行に移す時期かなと思い、一番意識したのは地域をどうやって自立させるかということでした。

島根県は人口72万人、鳥取県は60万人で合わせて約130万人です。日本の人口が1億2千6～7百万人ですから、二つの県を合わせて1%強くらいです。県民総生産は、島根県が約2兆5千億円、鳥取県は約2兆円ですから合わせて約4兆5千億円です。日本のGDPは530兆円くらいじゃないかと思いますので、1%以下ですね。県民所得も同じことで全国が約380兆円だとすると二つ合わせても3兆2千億円くらいです。1%いきません。そういう経済規模のところでは

しかも基幹産業は、いろいろあるにはありますが、基本的には建設業なんですね。要するに公共工事が基幹産業だったわけですね。一番雇用吸収力が強いし、景気の浮揚効果が大きい。補正予算を組むと景気が浮揚する。これは建設業関連が非常に多いからです。それが昨今の構造改革で3分の1以下になってきています。従って、非常に

不況色が強くなります。それは典型的ですけど、ほかの業種も例えば、構造改善という名目で補助金が出たり無利子のお金が借りられます。そういう補助金や無利子のお金を借りることが日常化しています。つまりもう成り立たないというあきらめの気持ちが県民にもありました。変な話をすると事業をやりながらどうやったら補助金がもらえる事業になるかを考えるという本末転倒のようなところがある。こうすれば補助金が出るとか、こうすれば無利子の利息が借りられるとか、従業員はそんなに雇わなくてもいいけれど、100人以上にすれば固定資産税がタダになるとか、妙なことを考えるわけです。自立する気持ちが低いとそういうことになる。長い歴史の中で何か人に依存しなければ生きていけない風土があるわけです。

私どもはそこで銀行業を営んでいるわけですから、その地域をそう簡単に捨てるわけにはいきません。健全経営をしながら、地域を活性化することに血を流す必要があります。ですから地域にコミットしながら、例えば都会の地方銀行が払わなくてもいいような地域にコミットするためのコストを負担していくことになるわけです。それで健全経営をしてほかの銀行に勝たなければならない。そういう仕組みを持っているわけですね。どうしたら一番早いかと言ったら、地域が自立してくれたら一番早いわけですね。コミットするコストはどんどん少なくてすむようになるわけですから。

そういう意味で、地域の自立ということに私自身の興味が人一倍旺盛なんですね。どうしたら地域が自立するかということは、普通は銀行業務を通じてやるんです。もち

ろんこれはやっていますが、銀行業務だけでは一般の県民の皆さんに分かりにくいんですね。県民の皆さん、奥さまでも誰でも参加できるかたちでやれることは何かを考えました。

<森林保全活動の取り組み>

そこで私が県内を見て思いついたのは、島根県も鳥取県もどこへ行っても必ずその視野の中に山が見える。70%以上が山です。その山が里山に近いほど荒れている。食物連鎖でプランクトンが出てきませんので魚も取れなくなっています。こういう話を長くするつもりはありませんが、そういう環境の問題は恐らく国に依存しなくても、例えば東京の人に環境をよくするからお金を出し合いましたよなんていうことを誰かが問いかけたとしてもまともりませんよね。ところが島根の人だったら、あるいは鳥取の人だったら、訴え方次第でまとまるんですね。

それで昨年4月から森林の保全の活動を始めました。年間2億円くらい、これはお金を使うほうでした。いろいろなボランティアの団体をネットワークして、当初13団体で始めて現在36団体がネットワークを組んでいただいて、われわれが事務局になって幅広くやっています。今、両県知事にも話をして、県も巻き込んでやっています。ゆくゆくは条例で環境保全税を、1県が年間に20億円以上くらいずつ集められるようなコンセンサスを、毎年世論調査をするなかで、そこでみんなで出し合ってもいいよという時期がくるまで運動をしようと思っています。そういうことができれば自分たち県民の力で自分たちの山くらい守れる。

ただ、鳥取島根にない高速道路などは県民では造れませんから、これは堂々と国にお願いする。人が住むためのちゃんとしたネットワーク、ナショナルミニマムに近いものだけは配慮してくださいということは中央に言い続けます。一方で、自分たちでできることは自分たちでやっていく。その中の一つが環境でした。

<地域のセーフティーネット>

もう一つがセーフティーネットといえますか、これだけ競争が激しい社会になってきますと、いろいろ大変なんですね。地方と都市の格差というよりも、これからもっともっと全体的に格差が広がってきます。その中で、競争すらできない人が厳然と存在するわけです。山陰にはいいところもたくさんあります。自然がきれいですし、経済的な合理性はないけれども、何よりも人口が少ないから県民の顔が見える。つまり今流に言うとコミュニティーというものが存在している。誰かが呼びかければ誰かが反応する仕組みができていくわけです。どこの誰が障害者でどこの誰が知的障害者だということが注意して見ると全部見えてしまう。そうするとコミュニティーの中で解決すべきものとして、セーフティーネットのところは典型的なところなんですね。

それをやってみようということで、この二つは一昨昨年（さきおとし）に思いつきました。環境保全のほうアプローチが簡単でしたから去年の4月から始めました。こちらのほうはただ雇用をすればいい、利益の一部を割くからいいというものではありません。仕事をしていただくには、いろいろな要素があります。本当にここが肝心

だと思いますが、一つは、その仕事の労働の価値を見いださなければ、働いていただく人に失礼です。ですからその人が持っている才能を自分の会社の仕事で賄う職を開発して堂々と給料を取っていてももらわなければならない。そうするとその職業は喜びになります。

なおかつ、実は今、島根県で知的障害者が働いてもらえる平均月給は1万2千円くらいで、年金が一番多くて7万円くらいもらえるわけですが、足しても10万円以下です。自立できないわけです。給料をもらって自立しなければならない。これに利益の一部を当てたのでは、自立にならないんですね。国の補助も同じです。そういうことはやはり企業が工夫してその労働を価値として創出する必要があります。あとでご説明しますが、うちでは時給650円くらいの価値を創造しました。ほかに経費を払っていた部分を労働に変えることによってペイさせる。それで生まれてくる価値を時給650円くらいで算出できました。月額にするとたくさんではありませんが、それでも7～8万円くらいになります。年金を合わせると15万円くらいになりますから、何とか自立できます。

<トップの決断>

自分でやってみて分かりましたが、これは社長がやらなければ駄目なんですね。今日はたくさん人事のご担当の方が来ておられますが、私も人事課長をした経験から、今ある体制の中でどういう労働をしてもらったらどのくらい払えるかという思想からなかなか脱却できない。ところが社長だともう少し広範囲にものが見渡せます。

あとで説明しますが、うちでやったのはPR品、つまり預金してもらったときに配っていたタオルとか歯磨きとか、これは結構高いです。このようなPR品の一部を才能ある子どもたちの作品に代替して、それをお客さまに配る。物件費を人件費に振り替えて、事実上一銭の持ち出しなくやることにしました。こういう発想は、人事担当者では、PR品をやめろと言ったら、PR品を所管している部長が「そんなことはできるわけない」ということになるわけです。その思想は踏み越えられないわけです。

ですから、地域で中小企業の社長さん、新聞社の社長とかテレビ会社の社長とか比較的余裕のある社長さんに、「あなた方だけでできるんです。あなた方が本気で考えて労働の価値を見つける。これは社長以外には考えられないのでぜひ広めてください」ということを実際に一生懸命に言って歩いています。

実は、鳥取県の平井知事に1ヶ月くらい前に、こういうことを広めていますから知事さんもよろしくお願ひしますという話をしたんです。そうしたら今日の鳥取県の新聞に出ていましたが、県が同じ方式でそれをやると言い出しました。今うれしいねと担当者と話していたんですが、コミュニティーの中ではそういうことは伝わりやすいんです。東京で話してもこれはなかなかピントこないと思います。ですから本当は今日ここでお話することを躊躇したんですけれども、どうしてもとおっしゃるからそういうローカルな話でよければいたしますということで今お話をしているわけです。そういうことが思想の中にあるわけです。あとはどうアプローチしていったかを事務

的にご説明をします。そこは参考になると思います。

セーフティーネットのところで、なぜ精神障害者ではなくて知的障害者かということですが、実は私の親友の子がダウン症で、ずっと苦労しながらその子をみています。今その子は20歳になっていますが職がないんですね。労働ができない。私は友だちとしてそれをずっと見てきて大変なんだなと思っていましたので、まず知的障害のところ目がいっただけです。ほかのところを見ないということではなくて、まずできることからやってみよう。それも動機の一つになっています。

<情報収集について>

ここから先は、事務的な話になります(資料2-4) まずあくまでも銀行の経営しかしたことがありませんし、もともとこれは銀行業務以外のことですから、ほかの手を煩わせるわけにはいきませんから、ぎりぎりのところまでの調査の段階は私ともう一人の二人で行いました。準備の段階はたった二人で半年以上いろいろな施設を回ったりして準備をしました。

当然素人ですから、まず知恵を借りる、声を聞くということを中心に回って行きました。まず県庁に行き福祉部長さんに会って(資料2-5)、こういうことを考えているんだけど、いろいろ教えていただけますかと言いましたら、二つ返事で教えてくださいと積極的に言っていただいたので心強かったんですね。そこから福祉関係の知恵を借りる(資料2-6)ということでもいろいろ出掛けて行きました。

こちらから頼んで、公民館で実際に知的

障害者の子を持つ母親にたくさん集まってもらって2時間くらい直接お話を聞きました(資料2-7)。特に限定はしませんでした。実際に出てこられたのはみな母親でした。そこでこちらからいろいろ質問をして勉強しました。いろいろなことがありましたが、特に私が心を打たれたのは、集約して言えば「自分が逝ったあと、この子はどうなるのか」ということです。今の状態ではこの子は自立できない。だから死ねない。でも普通は親のほうが先に死ぬんですね。その中の2~3人のお母さんは、子供の首に手を掛けようかと思ったことがあると言われました。そのくらい深刻です。そういうことを聞いて、これはやはり自立なんだなということを強く思いました。

それから、作業所をつくろうとしましたので、それを受け入れていただく地元の自治会の方の理解が必要だと思いましたので、特に時間を割いて自治会の方と話し合いをしました(資料2-8)。コミュニティーで解決するというコンセプトですから、近所の人に日常的に会話もしていただかなければいけないし、作業の風景も見えるようにしなければならない。温かく迎えていただき、できればコミュニケーションもしてもらいたい。そういう意味で、こここのところは非常に気を使ってやりました。

<職務の選定について>

そういうことをやって概要をつかみましたら、今度は「知恵を出す」ということです(資料2-9)。冒頭で申し上げましたが、労働の価値をつくるのが一番大変なことです。働いてもらうからには、知的障害者でも働いていることに自分自身で喜びを感

じてもらう必要があるわけです。働いて進化していくこと、それをどう実現したらいいのか。どういう職がいいのかということはいろいろ考えました。それで結果的に絵を選びました。絵を使ってうちの業務に生かせることはないかというところに行き着いたわけです。それは雇用体系も同じことです。要するに、自立するためにはこういうふうにしていくんだよということです。

次に、職員の才能を伸ばすということです(資料2-10)。働いてもらって事業の価値を見いだすと同時に子どもたちの才能も一緒に伸ばしていくことはできないかと考えて絵を使うことにしました。それにはそういう絵の先生が必要です。その先生を探し出して、教えてもらいながら作品を作っています。ですからどんどん進化しています。そういう才能を伸ばすということにも相当力を使って可能性を生かせるようなことをしました。

タオルや歯磨きを配るのをやめて、ある一定の額を浮かせてそれを労働の価値に変えて、森から出た干ばつ材を使って通帳入れを作って、そこに描いてもらった絵をプリントする。そういう工夫をしていったわけです。これは知恵を出すということの一貫です。

そうして、労働の価値が創造できました(資料2-11)。もっといけるかもしれません。でも今われわれが一生懸命考えて出した雇用は、利益のいくらかを常に寄付しているという感覚のものではなく、ちゃんと働いてもらって払える賃金がこれくらいだというもの。しかも補助金は今のところもっていません。このくらいまでは何とかどの企業がやられてもできると思いま

す。

営利企業としてのモデルづくりとして、施設運営には約2千9百万円掛かりますが、ほかの委託費を削れば切り替わるといことです。すべて賄えるということ。すべて賄えるということ。すべて賄えるということ。すべて賄えるということ。(資料2-12)

<課題解決について>

呼びかけるというのは、いくら多忙でも地元から、「どういうふうにやっておられますか」という要請があれば、すすんで出掛けています。当初からコミュニティーの中で何とか解決したいと思っているからです(資料2-13)。

われわれは今10人雇っていますが、1年以内に、もう10人雇おうと思っています。職場が楽しくなければなりませんから、恐る恐るスタートしていろいろなことを整備しています。9月からですからまだ2、3ヶ月しかたっていません(資料2-14)。それで来年中にはもう10人、全部で20人を最終目標にしています。その先、100人にしよう200人にしようという考えはありません。あとは地域のほかの企業に広がっていくことを願っています。

みんなで知恵を出してコミュニティーの中で解決しよう。うちだけでやるのではありませんということを行っています。ですから今日の新聞記事の鳥取県の話は、自治体が続いてやってくれたということで非常にうれしいわけです。

今日は日本銀行との懇談会でしたが、昨日はわれわれの業界64行の頭取が毎年集まる会議でした。今地銀64行のうち知的障害者雇用は、たぶん全体で10名程度だったと思います。まだ未開の分野です。経営自

体のことで新聞などいろいろなインタビューを受けたときに常にこの話をするものから、ほかの銀行が「どうやっているんだ」と聞いてきています。「ああ、やる気があるんだな」と思っています。それは当初からもくろんだことではありませんが、そういう照会があった場合は常にお答えするようにしています。

それから関係機関との協調ということで、最初にご相談に行ったときから県にも全面的に応援していただきましたし、今日ここに来ておられる武田さんには、個人個人の状態をよく観察していかなければ責任を持ってマネジメントができませんので、就業時間中だけよければいいわけじゃなくて帰られてからどうなっているのか、そういうことをお助けいただきながら運営をしています。そこは完璧に近いほど回りの協力が得られています。(資料2-15)

そういうことで、実際に作業する段階になって、専門官、ケースワーカーのような人は当然紹介を受けて外部からわが社に雇い入れました。同時に責任をもってその職場をマネジメントする人が必要です。これは自分たちの手でやるということで社内公募をしました。5~6人応募があつて面接をして、その中から一番熱心な者を選びました。広島支店で支店長代理職にあつた優秀な若い行員です。オープン後、その職場の責任者となりました。あえてそれを営業の現場から外してここでマネジャーをやらせているわけです。できるだけマネジメントをする人は最優秀の人材で、しかも好きでなければうまくいかないと思っていますので最初からそういうことでやっています。

<事業所の開設と業務内容>

次は、法定雇用の問題です(資料2-16)。当然、これはクリアできるわけで、現在既にクリアしています。最初に申し上げた、一番心に引っかかっていた問題はこれで少なくともクリアできているということです。

こちらが作品です。(資料2-17)。通帳を入れるケースです。うちで独自に開発しました。材料は間伐材ですからタダ同然です。絵は知的障害者が訓練しながら描いているものです。

こちらが作業風景です。(資料2-18) 道路から見えるところに作業所をつくってガラス張りにしました。近所の人といつでもコミュニケーションがとれるかたちにあります。

だいたいこのような感じで取り組んでおります。とりとめのない話で恐縮です。こういうものは宣伝するために作っているものではありませんので、分かりにくいかもしれませんが、全体としては最初に申し上げた思想を、われわれとしては大事にしています。これには終わりがありません。環境のほうはもっと終わりが無いわけですが、しっかりやっていこうと思っています。

ご参考になったかどうか分かりませんが、もし技術的、物理的なことでお分かりにならないことがあれば、「チャレンジドまつえ」の責任者におつなぎします。いつでもご照会いただければと思います。どうもありがとうございました。

<職務の選定の考え方について>

(武田) 古瀬頭取、ありがとうございました。私も松江の出身で、去年から今年にかけて山陰合同銀行さんと障害者雇用に

ついて地域で、担当の方と、一緒に汗をかきながら活動してきました。9月7日に開所式があって、そしてまた新たに12月に二段目の雇用をしていただきました。私は5月に厚生労働省に来てしまいましたが、先般帰省したときに、先ほど資料にあった北堀出張所のあとにできた事業所に伺いました。私がいた法人の事業所を利用されていた知的障害者の方が、制服を着てはつらつと働いている姿を見たときは本当にうれしかったです。

頭取に幾つかお尋ねします。頭取のお部屋に伺い、今のお話を丁寧にさせていただいたときにとても感激しました。「価値を見いだす」というところが私がもっとも感激したところですが、その価値を見いだすところで絵と間伐材とをうまく結びつけられた。その豊かな発想はどういうところから生まれたのでしょうか。

(古瀬) 発想の豊かさということでもありませんが、一番考えたのは、知的障害者の方に働いてもらうのに、銀行業務の中で、例えば封筒ののり付けだけをやってもらうとか、そういう単純作業では、今の平均的な島根県の(障害者施設での)賃金が1万2千円だと申しましたが、どう考えてもそのくらいの域を出ません。でもそれでは自立できません。自立するためには最低でも年金を合わせても15万円くらいないと、親がいなくなればアパート代も払えないということになる。結局その価値を見いだすためにはどうするかという逆論法なんですね。どうしたらその価値を見いだせるか。実はわれわれも随分不公平なことをやっているわけですよ。絵の好きな人を採用して

いるだけです。絵が好きでない人はまだ置き去りなんですね。でも、それだからずっとやらなくていいということではありません。ただ絵が好きならこういう才能を生かしながらこういうことに転嫁できる。そうするとこの経費がいらなくなるから、そこに価値を見いだせるなということは、特別な発想ではありません。恐らく責任を持って企業を運営しておられる方なら何だってできるんですよ。そういう視野さえあればどなたにでもできると思います。

ただそれが、雇用の機会が均等だというわけにいかないところが問題ですが、それはコミュニティーで解決できると思っています。いろいろな知恵があるわけですから、自分は音楽を使ってやるとか、自分はもっと違った才能を見つけるよとか。いろいろあると思います。その知恵をコミュニティーの中で出し合っていくことが貴重で、一人ですべてやるという思想では決してできないなと思いました。

特別なことがあったのではなくて必死で考えるということではないでしょうか。

<地域に対する考え方について>

(武田) ありがとうございます。才能がある人を雇われたのではなくて、絵を描くことが好きな人の才能を発掘していくということなさったんですね。福祉業界ではエンパワーメントという言葉を使いますが、内に持っている力を引き出す。そこに価値を付けていくという作業を、頭取にはこの一年半くらいのお付き合いの中で、われわれと違った発想で雇用に結びつけていただきました。本当にありがたいなと思

っています。

もう一つ、私が雇用につながるまでのところで感銘を受けたのは、地域の声を聞くということをおっしゃいましたが、その中で最初住民の中には、(障害者雇用事業所が近くに来ることを)とても受け入れられないという方がいらっしゃいました。そこで住民の方が「何かあったときにどうするんだ」とおっしゃったときに、「当社の社員ですから、当社がすべての責任を負います」とおっしゃいました。それは頭取ではなくて、先ほどの秘書課長がおっしゃったんですが、その背景にはたぶん銀行の社風、理念というものがあつたと思います。銀行としては地域を見たときにどういったお考えなのか、もう一度お聞かせいただけませんか。

(古瀬) そのコミュニティーの中で解決しようということですから、当然やるからにはそれなりの責任がありますし、地元の人にそれを押しつける気持ちもありません。ただ責任は持ちますが、みんなと一緒にやりましょうという気持ちはうちの職員はみんな持ってくれていると思っています。それは私が言ったことでなくて、担当者が言った言葉だと思います。

<今後の取り組み課題について>

(武田) 私は実は引っかかっていることがあって頭取のお部屋を訪問させていただきました。当初から知的障害、知的障害とおっしゃっていて、まずはできることからやろうということで知的障害をとおっしゃったんですが、精神障害に関しては当初どんなふうにお思いになっていて、今後、

どのようにお考えか、私自身が精神障害者の支援をずっとしていたことから、そのお考えをお聞かせ願いたいと思います。

(古瀬) それはむしろ武田さんに教えていただきたいと。私の認識不足があります。と申しますのは、最初に申し上げたように私の親友の子どもが知的障害のある子どもだったものですから、そこへずっと目がいていました。武田さんにお会いして実は精神障害も「法整備が不十分な部分があるんですよ」とおっしゃって、私も多少調べてみましたが確かにその通りで、それはそうだなと。ですからそれは次の課題として前向きに考えていかなければならないという気持ちは持っています。それはあくまでも知的障害しかやらないということではありません。こちらの勉強不足もありますし、一度に何もかもはできませんのでね。これが少し軌道に乗って、みんなでやっていく過程で、メニューの中で精神障害は当然私たちの頭の中に入っていますし、お話をする中でも知的障害を何とかしましょうではなくて、身体障害も含め、とりわけ社会の中でなかなか受け入れられていない知的障害と精神障害ということを今言うよう


にしています。鳥取県、島根県の知事さんにもそういうふうに申し上げます。ちゃんとやりますのでどうぞよろしくお願いします。

(武田) はい、よろしくお願いします。実は、伺ったときに、身体障害と精神障害はやっているんだ。一番遅れている知的障害をこれからやるんだとおっしゃいました。メンタルヘルスについては、山陰合同銀行さんも本当に熱心におやりになっている。そのメンタルヘルスの中では、それは精神障害ですがうつ病だけのところが特にクローズアップされています。これから障害種別にこだわらず障害者雇用を、それも戦力として企業の価値として見だせる雇用を考えていくとおっしゃっていただいたことが、これから私が厚労省で障害者雇用の支援をしていくうえでも非常に心強いお言葉をいただいたように思っております。

インタビュアーが不十分でしたが、今日の古瀬頭取のご講演に対して今一度、拍手をお願いします。

(古瀬) 不十分な話で恐縮でございました。それではこれで失礼いたします。

資料 2-1


**山陰合同銀行における
知的障害者雇用への取り組み**
 平成19年12月13日
株式会社山陰合同銀行
頭取 古瀬 誠

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 1

資料 2-2



1. 山陰合同銀行プロフィール

<small>(平成19年3月31日現在)</small>	
創 立	昭和16年7月1日
本 店	鳥根県松江市魚町10番地
資 本 金	207億円
従業員数	2,057名
主要勘定	
総資産	3兆6,042億円
預 金	3兆2,093億円
貸出金	2兆1,022億円
有価証券	1兆3,081億円
自己資本比率	13.97%(単体)
格 付	A+(株格付投資情報センター)
拠 点 数	国内本支店 104
	出張所 43
	代理店 26
	国内事務所 1(東京)
	海外事務所 3(ニューヨーク、大連、上海)



山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 2

資料 2-3


2. ごうぎんチャレンジドまつえ開設


平成19年9月4日 開設

ごうぎんチャレンジドまつえ

～構想から開設までの足跡～

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 3

資料 2-4



3. STEP1 構想段階

「知恵を借りる、声を聞く」

(1) 「行政」の知恵を借りる
 (2) 「福祉関係者」の知恵を借りる
 (3) 「親」の声を聞く
 (4) 「地域」の声を聞く

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 4

資料 2-5



3. STEP1 構想段階

(1) 「行政」の知恵を借りる

- 鳥根県健康福祉部長に対し構想を説明し、全面的な協力を得た。
- 商工労働部も交え、詳細なミーティングを定期的開催し、準備を進めていくうえでのポイント、「誰に、どのようなことを相談すればよいか？」などアドバイスを頂いた。

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 5

資料 2-6


3. STEP1 構想段階

(2) 「福祉関係者」の知恵を借りる

- 授産施設、養護学校、障がい者就業・生活支援センターなど多くの福祉関係者を訪問。
- 施設のレイアウト、障がいの内容や度合いに応じた机の配置場所、トイレに至るまでのハード面、運営上の留意点、コンテンツエンジン・プランなどのソフト面でのアドバイスを頂いた。

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 6

資料 2-7

SAN-IN GODO BANK

3. STEP1 構想段階

(3) 「親」の声を聞く

- 障がいのある子どもの親が活動するサークルを訪問し、子育てや生活の悩み、子どもの将来に対する親の思いなど直接対話した。
- 親の思いを伺うなかで、障がい者が「自立」をしていくための仕組みづくりや地域全体でのサポートの重要性を再認識。

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 7

資料 2-8

SAN-IN GODO BANK

3. STEP1 構想段階

(4) 「地域」の声を聞く

- 事業所設置場所の自治会に対し、計4回の地元説明会を開催。
- 当行の構想について説明するとともに、運営面や施設整備面などに関する地元からの要望事項を伺った。
- 事業所と地域のコミュニケーションの場を設けて欲しいなど、地元の全面的な理解と協力を得ることができた。

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 8

資料 2-9

SAN-IN GODO BANK

4. STEP2 骨子を固める

「知恵を出す」

- (1) 職員の才能を伸ばす
- (2) 障がい者が自立するための雇用体系
- (3) 営利企業としてのモデルづくり

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 9

資料 2-10

SAN-IN GODO BANK

4. STEP2 骨子を固める

(1) 職員の才能を伸ばす

- 職業を通じて、障がい者の才能を伸ばすことができる業務内容を検討。
- 間伐材を加工した通帳ケースや無地のエコバック(お客様向けの当行PR品)に絵を描く業務を主要業務とした。
- 絵の才能を伸ばすため、「キミ子方式」の絵の先生を講師として招聘することとした。

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 10

資料 2-11

SAN-IN GODO BANK

4. STEP2 骨子を固める

(2) 障がい者が自立するための雇用体系

- 勤務時間:6時間
- 健康保険、厚生年金、雇用保険等加入
- 月収:8万円程度
⇒障害基礎年金と合わせ14万円程度の月収

(参考)
※障害基礎年金:1級82千円/月、2級66千円/月

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 11

資料 2-12

SAN-IN GODO BANK

4. STEP2 骨子を固める

(3) 営利企業としてのモデルづくり

- 事業にかかる経費(人件費や間伐材、絵の具等の原材料費など)は、他の経費を削減することで、当行全体の経費増加としないモデル。
- 年間29万円程度要する経費は、既存のPR品を廃止したり、既に他へ委託している業務を当事業所に委託替えることで吸収した。

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 12

資料 2-13

SAN-IN GODO BANK

5. STEP3 採用する

「呼びかける」

(1) 関係機関との協調
(2) 就労移行支援事業としての職場実習

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 13

資料 2-14

SAN-IN GODO BANK

5. STEP3 採用する

(1) 関係機関との協調

- 採用方法や雇用前の各種支援制度の利用などについて、以下の関係機関と定期的にミーティングを実施。
〔島根県健康福祉部・商工労働部、松江市健康福祉部、島根労働局、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〕
- 松江市近郊の9つの福祉施設に対し、事業概要や当行の求める人材のイメージを説明し、応募を呼びかけ。最終的に12名の応募。

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 14

資料 2-15

SAN-IN GODO BANK

5. STEP3 採用する

(2) 就労移行支援事業による職場実習

- 応募者12名のうち、面接を通過した6名が、就労移行支援事業者の全面協力を得て職場実習を受け、最終的に6名全員を採用。

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 15

資料 2-16

SAN-IN GODO BANK

6. STEP4 開設

- 当初6名からスタート。12月に4名雇用し現在10名。
- 来夏を目途に順次雇用人数を増やし、最終20名程度まで雇用拡大

(参考) (単位:人)

当行の障害者雇用数推移	常用雇用		法定雇用		障害者雇用数		換算数	雇率	過不足
	労働者	雇率	障害者数	重度	重度以外				
H19.8.1時点	2,414	1.8%	43	9	15	33	1.37%	△ 10	
H19.8.1時点(知的障害者6名雇用)	2,419	1.8%	43	11	19	41	1.68%	△ 2	
H19.12.1(新たに4名雇用)	2,414	1.8%	43	13	22	48	1.99%	5	
H20.4.1予定(新たに5名雇用)	2,419	1.8%	43	15	25	55	2.27%	10	
H20.8.1予定(新たに5名雇用)	2,424	1.8%	43	17	28	62	2.56%	19	

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 16

資料 2-17

SAN-IN GODO BANK

職員の作品とPR品



山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 17

資料 2-18

SAN-IN GODO BANK

業務風景

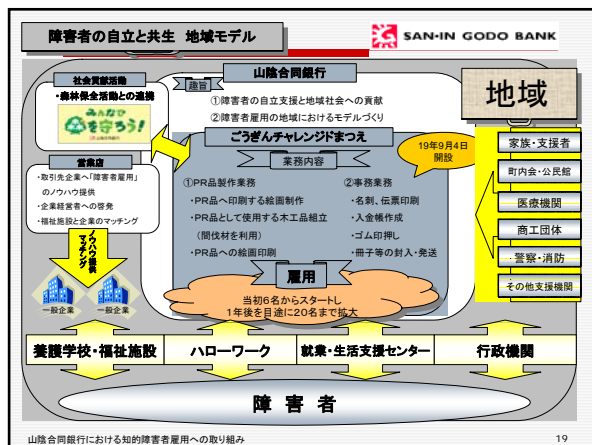


作成した伝票・名刺

パソコンを利用した伝票作成業務 ゴム印押し業務

山陰合同銀行における知的障害者雇用への取り組み 18

資料 2-19



(3) パネルディスカッション「雇用を通じた障害者の社会参加～福祉と労働の連携～」

コーディネーター：

金子 鮎子 氏 (株式会社ストローク 代表取締役)

パネリスト：

高木 麻理 氏 (株式会社いなげや 人財開発部 主任)

やまじ
山地 圭子 氏 (就労移行支援事業ピアス 施設長)

森 誠一 氏 (東京障害者職業センター多摩支所 支所長)

武田 牧子 氏 (厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課
地域移行支援専門官)



(金子) ストロークの金子でございます。よろしくどうぞ、お世話さます。今日はパネリストの方に報告していただいたり、意見交換をさせていただいたりと思っています。よろしくお願いいたします。株式会社ストロークの代表取締役ということでご紹介いただきましたけれども、私どもの会社は精神障害者の人が働くための場をつくるということで、会社設立が平成元年ですから19年目になりますが、主として精神障害の人がビルの清掃を中心にやっている会社をつくりました。現在、ほとんどが精神障害の人です。会社は全員で30人ほどですけれども、11人の障害者と4人の訓練生という構成で、新宿区を中心に都内何

ヶ所かのビルの清掃をやっている会社の取締役でございます。

私自身、精神障害の人たちとの付き合いは、昭和47年からですから、35年前からになります。最初退院してきた人たちと話し合ったりあるいはそのご家族の方たちからいろいろなご相談を受けたりということでやってきまして、その中からやっぱり「働きたい」という声が多くありました。当時、私はまだNHKにおりましたので、NHKの中のビル清掃の会社にアルバイトを頼んでくれないかと頼まれてお願いしました。けどなかなかみんな続かないです。長い人でも1週間ぐらい、短い人では1日でもう疲れたと、続かないということで辞めてしまった人が多いんです。頼んだ清掃会社

からは「もう少しちゃんとしてこなきゃ駄目だよ、これじゃ使えないよ」と言われてしまいました。それから、当時私は職員の研修などの仕事もしていたものですから、特に精神の障害のある方たちとどういうふうにしたら働けるかということをやってみました。そしてやはり施設ではなく、実際の職場で一緒に働くことで働く力を付けていかなきゃいけないと思って会社をつくったのが始まりでした。

当時はいわゆる雇用促進法で、精神障害者の人が入っていける状態ではなかったものですから、いろいろなかたちで働き掛けをしました。精神保健福祉センターの方と、地域の障害者職業センターの方たちが、まだお話ししたこともお会いになったこともないという段階でした。私どもの「職親」という精神障害者の人たちを受け入れる事業所の会がありまして、そこの勉強会と一緒にやりましょうということから皆さんとお付き合いが始まったという感じです。

障害者雇用促進法の改正によって、やっと精神障害の人も雇用率にカウントされるようになったり、障害者自立支援法もできまして、普通の社会の中で普通に暮らしながら働くことが世の中の風潮になってまいりました。そこでやはり企業の方、事業主、支援機関の方たちと一緒にこういった場でお話しし合えるのがいいなと、うれしく思っています。

今回、出ていただきました、多摩の障害者職業センターの方、いなげやさん、ピアスさん、そういった方たちについては、去年、私は高齢・障害者雇用支援機構の『働

く広場』という雑誌で取材をさせていただきました。その時いろいろと勉強させていただきました。今日もまたご一緒にお話を伺いながらいろいろな引き出し役をさせていただきますと思います。

また、武田さんとはもう桑友のころから存じ上げていますが、この5月からは厚生労働省の地域移行支援専門官になられたので、いろいろと新しい方向でわれわれの指導をしていただけると期待しています。そのお立場も踏まえて、お話しいただけたらと思っています。

最初は東京障害者職業センターの支所長の森誠一さん、よろしくどうぞ。

＜東京障害者職業センターの取り組み＞

（森） ただいまご紹介をいただきました、東京障害者職業センター多摩支所の森と申します。本日はよろしくお願ひいたします。私からは東京障害者職業センターの全体の業務を少しご説明させていただいたあと、これまでいなげや様との連携の中で取り組んできた主な事業内容を中心に、ピアスさんとの連携も少し織り交ぜながらご紹介させていただければと思っています。少し事務的な話になるかと思いますが、よろしくお願ひいたします。

まず、私どもの組織についてですが、資料にありますように、障害者の雇用の促進等に関する法律がありますが、それに基づいて独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が全国に設置運営をしているセンターです。東京はやはり利用者も多いということで、上野の本所と立川の多摩支所の2ヶ所があります。管轄は下に

書いてありますが、23区は上野の本所、多摩地区は支所という区分けになっています（資料3-2）。

それでは早速業務の内容について、簡単にご紹介させていただきます。センターの業務としては、大きく3つの柱立てがあります。中心は障害者の方への支援業務と事業主の方への支援業務となります。最近の取り組みの傾向としては、（資料3-3）の図の二つの丸が重なっている部分、いわゆる事業所さんと障害者の方、双方への支援ということで、調整的な役割、橋渡しの役割を担う業務のニーズが高まっています。一つがジョブコーチ、後ほど少しご説明させていただきます。もう一つは、リワーク支援。これは略称ですけれども、先ほど少しメンタルヘルスのお話が出ましたが、企業でうつ病等で休職されている、在職の精神障害者の方々の職場復帰を援助させていただく事業です。これは比較的最近の新しい事業でございますが、昨今の社会的なニーズの高まりとともに大きな期待を寄せられているサービスでもあります。

細かなフローチャート図（資料3-4）で分かりづらい部分があるかと思いますが、ポイントだけご説明させていただきます。まずセンターの利用者の状況です。18年度、本所を含めた東京センター全体の利用者は、実数として2297名の方の取り扱いがあります。ここ数年の傾向としては、身体障害者の方の利用は少なくなってきました。知的障害の方々は横ばい、精神障害、発達障害、その他の障害の方の利用の割合が増えてきているところが特徴かと思えます。まず、障害者の方の支援の具体的なサービ

スの内容です。最初に、一番上に囲ってあるように「職業相談」や「職業評価」といった状況を踏まえて、就職に向けての支援計画を立てていくところから始まっていきます。その計画に沿って、体系的には横軸に示してあるように「就職に向けて」「働き続けるために」「復職に向けて」という3つのステージに合わせて、さまざまな支援を行っているのご理解いただければと思います。

2点目に、事業所の方々への支援。これは最近増えてきている業務です。事業主さんのニーズ、取り組みの状況、段階によってさまざまではありますが、まずは障害者雇用に関する一般的なご相談やアドバイス、さらに障害者の雇用をもう少し具体的に計画・検討している事業所さんや、特例子会社を検討している事業所の方々のご相談もあります。そういった部分については、ハローワークさんとも密に連携を取りながら、もう少し踏み込んだかたちで受け入れにあたっての職務の検討から定着に向けての支援まで、体系的な視点から必要なアドバイスをさせていただいております（資料3-5）。

次に、いなげや様の事例にかかわるセンターとの連携です（資料3-6）。『働く広場』の中にもご紹介がございますが、まず一点目、私どもで精神障害者の方の自立支援コースというプログラムを実施しております。その一部として、短期間の職場体験実習を行っているところですが、いなげやさんのご理解とご協力もあり、店舗での実習をお願いしてきた経緯があります。利用者の方にとっては、実際に働く体験を通して自分

自身の働く力を自覚したり、または働く意識を向上できるということで、非常に貴重な場を提供していただいたとっております。2点目は、この体験を契機に、プログラムの修了後引き続きいなげや様に就職された事例や、それ以外に店舗での新規の採用、休職中の方の復職にあたってジョブコーチ制度を活用して職場適応を進めさせていただいた事例もあります。

それでは、職業準備支援の業務とジョブコーチについて、もう少し具体的にご紹介させていただきます（資料3-7）。まず職業準備支援ですが、これは職業能力開発校さんが行う、職業のスキル、技術を身に付けるような訓練ではありません。どこの職場でも必要となる基本的な働く習慣をまず身に付けていただくというものでございます。事業所の方々が聞くと「基本的なこと」と思われる部分があるかもしれませんが、あいさつ、質問や報告といったコミュニケーション、一定時間集中してお仕事をしていくといった基本的な労働習慣を学んでいただきながら、就職に向けての準備性を高めていただくことが狙いとなっています。期間は2～3ヶ月程度で行い、ピアスさんで行う就労支援プログラムなどと異なり、短期的な支援というかたちになります。修了したあとは、ハローワークさんとも協力して職業紹介をお願いしたり、必要に応じてジョブコーチ制度などをご活用する場合があります。

次の図が、実際のグループミーティングをやっている場面でございます（資料3-8）。職業準備支援の自立支援カリキュラムのなかの一部です。

こちらはジョブコーチの事業の図（資料3-10）です。ジョブコーチという専門のスタッフが直接職場へ出向いていて、そこで障害者の方やご家族、また事業主の方の仲立ちとなりながら支援を行うものです。実施のタイミングとしては、雇用の前段階、いわゆる実習の段階からやることもできますし、雇用と同時に、またトライアル雇用などを利用すればそれと併用することも可能です。また就職されたあと、何らかの職場適応上の問題があった場合の対応としてもジョブコーチ制度を活用できることになっております。期間は標準2～4ヶ月ということですが、やはりその期間では課題が改善できない場合もありますので、修了後はフォローアップという支援の位置付けの中で引き続きご相談に応じたり、対応させていただいている状況がございます。

ただ、ここでご理解いただきたい点としては、ジョブコーチというのは、働きやすい職場環境をつくって、そこで障害者の方が独り立ちできるようにということが究極の目的になります。指導者として常時そばについて、張り付いて指導を行うということではなく、ケースの方の状況に合わせて徐々に支援の頻度や密度を減らしていきながら、職場に定着できるように援助をしていくということです。まずその点をご理解いただければと思います。この制度も平成14年から始まって、関係機関や事業所さんからのご要望も多い事業です。やはり当事者、事業所との調整役となることによって、双方の精神的な不安が軽減できることや、事業所さんもジョブコーチとのかかわりの中で雇用管理上のいろいろなノウハウを吸収できる面がある点。また必要に応

じてジョブコーチ支援を行うことによって、他の関係機関も加わる場合がありますので、ネットワークを通じた支援体制をつくれるといったメリットがあるかと思えます。

ジョブコーチ支援による支援のスキームということですが（資料3-11）、先ほどいなげや様の事例の中で、多摩棕櫚亭さんのジョブコーチと一緒に連携して支援をしたというお話をさせていただきましたが、ちょっと分かりづらい部分かと思えますのでご説明させていただきます。ジョブコーチにつきましては、センターの職員である配置型のジョブコーチと、ピアスさんのような、就労支援に一定の実績のある社会福祉法人さんが当機構の認定を受けて配置をする第1号ジョブコーチがあります。センタ

一、棕櫚亭さん、お互いの機関が連携して、地域の中で職場適応援助事業をより積極的に推進していこうということが基本的な考え方です。

なお、第1号のジョブコーチについては、障害者雇用納付金制度を基に助成金を活用した枠組みの中で事業を行っていただく仕組みとなっております。東京都でも徐々に認定を受けられた法人が、広がっているという状況がございます。

雑ばくなご説明で申し訳ございません。事業所さん、または関係機関からの個別的なご相談などもあるかと思えますが、いろいろお伺いしたい点につきましては、直接連絡先のほうまでお電話していただければと思います（資料3-12）。私からは以上です。

資料 3-1

東京障害者職業センターの事業内容

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
東京障害者職業センター多摩支所

資料 3-2

●東京障害者職業センターは●

ハローワークと密接に連携し、障害者の就職の相談・支援、事業主に対する障害者雇用の相談・支援を行う専門機関です。
「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が設置・運営しています。

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構とは？

障害者の職業生活における自立を促進するための施設の設置及び運営その他障害者及び高齢者等の雇用を支援するための業務等を行い、障害者及び高齢者等の雇用の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする独立行政法人です。

<http://www.jeed.or.jp/>

●業務担当区域●

【東京障害者職業センター多摩支所】
八王子、立川、青梅、三鷹、町田、府中の各公共職業安定所の管轄区域

【東京障害者職業センター】
飯田橋、上野、品川、大塚、渋谷、新宿、池袋、王子、足立、墨田、木場の各公共職業安定所の管轄区域

資料 3-3

障害者職業センターの概要

障害者支援業務

- 職業相談・職業評価・職業指導
- 職業リハビリテーション計画策定
- 職業準備支援 作業支援カリキュラム
- 自立支援カリキュラム
- 職業講習カリキュラム
- 職場適応指導

事業主支援業務

- 障害者雇用に係る相談
- 雇用管理サポート
- 体系的支援の提供

知的障害者・重度知的障害者判定
職業リハビリテーション人材育成

その他の業務

資料 3-4

就職に向けて

働き続けるために

復帰に向けて

職業相談 職業評価 職業指導

職業準備支援

- 1 作業支援 ▶ ピッキング、商品事務作業等
- 2 職業基礎講習 ▶ 職業に関する知識の習得
- 3 精神障害者自立支援 ▶ 対人技術訓練・商品作業等

職場適応指導

精神障害者職場復帰支援

- 1 職場復帰のコーディネート
- 2 リワーク支援

ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援事業
（コースに応じて「雇用前」「雇用中」と同時に「雇用後」様々な時期の対応可）

- 1 ▶ 障害者雇用に関する相談
- 2 ▶ 雇用管理サポート事業
- 3 ▶ 事業主支援計画に基づく体系的支援

関係機関連携

- ・就業支援基礎講座、職業リハビリテーション推進フォーラムの開催
- ・他機関の研修、ネットワーク会議等の参加

資料 3-5

利用のご案内

◎当センターは、どのような障害の方でも利用できます。手帳の有無は問いません。

◎事業主の方には障害者雇用の情報提供から、具体的な雇用管理まで様々なご相談に応じます。

◎利用料は無料です。

◎個人情報、相談内容については、秘密を固く守ります。

◎相談等は障害者職業カウンセラーが行います。

◎相談等には時間がかかることがありますので、あらかじめ来所日時を予約していただいております。

受付日時 平日 午前9時～午後5時（土・日曜日及び祝祭日・年末年始はお休みです）

東京障害者職業センター

〒110-0015
谷塚区東上野4-27-3
上野一七ビルJF-3F
TEL.03-6673-3938
FAX.03-6673-3948

【電車】 JR上野駅(入谷口)から徒歩5分
JR上野駅(正面前口)エレベーター有りから徒歩10分

東京障害者職業センター多摩支所

〒190-0012
東京都立川市曙町3-38-5
立川ビジネスセンタービル5F
TEL.042-529-3341
FAX.042-529-3356

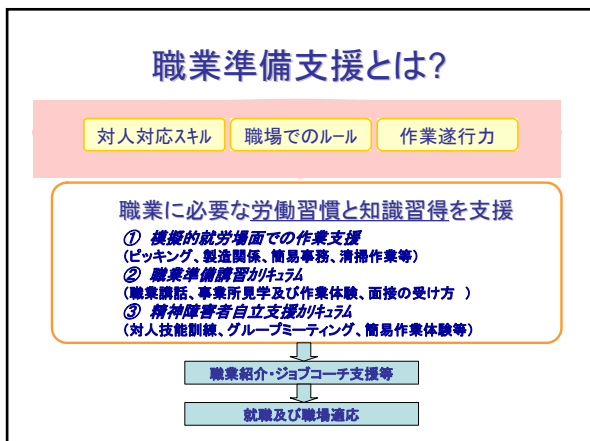
【電車】 JR立川駅(北口)から徒歩5分
【モビルール】 立川北駅(北口)から徒歩3分

資料 3-6

いなげや様の事例に係るセンターとの連携

- 職業準備支援（精神障害者自立支援コース）利用者の職場体験受け入れの協力（H14年度～）
- ジョブコーチによる職場適応支援（H14年度～）
＜雇用と同時に、復職に際しての支援＞
→多摩棕櫚亭協会 第1号ジョブコーチとの連携

資料 3-7




資料 3-8

職業準備支援とは？

【精神障害者自立支援カリキュラム】

- 精神障害者(主として統合失調症)を対象とした支援プログラム

- ◆実施内容◆
対人技能訓練、簡易作業、職場体験、グループミーティング等
- ◆実施期間◆
2～3ヶ月程度
- ◆時 間◆
10:00～15:00

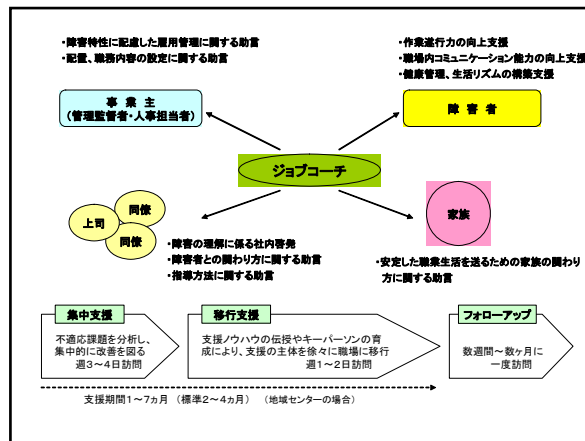


資料 3-9

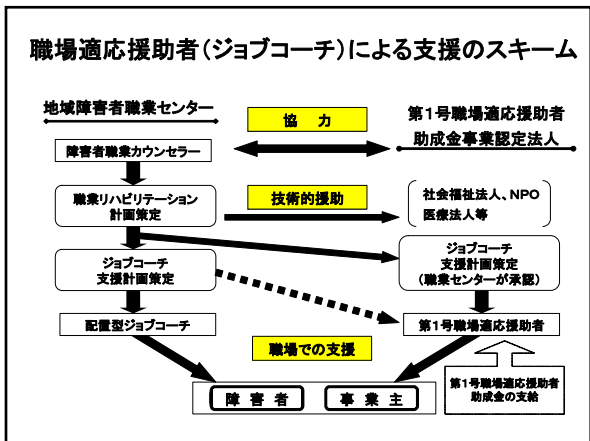
ジョブコーチによる支援のポイント

- 雇用の前後を問わず、必要なタイミングで実施可能。(雇用前・雇用と同時に・雇用後)
- 障害者が職場に適応できるよう、ジョブコーチが職場に向いて直接的・専門的支援を行う。
- 障害者及び事業所に対する双方向の支援。
- 事業所の支援体制を整え、支援の主体を事業所の担当者に徐々に移行(ナチュラルサポート)

資料 3-10



資料 3-11



資料 3-12

東京障害者職業センターの連絡先

(本所: 移転しました!) (多摩支所)

〒110-0015
台東区東上野4-27-3
上野トセイビル2F,3F
Tel 03(6673)3938
Fax 03(6673)3948

アクセス

JR上野駅(入谷口)徒歩5分

〒190-6008
立川市曙町2-38-5
立川ビジネスセンタービル(5F)
Tel 042(529)3341
Fax 042(529)3356

アクセス

JR立川駅徒歩5分

(金子) 多摩棕櫚亭協会・就労移行支援事業のピアス施設長の^{やまじ}山地圭子さん、よろしくお願ひいたします。

<就労移行支援事業 ピアスの取り組み>

(山地) 就労支援事業ピアスですけれども、前身は精神障害者通所授産施設という名前で1997年にスタートいたしました。東京都国立市という東京都の多摩地区といわれているところにあります。精神病院の8割が多摩地区にあるという、入り口のところにある住所になります。私たちは「働きたいを、働けるに」というテーマで就労支援のサービスを行っています。当初から就労支援に特化した地道なスタートを切っております。前半に講義をしていただいた就労支援事業の実践を、ピアスがどのようにしているかという視点でお聞きたいと思ひます。

今のソフトというか、就労支援の中身になったのは、スタートから約3年後に現在のかたちになりました。2年間という利用期限もそのぐらいに導入しました。私たちは「トレーニングにはゴールがある」という考え方から、2年間という区切りをつけました。2年というのは結構短いという利用者からの評判もありますけれども、職業センターさんに比べたらとても長い期間トレーニングを行います。いま定員20名のところ25名ぐらいの登録者がいらっしやいまして、多摩地区を中心として16市からお集まりの20~40代後半ぐらいの方々が通所してトレーニングされています。

その方たちの職歴は点々としていて、履歴書にはとても書けないぐらいの短いアル

バイトを経験しています。またはバイトの経験もない。今は病気と相まって引きこもりということもありまして、社会経験がとても少ない方も多くなっています。特に仕事が続かないという悩みを抱えている。多分、企業の方々もこの様な方と実際はお付き合いしていると思ひます。精神障害の方の就労の形態は、クローズで障害を明かさないう働き方と、オープンに障害を明かして働くという二つのやり方があります。クローズで就職されている方とはお付き合ひをいままでもされてきているのではないかと思ひますが、とても続かないという経験をされてきています。ピアスに来るときには、もうそのままではとても働けない、働きようもどうしていいか分からない、うまく働くためにはどうしたらいいのかということでピアスにまいります。ですので、皆さんとにかく働きたいと思ひています。精神障害者の潜在的なニーズも含めると8割が「働きたい」と言っていると、私たちもひしひしと感じています。働きたいけど、実際に働くとなると続かないし、体力もないし、人に合わせて働くこともちょっと難しいし、突然休んでしまったり、対人関係でうまくいなくてという、さまざまな、ここに書いてあるのは代表的ですけれども、そういう離職の経験をされています(資料4-3)。

精神障害の方の雇用を進める上での特性は、新しい環境・変化にとっても弱いです。対応に時間をとても要します。ですので、急かされるとなかなかなか難しいということがあります。あと評価に敏感です。評価というのは対人関係という意味でもありま

すが、一緒に働く方、または主任さんというような方のお一人お一人との人間関係に敏感で、結果としてトラブルになってしまったことも、話の中ではそこまで発展してしまっただけという経験の方もいらっしゃいます。なお、私も緊張していますけど、よりもっと緊張しやすいです。だから実力があってもなかなかその力が出てこないという特性もあります。まじめどころじゃなくて、きまじめです。何か起こったことに対してとてもまじめに取り組むので、それだけエネルギーを放出するように働いてしまってエネルギーが枯渇してしまうところも特性です。また、あいまいな指示、「だいたいこんな感じでお願いします」なんて言われるととても難しかったりと、抽象的な表現に弱いです。「どこまで、何を、何個」とか、数量化したりしたほうがうまく働けるという特性をお持ちです（資料4-4）

あとでご紹介しますけれども、少なくとも年に2回は企業で働いている方に、人事の担当の方等に来ていただいて講義をしていただきます。雇用側の方からは「これじゃあ働けないよね、もうちょっと変わってくれないとね」ということをシビアに私たちも言われました。企業が求める人材は、やはりコミュニケーションが大事だと言われますし、職業人意識、基本的な身だしなみみたいなこともちゃんと持っていますか、ちゃんと意識がありますか、ビジネスマナーは持っていますか、敬語の使い方はできますかということをよく教えていただきます（資料4-5）。

そこで、職業準備性を高めることをピアスでは実践しています。特に私たちが考え

ている4つの仕事をするための要素を分解して、トレーニングの中やプログラムの中にちりばめてトレーニングしていきます。そういう社会性を触発できるような場の提供をしていくことが私たちのポイントです。特にお一人お一人の力量を高めていく、「準備性を高める」＝「力量を高めていく」という必要性をととても感じました。2年間の中で、簡単に言うと「あいさつができる」「指示に従える」「休まない」というこの3点を、声を大きくしていま実践しているところ（資料4-6）。

次の図がピアスのサービスの3本柱といって、ピアスに来られる利用者の方もすぐに説明ができるぐらい、私たちが細かくいつも説明している部分です（資料4-7）。就労支援のシステムと呼んでいます。就労トレーニングといって、作業遂行能力をつける部分と就労プログラムを行います。そこに企業の方に来ていただいたり、精神科医の方に来ていただいたり、またはピアスを就職して卒業された方がここに来て、いろいろな講義やプレゼンテーションをしたり、最後はSSTという面接場面を切り取った練習をするというプログラムです。これを行うことで主体的にトレーニングが行えることのメリットもありますし、モチベーションが上がるということもプログラムの中に含まれています。特に病気のコントロールやストレスのコントロール、障害の受容、コミュニケーションスキルをここで学びます。特に「やっぱりセルフコントロールができるようになる力をみんなで身につけていくことが肝心だね」という話をよくします。就労トレーニングの下に「清掃」「事務補助」「メール便」「弁当宅配」と

いう、この4つの部門でトレーニングを行っています。

写真(資料4-8)であるとおり、このようなトレーニングを毎日最大4時間コンスタントに行います。ここで週5日4時間、計20時間、それぐらいの体力をつけると、それをピアスのフルタイムと言うのですが、フルタイムでほぼ80~90%来られている方はほとんど就職されます。そのぐらい結構たいへんな量のトレーニングは用意しています。

次の図が2年間の流れになります(資料4-9)。上に書いてあるのが、「フルタイムを目指してね」という合言葉になっておりまして、この2年間の中で力の見極めを支援者もご本人も行うということです。自分の強みと弱みに気付くことと、医者との連携も十分に行っていきます。毎日トレーニングで行う振り返りや、チェックリストというシートを使つての評価をこの中で行い、支援の方向性や求職の段階まで力がついているかどうかという判断もします。この準備性を高めて外へ送り出すことを、特にやはり企業側の方からも求められていますし、ご迷惑が掛からない、やはり役に立ってみんなで幸せだねと言えるような仕事の実践をつくり出すことに再三心を砕いているところです。その下に個別支援担当からオープナーとなっていますが、オープナーは就業・生活支援センターと、先ほどの厚労省の方の話にあったものです。

私たちは機能を分けて一体化したサービスをしています(資料4-10)。この資料のあたりからはオープナーのスタッフが特に力を入れていくところですが、継続して働

くためのポイントはやはり作業の負荷、スピード、難易度など設定を段階的に、徐々に高めていくことを行えばうまくいく人が多いです。得意不得意を自覚して、また職種のマッチングにも、時間がかかることで大事なことです。早めに相談をする。病気の相談または支援の相談、ほかのいろいろな悩み事についての相談もきちんとできるかどうか、そういう支えがあるのかどうかということもポイントになります。主治医とのコンセンサスがすぐ取れるような支援も2年間の中で行います。何よりも大事な動機の確認、働きたいというモチベーションが維持されているかどうかということも大きなポイントです。実はやっていく中でモチベーションが落ち始めている、働きたいとは思っていなかったということに私たちも出くわすことがあります。

オープナーのご説明をします(資料4-11)。一体化したサービスなので、ピアスの建物の中にオープナーも一緒に共存しています。ここの良さは、先ほどの厚労省の方の説明にもあったとおり、ピアスの利用期限後もサポートできる体制があるところです。雇用・保健・福祉・教育の関係機関の連携拠点になり得ますし、就業面と生活面の一体的な総合支援を行っています。就業面としては、先ほど職業センターの方からご説明があったとおり、定着支援。その前にピアスでは求職活動の支援を行いますが、その後の定着支援に重きを置いて、オープナーにいるジョブコーチがピアスの利用者の方についていくことがよくあります。連絡調整など事業者様の支援も行います。あと働いている当事者活動の支援も行います。

一方で、生活面で大事なところですが、仕事が続けていくための体調管理や維持の相談。仕事としては、ピアスを卒業される方は短時間労働ですので、仕事をしない時間が余りあるほどいっぱいあります。そこの支援も結構大事で、それが長続きのポイントでもあるのですが、余暇の支援を

行い、家族との支援、医者との支援もすぐに行えるような体制があります。

以上がピアスの紹介です。企業側の方にこの辺のことを理解していただくことが肝心で、それが私たちの成果にもつながっていると考えています。以上です。



資料 4-1

「雇用」を通じた
障害者の社会参加
～福祉と労働の連携～

就労支援移行事業 ピアス
山地 圭子

資料 4-2


社会福祉法人多摩棕櫚亭協会
就労移行支援事業 ピアス



東京都国立市富士見台1-17-4

資料 4-3

みんなの本音



でも一方でこんな個人的なことも心配、または過去に失敗してしまった...

・働きたい！
・雇ってほしい！
・がんばるから！

・持続性がない
・体力がない
・マイペース
・突然休む
・対人関係が苦手
・疲れやすい

資料 4-4

精神障害者の雇用を進める上での主な特性

- 新しい環境・変化への対応に時間を要する
- 評価に敏感
- 緊張しやすい
- 生真面目である
- 曖昧な指示、抽象的な表現に弱い

資料 4-5

雇用者側

雇用側の本音

雇いたくないなあ...
じゃあもつと変わってよ!!

企業が求める人材

- ・コミュニケーション能力がある
- ・職業人意識が持てる
- ・ビジネスマナーが守れる

資料 4-6

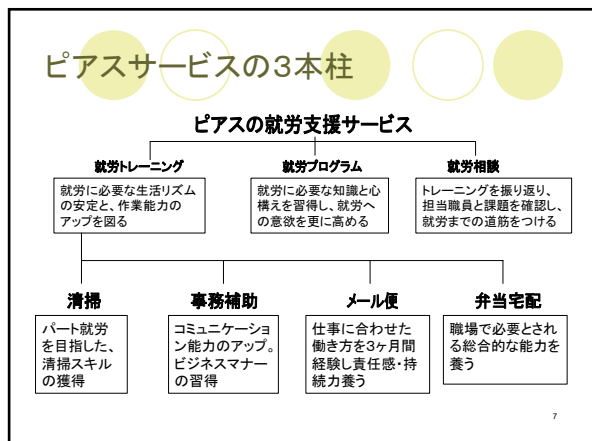
職業準備性を高めるために
ピアスでは...

仕事をするための4つの要素

- 作業する力(体力・スピード・理解力)
- コミュニケーションスキル (挨拶の習慣・相手に応じた対応)
- 働いていく力(責任を持つ・自信をつける)
- 病気との付き合い方

社会性を触発していける場の提供

資料 4-7



資料 4-8

就労トレーニング



- 弁当配達
- 清掃
- 事務補助
- メール便

資料 4-9

トレーニングの流れ

	2~8ヶ月間	6~9ヶ月間	9~12ヶ月間	12~24ヶ月間
時間数	週3日 週10時間以上	週4日 月60時間以上	週4-5日 月70時間以上 (ピアスフルタイム)	ピアスフルタイムの持続
部門の作業体験	日常生活の管理 健康の管理 障害や症状の理解	コミュニケーション能力 自己コントロール 対人関係の態度	就労への 具体的準備 (理論準備) 延長(弁当宅配) ・職場実習	求職活動
通所に向けた相談・調整	働く場での実践	働く場での実践	働く場での実践	働く場での実践
支援者	個別支援担当		オープナー 支援支援・定着支援・制度利用(ジョブコーチ等)	

資料 4-10

継続して働くためのポイント

- 作業の負荷、作業スピード、難易度の設定を段階的に行う
- 得手不得手を自覚した上での職種のマッチング
- 早めの相談
- 主治医とのコンセンサス
- 動機の維持

資料 4-11

就業・生活支援センター オープナーの支援

雇用・保健・福祉・教育等の関係機関の連携拠点として、就業面と生活面の一体的な相互支援を行う

就業面	生活面
<定着支援> ジョブコーチ支援 事業主との連絡調整 当事者活動の支援	仕事に向けた 体調の維持 余暇支援 家族との調整 など

(金子) ありがとうございます。少し時間が押していますので、皆さんよろしくお願いたします。それでは株式会社いなげや人財開発部主任の高木麻理さんお願いたします。

<株式会社いなげやの取り組み>

(高木) こんにちは。いなげや人財開発部の高木と申します。よろしくお願いたします。当社の障害者雇用の現在の概要をご説明させていただきたいと思ひます。

まずは当社の概要です(資料5-2)。ここは都内なので、当社をご存じの方も多いかと思ひますが、当社は東京、埼玉、千葉、神奈川の4つに128店舗を展開する食料品主体のスーパーマーケットです。従業員が、社員とパートを合わせて約1万1000人となっています。(株)クックサン、(株)ウエルパーク、(株)トスなどグループ会社が5社あって、それにいなげや本体を含めていなげやグループとなっています。

当社の経営理念は「すこやけくの実現」と「商人道の実践」という二つが経営理念となっています(資料5-3)。中でも特に「すこやけくの実現」についてご説明をさせていただきます。「すこやけく」という言葉は皆さんお聞き慣れない言葉だと思ひます。いなげやでつくった造語で、健康の「健」と書く「すこやか」と、希望の「希」に送り仮名「く」と書いて「希く(けく)」と読むそうなんです、これを合体させた造語です。健康・希望です。つまり健やかであれと願ひ求める、いなげやのある町、いなげやをご利用されるお客さまの健康で豊か

な温かい日常生活と、より健全な社会の実現に貢献する。その「すこやけく」を表した像として、この写真が「すこやけくの像」という、これを象徴させた像となっています。

なぜこんなお話をしたかと申しますと、当社は食料品や日用品を主体としたスーパーマーケットですので、「地域に根差した」ということが非常に大切なコンセプトとなっています。その地域のお客さまの健康を願っているという経営理念となっており、この経営理念があったからこそ障害者雇用が当社で、人数だけかもしれませんが、進んできたのは間違いありません。なので、この言葉をご紹介させていただきました。

実際に障害者の方がどれくらい当社でお仕事をしていただいているかと申しますと(資料5-4)、ちょっと古いデータで申し訳ありませんが、10月1日の状況で86名。知的障害の方が41名、身体障害の方が22名、精神の方が23名となっています。実はなぜ10月1日の状況かといひますと、11月の入退社者が多く、この資料を作ったときに人数が固まってなかったのもこのときのデータを使っている、実際今は91名ほどになっています。精神の方が26名です。雇用率は2.0%。ですから0.2%は法定雇用率を上回っている状況です。障害者の方々の職場は、当社が10名で、ほとんど今はみんな身体の方ばかりです。当社は武蔵村山に物流センターがありますが、そこで7名、うち精神の方が1名。ほかの74名、ほとんどの方は店舗でお仕事をしていただいています。

この91名の障害者の方の契約時間です(資料5-5)。20時間未満の雇用保険に入

っていないパートさんが24名、そのうち精神の方が17名。20～30時間未満の雇用保険だけに入っているパートさんが33名、精神の方は6名です。30時間以上は嘱託社員と長時間のパートさんということで社会保険に全部加入している方ですが、その方が全部で34名、精神の方はそのうち3名となっております。

当社が精神障害者の方を雇用するようになったきっかけについて簡単にご説明いたします（資料5-6）。身体障害の方は20年以上前から雇用していました。ことさら車いすの方は、現在の本社ビルが昔は東大和にあったのですが、そこから今の立川市に移ったのが昭和60年で、そのビルに移ってから設備的に車いすの方を雇用することが可能になったので、車いすの方を雇用するようになったのは昭和60年からになります。その後、2000年に初めて知的障害者の方を養護学校の実習を経て新卒で採用したのが、初めて知的障害の方を雇用した年です。

その後、2002年になぜ精神の方かというところ厚生労働省の事業でグループ就労事業というのをやっていて、半年間の請負契約で精神障害者の方に、ジョブコーチさんも入っていただいて、仕事用意していただきたいという依頼がハローワーク立川さんからありました。当時、知的障害者の方の雇用の件やいろいろな面でハローワーク立川さんにはお世話になっていましたので、このお話が来たときにお断りできなかったというのが実情です。このころ精神障害といってもどういう病気なのか、当社の人間は何の知識もありませんでした。こ

の年にちょうどほかのスーパーさんで精神障害の方がお客さまを傷つけてしまうという事件の報道がありまして、もうそのイメージ一色だったので、最初にこのお話が来たときはお断りしたいというのが本音でした。でも覚悟を決めて、まずそのときは「店は無理だろう」という先入観だったので、武蔵村山センターに話をしたところ、「ちょうど事業が拡大するので人が足りない部署があるんだけど、そこはどうか」というお話をいただきました。ただし、すごくきつい仕事でした。朝早くて、7時から武蔵村山という辺りな場所に来なきゃいけないわけです。写真にあるように、肉の塊を丸刃という刃物に押し付けて切って、シチュー用やしやぶしやぶ用に切っていく作業なので、寒いし、危険は伴うし、朝は早いということで、大変なお仕事でした。「そういう仕事ですよ」とご説明しましたが、そのときにはもう「障害者の精神の方はやる気満々でスタンバイしているんです」とハローワークの方に言われて。そのスタンバイしてらっしゃる障害の方が棕櫚亭さんの方だったのです。そこから棕櫚亭さんとのお付き合いになります。

そこで半年間、6名、最初は仕方なくというかたちでお受けしたんですけども、ジョブコーチさんに入っていただいたおかげもありまして、その精神の方6名は見事に半年間、無断欠勤など一回もなく、寒い日も早朝からきちんと仕事をしていただきました。雇用契約のない事業だったんですが、「こんなにいい仕事をしてくれるんだったら、こんなにまじめに黙々とやってただけるんだったら、ぜひ雇いたいんだけど」とセンター長から声が掛かりまして、その

中から合計で4名パート採用になりました。これがきっかけです。その後「店でも大丈夫じゃない。こんなにセンターでよくやってくれるんだから、お店の仕事もできるはず」ということで、お店でも採用をするようになって現在に至ります。

採用に関して重視している点が4つあります。(資料5-7) 当社で障害者の方を採用するポイントとして、まず接客業です。「お客さまを意識できること」。当社の理念として、お客さま第一主義があります。なので、お客さまを意識できることは、平たく言えば「いらっしゃいませ」と言えるかということなんですけれども、それを重視しています。あと「ひとりでも安全に作業ができること」。つきっきりでないといけないとか、危険なことをしてしまうということだとちょっと困りますので、一人でも安全に作業ができること。あと「トレーニングを通じて作業習熟(上達)が見込めること」「体調が安定していること」、この4つを重視して採用のポイントとしています。

また、入社後最初のオリエンテーションは丁寧に時間をかけて行います。やはり最初が肝心ですので2時間ほどかけてじっくりと、ごあいさつの練習から会社の経営理念からすべて練習。あと身だしなみですね。食料品を扱っていますので、清潔というのはとても大切なことになります。そういったことをじっくり練習します。入社して業務に入ったあとは、パートさん用の既存のトレーニングツールがありますので、その方向けの部分を適宜当てはめながら、できるようになった項目を一個ずつチェックし

て上達していただこうようにしています。

それと支援制度を十分に活用する。先ほど森所長もおっしゃっていましたが、ジョブコーチさんの依頼は本当によくさせていただいています。棕櫚亭さん、ピアスさんからもいま5人お仕事をさせていただいて、お仕事をしている精神の方の相談にも乗っていただいていますし、もちろん私も会社の相談にも乗っていただいています。

あとここには書いてない部分ですが、金銭面の支援もあります。業務遂行援助者という助成金をいただいたり、トライアル雇用も一度だけですが使わせていただいたことがあります。そういう制度を十分に活用することで定着を図っています。

最後になりますが、関係機関との協力体制です(資料5-8)。私たちが働いていても同じことですが、健康状態をきちんと保って仕事に向けておくことは自己管理で義務だと思います。例えば熱を出しているときに、風邪をひいてしまったときに無理して仕事に行ってもいい仕事できません。精神の方などは特に、常に服薬されていますので、服薬管理とか、きちんとお医者さんの指示どおり服薬するというのは健康維持においても大切なことになります。会社に来ている間に毎回「ちゃんと薬飲んだ？ 昨日の晩は薬飲んだ？ 今お昼を食べたあと薬を飲んだ？」と聞くことは、現実的には不可能ではないかと思っています。やっている人ももちろんいますけど、それは個人的にやってあげているということで、結果的に会社で従業員の健康管理というのは、法定の健康診断ぐらいはありますけれども、

やはり難しいと思います。そういう健康管理や日常生活の管理は基本的に会社では難しいので、支援機関さんに頼っている部分がとても大きいと思います。

ただし、ひとたび就職して作業に入れば、その作業の習熟に関しては会社が全面的に責任を負わなければいけないものだと思います。ただ、その入り口の段階で本人が戸惑ったり、受け入れ側の会社でも戸惑うこともあれば、そのときにはやはりジョ

ブコーチさんなどの手助けをいただいています。そういった連携が成り立って初めて、長く安定してお勤めしていただける状況になっていると思います。なので、職業センターさんや就労支援センターさんの協力なしには、これほど定着して働いていただけたことはないと思います。ここの連携が大切だということをととても実感しているという話で、私の話は終わらせていただきたいと思っています。ありがとうございました。

資料 5-1

当社の障がい者雇用の実際



株式会社いなげや
人財開発部 高木

資料 5-2

当社概要

- ①事業内容→首都圏に128店舗を展開するスーパーマーケットチェーンストア
- ②従業員数→社員1818人、パート・アルバイト8563人
- ③売上 高→1754億円(2007年3月期) 食品90%、雑貨8%、衣料2%
- ④経常利益→23億5800万円(2007年3月期)
- ⑤グループ会社→ ㈱クックサン ㈱ウエルパーク ㈱トス 他2社




資料 5-3

経営理念

「すこやけくの実現」
お客様の健康で豊かな、暖かい日常生活と、より健全な社会の実現に貢献する。

「商人道の実践」
お客様のお喜びを、自分自身の喜びとして感じることでできる人間集団。

「すこやけく」
健やか + けく(希求)
健やかであれと願い求める



資料 5-4

障がい者雇用の状況(2007.10.1現在)

障がい者・・・86名

- ・知的障がい・・・41名(内重度 11名)
- ・身体障がい・・・22名(内重度 14名)
- ・精神障がい・・・23名

職種(内訳)

本社	10名	ポイント換算人数	50名
物流部	7名(内精神 1名)	雇用率	2.0%
店舗	69名(内精神 22名)		

(一般食品雑貨・青果・バーガー・精肉・鮮魚・チャッカー・清掃部門)



資料 5-5

障がい者の契約時間 (2007.10.1現在)

一週間の所定労働時間

・20時間未満 (パートナー社員)	20名 (うち精神 14名)
・20~30時間未満 (パートナー社員)	32名 (" 6名)
・30時間以上 (嘱託社員・パートナー社員)	...	34名 (" 3名)



↓

当社の場合、パートナーの定義は週3日以上
勤務契約者。
現実的には一週間に14時間以上の契約を目安
としている。

資料 5-6

2002年~ 精神障がい就労・雇用のきっかけ

グループ就労事業を通じた雇用

精肉加工センターにて半年間ジョブコーチが支援し
請負契約の形で6名が就労



↓

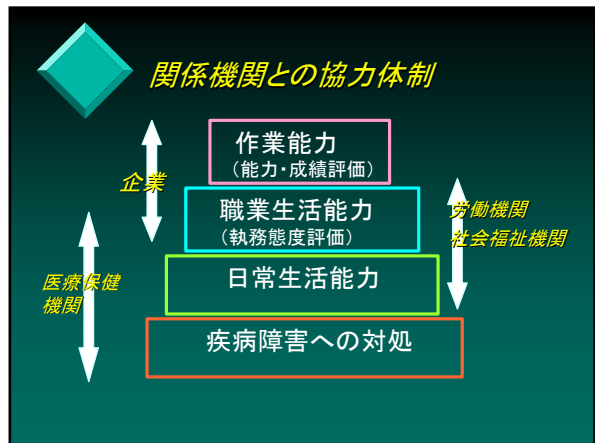
請負契約終了後
パートナー社員として雇用
精肉加工センター 2名
ベーカーセンター 2名

資料 5-7

採用・就労に際して

- 個別に面談し相互理解を高める
 - ※採用のポイント
 - 1) お客様を意識できること
 - 2) ひとりでも安全に作業ができること
 - 3) トレーニングを通じて作業習熟(上達)が見込めること
 - 4) 体調が安定していること
- 現場主義で準備、行動する
 - ※オリエンテーションを丁寧に行う
 - ※既存のトレーニングツールを活用する
- 障がい者支援制度を十分に活用する
 - ※ジョブコーチ、トライアル雇用、社会適応訓練事業
委託訓練事業、職務施行試行法に係わる実習受け入れ

資料 5-8



(金子) ありがとうございます。次にこの5月に精神障害者の部門で初の地域移行支援専門官になられた武田牧子さん、島根での活動や山陰合同銀行さんとの連携のことも含めてお話しいただけたらと思います。

<株式会社山陰合同銀行の取り組み>

(武田) 武田です。私は5月25日から厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課の地域移行支援専門官として勤務していますが、それまでは20年間、島根県の松江市、^{ひかわちょう}斐川町でピアスさんとほぼ同じような、というか同じ仕事をしていました。働きたいと願う精神障害の方が、それ以前に10年間精神病院に勤めていたことがありまして、患者さんからそういった声をたくさん聞いたことから、作業所から始めたのがきっかけになっています。平成17年から松江市内の駅の近くで通所授産施設を開設し、就業生活支援センターも同時に開設したことから、企業との連携を始めました。もちろん斐川町でも道の駅や農家、温泉旅館の清掃の仕事をいただくとか、当初から企業とどう連携して「働く」というところに結び付けるかということをやっていました。

松江に出るころから障害者自立支援法への動きがありまして、障害者自立支援法の五つのポイントのうち、就労支援策を一層進めるというのがありました。小森企画官の説明にもありましたように、それまで福祉と労働、雇用の連携があまりうまくいっていませんでした。この自立支援法成立を機に雇用と福祉、教育、医療が連携をしていこうということがたくさん盛り込まれたので、じゃあそれを盛り込んだかたちで進

めていこうと考えていました。18年、さらに企業の方に障害者雇用のお話をしていこうということで、経営協会、商工会議所といった経済団体の方に「就業生活支援センターは企業の方のお手伝いをさせていただく機関です」というご案内をさせていただきました。そのときに、こうして今日のように人事の担当者の方がたくさんお集まりでしたので、その中で雇用率未達成の企業の方からご相談をお受けするようになりました。そのうちの1社に山陰合同銀行がありました。

経過については頭取からお話をいただきましたけれども、細かいところで、例えば、最初は特例子会社の話をさせていただいたりしましたが、頭取のお考えで「特例子会社じゃない、本社で採用するんだ」とおっしゃいましたので、それであれば業務の切り出し、銀行の中でどういった仕事がいいかということのお手伝いをさせていただいたりしました。先ほど頭取がおっしゃったように、どうしても絵が好きな人、この人を育てたいというお考えは一步もお譲りにならなかったということがありまして、「山下清は2名いませんよ」といくら言ってもお聞きにならないものですから、じゃあどうしようかと。「絵が好き」と「上手」は違いますから、でも「好きこそもの上手なれ」ということもあるしなど。それまで当方で、仕事というよりもむしろ余暇活動として松本キミ子方式を取り入れていて、絵の描けない私が、絵が描けるようになることを体感していました。松本キミ子方式を広めてらっしゃる方が、ちょうど松江市で私どもがお世話になっていたということもあって、銀行にご紹介いたしたところ、官

本さんという所長さんが実際にそこにお通いになって「これならいける」ということで、頭取のおっしゃる絵の好きな人が絵で仕事ができるように、高付加価値のある仕事ができるようにというところにつながってきたという背景もあります。

それともう一つは、業務の切り出しは銀行業務を見せていただければできることですが、一番私が大事にしたかったのが、責任者を銀行職員で選任していただくことでした。最初は「養護学校、特別支援学校の校長先生を採用したほうがいいのか、福祉施設の職員さんを採用したらいいのか」とおっしゃったのですが、私は「とにかく銀行の中で、それも優秀な方を責任者にしてください」と。そうしないと本社で採用するといっても、城北支店の出張所をお使いになりますので、本社と離れた場所なんです。銀行との関係がうまくいかないと、今の頭取はいいですが、頭取が替わったときにどうなるんだろうという危惧を持っていました。本社の中での人事を強くお願いしたところ、人事の方のお話と頭取のお話と随分開きがありまして、頭取は「それは当然のことだ」とおっしゃいました。その担当者に宮本さんが手を挙げ、選任後の3月にジョブコーチ研修を松江で開催した時に、事務局としてお手伝いいただいたり、養護学校、福祉施設など、私がいた法人の就業生活支援センターのスタッフと一緒に市内のいろいろな関係機関を視察見学されました。2月採用で実際に採用業務が始まる7月まで、宮本さんはすべてこの仕事に懸けてらっしゃいました。その宮本さんに対して、私たちができる応援はしていく、そして就労移行支援事業を活用しながら雇用に

つなげていくことを松江でやってまいりました。

これまで入所入院施設にたくさんの方、知的障害者は約12万人の方が入所施設を利用されています。精神障害者では32万人の内7万2000人の人が病院からの退院が可能だといわれています。そういった方々が地域に移行していくと、住まいの場所を確保することも大事ですが、昼間の活動の中には「働く」ということがあります。そういった地域移行支援をこれまでの現場経験を生かしてこういう場で広めていくのが、地域移行支援専門官という今の私の仕事となっています。以上です。

(金子) ありがとうございます。あとからフロアからのご質問もいただきたいと思っています。前段として、森所長からは職業センターのお仕事をどんなふうにやっていたらっしゃるかということ。それからピアスの山地さんからは、就労支援をどんなかたちでやっていたか。また、いなげやの高木さんからは、具体的にどういう感じで職場に受け入れられているかというお話をいただきました。また武田さんからは山陰合同銀行との関係をお話いただいたということでございます。

そうしましたら、精神障害の方を職場に受け入れていただくにはやはり連携が何といても必要ですので、具体的にもう少し連携の部分をご披露いただいて、どんな工夫をなさって、なかなか難しい方たちを職場に受け入れていったかという具体的なお話を伺いたいと思っています。あともう一巡らせていただいて、具体的な提案などもしたいと思いますので、お一人3～4分ず

つお話をいただけたらと思っています。とりあえず、よろしく願いいたします。森所長からどうぞ。

<連携を図るためのポイント>

(森) 先ほど、センターの事業内容について簡単にご説明させていただきましたが、その中では事業所の方々からのご相談などもあります。その点で少し感じている部分をお話できればと思います。先ほどの講演のお話の中でも、例えば知恵を借りるとか声を聞くというお話があったり、先輩企業を知るといってお話もあったかと思えます。そういう意味では、まずはいろいろな機関を知ることが大事なのかなと思えます。ハローワークをはじめとして障害者就業・生活支援センターさん、養護学校（現：特別支援学校）、さまざまな就労支援機関がありますので、そういったところに直接ご相談されたり、また実際に見学して障害者の方が働いている場面を見ていただく機会が、第一段階として必要ではないかと思えます。

2点目に、先ほども少しご紹介させていただきましたが、いなげやさんとの連携のなかで私どものプログラムの実習をお願いしてきた経緯がございますが、やはり実際の場面で働く、汗をかく。その中でつらい面、またできるようになって達成感を得たり、そういういろいろな経験がその方にとってプラスになります。事業所さんのほうも、「思っていたより意外にやれるんだな」とか、「こんなところを少しフォローしてあげればやれるんじゃないか」と気付かれることもあります。そういう意味で、支援機関と協力しながらの体験の場は大事かなと

思っています。

最後に、ちょっと偉そうな言い方になってしまいますが、身体障害者の方で求人を出されている事業所さんが比較的多いかと思います。私どもの利用者は身体障害者の方が本当に少なくなっています。そこでやはり発想の転換というか、知的障害の方でも十分働ける方がいらっしゃるし、精神障害の方でも職場の中での環境整備や労働条件面での、例えば短時間就労とか、そういう配慮があれば働ける方もまだまだいらっしゃるかと思います。そういう部分で受け入れの障害者像というか、その辺の少し柔軟な見方も、検討していく上で大事なことではないかを感じているところです。以上です。

(金子) ありがとうございます。ピアスの山地さん、お話しいただけますか。

(山地) 具体的にいなげやさんとの連携のところでお話ししたいと思います。もともといなげやさんは知ろうとしてくれる会社なので、私たちが働く方の病状面について丁寧にお話ししても、それを「うん、うん」ととてもよく聞いてくださるんです。その共有が今の継続につながっているということ。そして私たちの支援の中でポイントが高いのは、就職した現場での人間関係が変わったとき、店長さんやチーフの方が変わられたときには、こちらもとても注意をしますし、配慮もします。その点で、職業センターさんにご連絡をして、すぐにそこでジョブコーチにもう一度入ってもらい、入り直すことや、訪問もそこで行うようにしています。それがうまくいっているなど

という感じがとてもする部分です。

それと、私たち事業者は結構常識的にやっているのですが、1店舗ないしその会社に精神障害の方を2人以上はマッチングをしないようにしています。具体的にはそういうことをしています。知的障害の方や身体障害の方に対してどういう支援をしたらいいかということとは割と分かりやすい部分がありますが、精神障害の方はそこがなかなか見えないという難点があります。でも障害を抱えている方の就労については、企業側の方、事業主側の方には結構細やかないろいろな気配りをしていただくことが多くて、その分手厚く、時には大変重荷ということも実際にはあるので、こちらはそのぐらいに抑えて入ってもらうようにしているという点が、工夫している点です。

いなげやさんとしかまだできていないということがありますが、会議にも出ていただいたり、いろいろこちらに心配りもしていただいています。現在働いている方が、店舗の中で、職場でその方を支えるかたちができているのは、こんなにここまで進んでやれるとは思わなかったという点でもあります。こういう事業者さんが増えるといいなと一番感じてはいますが、それよりは私たちの職業準備性でカバーして、ご迷惑の掛からない、「二度と精神障害の方は採りたくない」と言われることが一番危惧している部分ですので、そうならないように準備をしていかなければいけないと常々感じています。

(金子) 関連して高木さんからお話しいただいたほうがいいでしょうね。

(高木) 人事異動の話が出ましたが、この業界は人事異動が非常に多くて、1店舗に一人の人がいるのが平均2年。1店舗に50以上人間がいますが、一番よくかかわるのは店長、副店長、チーフですけども、そういう人たちは結構、長年勤めているところろ変わっていきます。なので、その都度環境が変わってしまうという意味では、精神障害の方にとっては働きづらい会社かなと思う部分もありますが、今までそれが原因で辞めてしまった人は1人しかいらっしゃいません。特に、ピアスさんはその都度お気遣いいただけるので、ピアスさんの方でそれが原因で退職してしまった方はいらっしゃいません。逆に、本当はチーフの異動があったりしたときはその都度こちらから障害者の方にコンタクトを取るべきなのですが、ついピアスさんの方だと安心してしまっている部分があって、異動してから一月近くたってから「大丈夫？」と連絡したりという、私が油断して後手後手になる部分もあるのですが、とてもよくそういうときのケアをしていただいています。

工夫していることとか特に意識してはいませんが、もし精神障害の人を雇うことに躊躇している企業さんがあれば、とりあえず雇用契約のない実習、先ほどおっしゃっていた職業センターさんの自立支援コースの実習とか、あと保健所でやっている社会適応訓練など、雇用契約のない訓練や実習、短い2週間とかそういうのもありますので、そこからやってみるのはとてもいいんじゃないかと思います。

最初、当社でグループ就労事業の依頼があったときに、事件のイメージがあってやりたくないと思ったというお話をしました。

だいたい精神障害の方は統合失調症の方が多いのですが、統合失調症と言われても何のことやら「何が失調しているの？」というように全く無知の状態でした。なので、突然暴れ出したらどうしようとか、多分そういう不安を当時当社も持っていたと思います。実際に来ていただいたら、とにかくまじめな方が多いです。先ほど山地さんもおっしゃっていましたが、本当にまじめでコツコツやる方が多いです。だから暴れてしまうとか、本人の性格はどうだか分かりませんが、病気のせいで荒っぽいとか、そういうのを特にいままで感じたことは全くありません。先入観は実際あるとは思いますが、まずは実習から始めてみるのがいいんじゃないかと思っています。

受け入れ事業所への配慮として、それほど病気のことを事細かに詳しく話していません。「メンタルな部分でハンディを持たれた方です。服薬をされていて体調の面には注意が必要なので、無理させないでください」とか、そういう説明にとどめていたりします。

また、企業の方は分かると思いますが、お店は店舗ごとに利益管理をしています。それが店長のボーナスの金額などに直結していくのですが、障害者の方の人件費は全部人事部付けということで店舗には振っていません。だから障害者の方を丁寧に教えていただいて、成長していただいて、ものすごい戦力になっていただければいただくほど、お店は得をするようになっていきます。そういう意味で根気よくちゃんとお店の人が教えている部分も、もしかしたらあるのかもしれない。ただ、接客をやっている人は結局人が好きな人ばかりが集まってい

る職場ですので、そういう意味で和気あいあいとやっているお店も多いのかなと思っています。

(金子) 私が『働く広場』でいなげやさん取材させていただいたときに、最初、グループ就労を受け入れてほしいと頼まれたとき、どどの部門に受け入れるかということでもかなり心配されたと伺っています。例えば、お肉を切る仕事で売り物になるまでには2ヶ月ぐらいかかるだろう、それぐらいまでは商品として出せないんじゃないかというお話があったそうです。でも実際にやってみたら、就労支援のピアスの方たちも応援してくださったりして、3週間ぐらいで商品に出せるような品物をつくることができましたと伺いました。それでいなげやさんからは「案ずるより産むがやすかったですよ」というお話をいただきました。

今回のシンポジウムでも「皆さんどんなことが心配で、どういう工夫をしたのだろうか」ということをご披露いただいたらということがあったのですが、それだけじゃなくて、やっぱりまずはやってみる。先ほど、最初から雇用はたいへんなので、訓練とか実習とか比較的雇用のリスクがない、前段階でまずは試していただいてご本人を見ていただく、企業のほうも慣れていただくというプロセスを経れば、より受け入れやすいのかなと思っています。お話を伺ったところです。

では、武田さんからお願いできますか。

(武田) 連携という言葉が最近本当によく使われていますが、精神障害というやはり分からない、分からないということ

で人は不安を抱きます。そこで私が病院を出たあと何をしようか、とにかく知ってもらおうということで、パンを授産種目にしたんですね。それは今で年商 4000 万円ぐらいと小さいですが、でも島根という人口が 72 万人しかない小さな県の人口 3 万人ぐらいの町ですから、近所のスーパーには全部卸しているわけです。そこに彼らが配達に行く。そうすると「マルベリーはパン屋さんで、どうも精神障害の方が働いているらしい」と知っていただくことが最初のきっかけでした。

そのうちに自立支援法が始まるということで、まず企業の方が障害者雇用をどのようにお考えなのかということで、障害者雇用のアンケート調査をさせていただきました。その中で、やはり企業の方のほとんどは知的障害、精神障害の区別などはほとんどなく、ただどうしていいか分からないということでした。東京と違って従業員が 10 人や 20 人程度の小さな企業がほとんどです。その中では助成金とかそういったところの話ではなく、雇用管理サポート、どのように雇用していいか分からない不安、そういったことが一番多かったんです。

そこでアンケートのあとで一軒一軒の企業にお話を聞こうということをやりました。そして分かったことが二つあります。先ほどの雇用管理サポートの不安がとても大きいことが、アンケート調査よりさらに一軒一軒の企業をお尋ねして分かりました。もう一つ、作業所の職員が企業のことを知らない。当初は本当に、私と一緒に働いていたスタッフたちが「企業は傲慢だ」とか、いろいろなことを言って怒って帰ってきたんです。でも何社も歩いていくうちに、自

分たちの仕事もたいへんだけど企業もたいへんな思いをしている。先ほど頭取がおっしゃっていたように、地方交付税に頼っている県ですから、公共事業も削減され本当に企業が悲鳴を上げています。倒産件数もどんどん増えている状況です。その中で小さな企業に雇用をお願いして歩くことが、いかにむちゃくちゃなことを言っているかということになりました。

そこで考えたのが、企業というのは営利企業です。ですから企業にメリットがないと、やはり雇用は考えないよね、ということです。じゃあ自立支援法の新しい枠組みを使って何かできないか。そうすると就労移行や就労継続 A 型も B 型もですが、実はグループ就労というのは労働施策で、福祉の施策でも企業の中に 3 人でスタッフ 1 人ついていくことが新しい制度では可能になっています。そこで実験をやってきました。パートさんが働いているライン、二つラインがあったところを一ついただいて実験をしたところ、10%のコスト削減になることも分かってきました。

連携って、お互いの顔が見えて、そしてお互いが少しずつ得したと思えるような関係づくり。そんなことじゃないのかなと。多く顔が見える環境をどうつくっていくか。そしてお互いめ口が言える関係性をどうつくっていくか。そんなところから連携は始まっていくのかなと、松江でいろいろやってみて感じてきました。

(金子) 次に、皆さんから具体的な提案や連携のためとか、障害者の方を職場に受け入れるために、それぞれ関係機関はどういう連携や提案をしたらいいか。ある

いは課題はこういうことがあるんだよというあたり、お話いただけたら幸いです。森さんからお願いできますか。

<障害者雇用を進めるためへの提案>

(森) 具体的な連携の中で私も感じているところは、企業さんとしては仕事のことはきちんと教えますよ、ただ生活面はなかなか会社の雇用管理として手が届きませんというお声をよく聞きます。そういった部分で、ジョブコーチ制度などを活用して事業所さんへのご支援などもさせていただいているところです。やはり生活の部分で少し支えていただける場、そういうものがその方にあるのとないのとでは、働いていく上での安定性という部分で随分違うと感じています。

いなげやさんで働いていた方で、どこの支援機関もかかわっていない方が、先ほどピアスさんからもお話があったオープナーさん（障害者就業・生活支援センター）を利用された事例があります。お仕事談話室というのがあって、いろいろな生活面や医療的な面を気楽に相談できる場になっています。そこのところはオープナーさんと連携してフォローしていただいているということです。やはり生活支援の部分と就労支援の部分を一体的にできるメリットは非常に大きいのではないかと思います。

もう一つは、やはり企業も限界はもちろんあると思います。障害のこともなかなか分かりづらい部分があるかと思っています。われわれ支援機関としても、きちんとその方の職業の能力や、どういう点を配慮したら職場の中で能力を発揮できるのか。そういったことを具体的に企業さんとコミュニケ

ーションを取って伝えていくことが大事なことではないかという気がします。いろいろな制度がございます。そういう制度を有効に活用しながら、協働という形で、一緒にやっていくというアプローチが必要なのかなと感じているところです。ちょっと雑ばくなお答えで申し訳ございません。

(金子) 最近、企業から職業センターへの相談は増えてきていますか。

(森) そうですね。ハローワークさんでの雇用率達成指導の絡みですとか、特例子会社を立ち上げるということでご相談に来られているケースも今年度に入って何件か出てきております。そこはセンターだけですべてを支援するというのではなく、いろいろな機関と連携を取りながら具体的に援助をさせていただいている状況です。

(山地) 「とにかく1人雇ってください」というのは、やはり乱暴かなとは思いますが、でも、事業主側の方が「いろいろ何でもやらなきゃいけないんじゃないか」と雇う前に思っていらっしゃるんだとすれば、例えばこういうことも私たちはするんです。退職の支援です。やはり働いても働いてもうまくいかないとか、働いてみたらその方と合わないとか、ちょっと病状が騒ぎ出したとか、体調面のこともあります。しかし一度雇ってしまうとその方をすぐには切れないという事情があります。上手に離職するというのも私たちの視野の中に入っています。次にまた自分に合ったところを探すとき、一回働いてぼろぼろになっちゃって二度と働けなくなっちゃうというのでは、

支援者側としても、また本人に一番ダメージが大きいからです。そういうこともできますので、ご本人と話されて、私たちにも教えてください。現場ではどうなっているのかということや、その方と携わっている方はどう考えていらっしゃるのかということも共有していただければ、そのようなこともできます。少し連携を深める、信頼を深めていただけるといいなと思います。

(金子) 退職の支援ということは、きちんと辞めていただいて、それが次のステップにつながる、つなげるということでしょう。

では、高木さんどうぞ。

(高木) 企業にとって、どういう仕事がこの会社にあるかを知って就職してもらうのは大事だと思います。例えば、当社でいえば「バックルームの仕事がしたいです」と応募に来られても、せいぜい営業時間前の2時間ぐらいしか仕事はありません。いつかは売り場で陳列する作業ができてしまいます。バックルームだけで一日つぶせる仕事はないんですね。そういうことはご本人に分らないと思いますので、できれば支援者の方がそういうことを見極めて、「この人はこの仕事ができる」と推薦していただけると企業としてはとてもありがたいと思っています。

その点、ピアスさんは何人も実績があるので、ピアスさんのほうで当社の仕事の状況、人事異動が多いとか、そういうことも分かった上で、訓練を終わって、その人が「こういう仕事をしたい」という、ピアスさんのほうでも「いなげやの仕事は大丈夫

だろう」と思う人をご紹介します。なので、ピアスさんからのご紹介の人は今のところ確か100%うちでは合格して、お仕事をさせていただいて、長く定着していただいています。

マッチングという言葉をよく使っていますが、その大切さも感じています。マッチングというのは、ある意味、お互いの理解や連携によってうまくいくものだと思っていますので、そういう連携やマッチングという考え方も大切にして、企業側もそれを望むだけではなく、そういうことをきちんと考えてご紹介いただいて、「よし、じゃあ入社」と決めたら、やはり入社後は長く定着していただける努力を企業もしなければいけないと思っています。

(金子) それでは最後に武田さん、お願いいたします。

(武田) 今日は市区町村の方もおみえになっていらっしゃいます。このようにピアスさんといなげやさんという、こんな理想的なところはそうまだまだ全国にたくさんあるわけではありません。自立支援法では一番の要となる自立支援協議会を各市町村で設置していただいて、そこで就労の課題もぜひ部会をつくっていただいて、より身近なコミュニティの中で雇用までいく仕掛けをつくっていただきたいと思っています。

自立支援協議会のかたちだけつくっても、なかなかうまくいくものではありません。松江で何をやったかということ、そちらに向けていくためにも、まず企業の方の協力を仰ぐというよりも、むしろみんなでいろい

ろなところを見に行こうということで、松江市さんをお願いして、ひとまずその地域のけん引役となるような事業主の方々にお集まりいただいて、東京や四国、それぞれ障害者が雇用されている場を一緒に見に行くことから始めました。それが就労支援ネットワークにつながっていきました。

企業の方は、例えばマルベリーはたくさん見ていただけますが、マルベリーだからできる、例えば「棕櫚亭さんだからできる」という言い方をなさるんです。そうじゃなくて、障害者自身がもともと働く力を持っているんだ。こうして連携を取ればさらにトラブルも少なくなっていく。雇用管理の部分、仕事の部分は企業が担っていく。生活面は就業生活支援センターや地域活動センターが担っていく。そういった連携ができるまでのところを知っていただく。その会議の中で講演をするよりも、百聞は一見にしかず、みんなで見に行く。企業の方と一緒に見に行くことはとても大きな波及効

果があります。ぜひ都道府県の方はそのネットワークづくり、自立支援協議会の中の就労支援部会あるいは雇用部会をお考えのときには、まず会を始めるのではなく、何か体験的な企画を取り入れていただく。これは松江でやってみて、思った以上にうまく本当に連携が図れるようになりました。

そして来年9月から朝のNHKの連続ドラマは「だんだん」というのをやります。

「だんだん」というのは「ありがとう」ということですが、その「だんだん談義」を、企業の方と一緒にやりました。企業の方と一緒に何かをやることでいろいろ関心を深めていったということがありますので、ぜひそんなことに取り組んでいただいて。望むべくはそれを自立支援協議会につないでいただいて、障害者雇用という何か大きな荷物ではなく、地域づくり、まちづくりの一貫として障害者雇用を考えていただくことが、きっと連携につながるんじゃないかと考えています。



2 広島会場

(1)行政説明「障害者の就労支援」の状況について

黒岩 嘉弘 氏（厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部）



（黒岩） 改めまして、皆さんこんにちは。厚生労働省からまいりました黒岩と申します。障害者の就労支援ということで担当させていただいております。その他に、今日のタイトルであります雇用という部分でいきますと、実は厚生労働省も厚生省と労働省が合体したということがありまして、私のほうは、どちらかというと福祉的な部分を担当しております。まずは生活訓練でありますとか、それから身の回りのことがきちんとできるようなところを訓練していくリハビリのところから進めまして、その次の段階、たとえば授産施設や福祉工場で訓練をして一般企業に送り出していくという立場の施策を主に展開しております。

それで片や労働者側としては、旧労働省の障害者雇用対策課というのがございまして、まさに企業における障害者の雇用の推進を担当している課ということで、一体と

なって今、連携しながら行っているという状況であります。

今日は、その両方を集約した形で、概略を少しご説明させていただきたいと思えます。

12月20日に財務省から政府原案という形で、当初の内示というのが出ました。特に障害者の福祉関係の予算としましては、国費ベースで9千7百億円という予算の内示がございまして、事業費に直しますと約2兆円の事業規模で、今国全体としては予算が確保されているというところであります。

それからもう一つ、この秋ぐらいですか。安倍政権から福田政権へ政権交代がなされた時に、福田総理からは、障害者自立支援法の抜本的見直しを政権の公約の一つとして掲げられました。それを受けまして、与党の中に障害者自立支援法案等を含めた見直しのプロジェクトチームが設けられ、具体的にどういう形で見直しを進めていくのかということで動いております。特に障害者の施策につきましては、今ちょうどスポットが当たっているという状況であります。

特に就労をどうやって支援していくかというところは、非常に大きな柱となっております。そこについて今後伸びていくという状況になっております。それでは資料にしたがいまして、若干説明をさせていただきたいと思えます。

<障害者の就業状況などについて>

まず障害者の雇用者数ということで、実際どのくらいの方が働いているのだろうかということで見えていきます。まず障害種別の障害者数です（資料1-1~2は省略）（資料1-3）。今、実際に障害者がどのくらいいらっしゃるのかという全体像でございます。総数としては710万人ぐらいと推計しております。

そのうち在宅で生活している方が640万人。施設に入所されている方が67万人。それで在宅におられる方のうち、雇用に就かれている方というのは、約50万人というような推計になっています。それで大きくわけて身体障害者、知的障害者、それから精神障害者という区分になるわけです。総数としては、710万人のうちの約半分、身体障害者が350万人。それから知的障害者が55万人程度。それで精神障害者の数が300万人というような内訳になっております。

それで障害者の実際に雇用になる対象者ということを見てみます（資料1-4）。先ほどお話ししました710万人のうち、実際に働くと思われる対象者として考えますと、18~64歳くらいのところになります。そうしますと360万人というような推計になっておりまして、そのうち身体障害者が134万人、知的障害者が34万人、精神障害者が192万人ということになっております。

ざっと数えてみますと18歳以下という方は40万人ぐらいということなので、残り65歳以上という方々が約300万人います。実は障害者の問題というのは、高齢者の問題とも非常に密接に関連しているという状況でございます。障害者の中でも、65歳以上の人が300万人、約半数を占めていると

いうような状況の中で、65歳以上の障害者の方々について、介護保険の施策と、それを補完する形で障害者施策が展開されている状況になっています。

それで実際に障害者の雇用者数という数字を出させていただきまして（資料1-5）。障害者全体で49.6万人となっております。5人以上の企業規模の調査ですが、このうち身体障害者が、約37万人。知的障害者が11万人。それから精神障害者はケタが一つ違って1万3千人程度ということで、非常に精神障害者、知的障害者の方というのが、なかなか雇用に結びついていないという状況が見てとれると思います。

それで56人以上の規模の企業につきましては、障害者雇用促進法で、法定雇用率の算定とか、いろいろ報告があるものですから、2006（平成18）年度の障害者雇用状況報告によりますと、28.4万人ということになっています（資料1-6）。ただしこれは重度の人につきましてはダブルカウントをしているということなので、その下にあります実数というところで見ますと、実際に56人以上の中小企業以上の規模のところ勤めている障害者の数でいきますと、約21万人。身体障害者の方が17万人、知的障害者が3万5千人、精神障害者が2千人程度という状況になっています。

特例子会社ということで、グループ企業で、一つの障害者を中心とした企業を作って雇用するという制度が認められているのですが、そこで実際に働いている方というのは、5千7百人程度。やはり身体障害者の数が多くて63%程度を占めているという状況になっています。

障害者の雇用数、近年の動きというのが、

このグラフでございまして、縦の棒グラフにつきましては、障害者の数ということで、先程ちょっとお話ししました 28 万 4 千人。ここにちょっと 0.2 というのがあるのですが、これが精神障害者ということで、2006（平成 18）年に初めて雇用率の中に算定が入ってきたということで、やっと精神障害者についても労働者施策で力を入れ始めてきているという状況ではあります。このグラフで見取れるように、右肩上がりで、非常に伸びてきているという状況です。

折れ線グラフのほうは実雇用率ということで、急激に右肩上がりになってきているということで、近年においては、非常に企業の方も雇用理解を示していただいております。

これはちょっと小さくて見づらいのですが、企業規模別の障害者の雇用の状況になります（資料 1-7）。この中で特筆すべきなのは、この千人以上の大企業のところのグラフというのが、非常にグッと伸びてきています。それから残念ながら小規模、中規模の企業のほうは下降気味ということになっていまして。大企業について、特に雇用が進んでいるという状況です。

それから企業別の法定雇用率の達成企業の割合から見ても、この千人以上の規模の企業については、36.9%の企業が法定雇用率 1.8 をクリアできているということで、特に大企業を中心として、障害者雇用が近年進んでいるという状況でございます。

障害者の就労件数の推移ということで、なぜこういうふうになっているのかということ进行分析したものです（資料 1-8）。

それから企業側の取り組みの拡大ということで、雇用、特に人が今足りないという

状況でございますので、障害者についても戦力として雇用するという方向になってきているのと、コンプライアンスとか CSR の観点からの取り組みが進捗しているのではないかと。

それからハローワークにおきましても、未達成企業について、今、強力な指導を行っております。さらに場合によっては企業名を公表していくということもございまして、企業のほうも理解をいただきながら進んできているという状況になっております。

一方、障害者の職業紹介の状況ということでありますけれども、新規の求職申込件数というデータですと、今や 10 万件ぐらいの申込件数になってきているということでグッと伸びてきています（資料 1-9）。特に知的障害者の方と、それから精神障害者の方の伸びというのが非常に大きくなってきています。

やはり知的障害者、精神障害者の方が一般企業に出て働きたいということで求職を求めているということです。

実際に就職に結びついた件数を見ても、非常に知的障害者、精神障害者の伸びというのが大きくなってきている。特に 2006（平成 18）年度から、先程ちょっとお話をさせていただいたのですけれども、法定雇用率の算定に、これが加わってきたということでございますので、そういった意味でも後押しになっているのではないかなということでございます。

一方で企業側からしてみると、なかなか障害者の方というのは、長時間働けないのではないかなというようなご意見がありますが、これが障害者の所定労働時間についての調査でございます。（資料 1-10）所定労働

働時間ということで見ますと、週 30 時間以上働いている方で、身体障害者の方が 89%、知的障害者の方が 70.6%、精神障害者の方は、88.7%ということで、非常に長時間働いているという実態があります。障害者、特に知的障害者、精神障害者についても、長時間の労働をきちんとできるということがあるということでもあります。

しかしながら、所定労働時間に対する賃金ということで見ても、30 時間働いているというところを比べましても、知的障害者、精神障害者の方というのは、約半分ぐらいの給料にとどまっています。この辺りが、なかなか伸びていけないので、今後どうしていくかという課題であると思っております。障害者の方も、長時間働けるという意識改革を皆さんにも持っていただきたいと思っております。

<障害者自立支援法のポイント>

私どもの施策についてご説明をさせていただきます。障害者自立支援法案が 2005（平成 17）年に成立しました（資料 1-11）。今までですと、施設中心ということで、大きな施設を作って、その中に授産施設であるとか、全てのメニューを揃えた中で、そこで生活をしていただいて、保護するというような形で進めてきたところではございます。今後はやはりそうではなくて、できるだけ身近な町中のほうにサービスの拠点を作って、しかも住まいの拠点を作りながら、いろんな所に出ていこうというような方向を打ち出していきたいということで、自立支援法を作られたところでございます（資料 1-12）。

その中で大きな柱としては、やはり介護

給付という部分で、ホームヘルプサービスなどの業務。それから訓練等給付ということで、就労移行支援、就労継続支援ということで、一般就労に向けた訓練を行うという部分を大きな柱の一つとして位置づけました。

それから自立支援医療ということで、医療費の助成でありますとか、精神の通院の公費の補助とか。それから補装具ということで、従来から行っている義肢装具などの補助。それから市町村、都道府県におきまして、創意工夫をしていただきながら地域活動を行っていただくということで地域生活支援事業という、大きな 3 つの方向からの支援を行うという形の位置づけになっております（資料 1-13）。

それで自立支援法のポイントの中で、今回、就労支援の抜本的強化というのを大きな柱の 3 番目に据えております（資料 1-14）。今までですと、どちらかというとな授産施設、それから福祉工場というものを増やしていくという形で進めてきたわけですが、そもそも一般就労に押し出していくということで支援させていただく方向で、新たに就労支援という形での位置づけを、法律の中に書かさせていただいたということでもあります。

現在、2006（平成 18）年 10 月に本格的な施行になったのですが、サービスの利用状況としては、約 10%の伸びで推移してきているということで、特に居宅系サービスについての利用が増えてきております（資料 1-15）。たとえばホームヘルプサービスでありますとか、デイサービスですとか、それから授産施設、新しくは就労継続支援事業、就労移行支援事業という形での

ものが増えてきているということでありませす。

一方、1割の定率負担を、介護保険と同様なものを入れさせていただきまされたけれども、自立支援法を審議していく中で、その利用者負担が払えないために利用をやめてしまう、もしくは控えるということでのお話がありましたが、やはりそういう方は、残念ながらおられます。そういう方がおられるのですけれど、0.73%程度の方が、やはりそういった形での影響を受けているということでもあります。

それから新体系への移行というのを5年間のうちに移行して欲しいということでお願ひしております、授産施設が約5800施設ぐらいあるのですけれども、そのうち2007（平成19）年4月では、14%ぐらいのところ、新体系に移行していただいている状況であります。

<就労支援事業に対する取組>

先程少しお話ししました、自立支援法の世界で一般企業へ押し出していく全体の概観図ということを見ていただきたいと思ひます（資料1-16~17）。まずは養護学校から卒業されてくる方が、だいたい年間2万2千人ぐらいおられます。そのうち一般企業に就職、そのままストレートで行く方は2500人くらいということでございます。

それで法定の福祉施設、授産施設とか福祉工場とか、生活訓練の施設、無認可の小規模作業所などで38万人くらいの方々が、今、活動されていますけれども、そういったところに養護学校から約7千人の方が入ってきていただいています。

あとは地域の中で、もしくは病院に入院

という形の方が2500人くらいということだす。また、授産施設等から企業に移行して就職できている方というのが、約2千人程度に留まっている状況だす。30万人のうち約2千人程度の方が、一般就労に結びついているわけだす、我々としては、この就労移行を、もっと早く、しかも一般就労のほうに結びつけていきたいという施策をまずは進めていきたいと考えております。

先程、ちょっと伸びてきている背景の中では、障害者自体の就労意欲が出てきているという話があるのですけれども、これは2000年（平成12年）ということだ、ちょっと古いのですけれども、授産施設において、一般企業に働きたい意思を持っているかどうかという調査をしたものであります（資料1-18）。それでいきますと、身体障害者、知的障害者の方の4割は、一般企業で働きたいと思っているという、そういう動機を持っているということだす。精神障害者の方は65%ぐらいの方が一般企業で働きたいと思っている。

ただし家族の側から見てみますと、その半分ぐらい。若干ちょっと落ちるのですけれども、それでも3割ぐらいの方は、一般企業で働かせたいと思っております。精神のほうは、同じぐらいの割合で一般企業のほうで働いていただきたいと思ひます。なかなか一般就労へ結び付かない状況は何故か、ということだ、を、有識者の方に聞いております。（資料1-19）施設での就労支援機能がなくて、就労を考える土壌がないでありますとか、いつまでも福祉を売りにして企業に向き合う姿勢が低いのではないかと、当事者にそもそも就労とはなんぞやという十分な情報がないのではないかと、

いろいろそういう基本的な問題が指摘されております。

このような課題を解決するために、自立支援法の中で就労に結びつける施策を打ち出してきたわけです。(資料1-20)。

障害者の就労支援と各事業の関係というのを、ここで出ささせていただきました(資料1-21)。先日特例子会社に、訪問して現場を見させていただきましたが、特例子会社としては、身の回りのことができる、通勤ができることなどの基本的なものが出来ていることが条件となっており、介護の部分が大きくなると企業のほうでは採用するのが難しいという話しをお伺いしました。一般就労にむけた訓練としては、自立訓練とか機能訓練、生活訓練をやって、自分の身の回りのことにつきましては、ある程度自分でできるような訓練をしっかりしていただき、その後、就労に向けての基本的な訓練ということで、健常者にも共通なことからである挨拶をする、時間を守る、職場におけるマナーを身につけるなど、基本的なことを就労移行支援事業の中で勉強していただきながら支援して、一般企業への就労に対する支援をしていきたいと考えています。

ただし、なかなか一般企業への就職に結びつかないという方もいらっしゃいます。それらの方々には、福祉的雇用という部分で、就労継続支援事業A型。雇用契約を結ぶところまでいかない方には、就労継続支援B型という形で支援もさせていただき、訓練をつないで、一般就労支援への支援を引き続き行なってまいります。

就労移行支援事業の具体的なイメージの流れがこの図になります(資料1-22)。ま

ずは基礎体力の訓練。1日8時間働けるような基礎体力をつけてもらう。それから毎日通勤する訓練。それから集中力を持続する訓練。それから仕事とは何かという基本的な考え方の理解などのプログラムを行いながら、各個人などの訓練プログラムを作成し、その方々の課題をしっかり把握し、支援していく方向で訓練を進めていきます。

また、職場に実際に行ってみなければ、わからないという部分もありますので、施設外の職場訓練とか、職場見学・実習など、いろいろ経験していただくことが重要となっております。

こういう訓練を経てめでたく就職に結びつく方々も多いのですが、残念ながら離職という方々も多くなっており、これらの方々の支援をどうしていくかが大きな問題となっていました。就労移行支援事業者には6ヶ月のフォローをお願いしております。

その後の支援につきましては、障害者の就業・生活支援センターという制度を設けておりまして、就業の支援でありますとか、生活の支援とか、しっかり職場定着できるよう利用者や雇用サイドの両方を支援していただいております。

それでも残念ながら、職場が合わないでありますとか、健康でありますとか、職場の都合で離職をされるかたもいらっしゃいます。その方々再度チャレンジをしていただくというような仕組みを作っており、きめ細かな施策の展開をしているところでございます。

ハローワークのほうも、障害者の雇用を支援しております。(資料1-23)、ハローワークを中心としまして、地域における様々な機関と連携をしながら、障害者を企

業に押し出していくような流れも作ろうということで、全国的に取り組んでいるところでもあります。(資料1-24~30は省略)

＜「成長力底上げ戦略」(基本構想)＞

成長力底上げ戦略についてお話させていただきます。政府全体で取り組もうということで、2007(平成19)年2月に成長力底上げ戦略構想チームというものを官邸主導で立ち上げられました。(資料1-31)

この中では、障害者や生活保護受給者などの社会的弱者や、ワーキングプアといわれるような若者、それから中小企業の支援なども含めた形で、政府全体で雇用の底上げをはかっていくということを考えていく。そういう就労支援戦略という中で、障害者の就労に向けての支援を政府全体で行っていくというものが含まれております。(資料1-32)

皆さんお聞きになっているかと思いますが、各県で成長力底上げ戦略の円卓会議というのが開かれております。その中で障害者の福祉部門、商工労働部、経済界の方とか一般企業の方も入っていただいて、障害者の雇用をどうやって進めていくかということ、今、全国で取り組んでいただいております。

＜平成18年度工賃(賃金)月額の実績について＞

一方、実際に授産施設等で働いている人の工賃についてですが、私どもで調査した結果でございます(資料1-33~35)。非常に低い状況でありまして、だいたい1万2千円程度、これは月額なのです。最低賃金でいきますと、だいたい全国平均で6万

7千円~8千円になると思いますので、非常に低い状況というが見取れます。先程の成長力底上げ戦略の中で、まずは工賃水準を引き上げていこうという取組を行っているという状況です。全体の工賃の分布図をご覧くださいますと、かなり低い方に張りついているという状況になっています(資料1-36)。

(資料1-37~39は省略)

＜障害者の就労移行(一般就労)並びに地域生活移行に資する訓練プログラムに関する調査結果について＞

長崎の能力開発センターというところで、私どもの補助金を使っていただきまして、障害者の就労移行、それから地域生活移行に資する訓練プログラムに関する調査をしていただきました。参考に見ていただければと思います。1987年(昭和62年)から2006(平成18)年までの知的障害者の修了生、約360人の方を追跡調査したということでもあります。(資料1-40~41)

約70%が男性ということでございます(資料1-42)。修了時の就職率は97.5%と、非常に高い就職率になってはいますが、雇用形態はパート職員、アルバイトの方が多い状況です。正社員の方も4分の1程度いらっしゃるという状況です。

就職先の事業所の状況で見ますと、食料品の製造等に就労とか、そういったところに就かれている方が約半数以上いるとの状況でございます。(資料1-43)

それで就職を継続している方を、6年後調べたところで見ますと、約77%の方が継続して働いておられます(資料1-44)。ただし4分の1ぐらいの方は施設に入ったり、

入院したり、働く意欲がなくなったりということでもリタイアしているという状況もみられますが、しっかり就職が継続できている方がけっこう多いという状況になっています。

実際、その生活の拠点というのは、どこにおいているかというのを見ますと、自宅と、グループホームが中心になっております。(資料1-45)。グループホームというのは、5～6人ぐらいで1軒の家を借りて、そこに世話人を1人おいて、生活の支援をしている施設であります。そういう福祉系の施設を利用しているという方が4割ぐらい。自宅と、それからグループホームを合わせて7割ぐらいの方が、そういった生活の拠点を持っております。

先程、すぐ辞めてしまうというお話をしましたけれども、ここの場合でいきますと、約60%の方は、第1回目に勤めたところを、ずっとそのまま継続しています(資料1-46)。残りの4割については、やはり合わないのか、いろいろ問題があったのかわかりませんが、離職をしているということになっています。

それで、主な離職理由というのを見ますと、第1位は事業所の経営不振ということで閉鎖になってしまった(資料1-47)。これはやむを得ない話なのですけれど。第2位としては、職場内での対人関係の不良というようなものとか、それから健康管理の不足ということがありまして、必ずしも障害が理由という形ではないのですけれども、やむを得ない部分もけっこう多いのではないかなということがございます。

<事業所に対するアンケート結果>

それで先程、長時間働いているという話をしましたが、6時間以上8時間未満で、約70%以上あるということで、このアンケートでも長時間働いているという状況が見られます。(資料1-48～49)

知的障害者の、特に仕事面に関して企業として留意している事項というアンケート結果です。1位は安全性の確保、2位が作業手順の順位、3位が人間関係という順になっております。やはり安全性を企業側としては第一と考えているということであります。(資料1-50)

それで知的障害者を雇用してみて、一口で本人たちの状況を表すとしたら、どうなのかということで、プラスのイメージとマイナスのイメージというアンケート結果でございますけれども、約70%の企業が、プラスのイメージを持っているという結果をいただいております。(資料1-51)。非常にありがたいことだと思っています。主な意見としては、素直である、時間を守る、よく働く、忍耐力があるということでの評価をいただいておりますけれども、マイナスのイメージの中では、応用力がない、動作が鈍い、集中力がないという意見もいただきました。ただ、今はジョブコーチ制度というものもありますので、いろいろな形で支援を行うことによって、解決できることも多くあるということがございます。

障害者が職場定着に最も必要と思われることは、どういうことかということで、障害者本人の立場と職場の立場ということで見てみます(資料1-52)。コミュニケーションという部分や、周りの人との人間関係を支援していけば、定着率がよくなるので

はないか。それから素直さ、真面目な勤務態度、労働意欲、休まずに来るといふ、特に評価をうけている部分は大切にしていふことが重要です。

一方で、雇用サイドのほうの定着に対する注意点としては、コミュニケーションや声かけなど積極的な働きかけをこちらのほうからも出していふ。障害者に対する理解とか、根気よく指導というような形で、職場のほうで、ある程度積極的なカバーをしていただくことによつて定着できるのではないかなと思つていふほうが多いというのが特徴になっておられます。

今後、どのような点の指導を強化すると知的障害者の雇用は拡大するかということていふと、積極性でありますとか、まじめな勤務態度、協調性とか素直さということて、これはもう当たり前の話になっておられます。(資料1-53)

一方で、保護者との連携をどう持つていふかということて、実際に保護者が電話とか事業所に見学に来たことというの、あまりない状況です。(資料1-54) 企業側としては、やはり状態を見てほしいとか、電話で状態を知る程度でもいいから、知つてほしいという企業が65%ということて、保護者の方にも、企業側としては、何らか関わつてほしいという意識を持つていふことてあります。

長崎能力開発センターという職業訓練校で、もつとこういう点を指導してほしかつたという点について聞きました。(資料1-55) 障害者を受け入れる側の企業に対する研修をもつとやつてほしいというものです。もう一つは、病気があることを、きちんと言つて欲しかつたという話や、挨拶などの

基本的な事項等、特に技術的な指導というよりは、本当に基本的な指導をしっかりとやつていふてほしいという要望がございます。

〈障害者雇用促進のための3つの研究会報告書の主な検討項目〉

話は変わるのですがけれども、障害者の雇用の促進のための3つの研究会報告書が、2007(平成19)年8月7日に出されました。

(資料1-56) 先日、障害者の雇用施策の充実強化ということて、審議会のほうで報告書が出されました。大きな流れとしては、来年に障害者雇用促進法の改正というものが行われる予定になっておられます。その中では、大きな3つの柱がありまして、多様な雇用形態等に対する障害者雇用率制度のあり方ということて、もつと中小企業にも雇用促進制度をあてはめていこうというか、支援をしていこうという部分、それから短時間労働を、もう少し評価しよう等、いろいろなものがありまして、その3つの報告書が出されていふということてあります。

(資料1-57~62)

これについては、もうホームページのほうに出ておられますので、ご確認いただきたいと思つます。

最後に、「障害者の雇用を考えるQ&A」を作らせていただきました。その中で、特に雇用を通して障害者の社会参加を進めていふのが重要という観点から、作つていただきました。実際に、私も特例子会社等に行つて、障害者の働く姿を見てみますと、非常に黙々と一生懸命仕事をしており、目が輝いていふます。企業の担当の方にお伺いしてみますと、仕事を一生懸命やつて、給料の中から毎月貯金をして海外旅行に行く

のを楽しみにしている方もいらっしゃるという話もお聞きします。

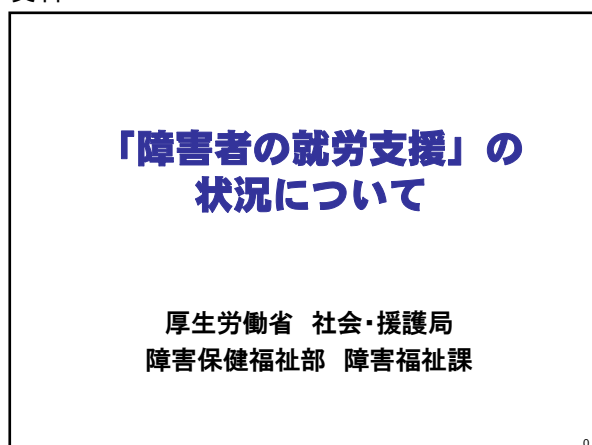
近年においては、非常に雇用率が伸びてきているという状況がございますので、皆様方にも、ぜひ理解をしていただきまして、雇用という部分でご協力していただきたいということがございます。

「障害者の雇用を考えるQ&A」最後のページに、主な支援メニューと支援機関の一覧ということで、いろいろな雇用政策の中でも、企業側に対して設備整備の補助でありますとか、運営費の補助的なもの、使えるものがいっぱいあるのです。そういったものを、特に独立行政法人の高齢者・障害者支援機構のホームページなどに整理しておりますので、仕組みを見ていただくとともに、お近くのハローワークにもご相談していただきまして、障害者の雇用施策の推進のご協力をお願いしたいと思っております。

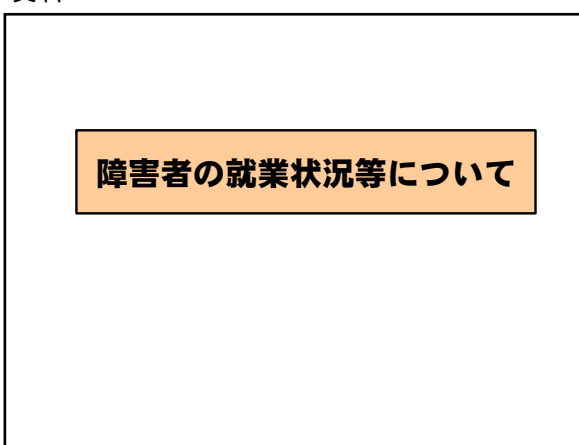
それとともに、先程もお話ししましたが、障害者の支援は、高齢者施策と密接に関係があるということもお話ししました。介護保険の世界で、いろいろ介護サービスを提供していただいている、それから民間企業でしかできないような、いろいろなノウハウを持った形での介護保険制度以外でシルバーサービスを展開していただいております。障害者の施策の中にも、実は障害者福祉計画というものを2006（平成18）年度から作りまして、今後計画的に市町村ごとに整備をしていくことになっております。そういった中で、皆様の今まで介護保険の中でいろいろサービスを培ってこられたノウハウ等を、ぜひ障害者施策のほうにも振り向けていただきまして、応援をいただければと思っております。

最後はいろいろお願い事項がありましたけれども、私のほうからは、以上でございます。どうもありがとうございました。

資料 1-1



資料 1-2



資料 1-9

障害者の職業紹介状況(障害種類別)

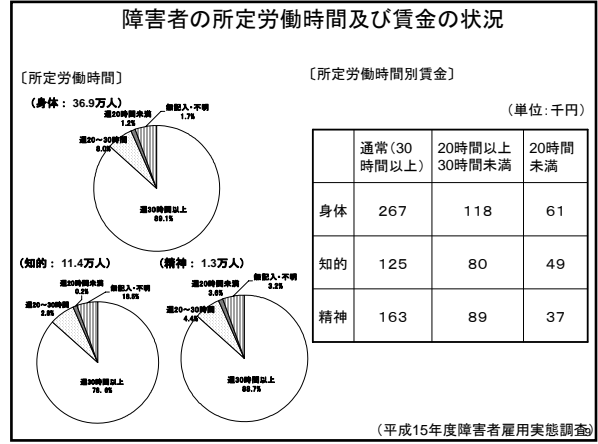
(単位:人)

	新規求職申込件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
13年度	83,557 (7.7)	61,548 (7.2)	16,357 (8.0)	5,386 (12.1)	266 (Δ2.6)
14年度	85,996 (2.9)	62,888 (2.2)	16,511 (0.9)	6,289 (16.8)	308 (15.8)
15年度	88,272 (2.6)	62,450 (Δ0.7)	17,602 (6.6)	7,799 (24.0)	421 (36.7)
16年度	93,182 (5.6)	63,305 (1.4)	18,953 (7.7)	10,467 (34.2)	457 (8.6)
17年度	97,626 (4.8)	62,458 (Δ1.3)	20,316 (7.2)	14,095 (34.7)	757 (65.6)
18年度	103,637 (6.2)	62,217 (Δ0.4)	21,607 (6.4)	18,918 (34.2)	895 (18.2)

	就職件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
13年度	27,072 (Δ4.5)	18,299 (Δ4.9)	7,069 (Δ4.7)	1,629 (0.9)	75 (Δ15.7)
14年度	28,354 (4.7)	19,104 (4.4)	7,269 (2.8)	1,890 (16.0)	91 (21.3)
15年度	32,885 (16.0)	22,011 (15.2)	8,249 (13.5)	2,493 (31.9)	132 (45.1)
16年度	35,871 (9.1)	22,992 (4.5)	9,102 (10.3)	3,592 (44.1)	185 (40.2)
17年度	38,882 (8.4)	23,834 (3.7)	10,154 (11.6)	4,665 (29.9)	229 (23.8)
18年度	43,987 (13.1)	25,490 (6.9)	11,441 (12.7)	6,739 (44.5)	317 (38.4)

※ ()内は前年度比(差)
新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計

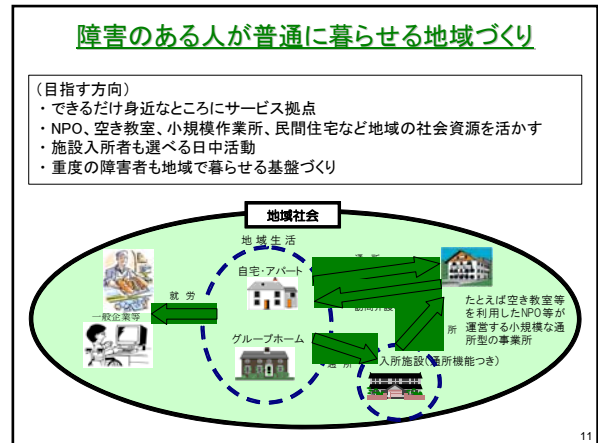
資料 1-10



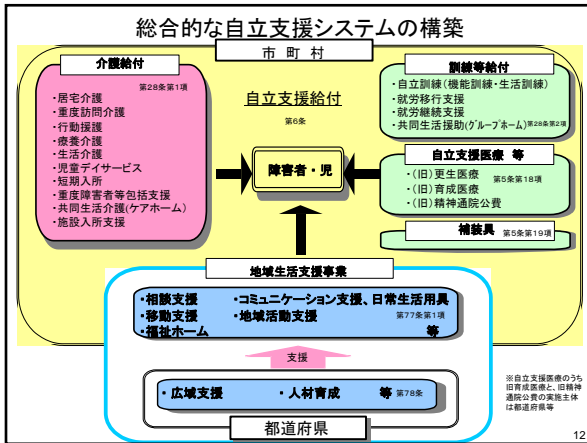
資料 1-11

障害者自立支援法のポイント

資料 1-12



資料 1-13



資料 1-14



資料 1-15

障害福祉サービスの状況について(1)

利用者数の状況 ※ 国民健康保険団体連合会のデータ

○ サービス利用者数(全体)は対前年度比8.8%と着実に増加

【利用者数の伸び(対前年度比(18年4~9月))】

居室サービス	通所(授産施設等)	入所	計
+14.7%	+8.0%	+0.1%	+8.8%

施設利用者の利用中止等

○ 一方、利用者負担を理由とする通所・中止は、0.73%

①利用者負担を理由とした利用の中止: 0.73%(一月当たりでは0.09%) ※昨年3月から10月までの状況
 ②利用者負担を理由としたサービス利用の抑制: 4.39%(単月では0.63%) ※昨年4月から10月までの状況

新体系サービスの指定状況 ※ 42都道府県の状況

○ 法施行後、新体系サービスへの移行が始まっている

18年10月1日(施行時) 19年4月1日

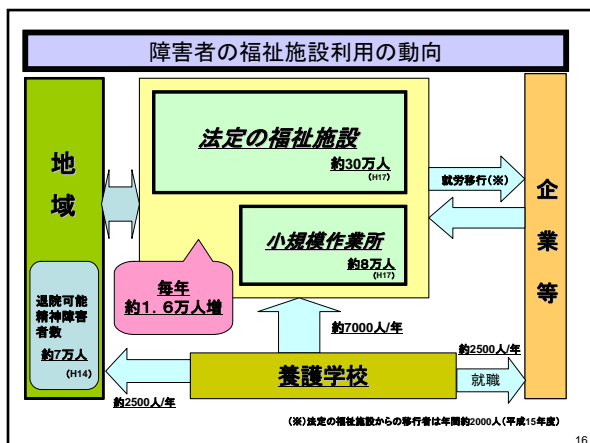
5,745施設(18年9月末現在)のうち → 220施設(3.8%) → 794施設(13.8%)

※ 新体系サービス: 就労移行支援事業、就労継続支援事業、生活介護など、障害者自立支援法によって創設されたサービス

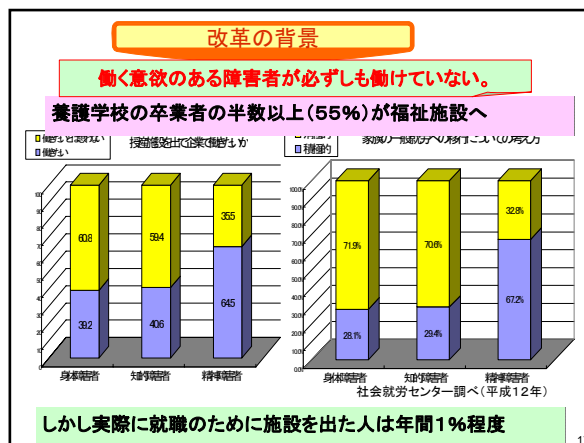
資料 1-16

就労支援事業に対する取組

資料 1-17



資料 1-18



資料 1-19

何故施設から企業就労が進まないのか？

- 家族や当事者が現状に満足している、冒険をさせない
- もし駄目になったとき戻れる場所がない
- 小規模作業所が中心で職員配置や条件が厳しい
- 作業所で能力の高い利用者を送り出すことへのリスク
- 施設での支援の到達目標が高すぎないか？
- 施設に就労支援機能がなく、就労を考える土壌がない
- 地域で就労を支えるネットワークが確立していない
- 就労生活を支える場が充実していない
- 就労支援機関の能力と機能の限界がある
- いつまでも福祉を売りにして企業に向き合う姿勢
- 当事者に就労に関する経験や十分な情報が無いため判断が困難

資料 1-20

働く意欲や能力のある障害者の就労支援

【福祉分野における課題】

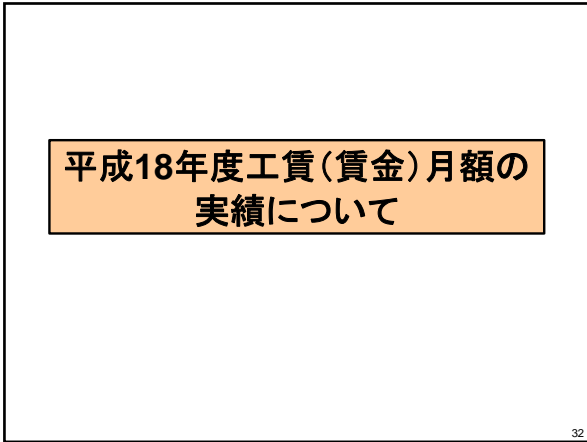
- 施設を出て就職した者の割合が少ない。(施設利用者の1%)
- 授産施設の工賃が低い(平均月額15,000円)。
- 離職した場合の再チャレンジの受け皿がなく、就職を躊躇する傾向がある。
- 養護学校卒業者のうち、約6割が福祉施設へ入所しており、就職者は約2割にとどまっている。
- 雇用施策、教育施策との連携が不十分

【障害者自立支援法による改革】

- 福祉施設利用者や養護学校卒業生に対し、一般就労に向けた支援を行う「就労移行支援事業」を創設
- 障害福祉計画において、就労関係の数値目標を設定
- 定員要件を緩和し、離職者の再チャレンジや地域生活の移行に対応
- 支援を受けながら働く「就労継続支援事業」に目標工賃を設定し、達成した場合に評価する仕組みを導入
- 福祉・労働・教育等の関係機関が地域において障害者就労支援ネットワークを構築し、障害者の適性に合った就職の斡旋等を実施

障害者がその能力や適性に応じて、より力を発揮できる社会へ

資料 1-33



資料 1-34

平成18年度工賃(賃金)月額の実績 について(調査概要)

1. 調査の概要

(1) 調査の目的
平成18年度から障害者自立支援法が施行され、従来のサービス体系が大きく見直されるとともに、平成19年度から「工賃倍増5か年計画」が開始されることから、毎年度、工賃(賃金)の実態調査を行い、障害者の経済的自立のための工賃水準の引上げに向けて、参考とするもの。

(2) 調査対象施設
①新体系: 就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所
②旧体系: 身体・知的・精神障害者それぞれの福祉工場、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設

(3) 回収状況
4,656事業所(全4,658事業所のうち、回収率99.95%)

(4) 工賃(賃金)の範囲
工賃、賃金、給与、手当、賞与其他名称を問わず、事業者が利用者に支払う全てのもの

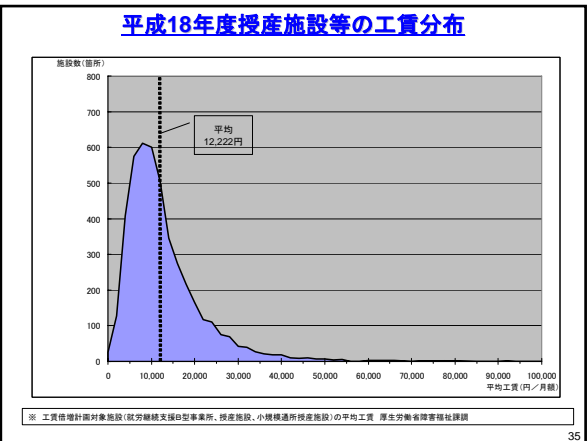
資料 1-35

平成18年度工賃(賃金)月額の実績

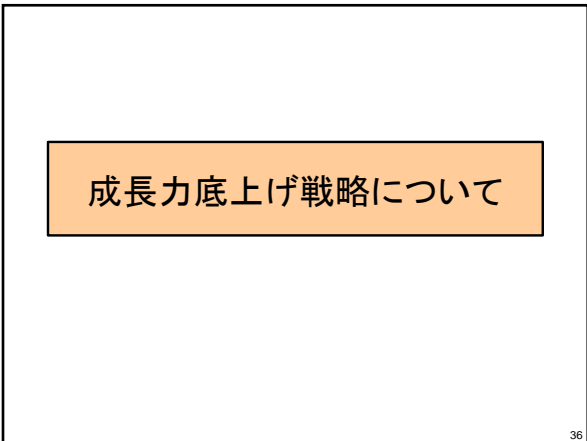
対象事業所	平均工賃(賃金)
就労継続支援A型事業所	101,117円
就労継続支援B型事業所	11,875円
福祉工場	118,460円
入所・通所授産施設	12,766円
小規模通所授産施設	9,274円
全施設の平均工賃(賃金)	15,257円
工賃倍増5か年計画の対象施設(※)の平均工賃	12,222円

※ 就労継続支援B型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設

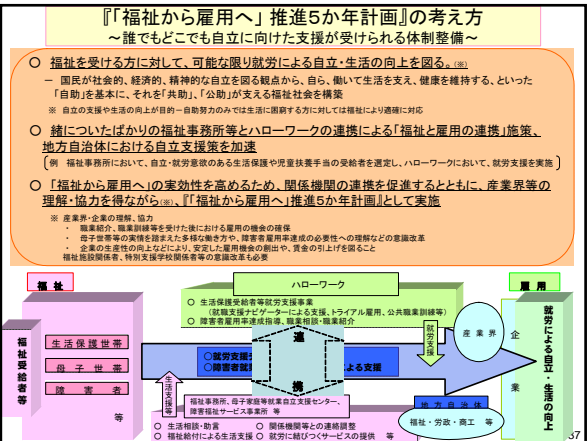
資料 1-36



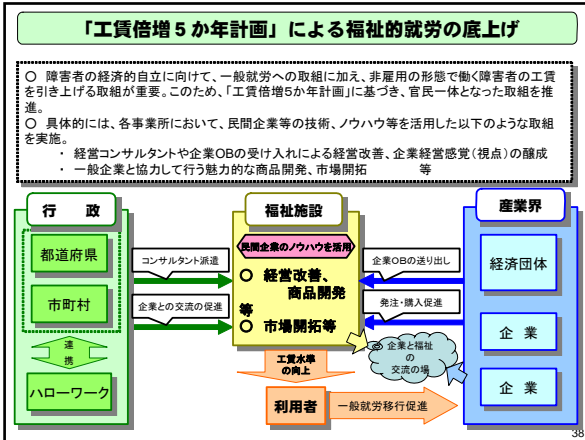
資料 1-37



資料 1-38



資料 1-39



資料 1-40

「障害者の就労移行(一般就労)並びに地域生活移行に資する訓練プログラムに関する調査より

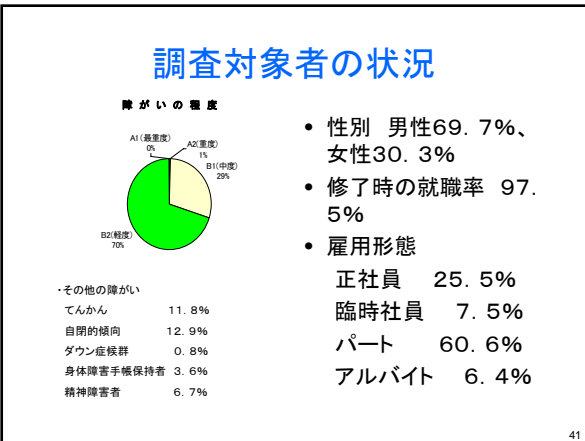
第三セクター 職業訓練法人
長崎能力開発センター調査報告書より

資料 1-41

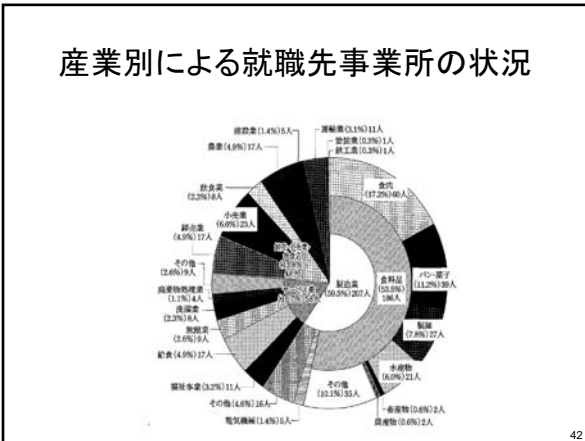
調査概要

- 昭和62年から平成18年までの知的障害者の能力開発訓練施設修了生(357人)の追跡調査を実施
- 修了生の追跡調査を通じて、就労移行支援事業や障害者の雇用・職場定着の問題点を研究

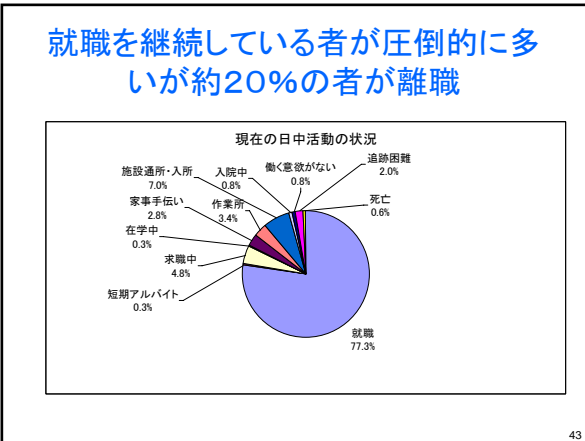
資料 1-42



資料 1-43

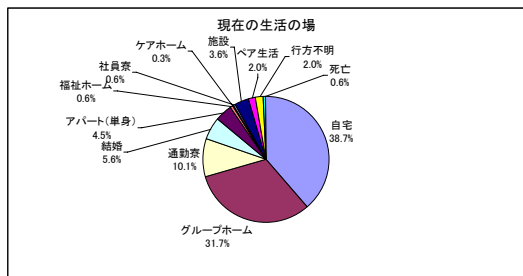


資料 1-44



資料 1-45

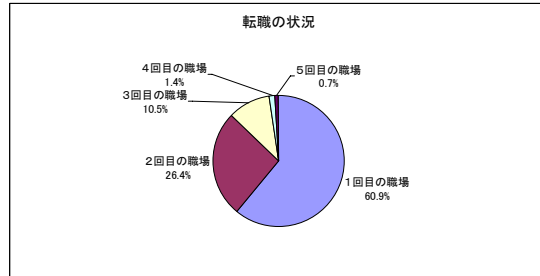
生活の拠点の40%がグループホーム、通勤寮等を利用



44

資料 1-46

転職している者は約40%再チャレンジに結びつく支援が重要



45

資料 1-47

主な離職理由

- 1位 事業所の経営不振、閉鎖 21.4%
- 2位 職場内での対人関係不良(協調性、コミュニケーション不良) 16.7%
- 3位 健康管理不足(健康状態の悪化、てんかん、精神、けが等) 9.3%
- 4位 職業基礎習慣の問題(無断欠勤、遅刻、居眠り、規律を守れない、衛生面、安全面) 7.8%
- 5位 反社会的な問題行動(暴力等) 7.5%
- 6位 自宅や故郷での暮らしへの未練(納得不足) 6.4%

46

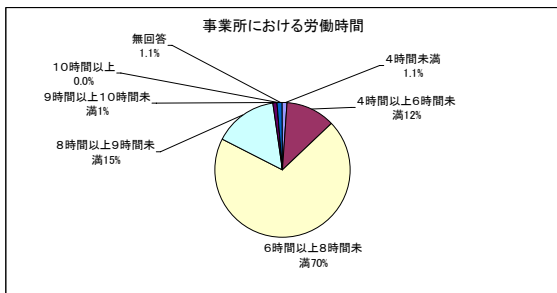
資料 1-48

事業所に対するアンケート結果

47

資料 1-49

6時間以上の勤務を行っている者が85%以上



48

資料 1-50

知的障害者の仕事面に関し特に留意していることは？

- 1位 安全性(29%)
- 2位 作業手順の順位(20%)
- 3位 人間関係(17%)
- 4位 作業の配置(9%)
- 5位 労働意欲(8%)

49

資料 1-51

知的障害者を雇用してみて一口で本人たちの状況を表すとしたら？

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| ○正のイメージ(69.6%)
(主な意見) | ○負のイメージ(30.1%)
(主な意見) |
| 素直(16%) | 応用できない(7.0%) |
| 時間を守る(11.2%) | 動作が鈍い(4.5%) |
| よく働く(11.2%) | 集中力が無い(3.2%) |
| 忍耐力がある(9.1%) | |

企業は好意的なイメージを多く持っている

50

資料 1-52

障がい者の職場定着にもっとも必要と思われることは？

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| (障がい者本人) | (職場) |
| ・周りの人との人間関係(15.4%) | ・声かけ、コミュニケーション(21.6%) |
| ・素直さ(14.0%) | ・障がい者に対する理解(21.2%) |
| ・まじめな勤務態度(13.1%) | ・根気よく指導(19.9%) |
| ・労働意欲(12.0%) | ・差別をしない(14.1%) |
| ・休まずに来る(8.5%) | ・長い目で見る(12.4%) |
| など | ・職場適性(9.2%) など |

51

資料 1-53

今後どのような点の指導を強化すると知的障がい者の雇用は拡大していくと思うか？

- ・意欲、積極性(19%)
- ・まじめな勤務態度(19%)
- ・協調性(9%)
- ・素直さ(7%)
- ・返事、挨拶(7%)
- ・応用力(7%)
- など

52

資料 1-54

保護者との連携

- | | |
|------------------------|----------------------------------|
| ○保護者が電話又は事業所に見学に来たことは？ | ○保護者が職場に時々本人の状態を見に来ることについてどう思うか？ |
| ・ほとんどない(54%) | ・状態を見に来てほしい(34%) |
| ・まれにある(21%) | ・電話で状態を知る程度(31%) |
| ・時々ある(15%) | ・自立心を育てるためこない方がいい(20%) |

53

資料 1-55

長崎能力開発センターでもっともこの部分の指導訓練してほしかったという点(自由記載)

- | | |
|-----------------------------------|--------------|
| ・障がい者を受け入れる側への研修 | ・働くことの大切さ |
| ・病気がある事を言ってほしい。てんかんで倒れたときはびっくりした。 | ・忍耐力 |
| ・挨拶など基本的な事項 | ・応用力 |
| ・サービス業務での接客時の挨拶など | ・機敏性 |
| ・職場の目上の人への配慮 | ・責任感 |
| ・礼儀正しく素直な人 | ・コミュニケーション能力 |
| | ・わかるわからないのく別 |

54

資料 1-56

障害者雇用促進のための3つの研究会報告書の主な検討項目

一障害者雇用対策の充実強化に向けて一
平成19年8月7日障害者雇用対策課発表

55

資料 1-57

障害者雇用に係る最近出された報告書

- 「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度のあり方に関する研究会報告書
- 「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」報告書
- 「福祉・教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」報告書

(19年6月7日厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課)

56

資料 1-58

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度のあり方に関する研究会報告書の主な検討項目

- 障害者の短時間労働について
 - ・ 障害者雇用における短時間労働の位置づけ

障害特性や程度、加齢に伴う体力等の面での課題発生など、さらに福祉的就労から一般雇用への段階的な移行の就業形態として有効であると考える。
 - ・ 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても雇用義務の対象としていくことが考えられる。(雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用障害者数の算定に短時間労働者も加える)その場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者については、0.5カウントとして算定することが適当であると考えられる。
 - ・ 適用時期等

短時間労働による障害者雇用が実際に拡大していくよう、適切な一定の準備期間を設けることが必要であると考えられる。

57

資料 1-59

- 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について
 - ・ 障害者雇用における派遣労働の位置づけ

障害者の場合は、派遣元事業主の配慮や支援による安定的な形態での派遣労働ができるようにする。福祉的就労から一般雇用への移行等に関してのチャンネルの一つとして機能することが期待される。
 - ・ 派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担等

派遣元と派遣先事業主の配慮すべき事項について、雇用関係と指揮命令関係との関係を踏まえて明確にする。双方の役割分担も考慮しつつ派遣先の受け入れ体制の整備と支援策を検討することも重要である。
 - ・ 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用

派遣元事業主に障害者雇用義務があることを前提としたうえで、障害者雇用率制度では、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれに0.5人分ずつと算定することが考えられる。
 - ・ 障害者雇用における紹介予定派遣の活用

紹介予定派遣は、知的障害者や精神障害者の場合や福祉的就労から一般雇用への移行に活用が可能であり、障害者雇用促進のモデルとして確立させるための支援策の検討をすることが考えられる。

58

資料 1-60

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書の主な検討項目

- 中小企業に対する雇用支援策の強化について
 - ・ 中小企業に対する雇用支援策の現状と課題

身近な地域で自立した生活を求める障害者に、企業数の大半を占める中小企業で雇用の場を確保することは重要。新たな取り組みについて総合的に検討すべき状況にある。
 - ・ 障害者雇用についての理解の促進等

行政や関係機関からの働きかけだけでなく、中小企業団体や業種別団体を活用した企業同士の情報交換、福祉施設や特別支援学校等との交流と連携、トライアル雇用や委託訓練の活用、職場実習受け入れの促進、ミスマッチングを埋める工夫やツールなどが必要
 - ・ 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み

個々の企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量を確保することが困難な場合、事業協同組合等を活用して共同した雇用機会の確保を検討

59

資料 1-61

- 中小企業における経済的負担の調整の実施について
 - ・ 障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果

障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整が、大企業における障害者雇用の取組や理解の促進について相当程度の効果を上げてきた。
 - ・ 今後の制度の在り方

中小企業での障害者雇用を確実に進めていくためには、法定雇用率の達成企業と未達成企業との経済的負担の不均等の調整が必要。そのため、300人以下の規模の中小企業も障害者雇用納付金制度の適用対象とすることを検討

60

資料 1-62

福祉・教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書の主な検討項目

- 地域の就労支援のネットワークの構築

ニーズに応じた長期的な支援のネットワークを地域ごとに構築することが必要
- 地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方
 - ・ ハローワーク

「チーム支援」をハローワークの業務に位置づけ、地域関係機関に対するコーディネート力を高めることが必要
 - ・ 地域障害者職業センター

地域の就労支援人材の育成及び地域の就労支援の底上げ。就職等の困難性の高い障害者に対する専門的支援
 - ・ 障害者就業・生活支援センター

障害保健福祉圏域ごとの設置。支援担当者の研修の充実。地域のニーズと実績に応じた実施体制の充実。定着支援機能の強化。
 - ・ 障害者雇用支援センター

制度的な位置づけの整理しと就労移行支援事業への移行
 - ・ 就労移行支援事業者

事業者自ら専門性の向上等に取り組み、ハローワークや障害者就業・生活センター等との連携の強化
 - ・ 特別支援学校

職業教育の充実。指導内容・方法の改善。職場実習の拡充等の推進。進路指導担当教員の専門性の向上と連携指導体制の充実。「個別の教育支援計画」の策定段階から関係機関と連携して卒業後の支援体制の構築につなげることが重要。

61

(2) 基調講演 「障害のある方を雇用する立場から就労支援を考える」

箕輪 優子氏 (横河電機株式会社 人財部)



(箕輪) みなさん、こんにちは。

ただいまご紹介いただきました横河電機株式会社の箕輪と申します。

最初にいろいろと横河グループ全体の障害者雇用についてお話をさせていただき、途中、職場で実際に知的の障害のある社員が働いている様子を少しご覧いただいて、また少しお話をした後に、後半は皆さんと一緒にコミュニケーションに関するロールプレイをさせていただきたいと思いますので、ぜひご協力をいただきたいと思います。

〈横河電機の会社概要〉

横河電機は東京の武蔵野市にあるメーカーで社員数が約5千人、グループ全体で約1万9千人の会社です。会社の企業理念は、「YOKOGAWAは計測と制御と情報をテーマに、より豊かな人間社会の実現に貢献する」「YOKOGAWA人は良き市民であり、勇気をもった開拓者であれ」です。

求める人材像は、「自ら行動し変化を起こせる人」「失敗を恐れずにチャレンジできる人」「現状に満足せずに常に自らを高められ

る人」。

人事運営の基本的な考え方のポイントは、「性善説」「真の平等」「長所を引き出す」「小事にこだわらず大事を見据える」の4つです。

〈横河グループにおける障害者雇用状況〉

2007(平成19)年6月1日現在、従業員6千488名のうち、74名の障害のある社員が在籍しており、うち52名が重度の障害者。障害者雇用率1.94%です。

グループ会社10社で、障害者雇用率をグループ算定しており、従業員1万863名のうち149名が障害者手帳を持っており、障害者雇用率2.14%です。障害者法定雇用率は、1993年よりクリアしています。

〈障害者雇用の基本的な考え方〉

業務に必要なスキルと適性、可能性が重要です。また、自立・自律している。チャレンジ精神が旺盛。就業意欲(学生と社会人の違い)があり、一般常識(挨拶、ルール、服装等)が身につけていることも肝要です。

〈横河ファウンドリー株式会社(障害者雇用促進法に基づく特例子会社)について〉

設立は1999(平成11)年9月1日になります。資本金は1千万円で横河電機が100%出資しております。社員数が27名で、知的障害者が21名、そのうち重度8名、管理職1名、実務担当者2名、内訳は聴覚1名、上肢1名、非常勤役員が4名で対応し

ております。

所在地は本社が東京都武蔵野市にあり、関西事業所が大阪府吹田市にございます。東京の本社では 18 名の障害者に対して管理職は 1 名。実質は、障害のある人だけで仕事を行っています。2006(平成 18)年度の年間売上実績は約 1 億円、営業利益約 400 万円。過去 8 年間は黒字経営です。

〈適性試験について〉

障害の有無に関わらず、職務分析をした上で、その職務を遂行する上で必要な基礎能力の分析をし、得意分野、顕在能力と潜在能力、を見つけることを目的に実施しています。

〈人財育成について〉

人材育成のポイントは、十分なコミュニケーションにあります。社員の成長を促すために、内面的な教育も月一回行っています。きっかけは、設立当時の社員が自信なさそうにしていたからです。入社前の職歴で、同じ内容の簡単な仕事を 10 年間ずっとしていたため、自分には能力がないと思いきりこんでしまっていた社員もいました。子ども扱いされたり、一回失敗しただけで、二度とやらせてもらえないなどの経験から自信を失った者や心の傷になってしまっている者が多かったです。入社後、自己の長所や成長ぶりに気づき、仕事があるから働き続けることがうれしいと思ってもらえるようになり、できないと思っていたことができるようになったことで、将来に向けてのチャレンジ精神が生まれました。

〈定期的なキャリアカウンセリング〉

新しいことをマスターするたびに障害の有無に関わらず、当社では社内の人事システム「職務経歴書」に入力しています。これまでにどんな仕事をしてきたのか、何ができるようになったのか、ほめられたことは何か、すぐにできることは、経験がないけどやってみたいこと、などを考えるキャリアの棚卸は年に 1 回必ず行います。他にも月 1 回の研修でいろいろな振り返りをしています。

〈配属（ローテーション）について〉

経験の少ない社員が多いので、人事としては、いろんな仕事に配属して、多くの適性を見つけています。社員のチャレンジ精神を尊重してますが、当初向いていると判断した仕事でも、伸び悩んだ場合は、ローテーションをして、その時点で最も適性のある仕事を担当してもらうようにしています。また、障害のある社員ではなく、教える側の限界の場合もあるので、適切な指示や教育ができていないかも振り返ります。

〈評価（昇給／昇格）について〉

評価と給料の関係を社員みんながわかっています。高い目標をもってもらい、それをクリアすれば昇給します。目標に向かっていくことが大切。そして、目標を具体的にすることがポイントになります。月一回の研修で、最近は品質や納期の研修も行っています。品質や納期という言葉を知らずに入社しても、覚えることはできます。たとえば、品質向上について、自分の仕事にあてはめたらどういうことなのかを考えてもらいます。

自分の長所を自分で実感し、きちんとと言えるかも大切で、それができるかは上司の責任です。自分自身を理解したうえで、同僚の長所を理解して、みんなで補完しあうような組織になってきています。会社は社員が育つチャンスを作る必要があります。社員の成長は会社の成長につながります。

〈支援者に求めることについて〉

障害のある方のニーズは本人のニーズなのでしょうか。家族のニーズ、想定のあるニーズでは、ありませんか。知的に障害のある方が、学校の先生や支援者に「できない」と言われていたことでも、入社後、「できる」ようになった社会人としての基礎的な力がたくさんあります。

〈障害者が出来ることについて〉

たとえば、自分で考えること。職場で個人の意見を求めた時に、「別にない」「特にない」「どちらでもいい」という回答は認めずに、自分の言葉で意見が言えるまで待つと、きちんと考えるようになります。また、自分の意見や考えを伝えることも大切です。曖昧な表現では評価も反省もできません。物事は具体的に伝える。相手に伝わるように工夫をする。正しく伝わったのかを確認するということも、できるようになります。また話をしっかりきく、傾聴することも銃砲です。他者が話しているときに、他のことを考えたりせず集中し、大切なことや、あとで質問することは話を聞きながらメモをとるということも、最初は習慣が無かったようですが、できるようになりました。

〈ルールを守ることについて〉

決められたルールを意識して、守る。これは一番大切なことです。もし反省すべき事態が生じた場合には、以下を実施します。まず、第一にその人の欲求を確認します。ルール違反の現場を直接見ていないのに安易に攻めることはできません。「もし〇〇をしたら、どのような気持ちになるか」など仮説の問いかけにより、社員の深層にある欲求を確認します。つぎに、事の重大さの確認してもらいます。「その結果、誰にどのような迷惑をかけたのか」をきちんと説明をし、自分の行動について振り返ってもらいます。さらに就労継続意志の確認をおこないます。「働き続けるために、問題の行動を改めるのか」本人の意思を確認します。反省すべきことがあっても、今までは誰かが代わりに謝っていたので、事の重大さを本人がわかっていなかったようです。ルールを守れない人は、辞めてもらうこととなりますが、今のところ「行動を改め、仕事を続ける」ことを皆が選択しています。

〈事業拡大および人材育成のための課題発見と解決方法〉

目の前の当たり前に疑問をもってみることが重要です。とくに問題がなくても、より良い環境を整備するために、どうして今までこのようなやり方をしていたのか。もっとうまくいく方法はないか、やり方を変えてみたらどうなるか、うまくいかないのはなぜか、を考え、そして思ったことは具体的に行動します。課題を発見して、計画を立て、実行、評価します。PDCAサイクルをしっかりと行うことが大切です。

〈上司の作業環境や改善力について〉

上司は、作業環境を整備した上で、職業能力の評価をする必要があります。上司の「作業環境改善力」が、障害のある部下の「職業能力の発揮度」に与える影響は大きいのです。ダイレクトメールの事例を紹介します。他社の例ですが、タックシールを張る作業の場合、ひとつずつ手で貼る方法から、パソコンを使って封筒に宛名を直接印刷する方法に変えたら、仕事の効率が約5倍に上がったという例もあります。シール代も削減でき、トータルコストを大幅に削減できたのです。

当社でも業務改善をおこなった結果、品質も向上し、コスト・短期ともに1/2になった例もあります。障害のある方を雇うことによって、大変になるのでは、という誤解がありますが、雇用をきっかけに作業そのものを見直し、仕事の効率化を高めることが出来、お客様にも満足いただけたのです。障害のある方を雇用することがきっかけで、会社の業務改善や利益を生み出すことが可能となります。

〈アビリンピックの結果から〉

「アビリンピック」をご存知でしょうか。2007（平成19）年11月に静岡で開催されました国際アビリンピックのデータベース作成（基礎）で、知的に障害のある日本人選手が金、銀、銅を獲得しました。国内のアビリンピックでは、身体障害と知的障害を分けて競技していますが、国際大会では障害種に制約をしなかったため、日本以外は身体障害と精神障害の選手が中心でした。車いすの方など、「データを入力する」という作業そのものには、特別なハン

ディキャップのない他国の選手と競う中で、日本の知的障害のある選手は入力作業のスピード、正確さ、ともに優れていたのです。

とくにスピードでは、日本の3選手が群を抜いており、その結果、金・銀・銅独占という快挙になったのです。今回の国際アビリンピックの結果でおわかりのとおり、障害名にとらわれることなく、ひとり一人が持つ力に注目して評価することで、より多くの企業での雇用に繋げていただきたいです。

例えば、これまでマイナス評価をされていたかもしれない“こだわりの強さ”も、パソコンで入力作業をする仕事では“強み”として生かされているケースもあるのです。このようなことも、より多くの方々に知っていただきたいと思っています。

〈企業の採用事情 企業の「求人・採用」時期について〉

障害者雇用（ハローワークにおける障害者の就職件数）は、年々確実に伸び、2006（平成18）年度に初めて、4万件を超え、前年同期比で13.1%増加しています。年間の就職件数のうち、88.3%は、5～3月に就職しています。

企業の採用は4月採用とは限らず、年間をとおして、必要なときに、必要な人財を採用しています。

このような事情から、特別支援学校卒業時に100%就職することは困難ではないでしょうか。特別支援学校と就労支援機関等で連携をとり、企業の求人のタイミングにあわせて、人財を紹介していただきたいです。

＜コミュニケーションワークを実施＞

言葉は、コミュニケーションのツールです。障害のある方の中には、「コミュニケーションが苦手」と言われている方がいますが、支援をする方はすべての方が、「コミュニケーションが得意」なのではないでしょうか。ここで少しロールプレイを行いたいと思います。

（ロールプレイ実施

なじみのない専門用語の書き取りなど）

皆さんには、「初心者」の体験をしていただきました。体験していただいておりますとおり、初めて見たり聞いたり体験することは、誰でもスムーズに受け入れられないのです。

伝えるためには、正確に伝えるための工夫が必要です。上司の説明が不十分だったり、「初心者だから一度では理解できない」という状況でありながら、「こんなに簡単な作業なのに障害が重いから何度も質問をしている、つまり手厚い支援が必要」と評価されていないか、人事がチェックしていません。

障害のある部下1人に対し、指導する側3人で合計30通りの「良いところや強み」に気付ける組織と、2～3通りしか「良いところや強み」に気付けない組織とでは、人財を育成する力に大きな差があります。皆さんの組織でも確認してみてください。

＜障害者の雇用を通じて＞

障害のある人が働く力を正當に評価していますか。能力の限界を一時的な状況だけ

で決めつけていませんか。その限界は、障害のある方の限界ではなく、指導者側の能力の限界ではないでしょうか。「障害」を、うまくいかない理由にしていけないでしょうか。出来ない理由を考えたあとに、どうすれば出来るかを考えていますか。指示や説明のコミュニケーションは適切でしょうか。目の前の人は初心者ではないでしょうか。初心者への配慮をしていますか。

企業というものは「人を育てるプロの集団」ですし、仕事のプロです。環境を改善することなども日常的に行っていることだと思います。そこができていれば、障害のことや福祉のことに詳しくなくても、さまざまな障害の方が入社してきても問題はないのです。

障害があっても、まずお会いしてみて、仕事をしてもらうことです。少し経つとできることや、すぐにできることもあると思います。どんな成功も試してみないと始まりません。チャレンジした先に成功があります。

まずは、今日の話聞いて頂いて気付いたことや思い浮かんだことがありましたら、声に出してみてください。何事も、自分一人では限界がありますので、関係者に働きかけ、話し合う中で進めてみて下さい。

以上でお話を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

(3) パネルディスカッション「雇用を通じた障害者の社会参加～福祉と労働の連携～」

コーディネーター：

關 宏之 氏 (広島国際大学 医療福祉学部 教授)

パネリスト：

青山 貴彦 氏 (松江障害者就業・生活支援センター 所長)

細田 千裕 氏 (島根県立松江養護学校 進路指導主事)

箕輪 優子 氏 (横河電機株式会社 人財部)

宮本 立史 氏 (株式会社山陰合同銀行 経営企画部 調査役)



(關) みなさん、こんにちは。先程来、厚生労働省や箕輪さんからもお話がありましたように、障害があるから施設でいいとか、障害があるから働かなくていいとか、そういうことにならないようにしなければなりません。いろいろなできないことはあるかもしれませんが、いろいろ困ったことはあるかもしれませんが、やはり「働く」を実現するために高いハードルを下げて、こっちで一緒に仕事をしませんかという呼びかけをする。その役割を担っていただくのは、雇用の場を提供していただく企業だと思います。

では、ご登壇いただいた方々をご紹介します。障害者就業・生活支援センターの青山さんです。島根県立松江養護学校の



細田です。山陰合同銀行の宮本さんは、地銀として地元にとりだけのが貢献できるだろうか。地元をどれだけ耕すことができるかという視点からお話しをして頂きます。3人は、島根県のおもしろトリオというのか、ネットワークトリオというのか、こういう皆様を広島にお招きしたというのは、とてもおもしろい試みだなと思います。

そしてここに箕輪さんに加わっていただきながら、いわゆる障害のある人達が働くことについて、皆さんと共に考えていきたいと思っております。

〈大阪の障害者雇用支援の取り組み〉

私は、広島国際大学に去年から勤務させていただいておりますが、もう一つの顔は、大阪で障害のある人達の雇用支援ネットワ

ークを作り上げる NPO の代表理事もさせていただきます。この中にはダイキンさんとか、YKK さんとか、シャープさんとか、日本生命さんとか、松下さんとか、そのような名だたる企業の人事担当の方、あるいはそこに特例子会社の方々もお入りになっていただいて、みなさんが頑張って障害のある人達の雇用を進めておられます。その活動の一つとして、企業ネット事業部をもっていて、大阪を4ブロックに分けて、そこで企業の皆さんが、自分達の困ったことだとかを話し合っていて、具体的なサポートしあうような、そういう組織もごございます。

今日は会場には、久しぶりに山口からおこしになった山口県立養護学校の先生もおられます。なんか懐かしいお顔です。和気あいあいと、障害のある人達が「当たり前」に働くということについて、皆さんと考えていきたいと思っております。

では、まず初めに、このお3人の方からお話し頂き、箕輪さんは、後でお願いします。青山さんから順に、これも10分ぐらいでお話をいただくと、とてもありがたいと思うのですが、ご自身の言いたいことを10分にまとめて、皆様にお伝えいただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

〈松江障害者就業・生活支援センターの取り組み〉

(青山) 皆さん、こんにちは。島根県にあります松江障害者就業・生活支援センターというところからまいりました青山と申します。どうぞよろしく願いいたします。

10分から12分でまとめてきたつもりで

すが、欲張って資料がかなり膨大になっておりますので、早口になってしまうことも考えられますが、ご容赦いただきたいと思えます。

お伝えしたい内容についてということになりますが、1つ目は、私ども社会福祉法人桑友、それから私が所属しております障害者就業・生活支援センターについてということで、お話をさせていただきます。(資料2-2)

それから2つ目ですが、今日、宮本さんがいらっしゃっていますが、山陰合同銀行様の事業所の設立の取組について、私達がどのように関わっていったのかというところをお話しさせていただきます。

それから3つ目ですが、ネットワークの構築についてというところで、時間があればということですが、お話をさせていただきます。

まず1つ目、私達、社会福祉法人桑友でございますが、始まりは昭和63年のことになります。(資料2-3)元々は精神障害者の就労支援ということを目指した作業所からスタートしまして、今現在では島根県松江市、それからひかわくしひかわちょう簸川郡斐川町、隣の町になりますけれども、その2つの町の中で、障害者就業・生活支援センターの他に、就労移行支援の事業所、これは元々授産施設という訓練をする施設ですが、そのようなところを2箇所、その他に、地域活動支援センターや、グループホーム、などの運営をさせていただきます。(資料2-3)

私達は、「あなたのより豊かな人生の追求と、自己決定により選択された生き方を支援します」ということを理念として掲げておりまして、その理念に基づいて、中心的

に考えていることは、作業所開設時代からですが、とにかく働きたいという思いを、どうにかしてサポートしていこうということを考えています。

当時、1989（昭和 63）年という時に、中でも精神障害者ということについて就労支援をやっていたというのは、全国的にもかなり珍しいのではないかなと思っております。そのような開設当初から一貫して就労支援を行ってきたということになります。

それから町の中、アクセスの良いところ、地域の力を借りて、町と共にとということが書いてありますが、いろいろ写真を載せておりますが、一番上が法人の本部があるところですが、JR 松江駅から歩いて 5 分ぐらいのところというところで、かなり町の中にこういった施設を立てています。

それからその下ですが、地域のお祭りになります。毎月 1 回、天神市ですとか、年に 1 回、天神祭りということで、町がやっておりますが、そのようなイベントに積極的に参加していこうということで、させていただいております。

それからその下の 2 つですが、就労移行支援事業所の中で訓練というのをやるんですけども、施設内ではなくて、できるだけ施設の外で、地域の中の企業の力を借りて、そのような場所を訓練の場所としてさせていただく。そのようなことを、今のところ考えてやっております。

私がおります障害者就業・生活支援センターとは何ぞやというところになりますが、概要としましては、2002（平成 14）年に国と県の委託事業ということで始まった制度ということになりまして、2007（平成 19）年度、今現在のところでは 135 カ所のセン

ターがあります。（資料 2-4）島根には 3 つあります。それから広島の方も 3 カ所あるということでお話を聞いております。

では、どんな役割を果たすのかということになりますが、これは読んで字のごとくということになります。障害のある方の就業及び生活の一体的支援を行うというのが、1 つ中心的な役割です。

それから労働、福祉、教育など、関係機関とのつなぎ役ということを言われております。連携の要であるというようなことも言われます。そのような役割を期待されております。

そのような障害者就業・生活支援センターというものができてきた背景というのは、とにかく施設から一般就労する、一般就職する人がなかなか出てこない、就労移行が進まないといった問題が一つと、就職をしても、その後の支援をするところがない。たとえば養護学校を卒業されて、めでたく就職になったというふうにしても、知らない間に辞めてしまうというか。何かサポートがないままに、気付かぬうちに辞めてしまって、辞めてしまったから、また相談に来られて。実はもう仕事を辞めましたというようなこと、そのような相談がよくあったようです。

そのような離職の原因を調べてみると、生活場面の乱れ、仕事の時間以外のところで家庭の生活ですとか、友人とのことですか、金銭管理の問題ですとか、そのようなところの乱れが原因で離職するケースが多い。そのようなことが浮かび上がってきました。

ですので、そのようなところを就業面、生活面を含めてサポートをしていく。その

ようなことをするために、障害者就業・生活支援センターというものができてきました。

こちらの図の真ん中の四角が障害者就業・生活支援センターということになります。(資料2-5) 基本的に就業支援を担当する者が2名、それから生活支援のほうを担当する者が1名。基本的に、この合計の3名で業務を行っておりまして、周りにいろいろな関係機関が書いてありますが、特にハローワークさんですとか、障害者職業センターの方と連携をしながら障害のある方の相談を受けて、そして自立、安定した職業生活を実現させていく。そのようなことが我々の使命ということになります。

一番下書いてありますけれども、私達は、直接施設というのを持っておりません。併設で就労移行支援の事業所がありますが、障害者就業・生活支援センターというのは、とにかく直接指導するところということではなくて、そんないろいろな関係機関との連絡調整をしながら、障害のある方の就職、その後の定着をコーディネートしていくという役割を担っているところになります。

私達の具体的な活動ですが、1つ目が障害のある方に対する相談支援ということになります。(資料2-6)

この11月末のところで、私どものほうに189名登録をしていただいています。対象は身体、知的、精神の3障害。当然3障害プラス今では発達障害の方であるとか高次脳機能障害の方。そのような方の相談も受けているということになりますし、相談から就職、定着、退職まで一貫したサポートをしていかなければなりません。

それから今日、細田先生がいらっしやっ

ておりますけれども、特別支援学校さんとの連携としましては、在学中からいろいろな形で生徒さんと関わらせていただいております。私どもの仕事というのは、卒後の定着支援というところになります。その就職後のサポートの前に、できるだけ在学中から顔をつないでおく。そのようなことを大事にしておりますして、職場実習に同行させていただいたり、あるいは授業の時間を1時間いただいて、我々のセンターの役割ですとかPRをさせていただくということをしております。

それから福祉施設、特に授産施設との連携では、まず私どものほうに働きたいということで、本人さんが相談に来られた時に、すぐに就職にはつながらないかなという方もおられます。また、就職活動はやっていくのだけれども、その間、日中在宅でブラブラしているわけにはいかないというような方もたくさんおられます。そのような方の基礎訓練先としてご紹介をさせていただきます。

あるいは、何人かまとめて、ハローワークさんと一緒になって見学会を行ったりしています。

そのような形で基礎訓練に入っていたいた後も、定期的に支援会議に参加したり、求職活動の支援ということで、実際にハローワークさんに同行したり、面接に同行したり、そのようなことをさせていただいておりますし、それで就職につながった場合には、福祉の方からバトンタッチをして、定着のために職場訪問を行ったり、生活面での相談を受けているということになります。

2つ目が企業に対するサポートというこ

とになります。基本的には企業の方からはあらゆる相談を受けているというのが、実態のところ。資料2-7) 障害者を雇いたいけれど、どうしたらいいだろうかというような相談ですとか、中には鬱病じゃないかなと思われる社員の方がいて、そういう方にどう対応したらいいだろうかというようなことの相談を受けることもありますし、足の悪い方がいて、雇用し続けて、働き続けていただきたいけれども、何か使える助成金はないだろうかとか。そのような相談をお受けすることがあります。

こちらに、ご事情に応じたサポートですとか、ミスマッチをなくすとか、いろいろなことを書いておりますが、実際現実的には、なかなか私どものほうで、企業に対するサポートというところが出来ておりません。これはあくまで、これから企業のニーズに応えるために、こういったことを中心にやっていきたいなということで挙げさせていただきました。

2006(平成18)年度、企業の方から相談を受けた件数が384件ということになっておりますが、これもやはり、まだまだ少ない数ですので、もっとこれから上げていかないといけないと思っております。

これから山陰合同銀行様との取組の経過になります(資料2-8)。まず、出会いは、昨年5月のことだったと思います。島根県経営者協会が主催の勉強会というのがありまして、そこで障害者雇用についての現状とかお願いも含めたプレゼンテーションをさせていただきました。その時にたまたま山陰合同銀行さんの人事部の方が来ておられまして、終わってから声をかけていただきました。

なんとか障害者を雇わないといけないと思っているけれど、もうなかなか身体障害の人もないし、これからどうしたらいいでしょうかと。そのようなご相談を受けましたので、その後、お付き合いが始まったということになります。たとえば特例子会社というような制度があつてというようなことをプレゼンテーションさせていただいたり、書いてありますが、松江障害者雇用ネットワーク委員会というものを、うちのほうで事務局として立ち上げておりましたので、そちらのほうにお声がけして参加していただいたり。

それからそのネットワーク委員会の中でということですが、先進地視察、東京とか神奈川の特例子会社等、先進的な取組をしているところと一緒に見てまわったというようなことをさせていただきました。

それから、具体的に障害者雇用の事業所を立ち上げるという話が固まってきた時には、そこにつける責任者をどうしようかということ、ご相談を受けました。全く銀行の人間ではない、それこそ福祉の経験者なんかを充てたらいいではないかとか、そのようなことが会社側のほうから言われたところでしたが、私どものほうは、ぜひ社内で公募をしてほしいと。銀行の業務もしっかりわかった人が担当について、その事業を動かして欲しい。そういう願いで人事部のほうにお願いをしたら、今来ていらっしゃる宮本さんが、その担当としていらっしゃるということになります。

(關) 後に譲りましょうか。時間もないので。

(青山) はい。わかりました。時間が来ていますね。(資料2-9~12省略)

資料 2-1



資料 2-2

お伝えしたい内容

- ①社会福祉法人桑友 障害者就業・生活支援センターについて
- ②山陰合同銀行様との取り組み経過について
- ③ネットワークの構築について

2

資料 2-3

社会福祉法人 桑友のご紹介

【法人概要】
所在地：島根県松江市 簸川郡斐川町
就労移行支援事業所(2ヶ所)、就業・生活支援センター
地域活動支援センター、GH等を運営

【理念】
まるべりー(桑友)は
あなたのより豊かな人生の追求と
自己決定により選択された生き方を支援します

【考えていること】
作業所開設時から「働きたい」をサポート
街の中、アクセスの良いところに
地域力をかりて・街とともに

資料 2-4

障害者就業・生活支援センターとは

【概要】

- ・H14 事業創設 国、県の委託事業(障害者雇用促進法)
- ・全国に135箇所(平成19年度)

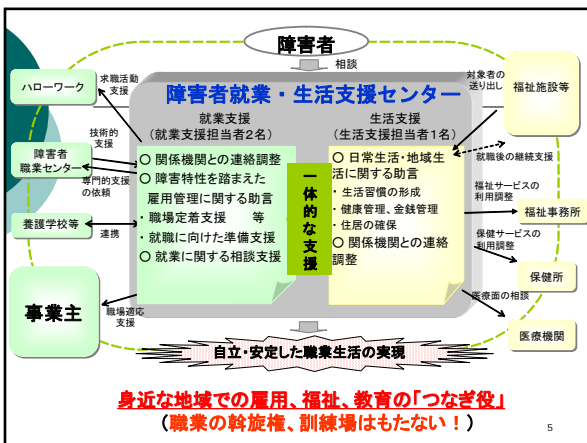
【役割】

- ・障害のある方の就業及び生活の一体的支援
- ・労働・福祉・教育など関係機関との「連携の要」

【背景】

施設からの一般就労移行が進まない・・・
就職後の支援をすることがない・・・
生活場面の乱れが原因で離職するケースが多い・・・

資料 2-5



資料 2-6

業務内容① 障害のある方にたいする相談支援

・対象は3障害プラス・・・
身体・知的・精神、発達障害、高次脳機能障害・・・

・様々な「働きたい」の相談
相談から就職、定着、退職までの一貫した支援

・特別支援学校との連携
在学中・・・移行支援相談会、職場実習同行・・・
卒業後・・・職場訪問、余暇支援・・・

・福祉施設(授産施設)との連携
基礎訓練先として紹介、福祉施設見学会
訓練中の支援、求職活動支援
定着支援(バトンタッチ)

身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他	合計
1	2	15	1	19
1	1	2	1	5
1	1	1	1	4
2	2	18	1	23

一般(身体障害以上)	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他	合計
1	2	15	1	19	
1	1	2	1	5	
1	1	1	1	4	
2	2	18	1	23	

資料 2-7

業務内容② 企業にたいするサポート

- ・「ご事情に応じたサポート」
職域開拓・人材の情報提供・制度等のご紹介など
- ・「仕事とのミスマッチをなくす」
面接の前に作業能力・適正・社会生活技能などの評価を行います。それを職場実習対象者選考の参考資料としてご提出します。
- ・「継続的なサポート」
就職前から退職まで一貫したサポートを行います。
- ・「家庭・地域生活支援のコーディネート」
障害のある方の就労を支える地域生活支援を、地域の福祉制度等を活用して行います。

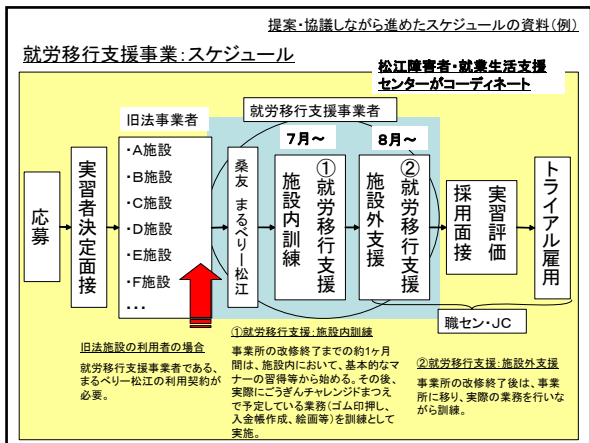
①センターへの実習	89
②電話 (FAX、e-mailを含む)	27
③企業訪問 (職場開拓、職場定着支援、雇用促進等を含む)	246
④その他 (各ケースの障害者生活支援)	22
合計	384

資料 2-8

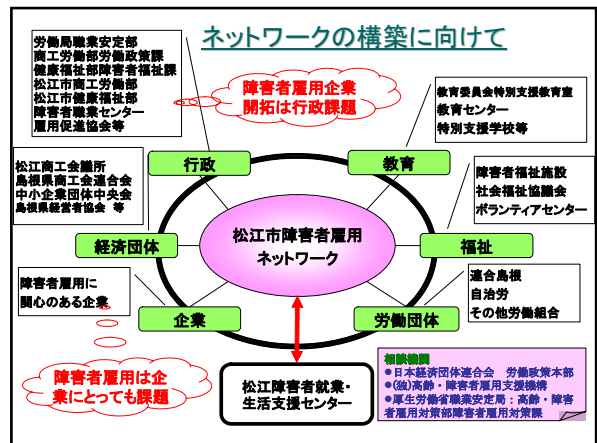
山陰合同銀行様との取組み経過

- ・18年5月 島根県経営者協会主催の勉強会
→当センターとの関わりはこれから...
- ・松江市障害者雇用ネットワーク委員会
→参画を呼びかけ、委員の一員として加わっていただく...
- ・先進地視察(東京・神奈川)
→特例子会社等の先進的な取り組みを視察...
- ・事業所責任者の選任 スタッフの公募
→社内公募を提案...
- ・ジョブメイト養成研修
→事務局の一員として養成研修に参加...
- ・人材の募集～実習・雇用に至るまでの流れ相談
→さまざまな情報提供・提案...
- ・職場定着のための支援
→定期的な職場訪問、生活支援機関との連携

資料 2-9



資料 2-10



資料 2-11

ワーキングチームの活動

H18年度 松江市障害者雇用ネットワーク
H19年度 ワーキングチームへ発展!!!

【問題意識】
各機関バラバラの企業開拓...
仕事内容と人材のミスマッチ...

↓

【ワーキングチームの活動】
ネットワークによる実習先、雇用先の開拓
ネットワークによる人材の把握、掘り起こし

↓

マッチング(就職・定着)

ワーキングチーム：検討会の様子

資料 2-12

これから...

- 障害のある方と企業の両方がお客様
- ネットワークの構築に向けて...

ありがとうございました!!

12
松江・宍道湖の夕陽

(關) それでは、そこまでにさせていただきましょう。障害のある人達がよく利用する組織が町の中にありますよと。どなたでも使えますよということですね。島根県のトリオの話は、またトリオでしゃべってもらいましょうか。

では、細田先生に交代していただきましょうか。では、先生、よろしく願いをいたします。

〈島根県立松江養護学校の取り組み〉

(細田) はい。よろしく申し上げます(資料3-1)。松江養護学校の進路支援センターというところがありまして、進路指導をやる分掌です(資料3-2)。それで進路担当が、うちは多くて、一応私他に3名、進路支援コーディネーター(進路担当)がいます。それと企業様のほうに出かけていって、直接的に就労の支援をする、サポートをするジョブティチャーなるものがありまして、各県にそのような流れがあるようですけれども、うちはそれを1名配置しております。計4名で進路指導を行っております。

今、全校生徒が186名でして、私の来た時が120名ということで、今どんどん増えております。来年度は200名近く、高等部は121名です。(資料3-3)

その中には、いろいろな障害の方がおります。知的障害、精神障害、発達障害、いろいろな障害の方がおられますが、障害の種の多さと共にエリアも広く、出身地域が隠岐島から鳥取県中部までということで、かなりと広いエリアの中で進路指導の活動をしております。(資料3-4)

それで今までの学校卒業後の進路先のパ

ーセンテージということで、だいたい30%が開校以来、地元の企業様に行っております。あとは福祉関係に行くのが70%というところですね。(資料3-5) 近年進学というところで高等技術校に知的障害の専門コースができましたので、進学というのでも出ております。家庭というのは、これは療養等と考えて、体調を崩されて、そのまま卒業後も家庭におられるというパターンです。

それで松江中心に進路指導を展開したわけですけども、非常に製造業が少ないということで、過去の7年のデータですが、とにかくサービス業関係の就労が多いというのも本校の特徴ではないかなと思っております。(資料3-6)

これをもって、実は今年から授業の中身を変えております。(資料3-7) 高等部の中身でして、1年生はいろいろな学習をおこないます。中心的には作業的な活動を中心とした学習を展開します。2年以降は、より進路先を目指して、進路先を明確に考えて3つのコースに分かれております。

流通サービスコースが、人にサービスする仕事を目指して、そのような授業の中身を通して、就労の力をつけていく。産業総合は、物を作る仕事を目指してというところですね。

それで特に変わっておりますのが、農産班という班が農林高校の空き校舎を利用した、地域と関わる農業体験活動をしているというところ、ちょっと珍しい取組かなと思っております。周辺の公民館とか、保育園とか、いろいろなコラボをして、農業活動を展開しております。

これはソーシャルスキルエデュケーションということで、昨今はやはり人との関わ

り方が、なかなか幼いというところで、社会生活の中でトラブル等も多いというところで、人との関わり方を直接的にロールプレイで学んでいこうというふうな授業です。(資料3-8) これに関しては、地域のボランティアの方とか、大学の方とかも取り入れまして、ですから、全く彼らを知らない方も関わってもらおうというふうな学習にもなっております、理解啓発の一環にもなっているかなと思います。

これはグループホーム型の宿泊練習ということですが、地域のほうにグループホームという福祉社員寮、福祉関係の施設がバックアップする社員寮のようなものがグループホームですが、そのようなところを想定した学習室も校内にあります。(資料3-9)

こちらは、校内実習ということで、校内実習にも力を入れております。(資料3-10) なぜそういうことをするかというと、職場体験を通して進路先を決定していくのですが、その際に一定レベルに、やはりきちんと働きたい気持ちを明確に出してから、働くという気持ちを明確に持ってから実習に出したいということで、これは1年生時に行いますが、働く喜びとか、働く自信をつけてから校外に出していこうという取組で、校内実習等を行っております。

今、いろいろな取組をやっている中で、うちの養護学校として目指しているのは企業就労した際の定着率を上げることになります。(資料3-11) 今、90%を5~6年保っているんですけども、これを100%にしたいということを今年度目指しております。あと3カ月で完成ですけども。卒業1年以内は絶対100%を目指しています。

それといろいろな仕掛けを変えまして、企業就労率の30%、先程、卒業時は30%と言いましたが、これが今55%。現在の時点では48%ですけども、あと何名か決まれば55%ということで、先程のいろいろな取組の成果かなと思っております。

それで今から、ごうぎんチャレンジドまつえさん、山陰合同銀行さんの取組で、養護学校としては、すごくこれからチャンスが拡大していくのではないかなということをおもっております。(資料3-12)

こういうことのチャンスが広がる。松江養護学校のほう、たぶんどこでもそうですけれども、職場開拓をしております。(資料3-13) たぶん通年で教員の方とかがやっておられると思います。それで本校の場合が変わっているのは、全教職員が120名近くおりますが、それが全員でやっているところが、ちょっと変わっているところになります。

その際に一番思うのは、山陰合同銀行の取組が職場開拓のヒントになるのではないかな。今まで銀行さんが雇ってもらえるなんていうことは、教員のほうでも思っておりませんでした。そういう意味では、もっと目を大きく開こうよと、可能性を考えて開拓していこうというヒント、意気込みみたいなものに、今なってきたのではないかなと思います。

それと2つ目ですけども、企業への提案ということで、こんな働き方もありますよというところは、声高らかに言えるのではないかと。こういう働き方もありますよということが言えるのではないかと、2つの大きなチャンスをいただいたように思っております。

松江障害者就業・生活支援センターがあるのでチャレンジが安心におこなえます。

(資料3-14~15) 先程、エリアが広いと言いましたが、エリア内で、やはり他の就労機関との競合というのも起きています。そのあたりの調整役を、今担っていただいております。それとエリアが広いということで、学校だけでは到底我慢しきれませんので、隣の鳥取県にも障害者就業・生活支援センターはありますので、ネットワークで安心と思っています。

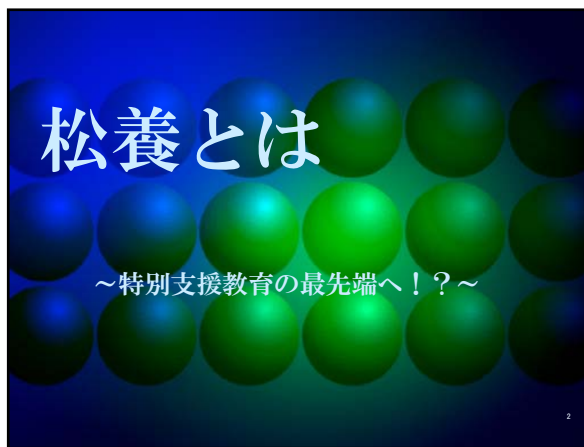
支援センターのほうからも、2つの安心ですね。それとからめた求人開拓の話と、それと求人開拓と就職した後の定着の安心というところが得られてきております。

というところで、2つの機関からいただいたチャンスを大事に、これからも実習で就職を決まるといのが養護学校のやり方です。その前に企業様の「実習に来てもいいよ」という一言がないとダメですけども。その中で、学校としては、丁寧で安心な実習、そして終わってからは気持ちの良さが残る実習を目指して、それをコツコツやるだけかなと。その時に二つの機関の新たな波が、大きな影響があるのかなということをおもっております。以上です。

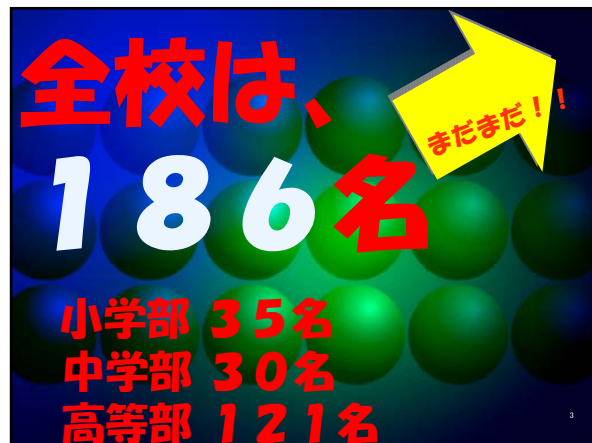
資料 3-1



資料 3-2



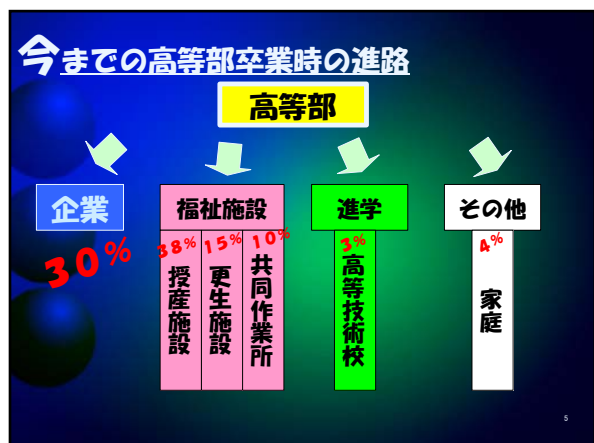
資料 3-3



資料 3-4



資料 3-5



資料 3-6

業種別の企業就職者の状況 過去7年間

業種	割合	内訳
製造業	30%	工業系部品、コンクリート、食品
サービス業	61%	飲食店、ホテル、スーパー、清掃、家電・衣料・自動車販売
その他	9%	建設、運輸、事務、農業

資料 3-7



資料 3-8



資料 3-9



資料 3-10



資料 3-11

高い定着率 **90%**
 を **90→100%** へ
 企業就職率 **30%**
 を **30→50%** へ

資料 3-12

山陰合同銀行
 ごうぎんチャレンジドまつえ
 で**チャンスの拡大!!**

資料 3-13

全教職員で職場開拓 年間300件

- 通年の職場開拓
 - 現場実習先と進路先の開拓を進路担当と生徒担任が行う。
- 全教職員職場開拓
 - 全教職員で夏休み中に現場実習先と進路先の開拓をペアで行う。

大きなチャンスを

1. ごうぎんの取り組みが**職域開拓のヒント**
2. 障害者雇用を希望する**企業への提案**

資料 3-14

障害者就業・生活支援センターで
チャレンジが安心

資料 3-15

「松江障害者就業・生活支援センター」
 があるから**チャレンジできる!!**

他の就労支援機関との職場開拓の競合の調整。

エリアが広がってもの広域ネットワークで解決！安心！

↓

雇用に向けた求人開拓の安心
 遠方でも雇用の定着の安心

資料 3-16

まとめ

(關) ありがとうございます。ここで青山さんと細田先生がつながると。そしてそれをつなげたのが、輝ける山陰合同銀行の人事担当者である宮本さんです。よろしくお願いいたします。

〈山陰合同銀行の取り組み〉

(宮本) 皆さん、こんにちは。山陰合同銀行の経営企画部、宮本と申します。私は今、経営企画部というところにおりますが、実際は「ごうぎんチャレンジドまつえ」という知的障害者が10名働いている、この事業所の所長も兼務しております。(資料4-1) 本部が1割、事業所が9割といった割合で活動している状況でございます。

私、広島とは深い縁がありまして、学生時代4年間、千田町に通いましたし、この1月まで4年間、広島支店に勤務しておりました。広島支店は八丁堀の東急ハンズの向かい側にあります。

今日おいでいただきました企業さんの中にも取引をいただいている先が何社かございますし、実際私が新規開拓にうかがった先も何社かあります。そういうご縁もございます。

簡単に当行のプロフィールを説明したいと思います。(資料4-2) 山陰合同銀行は、いわゆる地方銀行でございます、松江市に本店があります。島根県と鳥取県、両方をカバーしている銀行でございます。総資産は3兆円ぐらいで、だいたい全国の地方銀行の中で真ん中ぐらいというふうにお考えいただいても結構です。

なぜ当行が知的障害者の雇用に進んだか、そこについてちょっとお話しします。一言で言いますと、経営のトップ、頭取の熱い

想い、が一番であると思います。(資料4-3) その熱い想いに私も乗ったと、こういうことでございます。

山陰という地域は、都会のほう、広島も都会だと思えますが、都会と違って、今も地域の中でコミュニティというものが存在しております。特に山陰という田舎は、人々の顔が互いに見える。こういう地域の良さを生かして、何か山陰という地域にしかない取組ができないかと考えました。

そこで、社会の中で自立していくことがなかなかできない、競争社会の中で取り残されてしまうといったハンディキャップを持つ方々のセーフティネットを作りたいと考え、まずは当行が知的障害のある方を直接雇用していこうと決めたのです。

地元企業も、今まで身体に障害のある方の雇用はやってきたけれども、知的や精神に障害のある方の雇用はなかなか難しいよね、という企業さんが多いので、地元企業の代表として、リーダーシップを発揮して、この取組を地域全体に波及させていきたい。そういう想いで始めております。

取組の特徴につきましては、今まで身障の方の雇用はやってきましたけれども、知的の方、精神の方というのは、全くやったことがありません。(資料4-4) これは全国の銀行でも、ほとんどそういう状況でございます。ですから何をしたかという、まず知恵を借りたと。先程の青山さんの発表でもありましたけれども、やはり地元の福祉の方の考えをよく聞く。それから教育の方の考えを聞く。そして行政の方の考えを聞く。その他、地域の住民の皆様への説明会を3回やりました。また、実際に障害を持っている方の親御さん達の集いに参加

して、親御さん達の話も聞きながら、この取組を進めてまいりました。

そうやって皆さんの知恵を借りてできたのが、「ごうぎんチャレンジドまつえ」という事業所です。(資料4-5) 特例子会社ではありません。山陰合同銀行の本部の経営企画部の中の1部門という形でとらえてください。今は10名の職員がおります。最初は6名からスタートしました。この12月から4名増やして、今10人。内容については、ごらんの通りです。社会保険等、全て加入しており、月収は8万円程度です。年金と合わせれば十分、私どもの田舎の地域では生活ができる。そういう水準になっております。

どんな仕事をしているのかというのが、一番興味があるところではないかと思いますが、この職務開発というのが、一番苦勞したところでした。(資料4-6) ポイントは、慈善事業ではない、ということでした。

また、私ども銀行だけの取組で終わったら、それこそ20人雇用して終わりになります。それでは意味がないと思いました。地域全体で取り組むことが必要だと。そこで労働の対価として、きちんと賃金を払う職務開発をしよう。そして他の企業さんでも取組ができるような、そういうモデルを作りたい。そういう思いで始めました。これがこの2つの業務に集約されております。1つはPR品の製作業務。もう1つは銀行で普通に行われていた事務業務。この2つでございます。

一つ目のPR品製作については、外注していた業務を内製化したという手法になります。今まで銀行のPR品、ノベルティと申しますか、こうしたものは、タオルであ

ったり、ティッシュであったり、全て外部の業者さんから購入してきたものを、取引していただいたお客様にお渡ししているわけです。この購入を一部取りやめて、知的障害のある方々の絵を印刷したオリジナルで付加価値の高いPR品を製作し、それをお客様にお渡しする。こういう業務を考えました。

知的障害のある方の芸術分野での能力の高さというのは、昔で言うと山下清さんのように、非常に注目されております。近年でもアウトサイダーアートとか、エイブルアートとか、いろいろな言い方がありますが、海外では知的障害のある方の絵が200万円とか300万円で売れると、そういう時代が今来ております。知的障害のある方の特徴的な能力を活かす方法を、新しい職務として開発したという言い方もできるのではないのでしょうか。

それからもう一つは、事務業務です。今まであった銀行の既存業務の中で、知的障害のある方でもできる、そういう業務を探し出して、切り出して、それを集約するという手法を使いました。

例えば、横河電機さんでもやっていたら、パソコンを使用した名刺印刷業務です。他には、銀行の支店で使ういろいろな伝票類の印刷業務や、普通に営業店で使う汎用的な書類に様々なゴム印を押す業務、封筒にパンフレットを入れ、宛名シールを貼る業務などです。

では、どういう方を採用したかといいますと、PR品の製作に絵を使いますので、絵を描くことが好きな人が第一条件でした。他には、通勤可能である、就労意欲があるといった点を重要視いたしました。(資料4

ー7) そして、松江市内にある各施設を説明に歩きまして、当行の人材イメージにあった方を探してください、推薦してくださいとお願いしました。そこで集まった人の中から、就業・生活支援センターの協力も得て、当初採用の6名を選考いたしました。

時間がありませんので、具体的な手法については割愛します。(資料4-8~9)

次に、どんな絵を描いているのかというと、これが当初採用した6人が、描いた絵です。

(資料4-10) 色の使い方とかタッチは、健常者には真似できない部分があるように思います。

週に2回ほど絵の先生に指導してもらいながら、各人の持っている才能を引き出して絵を描いていただいております。

では、どんなものを作っているのかというと、これが通帳ケースです。(資料4-11) 普通、銀行がお客様にお渡ししている通帳入れというのは、ビニールのものだと思います。非常に味気ないものですね。そうではなくて、木のぬくもりのある、島根県の県産材の間伐材を利用して作った通帳ケースです。これは実は銀行のほうの社会貢献活動で森林保全活動をやっております、行員達がボランティアで山に入って木を伐ったりしています。そうした過程でも出てきた間伐材を使って、実際にこういった通帳ケースを作って、そこに彼らの描いた絵を印刷してお客様にお渡ししているというものです。

それからもう一つ。これはエコバッグです。(資料4-12) 先程出てきたような絵をエコバッグに印刷してお客様にお渡しています。

お気づきでしょうか。エコバッグや通帳

ケースには、山陰合同銀行の「さ」の字も書いてありません。お客様が使いやすいように、製品作りにも特徴を持たせたつもりです。

これは業務風景です。一般の銀行の支店だったのですが、バリアフリーに改装して、全部床はフローリングにして、壁も木を貼りました。(資料4-13) 間伐材で作ったものですね。そうした工房的なものに1階を改修しております。

それから2階ですけれども、これもフローリングにしまして、パソコンを使った印刷業務とかゴム印押し業務をやっております。非常に窓が多くて明るいので、働く環境としては、申し分ないのができたなというふうに考えております。

私どもの障害者雇用の法定雇用率の推移でございますが、実は8月1日現在では10人不足しておりました。(資料4-14) これがごうぎんチャレンジドまつえを9月に立ち上げ、12月に新たに4名雇用することで、ようやく2%になり法定雇用率をクリアすることができました。

そして来年にはもう10名雇用しますので、最終的には2.6%ぐらいまでいく予定でございます。

参考までに、全国の地方銀行64行で約1800人の障害者を雇用しておりますが、6月の時点では知的障害者は10名、精神障害者は6名。そういう状況でございます。

最後ですが、これが今、申し上げたことを1枚の紙にまとめたものでございます。

(資料4-15)

我々の課題は、短期的には来年の夏までに、知的障害者を20名雇用する。それから次の目標としては、精神障害のある方を雇用し

たいと考えております。それからさらに中長期的には、我々が今やっているこうした取組のノウハウを、取引先の企業に提供して、1社でも多くの企業が障害者雇用に取り組んで、1人でも多くの障害者が地域で自立していく、そういう地域でのセーフティネットをつくることを目標としています。引続き、我々トリオは福祉関係機関や行政と連携し、企業訪問を行い続けることで、地域の障害者雇用を進めていきたいと考えております。以上です。

資料 4-1

山陰合同銀行の『知的障害者雇用』に関する取り組み 1

資料 4-2

創 立	昭和16年7月1日
本 店	鳥取県松江市長町10番地
資 本 金	207億円
従 業 員 数	2,057名
主要勘定	
総資産	3兆6,042億円
預 金	9兆2,093億円
貸 付 金	2兆1,022億円
有価証券	1兆3,081億円
自己資本比率	13.97%(単体)
格 付	A+(調格付投資情報センター)
拠 点 数	国内本支店 104
	出 張 所 43
	代 理 店 26
	国内事務所 1(東京)
	海外事務所 3(ニューヨーク、大連、上海)

山陰合同銀行の『知的障害者雇用』に関する取り組み 2

資料 4-3

山陰合同銀行の『知的障害者雇用』に関する取り組み 3

資料 4-4

山陰合同銀行の『知的障害者雇用』に関する取り組み 4

資料 4-5

SAN-IN GODO BANK

4. 知的障害者雇用事業の概要


(1)事業所名称
ごうぎんチャレンジまつえ

(2)所在地
松江市北堀町180番地(旧北堀出張所跡に整備)

(3)開設日
平成19年9月4日

(4)雇用人数
当初6名からスタート。12月に4名雇用し10名に。
来夏を目途に順次雇用人数を増やし、最終20名程度まで雇用拡大。
雇用者のうち、半数程度は職業的に重度の知的障害者とする。

(5)雇用形態
勤務時間:6時間(健康保険、厚生年金、雇用保険等加入)
月 取:8万円程度
→障害基礎年金と合わせ14万円程度の月取となり、地域での自立可能
※障害基礎年金:1級82千円/月、2級66千円/月



山陰合同銀行の「知的障害者雇用」に関する取り組み

資料 4-6

SAN-IN GODO BANK

5. 職務開発(業務内容)

PR品製作業務

付加価値の高いオリジナルPR品

- PR品に印刷する絵画の制作業務
- PR品として使用する木工品の組立業務(間伐材を利用)
- PR品として使用する木工品やエコバッグ等への絵画印刷業務

事務業務

- 外注していた業務の内製化
- 既存業務の切り出しと集約

- パソコンを使用した名刺・伝票印刷業務
- 入金帳作成・ゴム印押し業務
- 冊子、パンフレット等封入発送業務

関連会社から業務移管

山陰合同銀行の「知的障害者雇用」に関する取り組み

資料 4-7

SAN-IN GODO BANK

6. ごうぎんの求める人材イメージ

重要度	ごうぎんの求める人材イメージ
最重要	絵を描くことが好き 通勤可能である 本人に就労意欲がある
重要	本人の性格、人柄、協調性、コミュニケーション能力に問題ない 基礎体力、耐性がある パソコンが使える 支援者、支援機関のサポート体制が十分である 保護者の一般就労に対する理解度が高い




山陰合同銀行の「知的障害者雇用」に関する取り組み

資料 4-8

SAN-IN GODO BANK

雇用スキーム図(当初6名)

山陰合同銀行

6月 7月 8月 9月

在宅者
障害者
各福祉施設

求人登録
ハローワーク
求職登録
紹介
面接
求職申込
登録
松江障害者就業・生活支援センター

就労移行支援事業
職業訓練
職場実習
職業習慣確立
マナー、あいさつ
身なり等習得

実習評価
雇用

職場定着・雇用継続支援

山陰合同銀行の「知的障害者雇用」に関する取り組み

資料 4-9

SAN-IN GODO BANK

雇用スキーム図(追加4名)

山陰合同銀行

8月 10月 12月

在宅者
障害者
各福祉施設

求人登録
ハローワーク
求職登録
紹介
面接
求職申込
登録
松江障害者就業・生活支援センター

トライアル雇用
ジョブコーチ

職場定着・雇用継続支援

山陰合同銀行の「知的障害者雇用」に関する取り組み

資料 4-10

SAN-IN GODO BANK

職員の描いた絵画








山陰合同銀行の「知的障害者雇用」に関する取り組み

資料 4-11

SAN-IN GODO BANK

間伐材を利用した「通帳ケース」

山陰合同銀行の「知的障害者雇用」に関する取り組み

11

資料 4-12

SAN-IN GODO BANK

「エコバッグ」

山陰合同銀行の「知的障害者雇用」に関する取り組み

12

資料 4-13

SAN-IN GODO BANK

業務風景

パソコンを利用した伝票作成業務

ゴム印押し業務

作成した伝票・名刺

山陰合同銀行の「知的障害者雇用」に関する取り組み

13

資料 4-14

SAN-IN GODO BANK

7. 当行の障害者雇用の推移

当行の障害者雇用数推移表	採用雇用		法定雇用		障害者雇用数		換算数	雇用率	過不足
	労働者	雇用率	障害者数	率	身体	知的			
H19.8.1時点	2,414	1.8%	43	9	38	1.57%	△ 19		
H19.9.1時点 (知的障害者6名雇用)	2,419	1.8%	43	11	41	1.69%	△ 2		
H19.12.1 (新たに4名雇用)	2,414	1.8%	43	15	48	1.99%	3		
H20.4.1予定 (新たに5名雇用)	2,419	1.8%	43	19	58	2.37%	14		
H20.8.1予定 (新たに5名雇用)	2,424	1.8%	43	17	62	2.56%	17		

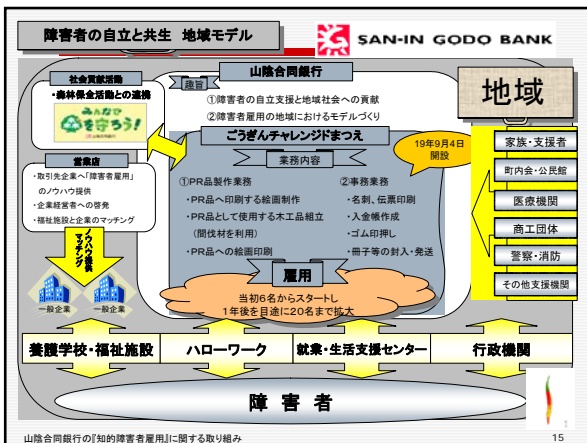
<参考>

全国地方銀行協会調査(H19.8.1現在)	(単位:人)				採用雇用労働者数	雇用率
	身体	知的	精神	合計		
障害者数	1,780	10	6	1,806	148,380	1.7%
換算数	2,540	13	6	2,565		

山陰合同銀行の「知的障害者雇用」に関する取り組み

14

資料 4-15



〈経営トップの取り組み〉

(關) みなさんありがとうございます。先ほど、細田先生がおっしゃったように、山陰合同銀行が、そういう展望を示してくれました。それが地域の人達の展望になったと。やはり企業、たとえば宮本さんが、「私がやるよ」と言っても、とてもできなかつただろうと思います。やはり企業のトップがやるよとおっしゃったことで開けたのか、それとも誰かがトップにそのようにしてくださいよというようなことをおっしゃったのか。それは、どういう経緯だったのですか。

(宮本) これは基本的にはトップの想いです。経営トップの頭取の周囲に、障害のある子供を持つ親御さん、友人、それから部下がいた。実際に彼らの子供達が今どうやって生活しているのかと聞くと、施設で安い工賃をもらっているが、とても自立はできていない。親は死んでも死に切れないと一様に言われたそうです。そういう方が周りにいらっしゃったために、これはなんとかしないとイケないと考えられたわけです。

(關) そうですか。宮本さんは、会社のことを、頭取のことをとってもプライドを持って語っておられるわけですね。うらやましいことです。

〈支援機関側の意識の変化〉

(關) 細田さん、山陰合同銀行がやるよということで、養護学校の中は変わったのですか。何か展望が持てたというか。養護学校の生徒達が変わったのか、いわゆる保護者の方々が変わったのか、本人達が変わったのか、どうでしょうね。

(細田) まず一つは、何をやるのだろう

というところですか。今まで障害のある方を20人集めて雇用する場所、特例子会社も、就労継続支援A型という場所が、今まで山陰にはありませんでした。それを大企業である山陰合同銀行がやるということで、関心は高かったです。

保護者のほうも企業就労への関心が高まったというところ。本人達も、非常に興味を持って、どんな仕事をしているのだというところで。やはり働くこと、企業就労への関心というのは、教員、保護者、生徒へは、かなり影響力があったのかなど。やはり名前が誰でも知っている企業さんです。

(關) なるほどね。それは保護者の人達が山陰合同銀行の展望みたいなことに、とても共鳴されたというふうに。

青山さんは、一緒に企業開拓に宮本さんと回ったりされるのですかね。

(青山) ネットワークというところをすごく大事にしています。2006年(18年度)から松江市のほうで障害者雇用ネットワーク委員会というのを立ち上げていろいろなことをやっております。今年度は、もっと具体的な活動をしていこうと。現場レベルの人達が集まって、具体的にはネットワークによる共同の企業開拓をする。それに雇用なり実習なりという情報が入ってきた時に、またそれをネットワークで、いろいろな福祉施設ですとか作業所も含めてネットワークを組んでいますので、その中から広く人材の募集をしてマッチングさせていくということをやっております。

その中で、私達福祉の人間だけが企業開拓に回っても、たとえば社長さんとお話をさせていただいた時に、それほど真剣に話

を聞いてもらえませんでした。福祉の側で、どうしても雇用してくださいと一辺倒で、なかなかうまく開拓ができていなかったということがありました。今回ワーキングチームのほうでは、福祉の人間だけではなくて、企業の方と一緒にいく、あるいは経済団体の人とペアになっていくことをやっています、その中で、実際に宮本さんと何回か企業のほうと一緒に訪問させていただいて、いろいろなご提案をさせていただきました。

(關) それはおもしろいですね。宮本さん、融資の話とかも持っていくんですか。

(宮本) これはですね、あくまでもネットワークの一員として行っておりますので、そうした話はしておりません。後々は、そうした障害者雇用という企業ニーズを聞いて、その中で、私どもが金融サービスとして提供できるものはやっぴいこうと。たとえば「CSR 私募債」というような金融商品があります。これは社会貢献をしている企業に対しての低レート固定金利での資金調達手段ですので、こうした金融サービスを提供できればと考えています。

(關) ああ、いいですね。

(宮本) ただ、やはり今、青山さんも言われましたけれど、福祉の方ですね。松江でジョブコーチの養成研修をしていただいた時に關先生も気付かれたと思いますけれども、やはり皆、研修だといっても作業着とかジーパンとか、そういう服装で来られる人が多いですよ。話を聞くと、やはり企業訪問をする時もそのままの服装で企業訪問される。当然門前払いをくらう。そういうケースが多いというふうに、私もその研修の中でわかりました。

職場開拓というのは、銀行員はプロですから、私どもと一緒に企業訪問することで、福祉側にも、そうした職場開拓のノウハウを得てもらうことができます。それから経済団体の方、商工会の人とか、行政の方も一緒に行っていますので、いろいろなノウハウを、いろいろなペアで行くことによって得ることができます。

これまでの地域ネットワークは、あくまで会議の中でお互い情報交換をするにとどまっているのではないのでしょうか。本当のネットワークには、松江のように実際にネットワーク内で手をつないで、企業訪問のような有機的な行動を起こすことが求められているように思います。

〈企業の役割〉

(關) わかりました。ありがとうございます。

それともう一つは、何故山陰合同銀行で障害のある人達を雇用していくことになったのですか。CSR という視点なのか、雇用率があったから、どちらですか。

(宮本) 頭取の考えでは、CSR とか法定雇用率とか言う前に、当たり前にするべきことなんだと。結果的に社会貢献に寄与したとか法定雇用率を達成したということになったんだと。本当の意味での CSR というのは、その企業の本業で行うべきで、我々銀行の場合は金融サービスを提供することになります。今回の取組については、本業とはちょっと違いますが、他の企業さんにも伝えていく必要があるために行ったものです。

(關) だけど、市民の暮らしだとか、地

域の暮らしだとか、それこそが企業の本来の役割ではないですか。

(宮本) その通りです。私どもの銀行は「地域の夢、お客様の夢をかなえる創造的なベストバンク」というのを経営理念にあげていますので、その経営理念にかなうことであったかなと考えています。

(關) なるほど、ありがとうございます。箕輪さん、お待たせでございますが、今みたいな地域、東京とはまた違う、松江地域をごらんになって、どう思われますか。

(箕輪) そうですね。それぞれの役割分担ができていますね。「企業の営業マンは職場開拓のプロです」ということをお聞きして、なるほど、と思いました。ハローワークが、職場開拓をするという地域が多いですけども、そこに、企業で営業経験のある方が入っていく。服装とか態度とか、そういうのも含めて、やはり企業の強みをうまく活用していると思います。

(關) 箕輪さんのところも同じだろうと思いますが、企業がリーダーになりながら、いわゆる福祉施設だとか、養護学校だとか、お互いに手を取りあうみたいなのがあると思います。

(箕輪) そうですね。

(關) だけど、そういう企業って、そう多くないでしょう。

(箕輪) 東京都では、以前は、学校は会社が求めている内容と全く違う授業をおこなっていました。そこがミスマッチの原因だということに気づいた学校から「学校に会社の人に来てもらい、直接アドバイスしてほしい」、という声があり、東京都の教育委員会が予算を取って、年間で80時間、企業が学校に授業改善のために出向くという

ことをおこないました。

(關) そうですか。ところで箕輪さん、講演のためにあちこち行かれるわけでしょう。

(箕輪) そうですね。見学に来社される方も多いです。以前は、私どもも企業をたくさん訪問させていただきました。特に競合メーカーは、本来ならば、絶対にお互いに訪問させていただけないのですが、本件に関しては快く協力してくださいました。人事担当者からすると、競合他社が障害者雇用を積極的に取り組んでいるというのは、トップを説得しやすかったというのがあります。

(關) ああ、そうですね。私達も関西電力だとかね、大阪でいいますと、ダイキンさんのような大きな企業がやる気になっていただいたことでもって、ずいぶんと前向きになったなど。それから大阪では中核を担ってくれたのが労働組合の連合大阪ですね。

〈支援機関の取り組み〉

(關) ところで、細田さん、今の50%就職率確保っていうのは、とんでもない数字ですね。

(細田) 昨今の自立支援法の、雇用促進法の改正とか、いろいろな流れがあるのですけれども。職場開拓を繰り返していき、実習を大事にして、企業と信頼関係のあるところをたくさんつくりあげていきました。そして、教員の情熱です。

その中で、「今度、労働局から雇用率の指摘があったけど、どうしたらいい」と長年、現場実習でおつき合いのある企業から声が

かかりました。そういう中で、障害者を雇用したいが離職が心配だったり、養護学校から就職した後の支援のことを非常に気にしておられたときには、障害者就業・生活支援センターの青山さんに登場願って、就労サポートの専門機関として説明いただくということをしました。そして、就労への話が具体的に進んでいったということがありました。

要するに使える機関が増えたというところで、企業との信頼関係と新たな相談支援のネットワークの流れで結果がどんどん出てきたかなとは思っています。

(關) だけど50%というのは、すごい数字ですね。

(細田) だいたい山陰合同銀行の影響もありますが、それがなくても40%に届いています。このあたり、本当に企業の方からのチャンスが多くなってきたのかなというふうに、ありがたいと思います。

(關) そうですか。特別支援学校から、協力していただける企業さんというのは、何社ぐらいあるのですかね。

(細田) 年度によって実は推移がありますけれども、だいたい1年間で300社ぐらいのアポをとって、その中で実際に体験実習、就労実習も含めていったら年間の総数180回ぐらい行きます。本当に月で集中する時は40社ぐらいの体験実習をポンと入れるので盆と正月がいつ頃にきたみたいになります。そのような中で、企業との信頼関係を築いていきます。

(關) そうですか。たとえば、松江市内、あるいはその周辺、鳥取のところまでいくというなら、その辺りの大きな企業には、障害のある人達が実習に行くわけですね。

(細田) そうですね。そのような関係がどんどんできていますが、初めは消極的なところが多かったです。そのようなところは、3日間からの実習を、とにかく入れてくださいと。障害のある人は心配だと言え、面接をまず入れてもらいます。面接で見ただけで、判断できないようだったら断ってかまいません、というところから入って、4年、5年ごしでおつきあいをしています。

(關) それはすごいですね。その辺りの仲介は、青山さんのところがやったり、宮本さんがやったりされるわけですか。

(細田) まず基礎情報とかはハローワークのほうからいただきます。最終的なサポートの説明、要するに地域でこんなふうを支えていきますよという説明は、青山さんの障害者就業・生活支援センターに入っているからいただいています。

(關) 青山さんは、企業さんに向かって、どういう説明をなさるわけですか。

(青山) 働いて、それがゴールだと感じてしまう生徒さんもいます。あるいは働いてお金を得て、自由に使えるようになった時に、遊んでしまうという生活部分の乱れが、出てきます。たとえば6カ月ぐらい経過した時点で、元々はこの仕事をやりたいと言っていたのに飽きるというか、これは自分のやりたいことではなかったみたいなことを言い出すこともあります。その辺りを入社されてからも、我々のような支援機関が、そのような特に生活部分のサポートというものもさせていただき、必要であれば企業のほうに訪問させていただいて担当の方からお話をお聞かせいただくというようなことの説明をします。

(關) そうですね。だからそういう理由があるから、障害者雇用はしたくない、と企業側が考えることはないですか。

(青山) 島根は、小さい企業さんで雇う場合が多くて、要するに何年かたつと業種が変わり、業種のマッチングが成立しなくなる。それで辞めてしまうというケースが、5、6年前、非常に多かったそうです。その時には今言われたようなことを言われました。

ですから、そのような経験があつて、地域にマッチングというふうなところは、さらに意識したいなど。本人と業種がいかにか合うか。生活部分も含めてだと思います。

(關) そうですね。障害のある人だけが、特にトラブルがあるわけではなく、しっかりした支援機関があるわけですから、彼らは大丈夫でしょうね。そこらはどうですか。箕輪さん。

(箕輪) 私はグループ全体の「障害の有無」に関わらずグループ相談窓口を担当してきました。パワハラ、セクハラ、悪徳商法にひっかかり困っているなど、障害のない社員も様々なトラブルに巻き込まれます。1万9千人もいると、障害のない社員からの相談のほうが断然多いです。ですから、元々障害のない社員から、たくさん相談を受けていたので、障害のある社員からの相談は少ないと思っています。他の大手企業の話をおききしますと、離職率、特に入社して2、3年目の離職率は、障害のない人のほうが倍以上高いとのことでした。

〈専門性の高い業務の見直し〉

(關) なるほどね。それともう一つ、箕輪さんのところでは、かなり皆さん高度な

仕事をこなしていますが、初めから、そのようなことしたことないですよ。

(箕輪) そうですね。

(關) それがどういうふうにな高度な仕事にシフトしていけるようになったのでしょうか。

(箕輪) 全て手作業だった時代には「高度」で専門性が必要だったり、熟練を要していた仕事が、IT化や機械化がすすむ中で効率化され、専門性がなくてもできる仕事も増えています。手作業や専門機器を使っていた仕事が、パソコンでできるようになったことで、付加価値が高く、売上、利益が充分に出るものであっても、実際には、「正確に、決まったデータを指定された画面に入力をする」ことができれば担えるというケースも多くありました。

わかりやすい例をあげますと、経理の仕事です。素人から見るとパソコンに入力しているだけの人達に見えたので、「入力作業が得意な社員がいるので仕事をもらえないか」と話しても、「我々は経理の専門家で、我々ではないとできない」と受け付けてはもらえないこともありました。そのことを地域の税理士さんに話したら「いろいろな会社から決算を請け負っているが、我々税理士は専門的評価をおこなう一割の仕事をするのであって、9割は近所のパートさんに来てもらって入力しているだけ。横河ファウンドリーの社員は、みんな入力できるでしょう。だから経理の仕事も専門家と連携すればできますよ。最終的に入力し終わったデータを、我々税理士に月一回送ってくれば、決算書にしてさしあげます」と言っていただきました。経理をずっとメインでやっていた社員というのは、専門家と

いうプライドもありますし。以前は、簿記も全部わかっていて、手でやらなければいけなかったのです。しかし、今はパソコンが処理してくれるようになりました。IT化の中で、きっちりと正確に仕事をするという基礎的な力があれば、いろいろな分やで活躍できるようになってきたかなと思います。

(關) 業務をうまく分解しながら、再構築していくところがあるのですかね。

(箕輪) そうですね。たとえば、1から10の工程があるとして、最初は1の工程だけ、5～7の工程だけを担うことがあります。しかし、多くの人は全体ができるようになっていきますね。

(關) 私のところではヘルパーの養成をしてきたのですが、とってもいいヘルパーさんに皆さんがなって、全員が就職していききました。そういうふうに関わると、知的障害の人だから、これはできませんということではなくて、皆さんできるのですね。いろいろな能力を持っていて。

(箕輪) そうですね。できるようになると思いますね。

たとえば、先程の「絵が上手」という方もそうだと思うのですが、やはり最初はこの絵が製品になるのか、と思っても、プロに絵の描き方を教えてもらうことで製品になっていく。そのあたり、おそらく、あの絵を袋に描いた方も、もしかしたら学校の先生が教えていた時にはうまく描けなかったのが、プロに教えていただいたらできるようになったというようなことないですか。

〈絵の描き方・教え方〉

(細田) 全員がそれほど元からうまくなくて。パンダかウサギかわからないといったところから始まるような子もいます。本当に、あの絵を見てすごく感動しました。こんなに描けるのかと。

それと楽しそうな笑顔とか、自信を持っていたので。描くところ、描いたもの、両方とも感動をかなりしました。

(關) なるほどね。その訓練のプロセスみたいなのは、いわゆる養護学校も関わられたわけですか。

(細田) いや、そのあたりは専門家に伺いました。

(宮本) 絵に関しては、私も芸術分野の支援をしている福祉施設というのをいろいろ回って、どういう形で実際に製品にしていくのか考えました。売るわけではないのですが、たとえば小学生が描いたような絵をエコバッグにして渡しても、これはお客様に喜ばれないなと思いましたので、やはり別に障害者が描いたと言わなくても、手にとって使っていただけるものを作りたいかったです。そこでいろいろな施設を回りながら、どのような指導の方法があるかなと探しておりました。実は身近に、そういう絵の指導をされている先生がいらっしゃって、これも縁だなと思いました。キミコ方式という絵の描き方を指導されている先生です。

普通、絵を描く時は、水彩画ですと12色とか24色の絵の具を使って色を作って描かれると思いますが、そのキミコ方式というのは3原色、赤青黄の3つの色と、それから白、この4つの色しか使いません。それで全ての色を作る。そこからまず始めま

す。結局、あらゆる色を3原色からつくる訓練を、3週間ぐらい行いました。そして自由自在に色が出せるようになったら、実際に野菜や草花といったモデルを見て、指で触って確かめて、色を作って描き始める。障害者であっても健常者であっても、高齢者であっても、幼児であっても、全て同じ教え方をされる。そのプログラムに沿って描くと、会場で見てもらったような素晴らしい絵ができるのです。

(關) そうですか。山陰合同銀行が中心になって画家を育てるというわけではないんですね。

(宮本) 私どもの頭取の頭の中では、もしそういう絵の描き方を習得して、いろいろな広告代理店から、こういう絵を描いてくれと頼まれる人が出てくれば、ごうぎんチャレンジドまつえは卒業して、一人のデザイナーとして独立してもらおうと言っています。それこそが本当に自立することになると。

(關) そうですか。山陰合同銀行が中心になって画家を育てるというわけではないんですね。

(宮本) 私どもの頭取の頭の中では、もしそういう絵を習得して、いろいろな代理店から、こういう絵を描いてくれと頼まれる人がいれば、ごうぎんチャレンジドまつえは卒業して、一人のデザイナーとして独立してくれば、それが一番いいことだと。本当に自立することになると。そういうことも考えています。

〈地域との関わり〉

(關) なるほど。おもしろいですね。ところで、青山さん、桑友という施設は、松

江のど真ん中に、シャッター通りがあって、そこにショッブを開かれて、そのような活動も片方でされていますね。やはり地域展開みたいなのが、やはり法人としてどうか、皆さんの考え方の中にあるのですか。

(青山) 最初に作業所を始めた時から、とにかくここに、自分は障害があるけれど、ここで働いているのだと誇れるような場で訓練の作業所をしたいということを創設者が思っていました。最初にやっていたのは国道沿いの駅の近くの所だったのですが、その後も、斐川のほうは、JRの駅も近いですし、出雲空港にも近い所にあります。それから松江のほうも、最初に申し上げたようにJR松江駅から5分ぐらいの所にあります。そこは天神町というところですけども。元々高齢者に優しいまちづくりということで、結構全国的にも商店街、まちおこし、まちづくりが盛んな所でした。

そこに精神障害者の施設が入っていくという話になった時に、やはり反対があったと聞いています。障害者が入ってきたら、ただでさえ、今シャッター通りなのに、町がこれ以上壊れるというようなことを言われたということもありました。

でも、そのような時に応援をしてくださる地域の企業の社長さんが言われたのは、「もうここは既に壊れとる。障害者が入るどうこうではなくて、既に町は壊れている。それだったら障害者も巻き込んで、高齢者と障害者合わせて、人に優しいまちづくりということで逆に売っていいこうではないか」と。そのようなことを言っていたので。それからもうすんなり入っていきました。本当に障害者の施設というよりも、一つのお店というか。その地域の一員という

形で受け入れていただいていると思います。

(關) 提供している商品もおいしいですよ。

(青山) ありがとうございます。

(關) 箕輪さん、地域が本当に疲弊しつつあるというのかな。広島でも中山間部など、今みたいなお話はたくさんあるだろうと思います。そこに施設と言われるような、あるいは障害者と、今までだと社会からはじき出されたような人達が、その中核になって地域を担っていくような役割があります。たとえば石見福祉会なんかは、神楽の衣装をお作りになって、衣装もお作りになったり、面をお作りになったり舞われたりという、そういう地域文化の担い手に障害のある人達、実はなっていていいます。

これは都市部というか、東京とはまた違う流れだとは思いますが、何かありますか。

〈業務の再構築〉

(箕輪) 文化の伝承に関わる仕事の例もあると思いますが、私達は普通の会社なので、どこの会社にもある人事や経理などを中心に、知的障害のある社員が担っています。

ただ、山陰合同銀行のお話も伺っていて思ったのですが、外注を内製化するというのもあるのですが、たとえば営業マンが営業から帰ってきた後に残業して請求書の発送をしているということがあると思います。会社にとっては、営業マンは営業をどんどんやってほしいのに、そうではなくて専門性を要しない作業をしていることがあります。その作業を切り離すことで、お客様に接することに専念できた方が良いのです。

他にも経理なら経理の専門性を要する業務に専念し、単なるデータ入力「入力が得意な人」に任せるなど、それぞれに少しずつ張りついている作業を集めることによって、トータル的な会社としてのメリットも生まれるというのがありました。

実際、銀行でも、障害のある社員のために特別に用意した仕事ではなくて、景気の良し悪しに関係なく必ず発生する業務などありませんか。今後の展開などもお聞きしたいなど、思いました。

(宮本) そうですね、銀行の仕事で特徴的なのは、伝票類が多いということです。さまざまな種類の伝票があり、色分け等がしてあります。汎用的に使うため、支店名等は印刷してありませんので、外部に送る伝票については必ず支店名を記入する必要があります。

ですから、莫大にあるんですよ、恒常的に発生するゴム印押し作業が。これを健常者のパートさん達がやっていたので、すべてうちでやることになりました。

その他にも、入学シーズンになると新規に銀行口座をつくる方が増えますので、新規セットとって口座の規程やパンフレットにティッシュをセットしビニール袋に入れたり、年末になるとカレンダーを銀行は配りますから、それを丸めてビニールの筒に入れる業務とか、季節的な業務もたくさんありました。

変わったところでは、森林保全活動のボランティアに使うヘルメットの分解と組立業務、ATMの通帳印字に使うインクリボンのリサイクル業務、営業店と本部で行きかうメール用袋を店番順に並び替える業務、書類をラミネートする業務、メール用封筒

の再生業務、等きりがないほどたくさん
の業務を行っています。

(關) なるほどね。何か他にはありませ
んか。そういうご指摘で。

(箕輪) かなり幅広く仕事を行っている
ので、相当ありますね。本当にあらゆる業
務が対象になります。誰かが行っていたけ
ど、その専門性を持った人がやらなくても
いいのではないかというもの。1日10分
の作業や、1カ月のうち2時間分の作業など、
それほど熟練が必要ではないものとか。

先ほどの繰り返しになりますが、今まで
は確かに手作業で、頭の中にいろいろノウ
ハウが入っていたから、その社員にしかで
きなかつたものがありました。その個人の
頭の中の情報やノウハウを共有できるよう
データベース化したり、やり方をマニュアル
化したりします。その後、上司が判断し、
本当にその社員の仕事か、誰かに割り振
りをするかを検討すべきだと思います。

(關) 業務の再構築ということでしょう
けれど、しかし箕輪さんもよく大阪に來ら
れたり、本当によく彼らの側に立って見て
おられますね。サポートされましたね。そ
こらのあうんの呼吸みたいなものもあるで
しょうね。やはり支援される側から見ると。

(箕輪) そうですね。会社を大きくして、
売上と利益を得ていくためには、「なんでも
やります」という姿勢で営業しています。
いざやってみて、もし知的障害のある社員
だけでできなければ、そのときに対策を考
える、というつもりでとにかくご注文をう
けます。

たとえば、今、ゴム印を作っていますけ
れども、社内ですることが難しい象牙製
の印鑑などは、外部の企業と連携していま

すが、お客様から見れば注文先は1箇所
です。

環境さえ整えば、いずれは社員もつくる
ことができると思いが、何もかも社内
でつくりたいとせず、外部と連携した方が利益
を見込めるのであれば、そのように仕組みを
整えます。とにかく社員には期待をし続け
ています。先ほどお話ししたように、私
たち周囲の者が能力の限界をつくってしまう
ことのないように十分に気をつけなくては
なりません。社員を育てるのはもちろんの
ことですが、環境を整えたり、やり方を抜
本的に変えたことでできるようになったと
いうこともあります。できるという前提で、
どうしたらできるかと考えていきます。

社員一人ひとりも、やはり会社の利益を
考えてくれます。成功体験の積み重ねによ
り、自尊心が生まれ、会社にとっての利益
と、本人にとってのメリットが、一緒の方
向に向かっているの、うまくいっている
のかなと思います。

〈就業する地域の広がり〉

(關) ところで、あれほど東京に行きた
くないって言っている連中が、考え方がは
まって、上京したりなど、おもしろいで
すね。

(箕輪) そうですね。私達の会社で、大
阪の事業所も作ったのですが、大阪を出た
ことがなかった人に、東京のほうの事務所
で実習をしてほしいと言ったら「東京に行
くぐらいなら会社に入らない」と断られま
した。そのような人も、入社した途端に何
回も東京に出張に来てくれて。びっくりし
ましたよね。

(關) しっかりはまりましたね。やはり

うまいなと思いましたね。企業サイドの才能ですね。企業は人を育てる仕組みを持っておられると、僕は思いますね。

(箕輪) そうですね。特別学んだとかではなく、自然に皆さんもやっていると思います。

(關) それは障害のあるなしに関わらず、やはり自分達がせっかく人材として雇用した人ですからね。すごいなと僕は思います。企業しかできないですね。我々のような、いわゆる支援サイドの者では、ちょっと難しいですね。

(箕輪) あとは仮の状態で訓練をうけていた時と、実際に仕事をした時では意識が違うのではないかなと思いますね。これからずっと「この仕事が自分の担当」としてやっていくとなった時には、本気になるのではないのでしょうか。

(關) なるほど。細田さん、横河さんに雇われるための条件か何か、ちょっと聞いていただけませんか。

(細田) ぜひお願いしたいと思います。東京に親戚がある子や大阪に親戚がある子はぜひ。

(箕輪) そうですね。この間、他の県で、「私たちの地域には、就職先がないので東京に行きます。家族揃って引っ越します。」とおっしゃった方がいらっしゃいました。障害のない人でも、住み慣れた土地を離れて、学校に通ったり、就職する人も多いのですから特別なことではないと思います。

〈雇用する時期の多様性〉

(箕輪) 先ほど卒業時の就職率が、30%とか50%とおっしゃっていましたが、行政説明のデータにもあった、年間4万4千件

就職したという中で、4月の就職は13%ぐらいだと思います。あとは5月～3月の採用となり、4月に集中して雇っている訳ではありません。私達も今年初めて新卒を雇いましたが、今までは年度の途中で雇っていました。たとえ卒業時に就職の準備ができていても、雇い入れる側のタイミングが通年ですので、学校と地域の連携というのは必要です。

学校卒業後に一旦はどこか実践の現場に近いような状態で育てていただく必要があると思うのですが、いかがでしょうか。

(細田) 実際には、やはり採用予定が5月だというようなことを言われた時に、就労移行支援事業という事業などの福祉サービスを利用します。つまり福祉サービスを一時的に1カ月だけ利用して5月から就職というような仕掛けを作ったことがあります。

(關) ありますね。それはたぶん委託訓練を使うとかね。そういうような可能性は、いくらでもあるのですかね。青山さん、どうですか。いわゆる3月に卒業して4月からというのではなくて、もうちょっとスキルアップしていきますよと。

(青山) そうですね。実際に4月から新卒ですぐということに、ちょっと不安を持たる企業さんもありますので、そのような時には、今の就労移行支援事業ですとか、委託訓練とか、あるいは職業センターの準備支援のほうお願いしたりということもありますね。

(關) なるほどね。だから組み合わせがしっかり地域でできれば、いろいろなことができるだろうなというのがありますよね。そうでしょうね。

(箕輪) 学校は新卒の人だけ、施設は中途採用だけとと思っていましたが、実は、そうではない、ということが、この会場にいらっしゃった方が、本日知り得た情報ですね。

(關) そうですね。就労っていうのは地域格差ではなくて、意識格差みたいなところがあります。情報格差みたいなところですね。ですから使えるものをうまく使えていないというのが、とても大きな問題ではないかなと考えたりしますね。

〈障害者に対する想い〉

そろそろ終了の時間が近づいております。ここで言い足らなかったことだとか、あるいは誰かにご質問とかをお願いしたいと思います。青山さんから、何かありませんか。

(青山) はい。私がすごく印象に残っている言葉というのを、ちょっとお伝えしたいなと思って用意しておりました。

知的障害の方が、「彼らが働けないのは彼らのせいではない。支援者のせいだ」という言葉を、ある時に言われました。それは箕輪さんのところの横河ファウンドリーの所に1週間ほど研修に入らせていただいた時に、そこでサポートに入っておられる障害者就業・生活支援センターのセンター長さんから話を伺いました。

やはり今、箕輪さんのお話にもあったように、横河の社員さん達というのは、本当に自発的に動いておられて、やはり作業の手が空く時間帯というのが結構あるんですけど、その時には自分からメモを取りに行き、今までメモした中から手が空いた時にはこれをするというようリストをしっかりと作っていて、そこから自分で仕事を

選んで、自分で仕事をしているというようなところを見ました。

本当に人材の育成の仕方とか、支援者の工夫によって、本人の能力を引き出してあげれば、本当に働ける人って、いっぱいいるだろうなというのを、その時にすごく感じました。やはり私も、企業に対しても障害者に対してサポートをしていきたい。自分は福祉のプロとして障害のある方に対しても、企業に対しても十分なサポートができるようにやっていかないとはいけません。そうすればまだまだ働ける人がいるし、雇用してもらえる企業があるのかなと思っております。

(關) ありがとうございます。宮本さん、いかがでしょうか。

(宮本) 銀行の経営資源は各企業のトップと話ができるということ。特に地方銀行というのは、私ども特に寡占状態なので、ほとんどの企業さんと取引があります。たとえば若い行員であっても社長さんと話ができる。中小企業であっても、大企業であっても話ができる。そういう経営資源を持っているので、それをぜひ地域資源に転換したい。要するに、銀行の通常の営業の中で障害者雇用ニーズをくみ上げ、それをすぐに地域ネットワークに取り次ぎ、ネットワークの中で雇用につなげていきたいと思っています。

それから今日ここにいらっしゃいます企業さん、福祉関係者の方には、ぜひ地元の銀行さんに、私どもの取組を伝えていただいて、おたくの銀行もやりなさいよというふうに言っていただけたらなと思ってます。銀行が動くと地域も動きます。ぜひともみなさんの声で、地元銀行を動かしてや

っていただきたいと思っています。以上です。

(關) ありがとうございます。細田さん、いかがでしょうか。

(細田) 学校の進路指導として思うところがあります。本当に企業で働けるかどうかを決めるのは教員ではなくて、やはり実際に受けていただく企業の方だなということは、いつでも忘れてはいけないなということです。

それとやはり働きたい意欲がある本人、保護者に対しては、絶対にノーと言わずに最後まで企業就労の可能性は在学中、求めていきたいなということを改めて感じたということ。

それからもう一つ、企業の皆さんにお願いです。すぐ実習とはいいませんので、養護学校、あるいはこういった関係のことで実習体験という話が来たら、とりあえず会っていただくと、少しいい出会いがあると思いますので、ぜひ面接だけでも、できれば実習をお願いしたいというようなことをもって、話を締めさせていただければ。

(關) ありがとうございます。箕輪さん、いかがでしょう。

(箕輪) 今日は人事の方が多いので、お伝えするならば、やはり「障害者」の雇用ではなくて「社員」を雇うということだと思います。私もずっと、人事で新卒採用を担当しておりますが、100%適材適所を実現することの難しさを感じています。しかし、障害者のある方は、適応できるかどうかはかなりはっきりしているので、人事の「適材適所」という仕事が重要だと思います。その人の持っている潜在能力を見つけるための採用試験、適性試験をし、キャリ

アカウンティングなど面談により本人の要望をしっかりと把握し、職場のニーズと結びつける。コーディネーターですね。

「人事は重要です」と自信を持って言えるようになったなと思っています。

ぜひ「社員」を雇う、「社員」を育成するという意識の中で採用活動をすすめていただきたいです。そして、入社時は、誰でも「初心者」であるということを配慮していただければ、いろいろなものが、見えてくるかなと思っています。学校や支援機関の方の情報というのも大事ですけども、やはり企業の人事を担っている同じ立場の方との情報交換というのは、本当に重要だと思っていますので、ぜひこれを機に、いろいろなことを、新しいことを考えていきたいと思いますので、よろしくお願いします。

(關) ありがとうございます。今、箕輪さんがおっしゃいましたように、私も授業の中で、障害者はいないよ。障害者と呼ばれる人達はいないよ。いるのは、人間だけだよ。そして何らかの形でだれでも障害者になるではないか。スフィンクスのようなものは、朝4本足、昼2本足、夜3本足は何？というのがあります。皆やはり高齢期を迎えて、障害があるということに直面するのだから、人のことではないだろうと、学生に言うと、彼らはわかったと言ってくれます。

僕は今日、山陰合同銀行の話の中でも、やはり地域を耕すということの大切さ、あれほどまでにプライドをもって頭取のことを褒めちぎることができるのだというのも、ものすごい話だなとは思ったわけです。

それから皆さんもご承知だろうと思いますが、障害者雇用というのは、昭和23年に

ヘレン・ケラーがわが国を訪れてくれて、そして、皆働けるよと。だから障害のある人達を排除しちゃいけないよというようなことを言ってくれたところに端を発しています。特にヘレン・ケラーは広島という地がとても好きで、また広島という地にとっても感銘を受けたというふうに後で言っています。それは昭和12年に来た時と同じように自分を迎えてくださった土地だからというようなことを切々と語っています。

その彼女が、お話の最後に、「あなたのランプの灯を今少し高く掲げてください」ということをよく言ったそうです。少し高く掲げますと、明るさがもうちょっと向こうまで届いて照らす範囲も広がります。私はやはり、働くということは、人として働く、人であるから働く、人であるために働くということだと思いますし、それから働くということにおいて、人たるに値する働き方をするということがとても大切だと思います。障害者という特殊な人種がいる

わけではありません。ですから、願わくば社会の中から排除されるのではなくて、こっちにいらっしやい、こっちもあるよと、ここにあなたの居場所がというような、そういう思いをみんながもっている、そんな地域づくりに邁進すべきではないだろうか、今お話を聞いて思ったような次第であります。

大変口幅ったい言い方になったかと思いますが、今日はこの4人の皆さん、忌憚のないご意見をいろいろお聞かせいただきました。

たぶん皆さんが感じられることはたくさんあったのではないかと思います。最後にもう1回、この4人の方々に拍手をもって、感謝の意を表したいと思います。では、これでシンポジウムを終わらせていただきます。ありがとうございました。

