

厚生労働省平成 21 年度障害者保健福祉推進事業
(障害者自立支援調査研究プロジェクト)

難病・発達障害・高次脳機能障害の 「その他の三障害」者の効果的な就労 に向けた調査研究事業

事業報告書

2010年3月

も く じ

1	ご挨拶	P 1
2	I 事業の概要	P 2
3	II 全国調査を実施して	P 8
4	調査事業から見てきたもの・課題・提言	P 9
5	アンケート調査 回収結果	P 12
6	先進地企業等の訪問調査報告書 ※ 訪問企業14社のリストをP20に掲載しています。	P 19
7	難病・発達障害・高次脳機能障害にある方の就労支援セミナー報告書 ＜発表資料／パワーポイント＞	P 55
	① 障害者就労支援【その他障害】について 厚生労働事務官 中谷美由紀	P 57
	② アンケート調査（中間）報告 事務局 中山 泰男	P 73
	③ 企業における障害者雇用 委 員 岡田 稔久	P 93
	④ わが社の就労支援・職場定着の取り組み (株)ダイキンサンライズ摂津 社長 應武 善郎	P 98
8	提 言（ 委 員 ）	P 127
	①「調査研究を通しての提言」 熊本学園大学社会福祉学部 教授 和田 要	P 129
	②「基本的な問いとともに制度をつくること」 立命館大学大学院先端総合学術研究科 准教授 天田 城介	P 131
9	感 想（ ゲスト／委 員／事務局 ）	P 133
10	委員会議事録	P 139
11	その他資料 ※ アンケート配布企業の選定内訳をP 159 に掲載しています。	P 155

ご挨拶



特定非営利活動法人おーさあ
理事長 小笠原嘉祐

私たちの街には、当然ながら多様な障がいのある方々がお住いです。重度障害や認知症であっても出来る限り地域で暮らしたいという想いは、地域の理解や支援なくして達成することは難しく、行政と地域住民と支援者（事業者）が一体となって取り組むことがとても重要ではないでしょうか。最近、「人にやさしい街づくり」を目指した各地の活動を耳にするようになりました。本来、福祉社会では当然であるノーマライゼーションの理念が、少しずつ広がって来ているように思います。

さて、日本の福祉制度は、障害者基本法に規定された身体障害、知的障害、精神障害のいわゆる三障害に該当する方を対象に組み立てられており、地方自治体のサービスに至るまで同様の状況です。本来、障害は限定されるものではありませんが、この特有の福祉制度によって、障害者手帳の交付対象とならない難病、発達障害、高次脳機能障害にある方々は、支援の対象外とされ、「制度の狭間」に取り残された感が無いとは言えません。

一方、障害者雇用促進法では、難病、発達障害者、高次脳機能障害者を「その他障害者」として、職業リハビリテーションの支援の対象とし、平成21年度もモデル事業が創設されるなど成果が期待されるところです。

今回、この「その他障害者」の就労支援に絡み、アンケート調査並びに先進地企業訪問及び就労支援セミナーを開催致しましたが、事業者から「仕事ができれば障害は関係ない」という予想を越えるほどの回答数を得たこと。障害者雇用に取り組む事業所には素晴らしいノウハウがあるものの、「その他障害者」の受入れるまでには至っていないことなど、当事者及び家族の想い、企業理念、社会制度などが複雑に絡み合って、一歩が進まない状況にあることが見えてきました。また、就労支援セミナーでは、多くの当事者や関係者が参加され、注目度の高さに驚かされると共に期待の大きさを感じたところです。

自立した生活を営むにはそれを補うだけの収入の裏づけがあることが必要であり、何よりも役割があることは生きがいへとつながります。この研究事業を通して、少しでも雇用の場の改善に寄与できればと願っています。

本事業を行うにあたり、熊本県、労働行政関係者、当事者団体及び関係者の皆様のご協力に感謝し、心より感謝申し上げます。

I 事業の概要

1 目 的

厚労省告示第55号（平成21年3月5日告示）障害者雇用対策基本方針により、身体障害者、知的障害者、精神障害者には該当しないものの、難病、発達障害、高次脳機能障害など、何らかの形態・機能障害があるため長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者については、障害者雇用促進法上の障害者〔その他障害者〕として職業リハビリテーションの支援の対象とすることが示されました。

その後、「発達障害者雇用開発助成金」「難治性疾患患者雇用開発助成金」等が新たに創設され、雇用の促進が図られるようになりましたが、「その他障害者」への理解がどの程度広がっているのか、企業の受入状況などを含めて総合的な観点から全体評価を行ない、今後の支援の在り方の検討に資するために実施いたします。

なお、本調査を通して、今年度新設された給付金「発達障害者雇用開発助成金」「難治性疾患患者雇用開発助成金」等への理解、さらには「その他障害者」雇用の理解を深めてもらうことも意図しています。

2 期 間 平成21年7月～平成22年3月31日

3 事業主体 特定非営利活動法人おーさぁ（熊本市栄町2-15 健軍くらしささえ愛工房）

4 内 容 1) 委員会の設置

2) 全国アンケート調査 平成21年10月～翌年2月

3) 先進地企業訪問 平成21年11月～翌年2月

4) セミナー開催 平成21年2月15日（月）

1) 委員会

	氏 名	所 属（役職種）	区 分
委員長	和田 要	熊本学園大学社会福祉学部 教授	有識者（研究者）
委 員	天田 城介	立命館大学大学院先端総合学術研究科准教授	有識者（研究者）
	柳田 紀代子	熊本県健康福祉政策課福祉のまちづくり室室長	行政
	有働 義信	熊本労働局職業安定部職業対策課 課長	行政
	岡田 稔久	くまもと発育クリニック院長	医師、支援者
	小笠原 嘉祐	ピネル記念病院理事長、おーさぁ役員	医師
事務局	中山 泰男	IBD ネットワーク社会制度支援世話人、おーさぁ役員	当事者団体
	川原 秀夫	健軍くらしささえ愛工房 所長、おーさぁ役員	
	面高 しおり	健軍くらしささえ愛工房 相談員	

2) アンケートによる調査

(1) 調査客体及び調査地域

日本標準産業分類（平成19年11月改定）に基づく産業のうち、「農業、林業、漁業」、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「電気、ガス、熱供給、水道業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「サービス業」等に属する民営事業所の中から、過去に障がい者雇用における表彰歴や各自治体が行なう障がい者雇用支援のための登録制度

等に応募している事業所群500社、その比較対象として障害者雇用率未達成の事業所群500社の合計1,000社の経営者（人事担当者を含む）とします。併せて、東京都23区及び政令指定都市の大都市とその他の都市に分類しての比較調査も行った。

- ・障がい者雇用理解のある事業所 500社
- ・障がい者雇用率未達成の事業所 500社 の合計 1,000社

※ アンケート送付企業の選定内訳を「その他資料」ページに掲載しています。

<アンケート回答企業の属性>

	障がい者雇用理解のある事業所群	障がい者雇用率未達成の事業所群
東京都23区及び政令都市	<ul style="list-style-type: none"> ・大臣表彰等 ・自治体で行なう支援団体登録 ・特例子会社 	<ul style="list-style-type: none"> ・無作為抽出 ※DPI ホームページにて公開されている情報を参考に抽出
	↓ 250社	↓ 250社
その他の都市	↓ 250社	↓ 250社

※DPIとは、Disabled Peoples' International の略で、日本語では「障害者インターナショナル」と訳します。特定非営利活動法人（認定NPO法人）DPI日本会議は国際的なNGOであるDPIに加盟した国内組織。<http://www.dpi-japan.org/problem/work.html> で公開されている情報を活用しました。

(2) 調査実施時点及び調査スケジュール

① 調査実施日

平成21年6月1日現在。但し、「その他の障害者」の雇用状況については、アンケート調査票記入日を基準日とした。

② スケジュール

～9月23日	アンケート作成(修正含む)
9月24日～9月30日	アンケート最終確認作業
10月1日～10月16日	校正・印刷
10月18日～11月6日	発送日と回収期間
12月上旬～翌1月末日	アンケート結果の集計

(3) 調査票の構成及び調査事項

本調査は、下記のことについて実施した。

- ① 企業情報
- ② 障がい者の雇用状況と障害者法定雇用率の対応について
- ③ 難病・発達障害・高次脳機能障害のある方への対応について
- ④ 「その他障害者」の雇用状況について
- ⑤ 「見えない障害」についての対応
- ⑥ 採用する上での不安要因と就労支援について
- ⑦ その他の活動

(4) 調査の実施方法

郵送によるアンケート調査は、自記申告方式により実施した。

(5) 回収／一次締切 1 月 6 日、二次締切（「ご提出のお願い」送付） 1 月末日
調査票の回答事業所数は 244 事業所。回収率は 24.4%であった。

3) 先進地企業等の訪問調査

障がい者の雇用率の高い事業所又は新聞記事掲載事業所等から熊本県内 6 社・県外 8 社の合計 14 社を訪問又は電話インタビューにより「その他障害者」の雇用に対する意見交換を行った。

- ・熊本県内事業所 6 社（訪問 6 社）
- ・熊本県外事業所（北海道 1、東京 3、大阪 2、沖縄 1） 8 社（訪問 6 社、電話 2 社）

また、熊本在住の当事者からの聞き取りを行った。 2 名（高次脳機能障害者）

4) セミナー（中間報告会）

障がい者雇用の促進が企業に求められる中、「その他障害者」への理解がどの程度広がっているのか、アンケート調査の資料を踏まえて、当事者・家族、事業主、支援者（医師、研究者）らの発表を基に、今後の支援の在り方を探る機会として開催した。

- ① タイトル：「難病・発達障害・高次脳機能障害にある方の就労支援セミナー」
- ② 日時：平成 22 年 2 月 15 日（月） 13 時 00 分から 16 時 00 分まで
- ③ 場所：〒860-8554 熊本市手取本町 8 番 9 号 テトリアくまもとビル 9 階
くまもと県民交流館パレア 第 1 会議室
- ④ 参加費用：無料
- ⑤ 主催：特定非営利活動法人 おーさあ 健軍くらしささえ愛工房
〒862-0904 熊本市栄町 2-15 県営健軍団地 1F 電話 214-0003
- ⑥ 後援：熊本県、熊本市、熊本労働局、熊日、高次脳機能障碍「ぷらむ」熊本、
熊本県難病団体連絡協議会、熊本県自閉症協会、熊本 LD 児・者親の会「めだか」
- ⑦ スケジュール：
13:00 開場
13:15 主催者挨拶 特定非営利活動法人おーさあ 理事長 小笠原嘉祐
13:20 第 1 部 基調講演 「障害者就労支援〔その他障害者〕について」
厚生労働事務官 中谷美由紀
13:50 調査（中間）報告 事務局 中山 泰男
14:30 第 2 部 意見交換会（発表順）
コーディネーター 熊本学園大学社会福祉学部 教授 和田 要
発言者・支援者
くまもと発育クリニック 医師 岡田 稔久
・事業者 (株)ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長 應武 善郎
・事業者 NPO 法人在宅就労支援事業団 事業推進部長 松下 修治
・当事者 難病患者（クローン病） 辻 正義
・当事者家族 高次脳機能障碍「ぷらむ」熊本 代表 一ノ瀬純二
・研究者 立命館大学大学院先端総合学術研究科准教授 天田 城介
・事務局 (IBD ネットワーク 社会制度支援世話人) 中山 泰男
- ⑧ 参加者数 91 名（内訳：医療 9、福祉 21、行政 14、当事者 26、学校 5、一般 16）

5) 啓発活動

成果物を用いて最大限の効果を目指します。

(1) 事業報告書 500部

- ・全国の難病相談支援センター、発達障害者支援センター、高次脳機能障害者支援センター
- ・九州内の障害者就業・生活支援センター
- ・熊本県内の特別支援学校
- ・関係行政機関、(独) 高齢者障害者就業支援機構 等
- ・協力者(当事者団体、家族会、先進地企業訪問先、セミナー講師) 等
- ・新聞取材掲載により希望者へ配付

(2) 報告書PDFデータの公開

- ・本事業所ホームページからダウンロード取得を可能とする。
- ・アンケート送付先企業1000社へお礼とホームページの紹介を兼ねたお手紙を送付する。
- ・メディア等へ取材の依頼

5 主な用語の定義

(1) 身体障害者

身体障害者とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号、以下「法」という。)に規定される身体障害者をいう。原則として身体障害者手帳の交付を受けている者をいうが、身体障害者手帳の交付を受けていなくても、指定医又は産業医(内部障害者の場合は指定医に限る。)の診断により確認されている者も含む。

なお、身体障害者程度等級表の1級、2級を重度身体障害者としている。

(2) 知的障害者

知的障害者とは、法に規定される知的障害者をいう。具体的には児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターによって知的障害があると判定された者をいう。

また、重度知的障害者とは次のイからハまでのいずれかの者をいう。

イ 療育手帳(愛の手帳等他の名称の場合も)で程度が「A」とされている者

ロ 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医から療育手帳の「A」に相当する判定書をもらっている者

ハ 障害者職業センターで重度知的障害者と判定された者

(3) 精神障害者

精神障害とは、法に規定される精神障害者をいう。具体的には次のイ又はロの者であって、症状が安定し、就労可能な状態の者をいう。

イ 精神障害者保健福祉手帳を持っている者

ロ イ以外の者であって、産業医、主治医等から統合失調症、そううつ病又はてんかんの診断を受けている者

(4) 難病

① 難病とは、昭和47年10月にまとめられた「難病対策要綱」により、「(1)原因不明、治療方針未確定であり、かつ、後遺症を残す恐れが少ない疾病、(2)経過が慢性にわた

り、単に経済的な問題のみならず介護等に著しく人手を要するために家族の負担が大きく、また、精神的にも負担が大きい疾病」と定義されている。

また、いわゆる難病のうち、症例が少ないことから全国規模での研究が必要な疾患を「特定疾患」と定義されています。平成21年10月1日現在、特定疾患は130疾患あり、うち56疾患の医療費は公費負担助成の対象となっている。⇒難病情報センターホームページ参照
<http://www.nanbyou.or.jp/what/nan.taisakugaiyou.htm>

② 難病であることの確認

医師の診断書等を参考として個別に確認することになる。

(5) 発達障害者

① 発達障害者とは、次の障害を有するために日常生活又は社会生活に制限を受ける者をいう（発達障害者支援法第2条第1項）。

- ・自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害
- ・学習障害
- ・注意欠陥多動性障害
- ・その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの

② 発達障害者であることの確認

医師の診断書により行う。また、職業リハビリテーションの提供に当たっては、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年4月1日）以前に当該機関ないしは、当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった場合についても、診断書による場合に準じて取り扱うこととしている。

(6) 高次脳機能障害者

① 高次脳機能障害者とは、脳血管障害や外傷性脳損傷（交通事故、労災などの第三者行為によるものを含む）などが原因で脳に損傷を受けることにより、運動機能障害や感覚機能障害以外に注意・知覚・学習・記憶・判断・言語・思考などの精神機能の低下や喪失が生じる場合があり、この後者の障害を有する者をいう。

② 高次脳機能障害者であることの確認

医師の診断書、意見書等を参考として個別に確認することになる。

(7) 30時間以上労働者

1週間の所定労働時間が30時間以上で、社会保険加入義務の対象となる労働者。

(8) 短時間労働者

上記（7）以外の労働者

(9) 正社員

契約期間の定めのない（定年により定められているものを除く。）労働者。

(10) 嘱託・契約・準社員等

契約期間の定めがあり、正社員と同様の仕事を行う労働者。

(11) パート・アルバイト

契約期間の定めがあり、正社員より所定労働時間が短時間の労働者。

(12) 発達障害者雇用開発助成金

発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、地域障害者職業センターにおいて支援を受けた発達障害者について、ハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れる事業主に対して賃金の一部に相当する額を助成する。また、雇入れた発達障害者に対する配慮事項等についての報告を頂くと共に、雇入れから6ヵ月後にハローワーク職員及び地域障害者職業センター職員による職場訪問が行われる。

(13) 難治性疾患患者雇用開発助成金

難病のある人の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れる事業主に対して賃金の一部に相当する額を助成します。また、雇入れた難病者に対する配慮事項等についての報告を頂くと共に、雇入れから6ヵ月後にハローワーク職員による職場訪問が行われる。

6 利用上の注意

(1) 産業分類の表章

集計に当たっては、「農業、林業」及び「魚業」の2分類を合算し、「農林漁業」に。「学術研究、専門・技術サービス業」、「複合サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く）」及び「サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）」の4分類を合算し、「サービス業」として表章している。

今回、回答がなかった産業については、表グラフに表示していない。

(2) 表章単位

事業所調査による障害者の雇用状況については、1人単位で算出し、小数第2位を四捨五入した数値を表示している。

参 考 資 料：障害者の雇用支援のために～事業主と障害者のための雇用ガイド～（平成21年度版）

障害者職業総合センター研究部門ホームページからPDF又はWordファイルでダウンロードできます。

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/kyouzai.html>

各種助成金：厚生労働省 雇用の安定のために事業主の方への給付金のご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/koyouantei.html>

Ⅱ 全国調査を実施して

委員長（熊本学園大学）和田 要

障害者自立支援法の施行により、「身体・知的・精神」障がい者が統一的に制度の中に盛り込まれ、「その他障害」についても法の中に位置づけられたものの、有効な自立支援のシステムの支援には有効性が乏しいのが現状である。

今回、「平成 21 年度障害保健福祉推進事業」の一環として、調査研究事業の委託をうけて、難病・発達障害・高次脳機能の「その他三障害」者の効果的な就労支援に向けた全国調査を実施した。全国 1000 社（障害者雇用率達成企業 500 社と未達成企業 500 社を各々無作為抽出）を対象とした質問紙法により調査と障害者雇用を積極的に進めている企業（全国 14 社）に対する聞き取り調査を実施した。

①全体の回答率が 24.4%の状況は、障がい者の雇用に関して多くの企業は、障がい者を雇用することへの社会的責務の認識の深まりがいまだ不十分であるのではないかと考えることができる。

②障がい者の採用に関しての困難だと思ふ企業の回答をみると、「障がいに見合う仕事を確保できない」「人材と職種がマッチングしない」という結果が多く、今後障がい者にとっての職種や業務内容の研究・開発によって、企業に提示されると同時に企業の自助努力が求められているといえる。

③回答企業をみると「その他障がい」者の雇用や勤務実態からは、その他障がい者に対する肯定的な受け入れをしており、「仕事ができるのであれば何ら関係ない」と考えている実態も読み取ることができる。

④「その他障がい」者の雇用に関しての不安として回答企業が上げているのは、「障がいについての知識がない」「仕事や生活をサポートする余剰人員がない」「障がいにあつた仕事がない」とする回答が多くを占めている。

このことは、たとえば企業独自に障がい者をサポートする人を置くことは、昨今の経済状況では困難であることと、就労を支援などを行う人員の配置を国が何らかの手当てを講じることによって、「その他障がい」者の雇用が進展する可能を確実にあるといえる。

障がい者の雇用を進めるためには、当事者や家族さらに企業や社会に対するメンタル面でのサポートや制度的なシステムづくりが求められているといえる。

⑤障がい者の就労や社会参加を進めるために必要なこととして、障がい当事者の不安や心配（病気や障がいに対する医療サービスから就労や社会生活）や障がいを持つことによる遠慮を抱え込むこととなるので、これらの支援策を講じる必要がある。

難病・発達障害・高次脳機能障害が見えない障がいであることが多く、そのため社会や周辺に対して、正しい理解の啓発が必要である。

障がい者が学校教育を終えて、多くの企業が就労を目指すための研修生や実習生として受け入れるものの、直接その企業に就労するという形に結びついていないのが現状である。研修は受け入れるが、雇用は別という思考があつてはならない。

⑥障がい者のもつ可能性と豊かさがることを見出す企業の存在がわかつた。聞き取り調査の大きな特徴は、障がい者を雇用している企業の共通点は、社会的責務としての障がい者雇用に止まらず、企業文化としての豊かさを障がい者とともに創造していることが伝わってきた。障がい者から、企業としての発想力や創造力を創出していることがわかつた。

調査結果から見えて来たもの・課題・提言

アンケート調査から見えてきたもの ①

1. 事業主の多くが「その他障害者」を知っていると回答。その情報元第一位はメディア、次に研修会等であった。メディアから得た印象（生活の大変さ）で、少なからず採用時の判断に影響があるのでは。
2. 「その他障害者」の雇用経験あり 21%、雇用経験なし 60%。障害を開示しないで就職される方が実際には多いものと推察される。
3. 勤務形態では、難病者と発達障害者は正職員の割合が高く、高次脳機能障害者は逆にパート待遇が多い。業務遂行能力（継続性）の評価や受け止め方によって特徴が見られる。
4. 「その他障害者」の雇用経験がある企業の67%が了解の上で採用。当事者側が障害や疾病を理由に自分から敷居を高くしている。
5. 採用後に「その他障害者」であることが判明した場合、多くの企業が「仕事ができれば問題ない」「配慮を検討する」と回答。隠す苦勞より開示して働き続ける苦勞（努力と工夫）が健全な姿である。
6. 履歴書に「その他障害者」の記載があった場合の対応では、「不採用とする」3%、「仕事ができれば関係ない」34%、開示は不利だと考える当事者と企業側の意識に懸隔があると推測される。
7. 「その他障害者」の新規雇用に際して、雇用経験がある企業群は、「業務にマッチングすれば可能」との回答が多く、一方で経験のない企業群は「新規雇用は困難」との回答が多い。

アンケート調査から見えてきたもの ②

8. 「その他障害者」を雇用する上で不安に感じること。（ベスト3）
 - ① 障害についての知識がない・未知の世界
 - ② サポートできる余剰人員がない・専門家がない
 - ③ 障害に見合った仕事がない
9. 「その他障害者」の雇用経験がある企業は、規模200人未満に多い。制度がなくても、中小企業にはチャレンジ力や応用力がある。
10. 「その他障害者」の雇用を進めるには何が必要か。（ベスト3）
 - ① 障害者と同じ助成金制度
 - ② マナーやスキルを身につけている
 - ③ 障害者法定雇用率の対象に含める
11. 「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」を知らない 76%、障害を開示するには勇気が必要。その過程において何らかの支援がなければ利用は広がらない。企業も対象者不在なら知ることもない。
12. 雇用支援の取り組みは、国・民間一体で 52%、国の責任で 9%、ケースバイケース 30%であった。根本的な制度改革の必要性を求める一方で、当事者の意識向上も求めているようだ。
13. 就労体験受入れやトライアル雇用は、採用への有効な手段となる。

先進地企業訪問調査から見てきたもの

1. トップの思い切きった決断から障害者雇用は始まっている。
2. 障害者就業・生活支援センター相談員のマメな活動が、企業側に安心感を与え、新規雇用や定着化につながっている。
3. 通勤等（環境要因）により雇用が限定的に成らざるを得ない。
4. トライアル雇用は、彼ら（障害特性）を知る有効な機会であり、長期雇用に結びつく可能性がとても高い。
5. 特例子会社には、全障害に渡る優れた雇用ノウハウがあり、その他障害者の雇用も問題ではないが、手帳のない方は雇えない。
6. 事業主等の共通意見 <雇って見ること、心配し過ぎないこと>
 - ① 当初は奇異な行動が問題と感じたが、周囲の理解が進むにつれ問題ではなくなり、障害者が居るのが普通になった。職場全体がやさしくなった。
 - ② 障害特性に応じた配慮や利点を活かせば十分に働ける。
 - ③ 「仕事に合わせて人を雇う」から「その人の持つ力を活かせるように仕事を变化させる」という発想の転換が必要。
 - ④ 社会的支援がなければ、現状では「その他障害者」を雇用し辛い。

課 題

1. 社会全体が、「その他障害者」の特性を偏って理解している可能性が高い。正しい知識を広めるための機会や啓発が不十分ではないが。
2. 障害者雇用の意識が高い企業群は、「その他障害者」への理解や関心も高いが、雇用経験のない企業群は「採用は困難」との回答。障害者雇用の裾野を広げないことには、「その他障害者」も進まない。
3. 各中小企業には得意とする障害種別があり、その雇用管理能力は高く相当の自信と満足感を持っている。一方、経験のない障害種別は「分からないから」と手を出したげらない。それぞれのノウハウが相互に活かされるような横のつながりがない。
4. 現状は単純労働を中心とした業務内容となっており、企業内に仕事を割り出すための専門的支援者がいない。
5. 特例子会社は、全障害に対する雇用管理能力や仕事創出への応用力などの優れたノウハウを備えているが、障害者手帳を持たない「その他障害者」は基本的に受け入れられない。
6. 障害者手帳を持っている人と持っていない人との格差は、制度に乗っている限りこの溝は埋まらない。企業側（メリットがない）、支援者（勤める利点がない・特性が多様）、求職当事者（勇気がない）の三疎み状態になっている。
7. その他障害者の各支援センターでは、就労支援まで手が回らない。

提 言

1. 困難なイメージが先行しているため、企業の多くは雇用に大きな不安を抱いている。障害に対する理解や啓発を、国や自治体は具体的に実施すべきである。
2. 「仕事に合った人を雇う」より「人を活かせるように仕事を变化させる」という創意工夫がこれからの柱。この考え方が社会全体で共有されるまで、努力する企業を応援する仕組みが必要。
3. 年に数回の研修では事業所間や支援機関との関係は築けない。小単位でしっかりとしたネットワークを作り、気軽に情報を共有する機会が必要。
4. 地方の中小企業にとって障害者も貴重な働き手。しかし、通勤が困難であるために就労へ結びつかない現実がある。有効な手段の創出が求められる。
5. 企業のモラルへ訴えるより、制度活用による雇用が現実的である。「その他障害者」を障害者雇用率の算定対象とする等、制度の矛盾（三竦み状態）を早期に解消すべきである。

※1 企業訪問調査に関する資料は、P19の
「先進地企業等の訪問調査報告書」の資料を参照

※2 アンケート調査に関する資料は、P79の
「難病・発達障害・高次脳機能障害にある方の就労支援
セミナー報告書」のパワーポイント資料を参照

アンケート集計（2010年1月31日現在 / 244社）

- ・ 黒太字は合計数（内訳：障害者雇用に理解のある企業は赤、未達成の企業は青）で記載。
- ・ NAとは「ノーアンサー（未回答）」、WAとは「ダブルアンサー（重複回答）」のこと。

難病のある方・発達障害者・高次脳機能障害者の雇用に関するアンケート調査表

1 企業情報

所在地 [都・道・府・県 区・郡・市 町・村]

事業所数 [ケ所] ← 本店/本社を含む数をご記入下さい。

問1-1 記入者（該当するもの一つ）

1 事業主・役員 2 支店長・所長 3 人事 4 総務 5 その他
 NA 67(52・15) 5(5・0) 68(36・32) 87(47・40) 9(6・3) 8(3・5)

問1-2 産業別（複数回答可）

1 農林漁業 3 2 建設業 12 3 製造業 64 4 情報通信業 3
 5 電気・ガス・熱供給・水道業 0 6 運輸・郵便業 16 7 卸売・小売業 32
 8 金融・保険業 7 9 不動産業 2 10 飲食店・宿泊業 9 11 医療・福祉 14
 12 教育・学習支援業 13 13 サービス業 60 14 その他 3
 NA 4

問1-3 従業員数（該当するもの一つ）週30時間以上の常用労働者が対象です。

1 55人以下 66(60・6) 2 56人～100人 59(25・34) 3 101人～200人 48(21・27)
 4 201人～300人 20(8・12) 5 301人～999人 34(20・14) 6 1,000人以上 15(13・20)
 NA 2

2 障害者の雇用状況と障害者法定雇用率の対応について

問2-1 平成21年6月1日現在の障害者実雇用率についてお教え下さい。なお、従業員56人以上の企業につきましては、ハローワークへ報告(障害者雇用状況報告書)された障害者雇用率でかまいません。また、それ以外の企業につきましては、下記の計算式により算出をお願いいたします。

	重度の30時間以上労働者	重度の短時間労働者	重度以外の30時間以上労働者	重度以外の短時間労働者	合計
身体障害者	(698)人×2	(73)人×1	(534)人×1	—	1989人
知的障害者	(411)人×2	(100)人×1	(562)人×1	—	1471人
精神障害者	—	—	(77)人×1	(49)人×0.5	95人
				計(A)	3445人

※ 短時間労働者とは、20時間以上30時間未満のこと

NA 35

【計算式】 (A) ÷ 常用雇用者労働者の総数 = 障害者実雇用率 [%]

小数点以下第2位まで

問2-2 障害者法定雇用率への対応状況についておたずねします。

(該当するもの一つ)

1 余裕をもって採用しているので問題ない	} ⇒ 問3-1へ	104	(93・11)
2 将来的には障害者の増員が必要		55	(30・25)
3 特例子会社等を活用する		11	(11・0)
4 直ぐにも採用したいが困難な状況にある	} ⇒ 以下の質問へ	40	(7・33)
5 納付金を納めてでも雇用は困難である		20	(3・17)
理由		NA 14	(5・9)

問2-3 身体障害者・知的障害者・精神障害者の採用が困難だと思ふ理由についてご記入下さい。(複数回答可)

1 求める人材と求職者がマッチングしない	27	(4・23)
2 業務が複雑化・高度化しており対応できそうにない	15	(2・13)
3 全ての障害者に見合う仕事を準備できない	27	(5・22)
4 受け入れたくとも社員らの理解が得られにくい	0	
5 社員の削減はあっても求人や増員の計画はしていない	19	(4・15)
6 職場のハード面の改善が追いついていない	19	(5・14)
7 障害者が仕事に慣れるまで教育・指導する人員の余裕が当社にはない	15	(1・14)
8 ノウハウがない	1	(0・1)
9 その他	6	(0・6)
	NA 1	(0・1)

3 難病・発達障害・高次脳機能障害のある方への対応について

問3-1 障害者手帳をもたない難病・発達障害・高次脳機能障害のある方(以下「その他障害者」という。)の存在についてご存知でしたか。

・難病	1 知っている	157(102・55)	2 知らなかった	85(45・40)	NA 2(2)
・発達障害	1 知っている	158(105・53)	2 知らなかった	82(40・42)	NA 4(4)
・高次脳機能障害	1 知っている	123(82・41)	2 知らなかった	116(62・54)	NA 5(5)

全てに「2」であった方は、問4-1へ
また、それ以外の場合は、以下へお進み下さい

問3-2 問2-1で「知っている」に記載された方にお尋ねします。どのようにして「その他障害者」のことをお知りになりましたか。(該当するものに○印を記入)

		難病	発達	高次脳
1	家族や親族、又は、友人・知人に当事者がいるから	25(16・9)	26(16・10)	6(5・1)
2	職場に当事者がいる、又は、社員の申出によって知った	14(12・2)	9(8・1)	9(7・2)
3	メディアを通じて知った	87(54・33)	79(50・29)	64(37・27)
4	セミナー・研修会等の機会を通して知った	37(29・8)	52(41・11)	34(30・4)
5	ハローワークや障害者職業センターなどの紹介で知った	13(10・3)	14(12・2)	10(9・1)
6	その他()	9(2・7)	11(4・7)	10(3・7)

4 「その他障害者」の雇用状況について

問4-1 貴社では、「その他障害者」を、現在、又は、これまで雇用したことはありますか。

1 現在雇用している	} ⇒以下の質問へ	33(25・8)
2 現在雇用していないが、かつて雇用していたことがある		16(7・9)
3 雇用したことはない	} ⇒問5-1へ	149(84・61)
把握していない		38(24・14)
		NA 8(5・3)

問4-2 その方の業務内容についてお教え下さい。

- 1 事務職 A (経理・総務) [12 人] 2 事務職 B (軽微な事務) [14 人]
 3 接客 [4 人] 4 運転 [2 人] 5 清掃 [12 人]
 6 製造 [15 人] 7 専門性の高い業務 [8 人]
 8 営業 [1 人] 9 その他 [9 人] (内容)
 ※補足 軽微な作業 [9 人]

問4-3 その方の雇用形態をお教え下さい。(実数が分からない場合「？」と記入)

※		正社員	嘱託・契約 ・準社員等	パート・アルバイト
	難病のある方	17 (12・5)	3 (2・1)	2 (1・1)
	発達障害者	26 (19・7)	7 (5・2)	6 (6・0)
	高次脳機能障害者	2 (2・0)	5 (5・0)	9 (6・3)
	その他の疾病等	5 (1・4)	1 (0・1)	3 (0・3)

問4-4 「その他障害者」の雇用経緯についておたずねします。

1 障害（疾病）があることを知らずに採用した	[7 人]	(5・2)
2 障害（疾病）を理解した上で採用した	[38 人]	(23・15)
3 採用後に障害（疾病）を持った	[11 人]	(4・7)
4 障害者を採用したら「その他障害者」でもあった	[5 人]	(5・0)
5 その他（ ）	[7 人]	(7・0)
6 わからない	[2 人]	(0・2)
	NA 4	(3・1)
	WA 1	(1・0)

5 「見えない障害」についての対応

問5-1 採用後に「その他の障害者」であることが判明した場合、貴社ではどのような対応をされますか、若しくは、されましたか？(複数回答可)

1 転職を勧める	9	(4・5)
2 就業規則に照らし合わせて対応する	52	(29・22)
3 仕事ができるのであれば関係ない	172	(101・65)
4 障害（疾病）に応じた配慮を検討する	120	(74・41)
5 配置転換を検討する	30	(16・14)
6 雇用形態の変更を検討する（正社員から契約社員への変更など）	13	(8・5)
7 その他（ ）	6	(5・1)
	NA 10	(7・3)

問5-2 提出された履歴書に「その他障害者」に関する記載があった場合は、どのように対処されますか。(複数回答可)

1 書類選考で不採用とする	13	(5・8)
2 面接は行なうが結果次第である	125	(81・44)
3 事前に障害（疾病）を学習した上で面接に応じる	71	(43・28)
4 配属予定先の管理職者と受入を協議した上で面接する	68	(36・32)
5 医療従事者（医師や看護師など）や専門の支援機関に相談する	48	(30・18)
6 募集した以外の職域や職種、又は、パート職（契約）で検討する	4	(3・1)
7 本人の申出を聞き、どのような仕事をしたいのか相談にのってもよい	56	(41・15)
8 仕事ができるのであれば関係ない	119	(78・41)
9 その他（ ）	7	(7・0)
	NA 8	(6・2)

6 採用する上での不安要因と就労支援について

問6-1 「その他障害者」を新たに採用（雇用）することは可能ですか。（○印を記入）

		難病	発達	高次脳
1	積極的に採用を検討したい	2(1・1)	2(2・0)	4(3・1)
2	既存の職種・職務に適応できるのであれば可能	71(52・19)	71(56・15)	61(47・14)
3	困難である	72(39・33)	76(40・36)	79(44・35)
4	わからない	83(46・37)	83(46・37)	86(46・40)

NA 10(6・4)

問6-2 「その他障害者」を雇用する上でどのような不安をお感じになりますか。（複数回答可）

1	障害（症状）についての知識がない	113(69・44)
2	雇用管理の方法が分からない	42(22・20)
3	コミュニケーションの方法が分からない	33(19・14)
4	障害に見合った仕事がない	112(57・55)
5	障害（症状）が重くなるようなことになれば責任が取れない	56(31・25)
6	仕事や生活面をサポートできるような余剰人員がない	113(64・49)
7	生活面・医療面も含めた支援体制の確保が困難	85(51・34)
8	何かしらトラブル(クレームなどを含む)を起こすのではないかと考える	30(14・16)
9	その他	16(11・5)
		NA 9(7・2)

問6-3 今後、「その他障害者」の雇用を進めるためには何が必要だと思いますか。（複数回答可）

1	経済が回復すること	75(50・25)
2	国による広報と啓発が進むこと	61(34・27)
3	社員や労働組合側に理解と啓発が進むこと	34(21・13)
4	各種学校や訓練施設と会社側との連携が広がること	56(45・11)
5	障害者法定雇用率の対象に含めること	88(58・30)
6	身体障害者、知的障害者等と同じ助成金制度が利用できること	105(80・25)
7	障害（疾病）に見合う設備等改修費用の助成が受けられること	62(41・21)
8	全体的なマネジメントができる専門家の指導が得られること	66(44・22)
9	通勤に際してサポート（福祉サービスを含む）が受けられること	45(30・15)
10	働くことに対する家族の理解と支援が継続的に得られること	78(60・18)
11	社会人としてのマナーやスキルを身につけていること	99(66・33)
12	業務上必要と思われる資格を有していること	45(23・22)
13	その他	14(8・6)
		NA 9(4・5)

問6-4 平成21年度より新に創設された「発達障害者雇用開発助成金」「難治性疾患患者雇用開発助成金」等の助成金についておたずねします。 (該当するもの一つ)

1 知らなかった	184(103・81)
2 既に利用した	1(1・ 0)
3 機会があれば利用したい	39(31・ 8)
4 利用するのは難しいと思う	14(8・ 6)
理由	NA 6(6・ 0)

問6-5 「その他障害者」への雇用支援は必要だと思いますか。 (該当するもの一つ)

1 国・民間が一体になって就労支援に取り組む必要がある	125(78・47)
2 国が責任を持って行なうべきである	23(13・10)
3 ケースバイケースであり一概に言えない	73(45・28)
4 必要とは思わない	4(1・ 3)
5 わからない	13(7・ 6)
	NA 5(4・ 1)
	WA 1(1・ 0)

7 その他の活動

問7-1 障害のある人の就労や社会参加を支援するため、企業として取組まれていることがあればお教え下さい。(複数回答可)

1 障害のある中・高生や特別支援学校(盲・聾・養護学校)からの実習を受け入れている	85(78・ 7)
2 バリアフリー化などの取組みを行なっている	58(39・19)
3 仕入れに際して障害者作業所等の製品を採用している	13(12・ 1)
4 業務の一部又は全部を障害者作業所等に委託している	27(24・ 3)
5 障害者作業所の商品販売に協力したり、購入をしたりしている	57(39・18)
6 人権や差別に関する社員教育や研修を行っている	68(41・27)
7 その他	32(18・14)
	NA 48(21・27)

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

先進地企業等の訪問調査 報告書

■ 訪問企業一覧表 (平成21年11月20日～平成22年1月29日)

No.	都道府県	業種	事業所名	所在地	障害者の雇用状況	事業内容	訪問者
1	熊本	製造	ホープ印刷株式会社	〒861-8007 熊本県熊本市龍田弓削 1-4-12 TEL:096-338-0500	従業員数:45名 (うち障害者数:5名) 内訳:身体 7名	①印刷業・コーヒー焙煎 ②在宅でお仕事をしてもらっている方もいる	11月20日 和田 要 面高しおり
2	熊本	製造	株式会社 ケイ・エフ・ケイ 小川	〒869-0612 熊本県宇城市小川町南海東 1961 TEL:0964-43-4848	従業員数:約70名 (うち障害者数:3名) 内訳:精神 1名 発達 1名 難病 1名	①・二輪車・四輪車部品及び治工具の製造 ・二輪車・四輪車部品の切削研削加工 ・工作機械・切削工具・産業機器類の販売 (ホンダの下請け工場)	12月1日 中山泰男 面高しおり
3	熊本	サービス	有限会社 三松産業	〒861-4303 熊本県宇城市豊野町下業 430-20 TEL:0964-45-3445	従業員数:約30名 (うち障害者数:2名) 内訳:知的 1名 精神 2名	①廃棄物処理・リサイクル業 ②発達障害の方2名を雇用している	12月1日 中山泰男 面高しおり
4	大阪	製造	株式会社 ダイキンサンライズ 摂津	(問合先⇒ダイキン工業株式会社) 〒530-8323 大阪府大阪市北区中崎西 2丁目 4-12 TEL:06-6373-4348	従業員数:不明 (障害者数:71名) 内訳:身体 49名 知的 16名 精神 6名	①部品の加工・組み立て等 ②特例子会社になるので、手帳を持った方が対象	12月14日 天田城介
5	熊本	福祉事業 ・ 作業所	在宅就労支援事業 団	〒862-0976 熊本県熊本市九品寺 5丁目 9-1 TEL:096-375-7900	従業員数:不明 (うち障害者数:15名)	①・在宅就労の相談 ・制度、家族の相談 ②宛名書き・封筒作成・梱包作業・ 封入作業・データ入力等...	12月18日 中山泰男
6	沖縄	小売	株式会社パートナー (NPO法人アビシヤス の子会社)	〒900-0013 沖縄県那覇市牧志 3丁目 24-29 TEL:098-951-0567	従業員数:不明 (うち障害者数:8名) 内訳:身体 2名 難病 8名	①お土産と、在宅作業にて作成した工芸 品の販売 ②従業員全てが難病者なので、ワークシ ェアリングにて、交代しながら勤務を行っ ている。	12月25日 中山泰男 (電話調査)
7	東京	サービス	第一生命チャレンジ ド株式会社 (特例子会社)	〒114-0014 東京都北区田端 6-1-1 田端アスカタワー8F TEL:03-5814-2071	従業員数:不明 (うち障害者数67名) 内訳:身体 5名 知的 51名 精神 11名	①清掃・印刷・資料作成等... ②特例子会社なので、手帳を持った方が 対象	12月29日 天田城介
8	熊本	製造	株式会社 再春館製薬所	〒861-2201 熊本県上益城郡益城町寺中 1363-1 TEL:096-289-4444 http://www.saishunkan.co.jp/domo/	従業員数:不明 (うち障害者数:16名) 内訳:身体 1名 知的 14名 精神 1名	①「ドモホルンリンクル」を主力とした化粧 品、医薬部外品、医薬品の製造・販売 ②現在は知的障害の方を中心に雇用して おり、会社の設備や立地条件等により 身体障害の方の雇用は行っていない。	1月14日 中山泰男 面高しおり
9	熊本	運輸	株式会社 共同運輸	〒861-1113 熊本県合志市栄 3766-24 TEL:096-248-5515	従業員数:302名 (うち障害者数:16名) 内訳:身体 2名 知的 7名 精神 7名	①運送・食品の仕分け・包装業務等 ②障害によって業務を分けるのではなく、 その方の出来るやりたい仕事をして頂 いている。	1月22日 中山泰男 面高しおり
10	大阪	サービス	株式会社 エルアイ武田 (特例子会社)	〒540-8645 大阪府大阪市道修町 4丁目 1-1 TEL:06-6204-2111	従業員数:不明 (うち障害者数:49名) 内訳:身体 26名 知的 22名 精神 1名	①清掃・印刷・洗濯業務等 ②特例子会社なので、手帳を持っている 方が対象	1月24日 面高しおり (電話調査)
11	北海道	製造 ・ 小売	一般社団法人 いぶり花づくり ネットワーク	〒059-0028 北海道登別市富岸町 1丁目 9-6 TEL:0143-85-1145	従業員数:不明 (うち障害者数:13名) 内訳:身体 3名 知的 7名 精神 3名	①造園業・苗花の生産等	1月26日 萩原英司
12	東京	小売 ・ 製造	ユニクロ 東京本部	〒530-0073 東京都千代田区九段北 1-13-12 丸の内スクエア 受付2F TEL:03-6272-0296	従業員数: (障害者数:) 内訳:	①衣料品等の製造・小売業 等	1月28日 岡田稔久
13	東京	製造	ファイザー株式会社	〒151-8589 東京都渋谷区代々木 3-22-7 新宿文化クイントビル TEL:03-5309-7000	従業員数: (障害者数:) 内訳:	①医療用薬品・動物用薬品・農薬の製造 販売	1月28日 岡田稔久
14	東京	保険	アクサ生命株式会社	〒108-8020 東京都港区白金 1-17-3 NBF プラチナタワー TEL:03-6737-7777	従業員数: (障害者数:) 内訳:	①保険業務全般	1月29日 岡田稔久

■ 当事者聞き取り

1	高次脳機能障害	一ノ瀬 たけし (父:純二) さん	(精神1級・療育7級)	12月21日 中山泰男 面高しおり
2	高次脳機能障害	大沢 一成さん	(心原性脳梗塞症による言語 機能の著しい障害:失語症)	12月17日 中山泰男 面高しおり

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
企業訪問 報告書 ①

調査員氏名	和田 要、面高しおり	調査員所属	NPO法人 おーさあ
日 時	H21年11月25日 15:00~16:00	会 社 名	ホープ印刷株式会社
場 所	熊本市龍田弓削	相 手 方	取締役本部長 松本 徹 様

1 貴社が障がい者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など。

障がいを持った人たちが働きたくても働けない問題を何とかしたいと考え、働く場を提供するという理念で「共同作業所 ホープ印刷」として昭和52年に発足しました。

一緒に働いていても障害者だからと感じることはなく、ごく普通の風景である。

ここ数年、不景気の中で、印刷という仕事が段々と厳しい状況であり、年商5億円弱が実情である。現在45名の社員の中で、身体障がい者6名と在宅での仕事をお願いしている人もいる。（精神障がい者やその他障害者の雇用はない）



2 雇用してみてお感じになったことなどお聞かせ下さい。

当初より障がい者とともにいるので、自分や会社の中での特に感じたことはない。普通のことと思う。雇用ではないが、特別支援学校高等部などから「職場実習」を積極的に受け入れている。その後の雇用につながってはいないが、人材を育てて社会に送り出すということも、社会貢献の一つと考えている。職場実習などで、障がい者が働くことについての研修になっているという点では評価ができると思う。

3 障がい者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

難病やその他の障害をもつ人を現在雇用していない。今後は雇用したいと思っている。日頃から社員研修は積極的に取り組んでいると思う。

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

1) 難病及び高次脳機能障害

難病や高次脳機能障害者の雇用はない。

①新規採用・・・なし

②中途障害・・・身体障がい者の中に1名

2) 発達障害・・・なし

- 5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障がい者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

社会全体が障がい者の働く場を提供するという視点にたつことが必要と思う。

会社においては、その会社の業務内容の個別性はあるが、多様な雇用の勤務形態を工夫して、ワークシェアリングをより進めていくのも一つの方法ではないかと思う。

障がい者の場合、種別や障害の程度に応じた研修や指導の期間などを工夫する必要があるのではないかと思う。

- 6 障がい者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

特にない。ただ企業の場合、技術革新により新型機械を導入することがあった。これまで印刷機械を担当していた障がい者の方の仕事がなくなるということで、何か会社の業務の中で新しい部門を創ろうということになり、「コーヒー焙煎」の部門をつくることになった。コーヒー豆から焙煎していくということで、本社の業務として位置づけている。「コーヒー焙煎」部門に障がい者が3名関わっている。5年目で売り上げが年間600万円程度ある。

- 7 なかなか進まない障がい者の雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

特別な施策が必要な面があるとは思うが、これまでの企業の多くが、仕事（業務）に合わせて人を雇うという考えから、創意工夫して「人に合わせて仕事を変えていく」という考えも時には必要と思う。

（感想）設立当初より障がい者とともに生きる企業としてこれまで発展してきた。段々と人の入れ替わりのある中で、精神障害・知的・難病やその他の障がい者がさらに雇用されるよう願っている。松本さんの「障がい者がいることが普通」だとする視点が何より印象的だった。



平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業

「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
企業訪問 報告書 ②

調査員氏名	中山泰男、面高しおり	調査員所属	NPO法人 おーさぁ
日 時	H21年12月1日 11:00~12:00	会 社 名	(株)ケイ・エフ・ケイ小川
場 所	宇城市小川町南海東 1961	相 手 方	常務取締役 谷崎 好文 様

- 1 障がい者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

会社は平成3年の設立。主に二輪車・四輪者のギアとなる歯車の旋盤を行っています。工場は2カ所で、約70名の職員が働いています。

障がい者の雇用は、3年程前に熊本県南部障害者就業・生活支援センター「結」の支援ワーカーさんが来られ説明を受けたことがきっかけです。最初は、どのように対応したらよいのか分からず不安でした。

いつでも相談にのってくれると言うことで、ご紹介を頂いた精神障害のある方を一人採用することから始まりました。現在では、アスペルガー症候群の方1名、潰瘍性大腸炎の方1名の3名です。

社内的には、課長級の管理者には障害のことを説明していますが、一般職員までは伝えていません。特に議論したということはありませんでしたが、「結」さんがマメに対応してくれたのが良かったと思います。



- 2 雇用してみても感じになったことなどをお聞かせ下さい。

会社側の障害に応じた配慮があれば普通に働けると思った。職員らも仕事中に突然話しかけたりして働くペースを壊さないようにしている。また、休憩時間などもバトミントンに誘ったりして一緒に汗を流しているようです。特にこれまで問題はありません。

精神障害のある方は、仲間との関係（距離）が近くなり過ぎて、夜中に電話をかけるなどの行動がありましたが、注意を促したところ治まったようです。また、アスペルガーの方は、製品の仕上がり具合を見る検品作業をやってもらっています。集中力が凄いのでは無いと思いましたが。難病の方は、ほとんど訴えもないことから問題ないのだろうと思っています。

- 3 障がい者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

当社は、立地的に公共交通機関がちゃんとしているわけではありませんし、バリアフリー化もできていませんから、障害の中でも、①自分で歩ける。②見える。③手作業ができる。④コミュニケー

ションがとれる。⑤ある程度の判断ができる。が採用の条件となります。
ですので、全ての障害者をとると限界があります。

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

1) 難病及び高次脳機能障害

① 新規採用 今のところ、重篤な方が居ないので問題を感じていません。履歴書に記載があろうがなかろうが本人のやる気があればよいのではないのでしょうか。

② 中途障害 上記と同様です。

2) 発達障害 障害の状況に対応できるようになれば問題ないのではないのでしょうか。まじめですし良い印象を持っています。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障がい者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

当社は、雇用率を達成していますが、納付制度の強化は、企業にとって厳しいものになると思います。リーマンショック以来これだけ経済が冷えてくると、一般労働者の雇用維持が最優先ではないのでしょうか。そういう意味で、障がい者の新規雇用は難しいと思います。

また、障害者雇用関係の助成金や中小企業向けの安定化助成金などの拡充が必要と思います。

6 障がい者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。
特にありません。

7 なかなか進まない障がい者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

本来であれば、製造業に限らず、どの障がい者にも合う職業が必ずあると思いますし、うちは交通網がしっかりしていれば障がい者の雇用率ももっと上がると思います。

その他の障害に関して言えば、手帳がなくても職種によるけれども可能性ではないのでしょうか。

また、当社は、「結」さんの紹介で採用へといりましたが、皆さん（他の企業）は本当に（雇い方）知らないのだと思います。もっと広報の手段を講じる必要を感じます。



（感想）とても前向きで参考になる意見が多くありました。この企業では「報告・連絡・相談」が品質維持のための柱だと言っておられましたが、その中に障害のある方々が活躍しているということに可能性の大きさを感じることができました。

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
 「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
 企業訪問 報告書 ③

調査員氏名	中山泰男、面高しおり	調査員所属	NPO法人 おーさぁ
日 時	H21年12月1日 13:00~14:00	会 社 名	(有) 三松産業
場 所	宇城市豊野町下郷 430-20	相 手 方	取締役総務経理部 鐘ヶ江真美 様

1 貴社が障がい者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

会社は平成15年の設立。主に資源ゴミのリサイクル事業を行っています。工場では約30名の職員が働いています。

障がい者の雇用は、2年程前に宇城市の委託事業を行なうためアルバイトの募集を職安に出していたところ、熊本県南部障害者就業支援センター結の支援ワーカーさんが障がい者にできる仕事はないかと探していたところに目に止められたようです。それで訪ねてこられて、障がい者の雇用について説明を受けました。

最初、障がい者をどのように雇用管理したらよいのか分からず不安でしたが、アドバイスもあり踏みきりました。その後もマメにサポートを頂いたので大変助かりました。それがなければ無理だったろうと思います。

社内的には、社長が夫であるとは私ですから、社長の判断でできることも大きいです。

2 雇用してみても感じになったことなどをお聞かせ下さい。

「結」から3名の方を採用しました。特別支援学校を卒業され、知的障がいのある20代の男性は、生活のリズムが整っており、とても真面目に仕事に取り組みます。学習障害の診断を受け、療育手帳を取得されている20代の男性は、読み書きや大きな声で挨拶することが苦手です。勤務中に携帯電話を見るなど、作業に集中できない事もありましたが、従業員が豆に声をかけることで改善されました。もう一人知的障がいのある50代の男性ですが、自家用車で通勤され問題ありません。皆さん読み書きは余り得意ではありませんが、特に苦手なのは、二人目の学習障がいの診断を受けている20代の男性です。



効果としては、他の職員が思いやれるようになったことでしょうか。相手のペース（ゆっくりとした）に合わせて、声掛けをするようになりました。

零細企業にとって新たな設備投資が難しい経済状況ですから、この労働環境で働けることが条件となります。とは言うものの障害に見合った仕事を探してあげるのも経営者の仕事だと思っています。できる仕事を与えればよく働き、流れ作業や単純作業であれば出来ます。但しメインの業務は困難だと思っています。

3 障がい者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

当社は、立地的に山の中にありますから自分で通勤できなければ就労は不可能です。特に車椅子の方は無理です。身体を使った肉体労働ですから全ての障害を対象にと言われれば限界があります。

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

1) 難病及び高次脳機能障害

- ① 新規採用 難病と聞いただけで、直ぐに死ぬ病気かなと思ってしまいます。ただ、仕事ができれば問題ないと思いますし、仕事に何かあった場合に対応できないといけないので、正直に伝えて欲しいです。
- ② 中途障害 これまで経験がないのでわかりません。

2) 発達障害 特にありません。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障がい者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。 ※ 職員数が55人未満のため割愛

6 障がい者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

障がい者雇用は、障害の程度にもよりますが問題ないと思います。ただ、今の経済状況ではこれ以上は困難です。自治体の事業委託費が削減（予算カット含む）されれば、どうしたらよいか分かりません。企業があつての雇用なので、中小企業に対する支援制度の充実も期待しています。

当社にとって「結」の支援機関のサポートが大きかったので、障がい者雇用を検討する企業への支援機関の役割は重要だと思います。

7 なかなか進まない障がい者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

実際に採用するまでとても不安がありました。成功例集などがありますが他の業態を見てもピンと来ません。できたら同様の業態別に成功例集があれば、自分達も出来るかもしれないと思う企業も出て来るのではないのでしょうか。様々な分野で仕事を探して雇用することはできると思います。

また、障がい者に対する偏見が大きい。広報など、まず行政からの発信が有効だと思います。

(感想)「違う仕事を探してあげるのも経営者の仕事」と言う言葉に感動しました。経験者だけが言える表現です。こういう声をもっと広げるべきではないでしょうか。



平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
 「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
 企業訪問 報告書 ④

調査員氏名	天田城介	調査員所属	立命館大学大学院先端総合学術研究科
日 時	2009年12月14日 15:00～17:00	会 社 名	(株)ダイキンサンライズ摂津
場 所	(株)ダイキンサンライズ摂津	相 手 方	代表取締役社長 應武善郎 様 取締役工場長 後藤金丸 様

- 1 貴社が障害者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

1993年5月、大阪府より本社ダイキン株式会社に特定子会社の提案（その後、摂津市）があったことを契機に、ある意味ではこうした行政からの要請から設立された。その後、特定子会社にするために障害者15名を雇用する。機械加工を中心とする業務内容であった。当時、事業計画を立てた時には10億で障害者雇用を軌道に乗せる予定であったが、設立2年間で1億7000万円の赤字経営の状態となった。その後、業務内容を見直し、リーダーとなる人材が出てきて労務管理なども丁寧に行っていく中で、経営的にも安定化した。1997年には肢体不自由者が中心であったが、1998年には聴覚障害者、2000年には知的障害者、その後精神障害者なども雇用するようになってきた。



- 2 雇用してみて感じたになったことなどをお聞かせ下さい。

雇用した当時は、機械加工中心の業務。また、リーダーが育っていなかったこともあり、非効率なやり方をしていた。労務管理もきちんと丁寧にできていなかったが、リーダー養成を行いながら、それぞれの障害者のニーズを把握するようになったことで、ほとんどの人たちに全ての業務を担当できる状態にしておき、欠勤・遅刻・早退などが出た場合には皆で穴埋めする形でカバーするようになってきた。また、取引の会社を増やし、業務を複合的に行うことによって一年間を通じて仕事量が一定になるように調整をすることができるようになったことなどによって障害者のやる気も活気も出てきた。

- 3 障害者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

やはり「特例子会社」のため、「障害者手帳」を持っていることが条件にならざるを得ない部分はある。高次脳機能障害も1名雇用しているが、その方は療育手帳を持っていたので雇用することになったところもある。ただ、障害者就業・生活支援センターやトライアル雇用を通じて本雇用となっているので、「手帳」を必要条件にはしないでもよいと思う。

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

1) 難病及び高次脳機能障害

① 新規採用

② 中途障害

2) 発達障害

難病や高次脳機能障害をもつ人たちでも手帳を持っていれば問題ないし、また「その他障害」として受け入れることもできるであろうが、ケースバイケースで判断することになる。つまり、「手帳」は持っていることが望ましいが、障害の種類によってはじめから選別して採用をすることはしない。

発達障害については精神保健手帳を有している場合があるので、そちらで雇用することができると思っている。ただし、この場合も「手帳」は持っているに越したことはないが、障害の種類によって初めから選別して採用をすることはしない。

ケースバイケースで判断するし、障害者就業・生活支援センターを介した面接やトライアル雇用での状況を総合的に判断して雇用すればよいと思っている。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障害者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

障害者権利条約や合理的配慮などの観点からより障害者法定雇用率が厳格になっていくであろうと思う。そしてそれは望ましいことであると思っている。ただ、厳格化だけではなく、法定雇用率を上げさせるだけではなく、納付金を高くするなどして多少「罰則」を厳しくなるような仕組みにしないと障害者雇用は進みにくいと思っている。いずれにしても、インセンティブと同時に罰則の強化を行うことでより積極的に障害者雇用を進めるべきであるが、それは主として国が制度化すべきであると思う。

6 障害者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

困ったことではないが、その日や時期などで体調が異なるため、2名1組の体制で働くなどの場合には事前のミーティングや打ち合わせが不可欠であるので、そうした細やかな体制をどのように構築するかが重要であると思う。

また、労働局が就職面接会などの開催しているが、その場合には面接→再面接→実技→採用となっているため、1回の様子だけではなかなか判断ができないので、やはりこうしたところでもトライアル雇用を入れるなどして、きちんとした情報提供と障害者就業・生活支援センターとの緊密な連携が不可欠であると思う。様子が分からない中で判断せよ、となると、どうしても「不採用」となってしまうため、きちんと相互に安心して働くことができるための信頼関係の構築のための時間的なスパンが必要となる。また、そのことで家族も安心して子どもを会社に行かせることなどができると思う

7 なかなか進まない障害者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

特になし。

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
企業訪問 報告書 ⑤

調査員氏名	中山泰男	調査員所属	NPO法人 おーさあ
日 時	2009年12月18日 14:00~15:30	会 社 名	NPO 法人在宅就労支援事業団
場 所	熊本市九品寺 5-9-1 2F	相 手 方	理事長 田中 良明 様

- 1 貴社が障がい者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

平成10年度より事業を開始。平成14年4月に法人格を取得し、平成20年10月から就労移行支援事業所の認可を得て現在に至る。当初より社会的弱者（障がい者、障がい者家族（要介護者の家族含む）、子育て世代、生活保護、ホームレス等）の在宅就労支援を目的に支援活動を行ってきた。平成20年から身体障がい者を短時間勤務で在宅雇用、その他15人の障がい者をパート採用している。事業自体が障がい者の方々と接して来ているので、違和感はない。

障がい者も労働者として見た場合、働く権利もるし、具体的に働く場所を精査すれば何かしらあるだろう。これは誰にとっても同じことである。

一般職員からの反対意見は、「大丈夫なのか？ついて来れるのか？」という不安からのものであったが、話せばわかることであり、かえって賛同者の方が多かった。

- 2 雇用してみても感じになったことなどをお聞かせ下さい。

まず、職場が明るくなった。障害のある職員は、自分も社会に参加しているという意識が高くなったし、一般職員は、見えなかった感覚（健常者の視点）が見えるようになり、気配り・目配りができるようになった。これは法人の財産です。職員同士では、コミュニケーションが格段と増えた。

これまでの経験で困った事例は、困難を感じたり仕事ができなかったことを障害のせいにし、話そうにも壁ができてしまうことです。このような場合には、分かり合うまでじっくり話し合い、できるまで一緒に仕事をするように心がけています。

- 3 障がい者といっても範囲が多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

雇うことはやぶさかではありません。どんな障害であれ、労働者として見てあげれば、何かできることがあるはずなので、それに見合った仕事を準備すればよいことだと思います。これからも多様な障害が見えてくるかも知れませんが、根本的にはそのように考えています。



4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

1) 難病及び高次脳機能障害

① 新規採用

- ・かかり付けの病院と連携できるのであればOKです。
- ・難病の方は、あまりに悲観的過ぎると思います。もっとできることを自己アピールすべきでしょう。
- ・高次脳機能障害の場合で、短期記憶に問題があるのであれば、毎日新人をやとったと思えばよいことだろうと思う。それこそ原点でしょう。
- ・病名を性格に伝えていただきたい。事故があった場合、知らなかったでは済まない。事業主責任は全てを把握する義務があると思います。

② 中途障害

- ・誰にも起きることなので、障害に応じて対応するしかないでしょう。

2) 発達障害

- ・障害の特性に応じた仕事を考えることです。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障がい者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

- ・当然のことです。56人以上の事業所全部に適用すべきです。
- ・コンプライアンスの観点からも厳しく対処すべきである。

6 障がい者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

障害者手帳を持っている人とグレーゾーンの方々との差を感じる。制度に乗っかっている限り、これは埋まらないので、そういう方々を含めた制度にすべきである。

また、就労は家族の支援が必要不可欠なので、納得するまで話し合うことです。

7 なかなか進まない障がい者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

全事業所が、一人ずつ経理などの裏方部門に障がい者を雇い入れれば、凄い数字になる。ネットを使った仕組みを活用すれば、給与計算や事務などできるはず。そういう観点にお金を使うべきなのです。コスト面だけでなく、地域づくりも事業所の重要な役割。

例えば、障害者雇用率が最低のある自治体のコメントで「建物が古いから」と発言がなされていた。責任転嫁も甚だしい。知恵も工夫もない。まったく考えていないと思います。



平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
 「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
 企業訪問 報告書 ⑥

調査員氏名	中山泰男	調査員所属	NPO法人おーさぁ
日 時	2009年12月25日 13:00~14:00	会 社 名	株式会社パートナー
場 所	電話による聴き取り調査	相 手 方	代表取締役 照喜名 通 様

1 貴社が障がい者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

この会社は、認定NPO法人アンビシャスの子会社として設立しました。難病患者の就労支援が目的ですから、採用は難病患者のみに特化しています。

首里城公園店舗（開業：平成14年3月18日）にてお土産と在宅作業にて作成した工芸品の販売を手がけている。職員全員が難病患者なのでワークシェアリングにて交代しながらの勤務。



2 雇用してみても感じになったことなどをお聞かせ下さい。

当社の場合、難病患者でも「疲れやすい」「人工透析している」「SLEで紫外線にあたれない」など様々な症状により、パートを希望する方が多いようです。

また、実際に「いつ入院するか分からない」「突然の不調による欠勤がある」などのリスクをカバーするため待機職員の配置が必要ですね。

ご本人はやる気一杯で、ちょっとくらい無理しても大丈夫という考えがあるようですが、そのちょっとを見過ごした時に、突然の入院となってしまうことがありますから、早め早めの対応、しっかり自己管理をして欲しいと思います。

3 障がい者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

障害の程度や種類は問題ないと思います。その人にある能力に見合った仕事を見つけ出すことが必要です。ただし、その仕事とのマッチングも重要です。好きでもない仕事は継続しませんので。



主力商品の指笛 →



← スタッフの皆さん

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

1) 難病及び高次脳機能障害

- ① 新規採用 社会人として自己管理はしっかりやって頂きたい。
 - ・ やっちゃいけない事はするな（医者から止められていること）
 - ・ 必要なことは継続する（服薬・睡眠時間・栄養補給など）
- ② 中途障害 特になし

2) 発達障害

仕事の過多や不測の事態となった場合のパニック症状に対応できない。どうしたらよいか分からない。ハローワークに説明・指導をしてもらえれば良い。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障がい者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

1. 8%の枠の中で、イス取りゲームになるのは良くない。早いところ、ヨーロッパ並みに4~5%にするべきだと思う。但し、雇用率だけで事業所評価を行うと、55人以下の事業所では限界があるので、ある程度は低減措置などの配慮が必要だと思う。

6 障がい者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

どんなにご本人がやる気でも、家族が無理をすることで入院してしまうのではないかと就職に反対することがある。家族の同意なしには難しいと思う。

次に、障がい者を50%以上雇用していれば税制上の優遇措置が受けられるのだが、難病者はその対象とならない。どう見ても不平等だと思う。その他障害者の雇用を広げていくためには、企業側からもメリットだと思えるような制度に改善していただきたい。

7 なかなか進まない障がい者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

ユニコロさんは、知的障がい者がある店舗で雇用したところ、障害を持つ同僚に他の職員らが配慮する行動がお客様への配慮へとつながり、結果的に売上げ増に貢献したという話を聞いた。まさにそのとおりだと思う。

ここ数年で、車イスの方が働いていても不思議でない時代となった。同じ作業を行うにしても、一般の方より障害がある職員が働いている姿が企業イメージは良いのではないか。

目先の利益ばかりに囚われていると、結局、損をすとも思っても良いと思う。

（感想）先駆的に難病者雇用を実践されて来られ、現在の国の制度に対する理解も深く、その考え方は、経営者の前に当事者だから発言できるものであったと思います。また、ご指摘される点は明快で、支援のあり方を検討する上でも重要ではないかと感じました。

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
 「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
 企業訪問 報告書 ⑦

調査員氏名	天田城介	調査員所属	立命館大学大学院先端総合学術研究科
日 時	2009年12月29日 10:30～12:00	会 社 名	第一生命チャレンジド株式会社
場 所	第一生命チャレンジド株式会社	相 手 方	事業本部長兼企画総務部長 磯邊豊司 様

1 貴社が障害者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

2006年設立（詳細は添付資料を参照）。親会社が法定雇用率が達成できていなかったことなどから設立することになった。また、最初は身体障害のみであったが、その後、知的障害・精神障害の方々を雇用するようになっていく。高次脳機能障害者1名いる。現在は、身体障害5名（男性5名：女性0名）、知的障害49名（男性33名：女性16名）、精神障害15名（男性8名：女性7名）、健常者41名（男性7名：女性34名）の合計110名。加えて、高次脳機能障害2名と本社から異動してきた発達障害（アスペルガー症候群）1名の方が働いている。こうした経緯があるのでカウントできない方は雇用しづらいのが現状である。スタッフは社会福祉士の有資格者10名、精神保健福祉士6名（うち重複有資格者4名）。業務はチームに分かれてリーダーを中心に清掃業務などを行っている。



当初から東京都（東京都仕事財団）とも連絡しながら、障害者就業・生活支援センターとの緊密な連携をし、「面接→委託訓練（3週間）→面接→トライアル雇用（3ヶ月）→面接→（契約社員）→（面接）→正職員」といったプロセスで採用をしてきている。

採用ルートはハローワーク経由が中心であり、新規事業の開始や現事業の拡大が確定してから採用活動を行うため、定期的な採用は行っていない。

2 雇用してみてお感じたになったことなどをお聞かせ下さい。

トライアル雇用をしてみて職員にならなかったケースは極めて少ない。6名の採用枠に15名の応募があって不採用にならざるを得なかった場合と、トライアル雇用中にどうしても断らざるを得なかった方が1名いるのみである。実際、就業・生活支援センターのほうで仕事を継続できる人を推薦してくれるので、その意味ではその後のプロセスは一定の時間とコストを掛けているが、全体としてはスムーズにしている。これは大きな安心。その意味では、就業・生活支援センターとの連携が障害者雇用の力ギになると言える。

また、会社としても障害者雇用を通じて安心して働ける職場となってきたし、会社の雰囲気もよくなったと痛感している。また、賞与（ボーナス）の査定はその都度で+αを出すこともあるので、職員のインセンティブになっている。

3 障害者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

やはり「特定子会社」のため、「障害者手帳」を持っていることが条件にならざるを得ない部分はある。障害者と親の親子関係が雇用を難しくしている部分などがある人もいるので、そうした生活面でのサポートも就業・生活支援センターが介在してくれることも大きな力になる。また、体調の変化や状態などによって柔軟に日々の仕事を行っていくことも求められることがあるが、チーム体制で働く形になっているので、この部分も心配はない。

ただ、収益面での厳しさは変わらない。また、業法の縛りでやりにくい部分もある。

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。（※可能なら、①新規採用、②中途障害の場合 でおたずね下さい）

1) 難病及び高次脳機能障害

① 新規採用

② 中途障害

2) 発達障害

難病の方は1名雇用している。もともと親会社で働いていたが、身体的にもしんどくなってここで働くようになった。その後は安定して働いている。発達障害の方は相当数雇用している。特に特別支援学校を卒業した人が多い。難病や高次脳機能障害をもつ人たちでも手帳を持っていることがやはり大きな雇用の条件の一つになってしまう。ただ、はじめから断るということではなく、ケースバイケースで判断する。

発達障害については精神保健手帳を有している場合があるので、そちらで雇用することができると思っている。ただし、子の場合も「手帳」は持っているに越したことはないが、障害の種類によってはじめから選別して採用をすることはしない。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障害者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

障害者法定雇用率を厳格化することはよいことであると思う。障害者権利条約や合理的配慮などの観点からより障害者法定雇用率をもっと厳しくすることは賛成である。ただ、ダブルカウントの仕組みは必ずしも現状を反映していない。手帳での障害の程度と、働く上での支援の必要性の高さは同じではないので、この点が制度的に未整備である。

6 障害者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

行政の縦割りで新規事業の開拓がうまくいかないことが多い。業法の関係から現状では単純労働を中心にした業務内容になっているが、本来は多様な業務を会社の中で幅広く持っていることが必要ではないかと感じている。そのほうが経営的にも安定することが多い。

7 なかなか進まない障害者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

特になし。

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
企業訪問 報告書 ⑧

調査員氏名	中山泰男、面高しおり	調査員所属	NPO法人おーさぁ
日 時	2010年1月14日 11:00~12:10	会 社 名	株式会社 再春館製薬所
場 所	熊本県上益城郡益城町寺中 1363-1	相 手 方	障害者職業コンサルタント 岩本尚美 様

1 貴社が障がい者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

平成元年頃に「やまびこ共同作業所（知的障がい者）」から20名ほど雇って欲しいと相談を持ちかけられ、梱包などの軽作業で雇用したのが始まりです。当時の議論はわかりませんが、その後、平成10年から新規採用を年1～2名を受け入れるようになりました。現在は、16名（知的重度14人、精神1人、聴覚重度1名）が在籍しています。



再春館製薬所 玄関前

2 雇用してみても感じになったことなどをお聞かせ下さい。

通常の終業時刻ではバス停での乗り換え等の手間もあって、遅い方は帰宅が21時になったり、中には女性も居ますので、ご家族からの申し出もあって短時間雇用（週30時間）で定着しました。彼らは、時間はかかりますが製品の規格さえ覚えれば、規格外は全部除いてくれますし、とても真面目で戦力になっていると思います。

精神障害のある方は、出勤拒否から引きこもりになり、その後数ヶ月欠勤と何度か家族を交えて話し合ってきました。妄想癖がいろいろあって難しさを感じています。

職場内では、全員が同じ棟の中で仕事をしていますから、彼らがメッセージを持ってたずねると手際よく対応してくれます。社員らも周りに対する配慮、障害に対する理解などが備わり、それが普通になっているといった感じです。

3 障がい者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

当社は、知的障がい者で重度の方々に力を入れて取り組んでいるところです。立地的に山の上にあり、車椅子の方などハードの問題から身体障がい者の雇用は難しいと思っています。そう意味でも、テレフォン業務は健常者のみの採用としています。

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

1) 難病及び高次脳機能障害

- ① 新規採用 精神や知的障害の知識はありますが、難病等支援となると範囲も広く知識がないためサポートが難しいと思います。全くダメという訳ではありませんが、面接時には告知をして欲しいです。

② 中途障害 特になし

2) 発達障害

当社は、特別支援学校等からの職業訓練を積極的に受け入れています。中には、突然走り出したり、障害のある仲間が働いているところを見学中に突然暴力を振るったりと何が起こるかわかりません。衝動的な部分での対応が出来るか心配です。

話はそれますが、そのような時に、謝るより生徒の責任にされる先生も居られ腹立たしく思うことがあります。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障がい者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

当社は既に達成しているので問題ありません。グループ企業も同様の状況です。近々、作業場を建てて、新たに4～5名の知的障がい者の雇用を計画しています。

達成しているから言えるのかも知れませんが、受給者証を申請したが下りなかった方でも採用しています。業務能力に手帳の有無は関係ありません。

6 障がい者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

親が認知症で子供が知的障害のある家庭で、連絡がつかず自宅を訪問したら、二人とも風邪で寝込んでいたことがあります。関係者の支援の連携が足りないと思いました。

制度面では、正直言って納付金は納めたくありませんから、障害者手帳がないと不利だと思います。その他の障がい者も雇用率に含められるようにすべきではないでしょうか。

次に、企業内部で仕事を割り出すための専門的支援者がいない。そういう担当者が居たとしても企業の横のつながりがない。

7 なかなか進まない障あぎ者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

障がい者に対する受け止め方に“厄介者”というイメージと、“企業は利益を出さなければならぬ”という考え方があると思います。

障害による弱点を補うような機械の導入や表示の仕方など支援方法の工夫で、かなり対応できるようになりますし、彼らができるようになるということは、一般労働者にとっても仕事がし易くなるということにつながります。

また、知的障害の方々は確実に仕事をこなします。そういう障害による利点を活かせばよいと思います。

(感想) 知的障がい者の雇用には、とても自信を持っておられるので、このノウハウを発達障害者の雇用につなげられれば素晴らしいのではないかと思います。制度面での支援体制が必要との発言に共感するところがありました。



平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
 「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
 企業訪問 報告書 ⑨

調査員氏名	中山泰男、面高しおり	調査員所属	NPO法人おーさぁ
日時	2010年1月22日 13:30~14:30	会社名	株式会社 共同運輸
場所	熊本県合志市栄 3766-24	相手方	総務部次長 西浦 博秀 様

1 貴社が障がい者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

社長が2000年に地域の福祉工場「サンシャインワークス」の夏祭りに参加し、地域には大勢の障がい者が居ることに驚き、障がいの働く場があまりに無いことを知ったことが切欠だったとのこと。その後、障害者雇用支援センター指導員の支援を得て、2003年末から「知的障がい者を雇うことにした。」「考えるより実現あるのみ。」と一人の採用が決まりました。社員は、突然だったため、考えるより面食らった感じだったと聞いています。その翌年にも1名採用。



現在では、3つの事業所で16名（身体2名、知的7名、精神7名）が働いています。ただ、身体障害の方は、運転手として採用後に手帳を持っていることが分かったとのこと。

2 雇用してみてお感じになったことなどをお聞かせ下さい。



彼らは、それぞれに得意分野があり、最初に雇った知的障害のある方は記憶力が天才的で、複雑な手順も完璧に覚えてしまいます。次に採用した方は、フォークリフト操作が一番巧みで商品の出し入れを担当しています。ただ、文字を読めなかったので伝票をカタカナにして繰り返し覚えさせました。次に採用されたのが水頭症の手術の後遺症で高次脳機能障害（記憶障害）となられた方です。数日反復すれば記憶が残ることが分かり、ラッピングやパソコン入力などを担当しています。その他に自閉症の方も採用しておりますが、障害のある方が職場にいて、会社がやさしくなった

と思います。皆がそれぞれに言葉がけをゆっくりと分かりやすくするようになりました。今では、欠勤もなくまじめに働かれるので、居ないと困る存在です。

3 障がい者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

当社は、それぞれに出来る仕事があるはずだと思っていますので、障害の種別によって判断することはありません。ただ、まずは通勤できることと、健康であれば問題ないです。

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

1) 難病及び高次脳機能障害

① 新規採用 障害者の雇用に携わる以前のイメージでは、構えてしまったかも知れませんが、今ではこだわりはありません。ただ、文字だけ見ると、他の障害と比べ取っ付きにくいし、対処の仕方不安になります。

② 中途障害 特になし。

2) 発達障害 特になし。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障がい者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

当社は、すでに障害者雇用率5%を達成していますが、近々、新たな作業所を建設する予定にしています。そこで新たに7名の採用を計画しており、将来的には10%を目指したいと考えています。

また、障がい者を雇用すれば助成金が給付されますが、当社としては、二の次であり、まずは障がい者にあう仕事があれば関係ありません。国の施策としてこの制度がありますが、助成金に群がって雇用しても本当の雇用ではないと思います。

6 障がい者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

知的障害のある方が、突然パニックに陥った時は大変だったようですが、通常では問題ありません。他の職員から苦情があったこともありません。

7 なかなか進まない障がい者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

経営者ら友人の中に、社会福祉法人施設長や障がい者を多く雇用している印刷会社の社長などが居たことで知識が自然に身についていたこと、障害者雇用支援センター相談員さんらが気軽に相談にに応じてもらったのが大きい。

また、2007年から、サンシャインワークス、産業医などを交えた障害者職場定着推進会議を毎月開催して、1ヶ月の就業状況について話し合いをしています。地域連携はとても重要だと思います。まずは、しっかり取り組んでいる事業所や支援機関とのネットワーク作りからはじめると良いのではないのでしょうか。

障がい者雇用の研修会などで、多くの事業所の意見として、「不安である。雇い方が分からない。」等を聞くことがあります。かまえずに飛び込んで行く事が大事です。障がい者の雇用は、社員のためにも、会社の品質を上げることにもつながると思うのです。



平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
企業訪問 報告書 ⑩

調査員氏名	面高しおり	調査員所属	NPO法人 おーさあ
日 時	2010年1月24日 14:30～15:00	会 社 名	株式会社 エルアイ武田
場 所	電話による聞き取り調査	相 手 方	事業推進室部長 大森 千恵

1 貴社が障がい者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

平成7年の10月に、武田薬品工業株式会社の特例子会社として設立しました。現在は50数名の方が働かれており、春には新規採用者を含め70名程度になる予定です。

特例子会社なので手帳を持っている方が対象になり、身体・知的・精神の方々が働いています。

包材・清掃・印刷補助・洗濯等を行っていますが、障害別に仕事を分類するのではなく、その方の出来る仕事をして頂いています。



2 雇用してみてお感じになったことなどをお聞かせ下さい。

最初から障がい者を雇用する為に設立した会社なので、特に変化や効果等はありません。

現在雇用している身体障害の大半の方が聴覚障害の方になりますが、知的障がい者の方が積極的に手話を学び聴覚障がい者とコミュニケーションを取っており、仲間間で助け合いながら職務をこなしています。

仲間間でも特に大きなトラブルもなく、職務をされています。

3 障がい者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

自力で通勤できること。自分の身の周りの事が出来ること。あいさつ、返事がきちんと出来ること。就業時間の間働ける体力があること。公私時間のけじめをつけられること。また、働きたいという意欲をもっていることも大事だと思います。

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。
（※可能なら、①新規採用、②中途障害の場合 でおたずね下さい。）

1) 難病及び高次脳機能障害

- ① 新規採用 手帳を持っている方が対象になるので現在は考えておりません。
親会社での「その他障害者」の採用状況については、こちらでは把握しておりません。
- ② 中途障害 弊社の業務が出来る人であれば可能ですが、定期採用ではなく補充の採用のみは可能です。

2) 発達障害

上記同様です。

- 5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障がい者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

特例子会社の使命として、親会社の雇用率確保をしていきたいと思えます。

- 6 障がい者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

生活面での支援が不足していると感じる事が多々あります。精神・知的障がい者の場合は、就労に併せて生活支援も必要になってくるのでご家族の協力がとても重要だと思えます。以前は、何かトラブルがあるとこちらから家族への介入もしていましたが、現場での就労支援に加え生活支援までとなると、多数の障がい者を雇用している事業所としては難しい部分もあります。

エルアイ武田は特例子会社として 10 年以上経ちますので相談機関等の知識はありますが、もっと福祉と労働が連携し、生活支援と就労支援を役割分担する事で、さらに障がい者雇用の拡大や雇用定着につながると思えます。

- 7 なかなか進まない障がい者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

障がい者雇用の進んでいる企業を積極的に見学し、出来れば一日実習に入ってみることをおすすめします。

その上で障害者の実習を受け入れることで道が開けると思えます。また、上記で述べたように、就労支援だけではなく、就労に至るまでの生活支援を支える機関の充実が雇用拡大に繋がると思えます。

<感想>

特例子会社としての設立なので、障がい者雇用のノウハウは持っておられました。単に就労上の支援だけではなく、社会で働いていくためにまずは当事者本人の生活基盤が重要となってくるので生活支援の重要性を感じました。

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
企業訪問 報告書 ⑪

調査員氏名	萩原英司	調査員所属	北海道 I B D
日 時	2010年1月26日 10:30~12:00	会 社 名	一般社団法人 いぶり花づくりネットワーク
場 所	北海道登別市富岸町1丁目9-6	相 手 方	障がい者生活支援員 船越洋司 様

- 1 貴社が障がい者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

本業（造園業）の傍らで障がい者の方に私だからこそ出来ることはないかと考えていたところ、平成11年春、一人の障がい者がハローワークの紹介で訪ねてきたのがきっかけで、花苗の生産であれば危険は少ないし、技術指導もできるので、それが障がい者の雇用の場となればと思い計画を立てた。当初から障がい者の雇用の場として設立した。



- 2 雇用してみてお感じになったことなどをお聞かせ下さい。

障がい者に現れた変化は、特に精神障害者の体力が付いたこと。しかし生産性は低くこれだけではペイしないこと。作業指導の前に生活指導が先と考えられた。

同僚の造園職人（健常者）ともめ事が発生したが、設立の本旨から造園職人を辞めさせていった。

当初、資金がなく（株）ネットワークの生産部として開始した花苗生産でしたが、平成15年12月に「有限責任中間法人いぶり障がい者花づくりネットワーク」として法人化し、様々な行政からの補助を得るため、昨年10月に「就業継続支援A型 多機能型指定事業所」の認可を得て、現在14名の利用者から年度内20名を目標に努力している。

- 3 障がい者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

室蘭は道内でも障がい者雇用率が高いが、実態は隣の伊達市の事業所（伊達生活支援センター）の努力が大きいこと。また、障がい者を囲い込む授産施設もある。

彼らの生活では、まず自分のことは自分で出来る、「自立」が必要でそのための躰。さらに障害年金＋働きによる収入で経済的に「自活」レベルを確立する必要がある。親の老後もあるし、車を運転したというなら自分の目標に努力する。そのような給料レベルを出せる事業所となることが目標。

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

1) 難病及び高次脳機能障害

・新規採用

・中途障害

2) 発達障害

今、これらの障がい者を雇用しても企業メリットがない。逆に障がい者より健常者に近いので、施設整備（トイレを作るとか）さえ整えればよいのだが、障がい者でないので補助金も出ない。潰瘍性大腸炎であった方がトイレ問題で退職した。二重苦となっている現状を、現在の政府がILOに基づき障がい者定義と施策を変えようとしているのを注視している。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障がい者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

当然と考えている

6 障がい者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

特にない。

7 なかなか進まない障がい者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

まだ雇用経験のない中小企業などは腫れ物、危険物にさわる感覚かもしれない、精神障害は今は薬で抑えることも出来るので、むしろ病院に行くまでだから。また企業で足りないと感じることは国がカバーしてくれることを知って欲しい。



春に苗の販売所となるビニールハウスが6棟



インタビュー風景

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
企業訪問 報告書 ⑫

調査員氏名	岡田稔久	調査員所属	くまもと発育クリニック
日 時	2010年1月28日 17:00~18:25	会 社 名	株式会社ファーストリテーリング
場 所	東京都千代田区・東京本部	相 手 方	CSR部 重本 直久 様

訪問調査におけるインタビューでの質問事項

1 貴社が障害者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

2001年3月に社内で納付金のことが議題に上がり、より積極的に行うという考えのもと社長の決断で「1店舗1名、障害のあるスタッフを採用する」という方針を打ち出した。社内における特段の異論はなかった（明快なトップダウン）。

2 雇用してみても感じたになったこと（例：効果や変化）などをお聞かせ下さい。

障がいのあるお客様、お年を召したお客様など、より自然体で接することができるようになったことにより、サービスの向上は果たしたものと思われる。社の方針である「ヘルプユアセルフ」の機能をより深めた。

当初は、障害者職業支援センターなどを活用していたが、現在はノウハウを持っている店長が多くなった。

3 障害者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

会社としては障害種別の違いに関する意識は特にはない。

（担当者としては、障害の線引きは難しい、と考えている。）

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。（※可能なら、①新規採用、②中途障害の場合 でおたずね下さい）

1) 難病及び高次脳機能障害

難病に関しては、①、②ともに不明。

高次脳機能障害に関しては、①が1名で現在入社6年になり精神障害者手帳を持っている。記憶障害があり、当初は仕事に難があったが徐々に仕事に関する評価は上がってきており、現在は無難にこなせることが多くなっている。

2) 発達障害

新規での採用が2名。詳細不明。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障害者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

一般の店舗では1名以上、大型店舗では2名以上。外国も含めグループ全体で推進して行く方向で検討したい。

6 障害者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。
(例：当事者や家族の問題、制度上の問題、支援の問題などご自由に)

障害者が店舗に入ることが当たり前になっている。

山口本社では、数名の障がいのある社員（事務職）が働いているが、東京本部では施設がバリアフリーとは行かず、採用は難しい。

7 なかなか進まない障害者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

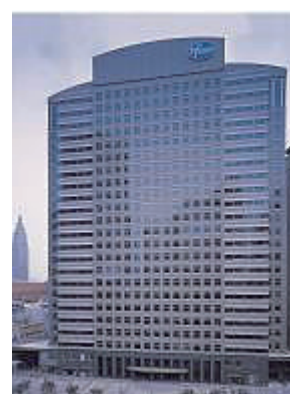
やってみたらできる！ まず採用する！ 心配しすぎ！
トライアル雇用やジョブコーチなどの制度の活用。
社長の決断。

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
 「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
 企業訪問 報告書 ⑬

調査員氏名	岡田 稔久	調査員所属	くまもと発育クリニック
日 時	2010年1月29日 10:00~11:00	会 社 名	ファイザー株式会社
場 所	東京・渋谷区	相 手 方	ビジネス・パートナー人事グループ 採用チーム課長 小川 佳政 様

- 1 貴社が障害者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

買収した会社（ワーナーランバート）が過去に法定雇用率未達成で新聞による社名告知があり、障害者を雇用する横浜パッケージセンターを設立した。統合後、営業社員数の増員などが続き、雇用率が低率の状況が続いたため、マネジメントの判断で2003年に人事部を中心に障害者採用キャンペーンを実施した。まず、人事部などでも数名の知的障害者を採用していったが、営業支店や工場では難しいとの声が上がった。横浜パッケージセンターの活動や障害者の社員の活躍を社内報等で情報を提供するうちに経営理念の一つである人間尊重というバリューの実践やダイバーシティ&インクルージョンの促進とのマッチもあり受け入れが進んでいった。



- 2 雇用してみても感じたになったこと（例：効果や変化）などをお聞かせ下さい。

障害は個性の一部であるという意識が社員に根付いていった。社内でもうまくいかない時は部署を異動させる等で対応しており、比較的定着率が高い。

- 3 障害者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

現在、肢体不自由、内部障害、視覚障害、知的障害のある人を採用しているが、それ以外については何から取り組んでいけばいいのかわからないのが課題である。

- 4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

いずれも通常の募集面接で、通常勤務が可能と判断できれば採用を考えているが、現状では該当者はまだいない。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障害者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

業界事情で統合合併などによる雇用率の変動がおこるが、1.8%は最低基準と考えている。今後は、障害者が就業できる施設の拡充や工場内での積極的な採用などもおこない、一人一人の状況に合わせて仕事を探して役割分担をする形で考えている。

6 障害者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

奇異な行動などが問題となる事もあるが周囲の理解が進むにつれて問題でなくなっていく。ちょっとサポートの必要な新入社員と考えている。

障害者自身に積極性があると上手くいくケースが多い。「手が空いているので、何か仕事がありませんか」と遠慮せずに聞いてくれると周囲は作業を依頼しやすく助かる。

7 なかなか進まない障害者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

- ・特別扱いしない（個性を持った一社員として受け入れる）。
- ・その人の能力を活用していく。
- ・社員一人一人に、障害者のことを認識してもらう（社内報、ファミリーデー）。

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
企業訪問 報告書 ⑭

調査員氏名	岡田 稔久	調査員所属	くまもと発育クリニック
日 時	2010年1月29日 14:00~15:30	会 社 名	アクサ生命保険株式会社
場 所	東京・港区	相 手 方	ダイバーシティ推進室 マネージャー 金子 久子 様

1 貴社が障害者を雇用することとなった経緯や当時の社内における議論など、お答えできる範囲で結構です。お聞かせ下さい。

4年ほど前に現在の新しいビルに引っ越してきたが、それ以前の本社ビルは旧式で段差が多く通路も狭く、車椅子用トイレなどの設備も無かったことから主として聴覚障害者を郵便、印刷などの軽作業系の業種で採用してきた歴史がある。現在のビルはバリアフリーなので、その気になれば障害者雇用を推進できたはずだがトップの意識が低かったため雇用率は1%程度にとどまっていた。そこで人事役員が、同業他社に比し当社の雇用率が極めて低いことを経営者会議で報告、新社長の大号令のもと推進室が2009年5月に設立され、障害者雇用を促進し雇用率を達成するという目標を明確に掲げた。業態上、営業職が大部分であり障害者採用の難しさがあった。また、大卒採用が大部分であり、大卒者の中に障害者が少ないため採用数が伸びにくかった。が、今後はそういうことを言い訳にせず、障害者雇用を通じ会社の競争力を高めることを目指している。

2 雇用してみても感じたになったこと（例：効果や変化）などをお聞かせ下さい。

- ・ 昨年より聴覚障害者を軽作業系以外の部門（人事、財務、カスタマー・サービス、営業本部、法務）で起用、同僚や上司はろう者と共に仕事をするのが初めてだが、おおむね順調に定着している。社内手話教室で手話を熱心に学ぶ同僚社員も増えてきており、ろう文化や聴覚障害者への理解が進みつつある。
- ・ 人事部では昨年2名の全盲社員を採用、欠かせぬ戦力になりつつある。2人はもともと優秀なので、雇用者側の課題として、適切な業務をアサインして上手く能力を引き出すことが必要である。また、視覚障害の場合パソコンスキルなどは職業訓練機関で専門家によるトレーニングを受けてもらうことが必要。素人では教え方がわからない。
- ・ 人を育てることに長けた上司がいる、あるいは人材育成文化のあるチームでは障害者の受入れ定着が円滑に行くようである。逆にそうでないチームでは障害者を受け入れられない。
- ・ 障害者雇用を促進するに当たり、社内の障害者の声（自分たちの業績を評価し、業績を挙げている社員は正社員にしてほしい）を反映させ雇用条件を見直した。かつては勤続年数に関係なく障害者＝契約社員だったが、正社員への登用制度を取り入れ、登用の実績も出てきた。障害を持つ社員の中に、正社員を目指し頑張る姿も見られるようになった。

た。

- ・障害者の状況は実に多様であるため、雇用してみて初めてわかることも多い。障害等級と業務遂行能力は必ずしも一致しない。人と業務のミスマッチもあるが、対応が後手に回ってしまうことも多々あり、善意の同僚支援者に過剰な負担がかかってしまうことがある。支援は善意に頼らず、支援を業務として認知し評価することが必要である。
- ・一般社員の圧倒的多数は障害や障害者のことを全く知らない（盲人がメールを読めるのか？などという初歩的質問も多い）、ごく基本的なことから社員教育する必要がある。

3 障害者といっても範囲が多種多様になってまいりました。会社側としてのお立場からお考えお聞かせ下さい。

- ・ダイバーシティ（多様な社員の能力をビジネスに活かす）の観点から、社会に多様な障害がある限り、社員の障害も多様であることが望ましい。
- ・しかしこれまで採用したことがない種類の障害を持つ人を採用する際には、トライアル雇用から始めるなど慎重に対応したい。それは思いがけないことや予想もしなかったことが起こるといった経験をしたから。障害者にも本当に当社が希望に合う職場なのか見極める機会が必要だと思う。

4 中でも難病・発達障害者・高次脳機能障害者ことについてご意見があればお願いします。

- ・難病に関しては、自己申告範囲ではない。腎臓機能障害（透析）、筋ジストロフィー、慢性関節リウマチなどの病名を持つ障害者はいるが通常の勤務に就いている。労働時間の制約は給与で調整すればよいことなので特にネックではない。ラッシュ時の通勤が困難、通院が必要などのケースでは10時—16時の勤務も可能（ただし契約社員）。
 - ・高次脳機能障害は、昨年4月に1人採用したが、業務の習熟度を上げることに難しさがある。障害が無かったころの自分と比較して「こんなはずではなかった」というマイナスの感情を持ちがちで、ミスを指摘されると「知っていた」と返答する。このままでは同じミスの繰り返しでレベルアップは困難。心理面でのサポートが必要かもしれない。以前の自分へのこだわりを捨て、障害の状態に合わせた業務プロセスを受容し、少しずつ業務に習熟してほしい。
 - ・今春、高機能自閉症の新卒男子学生が1名入社する。自閉症や発達障害者の中にはIQの高い人もおり、その才能を活かす場を何とか職場で見つけられないものかと思う。事例から学びたいが、使える事例が見つからないのが悩み。
 - ・アスペルガー症候群は、昨年11月に1人採用した。指導員をつける必要性を感じており、近く採用する予定。発達障害は関連本などではコミュニケーション障害が強調されているが、職場で課題になるのはむしろ業務遂行能力が低いことである。このケースは、アスペ高学歴だが極めて簡単な業務を自立して行えないというもので、現在試行錯誤中。
- 以上はすべて新規採用者。

5 これからますます障害者法定雇用率が厳格になって参りますが、障害者雇用への貴社のお考えについてお考えをお聞かせ下さい。

推進したい。(ダイバーシティー：女性&障害者)

障害者雇用は「チャリティでなくチャンス」との考えで会社全体で取り組んでいる。チャンスとは、障害者にとっては就労のチャンス、企業にとっては人材育成文化を醸成し、障害者ならではの能力をビジネスに活かし、社員や顧客と「共生」の価値を共有し、社会的責任を果たすことでステークホルダー（社員、株主、顧客）から信頼を獲得するチャンスである。

当社は「ハイパフォーマンスカルチャー」を標榜するが、これは売り上げなどの業績とともに社会的評価を得ること意味する。障害者雇用は社会的評価に大きく影響するところである。

6 障害者を雇用する上での困りごとなどがありましたら、ご意見お聞かせ下さい。

- ・ 障害者が、障害があるがゆえに研修などの機会を奪われてしまう、また上司などから評価の対象として見られてこなかった、などの理由からか、身についていて然るべき基本的ビジネススキルやマナーが不足している例がよくある。障害の特性に応じた基本ビジネススキル短期講座が身近に頻繁にあることを望む。(採用後では、職業訓練校で長期受講させることは難しい)
- ・ 企業に雇用率を課すのなら、大学をはじめとした教育機関で障害者のインクルージョンを推進すべき。教育現場で障害者を分離しておいて、職場でいきなり一緒というのは国の政策として整合性に欠ける。分離教育が職場での統合のハードルを一層高くしている。
- ・ 軽作業や定型業務ばかりでなく、比較的複雑な事務職に対応できるジョブコーチを養成してほしい。IQの高いアスペルガーや自閉症の人を事務職で指導できる人が必要。
- ・ 助成金制度は気が遠くなるほど複雑。それにかかる時間や労力に給付の額が見合わない。また使途や条件が硬直的。

7 なかなか進まない障害者雇用について、他社へのアドバイスがあればお聞かせ下さい。

当社で障害者雇用が停滞していたのは経営層の意識が低かったから。昨年、社長の本気の大号令が伝わると雰囲気ガラリと変わった。トップのコミットが大事(経営者の意識&経営方針)。

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
当事者 聞き取り①

調査員氏名	中山泰男、面高しおり	調査員所属	NPO法人 おーさあ
日 時	2009年12月21日 14:00~16:00	当事者名	一ノ瀬 たけし（父：純二）様
場 所	スターバックス光の森店	障 害 名	高次脳機能障害 (精神1級・療育7級)

1 受障と治療

私の長男一ノ瀬たけし（32歳）は、高校卒業後（当時18歳）に福岡での一人暮らしを始めて2週間目、寝過ぎた朝バス停までの全力疾走途中に突然心臓発作で倒れました。12分間の心臓停止による後遺症で高次脳機能障害になりました。小学生の頃に遺伝性の高い「肥厚型心筋症」と診断されたのですが、高校卒業まではサッカー少年として生活してきました。

医師の見解では、大学への受験勉強のためサッカー等の運動を止めており、短期の運動不足や新しい環境での一人暮らしによるストレスなどで体に負担を掛けていたのではないかとのことでした。福岡の病院に約1カ月、熊本病院に約20日間入院し、48日目には自宅療養を選択し退院しました。

当時は高次脳機能障害への治療法が確立していなかった事もあり、高次脳機能障害による幻覚や異常行動が現れると、本人も家族も崩壊してしまうとの理由から精神病院への隔離入院を強く勧められました。また、薬が増える事で副作用等の影響があったようで、夜間や一般道路での徘徊や、病院施設での飛び降り未遂・自殺未遂などが度々ありました。

それで、症状が改善しないのは薬の影響ではないかと考え、我流ですが自宅でのリハビリを選択しました。薬が切れるまでの約半年間が地獄のような生活で、夜は母子の手と手を紐で縛って寝るといったような生活が続きました。

2 自宅での生活

受障した当初は赤ちゃん返りのような感じで、満腹中枢が麻痺していたり、つじつまが合わない会話があったりという家庭内生活が長かったです。

地域の人からも理解が得られず、指をさされて陰口を言われたり、リハビリで行ったプールでは、拳動不審で動き回っているたけしを見て皆がプールを上がってしまった事もありました。

また以前は、家族で分担しながら24時間体制で監視してきましたが、ある日、家族全員都合がつかずに誰も付き添うことが出来ない状況だったので、「誰がたけしを見るんだ！」と家族に対して私が怒鳴ると、たけしが「俺は別に人から見とってもらおうような人間じゃない」と言ったのです。

それまで、病気だから、記憶障害だからといって安易に接して来ましたが、彼はちゃんと理解出来ていて、知らないうちに彼の心を傷付けていたのだと気付かされました。それからは家族全員で、彼に対する接し方や気遣いを考え直しました。

3 人と触れ合うこと

これから彼が自立と社会性を身に付けること、そして、周囲の人から理解をしてもらうためには、もっと人前に出て自分達で環境を作って行かなければならないと考えました。

ある時期、家業の鮮魚店を手伝わせたのですが、社長の息子という事もあって従業員からは理解が得られるものの、お客様からはなかなか理解が得られなかったように思います。

彼が本当に人前に出るようになったのは、親友の結婚式に出席してからです。一人では不安があったので私も付き添いで出席しました。二次会では友達がサポートしてくれるという事になり、友人らに任せました。帰宅した彼はとても嬉しそうで、楽しそうな顔をしており、家族だけでは出せない笑顔だったと強く印象に残っています。それからは、友達だけでバーベキューやカラオケ等に行く事が増えました。

昔から活発な性格でしたので彼には友達も多く、友達には本当に支えられ、励まされました。人間関係の大切さを感じました。

4 これからの生活目標

現在は歌手活動をするまでに回復しましたが、コミュニケーション能力がある程度まで回復するには5~6年、現在の状態になるまでには10年以上の時間が必要でした。ただ、歌手活動をするようになってからは、出来る事やいろんな回復力が桁違いに広がりました。最近は漢字にとってもこだわりを持っていて、初めての漢字や珍しい漢字があればノートに記録しています。漢字の記録ノートだけでも沢山あります。記憶障害があるために思いついた時に記録しないと直ぐに忘れてしまうので、周囲から見れば空気の読めないような行動をする事も多々ありますが、脳の活性化の為に良いのではないかと好きにやらせています。

周囲の当たり前で決めつけたり押しつけたり接したりではなく、本人のやりたい事をやらせてあげて、認め励ます事で、勝手に本人の体からエネルギーが出て薬や注射以上の力を発揮するのではないかと。また病気を回復させる力というものは当事者だけの問題ではなく、その家族や周囲の環境にも大きな要因があるのではないかとされており、毎日の生活を共有する家族や環境が変わる事で本人にも変化があるのではないかと考えています。

今後の目標は、音楽活動で全国を周ることですが、万が一にも彼が次の目標を見つけたらそれを応援して行きたいです。究極の目標は、彼の自立と社会復帰ですから…！

〈感想〉

当事者だけではなく、その家族や周りの環境が変わる事で当事者の回復力に大きくつながるといふこと。また、出来る事を決めつけるのではなく、本人のやりたい事をやらせてあげており、家族が力強く支えている姿も印象的でした。

一ノ瀬さんもおっしゃっていたように、当事者やその家族も障害を十分に理解して受け入れるまでには時間がかかる事なので、企業に理解を求めるといふ事は簡単な事ではないと思います。それなりに時間や学習などが求められると思います。

しかし、一ノ瀬さんのように精力的に広報活動や音楽活動をされている姿や声が世間に広まる事で、さらに大きな声となり、障害に対しての理解がすすめばと思います。

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業
「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」
当事者 聞き取り②

調査員氏名	中山泰男、面高しおり	調査員所属	NPO法人 おーさあ
日時	2009年12月17日 13:00~14:00	当事者名	大沢 一成 様
場所	リデルライトホーム ※熊本市黒髪 5-23-1	障害名	高次脳機能障害 (心原性脳梗塞症による言語機能の著しい障害：失語症)

1 発病と障がいの状態

大沢一成さん 52 歳。44 歳の時、出張中に脳梗塞を起こし、医師より突発性拡張型心筋症による脳梗塞と診断を受ける。

前日まで全く病気の兆候もなく、朝、目が覚めるとまったく言葉が出なくなっており、突然の事で何が何だか気が動転してパニックになってしまった。4 ヶ月間の入院を経て、その後 4 年間リハビリを行い今の状態にまでに回復。ただ、ご自身の中では病前の 30% ~50%程度の回復状況とのこと。現在、他者の話している言葉は理解できるが、左脳の損傷により聞く・話す・書く・読むといった言語に関わる分野の理解が難しいとのこと。

2 仕事への思い

発症前は、福岡・大分・佐賀を拠点としたテレビ制作を手掛けており、主にパチンコ番組を扱い、毎日、早朝から夜遅くまで第一線で仕事をこなして来た。当時は大変だったがとてもやりがいがあったと懐かしがられた。

病後の6年間は、リハビリを続けながら職場に通っていたが、以前のように仕事をこなすことは出来なくなり、障害に見合った新たな仕事(ポジション)もなく、いきなり辞職を求められたそうです。障害があるので仕方がないと自分を納得させるが、やはり辞めざるを得なかったことはとても悔しいし、できるなら仕事を続けたかったという強い思いを感じた。ただ、このような状態で6年間も継続させて頂いたことには感謝しているとのこと。

現在は、(株)熊本駅構内タクシーのドライバーとして2年程前より働いている。最初は介護タクシーのドライバーを希望していたが、主治医に相談したところ、介助をするのは難しいのではないかという助言があり、一般の乗務員として面接を受けた。

面接時には、正直に自分の病歴を説明しましたが、面接官は、あまり無関心なのか、障害や体の事について深く聞くでもなく、大丈夫だろうとのことですぐ採用になりました。

勤務時間は、週6日の昼12時から夜中の



2 時まで。ただ、話す事が難しいためお客様との会話でのコミュニケーションは出来ませんが、乗降時の挨拶と行き先のやり取りは可能なため問題なく仕事ができています。昔から車の運転が好きで、右脳の損傷もないためお金の計算や地理感には問題ないとのこと。

通院は 2 ヶ月に 1 回、リハビリはなし。仕事の合間をぬって通院できるので仕事への影響はありませんが、給料はタクシーの売り上げによって変動するので、通院する事で乗車時間が減り、所得も減ることがあります。

障害を持ったことで番組制作の仕事を辞職し、タクシーの運転手をしているが、収入は以前の 4 分の 1 程度に減ってしまった。出来る事なら以前のような番組制作に携わりたいという気持ちがあります。

<感想>

今後挑戦してみたい事をお聞きすると、病院等に取材を行い番組制作をしてみたいとおっしゃっていました。大沢さんのお話をお聞きした中で感じた事は、以前の番組制作にとっても情熱を持って携わっておられたんだと、仕事への強い想いを感じました。

大沢さんは自分の障害を認知しておられるので以前のような仕事をするのは難しいと理解されていますが、出来ないことへのもどかしい気持ちを強く感じました。

難病・高次脳機能障害ともに中途障害の方が多いと思いますが、以前の自分と比べてしまう事で、今の自分を受け入れるまでの葛藤は大きいと思います。

「その他障害」は三障害に比べて認知度が低いのが現状ですが、その他障害こそいつ誰がなってもおかしくない障害であるため、まずは世間に周知してもらおう事が雇用を広げる第一歩でないかと思いました。

難病・発達障害・高次脳機能障害
にある方の就労支援セミナー
報告書

難病・発達障害・高次脳機能障害にある方の就労支援セミナー開催報告書

開催主旨

障害者には該当しないものの、難病・発達障害・高次脳機能障害は、障害者雇用促進法上の障害者「その他障害者」として職業リハビリテーションの支援の対象となっています。

事業所に「その他障害者」への理解がどの程度広がっているのか、調査事業などの資料を踏まえて、今後の支援の在り方を探る機会として開催いたします。

- ◇ 日 時：平成22年2月15日（月）13時00分から16時00分まで
- ◇ 場 所：〒860-8554 熊本市手取本町8番9号 テトリアくまもとビル 9階
くまもと県民交流館パレア 第1会議室
- ◇ 参加費： 無料
- ◇ 主 催：特定非営利活動法人 おーさあ 健軍くらしささえ愛工房
〒862-0904 熊本市栄町2-15 県営健軍団地1F
- ◇ 後 援：熊本県、熊本市、熊本労働局、熊日、高次脳機能障害「ぷらむ」熊本、
熊本県難病団体連絡協議会、熊本県自閉症協会、熊本LD児・者親の会「めだか」
- ◇ スケジュール：
 - 13:00 開場
 - 13:15 主催者挨拶 特定非営利活動法人おーさあ 理事長 小笠原嘉祐
 - 13:20 第1部 基調講演
演題 「障害者就労支援について」 厚生労働事務官 中谷美由紀
 - 13:50 調査（中間）報告 事務局 中山 泰男
 - 14:15 第2部 意見交換会（休憩10分を含む）
 - コーディネーター 熊本学園大学社会福祉学部 教授 和田 要
 - 発言者・支援者
 - くまもと発育クリニック 医師 岡田 稔久
 - ・事業者 (株)ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長 應武 善郎
 - ・事業者 NPO法人在宅就労支援事業団 事業推進部長 松下 修治
 - ・当事者 難病患者（クローン病）当事者 辻 正義
 - ・当事者家族 高次脳機能障害「ぷらむ」熊本 代表 一ノ瀬純二
 - ・研究者 立命館大学大学院先端総合学術研究科准教授 天田 城介
 - ・事務局 IBDネットワーク社会制度支援世話人 中山 泰男
 - 16:00 終了
- ◇ 参加者：91名（内訳/医療9、福祉21、行政14、当事者26、学校5、一般16）

主催者挨拶

小笠原嘉祐（NPO法人おーさぁ理事長）：

本日はセミナーに沢山のご参加を頂きましてありがとうございました。さて、障害者基本法でいうところの三障害、いわゆる身体障害、知的障害、精神障害に該当しない障害は、今のところ制度上の支援対象に含まれていないことから、「制度の谷間」という表現で耳にするようになりました。この数年の障害は限定されるものではないという流れの中で、特に高次脳機能障害、難病、発達障害の三障害に関しては、障害者雇用促進法上「その他三障害」として位置づけられ、就労関係で理解を得てきたのではないかと考えています。

しかしながら、概念自体が社会一般で理解されているのかとなると、現実には就労だけの問題ではなく、社会で生活していく上で色々な形でのハンディがあり、それらを含めて考えて行かなければならない課題であると思っています。

今回は、各種団体のご協力を得て関連の調査研究を行って参りました。今日の報告会をステップに、更にもどのように継続していくかが問題であるとも思っています。

先週、私は厚生労働省に参り、障害福祉課長にお会いして、「その他障害者」に関する現状の問題について色々とお話させて頂きました。その時、今日ご講演頂く厚労省の中谷さんにもご同席して頂いて、色々意見交換を致しました。

できれば、この研究・調査というものが、本日の討論も踏まえ、さらに来年度、次に向かって継続的な調査研究につながっていけば非常に意味があるものと思っています。今から2時間強の会となりますが、それらを踏まえて、ご参加頂ければありがたいと思っております。



第1部 基調講演

中谷美由紀（厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課地域就労支援室 職場適応援助係）：

今回（P2）は、1）障害者雇用の現状、2）障害者雇用促進法の改正について、3）障害者の雇用促進のための取り組み、4）参考資料について、4本柱でご説明させて頂きます。

さて、障害者雇用の現状（P3）ですが、現在、障害者は全国で744万人。その内、一般的に労働者の年齢層と言われる18歳から65歳未満の方は全国で332万人。また施設入所者と合わせると、参考1のとおり約360万人。その内、実際に働いている方は約45万人。その占める割合は約12.4%という状況です。

次（P4）は、平成20年度の障害者の雇用者数です。上段(1)は5年毎に行われる障害者雇用実態調査のもの、中段の(2)は、通称「ろくいち」報告と呼ばれ、56人以上規模の企業から毎年6月1日時点の障害者雇用状況をご報告頂いているもので、これは平成21年度の結果で

す。56人以上規模の企業で、障害者で雇用されている方が約33万人。内訳は、身体障害者は約27万人、知的障害者は約6万人、精神障害者は約8千人となっています。



次（P5）は、障害種別の雇用者の年度ごとの推移です。「その他障害者」の方でも障害者手帳をお持ちの方は、この中に含まれます。見てのとおり、雇用者の約8割が身体障害者の方で、一方、精神障害者の方は一割にも満たない状態にあり、雇用が進んでいないという状況が現在の大きな課題となっています。中央の折れ線が雇用率の推移。雇用率とは、企業全体の労働者のうち、障害のある労働者の割合を示しています。平成21年度は1.63%という結果でした。雇用率は、

毎年順調に伸び続けており、障害者の雇用に対する理解が広がって来ているように思います。一般事業主の方には、障害者の雇用について、現在、法定雇用率1.8%が義務付けられています。実際の雇用率は1.63%という事で、まだまだ法定雇用率を達成していない状況にあり、厚生労働省では、ハローワークを通じて未達成企業へ厳しく指導を行っているところです。

次（P6）は、先程の雇用率を企業規模別に示したグラフで、左側は企業規模別の実雇用率の平均です。ご覧のとおり、100人以上規模の企業は、ここ数年伸び続けている状況です。56人から99人規模の企業は、少し低下の傾向にあり、企業規模が大きくなるほど実雇用率が大きくなるという傾向にあるようです。1000人以上の大企業は、平成21年度で初めて法定雇用率の1.8%を上回る結果となりました。右側は、企業規模別で見た雇用率達成企業の割合で、1000人以上の大企業は5割に近い状況で、その他は、約45%程度の割合という結果でした。

ここでは記載しておりませんが、企業規模が小さくなるほど、障害者を一人も雇用していないという企業さんも多くなるという傾向にもあるようです。

もちろん、中小企業に対する支援というものが非常に重要であると思っており、ここでの障害者雇用を伸ばしていく事が、障害者雇用全体の底上げにつながるのではないかと考えております。中小企業に対する支援については、技術的、また経済的な支援も含めて、今後の課題として考えております。

次（P7）は、現在のハローワークの職業紹介状況を示したものです。上が新規の求職者数で、下が就職件数です。ご覧頂いて分かるように、毎年平成15年度以降、毎年着実に障害者の雇用というのは伸びてきていると思います。この黄色で示している「その他」のところに、発達障害、難病の方、高次脳機能障害の方が含まれます。

次（P8）は、その他障害の内訳の数字です。先程の数字とこの内訳が一致していないのは、発達障害、難病、高次脳機能障害以外にもその他障害に含まれているものがあり、例えばハローワークにいらっしやった時点でまだ診断が下りていない方も含まれています。平成18年度から分けて集計しているもので、その前のデータはありません。

先程の表と合わせて見て頂くと、非常にその他障害というのが少なく見えてしまっていますが、こちらに載っている数は、障害者手帳をお持ちでない方のみが計上されておりますので、ご注意ください。この表にある通り、特に発達障害者、または難病の方は、どんどん就職件数も新求職者数も伸びて来ています。人数として少ないのは、障害者手帳が取得しやすくなってきた

状況や支援機関やハローワークでも取得を勧めているところが多いからだと思います。ここに
あがっている方は、手帳を取れない方や手帳を取得したくないという方の人数であると考えて
おります。

私自身、以前ハローワークで働いていましたが、その時発達障害の方で、診断はあるんだけ
れども手帳を取りたくないという方もおられ、診断はおいても手帳を取ることでご自身が障害
者であると認めてしまう事に、ためらいを感じる方が多くいらっしゃるんだなという事を実感
いたしました。また難病の方であれば、病気を隠したまま就職されたいという方も多くいらっ
しゃいました。もちろんご本人ご希望でクローズのまま就職するという選択肢もあると思うの
ですが、障害を隠したまま就職する事によって、離転職を繰り返してしまうとか、また職場で
の失敗経験によって、二次的な障害が発生してしまう方も多くいらっしゃるという事をハロー
ワークで感じたところです。

企業に対して、障害に対する理解というものをしっかりもってもらった上で働くという事が、
長く働くという事を考えると、非常に効果的ではないかなと考えております。その為には、や
はりご自身の障害の受容であったりご病気の受容であったりというところが非常に重要だと思
います。そういった部分の支援については、福祉関係の支援機関の方々と連携しながら一緒に
支援していきたいと思っております。以上が障害者雇用状況の説明になります。

次に、障害者雇用促進法の改正（P 9）について進めていきます。少し法律的な話で硬く
なってしまうかもしれませんがお付き合い下さい。

次（P 10）が、障害者雇用促進法の概要です。障害者雇用を促進するための制度というも
のはすべてこの法律に基づいて行なわれております。

大きくは「雇用義務制度」、「納付金制度」、「職業リハビリテーションの制度」の三本立てで
す。具体的には、一定割合の障害者の雇用を義務付けている法定雇用率の制度。次に、301 人
以上規模の企業を対象に、法定雇用率 1.8% を達成していない企業については、不足している
人数分の納付金をお支払いいただき、逆に 1.8% を超えて沢山の障害者の方を雇用して頂いて
いる企業へは、調整金という形で支給する制度がこの納付金制度です。この納付金で納めていた
だいたお金は、例えば障害者の雇用促進のための助成金と言う形で、事業主さんに対する経済的
支援の財源として活用しております。最後の職業リハビリテーションですが、例えばハローワ
ークで行なっている職業紹介や職業相談もそうですし、地域障害者職業センターもございま
すが、そちらで行なっている職業リハビリテーションサービスは、全て障害者雇用促進法に則っ
て行なわれているものです。

次（P 11）は、今年 7 月の促進法改正について。具体的には、先程の納付金制度の対象を
これまでの 301 人以上規模企業から 201 人以上企業規模へと拡大いたします。もう一つは、短
時間労働者も実雇用率の方に算定の対象となります。これは一般労働者の方も障害者の方も短
時間労働者は雇用率の算定に加わるという事です。具体的に短時間というのは 20 時間以上 30
時間未満の労働者を指します。

発達障害者、難病、高次脳機能障害の方には短時間労働で働きたいと希望される方も多くい
らっしゃると思います。雇用率の算定の対象は障害者手帳をお持ちの方となりますが、その中
で短時間労働を希望されている方々の雇用の枠というのが拡大されていくのではないかと期待

しているところです。

ここから先（P 1 2）は、具体的な障害者の雇用促進のための支援についてご説明させていただきます。

まず初めに（P 1 3）、職業リハビリテーションの実施体制の概要についてご説明いたします。

現在、色々な支援機関があると思いますが、「ハローワーク」、「地域障害者職業センター」、「障害者就業・生活支援センター」これは通称、なかぼつセンターと言っておりますが、こういった支援機関が沢山あるのは分かるけれども、どこに行けばいいのかが分からないとおっしゃる方もおられます。

だいたいのイメージですが、三番目のなかぼつセンターは全国に約 260 センターあり、非常に地域に密着したセンターであると思います。就労に関わらず生活面に対する相談も行なっておりまして、一番身近にある施設でちょっとしたことでも相談できる支援機関としての役割を果たしております。

次にハローワークはご存知のとおり公共職業安定所のこと。地域障害者職業センターは地域センターと呼んでおりますが、こちらは都道府県に一つずつ配置されている所です。

それぞれの違いですけれども、ハローワークでは、求職者の方へ職業紹介をする、その方にあった職業を紹介させていただくことが主な業務になっております。その前提として、その方にどういった障害特性があり、どういった配慮事項が必要なのかという事を把握する為に、職業相談を行っております。ただ、もっと専門的に障害特性を知りたいとか、まだ一般企業で働くにはちょっと職業準備性が整っていないのではという方がいらっしゃった場合には、地域センターへ誘導させていただき、そちらで支援を行ないます。地域センターでは、専門的な知識を持つ障害者職業カウンセラーが配置されており、そこで職業評価や職業準備支援といったものを行ないまして、障害者個々の具体的・専門的な職業評価を行なって職業に対する適性というものを見極めていくものとなります。

また、職業準備支援というものは、簡単な作業や訓練を通して、その方の職業に対する準備性を高め、就職に向けた次の段階への移行を支援するものです。

今申し上げたハローワークから地域センターへという流れだけではなくて、最初に地域センターから入る方ももちろんいらっしゃいます。地域センターで支援を受けている方であっても職業準備性が整った段階になれば、ハローワークへ誘導して具体的に職業相談・職業紹介を行なっていく事になります。ハローワークや地域センター、なかぼつセンターも含めて、地域にある支援機関と連携を取りながら支援を行っております。発達障害者支援センターや難病相談センターも同様です。

どこの支援機関に行っても、その方に応じて必要な支援が受けられる機関というものをご紹介させて頂く事ができると思いますので、働きたいという希望をお持ちの方は、地域の支援機関に足を運んでいただき、ぜひご相談いただければと思っております。

次（P 1 4）は、色々施策がある中から、今回は、具体的にトライアル雇用とジョブコーチについてのご説明をさせていただきます。

次（P 1 5）、最初にトライアル雇用です。ご存知の方も多いと思いますが、いわゆるお試し雇用というもので、3 ヶ月間まず雇っていただき、その後、正式に雇用するかどうかを決定す

るというものです。こちらの実績を見ますと、トライアル雇用を終了された方の80%以上が常用雇用に移行しており、非常に効果的なものではないかと考えております。

初めて障害者の方を雇用するにあたっては、事業主もどういった配慮をすればいいのかとか、どういう方なんだろうとかという不安を持たれると思います。もちろん働く障害者の方も、どういう職場なんだろうとか、自分が本当に働いていけるのかという事をしっかり見極めた上で働くことを希望されていることと思います。トライアルの期間はお互いの「お試し期間」と捉えていただき、事業主さんから一方的に試されるというような意味合いではなくて、障害者の方も自分がその職場に合っているのか試してみようというお気持ちで積極的にご活用頂ければと思っております。

次（P16）のジョブコーチはご存じの方もいらっしゃると思いますが、事業主や職場の同僚の方などと、障害者の方をおつなぎする役割の支援者です。

ジョブコーチ支援は、障害者の職場定着を目的としています。障害者に対して、作業の仕方や職場でのコミュニケーションの取り方、そういったものを一緒に考え、そばにいて支援をしていきます。また、事業主や職場の同僚の方への支援としては、障害者の方に対して、どういった配慮事項があるのかとか、どういった関わり方をすればいいのかとかいうことを、サポートする役割を担っております。このジョブコーチは継続して何年も付き添うものではございませんので、ゆくゆくは、職場の中で障害者の方に対するフォロー体制が確立されるように支援を行っております。ジョブコーチを三種類あげておりますが、配置型ジョブコーチは、先程ご説明した地域センターに雇用されている方です。第一号ジョブコーチは、社会福祉法人やNPO法人などで雇用されている方。第二号ジョブコーチは、実際に企業さんで働き、そこで雇用されている障害者を支援する方です。

次（P17）は、ジョブコーチの養成研修です。今、高齢・障害者雇用支援機構とその他4機関で実施しております。少し話はそれますが、ジョブコーチの助成金というものがございまして、こちらは第一号、第二号ジョブコーチが対象で、実際の活動日数等に応じて活動費を助成金として支給しているものです。一番上の高齢・障害者雇用支援機構で行われている養成研修については、助成金を活用してジョブコーチ支援を行う予定の方を対象に研修をさせて頂いております。ジョブコーチの助成金を使う予定のない方であれば、他の4機関の厚生労働大臣が定める研修を受講していただくことになりあす。こちらの研修は、例えば、特別支援学校の先生とかご家族の方とか、そういった方たちも受講が可能です。ただ、このジョブコーチ養成研修は、名前の通りジョブコーチを養成することが目的ですから、受講人数にも限りがあり、どうしても人数が増えてしまった場合には、ジョブコーチとして活動することが前提の方に優先的に受講して頂いております。現在はこの養成機関が4つしかないので、今後は全国的に養成機関を増やしていきたいと思っております。

現在、この熊本県には養成機関はございませんので、もしこの県内でもこういった養成研修を実施して頂けるような支援機関がありましたら、厚生労働省にご連絡頂けたらと思っております。

次（P18）は、助成金をご案内させていただきます。特定求職者雇用開発助成金は「特開金」と呼んでいるものです。こちらは障害手帳をお持ちの方が対象になりますが、障害者の方を雇

い入れて頂くときに、事業主に対して助成金を支払うというものです。

次（P 1 9）が、ファーストステップ奨励金といいまして、中小企業での障害者雇用がなかなか進んでいない現状から、中小企業において初めて障害者の方を雇用した時に、奨励金として、先程の特開金に上乘せの形でさらに助成を行っていくものです。

次（P 2 0）は、発達障害者雇用開発助成金。その次（P 2 1）は、難治性疾患患者雇用開発助成金。こちらは内容が同じになっておりますので合わせてご説明させていただきます。

こちらは先程の特開金の発達障害者、又は、難病の方バージョンといったイメージです。この助成金というのは、障害者手帳をお持ちでない方を対象としております。助成額は特開金と一緒にですが、週 20 時間以上の労働者の方から使えるようになっております。三回に分けて助成金を支給しております。その支給要件として、実際に雇った発達障害者や難病の方に関する雇用状況の報告をして頂くこととしているほか、雇入れから半年たった後にハローワークの職員と地域センターの職員が事業所へ訪問させて頂き、そこでまた詳細な雇用管理に関する配慮事項ですとか、そういったものを聴取する事になっております。そういった雇用管理のノウハウというものを蓄積していき、後々はその蓄積されたノウハウというものを全国的に周知していただけるかなと思っております。ただ、残念ながら今のところあまり実績が出ていません。21 年度から創設されたという事もあって、周知が不足している部分もあるかと思いますが、最近の傾向としては、特に発達障害者については、障害者手帳をお持ちの方も多のかなという感じもしております。これはモデル事業ですけれども、22 年度も引き続き実施を予定しておりますので、ぜひ、障害者手帳をお持ちでない方は、この助成金を活用して頂ければと思います。

次（P 2 2）は、参考資料ということで、高齢・障害者雇用支援機構ですとか、また厚生労働省で行いました研修会等の報告書等で、発達障害、難病、高次脳機能障害に関するさまざまな研究が行われておりますので、その参考資料を並べてみました。中身の方についてはまた後ほどホームページなどでご覧頂ければと思います。またご連絡頂ければ、こちらの方から資料をお送りする事も出来るかと思っておりますので、ご希望の方は厚生労働省、もしくはお近くのハローワークへお問い合わせ頂ければと思います。

最後に私から一言と言いますか。まず障害者の雇用を促進していくためには、やはり社会の障害者雇用に対する理解というのが非常に重要ではないのかなと思っております。ただ、理解してもらおうというのは簡単に出来るものではないのかなという風にも考えております。

障害者の方が一般企業で働くというイメージが、社会全体としてまだ薄いのかなという感じがしております。私が何度か見学させて頂いた支援施設ですとか、企業では、一般的に思わ



れている程、すごく大変な配慮事項が必要だとかそういう事ではなくて、ちょっとした心掛けとか、周りの配慮だけでも実際に働ける障害者の方というのはたくさんいらっしゃるなと思いました。

そういった理解を社会的に広めていくためには、まずは私たち行政も含めて、支援者の方ですとかまたご家族の方が、障害者の方が一般企業で働けるのだという認識をしっかりと持つという事が非常に重要ではないかなと思っております。これは出来ないとか初めから諦めてしまうのではなくて、そこで働くことを希望するのであればどうやったら働けるかという前向きな形で考えていけたらいいなと思っております。

現在の施策として、先程申し上げました雇用率とか、雇用義務とかそういったものが色々ありますけれども、ゆくゆくは雇用率・雇用義務に関わらず、障害が一人一人の個性として受け入れられ、一般企業で沢山の障害者の方が働いていけるような社会になればいいなと、いつも思いながら仕事に励んでおります。今後みなさんのご協力を頂きながら障害者雇用を進めていきたいと思っておりますので、また今後ともよろしくお願い致します。ご清聴ありがとうございます。

障害者就労支援【その他障害】について

平成22年2月15日



厚生労働省
障害者雇用対策課
地域就労支援室

P 1

資料項目

- I 障害者雇用の現状
- II 障害者雇用促進法の改正について
- III 障害者の雇用促進のための取組
- IV 参考資料

P 2

障害者数について

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者	雇用者
身体障害児・者	366.3	357.6	123.6	8.7	34.6
知的障害児・者	54.7	41.9	27.4	12.8	7.3
精神障害者	323.3	290.0	180.9	33.3	2.9
総計	744.3	689.5	331.9	54.8	44.8

(参考1) 18歳以上65歳未満の障害者数(在宅者+施設入所者)の推計 約360万人

(参考2) 精神障害者については、下記の「患者調査」による数値(在宅者は、20歳以上65歳未満)。
なお、精神障害者保健福祉手帳交付者数(平成20年度末)は、48万2,905人。
(内訳:1級 8万4,074人、2級 29万8,042人、3級 10万789人)

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成18年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成17年)等、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成20年)、雇用者(従業員5人以上規模の企業に雇用されている者)は、厚生労働省「障害者雇用実態調査」(平成20年)による。

P 3

障害者の雇用者数

(1) 5人以上規模企業(平成20年度障害者雇用実態調査)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
44.8万人	34.6万人 (77.2%)	7.3万人 (16.3%)	2.9万人 (6.5%)

(注)精神障害者には、精神障害保健福祉手帳の交付を受けている者以外の者で統合失調症、そううつ病又はてんかんの診断を受けている者を含む。

(2) 56人以上規模企業(平成21年障害者雇用状況報告)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
33.3万人	26.8万人 (80.6%)	5.7万人 (17.1%)	0.8万人 (2.3%)

(注)重度身体・知的障害者はダブルカウント、精神障害者短時間労働者は0.5カウントした人数となっている。

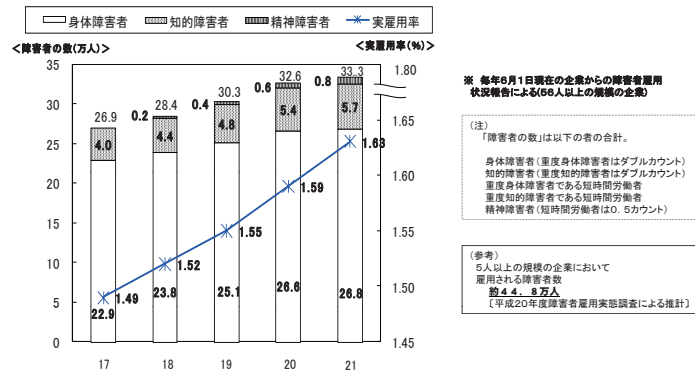
(参考) 特例子会社(平成21年障害者雇用状況報告)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
13,306.0	7,470 (56.1%)	5,478 (41.2%)	358.0 (2.7%)

(注)重度身体・知的障害者はダブルカウント、精神障害者短時間労働者は0.5カウントした人数となっている。

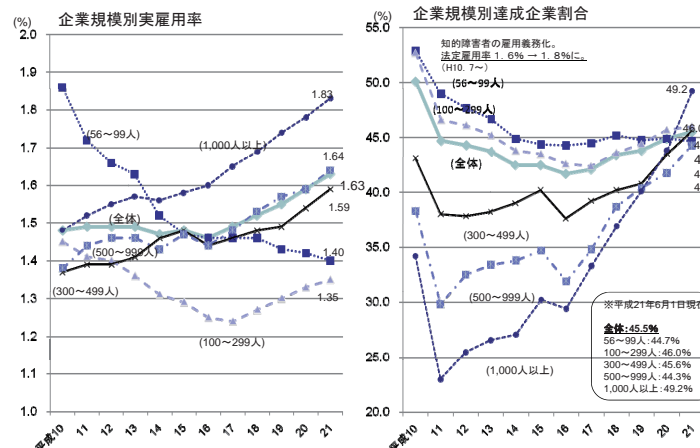
P 4

障害者雇用の状況(障害者の雇用数)



P 5

民間企業における障害者雇用状況(企業規模別)



P 6

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
15年度	88,272 (2.6)	62,450 (△0.7)	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 (△1.3)	20,316 (7.2)	14,095 (34.7)	757 (65.6)
18年度	103,637 (6.2)	62,217 (△0.4)	21,607 (6.4)	18,918 (34.2)	895 (18.2)
19年度	107,906 (4.1)	61,445 (△1.2)	22,273 (3.1)	22,804 (20.5)	1,384 (54.6)
20年度	119,765 (11.0)	65,207 (6.1)	24,381 (9.5)	28,483 (24.9)	1,694 (22.4)

	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
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)
19年度	45,565 (3.6)	24,535 (△3.7)	12,186 (6.5)	8,479 (25.8)	365 (15.1)
20年度	44,463 (△2.4)	22,623 (△7.8)	11,889 (△2.4)	9,456 (11.5)	495 (35.6)

※ ()内は前年度比(差)
※システム集計による
新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計

P 7

障害者の職業紹介状況(その他障害)

(単位:人)

	新規求職申込件数		
	発達障害者	難治性疾患患者	高次脳機能障害者
18年度	284 (—)	143 (—)	35 (—)
19年度	453 (59.5)	321 (124.5)	59 (68.6)
20年度	562 (24.1)	427 (33.0)	60 (1.7)

	就職件数		
	発達障害者	難治性疾患患者	高次脳機能障害者
18年度	110 (—)	36 (—)	12 (—)
19年度	123 (11.8)	75 (108.3)	11 (△8.3)
20年度	153 (24.4)	117 (56.0)	18 (63.6)

※障害者手帳を所持していない者のみを集計したもの
※ ()内は前年度比(差)
※都道府県労働局からの報告による
新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計

P 8

資料項目

- I 障害者雇用の現状
- II 障害者雇用促進法の改正について
- III 障害者の雇用促進のための取組
- IV 参考資料

P 9

障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置

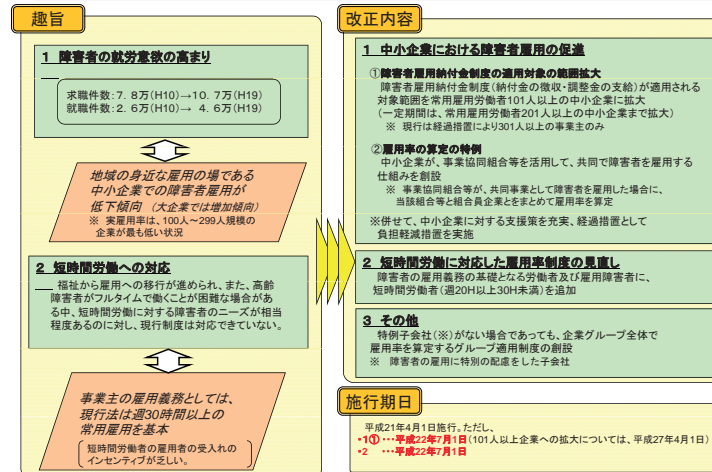
雇用義務制度	事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける 民間企業 1. 8% 国、地方公共団体、特殊法人等 2. 1% 参道庁等の教育委員会 3. 0% ※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合、企業グループでの雇用率適用も認められている。 ※2 精神障害者（学識所特者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。
納付金・調整金	障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る ○ 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収（常用労働者30人以上） ○ 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万7千円支給（常用労働者30人以上） ※ この他、300人以下の事業主については総額金制度あり （障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給） ・上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特別調整金・特別調整金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）
各種助成金	障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給 ・障害者作業施設設置等助成金 ・障害者介助等助成金 ・重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等

障害者本人に対する措置

職業リハビリテーション	地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援く福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進 ○ ハローワーク（全国549か所） 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等 ○ 地域障害者職業センター（全国47か所） 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等） ○ 障害者就業・生活支援センター（全国246か所） 就業・生活両面にわたる相談・支援
-------------	---

P 10

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要 ～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～



P 11

資料項目

- I 障害者雇用の現状
- II 障害者雇用促進法の改正について
- III 障害者の雇用促進のための取組
- IV 参考資料

P 12

職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

1 公共職業安定所

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員及び職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導を実施

2 障害者職業センター(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構)

- 障害者職業総合センター
高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施
- 地域障害者職業センター〔各都道府県〕
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営) 〔206センター(平成20年度) → 265センター(平成21年度予算案)〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

P 13

障害者の雇用を支援するための施策

障害者の雇用の促進を図るため、**障害者雇用率制度に基づく事業主への雇用率達成指導**や、**障害特性等に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介**の実施、**障害者雇用納付金制度**の運用に加え、次のような雇用支援策を実施することにより、障害者本人や障害者を雇用する事業主を支援する。

1 「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり

(**障害者雇用促進法**)

障害者に関する知識や雇用経験がない事業主に対し、障害者を実際に雇用する機会を付与し、本格的な障害者雇用に取り組みきっかけづくりを進める事業。

※平成21年度 9,500人 (平成20年度 9,500人)

2 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

知的障害者や精神障害者など職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者(ジョブコーチ)を事業所に派遣し、きめ細かな人的支援を行うことにより、職場での課題を改善し、職場定着を図る。

*主な支援内容

- 障害者向け...職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け...職務内容の設定、指導方法に関する助言など

※ジョブコーチ配置数 970人 (平成21年3月末現在)

3 就業面と生活面における一体的な支援

(**障害者就業・生活支援センター事業**)

障害者の職業生活における自立を図るため、身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を行う事業。

*主な支援内容

- ① 就業支援...就業に向けた準備支援(職業準備訓練、職場実習のあっせん)、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ② 生活支援...生活習性形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言(住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など)

※平成21年度 265センター(平成20年度 206センター)

4 障害者の態様に応じた多様な受託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の多様な委託訓練先を開拓し、様々な障害の態様に応じた公共職業訓練を実施

※平成21年度 9,550人 (平成20年度 8,150人)

5 関係機関の「チーム支援」による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進(地域障害者就業支援事業)

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉等の関係者からなる「障害者就業支援チーム」による、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施

6 福祉施設・特別支援学校における、企業/ノウハウを活用した就労支援の促進(障害者就業支援推進機構事業)

障害者雇用に関連のある企業のノウハウを活用したセミナーを実施する等により、福祉施設の職員、特別支援学校の生徒、保護者及び教職員的一般雇用についての理解の促進、雇用支援策に関する理解・ノウハウの向上を図る。

7 在宅就業障害者に対する支援

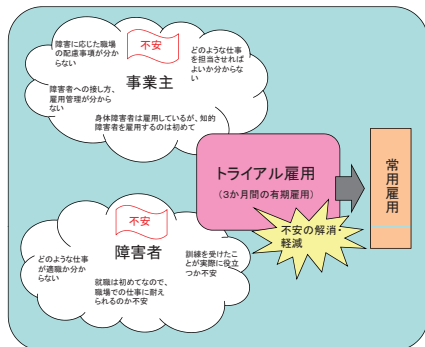
在宅で就業する障害者等に仕事を発注する企業に対して障害者雇用納付金制度における特別調整金を支給

P 14

「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり ～障害者試行雇用事業～

障害者雇用の取組が遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職場開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用に取り組む意欲があっても雇い入れることに躊躇する面もあります。また、障害者の側でも、これまでの雇用就業経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかが分からない」、「仕事に耐えられるだろうか」といった不安があります。

このため、障害者を短期的試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを目指します。

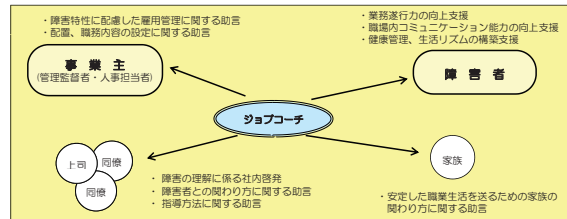


- 期間
3か月間を限度(ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で定期雇用契約を締結)
- 奨励金
事業主に対し、トライアル雇用者1人につき、月4万円を支給
- 対象者
9,500人(20年度)
9,500人(21年度)
- 実績(20年度)
開始者数 8,321人
常用雇用移行率 83.4%

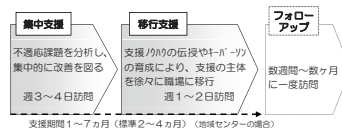
P 15

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(21年3月末現在)

計970人

地域センターのジョブコーチ	304人
第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	614人
第2号ジョブコーチ(事業所型)	52人

◎支援実績(20年度、地域センター)

支援対象者数 3,064人
 職場定着率(支援終了後6ヶ月) 84.5%
(支援終了後6ヵ月・19年10月~20年9月までの支援終了者の実績)

P 16

平成21年度における職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修の概要 (平成21年6月1日現在)

◎第1号職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害者雇用支援機構	年4回	40名程度/回	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者 職業センター	第1号ジョブコーチ助成金に係る認定を受けた社会福祉法人等に雇用される職員で第1号ジョブコーチとなる予定の者
厚生労働大臣が指定する研修				
(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年4回	46名程度(東京/回) 30名程度(沖縄) 25名程度(大阪)	東京都2回 沖縄県、大阪府	障害者の就職支援に携わっているか、近い将来携わることを見込んでいる者で、ジョブコーチに関する専門性の習得を希望する者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年3回	20名程度/回	大阪府2回 その他1か所(未定)	就労支援機関、福祉施設職員等の就労支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年2回	25名程度/回	静岡県、和歌山県	障害者に対する作業支援に關し、福祉施設などにおいておおむね1年以上の経験者とする者
(NPO)全国就業支援ネットワーク	年2回	30名程度(福島) 38名程度(長野)	長野県、福島県	障害者の就労支援に携わる人、又はこれから携わろうとしている人

◎第2号職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害者雇用支援機構	年3回	10名程度/回	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者 職業センター	第2号ジョブコーチ助成金に係る認定を受けた事業主に雇用される職員で第2号ジョブコーチとなる予定の者
厚生労働大臣が指定する研修				
(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年3回	20名程度(東京/回) 5名程度(大阪)	東京都2回、大阪府	障害者の就職支援に携わっているか、近い将来携わることを見込んでいる者で、ジョブコーチに関する専門性の習得を希望する者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年3回	10名程度/回	大阪府2回 その他1か所(未定)	事業所内で障害者の支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年2回	15名程度/回	静岡県、和歌山県	民間企業などにおいて現在、もしくは今後、障害者の雇用管理や作業指導に携わる立場にある者

P 17

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者雇用開発助成金)

高齢者や障害者などの就職困難者をハローワーク又は適正な運用を期することができる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して賃金相当額の一部の助成を行う。

◎助成期間と助成額(平成21年2月6日以降雇入れ)

対象労働者(一般被保険者)	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
① 高齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等 ※	50万円	90万円	1年	1年
② 身体・知的障害者 ※	50万円	135万円	1年	1年6ヶ月
③ 重度障害者等(重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者) ※	100万円	240万円	1年6ヶ月	2年
④ 高齢者(60歳以上65歳未満)、母子家庭の母等(短時間労働者)	30万円	60万円	1年	1年
⑤ 障害者(短時間労働者)	30万円	90万円	1年	1年6ヶ月

※短時間労働者を除く

P 18

障害者雇用ファースト・ステップ奨励金

1 趣旨

中小企業における雇用状況は低下傾向にあり、特に、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約8割を占めている。さらに、今般の景気悪化により、障害者の雇用情勢が後退する恐れがあることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、初めて身体・知的・精神障害者を雇った場合に、奨励金を支給することにより、**中小企業における障害者雇用の促進**を図る。



2 内容

- (1) **対象事業主**
障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる56人~300人規模の中小企業)の事業主
- (2) **支給金額**
1人目の障害者を雇用する場合 100万円支給
- (3) **支給対象中小企業数**
1,000社

- ・ 特定求職者雇用開発助成金、試行雇用奨励金と併給可
- ・ 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6か月経過後に支給

※ 雇用失業情勢が改善するまでの時限措置

P 19

発達障害者雇用開発助成金 ～発達障害者の雇用促進モデル事業～

1 趣旨

発達障害のある人は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴うが、事業主においては、発達障害者の雇用経験が少ないことや、発達障害者について職務遂行上障害となる症状等が明確になっていないことなどから、適切な雇用管理を行うことが困難な状況にある。

このため、地域障害者職業センターの支援を受けた発達障害者を新たに雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を試行的に行い、発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握する。



2 内容

- (1) **対象事業主**
地域障害者職業センターにおいて職業評価を受けた発達障害者を、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主
- (2) **支給金額**
50万円(中小企業の場合 135万円)※
- (3) **雇用管理に関する事項の把握・報告**
事業主は、対象労働者に関する勤務状況、配慮した事項その他雇用管理に関する事項を把握・報告

※ 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

P 20

難治性疾患患者雇用開発助成金 ～難病のある人の雇用促進モデル事業～

1 趣旨

いわゆる難病のある人は、その疾病の特性により、就職・職場定着の面で様々な制限・困難に直面しているが、事業主においては、難病のある人の雇用経験が少ないことや、難病のある人について職務遂行上障害となる症状等が明確になっていないことなどから、適切な雇用管理を行うことが困難な状況にある。

このため、難病のある人を新たに雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を試行的に行い、難病のある人の雇用を促進し職業生活上の課題を把握する。



2 内容

- (1) **対象事業主**
難病のある人※1を、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れる事業主
- (2) **支給金額**
50万円(中小企業の場合 135万円)※2
- (3) **雇用管理に関する事項の把握・報告**
事業主は、対象労働者に関する勤務状況、配慮した事項その他雇用管理に関する事項を把握・報告

※1 特定疾患(56疾患)が否か、重症度を問わず、モデル的に難治性疾患克服研究事業の対象疾患(平成21年4月現在で130疾患)を対象とする。

また、筋ジストロフィーを含む。

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

P 21

資料項目

- I 障害者雇用の現状
- II 障害者雇用促進法の改正について
- III 障害者の雇用促進のための取組
- IV 参考資料

P 22

発達障害を理解するために～支援者のためのQ&A～



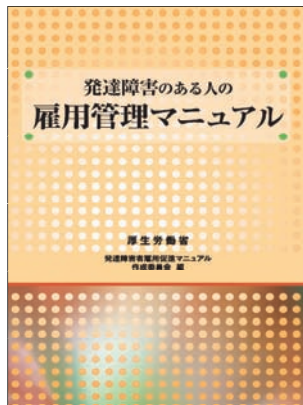
目次

I. 発達障害のある人への支援を始めるために	3
1. 発達障害とは何だろうか	4
2. 発達障害者支援センターの設置について	7
3. 発達障害の対応と支援	9
II. 働く発達障害者のためのQ&A	13
Q1 発達障害とは、どのような状態ですか	13
Q2 発達障害のある人は、職場でどのような働き方をするのか	15
Q3 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	19
Q4 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	23
Q5 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	27
Q6 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	31
Q7 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	35
Q8 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	39
Q9 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	43
Q10 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	47
III. 参考資料	51
1. 発達障害者支援センターの設置について	52
2. 発達障害者支援センターの設置について	53
3. 発達障害者支援センターの設置について	54
4. 発達障害者支援センターの設置について	55
5. 発達障害者支援センターの設置について	56

平成17年3月発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者総合職業センター
URL: <http://www.nivr.jeod.or.jp/center/report/practice14.html>

P 23

発達障害のある人の雇用管理マニュアル

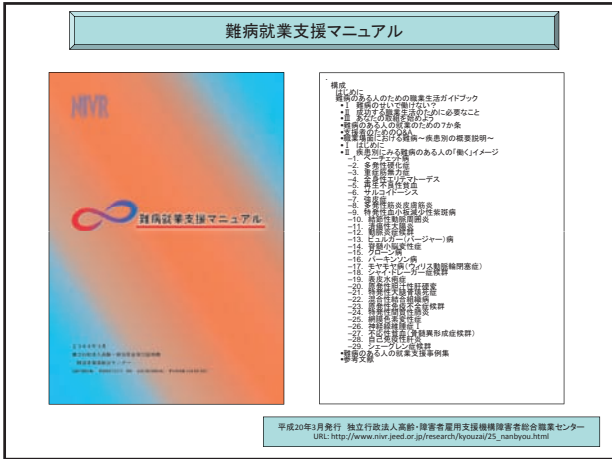


CONTENTS

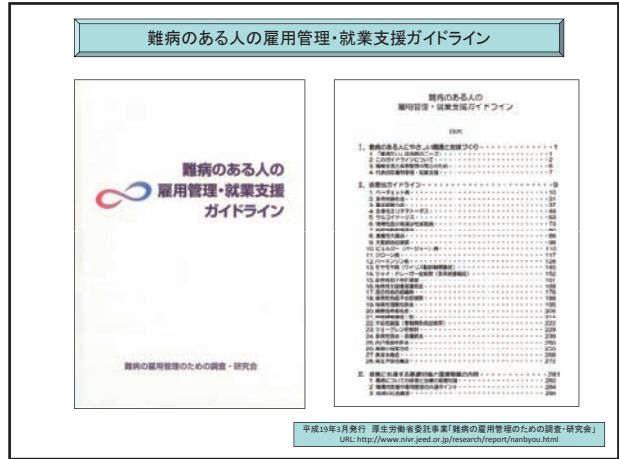
第1章 発達障害とはどんな障害ですか	4
1. 発達障害とは何ですか	4
2. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	15
3. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	19
4. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	23
5. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	27
6. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	31
7. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	35
8. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	39
9. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	43
10. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	47
第2章 雇用管理のポイント	114
1. 発達障害のある人に対する雇用管理のポイント	114
2. 発達障害のある人に対する雇用管理のポイント	115
3. 発達障害のある人に対する雇用管理のポイント	116
4. 発達障害のある人に対する雇用管理のポイント	117
5. 発達障害のある人に対する雇用管理のポイント	118
6. 発達障害のある人に対する雇用管理のポイント	119
7. 発達障害のある人に対する雇用管理のポイント	120
8. 発達障害のある人に対する雇用管理のポイント	121
9. 発達障害のある人に対する雇用管理のポイント	122
10. 発達障害のある人に対する雇用管理のポイント	123
第3章 Q&A: 発達障害のある人への対応	124
1. 発達障害とは、どのような状態ですか	124
2. 発達障害のある人は、職場でどのような働き方をするのか	125
3. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	126
4. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	127
5. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	128
6. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	129
7. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	130
8. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	131
9. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	132
10. 発達障害のある人は、どのような働き方をするのか	133

平成18年3月発行 厚生労働省委託事業「発達障害者雇用促進マニュアル作成委員会」
URL: <http://www.koyoec.or.jp/dd.html>

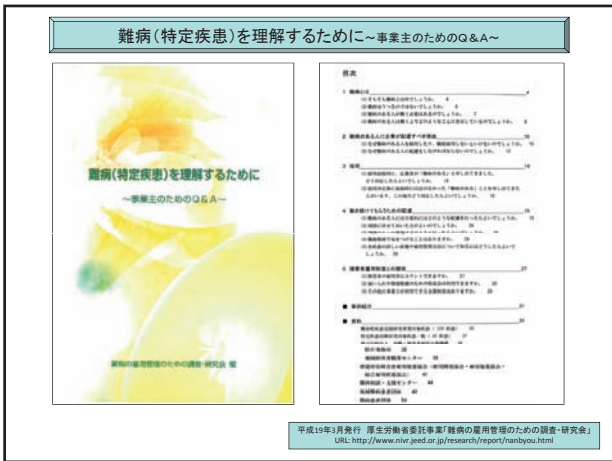
P 24



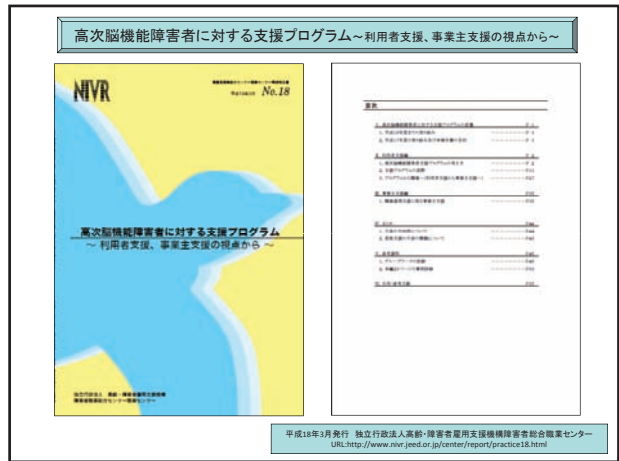
P 25



P 26



P 27



P 28



P 29

調査（中間）報告

中山泰男（障害プロジェクト事務局／IBD ネットワーク社会制度支援世話人）：

みなさんこんにちは。今日はこのように多くの方々にご参加を頂き、心から感謝申し上げます。配布資料の2から3ページに事業の詳細を記載しておりますので、ここでの説明は割愛させていただきます。

さて（2P）、自分の持つ能力や個性が活かされ、仕事をして、それから収入を得て自立した生活を送る。これは一般の方も障害者も、求める理想のところは同じだと思います。

今回、研究を始めた背景に、障害者基本法では、難病・発達障害・高次脳機能障害は対象外とされており、いわゆる三障害、精神・知的・身体と比べて支援の格差に不平等感があること。次に、障害者雇用促進法に、「その他の障害」というくくりで職業リハビリテーションの対象にはなっていないものの、法定雇用率の対象外であることから不公平感があること。次に、当事者団体や家族会では、ここ3～4年のアンケート調査等に協力して来たものの、あまり生活環境に変化が見られないこと。そういう状況を踏まえ、結局、その他の障害に対する正しい情報が企業側へ伝わっていないので、就職など社会に出る機会が失われていると考え、次の仮説から、①当事者側と雇用側との間に何らかのズレがあるのではないかと。②国と施策の企業側の考えにズレがあるのではないかと。この2つを柱に研究事業に取り組みました。

次（P3）は、アンケート配布先企業の選出概念です。縦軸で障害者への理解がある事業所500社、法定雇用率未達成の事業所500社の2区分。横軸では、東京都及び政令都市部とその他の地方都市という2区分、これを重ね合わせ250社の枠を4つ作ったという考え方です。

次（P4）、回収率は24.4%でした。付き合いのある事業主さんらにお尋ねしたところ、労働局からのものであれば回答するのだが、民間の調査には正直あまり回答していないとのことでした。正直なところ30%～40%はクリアできなかったというのが私達の想いです。

回答記載者の内訳を見ると、経営者29%、人事・総務担当者61%で、経営に関わる方々の意見が反映されているというように思います。右のグラフは、企業規模別の内訳です。

次（P5）は、回答企業の産業別表です。製造業、卸売・小売り、サービス業が上位にきています。もともと雇用率達成事業所や障害者雇用の表彰等を受けた事業所にはこれらの業種に多いことから、配布に際しても同様の比率で送付を行いました。

次（P6）は、上の段は回答の実績です。製造業、小売業、サービス業の三本柱は強い。下段は平成20年度に国が調べた身体障害者の調査結果。よく似た結果が出たと思います。

次（P7）は、国の知的障害者と精神障害者の結果です。精神障害者に方の場合は医療・福祉がダントツで、なぜだか理由は分かりませんがこれが特徴だと思います。

次（P8）は、昨年6月1日の障害者雇用状況です。上が労働者数で下が事業所数。上の表では身体と知的の合計数が割りと近いものの、下の表では知的障害者の雇用事業所数がかなり少ない。これで一事業所の雇用者数が多いということが分かります。また、縦計で見ますと、



重度及び重度以外共に 30 時間以上での雇用形態が圧倒的に 90%を占めています。

次（P 9）は、先ほどの表を棒グラフにして見ました。製造業では身体障害者の雇用が 8 割を占め、特に 30 時間以上労働者が多い。小売業では知的障害者と身体障害者の雇用割合は半分ずつで、特に知的障害者の重度以外の 30 時間労働者が多く雇われていることが判ります。サービス業では約 6 割が知的障害者の方、重度・重度以外共に 30 時間以上労働者が多く、企業の特色が見えて面白いと思いました。

次（P 10）の問 2-2 は、障害者雇用率への対応状況です。「余裕を持って採用している」との回答した企業が 104 社。一方で、「すぐにでも採用したいが困難である」と「納付金を納めてでも雇用は困難である」と回答した企業の合計が 60 社でした。

次（P 11）の問 2-3 は、障害者の採用が困難だと回答した企業から得た回答です。「求める人材と就職者がマッチングしていない」と「全ての障害者に見合う仕事が準備できない」が大きな数字で同数でした。その次が、「ハードの改修が追いつかない」「社員の削減はあっても求人や増員の計画はしていない」と並んでいます。ただ、「社員の理解が得られない」という項目への回答はありませんでした。

次（P 12）は、問 2-2 と問 2-3 の由回答欄にあった回答を列記しました。接客業なので難しい、危険率の高い機械操作がある、重度の方の対応は困難など、頭からこの仕事は難しいと判断されている意見下半分は、業績悪化や人あまりの状況など世相を反映した内容でした。

次（P 13）の問 3-1、「その他障害者をご存知でした」では、難病と発達障害の認知度は知っている 2 : 知らない 1 の同数に対し、高次脳は、知っている・知らないが同数でした。

次（P 14）問 3-2 「どのようにしてその他障害者について知りましたか」の問いには、「メディアを通じて知った」が一番多く、逆に、ハローワークや障害者職業センターなどの紹介で知ったというのが意外と少ないという結果でした。これは障害を開示して応募している方が少ないことが要因で、知る機会が少ないものと思っています。

次（P 15）は、先ほど「メディアで知った」が一番であった理由として、過去 6 年間のドラマを調べて見ました。難病関連では、「世界の中心で、愛をさけぶ」や沢尻エリカさんが出演したドラマ 2 本など是有名ですし、24 時間テレビでも色々取り上げられたことがあります。

特徴として、難病の場合はほとんどの方が亡くなっておられるし、発達障害の場合は困った生活状況を少々オーバーに演出されるなど、確かに啓発という観点では寄与していますが、間違ったイメージを視聴者に与えていることも考えられるでしょう。

次（P 16）の問 4-1 では、「その他障害者をこれまでに雇用した事がありますか」という設問で、「雇用したことはない」の 60%に対し、「現在雇用している」「これまでに採用した事がある」は 21%。この 21%の事業所、分かって採用しているという所に少し光が見えた気がします。

次の問 4-2 で、障害を分かって採用された方の職種をおたずねしたところ、製造業、事務職、軽微な事務職、専門的な事務職という順となりました。

次（P 17）は、先程の中谷さんの資料と一緒にものですが、平成 20 年度障害者の求職者 119,726 人に対し、採用が 44,463 強という数字が出ています。その他の障害、ほんとに少なかったですね。1,694 人で構成比 1.4%、就職 495 人で 1.1%という事でした。

次（P18）は、これも先程と同じ数字ですけれども、就職した障害者の全体からすると、難病の構成比は0.2%です。発達障害は0.34%、高次脳になると0.04%、障害というくくりの中で就職された数字は本当に少ないのだなというのが分かります。

次（P19）の問4-3「その方の雇用形態を教えてください」では、発達障害の方が正社員、いわゆる30時間以上勤務の方が多く、高次脳の方は、パートでの採用が多いという結果でした。

次（P20）は、問4-3を職業別分類で見ると、サービス業、次に製造業に多いことが分かりました。

次（P21）は、縦軸を障害種別ごと正社員・契約・パートの3つの雇用形態で表し、横軸を職業別分類とするマスの中に実際に働いている人数がどれだけいるのかを見るために作成した資料です。これでどの職業にどんな障害種別の方がどのような形態で働いているのか一目瞭然です。

発達障害の方は、製造業一事業所で6人、飲食店二事業所で6人、サービス業三事業所で12人というように、一つの事業所で多く採用されているのが分かります。難病と高次脳は一事業所に1人～2人という状況で採用がないわけではないのですが、障害の種別に応じて雇用のされ方、事業所の対応が違うんだなという事が見えてきました。

次（P22）の問4-4「その他の障害者の雇用経緯についてお尋ねします」です。とても興味ある結果が出ました。「障害（疾病）を理解して採用した」51%。半分の企業は了解の上で採用しているのです。これに「障害者を採用したつもりでいたらその他の障害者も重複だった」を加えれば約60%近くの企業には理解があったということになります。

次（P23）の問5-1は、「採用後にその他障害者である事が判明した場合貴社ではどうしますか」という設問です。よく耳にするのは、履歴書に障害や病名を書いたら採用されないのではないかという意見です。多くの方が不安を抱えています。ですがアンケートの結果はどうでしょう。仕事ができるのであれば関係ないと、次に、障害に応じた配慮を検討しますとも言っている。まんざら世間は捨てたものではありません。では、私たち当事者側はどういう考え方でいたのか、いよいよ研究の核心となる部分に近づいてきました。

次（P24）は、先程の問4-1と問5-1をクロス集計したものです。「仕事が出来れば関係ない」「障害に配慮する」の二つがダントツでしたが、横軸で「雇用している」「雇用していない」等の結果を重ねて見た表です。雇用した事がないという事業所と把握していないという事業所では、「就業規則に照らして対応する」の数も高くでました。これは企業としての防衛本能だと思います。いわゆる三か月の試用期間の中で様子を見させて頂いて可能であれば継続しますよ、ということではないでしょうか。これも全く採用しないと云ってる訳ではなくて、面接した結果次第でもありますが、企業側の方に懐があるという事も改めて見えてきました。

次（P25）の問5-2では、「履歴書にその他障害と記載があった場合どう対処されますか」の設問に対し、「書類選考で不採用とする」は僅か3%。一方、「面接を行うが結果次第である」23%、「仕事出来るのであれば問題ない」23%「本人の申し出を聞きどのような仕事か相談にのってもよい」11%という結果でした。今後、面接の際の参考になるでしょうか。

次（P26）問6-1の「その他障害者を新たに採用する事は可能ですか」では、積極的な回答はゼロでしたが、既存の職種にマッチングすれば可能という意見がそこそこあって、分か

らないという企業が一番多い結果となりました。

次（P 27）は、先ほどの問6-1と問4-1の「現在雇用している」「かつて雇用していた」等の回答とのクロス集計です。「仕事がマッチングするなら…」という意見のマスには、「現在雇用している」と回答した企業が多く、前向きな印象を得ました。一方で「採用していない」と答えた企業は、「新たな採用は可能ですか」という問に、「困難である」との回答が多い。今まで雇用した事がないから「困難である」に至ったものと思いますが、障害ごとに特徴が出ました。

次（P 28）の問6-2は、「その他の障害を雇用するにはどのような不安をお感じになりますか」の説問に対し、「障害について知識がない」が多く、先ほどの問6-1で「分からない」の意見は、この知識がないから来ているように思いました。次に、「仕事や生活面をサポートできるような余剰人員がない」も同数の回答でした。これは、障害があれば仕事上の介助者が必要ではないか、コミュニケーションが難しいのではないかと、というようなイメージが先にあるのではないかと考えました。次に多かったのが「障害に見合った仕事がない」です。これは身体・知的・精神も同様かも知れません。

次（P 29）は、問6-2の自由記載欄を列記しました。「生活支援者との連携がうまく取れるか」などの環境的な問題、「雇用率にカウントされる人を採用する」と直球の回答。そして、「未知の世界」「専門家がない」という率直な意見が記載されていました。

次（P 30）では、問1-3の企業規模と問4-1のその他障害者の雇用状況をクロス集計の結果、雇用経験のある企業群には、200人未満の事業所でのカウントが多く見られました。障害者雇用に取り組む一部の中小企業が頑張っているということでしょう。

次（P 31）は、問6-2の「既存の職種に適応できるなら採用しても良い」と回答した企業が、問6-1の「採用に際しての不安」で具体的な不安を見るためにクロス集計を行いました。その他の三障害ともに「生活面・医療面の支援体制の確保が困難」で高い数値で、次いで難病のみ「雇用管理方法がわからない」に高い数値が確認されました。

次（P 32）問6-3の「今後その他障害の雇用を進めるためには何が必要とされますか」の設問では、一番が「障害者と同じ助成金制度」、次いで「マナーやスキルを身に付けている事」、これは接客態度だけではなく職場内での人間関係にも必要なことです。次が「障害者法定雇用率の対象に含めて欲しい」という結果でした。逆に、制度的な支えがあれば採用しやすいということなのでしょう。

次（P 33）は、問6-3の自由記載欄を列記しました。上段の赤字がポジティブと申しますか心意気を感じる意見で、「自然に受け入れる理解のある職場が増えること」「自社を良い会社にしたという強い思い」「障害者の労働力が、経済活動の一部として組み込まれること」「障害を害と思わない働く意欲」「成長しようとガッツがあれば皆同じ条件下でも働けるような世間の理解が必要」など。下段の青文字が制度的な意見で、「解雇要件を緩和する」「雇用保健に加入していなくとも助成金制度が受けられる」など。また、「障害に見合った仕事を作りだしても、企業側のコスト増を軽減できる費用面でのサポート」「柔軟な雇用形態が必要」などというものもありました。後は、「法の改正」「社会の理解」と続きます。

次（P 34）は、問6-1「その他障害者を新たに採用する事は可能ですか」と、問6-3

「その他の障害の方の理解が広まるにはどうしたらいいですか」をクロス集計しました。

黄色い部分がその他三障害ともに共通して数字が高かったところを示しています。

次（P35）の問6-4「〈発達障害者雇用開発助成金〉〈難治性疾患開発助成金〉の助成金をご存知でしたか」の設問に対し、事業所の76%が知らなかったという答えを出しました。できたら使いたいのが16%です。これが実態のようです。

次（P36）の問6-5「その他の障害者への雇用支援は必要だと思いますか」の設問に、「国と民間が一体となって取り組む」がとても多く、逆に、「ケースバイケースであり一概に言えない」では、マッチングの問題や本人の努力を求めている意見だと感じました。

次（P37）は、問6-1「雇用支援の必要性」と問1-3「企業規模」のクロス集計です。これも中小企業が頑張っている姿が見えてきます。また、「ケースバイケース…」と回答した企業でも地方都市では目線が厳しい部分もあるように感じられました。

次（P38）の問7-1「障害のある人や就労や社会参加を支援するために企業としてどんな事に取り組まれていますか」です。この数字見ますとだいたい色んな社会支援に手掛けておられることが判ります。

次（P39）は、先ほどの問7-1と問4-1「その他障害者を現在雇用している」及び問2-1「障害者を雇用している」を同時にクロス集計いたしました。比較しますと、特別支援学校や障害のある中・高生の実習を受け入れたり、人権や差別に関する社員教育を行ったりしている事業所の雇用率が高いことが特徴として上げられます。

一方、障害者を一人も雇用していないところは、実習の受け入れをほとんどしておられないようです。先ほど厚生労働省の中谷さんの発表にもあったトライアル雇用とも重なるかも知れませんが、働けるという事実、思うほど難しいことではないということを知ってもらわないと始まらないのではないかなということを感じます。

次（P40）で最後です。調査結果からの感想を少しまとめさせて頂きました。多くの企業が「仕事が出来れば問題ない」「配慮を検討する」と高い数値で回答しているにも関わらず、当事者側が遠慮と心配のし過ぎではないかと、自分で壁を高くしているという様に感じました。

次に、固定的観念による仕事の割り当て、これは発達障害だから単純作業しかできないと決め付けた考え方、あるいは、通常曜日が主治医の勤務日であった場合に、週一回の固定休を毎週取得するならば正社員になれない、というようなパターンもあります。そういう社会の制度や会社の仕組みが更にバリアを生んでいるわけです。これからは、障害の特性に応じた柔軟な雇用と発想力が必要だと強く感じました。特に発達障害の方は一人一人に個性があり、このパターンが当てはまるということはありません。採用してみてこの人に当てはまるきらりと光る何かがある、そういう受け留める力というのか、見方を変えればこの人にはこの仕事が合うのではないかという発想力を深めていく必要があると思うのです。

次に、しっかりとした知識ではなく単なるイメージによる誤解、又は、障害の中身が分からないことから雇用に不安を持っているということ。

次に、その他の障害は、一目見ただけでは判らない障害者です。このことに対する理解や啓発と広報が足りてないと思います。

次に、制度になくても大企業より中小企業にチャレンジ力や応用力があると肌で感じました。

次に、障害者雇用の経験がある事業所。これは事業主さんを含めてやっぱり強い。障害者の雇用をしている所は、難病者・発達障害者・高次脳機能障害者も働いており、本当に理解が深いのだろうと思います。

そして最後に、企業モラルに訴えて雇用を求めるより、制度活用による雇用が現実的な解決策なのではないかということ。これは、実際に法定雇用率に算定されないので雇用は難しい等々のお話を直接聞いて参りましたので、事業主さんの意見として記載いたしました。

足早な説明となりましたが、半年間のデータを集計させて頂いた結果です。ありがとうございました。

難病・発達障害・高次脳機能障害にある方の就労支援セミナー

～ 中間報告 ～

「障がい者」表記使用について
 障がい者制度改革推進会議の設置に伴い表記を見直しましたが、「その他障害者」など法律用語や制度の名称は、そのままとした。

特定非営利活動法人おーさあ
 （健軍くらしささえ愛工房）
 障害プロジェクト事務局 中山泰男

P 1

アンケート調査を行う理由（背景）

<目標> 能力(個性)が活かされる就労 = 自立した生活

1. 障害者基本法では、難病・発達障害・高次脳機能障害を対象外としているが、実態として社会参加が難しい例は少なくなく、三障害と比べて支援の格差に不平等感は否めない。
2. 障害者雇用促進法では「その他障害」として職業リハビリテーションの対象に位置づけられている。
3. 当事者団体や家族会は、調査事業等に対し協力を果たしたが、期待したほど成果を感じていない。

<仮説> 啓発が浸透していない = 機会も少ない

- ・当事者側と企業側との間に } スレが生じていないか？
- ・国の施策と企業側の考えに }

P 2

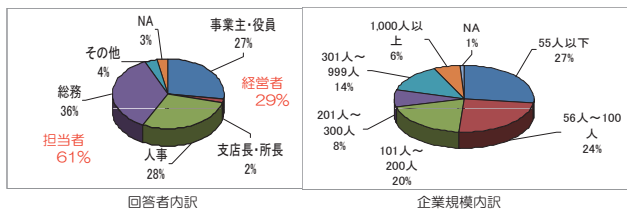
<アンケート配布企業の属性>

	障がい者雇用率達成又は雇用 に理解のある事業所群	障がい者雇用率未達成 の事業所群
東京都23区 及び政令都市	・大臣表彰等 ・自治体で行なう支援団体登録 ・特例子会社 ↓ 250社	・無作為抽出 ※DPIホームページにて公開されている情報を参考に抽出 ↓ 250社
その他の都市	↓ 250社	↓ 250社

P 3

回収率と企業情報 1月31日現在

区分	雇用率達成	雇用率未達成
大都市 95 (19.0%)	65/250 (26.0%)	30/250 (12.0%)
その他 149 (29.8%)	84/250 (33.6%)	65/250 (26.0%)
計 244 (24.4%)	149 (29.8%)	95 (19.0%)



P 4

問1-2資料

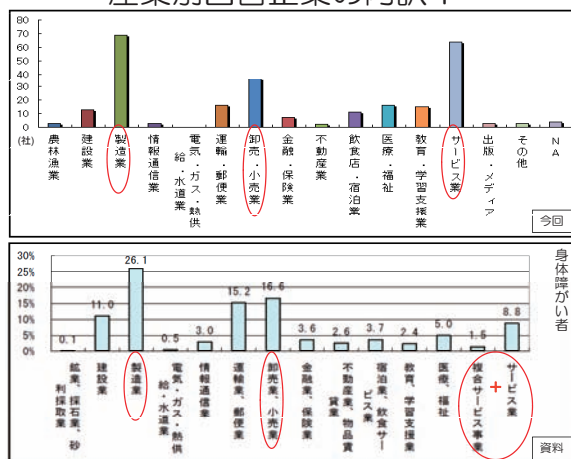
産業別アンケート配布企業実績 1/31現在

区分	農林漁業	建設	製造	電気・ガス・水道	情報通信	運輸郵便	卸売・小売	金融保険	不動産	飲食宿泊	医療福祉	教育・学習支援	サービス	その他	合計	
達成	政令都市	0	17	85	7	6	17	29	10	2	4	16	10	47	0	250
	その他の都市	5	10	94	2	4	20	31	10	0	5	22	2	44	1	250
未達成	政令都市	0	18	51	0	17	10	50	8	9	7	11	10	59	0	250
	その他の都市	0	41	41	3	10	21	36	5	2	15	25	11	40	0	250
配布計	5	86	271	12	37	68	146	33	13	31	74	33	190	1	1000	
回収計	3	12	64	0	3	16	32	7	2	9	14	13	60	9	244	

※回収額の「その他」には、農協等の多角経営事業、出版社、NA4社を含む

P 5

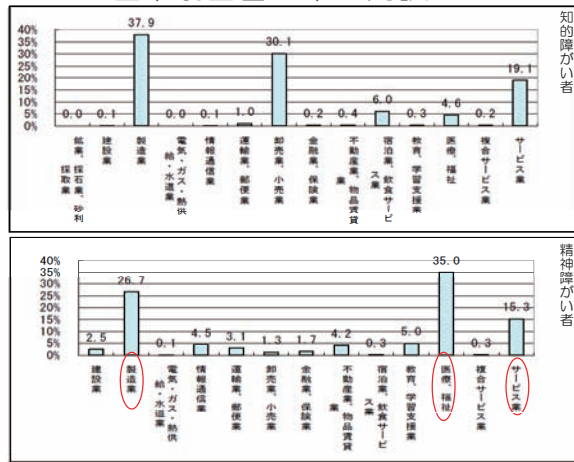
産業別回答企業の内訳 1



資料：平成20年度障害者雇用実態調査の概要（厚労省職業安定局/平成21年11月13日）

P 6

産業別回答企業の内訳 2



P 7

問2-1 H21年6月1日現在の障害者雇用状況

<労働者数>

単位：人

	重度30時間以上労働	重度の短時間労働	重度以外の30時間労働	重度以外の短時間労働	合計
身体障害	698	73	534	—	1,305 52.1%
知的障害	411	100	562	—	1,073 42.8%
精神障害	—	—	77	49	126 5.1%
合計	1,109 44%	173 7%	1,173 49%	49	2,504

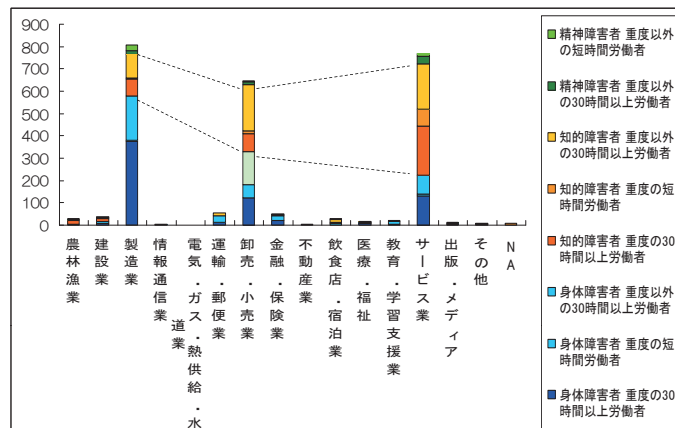
<事業所数>

単位：社

	重度30時間以上労働	重度の短時間労働	重度以外の30時間労働	重度以外の短時間労働	合計
身体障害	101	14	108	—	223 54.1%
知的障害	54	16	72	—	142 34.5%
精神障害	—	—	33	14	47 11.4%
合計	155 38%	30 7%	213 52%	14 3%	412

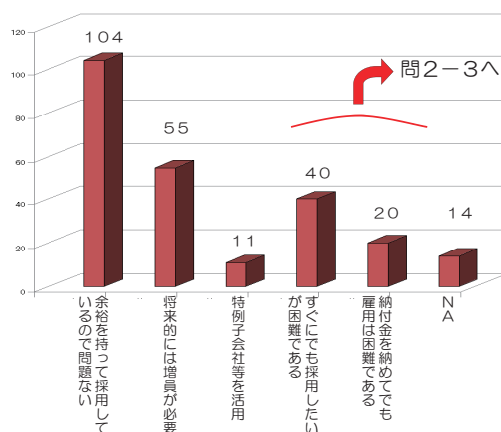
P 8

産業分類別に見た障がい者種別雇用状況



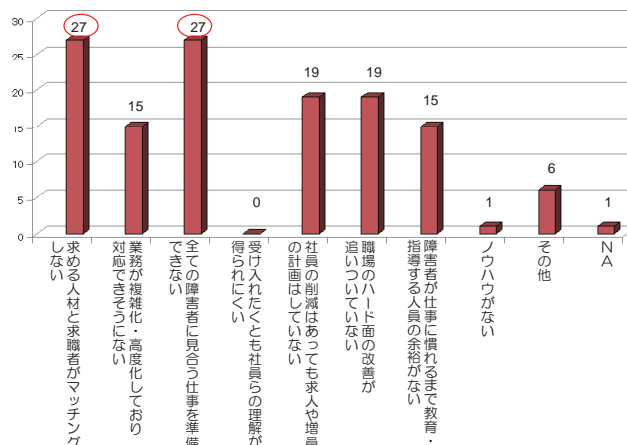
P 9

問2-2 障害者雇用率への対応はいかがですか



P 10

問2-3 障がい者の採用が困難だと思う理由（複数回答）



P 11

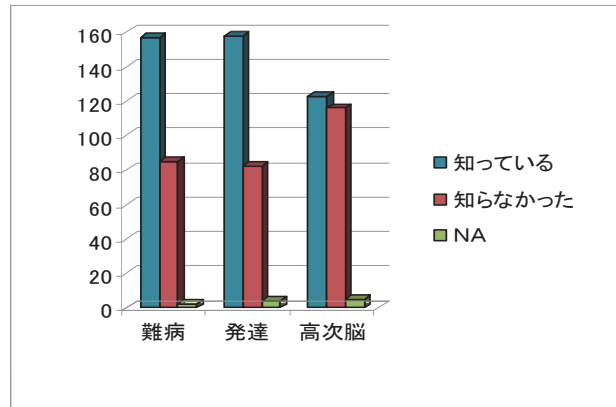
問2-2 障害者雇用率への対応はいかがですか

問2-3 障がい者の採用が困難だと思う理由（自由回答）

- ・ 仕事内容は常に接客対応を必要とし、又、危険率の高い機械操作が必要な為、障害者の雇用が困難。
- ・ サービスの形態上、採用が困難。(警備会社)
- ・ 現段階では雇用の適当な職種が見当たらない。
- ・ 建設業では現場の従事者となってしまう、事故が発生する恐れもある。事務的従事者は充足している。
- ・ 現在、軽度の知的障害を雇用しているが、重度の方の対応は困難と思われる。
- ・ 社員の教育と理解を得ることが必要。
- ・ 業績悪化による雇用調整を実施。
- ・ 売上げ減少に伴い、経費削減の一環として、人権削減にも取り組んでいるため。
- ・ 景気後退により、各種助成金の活用をすすめている状態であり、新しく採用することは全社的に困難。
- ・ 人が余っている。

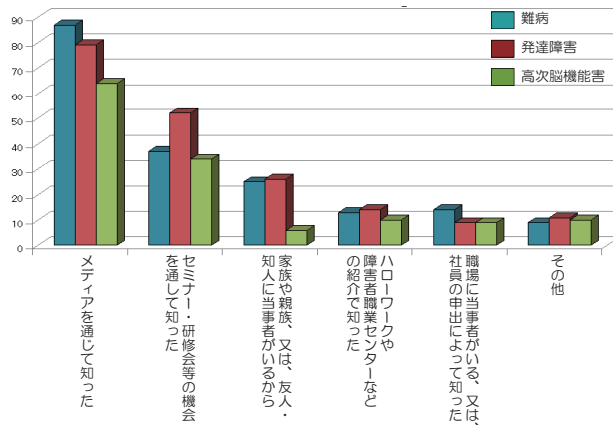
P 12

問3-1 「その他障害者」のことをご存知でしたか



P 13

問3-2 どのようにして「その他障害者」のことをお知りになりましたか



P 14

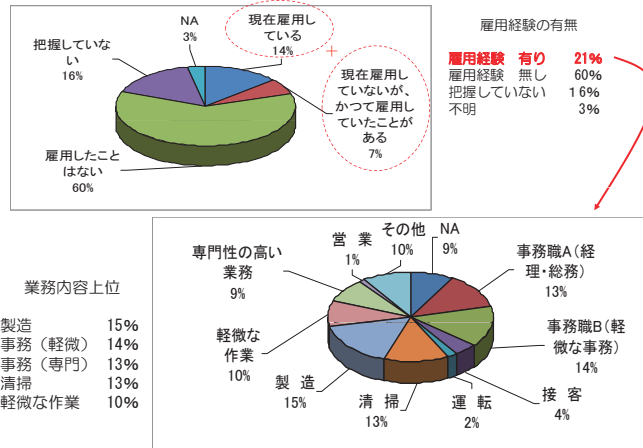
問3-2資料

その他三障害 ドラマ化シリーズ（過去6年）

区分	タイトル	出演者	障害名	放映期間
難病	世界の中心で、愛をさけぶ	山田孝之・綾瀬はるか	再生不良性貧血	2004年7月2日～9月17日
	小さな運転士 最後の夢	安部寛・中島裕翔	拡張型心筋症	2005年8月27日(24時間テレビ)
	1リットルの涙	沢尻エリカ	脊髓小脳変性症	2005年10月11日～12月20日
	タイヨウのうた	沢尻エリカ	色素性乾皮症	2006年7月14日～9月15日
	ユウキ	亀梨和也	頭蓋骨の溶ける難病	2006年8月26日(24時間テレビ)
	介助ムムサシ 学校へ行こう!	成海璃子・白石美保	脊髄性筋萎縮症	2007年4月20日
	君がくれた夏	滝沢秀明・深田結子	ユースング肉腫	2007年8月18日(24時間テレビ)
	みゅうの足パバにあげる	松本潤	ギランバレー症候群	2008年8月30日(24時間テレビ)
	発達障害	3年B組金八先生	武田鉄也・早乙女光	軽度の発達障害
光とともに		斎藤隆成・篠原涼子	自閉症	2006年8月28日～9月13日
僕の歩く道		草なぎ剛	自閉症	2006年10月10日～12月19日
パパの涙で子は育つ		江口洋介・薬師丸ひろ子	自閉症	2007年6月15日
高次脳機能障害	マラソンマン	二宮和也	自閉症	2007年9月20日
	壊れた脳 生存する知	大塚寧々	高次脳機能障害	2007年1月19日
	ガチ☆ボーイ	佐藤隆太	高次脳機能障害	2008年3月1日～(映画)

P 15

問4-1 「その他障害者」をこれまで雇用したことがありますか
 問4-2 経験のある方のみ回答⇒その方の担当業務は何ですか



P 16

平成20年度 障害種別職業紹介状況

年度	①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	
11年度	76,432	57,239	23,828	14,673	3,117	265
12年度	77,612	57,393	24,216	15,143	3,132	273
13年度	83,657	61,648	26,839	16,357	3,382	266
14年度	85,996	62,888	26,514	16,511	3,156	308
15年度	98,272	62,450	25,944	17,602	3,202	421
16年度	93,182	63,305	26,790	18,953	3,245	457
17年度	97,626	62,458	26,203	20,316	3,525	757
18年度	103,637	62,217	26,298	21,607	3,919	895
19年度	107,906	61,445	26,120	22,273	3,983	1,384
20年度	119,765	65,207	26,836	24,381	4,299	1,694

年度	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	
11年度	26,448	18,162	7,214	6,805	1,896	95
12年度	28,361	19,244	7,693	7,414	1,962	89
13年度	27,072	18,299	7,480	7,069	1,797	75
14年度	28,354	19,104	7,402	7,269	1,749	91
15年度	32,885	22,011	8,678	8,249	1,966	132
16年度	35,871	22,992	9,210	9,102	2,126	185
17年度	38,882	23,834	9,427	10,154	2,270	229
18年度	43,987	25,490	10,024	11,441	2,823	317
19年度	45,766	24,535	9,835	12,188	3,090	365
20年度	44,463	22,623	8,884	11,889	3,010	495

就職率: 34.7% (身体障害者), 48.7% (知的障害者), 33.1% (精神障害者), 29.2% (その他)

資料：厚生労働省報道資料/H21.5.15「平成20年度における障害者の職業紹介状況等」より

P 17

その他障害者（内訳）

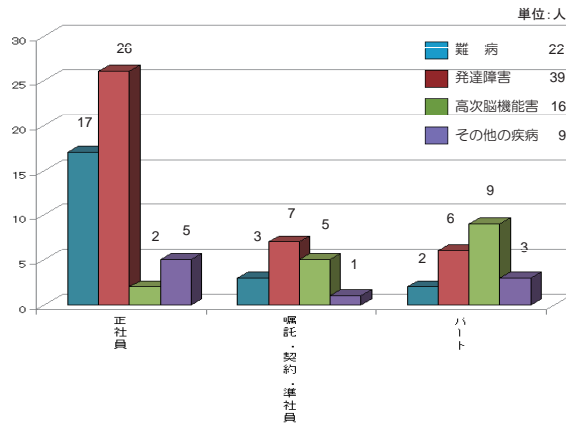
単位：人

	難病		発達障害		高次脳機能障害	
	求職者	就職	求職者	就職	求職者	就職
就職率		23.4%		27.1%		18.6%
H19年	321	75	453	123	59	11
前年比	133.1%	27.4%	124.1%	27.2%	101.7%	30.0%
H20年	427	117	562	153	60	18
増減比		0.26%		0.34%		0.04%

H21年11月13日 厚労省障害者雇用対策課への取材による数字

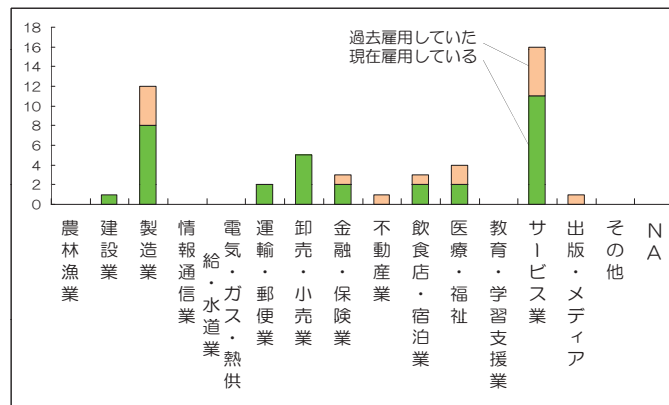
P 18

問4-3 その方の雇用形態をお教え下さい



P 19

産業分類別に見た「その他障害者」の雇用状況①



P 20

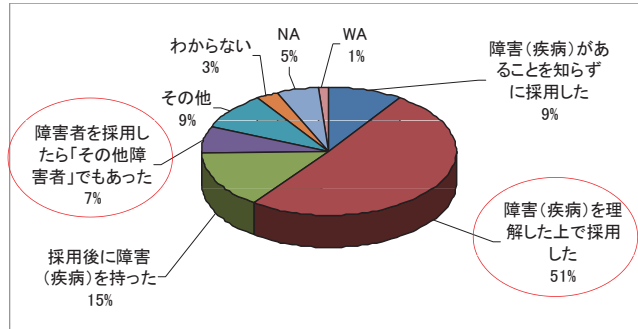
問4-3資料

産業分類別に見た「その他障害者」の雇用状況

		業種	農林漁業	建設業	製造業	情報通信業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・郵便業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援業	サービス業	出版・メディア	その他	N/A	計	
			事業所	人数	事業所	人数	事業所	人数	事業所	人数	事業所	人数	事業所	人数	事業所	人数	事業所	人数	事業所	人数
難病	正社員	事業所	0	1	4	0	0	0	2	1	1	1	0	0	5	0	0	0	15	
		人数	0	2	4	0	0	0	3	1	1	1	0	0	5	0	0	0	17	
	嘱託・契約	事業所	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3
		人数	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3
	パート・アルバイト	事業所	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
		人数	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
発達障害	正社員	事業所	0	1	6	0	0	0	1	0	0	2	0	0	3	0	0	0	8	
		人数	0	1	6	0	0	0	1	0	0	6	0	0	12	0	0	0	26	
	嘱託・契約	事業所	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	
		人数	0	0	3	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	7	
	パート・アルバイト	事業所	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	
		人数	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	
高次脳	正社員	事業所	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5	
		人数	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5	
	嘱託・契約	事業所	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5	
		人数	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5	
	パート・アルバイト	事業所	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	4	0	0	0	8	
		人数	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	4	0	0	0	8	
その他の疾病	正社員	事業所	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	4	
		人数	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5	
	嘱託・契約	事業所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
		人数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
	パート・アルバイト	事業所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
		人数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	
計	事業所	0	2	13	0	0	3	7	3	1	3	4	0	22	1	0	1	60		
	人数	0	3	20	0	0	4	8	3	1	7	4	0	32	1	0	1	84		

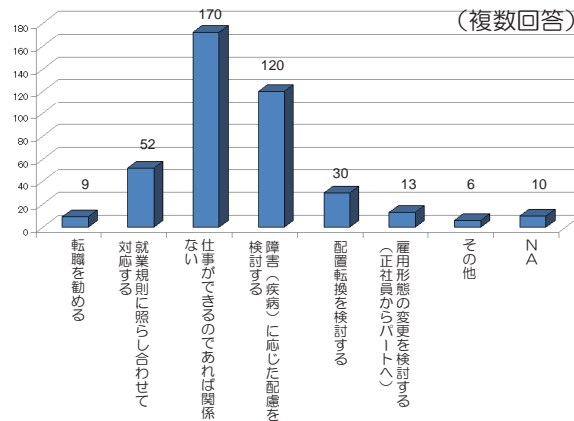
P 21

問4-4 「その他障害者」の雇用経緯についておたずねします



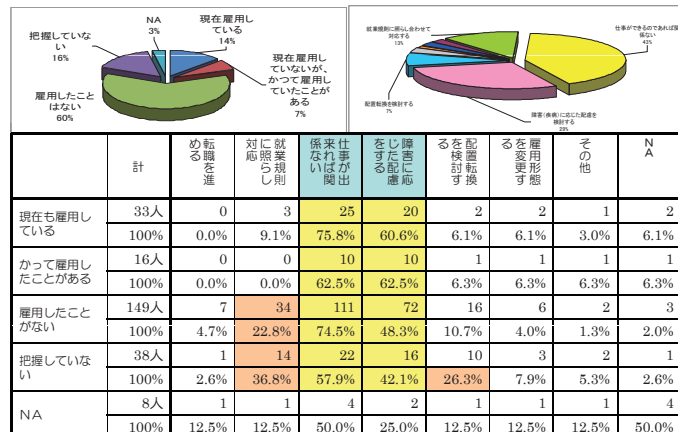
P 22

問5-1 採用後に「その他障害者」であることが判明した場合、貴社ではどのような対応をされますか



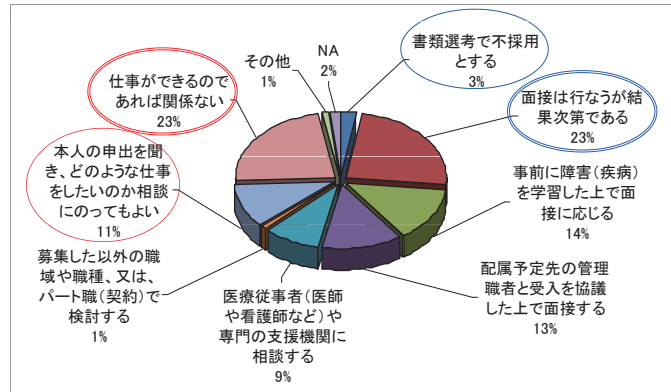
P 23

問4-1 「その他障害者」の雇用経験の有無 及び
問5-1 採用後に「その他障害者」が分かった場合との関連性



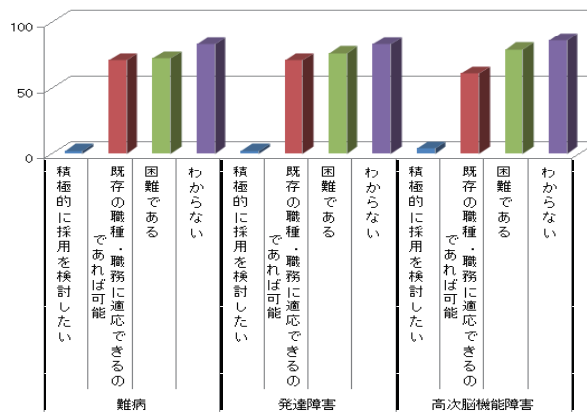
P 24

問5-2 履歴書に「その他障害者」に関する記載があった場合
どのように対処されますか (複数回答)



P 25

問6-1 「その他障害者」を新たに採用(雇用)することは可能ですか



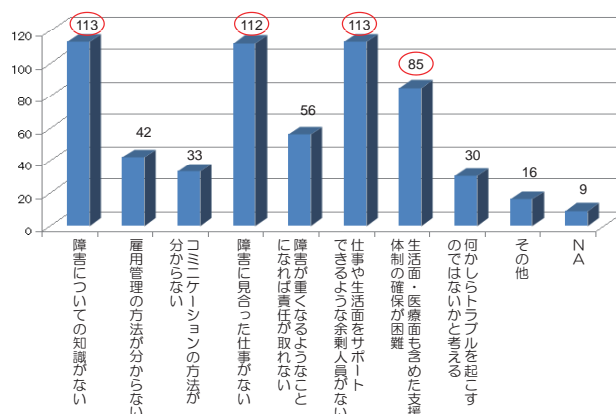
P 26

問6-1と問4-1の関連性

	問6-1「その他障害者」を新たに採用(雇用)することは可能ですか。													
	難病			発達障害			高次脳機能障害			NA				
	積極的に採用を検討したい	既存の職種・職務に適應できるのであれば可能	困難である	積極的に採用を検討したい	既存の職種・職務に適應できるのであれば可能	困難である	積極的に採用を検討したい	既存の職種・職務に適應できるのであれば可能	困難である	積極的に採用を検討したい	既存の職種・職務に適應できるのであれば可能	困難である		
問4-1現在雇用している	33	0	13	5	10	0	16	6	10	0	14	7	8	1
「その他障害者」を、現在、又は、これまで雇用したこと	100%	0.0%	39.4%	15.2%	30.3%	0.0%	48.5%	18.2%	30.3%	0.0%	42.4%	21.2%	24.2%	3.0%
かかって雇用しなかったこと	16	1	6	4	5	0	4	4	8	0	4	5	7	0
雇用したことがない	100%	6.3%	37.5%	25.0%	31.3%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	31.3%	43.8%	0.0%
現在、又は、これまで雇用していない	149	1	44	53	43	2	44	56	39	4	37	57	44	6
雇用したことがない	100%	0.7%	29.5%	35.6%	28.9%	4.7%	29.5%	37.6%	26.2%	2.7%	24.8%	38.3%	29.5%	4.0%
現在、又は、これまで雇用している	38	0	8	6	24	0	7	6	25	0	6	6	26	0
雇用したことがない	100%	0.0%	21.1%	15.8%	63.2%	0.0%	18.4%	15.8%	65.6%	0.0%	15.8%	15.8%	68.4%	0.0%
現在、又は、これまで雇用している	8	0	0	4	1	0	0	4	1	0	0	4	1	3
雇用したことがない	100%	0.0%	0.0%	50.0%	12.5%	0.0%	0.0%	50.0%	12.5%	0.0%	0.0%	50.0%	12.5%	37.5%

P 27

問6-2 「その他障害者」を雇用する上で、どのような不安をお感じになりますか（複数回答）



P 28

問6-2 「その他障害者」を雇用する上で、どのような不安をお感じになりますか（自由回答）

- 生活支援者との連携体制がうまく取れるか
- 人として接すれば双方問題ないのでは
- 基本的には雇用率にカウントされる人を採用する
- 未知の世界
- 就業上どういった影響が出るか程度
- 連携の取れる機関が地元がない、専門家もいない
- 雇用したいと思っても、お客様の会社に訪問して仕事をするのでお客様の理解がどうか
- 業績悪化により、設備や人に投資が不可能

P 29

問1-3 企業規模 と
問4-1 「その他障害者」の雇用状況との関連性

	企業規模	問4-1「その他障害者」を、現在、又は、これまで雇用したことはありますか。				
		現在雇用している	現在雇用しているが、雇いたことがない	雇用したことがない	把握していない	NA
従業員規模	55人以下	7	7	42	6	4
	56人～100人	11	3	37	6	2
	101人～200人	5	5	34	4	0
	201人～300人	4	0	11	4	1
	301人～800人	2	1	19	12	0
	1,000人以上	4	0	5	6	0
	NA	0	0	1	0	1

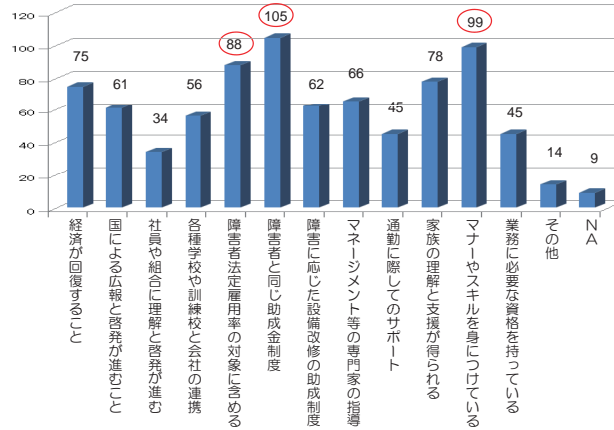
P 30

問6-1と問6-2との関連性

	問6-1「その他障害者」を新たに採用(雇用)することは可能ですか。												
	難所			先進障害			高次脳機能障害			その他			
	積極的に採用を検討したい	既年の職種・職種に適合できるものであれば可能	困難である	わからない	積極的に採用を検討したい	既年の職種・職種に適合できるものであれば可能	困難である	わからない	積極的に採用を検討したい	既年の職種・職種に適合できるものであれば可能	困難である	わからない	
障害についての知識がない	113	0	30	26	53	2	27	24	55	4	23	25	58
雇用管理の方法がわからない	100%	0.0%	26.5%	86.7%	46.9%	1.8%	23.9%	21.2%	48.7%	3.5%	20.4%	22.1%	51.3%
コミュニケーション方法がわからない	42	0	12	13	15	1	9	14	17	1	8	14	17
障害に見合った仕事がない	100%	0.0%	26.6%	31.0%	35.7%	2.4%	21.4%	33.3%	40.5%	2.4%	19.0%	33.3%	40.5%
障害が重くなるようなことがあると責任が取れない	33	0	7	10	15	0	8	11	13	0	6	11	15
障害に見合った仕事がない	100%	0.0%	21.2%	30.3%	45.5%	0.0%	24.2%	33.3%	39.4%	0.0%	18.2%	33.3%	45.5%
障害が重くなるようなことがあると責任が取れない	112	0	28	42	37	0	23	48	36	0	23	49	35
障害が重くなるようなことがあると責任が取れない	100%	0.0%	25.0%	37.5%	33.0%	0.0%	20.5%	42.9%	32.1%	0.0%	20.5%	43.8%	31.3%
障害が重くなるようなことがあると責任が取れない	56	1	14	21	20	1	14	22	19	1	12	23	20
障害が重くなるようなことがあると責任が取れない	100%	1.8%	25.0%	37.5%	35.7%	1.8%	25.0%	39.3%	33.9%	1.8%	21.4%	41.1%	35.7%
生活面・医療面の支援体制の確保が困難	113	1	30	42	36	0	28	45	36	1	25	47	37
生活面・医療面の支援体制の確保が困難	100%	0.9%	26.5%	37.2%	31.9%	0.0%	24.8%	39.8%	31.9%	0.9%	22.1%	41.6%	32.7%
何かトラブルを起こすのではと考える	85	0	25	34	23	1	25	34	24	1	22	37	23
何かトラブルを起こすのではと考える	100%	0.0%	29.4%	40.0%	27.1%	1.2%	29.4%	40.0%	28.2%	1.2%	25.9%	43.5%	27.1%
何かトラブルを起こすのではと考える	45	0	7	11	11	0	5	14	10	13	5	15	13
何かトラブルを起こすのではと考える	100%	0.0%	15.6%	24.4%	24.4%	0.0%	11.1%	31.1%	22.2%	28.9%	11.1%	33.3%	28.9%

P 31

問6-3 今後「その他障害者」の雇用を進めるためには何が必要だと思いますか (複数回答)



P 32

問6-3 今後「その他障害者」の雇用を進めるためには何が必要だと思いますか (自由回答)

- ・ 自然に受け入れる理解のある職場が増えること
- ・ 自社を良い会社にしたという強い思い
- ・ 障害者の労働力が、経済活動の一部として組み込まれること (支援・助成に頼らず、有効な労働力として認められること)
- ・ 障害を害と思わない、働く意欲・成長しようとガッツがあれば、皆同じ条件下でも働けるような世間の理解が必要
- ・ 健康な従業員と障害者の作業効率性の差を第一に考えるように、雇用促進に消極的な会社役員・社員の理解を向上させなければならない
- ・ その他障害者がどのような職に適しているのか企業側に広める必要がある
- ・ そのような方々を受け入れ可能な会社を興すこと
- ・ 当事者が担当する仕事を責任をもってやり通す意欲
- ・ 解雇要件を緩和する必要あり
- ・ 雇用保険に加入していなくても障害者雇用助成金制度が利用できる
- ・ 助成金の申請が面倒、支給請求での提出書類も多く、支給に対する制限が多い
- ・ 生活支援の制度が整っていること
- ・ 障害に見合った仕事(ポジション)を作り出しても、企業側のコスト増を軽減できる費用面でのサポートや柔軟な雇用形態が必要
- ・ 法の改正、社会の理解、学生の理解

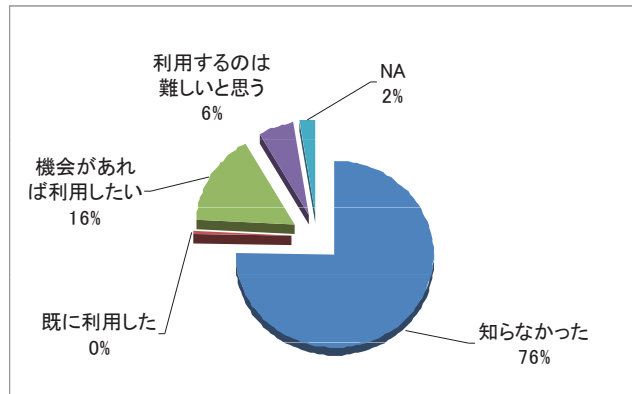
P 33

問6-1と問6-3の関連性

	問6-1「その他障害者」を新たに採用(雇用)することは可能ですか												
	「是」				「否」				「未定」				
	積極的に採用したい	既存の職種・職種に雇用できるの可能性がある	困難である	わからない	積極的に採用したい	既存の職種・職種に雇用できるの可能性がある	困難である	わからない	積極的に採用したい	既存の職種・職種に雇用できるの可能性がある	困難である	わからない	
経済が回復すること	75	2	16	25	28	1	13	29	27	2	13	28	28
国による広報と啓発が進むこと	61	1	15	18	24	1	15	19	24	2	14	19	25
社員や労働組合側に理解と発覚が進むこと	34	0	7	10	15	0	7	11	15	0	7	11	14
各種学校や訓練施設と企業との連携が	55	0	18	13	17	1	22	15	16	2	17	17	18
障害者法定雇用率の対象に含まれること	88	1	30	21	28	2	30	22	30	2	26	22	31
障害者雇用・就労の障害者等と同じ助成金	105	2	38	30	28	2	38	29	33	2	34	30	34
障害(疾病)に克服し回復等改善費用の全額的なサポートが可能な専門家	62	0	20	24	15	1	18	25	17	1	17	26	15
通勤に際してサポート(福祉サービス)を	45	1	18	11	13	0	17	13	14	0	16	14	13
働きやすい環境の整備と理解と支援が継続	89	1	36	19	37	1	34	24	39	2	29	28	37
家族と関係が良好である	45	0	18	16	11	0	11	16	15	0	12	19	13
その他	14	0	7	4	3	0	7	5	2	0	5	5	3
NA	100%	0%	0%	22.2%	22.2%	0%	0%	33.3%	11.1%	0%	0%	22.2%	22.2%

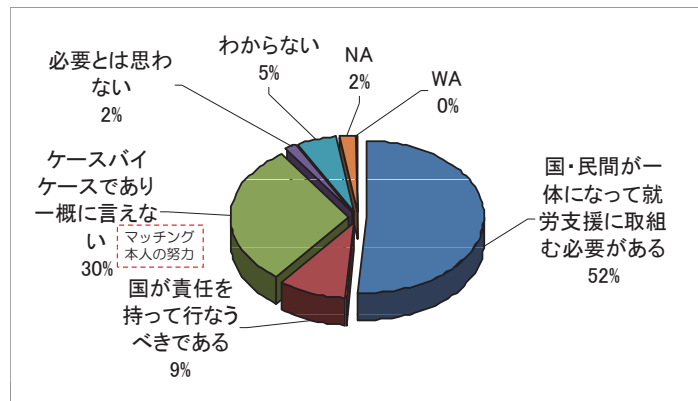
P 34

問6-4 平成21年度より創設された「発達障害者雇用開発助成金」「難治性疾患患者雇用開発助成金」等の助成金をご存知でしたか



P 35

問6-5 「その他障害者」への雇用支援は必要だと思いますか



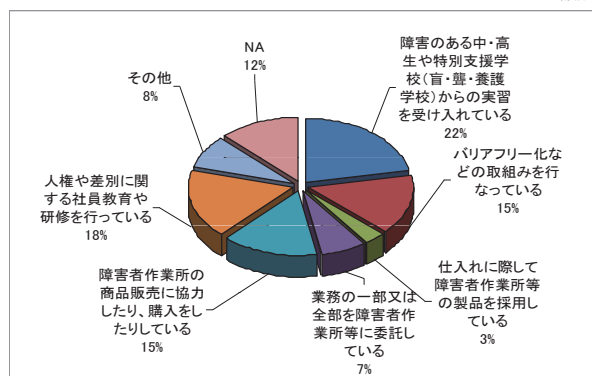
P 36

問6-5 雇用支援の必要性と問1-3企業規模との関連性

		問6-5 「その他障害者」への雇用支援は必要か							
		国・民間が一体になって就労支援に取り組む必要がある	国が責任を持って行うべきである	ケースバイケースであり一概に言えない	必要とは思わない	わからない	NA		
問1-3 従業員数	55人以下	政令都市	28	19	2	8	0	0	1
		地方都市	37	20	4	9	1	3	0
	56人～100人	政令都市	19	9	3	5	2	0	0
		地方都市	39	16	5	12	0	5	1
	101人～200人	政令都市	20	8	2	7	0	2	1
		地方都市	26	12	2	12	0	0	0
	201人～300人	政令都市	5	3	0	1	0	1	0
		地方都市	15	9	1	3	1	1	0
	301人～999人	政令都市	14	7	2	4	1	0	0
		地方都市	20	11	0	8	0	1	0
	1,000人以上	政令都市	9	6	0	2	0	1	0
		地方都市	6	2	1	3	0	0	0
	NA	政令都市	0	0	0	0	0	0	0
		地方都市	6	2	1	1	0	1	1
		合計	政令都市	95	52	9	25	3	4
		地方都市	149	72	14	48	2	11	2

P 37

問7-1 障害のある人の就労や社会参加を支援するため、企業として取り組まれていることをお教え下さい。
(複数回答)



P 38

問7-1と問4-1及び問2-1との関連性

		特別支援学校から実習を受け入れている	障がい者作業所等の製品を購入している	障がい者作業所等の製品を委託している	障がい者作業所等の製品を販売している	障がい者作業所等の製品を協賛している	障がい者作業所等の製品を販売している	障がい者作業所等の製品を販売している	障がい者作業所等の製品を販売している	障がい者作業所等の製品を販売している	障がい者作業所等の製品を販売している	その他	NA
問4-1 「その他障害者」を、現在、又はこれまでで雇用したことありますか。	現在雇用している	33	17	7	1	6	9	10	4	6			
	100%	28.3%	11.7%	1.7%	10.0%	15.0%	16.7%	6.7%					
	かつて雇用していた	16	6	3	0	2	4	5	2	3			
	100%	24.0%	12.0%	0.0%	8.0%	16.0%	20.0%	8.0%	12.0%				
	雇用したことはな	149	50	36	11	17	38	41	21	29			
	100%	20.7%	14.9%	4.5%	7.0%	15.7%	16.9%	8.7%	11.6%				
問2-1 障がい者雇用状況	雇用している	38	10	12	1	1	5	10	5	7			
	100%	19.6%	23.5%	2.0%	2.0%	9.8%	19.6%	9.8%	13.7%				
	雇用していない	8	2	0	0	1	1	2	0	4			
	100%	20.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	20.0%	0.0%	40.0%				
	合計	195	83	50	13	25	48	57	27	28			
	100%	25.1%	15.1%	3.9%	7.6%	14.5%	17.2%	8.2%	8.5%				
雇用していない	49	2	8	0	2	9	11	5	19				
	100%	3.6%	14.3%	0.0%	3.6%	16.1%	19.6%	8.9%	33.9%				

P 39

調査結果からの感想

- 多くの企業が「仕事ができれば問題ない」「配慮を検討する」と回答しており、当事者側が遠慮と心配のし過ぎではないか（自分で壁を高くしている）
- 固定的な概念による仕事の割当てから、障害の特性に応じた柔軟な雇用と発想力が必要
- イメージによる誤解や障害の中身が分からないことから、企業の多くは雇用に不安を持っている
- 「その他障害者＝見えない障害」に対する理解、啓発・広報が足りていない
- 制度になくても、大企業より中小企業にチャレンジ力や応用力がある
- 障がい者雇用の経験がある事業所（事業主）は、やっぱり強い
- 企業モラルより制度活用による雇用が現実的

第2部 意見交換会 スライド発表 ①

岡田稔久（くまもと発育クリニック 小児科専門医）：

みなさんこんにちは。私もこの事業で、大企業の障害者雇用についてを担当いたしました。最初に、訪問調査におけるインタビューという事で、スライドをお願いします。（2 P）

東京の大企業に行って、人事の方々にインタビューをしてきました。ここでは資本金が約5兆円から約百億円の三つの企業を訪問しました。

次をお願いします。（3 P）

まず経緯や社内意見という事をお伺いしたんですが、それぞれABCの順で書いてあるわけではなくバラバラになってます。

納付金の事が話題に上がると。雇用率を満たしてないと納付金が・・・、という事はかなり意識された部分があるみたいです、どこもですね。

一つ目は、一店舗一人を社長の大号令で推進したところです。

二つ目は、以前は聴覚障害の方を多く採用していましたが、同業の集まりの中で障害者雇用率が最下位だったという事で、社長の大号令で雇用促進を達成するという目標を掲げて進めたという事でした。

三つ目は、過去に法定雇用率未達成で新聞に社名告知が出ており、これはイカンという事になって、特例子会社ではないんですが障害者を雇用する会社を作ったという事で、現在ではしっかりと法定雇用率を達成しています。

次をお願いします。（P 4）

実際に雇用されてみてどうだったか、という話なんですが、やっぱり理解が進んだという話ですね。障害は個性の一部だ、というよく聞く話なんですが、そういう事が社員に根付いていった。しかし、素人じゃ教え方が分からないし、サポートする社員の方がサポートしている事を業務として会社が評価してもらいにくい大変さもあったという事でもあります。

障害等級と業務遂行能力は必ず一致しないという事もありました。だから障害程度区分も、就労という面からも考えた方がいいんじゃないかなと思いました。

次をお願いします。（P 5）

障害が多様化する事に関してどうですか、とお伺いしたんですが、多種多様であるほうがいいと言うご意見、いや、しかし知らないので思いがけない事や予想もしなかった事が起きるからトライアル雇用から始めたいという意見もありました。

ほとんどの障害種別の方を採用している企業は、やっぱり何千人と社員がいることで可能になったことなのかなと。

また、障害種別の違いに関する意識は特にない…。だいたいどこもあまり大企業は意識はしてなかったみたいです。

次をお願いします。（P 6）



難病・高次脳機能障害・発達障害についていかがですか、という事ですが、通常勤務が可能と判断できれば採用を考えているが現状では該当者はまだいないということでした。

難病はあとの2社は雇用率は分からなかったんですが、本人が申請をしてこないというかです。ね申告制度ではないので多分おられるんだろうけどわからないという事でした。

次お願いします。(P 7)

今後の障害者雇用についての考え、という事で、「推進したい。障害者雇用はチャリティではなくチャンス、障害者にとっては就労のチャンス、企業にとっては人材育成文化を醸成し、障害者ならではの能力をビジネスに活かし、社員や顧客と共生の価値を共有し、社会的責任をはたすことでステークホルダー（社員、株主、顧客）から信頼を獲得するチャンスである。」

いずれもですね、どんどん進めていきたいという事だったんですが、トップがどう考えるかで進めていくんですけど、バンバンいくのか、1.8%超えとけばいいんだという事の違いはあるようです。

次お願いします。(P 8)

雇用上の困りごとについて、伺いました。身について然るべき基本的ビジネススキルやマナーがなかなか無い。大学をはじめとした教育機関で障害者のインクルージョンの推進。これはですね、企業そのものが大卒採用を基本にしているという所は、障害者だからといって大卒でないと採用ルール上難しいということでした。

施設自体がバリアフリーになってなくて難しい所がある。基本的にはちょっとサポートが必要な新入社員、という考えであるという事でした。

では次お願いします。(P 9)

他の会社へのアドバイスでは、やってみたらできる！まず採用する！心配し過ぎ！どの人事の担当者の方も、まずは雇用してみてもどうなんでしょうか、という風におっしゃってました。その為にトライアル雇用等を活用してみても、という意見がありました。

あと、社長が決断する事が大事、特別扱いしない、特別扱いしないけどその個性に対して対処していく能力を活かしていく。社員一人一人に障害者の事を認識してもらおうというのはですね、やはり工夫されていて社内報とかですね、家族が会社にお父さんの仕事を見に来るといふのを上手く活用して社外に障害のある人たちの事を広めていました。

では次。(P 10)

雇用する側も雇用される側も双方の情報が不足しているなという事です。やっぱりミスマッチですね。内容のミスマッチだけでなく、雇用場所のミスマッチもあるようでした。たとえば、大企業だと全国レベルで仕事内容をマッチさせることができても、本人の転勤が難しいということもあるようです。

現場の支援がやはり必要で、このままでは、教育・福祉・医療の二の舞の可能性を感じました。というのはですね、現場だけが頑張る状況になって、上（管理職など）が理解してくれないと現場は孤軍奮闘になり疲弊し、現場にいる人の支援が必要になってくるという状況が、もうすでに見えかかっているように思われました。

でも何と言っても最も重要な要素は「トップの決断」です。どこに聞いてもトップがやると決まった瞬間からガァーっといっています。だからもし、県とかでそれが進んでないとしたら知

事の決断が足りない、絶対にやれ、と言わないから進まない、私は勝手に思いました。

次お願いします。(P 11)

支援者としての私の役目という事です。情報の提供が大切ですが、情報で一番難しいのは、先程の中で知らないというのがありましたけれども、知らないということだけじゃなくて「知っても誤解している」というのがあって、目に見えない障害の分かりづらさというのは分かってもらえてると思ってる人でも分かってもらえていないことがあるので、私はまだまだ一生懸命やらないといけないんだろなと思いました。

支援の具体的なアドバイスですね。ジョブコーチの話もでしたが、ジョブコーチもそれぞれの能力に違いがあって、ジョブコーチのスキルを高めるための啓発をもっとやらないといけないんだと…。

トップへの働きかけ…。人事担当者に働きかけても難しいんだろうなというのが企業訪問にいつの感想です。むしろ人事担当者は、一生懸命働きたいと言う人がいるんだったら雇用していきたいと思っている方がほとんどです。むしろトップが言わないから動けないという事ですね。だから、障害者雇用の話は人事担当者を集めてするのではなく、各企業の社長を集めてやらないと効果がないと思いました。

さて、企業の中で障害者雇用にかなり意識を持ってきている方もいるんですが、先程中山さんの話にもありましたアンケートの中で、6割くらいの会社がどうぞという風に言っている、という話があったんですが、それは返却のあった内の6割なんですね。返却のなかった所はそういう風には思っていないとすると、障害者雇用の意識を持ってきているのはだいたい1割ちょっとという事ですね。だいたい10社訪問して1社くらいが、そうだねと言ってくれる感覚かと思います。という事は逆に10社行って9社に断られても諦めないでいいという事ですね。だから家族や当事者もやっぱりもっと勇気を持った方がいいかなと思いました。

以上で私のところの話を終わりたいと思います。早口で申し訳ありませんでした。何につけてもですね、雇用を押し進めていくにはですね、社長を集めて社長に言う、そして法定雇用率を達成していない所は企業名と社長名をでかでかと公表するというぐらいの事をやらないと、進みづらいんじゃないかなというのが私の印象でした。あくまでも過激な個人的な意見ですが……。またディスカッション出来ればと思います。

早口でわかりにくい話で申し訳ありませんでした。



企業における障害者雇用 ～訪問調査におけるインタビュー～



難病・発達障害・高次脳機能にある方の
就労支援セミナー
平成22年2月15日

くまもと発育クリニック (K.H.C) 院 長
社団法人日本自閉症協会 理 事
自閉症児者を家族に持つ医師・歯科医師の会 副会長
NPO法人サポートセンターにじいろ 理事長
オハイエ・くまもと 理 事
文責・岡田 稔久

Kumamoto Hatsuiku Clinic

調査対象（3社+α）

- ◆ 企業A
 - ♥ 総資産：約5兆円
 - ♥ 社員数：約8000人
 - ♥ 会社評価：AA
- ◆ 企業B
 - ♥ 資本金：約100億円
 - ♥ 社員数：約11000人
 - ♥ 会社評価：A
- ◆ 企業C
 - ♥ 資本金：約650億円
 - ♥ 社員数：約5000人
 - ♥ 会社評価：AA

Kumamoto Hatsuiku Clinic

P 1

P 2

①障害者雇用の経緯や社内意見

- ◆ 納付金のことが議題に上がり、より積極的に行うという考えのもと社長の決断で「1店舗1名、障害のあるスタッフを採用する」という方針を打ち出した。
- ◆ 以前は主として聴覚障害者を採用。人事役員が、同業他社に比し当社の雇用率が極めて低いことを経営者会議で報告、新社長の大号令のもと障害者雇用を促進し雇用率を達成するという目標を明確に掲げた。
- ◆ 過去に法定雇用率未達成で新聞による社名告知があり、障害者を雇用する会社を設立。統合後、社員数のため雇用率が低率の状況が続いたため人事部を中心に障害者採用キャンペーンを実施。

Kumamoto Hatsuiku Clinic

P 3

②雇用による効果や変化

- ◆ ろう文化や聴覚障害者への理解が進みつつある。
- ◆ 障害は個性の一部であるという意識が社員に根付いていった。
- ◆ 素人では教え方がわからない。支援を業務として認知し評価することが必要である。
- ◆ 障害等級と業務遂行能力は必ずしも一致しない。
- ◆ より自然体で接することができるようになり、サービスが向上した。
- ◆ ノウハウを持っている店長が多くなった。

Kumamoto Hatsuiku Clinic

P 4

③障害の多種多様化

- ◆ 社会に多様な障害がある限り、社員の障害も多様であることが望ましい。しかし思いがけないことや予想もしなかったことが起こるという経験したため、トライアル雇用から始めるなど慎重に対応したい。
- ◆ 現在、肢体不自由、内部障害、視覚障害、知的障害のある人を採用しているが、それ以外については何から取り組んでいけばいいのかわからないのが課題である。
- ◆ 障害種別の違いに関する意識は特にない。（担当者としては、障害の線引きは難しい、と考えている。）

Kumamoto Hatsuiku Clinic

P 5

④難病・高次脳機能障害・発達障害

- ◆ いずれも通常の募集面接で、通常勤務が可能と判断できれば採用を考えているが、現状では該当者はまだいない。
- ◆ 難病（不明）。発達障害（新規採用2名）。高次脳機能障害（1名・入社6年・精神障害者手帳：記憶障害があるが徐々に仕事に関する評価は上がってきており、現在は無難にこなせることが多くなっている）。
- ◆ 難病（自己申告範囲ではない。何人かが通常の勤務に就いている）。高次脳機能障害（1名：心理面でのサポートが必要）。発達障害（2名：試行錯誤中）。

Kumamoto Hatsuiku Clinic

P 6

⑤今後の障害者雇用についての考え

- ◆ 推進したい。障害者雇用は「チャリティでなくチャンス」（障害者にとっては就労のチャンス、企業にとっては人材育成文化を醸成し、障害者ならではの能力をビジネスに活かし、社員や顧客と「共生」の価値を共有し、社会的責任を果たすことでステークホルダー（社員、株主、顧客）から信頼を獲得するチャンスである。）。
- ◆ 一般の店舗では1名以上、大型店舗では2名以上。外国も含めグループ全体で推進して行く方向で検討したい。
- ◆ 1. 8%は最低基準と考えている。今後は、障害者が就業できる施設の拡充や工場内での積極的な採用などもおこない、一人一人の状況に合わせて仕事を探して役割分担をする形で考えている。

Kumamoto Hatsuiku Clinic

P 7

⑥雇用上の困りごと

- ◆ 身につけていて然るべき基本的ビジネススキルやマナーが不足。大学をはじめとした教育機関で障害者のインクルージョンの推進。軽作業や定型業務ばかりでなく、比較的複雑な事務職に対応できるジョブコーチの養成。助成金制度の複雑さや硬直さ。
- ◆ 施設がバリアフリーとは行かず、採用は難しい。
- ◆ ちょっとサポートの必要な新入社員と考えている。障害者自身に積極性があると上手くいくことが多い。

Kumamoto Hatsuiku Clinic

P 8

⑦他者へのアドバイス

- ◆ やって見たらできる！ まず採用する！ 心配しすぎ！。トライアル雇用やジョブコーチなどの制度の活用。
- ◆ 社長の決断。
- ◆ 特別扱いしない（個性を持った一社員として受け入れる）。
- ◆ その人の能力を活用していく。
- ◆ 社員一人一人に、障害者のことを認識してもらう。
- ◆ トップのコミットが大事（経営者の意識&経営方針）。

Kumamoto Hatsuiku Clinic

P 9

私の感想&まとめ

- ◆ 情報の不足？
 - ♥ 双方
- ◆ ミスマッチ
 - ♥ 生活支援
 - ♥ 医療・福祉支援
- ◆ 現場の支援
 - ♥ 教育・福祉・医療の二の舞

♠ トップの決断

Kumamoto Hatsuiku Clinic

P 10

支援者としての私の役目

- ◆ 情報の提供
- ◆ 支援のアドバイス
- ◆ トップへの働きかけ
- ◆ 家族支援（勇気づけ）



Kumamoto Hatsuiku Clinic

P 11

スライド発表 ②

應武善郎（株式会社ダイキンサンライズ摂津代表取締役社長）：

みなさんこんにちは。ダイキン工業がトップの決断で作った特例子会社の應武でございます。資料がちょっと小さくて、だいたい飛ばして10分間で終わらんといかんのでほとんどが飛ばして説明すると思います。よろしくお願ひします。

次（P2）は、設立ですね。今、話があったように雇用率を達成していないんでトップが決断して作ったという事で、今は雇用率が2.17%です。23年度においては障害者を30人くらい増やそうかという状況でございます。



次（P5）は、障害者が今74人で、健常者が7人、肢体不自由・聴覚・知的・視覚・精神と色々な障害のある人がいます。

次（P6）は、仕事の内容は、ダイキン工業の親会社の仕事をやっております。

次（P7）は、そこに書いているような仕事で何でもやっているという、定款も親会社に近い定款で、何でも仕事できるよう間口を拡げています。

次（P10）は、色々実習も沢山受け入れて、年間100人近くの人を受け入れます。

次（P11）は、色々社外にも顔を出しております。

次（P14）は、業績は去年までは何とか黒字でしたけど、今年は不況のあおりで間違いなく赤字だと思います。

次（P15）は、雇用管理という事で、特に社員一人一人が個性を生かすと、会社の中でここは自分の働き場所だということを自覚してもらえるような事で、実習の時からどんな所がいいかというような事を見て採用したり、配属しております。

次（P16）は、人は能力が無限だという思いで、色々教育もしております。

次（P17）は、そんな事で今は、監督職の係長・職場長・ラインのリーダーはみな障害者であります。工場案内とかレクレーションも彼らが中心にやります。

次（P19）は、ジョブコーチも今4人です。それから、職業生活相談員については、監督職は全部講習を受けに行っております。

次（P20）は、障害者雇用も、ここ2～3年だいぶ増えてきて、グラフを突き抜けるまでいくのが今の目標です。

次（P21）は、退職者は年間2.5人という事で、辞める人は辞めるし、おる人はおるという事でございます。

次（P22）は、色々道具で仕事出来るようにという事で工夫しています。

次（P24）は、社外とのネットワークで、特に生活面で支援してもらっています。

次（P25）は、色々なネットワークでここに書ききれないくらいのネットワークがあります。

次（P26）は、今日の本題ですけれども、その他三障害の雇用・実習事例という事で一人目は知的障害で自閉症ですね。平成12年（在宅）で、1年間（就労支援）で実習を行いました。

なかなか、こうと思い込んだ仕事以外は出来なかったんですけど、色々やってみて、褒めるとよりやる気を出して今ずっとその仕事一筋だったんですけど、一つ出来るようになると次の仕事も出来るようになりました。これは自閉症の、当社では一番目のタイプです。

次（P27）は、会社設立 3 年目に入社した社員で車いすに乗ってたんですけど、進行性の筋ジストロフィーで、当初は左にありますような作業で物を順番に通していくのを上から入れてたんですけど、腕が上がりなくなって横から入れるように改善した。それもだんだん出来なくなって、車に車いすも自分で乗せれなくなりまして、電動車いすごと乗れるリフト付きのワゴン車に乗ります。その頃から現場の仕事も難しくなりました。

次（P28）は、今は事務所で購買の仕事をしてまして、携帯電話にマイクとスピーカーを付けて、指先は器用ですのでパソコンを使う仕事をしてます。その社員にですね、1 千万円もお金を掛けないで、もう家におったがええで何買わんと。」と言ったところ、彼は「社長そんな事言わんで下さい。僕は会社に来るのが楽しみなんです。」と言われて、返す言葉もありませんでした。


次（P29）は、次は自閉症の社員です。平成 18 年、養護学校時に一度実習に来ました。その時は、自閉症の子はあまりものを言いません。そこそこ作業できるという状況だったんですけど、卒業した後に就職できなかったという事で就業生活支援センターに登録して 2 ヶ月委託訓練を行って、トライアル雇用で採用しました。ここからはビデオを見て頂きます。

～3 分間ビデオが流れる～（P30）

次（P31）は、最後がですね、高次脳機能障害のこの方は、社会適応訓練 2 年間で終わりました。すぐ忘れてですね、食堂から作業場まで昼食が終わったらそこまで帰れないという人だったんですけど、目印を決めてそれも出来るようになりました。単純な仕事でも、繰り返しやってくれば間違いなく出来るというような事で、色々どうやったら仕事を教えられるかというのを 2 年間の間にジョブコーチと一緒に研究しまして今は倉庫会社でピッキングの作業を社適が終わったあとも続けています。

次（P 33）は、就職する為にという事で、これは精神障害者をおもって作った事なんですけど、やっぱり働きたいという思いをずっと持ち続ける、それと障害をオープンにしていく、やっぱり周りから配慮してもらわないといけない事は配慮してもらって続けるという事が大事なのではないかと。そして会社は昼間仕事ですから、朝 8 時くらいには会社に来て 5 時過ぎまでいるという事で、当社の精神障害の社員 6 人いますけど全員 8 時 15 分から 5 時 15 分まで出勤して働いています。初めは皆支援者も含めて出来ませんと言ってたんですけど、やれば出来るという、やっぱりやりたいという気持ちがあれば出来るのではないかと思います。

以上でございます。ご清聴ありがとうございました。




**難病・発達障害・高次脳機能障害に
ある方の就労支援セミナー**

～わが社の就労支援・職場定着の取り組み～

株式会社 ダイキンサンライズ摂津
代表取締役社長 鷹武 善郎

1

P 1




I 会社概要

設立の経緯
1993年5月 設立
1994年6月 操業開始

設立の動機
大阪府、摂津市の働きかけで設立
障害者法定雇用率の達成
雇用率 設立前 1.34%
(当時法定雇用率1.6%)
現在 2.17%
(現在法定雇用率1.8%)
(グループ適用関係会社 19社)

2

P 2




特長
障害者が主役の会社
作業方法の改善
良好な人間関係
社員の能力アップ
積極的な地域への社会貢献活動

資本金	約2.5億円	
出資比率	大阪府	38.4%
	摂津市	4.4%
	ダイキン工業	50.9%
	グループ会社	6.3%

経営状況 (2008年度)
売上高 10億円
経常利益 16百万円

3

P 3




出資者との関係

ダイキン工業㈱
役員派遣: 常勤2名、非常勤1名、監査役1名
スタッフ出向2名
仕事は100%ダイキン工業及び関係会社から受注

大阪府・摂津市
非常勤役員各1名派遣
1回/月 取締役会にて経営状況を報告

4

P 4




人員構成

障害者	74名
肢体不自由者	29名
聴覚障害者	22名
知的障害者	16名
視覚障害者	1名
精神障害者	6名
(内 重度障害者)	56名)
健全者	7名

年齢 18歳～58歳(平均年齢33歳)
住所 大阪市、摂津市、茨木市
高槻市、寝屋川市、
河内長野市、尼崎市、京都市等
学歴 中学校～大学卒
(訓練校卒 33人)

5

P 5



業務内容

親会社:ダイキン工業㈱の業務内容

空調部門
エアコンなど

化学事業部
フッ素化学品

油機事業部
油圧機器など

特機事業部
医療機器など

親会社全事業部から受注

6

P 6

業務内容

(1) 製造部門

グリース潤滑装置用部品機械加工組立
 空気清浄機・エアコンスイッチボックス等の電気電子部品組立
 エアコン付属品等の袋詰め
 エアコン付属品等の袋詰め
 エアコン交換P板の仕分け
 廃却エアコン・フロンガス回収分解分別
 住宅用空気清浄機修理
 高性能グリスなどの化学品製造・小分け充填

(2) 技術部門

CAD
 各種インプット作業
 文書のデジタルデータ化
 セキュリティーカード作成

P 7

基本方針

自らの努力と相互協力により
 経済的自立を目指す

生産活動を通じて自らの成長と
 社会的貢献を目指す

社員、家族、地域にとって
 誇れる企業を目指す

P 8

環境活動

2001年12月 環境ISO認証取得
 ダイキン工業国内関係会社で最初

エネルギーの削減推移

電力使用量

加工高当り電力量

P 9

社会貢献活動(1)

- 1 実習受入
 支援学校学校・授産施設・作業所
 委託訓練・精神障害者社会適応訓練(2年間)
 年間 約100名
- 2 授産施設への発注
 授産施設、福祉作業所
- 3 障害者雇用企業への発注
 ダンボール、名刺、パンフレットなど
- 4 社外啓発活動
 4.1 各種啓発活動講師
 トップから障害のある社員まで幅広く
 年間 約20回

P 10

社会貢献活動(2)

5 社外活動

(社)全国重度障害者雇用事業所協会副会長
 NPO大阪障害者雇用支援ネットワーク 理事
 NPO大阪精神障害者就労支援ネットワーク 理事
 大阪市就業・生活支援センター運営委員会 会長
 茨木・摂津就業・生活支援センター運営委員会 副会長
 茨木支援学校学校協議会 会長
 大阪市立聴覚特別支援学校協議会委員
 だいせん聴覚高等支援学校学校協議会委員
 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
 雇用管理サポート事業協力専門家(2名)
 職場適応援助者養成研修講師
 NPO法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会
 働く精神障害者からのメッセージ発信事業企画委員など

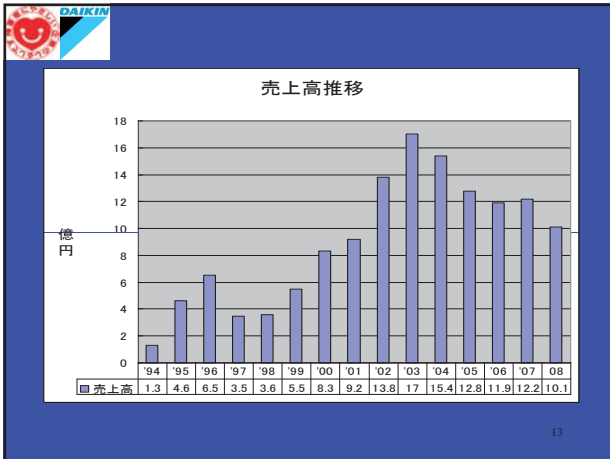
P 11

これまでの表彰

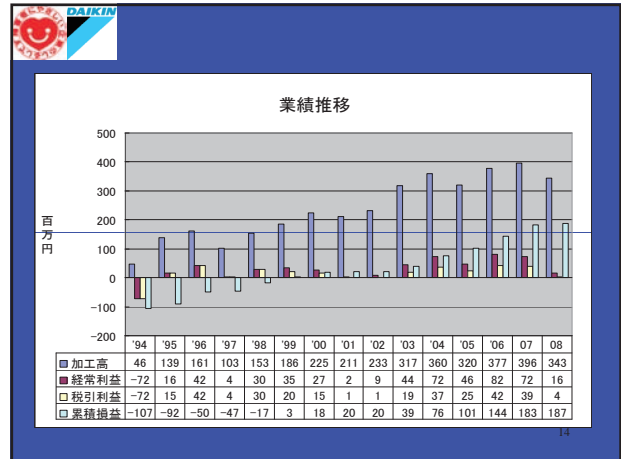
ダイキン工業株式会社

1998年	朝日新聞 社会貢献・障害者雇用賞
2004年	朝日企業市民賞
株式会社ダイキンサンライズ摂津	
職場改善コンテスト	98年 最優秀賞(労働大臣賞)
フォトコンテスト	02, 03年 優秀賞 05年 奨励賞 99年 最優秀賞(労働大臣賞) 01年 佳作 07年 奨励賞
アビリンピック	00年 大阪府知事賞
障害者雇用功労者	98年 大障協会会長表彰 09年 厚生労働大臣表彰
勤労障害者	04年 大障協会会長表彰
安全	02年 300日 無災害 03年 900日 無災害 03年 安全活動進歩賞
09年	障害者雇用優良企業認証(ハートフルリボンマーク)

P 12



P 13



P 14

II 雇用管理

採用と配置

- 窓口
支援学校、訓練施設、支援機関、就職面接会
すべてハローワークを窓口
- 採用のポイント
 - 自力通勤
 - 簡単な読書き
 - 体力・毎日出勤できること
 - 協調性・意欲
 - 競争意識・就職活動は競争の始まり
- 適正配置
 - 実習により、採用、配置を決定
トライアル雇用、委託訓練、
社会適応訓練、職業準備訓練、
職務試行、訓練施設の制度
など各種制度を活用

一人ひとりの個性を生かす

居場所の確保

P 15

能力開発

基本理念

人間の能力を発揮し、無限の可能性を引出す

朝礼教育：手話、品質管理手法、発想法など

特別教育：ガス溶接資格(5名)
冷媒回収資格(5名)
フォークリフト運転
有機溶剤取扱
環境ISO関連教育
(2001年 認証取得)

P 16

社員の自立

障害者の係長・職場長・ラインリーダーへの登用
下肢障害者 6名 聴覚障害者 4名
視覚障害者 1名

障害者による工場見学案内

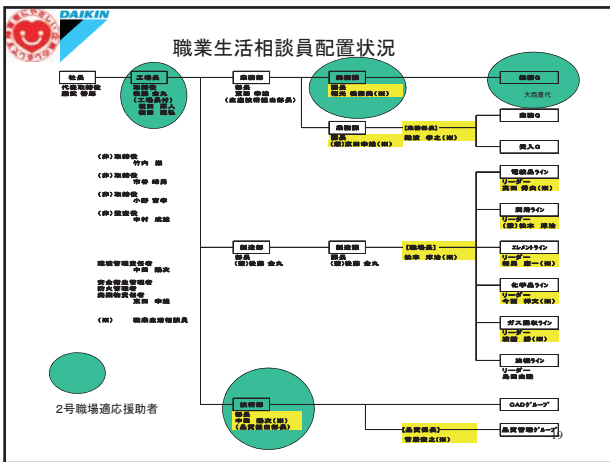
リクリエーション・安全活動等の企画実施

P 17

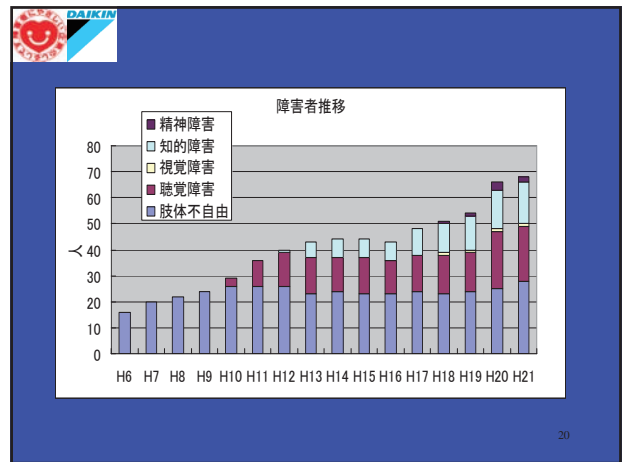
職場定着

- 職場定着推進体制
長い目で見る必要がある
2~3年すれば見違えるように成長
各ラインのリーダー(障害者)が
職業生活相談員となり社員の相談に応じる
2号職場適応援助者4名配置
- 環境整備
明るい工場・照明・空調
雰囲気・リクリエーション等により冗談が言える
職場を目指す

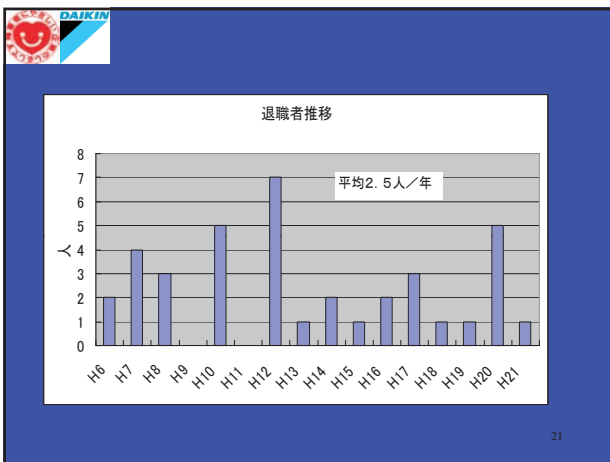
P 18



P 19



P 20



P 21

障害を道具で補う

出来ないことができるようになり、自信を持つ
作業区分の細分化により単純化する

改善事例(1)

- スポンジ上での部品ピックアップ
手に障害があってもスポンジ上では取り易い

P 22

改善事例2

- 組立検査装置にランプを追加(聴覚障害者に対応)

合格表示ランプ (Green lamp)

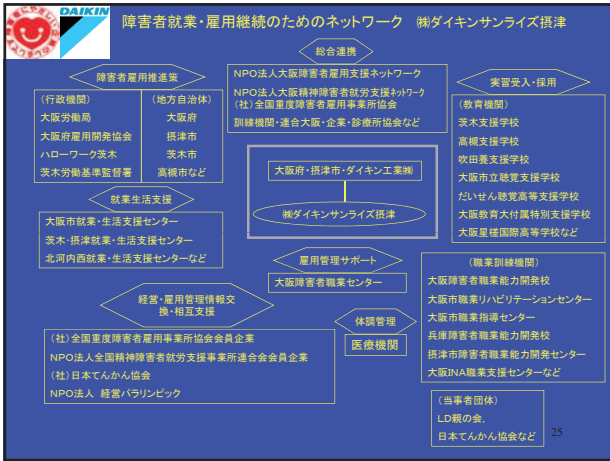
不合格表示ランプ (Red lamp)

P 23

社外ネットワークとの連携

- 家庭・学校・訓練施設・支援機関・医療施設
ハローワーク・全重協会員企業・NPOなど
- 特に家庭または私生活に携わっている人との連携が重要
- 社内で解決できない時は専門家に相談

P 24



P 25

その他3障害者雇用・実習事例

- 事例1 Aさん(知的障害者・自閉症)
職業センター・家庭・ハローワークと連携
平成12年 在宅から就業体験支援事業実習
1年間の実習中定期的に会議
1週間の実習で行った簡単な作業にこだわり、他の作業は気乗りしない様子
関係者で連携して本人に適した職務を見付け出した。
平成13年 雇用に至る

P 26

事例2 Bさん(肢体不自由者・進行性筋ジストロフィー)
95年入社 空気清浄機エレメント組立作業担当
96年 腕が上がりにくいため組立方法水平方向に改善

改善前 → 改善後

P 27

01年 さらに腕が上がりにくくなりため、購買事務担当に変わる
電話での業務が多く電話を携帯電話に変更
携帯用イヤホン・マイクを接続
現在も継続

イヤホン
マイク
携帯電話

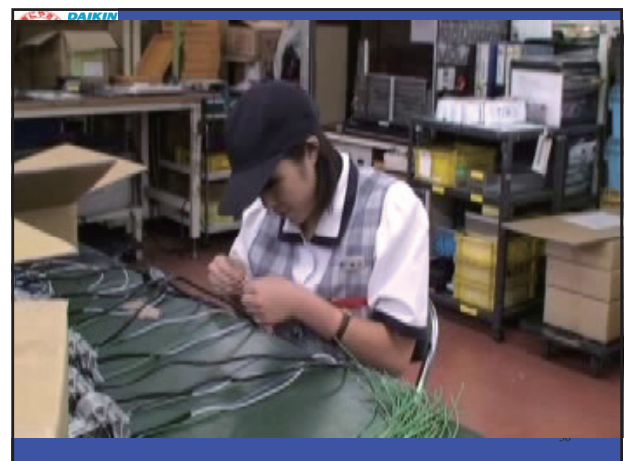
P 28

事例3 Cさん(自閉症)


平成18年 養護学校から実習
作業は早く器用であった。あまり人とのコミュニケーションはなし
平成19年6月 卒業後就業・生活支援センターに登録、弊社で2ヶ月委託訓練
平成19年8月 トライアル雇用で入社
作業は早いけど他人とのコミュニケーションはまったく取れず
「がんばってください」「おねがいします」「わかりましたか」などでパニックになる

パニックになる言葉は言わないように同僚に注意
家庭とも日誌を交換し、情報を共有
我慢できる程度の頻度になった。
一泊の社員旅行にも参加

P 29



P 30



事例4 Dさん(高次脳機能障害)

平成14年 4月～16年3月

職業センターからの依頼により社会適応訓練開始
 実習開始までに自宅から会社まで(電車で約40分)通勤の訓練実施
 1回/月 ケース会議開催(職業センターカウンセラー、ジョブコーチ、工場長)
 昼食後30mほど離れた職場に帰れず→目印をひとつ教える
 作業・端子盤に赤白黒3本のハーネスを取り付けビスで固定
 サンプルを前に置き作業


2年間でサンプルを置けば単純な作業ができるようになった

社適訓練中に倉庫会社で実習(ピッキング作業)
 商品写真付指示書、ピッキングの順序変更により間違いなくできるようになる
 (何回も往復する棚の配置→一方通行の配置)

現在もその倉庫会社で勤務継続中

31

P 31




職場定着のために(特に精神障害者)

- 企業
 - 従業員への啓発
 - 職場で悩みを話しやすい雰囲気作り
(日常声かけをし、体調を把握)
 - 相談できる体制
 - 支援機関・医師・家庭または支援者との連携
 - 作業指示は具体的で単純に順序良く
- 支援機関
 - 医師・当事者・企業との橋渡し
 - 情報は迅速に
 - 本音で会話
(本人の了解が前提)

32

P 32



- 当事者
 - 働きたいという思い
 - できるだけ障害はオープンで
(周囲の支援を受けやすい)
 - 規則正しい生活習慣(夜型→朝型)と体力
(目標はフルタイム働ける体力・気力を養う)

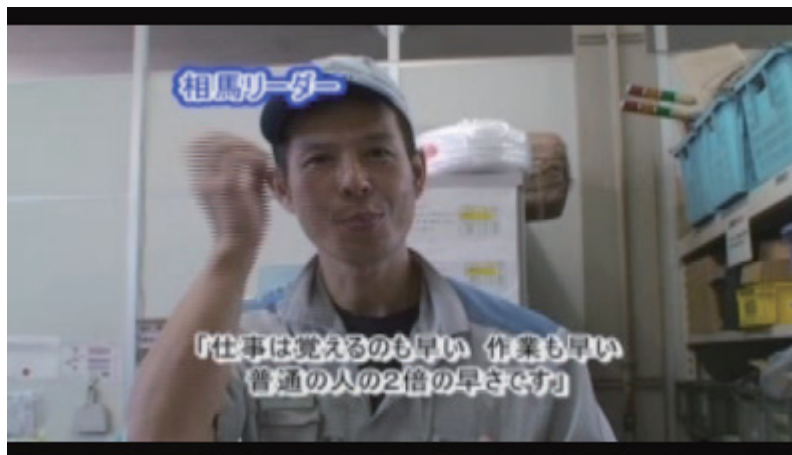
33

P 33

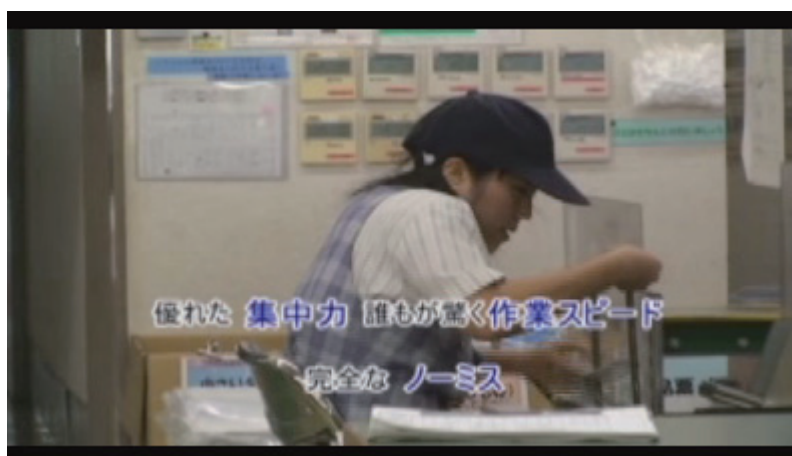


事例の3人目。

聴覚に障害のある、相馬リーダーの指示で、毎日部品を組み立てています。



「仕事を覚えるのも早いし、作業も早い。普通の人の2倍の速さです。コミュニケーションが難しいのが残念ですけど、仕事の指示は書いて渡すと理解してもらえます。」



優れた集中力に、誰もが驚く作業スピード、その上ノーミスです。しかし、奈々子さんは何気なく使う言葉でパニックになります。



入社一年程の間は、どうしてよいか誰もが分からず、戸惑うばかりでした。



日頃使う様な言葉でもパニックになる事があるので、そういった所は非常に気を使う部分もあります。「お願いします」「わかりましたか?」「がんばってください」等の言葉を使うとパニックになります。付き合っていく内に、だんだんと使ってはいけない言葉が分かってきたので、意識的に使わないようにし、他の社員にも協力してもらっています。

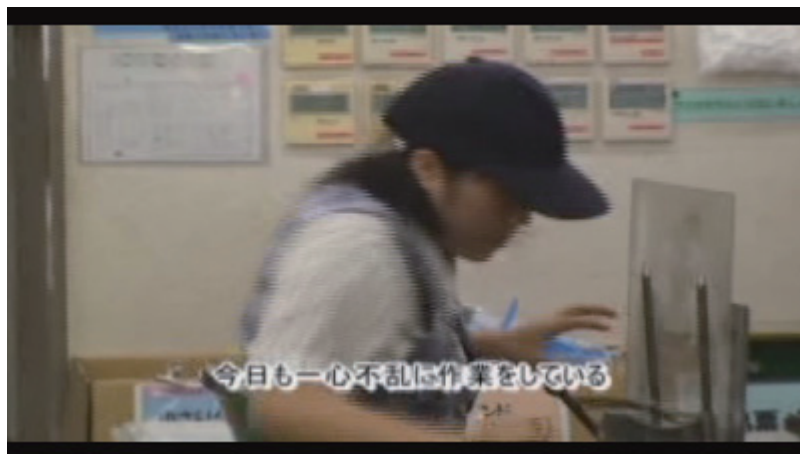


一緒に働く職員も少しずつ、奈々子さんの障害特性を理解し、パニックの原因になる言葉は言わないように心がけています。また、作業日誌で家庭との連絡を取り合い、家族の協力を得ています。



ここ1, 2ヶ月間は落ち着いてきています。しかし家ではまだパニックになる事があるようですが、会社までそれを引きずってくるという事はないです。

本人が、家と仕事との区別を少し出来てきているのかなと感じています。そういったコミュニケーションをのければ、日本一の作業者と言っても過言ではないと思います。周りも彼女には一目置いています。



今日も一心不乱に働いています。

第2部 意見交換会

和田 要（障害プロジェクト委員長／熊本学園大学教授）：

本日の資料の2ページ目に、この研究会の委員及び事務局が記載されています。私たちは、当初ある程度まで確認できれば良いだろうと予測していました。アンケートを行いましたところ、回答が25%未満でほんのわずかしか返ってこなかった。ところが今日の会場を見ますと、これだけ沢山の方が関心を持ってご参加頂いている。課題をもっと掘り起こし、作業をしなければならなかったところなんです。今日は厚生労働省からのお話し、それから2つ目には中山事務局長が報告をしました。先程、医師の岡田さんとダイキンサンライズ撰津の應武社長さんから雇用の実態、そして聞き取り調査も含めて、今日の資料に記載されています。中間まとめという事ですから、今日のお話を伺いながら、さらに課題を整理していきたいと思っています。



私の手元に、沖縄県難病相談・支援センター（NPO法人アンビシャス）が発行する「アンビシャス会報誌 Vol.88」をお持ちしました。2009年の8月号に掲載されていた難病当事者の一文がありません。ちょっと長いですが今日の話の中心になるようですので、ご紹介いたします。

「私は予備校講師5年目にSLEを発病し、難病を理由に会社から退職勧告を受け、昨年7月に失職しました。このまま病の軽快状態を維持しながらできるだけ長く務め続けたいため、これまで、10社以上の企業への応募の際に、雇用側に病のことを告げ、月2回の通院の配慮をお願いしましたが、採用には至っていません。難病者は特定疾患であれば、医療面では支援を受けられますが、病を抱えて安定した収入の得られる仕事に就く事は難しく、生活の維持も容易ではありません。公的な支援を受けたくても、障害者手帳を持たない内科的疾患の難病者は障害者年金の受給も出来なければ、有効な就労支援も受けられません。ハローワークでは、難病者も障害者も同じ支援対象ですが、雇用助成金や難病者枠の雇用政策、そして職業訓練機会などが未だに未整備のままで、障害者と難病者の支援の厚みに大きな違いがある事を痛感させられました。しかし、これまでの職務経験や病になっての経験が、雇用の場や社会の様々な場で有益な存在となれる余地は残されていると思います。発病を機に、突然私は健常者の枠組みから外れて社会的弱者となり、セーフティネットの及ばない深く暗い穴に落ち込み、難病の私も、難病を告白された側も、戸惑いと不安で打開を見出せず、こう着状態に陥ってしまいました。多くの健常者は、私に病人らしくある事を勧めます。そこには、病を抱えた人の社会参加を疎む気持ちが含まれているように感じます。また一方で、病を抱えても働きたいと主張することが、身体を休めて穏やかに生きたいと考えている難病者にとっては迷惑だと感じさせてしまっていることもよくわかっています。しかし、私は難病者でも働きたいのです。」というものです。

全国調査は量的なアンケート調査、企業に対する聞き取り調査、そして、それぞれの立場で当事者も含めて、あるいは支援の団体・企業も含めてお二方にお話を伺いました。時間的に限られていますので、早速、事業者の立場からNPO法人在宅就労支援事業団事業推進部長の松下修治さんにご発言をお願い致します。

松下修治（NPO法人在宅就労支援事業団）：

ただ今ご紹介頂きました、在宅就労支援事業団の松下と申します。私たちは、内閣府の認証と厚生労働大臣から「在宅就業支援団体」の登録・認可を得て、労働弱者の方、働くことがなかなか難しいという方々全てを対象に在宅就労を支援している団体です。最近、その中でも特に障害のある方の在宅就労に対するニーズ、求められる仕事の質も上がってまいりました。その関係から、自立支援法に基づく就労支援移行支援事業所も一緒に運営を行っています。

今日は、就労移行支援事業所を利用できない「その他障害者」の方への就労支援というお話ですから、切り口として多様な就労形態というお話をさせていただきます。

前半、休憩の前の時間で企業での雇用、企業での就労といったお話が続きましたが、でも皆さんどうでしょう、実際に難病の方、なかなか実態として企業での就労、環境整備が難しいのではないのでしょうか。同じように、発達障害の方や高次脳機能障害の方たちにもそれぞれの特性があって、一概に企業の中に入って就労するという事が全て良い場合も無いのかなという気も致します。

私は、その辺を踏まえた上で、自分で起業して社長になって、仕事を請け負って働くというパターンの事例を紹介したいと思います。

一例目は高次脳機能障害の方です。我々の事業所で、パソコンのインストラクターやパソコン教室の講師など、もともとキャリアのレベルが高い方なので、その特性を活かして仕事をして頂いています。この方の場合、通勤は差し支えないのですが、ご自分にしか分からない障害の特性というのがあり、企業のルールの縛りの中で何かを全てやりなさいというのは実際には難しい。しかし、与えられた時間で指導し、それ以外の時間には自分のコンディションを整える、というようなタイミングの取り方で上手く仕事が出来ている状態だと思います。実際にこの方の一日の就労時間は4時間です。これから少しずつ時間を延ばして、いずれは正社員になるという社会復帰を目指せればと考えています。



二例目は難病の方です。今、ホームページの管理業務として、日々のチェックと手直し、こういう様な仕事を請負でやられています。この場合は完全に社長です。このケースが非常に分かりやすいと思います。

さて、我々は企業と障害をお持ちの方をつなぐ仕事をしています。お手元にブルーの表紙のパンフレットをお渡ししました。この制度で企業に α が発生するのは、我々が仕事を請けたという発注証明書が書ける場合です。また、発注金額の総額が105万円を超えると企業側に特例調整金・特例報奨金というメリットが発生します。請求には、三障害の方の障害者手帳の写しを添えないと申請できませんが、いずれは「その他障害者」も使えるようになることを期待しているところです。

営業も経理も我々がやります。営業して、企業側に請求して、ご入金を頂いて、実際に仕事をされた方に報酬を振り込むという事です。営業と経理の仕事が伴わない会社の社長です。社員にご家族の方が入っても構わないと思います。

三例目には、この制度を利用した事例を紹介します。商品はホテルの婚礼袋。大きくて紙が厚いので非常に作り辛い。慣れないと大変です。曲ったり折り方が悪かったりで出来上がりがぐちゃぐちゃ

になることも。ですから、ある程度の訓練を必要とします。訓練した上で、現在発達障害の方を含めた比較的障害の重たい方がご自宅で仕事をされています。仕事の内容は、婚礼袋を一枚の紙から作り出すこと。のり付けをして折って、口芯という厚い紙を入れて穴を開け、取手を付けます。この一通りの作業が全部出来ると一枚の袋で 20 円弱くらいになります。

この様なお仕事を企業に営業して、請けて来るのが我々です。現在、5 万枚程企業から在庫の発注を受けています。例えば、ご家族で頑張られて一日に 50 枚作れるとそれで 1000 円です。100 枚作れたら 2000 円です。それを毎日コツコツとやれば、何万円かの収入が一カ月に発生いたします。これを何人かのグループで、少しきちんとした場所でまとまってやればもっと効率が上がると思います。このような形で、我々が営業をして仕事を集めてきます。皆さんにやって頂き、経理も我々が引き受けます。これが使えるのがこの制度の良いところです。限られた時間の中で短い説明では分からないこともあると思いますので、在宅就労支援事業団までご連絡頂ければ出向いて行ってじっくりと説明をさせていただきます。ご自宅での仕事も決して不可能ではないなという所だけ今日はポイントとして押さえて頂ければありがたいと思います。色々な働き方があると思いますので企業に勤められなくても諦めずに頑張るような方向性だけは見失わないように、福祉的就労だけではなくて、こういった在宅での企業就労、もしくは企業での雇用、こういう仕事の選び方もあるぞという事だけでも、今日覚えて帰って頂ければありがたいと思います。

和田：ありがとうございます。在宅就労支援という事での具体的なケース、あるいは制度的なお話を頂きました。次に、4 番目に難病当事者である辻正義さんです。長崎からお越し頂きました。それではよろしくお願い致します。

辻 正義（難病患者〔クローン病〕当事者）：

皆さんこんにちは。辻と申します。私を見て、難病患者だと分かる方っていらっしゃいますか。多分いらっしゃらないと思います。私はクローン病という難病の、その中でも特定疾患と言われる病気にかかっています。でも、何もない時は普通に暮らし普通に仕事も出来ます。実は去年、前に勤めていた会社が倒産してしまい半年以上も仕事がなく困りました。勉強してやっと昨年 12 月に就職したという体験がございますので、それをお話させていただきます。

私はクローン病であることを、面接の時も履歴書の提出時もわざわざ書いて、面接に挑みました。相手方は基本的に病気が分からないわけですから、「それはどういった病気ですか？」と聞いて来ました。次に、「その病気で悪くなった時、どういった症状が出るのですか」「どういった対処をしたら良いですか」と聞かれました。私は、きちんと答えを持って面接を受けました。運が良かったのかも知れません。

私はどちらかという与企业、いわゆる採用する側は、病気がどんなものであるのか、例えば、もし悪くなった時にどういった対処をすれば良いのか、そういった事が分かれば、普通の人と同じように就職できるのではないかと考えています。私は病気によって 3 回転職し 3 回ともそんな感じでしたから、世の中捨てたものじゃないなという印象を持っています。

長崎で患者会活動をやっておりますが、企業側に問題があるような話しが色々耳に入ってきます。



実際にはちょっと違うのではないかと。こちら側が、難病患者であることを考え過ぎ、受けても採用されないのではないかと、そういったところから病気に対する不安ではなく、この人を採用しても働けないのではないかとという不安を企業に抱かせてしまっている。そういう感じで捉えています。

現在は、難治性疾患患者雇用開発助成金がありますが、昔はありませんでした。雇って下さいという熱意だけで押し切ってきたように思います。今は制度もありますから、企業側も反応しやすくなったのではないのでしょうか。ただ、問題はこれを知っている方がどれだけいるのかということです。私は患者会活動を通じて知ることができましたが、ほとんどの方は知らないのではないのかなということ。この辺をどうやって皆さんに知ってもらうのかということも、また、患者会でも考えていかなければいけない課題だと思っています。

最後に、就職には病気とか全然関係なくて、頑張れば誰でも。誰でもと言うとオーバーな表現なのですが、能力の差はあるにしても、結構、相手も人間ですので、心を動かすように頑張って、情熱込めて自分を売り込めば、就職も何とかなるように思います。以上です。

和田：難病当事者という事で、お話をされている時、色んなことを思い起こされたのではないかなと感じました。ありがとうございます。続きまして、高次脳機能障碍「ぷらむ」熊本の代表、一ノ瀬さんからご報告を頂きたいと思います。本日の資料の中にも色んなメッセージが書かれております。それでは一ノ瀬さんよろしくお祈いします。

一ノ瀬順二（高次脳機能障碍「ぷらむ」熊本 代表）：

今ご紹介頂きました一ノ瀬と申します。実は当事者である私の息子も来ておりまして、ご存じの方も居られると思います。この様な2時間以上の講演会・研修会に同席できるようになったのは、当初、考えられない状態でした。初めて2時間の講演会に参加できた時は、とても驚きました。何で2時間もじっとして居られるのだろうと思いましたら、隣の方がずっとマンガを書いて笑わせてくれていました。でも、それで2時間参加できたのです。すごいですって本人を褒めました。でもそういうことから、今はこうして大事な話はちゃんとメモを取って、研修に一社会人として参加できるまで回復しています。

さて、高次脳機能障害というのは幅が広く、奥の深い問題です。病気の説明を始めればきりがありませんので、その中からあえて成功例失敗例のお話をさせていただきます。

実は私はスーパーの経営者でした。障害者を雇った事もあります。色んな雇用助成金等を頂いた事もあります。そんな実体験の中から、きれい事ではなく本音の話をさせて頂きたいと思います。人を雇う側の事業主としては、やはり収益性を求めなければなりません。その為に従業員には作業効率を求めます。実際、私の会社に息子を授産施設のようにして雇用しました。一般のスタッフと一緒に。かなり理想は高く、夢大きく。しかし現実には3年が限界でした。色々と経験させて頂いた中で、企業の利益追求と障害者の社会復帰、自立には大きなギャップがある事を痛感いたしました。私はその段階



で失敗事例の社長です。

高次脳機能障害の中には、こだわりや記憶障害など代表的な障害がありますが、アスペルガー的なこだわりは、これは病気なのでどうしようもない。スーパーなどの小売業では、生ものを扱います。「ちょっとこれを先に」とお願いしても、この「ちょっと」が対応できないのです。であれば、これが会社で認められるのかということになってくる。認められなかったのは、私が最悪の状態（理解不足）だった訳ですけども…。

次に、雇用主は、補助金に目が行きます。先程も知らない雇用主が多いというお話でしたが、小さな個人企業になればなるほど知りません。そのような上手い話が耳に入りますと、飛びついて雇用するのです。病気、障害の内容が理解できなければ、思った以上に大変で難しいという事になります。補助金の期間が切れた頃に、レベルアップした仕事を強要、もしくは、配属替えをします。事業主は、解雇すれば企業イメージも悪くなりますから、本人から「出来ないので辞めさせてください。」と言うように仕向ける。私の居た業界には、そのような事業主が沢山おります。腹ただしくて仕方がないのですけれども、ある意味、企業的には一理通った考え方でもあるので、これは非常に苦しい問題だと思いました。

私たち家族会の中には、社会復帰を見事に実現した例があります。当事者はお嬢さん。お母さんが経営する会社の一スタッフとして働いておりました。障害の原因は交通事故です。典型的な高次脳機能障害、記憶障害があり様々なことで段取りがつきません。その方のお母さんの教育・訓練方法が凄いです。「あなたが自立するために、あなたが頑張りなさい。」と厳しい毎日。幼稚園のお弁当も、「あなたの子供の弁当は、あなたが作るべき。」との考えから、運動会でも3時間もかかってしまい遅刻だったそうです。それをやって初めて自分の段取りの悪さ、自分の出来ないところを感じて、自分で乗り越えたいという意欲でもってチャレンジされたそうです。もちろん失敗すればご飯は抜き、あるいは、外食か弁当、そんな状況だったそうです。今はその方も立派に社会復帰され仕事をしておられます。そのお母さんは、「私が元気な内は応援できる。私が亡くなったあと、10年後には孫が二十歳近くになる。今度は、孫が母の手伝いをするのです。」と10年20年の計画で対応されている。ものすごいと思って感動いたしました。これは誰にでも出来る事ではないです。

仕事は、企業に就労するのも一つの方法です。でなくて、自分で事業を起こすことも含めて、一人の社会人としての自立できるような環境を作る事が一番ではないかと思えます。先ほど申しました障害者雇用に対する補助金。雇用したからといって給付されるのではなくて、雇用が成功して、それが継続出来た所にだけご褒美として給付するというのはどうでしょう。障害者にとって、就労した事がゴールではないのです。まさに厳しいスタートであり、継続できるかどうか問題なのです。当然、本人の努力も必要です。と同時に、周囲の協力も必要です。それが満たされなければ、補助金を頂く資格はないのではないかということ。そういう発想を持って法整備をして頂ければありがたいな思っているところです。

また、私の息子がテレビ放映された時、同じ家族会の仲間のことでも流れました。そこはご主人が当事者でお仕事をされています。その仕事先の上司が、「どうしても納得できないと思っていたことが、テレビを見て全てが理解できた。納得した。つじつまがあった。」と言われたそうです。私は、職場から理解を得られて本当に良かった。このまま継続して行かれるのだらうと思いました。しかし、時間が経つにつれ、同僚の皆さんの意識が薄れていったようです。見た目には分からない障害。出来て当たり前という判断をします。それで、「なぜ出来ないのか。」「急げよ、まだか。」という言葉で苛まれ

るとのこと。最終的には働く場を失う可能性もあります。

今、本人さん、ものすごく頑張っています。共に働く職場の仲間がそういう意識を継続できる、意識をもっと高められるような、そういう職場環境が整うように就労支援して頂ければありがたいと思っています。他にも家族会の中には沢山の成功例があります。私達はその成功例にならって、当事者の将来像を考えています。

ただ一言申しますと、公務員の方は恵まれていると思います。病気回復のための療養期間が2年あるそうです。驚きました。それだけの期間があれば、もっと違った対応が出来る、もっと違ったリハビリが出来る、と言って悔しがった仲間がいます。自営業で店を閉めた、あるいは家の改築を迫られた、転居を余儀なくされた、当事者どころか家族まで仕事を辞めた仲間が沢山います。介護する側の精神的なストレスから病にまで発展して行きます。そういったことも含めて支援のあり方を求めていきたいと思っています。今ある既成概念や既成事実だけではなく、新しい何かを生み出さなければ厳しい分野もあるのではないかと思います。

最後に、障害年金があるので生活できると安心する仲間もいます。確かに大事なことです。でも本当は、生きていくために必要なのは、経済的なもの以上に本人の生きがいだと思うのです。ですから、本人が望まない事、出来ない事、それを生きていくために仕方がないという事で我慢する、あるいはお世話になっている方に文句が言えない、そういう社会環境を良くして頂きたい、そう思っています。以上です。

和田：ありがとうございます。一ノ瀬さんからは家族というお立場で、家族会に参加をされている沢山の想いも込めて、働くことへの支援というのは単に入口の支援だけではなくて継続的に、そして長く当事者が社会で生きていくための生きがい、経済的な保証もさることながら、社会参加、あるいは自己決定という事を、もっと制度的に考えていく事が大事ではないかというご指摘ご意見を頂いたところです。

次に、同じこの研究会委員の天田先生から、「その他障害」というくくりの中で、私達が将来を考える時に、何を整理し、どの様な道筋が見えるのかという点で、少しご意見を頂きたいと思います。よろしくをお願いします。

天田城介（障害プロジェクト委員／立命館大学大学院先端総合学術研究科准教授）：

皆さん、こんにちは。天田城介と申します。少し私の自己紹介をします。現在、私は立命館大学大学院の先端総合学術研究所という、長い名前の大学院で教員をしているのですが、その私どもの大学院は、障害や病気を持っている大学院生あるいは高齢の大学院生などが多数います。また、そうした当事者たちの家族や支援者である大学院生も少なくありません。おそらく日本の中では当事者やその関係者が最も多い大学院の一つであるかと思います。そして、大学院の教員をしている私などは、そうした当事者である大学院生と関わる中である特定の「制度」にうまく嵌らなかったり、あるいは制度の狭間にあたり、更には担当する役所・部署の縦割りがあって、届けられるべきサービスや支援が届いていないことを痛感しています。そのような現実に置かれていると、今回の問題もいわゆる「その他障害」の「就労」に関する問題として捉えるのではなく——その意味で「その他障害」や「就労」という表現はとても狭い問題の捉え方になるので私自身は全く使いません——、ある意味で事の本質をいかに捉えるかが問われているし、「制度」を根本のところをいかに考えていくのかによって問題

の描き方は変わるであろうと思うのです。

その大学院で教育に関して常々思うのは、様々な仕組みがとにかく必要であるというのは間違いがない。あまりに当たり前のことです。

一例をあげてみます。たとえば、大学院というのは本を読むのが仕事ですが、視覚障害の院生たちは墨字では本を読むことができません。そうすると、どうするか。この手元にある資料は墨字なので読めません。どうしているかというと、本の全てをコピーしたり、裁断機で裁断したりした上で、両面高速スキャナーにかけてテキストデータ化します。それをパソコンの音声ソフトで読み上げるのを聞いて、「読む」のです。とは言え、そうして出来上がったテキスト



データは視覚障害の院生たちだけではなく、本は重いので本を持つことが難しい院生たちやそれ以外の院生たちも音声で読み上げて「読む」ことができます。また、障害のない院生たちにも使い勝手のよいものであることも少なくありません。いわば「汎用性」の高い媒体なのです。私たちの大学院はそういう仕組みを作っています。ただ、大学・大学院による障害学生支援は文部科学省が幾許かのお金を出していますが、それはキャンパス内にのみ出されており、日常生活で雑誌を読むなどの部分にお金がついているわけではありません。また、多くの大学では、その場合の「障害学生」とは「手帳」を持っている学生に限定されることも少なくありません。更には、大学内でも「教育」はどこそこの部署が担当し、「研究」はどこそこの部署が担当するというように「縦割り」になっています。私を含めて、多くの大学の教職員は単に「やる気」がないというよりも——その場合も少なくないかもしれませんが——、「障害者手帳」の有無で対象者を特定化したり、自らの与えられている業務内容から判断してそのサービスを提供するかしないかを決めていたり、あるいはその枠組みを前提にしてお金を出すか出さないかを決めてしまっていたりします。このように既存の制度設計や枠組みを前提にして物事が動いてしまうがゆえに、それらが手枷足枷となって「必要な人たち」に「必要なもの」が届かなくなっているということが多々あるのです。

だからこそ、私たちは「制度の仕組み」の根幹をきちんと考えなければならない。

実際、多くは「手帳」を持っている場合は、全く十分とは言えないにしても、それなりの恩恵というサービスを受けられる仕組みになっています——なお、障害者の運動の中で「手帳」に反対する運動もあったのですが、ここでは触れません——。しかしながら、そこから外れている膨大な人たち、その現実こそ考えなければいけない。今日、私は「精度を基本に立ち返って考えるべきである」ということだけ話をします。

たとえば、少なくない「原因不明で治らない病気」がありながら、「難病」は130疾患あるいは56疾患のみしか認められていない。このように「難病」として制度的に認められていないような病気が多くあります。私たちの社会からは実は多くの病気や障害などで厳しい生活を余儀なくされた人たちがこぼれ落ちてしまっています。私たちの社会の仕組みからこぼれ落ちてしまう人たちが実にたくさんいるのです。そのことが「その他障害」の問題の一つであると思います。

実際、私自身も、ダイキンさんをはじめ、様々な企業やNPOの実践を調査しました。そこでは、

中山さんが言われていたように、多くの企業で意識改革が必要というのはその通りです。企業が「はじめの一步」を踏み出すことによって「ああ、大丈夫なのだ」というふうを考えるようになることは少なくないはずですが。要は「やらないだけ」「気合の問題」というのはその通りであると思っています。実際、「先進的な取り組み」をしている企業ではトライアル雇用をやったあとで「やっぱりうちでは雇いません」と言った企業はほとんどなかった。つまり、「はじめの一步」を踏み出し雇ってみれば、「大丈夫だ」「何とかなるものだ」と思って安心して雇用し続ける。そういうことなのだと思います。

もちろん、その「はじめの一步」を促すために重要なのは「支え手」があることであるというのもその通りです。特に就業・生活支援センターがきちんとコーディネートして生活面を保障し、そして企業との信頼関係を作り上げていく中で、障害を持っている人たちが仕事を続けていくことができることになるのであろうと思います。

もちろん、企業の側からも様々な支援や創意工夫がなされることが大切です。そのことで雇用の継続が可能になります。たとえば、ダイキンさんなどは、ある人が急に体調が悪くなり欠勤・遅刻・早退してしまう場合への対応策として、普段からほとんどの業務を「チーム」として対応しておくことで「抜けた分」をみんなで穴埋めするといった工夫をされていましたし、他の企業などでは相談しやすいピアグループや環境を作るなどしたり、自分が今何をやればいいのか誰かが分かるようにきちんと作業工程を明確に図示するなどして可視化したりしていました。更には、当事者が工場長やリーダーになることで動機づけを上手く調達することができますし、企業内での様々な創意工夫が生まれやすくする環境が整備されているところもありました。

このように、「はじめの一步」を踏み出せば、トライアル雇用をしたり、就業・生活支援センター等からのサポートを受けて外部と連携したり、企業内で創意工夫をしたりすることで概ね継続して雇用していくことが可能になると思います。私は、それ自体はとても大切であり、現在の障害者雇用の枠組みの中にあってはきちんと維持されなければならないモデルであり、大いに参考にされるべきモデルだとも思っています。

しかしながら、実は、こうした雇用に至るまで——あるいは雇用の外側には——、個別の人間や個別の企業では「いかんともし難いような制度的なハードル」が存在します。

私たちが病気や障害を持った場合に直面する最初のハードルはなんのでしょうか。多くの場合、病気を認めてもらえるかのハードルです。「診断のハードル」といってもいい。「難病」だとすれば56疾患／130疾患の「特定疾患」として認められるかどうか、というバリアがある。発達障害であれば、きちんと「診断書」を書いてもらえるかどうかがある。あるいは、そもそも診断してもらえるかのハードルがある。高次脳機能障害でも何十人の医師に診断してもらってはじめてそのように認められたという話をよく聞きます。

つまり、「診断」という医療の大きなハードルがあるわけです。そこを越えないと先に進めないことがある。さらに、全体的な制度としては「障害者手帳」を持っている人たちの雇用支援の枠組みを「拡大」していく方向ですから、「病気」と名づけられ診断された上で「手帳」をもってなきやいけないこととなります。しかし、この場合に「診断」「手帳」はいかほどの根拠があるのかを考えておく必要があります。このように、第二のハードルは「手帳を持てるか持てないかのハードル」が存在してしまう。そうすると、「病気」と名づけられて「診断のハードル」の次に「手帳のハードル」があって、その先に進めないと、現在の「障害者手帳を持っている人たちの雇用支援の枠組み」に上手

くのっていけないことになります。そこでは自分たちや自分たちの家族が働くことができない。そういう状況に置かれているのが実情であると思います。

もちろん、その先には第3のハードルとして「企業のハードル」もあります。なかなか「はじめての一步」を踏み出さない企業・理解が足りない企業があり、また、なかなか仕事と雇う人のマッチングができないという理屈で障害・難病・高次脳・発達障害をもつ人たちを雇わない企業も数多くあります。そういう「企業のハードル」が厳然とある。

このように「診断のハードル」「手帳のハードル」「企業のハードル」を越えて私たちははじめて働くことができるという、そういう状況にあるということです。もちろん、今日も提起されたように、雇用促進法を強化したり、各種の雇用開発助成金を活用したり、就業・生活支援センターの機能を強化したり、トライアル雇用、ジョブコーチ、ハローワークの連携等々をより手厚くしていくことは、現在の制度のもとでは言うまでもなく必要なことは認めます。ただ、先ほどから申し上げているように、「障害者雇用の手帳を持っている人たちを雇用支援の枠組み」からこぼれてしまう現実それ自体をきちんと考えた方がいいだろう、と思うのです。

時間が来たので、最後に、こうした不公正としか言いようがない現実のもとで、では、いったいどうしたらいいかについて簡単に話をしておきます。私は、「病気」と診断され、手帳をもらい、企業が受け入れなければ仕事に就けないというのは全くおかしいだろうと思うのです。そもそも、診断書があろうがなかろうが、手帳があろうがなかろうが、誰もが自らの希望する働き方に応じて、仕事に就けるべきである。手帳があろうがなかろうが、病気だろうがなかろうが、誰もが心地よく仕事に就くことができる。もちろん、最近議論が進んでいる「権利条約」「合理的配慮」という話もありますけれども、そうした法整備はもっと必要であり、言い換えれば、国が責任を持って誰もが自らの働き方に応じて働ける条件をつくる、これに尽きるのだと思います。幾重にも張り巡らされた「ハードル」を前提にして議論をする必要はないし、そうした枠組みを前提に制度を改良する方向で考える必要はなく、「そもそも論」をきちんとすべきであろうと思うのです。

時間がきましたので、以上で終わりにします。ありがとうございました。

和田：ありがとうございました。全く天田先生の言われる通りで、例えば、働く事、教育を受ける事、健康である事というのは憲法で保障されている権利です。しかし、それを説明するのは国の責務であるし、国民としてのとっっても大事な支援をするという所にあるだろうと思います。

今回、研究プロジェクト事務局長の中山さんから、IBD ネットワーク社会制度支援世話人とお立場も兼務されておられますので、そういった観点で今回のアケート調査、それからその他障害というくくりの中で、見えてきたことについてお願いします。

中山：先ほどの天田先生のお言葉にグッと来ました。まさにその通りだと100回くらいなずきながら聞いていたところです。だからこそ、私達が感じるこの不平等感をどうすれば解消することができるのか、どうしても話しはスタートラインに戻って来るわけです。

これは、皆さんも既にお感じになっているし、行政担当者も何となく判っている。色々な不都合が至るところにあるのに、それが何故、据え置かれたままで一つの政策にならないのか。

私も難病当事者ですので私達と言わせて頂きますが、当事者意識の中で、引け目や負い目というも

のがあり、自分という存在をどこかで拒否している。いわゆる受容ができていないのです。障害があっても自分は頑張っているという自負心、宗教的な言い方だと解脱した境地といたしますか、そこに至るまでのプロセスを支える専門的な機関（専門家）がないのです。ですから、私達は、我慢するしかなかったし、その環境に馴れてしまっている。

一方、障害者団体の方々は、しっかり声を出し存在をアピールして来られたので、社会的にも市民権を得ている。しかし、その他の三障害については、自分たちが発達障害や高次脳障害があることすら知らないで生き来たわけです。これは難病者も同様でしょう。それを言う機会というか、専門用語すらなかったので表現もできなかった。やっと、この数年ですよ。言えるようになったとか脚光を浴びだしたのは。だから私達は今こそ、声にして、そしてこういう状況であるという事を伝えていくべきなのです。

不甲斐ないこととして、私も患者会活動をやっているのですが、あの団体も言っている、ここも言っている、みんな同じ事を言っている。だけど一緒にやらない。「普通に暮らしたい」という思いは一緒なのにも関わらず、ちまちまとそれぞれが政治家に接触してみたり、行政に行ってみたり。早い事みんなが同じ思いに向かってスタートを切ることこそ大事ではないかと思っています。以上です。



和田：ありがとうございます。特に、私達が現実を見た時に、障がいだから差別という考えではなくて、差別される構造があるから障がい者とか難病とかそれから色々な形で差別が生まれるというところにあるかなと思います。最初に、実は岡田先生から聞き取り調査のご報告を頂いて、最後のご報告のシートの中で、もっとこの様にしたらというご感想をご報告して頂きました。医者であると同時に、色々なNPOの役員や自閉症協会のサポートもして頂いております。そういう点で、岡田先生の方からもう少し広げる形で、最後の先生のスライドの部分の後半の部分を医者というお立場と当事者を支援する役割という点でお話を頂ければと思います。岡田先生いかがでしょうか。

岡田：はい。最後に支援者の私の役目として、情報提供、現場の支援があると先程話をさせていただきました。まずは、情報提供についてですが、情報は正しく理解し、共有できることが大事です。

情報は正しくは知らない、と、上手くいかないんですが、自分は正しいと思っても相手との理解がずれているとやはり上手くいきません。

共通認識を持っている事が大事です。が、みんなが常に全ての情報を理解し共有するのは難しい。だから、やはり情報を分かる人が間に立つ必要があるんだろうな。もしくは両者がしっかりと共通意識を持てるような場が必要なんだろうな、という事が情報に関しては大事な事じゃないかと思えます。現場の支援のアドバイスに関しても基本的には同じようなことです。

ただ、専門的な視点がないと、情報がたくさんあることで混乱が起きることがあります。それを、整理船とするのが専門家としての、かつ私の場合は当事者に近い立場としても、役割かなと思っています。それを、責任を持って仕事としてやっていく立場だと自覚しないと。医者に限らずですが、それが専門職に必要なことだと思えます。

トップへの働きかけは、これも先程中山さんがおっしゃったように、バラバラにやってもなかなか上手くいかないだろうなと思います。やっぱりみんなでまとまって力を合わせていく必要があると思います。まとまることは大変ですが、それを何とかやり遂げないと、こういう事は決して上手くいかないのではないかと考えております。

家族も今多様化しているので、何をどうすればいいのか等のマニュアル的なサポートというのはないので、本当に一人一人が自分をがばっとさらけ出しながら当事者とか支援者とか関係なく、それこそ行政の方もさらけ出しながらやり合わないと、表面的な関わりだけとなって物事は先に進まないんじゃないかなという風に、今回色々な所で話を聞いて再認識しました。

和田：今の岡田先生の話は、私たちはサービスを提供する側・受ける側という、そういう議論を超えたところで考えていかないと、助ける側・助けられる側というだけの社会の仕組みが、今問題になってきているわけです。そういう点では、もう一度ダイキンの應武さんにお伺いしたいのですが、長い取り組みがあって、積極的に身体・知的・精神、それからその他の障害を雇用されて来られた。障害者を雇う事で、俗に言えば一般社員の人たちが一体どの様に変わってきたのかという事をお伺いしたいのです。企業のトップとして雇うことを決定されて、それは一ノ瀬さんのお話にもあったように、テレビで放映されて上司は分かったけれども、しばらくしたら同じ仲間達は「何でお前できんのや」という事で、疎外状況が悪意という事ではなくて、作らざる得ない職場環境が出来た。それは同じフロアで働いている他の健常者や他の仲間たちとの仕掛けを、どの様に作られてきたものだろうかというところをお話して頂ければと思います。よろしくお願いします。

應武：私どもの会社は健常者が7人で、後はみな障害者で74人なんであまり障害者だからどうだというのはありません。ただ、最初は車いすの方の働く場所がないという事で、バリアフリーの工場で肢体不自由の方を中心に雇用し始めました。その後、車いすでは物を運搬するとかいうのが難しいという事で、聴覚障害の社員を採用しました。その時に、聴覚障害の社員から色々不満がありました。物を運ぶのに車いすの社員が自分らに命令すると。高いとこのを取れと言ったら車いすでは取れんけれども、手が届くところだったら何で自分らで運ばないで命令するのはおかしいじゃないかと。とこんな不満が沢山出ました。残業も自分らばかりと言うので、色々調べると文句を言った社員は月に一時間しか残業してない。けれども、感覚としてそうなんです。いつも言われるから、いつも断ってるから、いつも残業を言われるから。いつも言われるのは確かだけど、実際残業はしてない。古くからいる社員がリーダー的役目をしますから、物を運搬しろというのは指示する訳です。そのようなことが色々あって、それはやはり自分らは認められないという不満がありました。2年くらい経って、その聴覚障害の中の2人をリーダーにしました。それによって全然変わりました。自分らでも認めてもらえるのだと。ただ、聴覚障害者ばかりに残業を言い付けた人は辞めましたけれども、他の社員はずっと働いています。

その後、知的障害の人を雇用しまして、これも事前に知的障害がこんなだとか社員教育はしませんでした。ただ、実習をたくさん受け入れて、色々なラインで実習しますんで、何も言わなくてもこんなもんだと社員が理解して、先程のビデオに出た社員も、事前にこんなだとは何も言わずに実習を受け入れました。初めはそんなに難しい問題もなかったのですが、だんだん慣れてくるにしたがって色々な問題も出てきましたけれど、その辺はジョブコーチの工場長とか、総務課長とかその辺が出

ていたり、最近ではラインのリーダー、車いすの社員なのですが、彼らが処理できるようになってます。

18年の4月から精神障害者も雇用率にカウントされることになり、平成14年くらいから精神障害の人もたくさん実習に受け入れており、それが社員の啓発につながったのだと思います。ただ、あらためて今年度、精神障害者雇用促進モデル事業というのを厚生労働省の委託を受けて、精神科の先生とそれから障害者総合センターの主任研究員なども講師として来てもらって、職場で精神障害者の人がいて困ってることとか話し合いをしました。

誰が精神障害者ですかとか、これだからこうだという事でなくて、この人だからこうだというような意識出来んかなど。無理に何の障害というのではなくて、あれが出来てこれが出来ない、これが得意でこれが不得手とそれでいいのではないのでしょうか。ただ精神障害の人はちょっと調子悪いとすぐ帰るとか、そういう所はちょっとあるかもしれないですけど、そんなんで色々な障害者がおってごちゃごちゃしています。

和田：ありがとうございます。お話を聞いているとホッとする気持ちになります。職場では厳しい部分はあるかもしれませんが何かそんな情景が浮かぶところです。会場の中には、おそらく色々なお立場や思いで今日ご参加頂いたと思います。時間があんまりありませんけれども、お一人お二人質問はございませんでしょうか。どんな事でも結構です。色々なお立場、視点からで結構です。

質問者：質問ではないのですがけれども、私はアスペルガー症候群、高機能自閉症の成人の子供たちの支援という目的でNPOを作りましたルシエル熊本の者です。

実は今日、この難病・発達障害・高次脳機能障害のその他の三障害になぜ発達障害、なぜアスペルガー症候群の子供たちが入っているのかなど、それが分からなかったというのが一つあります。

実は私の子供が23歳で診断を受けました。それまでは普通の子供として育ててきたのですけれど、ずっと育てにくさはあった。普通の子供で大学まで通いました。23歳になって初めてアスペルガー症候群ですと診断を受けて、それから、実はそれからこの子をどうやって生かしていくかという、私としては取り組みになっています。その時に初めて障害者手帳、療育手帳、精神障害者福祉手帳など、最終的に精神保健福祉手帳を取っております。

実はルシエルの中で大変苦しいなと思っているのは、療育手帳を持っている人、精神保健福祉手帳、それから持っていない人がいらっしゃるわけです。本当に、福祉の中に後で判った人達の入っていく余地がないという。今日ずっとお話を聞きながら、難病の方もそう、私達の子供たちもそう、高次脳の方も実は後でこの障害という様に後で明らかになってくる。その人たちに対しての支援の形が全くない。トライアル雇用もあるのですが、それが長時間だと出来ない。二次障害を起こしている子供たちにとっては長い時間の勤務は大変難しい。そういう意味でも、働きにくい状況がとても多いこと、全然、制度は改革されていないんじゃないかという様にあらためて思いました。

戦後、色々手帳制度が出てきていますがけれども新しく、後になって障害が明らかになった人に対する手当が全くないという様に感じています。そういう意味で一致するのかなと思いました。

和田：ありがとうございます。例えば身体障害者福祉法で内部障害は時代と共に認定をされてきました。ところが私達が今考えているのは、障害者手帳を持っているから障がい者だ、障がい者ではないとい

う考え方が本当に正しいのだろうか。障がいとは一体なんだろうという事を、その他障害の事を調べる様になって考えるようになったところです。障害概念という枠組みを変える、そういう営みがこれから必要だし、その事を変えた上で制度とかサービスをどう活用していくのか、そして、どの様に人として障害があろうがなかろうが生きていく環境を作るといふところにあるのでないかなと思っている所です。

時間の関係もありますので、研究者というお立場で天田先生の方から少しまとめを頂ければと思います。よろしくお願いします。

天田： 本日の基調講演、その後の調査報告や意見交換会をお聞きしていて、そこで言われていることの多くはそれぞれ大切であると思います。先駆的な取り組みをされていたり、また当事者として様々な右往左往・苦悩・葛藤しつつも前向きにとらえられていた。そのこともまた評価されることであろうというふうに思います。あるいは、実際に当事者の団体を作り、あるいは医師として関わり、NPO法人として当事者を支援している実践もまた評価されることであろうかと思えます。その一つ一つの蓄積が重要なのだらうと思っています。それが知られていないこと残念なことであると思えます。

ただ、先ほどフロアーからの意見にもあったように、アスペルガーの置かれている状況というのはまさに難病についても言えるし、あるいは難病とさえ認められていない病気にも言えるし、あるいは日常に様々な生きづらさを感じている人たちにも共通して言えるかと思えます。複数の医者にも診てもらったり、病院を彼方此方回ってもはっきりと診断してくれないような、「なんだろう、私の病気は」という人たちも含めて考えることができるのだらうと思うのです。本日ここで報告された前向きな姿勢も困難も、実は「障害」「病気」というものをどのように考えていくのかに関わっているのだと思います。私たちが病気や障害を考える際、あまりに現実の制度的前提に囚われてしまっているように思えます。それらが手枷足枷とな



って場当たりの・対処療法的な思考しかできなくなってしまうように思うのです。

私は先ほどこう言いました。「診断のハードル」と「手帳のハードル」と「企業のハードル」の3つのハードルをくぐり抜けないと仕事にありつけない、という現実。しかしながら、そうした現実の前だからこそ、基本に立ち返って、「診断」がつこうがつくまいが、「手帳」があろうがなかろうが、きちんと国が責任を持って誰もが安心して働ける状況を作るべきだ、と言いました。ただ、言うのは簡単で、行うのは難しい。なぜなのか。答えは単純です。

先ほど、私の大学院で視覚障害の院生たちが本を両面高速スキャナーで読み込んでテキストデータ化するという話をしました。その場合、私は詳しくはありませんが、たとえば3千円の本ぐらいいでも、種類によっては、テキストデータ化するのに5~7万円もかかることがあるそうです。一冊の本に。もちろん、出版社がテキストデータを送付してくれれば、ほぼゼロですが、自分たちでテキストデータ化すると5~7万円もかかってしまうのです。結局、何が言いたいかというと、国が責任を持って誰もが安心して働き、誰もがそこそこ暮らしていける社会というのは、「打ち出の小づち」がない以上、そのためのお金を徴収していかなければなりません。私たちは、誰もが安心していける社会を考

えると、誰が誰からいつ如何にしてお金を徴収するか、それはどのような設計とするかを考えることでもあると思うのです。それらを考えることとは、結局のところ、「障害（概念）」とは何かを考えることでもあります。障害や病気があろうがなかろうが生きづらさを様々に抱えている人たちが安心して働き安心して生きていくことができる社会を、そのためにこそ、国がその責任を果たすためにこそ税や保険料を含めてお金を徴収していく必要がある、と私は考えています。そして、それは「障害」をととても広く捉えることであると思うのです。

全体のまとめになるか分かりませんが、私たちは自分たちの「責任の足場」というものをきちんと置かなければいけないのだろう、と思いながら、今日このシンポジウムをお聞きしていました。以上です。

和田：ありがとうございました。予定をしていた4時という事で少し時間を回りました。意見交換として、ご報告をして頂いた皆様方に感謝を申し上げたいし、今日会場に足を運んで頂いた皆様方にも感謝を申し上げたいと思います。それでは第二部の意見交換会を終わりたいと思います。



障害者への 就労支援を

熊本市で
セミナー

熊本市のNPO法人
おーさあ(小笠原嘉祐
理事長)は15日、難病
や発達障害、高次脳
機能障害などのある人
の就労支援を考えるセ
ミナーを熊本市の県民
交流館パレアで開い
た。

障害が見た目に分か
りにくく障害者手帳の
交付を受けないまま公
的支援を受けられない
ケースなどがあるた
め、より多くの人に課
題を知ってもらい、就
労環境を整えようと初
めて企画した。

同法人が全国の24
4企業で実施した雇用
調査を報告。170社
が、社員の発達障害な
どについて「仕事がで
きれば関係ない」と回
答したことを紹介し、
こうした病気を抱える
人に対して「自ら働く

ことが困難だとの考え
にとらわれすぎて、就
業の壁を高くしてはい
けない」と助言した。
続いて、くまもと発
育クリニックの岡田稔
久医師や立命館大の天
田城介准教授ら8人が
意見交換。「障害者手

帳や診断書の有無にか
かわらず、国は誰もが
安心して就業できる環
境を整えるべきだ」各
障害者団体が一致して
問題解決に向かうこと
が必要だ」といった意
見が出た。

(飯村直亮)

難病・発達障害・高次脳機能障害にある方の就労支援セミナー

障害者には該当しないものの、難病・発達障害・高次脳機能障害は、障害者雇用促進法上の障害者「その他障害者」として職業リハビリテーションの支援の対象となっています。

事業所に「その他障害者」への理解がどの程度広がっているのか、調査事業などの資料を踏まえて、今後の支援の在り方を探る機会として開催いたします。

日時：平成22年2月15日（月）13時00分から16時00分まで

場所：〒860-8554 熊本市手取本町8番9号 テトリアくまもとビル 9階
くまもと県民交流館パレア 第1会議室 ※公共交通機関をご利用下さい。

参加費用 無料（但し、100名まで）

主催：特定非営利活動法人 おーさぁ 健軍くらしささえ愛工房

後援：熊本県、熊本市、熊本労働局、熊日

第1部 基調講演

① 演題 「障害者就労支援【その他障害者】について」

厚労省職業安定局障害者雇用対策課 厚生労働事務官 中谷美由紀

② 調査結果（中間）報告 事務局 中山 泰男

第2部 意見交換会

コーディネーター 熊本学園大学教授 和田 要

助言者 基調講演発表者 中谷美由紀

発言者・当事者 難病患者 辻 正義

・当事者家族 高次脳機能障碍「ぷらむ」熊本 代表 一ノ瀬純二

・支援者 くまもと発育クリニック 医師 岡田 稔久

・事業者 NPO 法人在宅就労支援事業団 事業推進部長 松下 修治

・事業者 (株)ダイキンサンライズ摂津 代表取締役社長 應武 善郎

・研究者 立命館大学大学院先端総合学術研究科准教授 天田 城介

・事務局 (IBDネットワーク社会制度支援世話人) 中山 泰男

※ 都合により発言者が変更となることもございますのでご了承ください。

参加申込書（FAX 096-214-0005）

	所属（団体名）又は、住所地（市区町村まで）	お名前
1		
2		
3		
4		

※ 申し込みはFAXのみで受け付けます。

◇問合先：おーさぁ事務局 電話 096-214-0003（担当/オモタカ まで）

2700

平成21年度障害者保健福祉推進事業(障害者自立支援調査研究プロジェクト)国庫補助事業

難病・発達障害・高次脳機能障害にある方の就労支援セミナー

主催/特定非営利活動法人おーさぁ 健軍くらしささえ愛工房

450

900

平成21年度障害者保健福祉推進事業(障害者自立支援調査研究プロジェクト)国庫補助事業

難病・発達障害・高次脳機能障害に

ある方の就労支援セミナー

入場無料

日時/平成22年2月15日(月)午後1時~午後4時

会場/パレア9階 第1会議室

主催/特定非営利活動法人おーさぁ 健軍くらしささえ愛工房

後援/熊本県、熊本市、熊本労働局、熊日

熊本県自閉症協会、熊本LD児・者親の会「めだか」

高次脳機能障害「ぷらむ」熊本、熊本県難病団体連絡協議会

1500

300

提 言

調査研究を通しての提言

障害者自立支援調査研究プロジェクト委員会委員長
熊本学園大学 教授 和田 要



基本的人権を尊重しそれを実現する社会であるはずにも関わらず、誰もが、教育を受け、仕事をして、安全な住まいを確保することは普通の願いであり当然の権利である。ところがひとたび「難病・発達障害・高次脳機能障害」によって日常生活に苦痛や不便や生活のしづらさを制度的には保障されていないのが現状である。

障害者自立支援法によって、「身体・知的・精神」障がい者（児）への福祉サービスが一本化された。「難病・発達障害・高次脳機能障害」は、「その他の障害」とまとめられていた。しかし、制度として障害者手帳を持たなければ、福祉サービス等の利用はできない。

障害者自立支援法第1条では、法の目的として「その他障害者」と定義しながら、第4条では、身体障害者福祉法・知的障害者福祉法・精神保健福祉法・児童福祉法に根拠をおき、「障害者」の定義を「身体障害者・知的障害者・精神障害者・障害児」としている。法文上「難病・発達障害・高次脳機能障害」者は漏れている。 i

ここに難病当事者の訴えの一部を紹介する。この当事者の思いと願いは多くの課題と社会的なシステムづくりが伝えられている。

私は予備校講師5年目に、SLEを発病し、難病を理由に会社から退職勧告を受け、昨年7月に失職しました。～（略）～

発病を機に突然私は健常者の枠組みから外れて社会的弱者となり、セーフティネットの及ばない深く暗い穴に落ち込み、難病の私も、難病を告白された側も、戸惑いと不安で打開策を見いだせず、こう着状態に陥ってしまいました。

多くの健常者は、私に病人らしくあることを勧めます。そこには病を抱えた人の社会参加を疎む気持ち含まれているように感じます。一方で、病を抱えても働きたいと主張することが、身体を休めて穏やかに生きたいと考えている難病者にとっては迷惑だと感じさせてしまっていることもよくわかっています。しかし、私は難病でも働きたいです。 ii

「難病・発達障害・高次脳機能障害」ということが、本人や家族が知ったときの絶望感や喪失感について、多くの事例で述べられている。「医療・保健」サービスが最大提供されて、生命と健康の保障がなされなければならない。ところが、病院や治療場面では、本人の身体的苦痛や生活の不便さの告知はあるものの、その後の生活の困難さや解決の資源活用については、当事者には伝わるのが少ない。

「障害者手帳」をもつことや『手帳が交付されないことで受けられるサービスがあること』やこれまでの仕事をどうするか、家族が本人をどのように支援し共に生きていくかという道筋を見出すのは、個人の決断と努力にかかっているというのが現実である。

この時期に、医療・保健・年金に関する支援に加えて、ソーシャルワークの視点で心理的サポートや社会的サポートが「難病・発達障害・高次脳機能障害」の診断がなされた直後からサポートがされなければならないが、ほとんど想定されていないのが現状である。

たとえば、「難病」を周囲にどう伝えるかについても、誰もが試行錯誤のままで社会的な支援を受けていることは少ない。本調査の中でも、就労の際に、「難病」等をどう伝えるかという場面でも、差別社会の中で、隠さざるを得ない現実いつも直面して、当事者は逡巡していることがうかがえる。だが一方では民間企業では、「障がい」の在りなしに関らず、意欲と能力を評価し、当事者のもっている力を評価し雇用をしている企業も僅かながら増えつつある。

解決の糸口は、相談機関の内容の充実と活用、そして当事者団体（セルフ・ヘルプ・グループ）の活動の中に就労や社会的自立支援の活動を積極的に展開することにある。当事者にとっての緊急の課題や中長期的なステージを念頭におきながら取り組みを実施するプログラムを建てておき、援助関係を構築できるように当事者団体の中で工夫し、社会とのつながりとしての社会資源の活用や就労を希望する当事者への支援の方策が用意されておかなければならないといえる。

人間にとっての労働は、収入を得て社会生活をするという当然の権利である。我が国は残念ながらまだこの権利がすべての人間にまっとうされる社会的システムは実現していないからこそ、「その他障害者」の営みが、社会のありようを多く大きく変えることになる。「私は難病でも働きたい」という当然の叫びであり、これを実現できる制度やシステムをつくることが何より求められている。

今回の調査では、多くの企業が回答をいただいたが残念な事には回答率は低かった。しかし、「障がい」者を雇用した企業では、「障がい」者がもつ豊かさや可能性を評価していることに気がつく。「障がい者だからできない」という見方から、「障がい者のもつ能力や可能性」を見出す雇用の場面を知ることができた。

恩恵や依存の関係ではなく、生産や労働のありようさらには社会全体の方向性を、「障がい当事者」から聞き取り調査の中で明らかにすることができた。

「難病・発達障害・高次脳機能障害」という言葉の問題についても触れておかなければならない。「精神薄弱」が「知的障害」に、「精神分裂病」が「統合失調症」に変わった。言葉が実態を規定するということから言えば、マイナスの社会的な影響を与えることを考えると、はたして「難病・発達障害・高次脳機能障害」でいいかも検討されなければならない。

障害者自立支援法や各障害者福祉法では、「障害者手帳」によって、法的に障害者としての認定を受けることで、福祉サービスの利用が可能である。ところが障害者手帳の交付の要件が明記されていなければ、福祉制度の利用が出来ないこととなる。

福祉制度から漏れている疾患（指定されていない難病・てんかん者・リュウマチなど）当事者も多いためから考えると、「健康で文化的な最低限度の生活を営む」権利は、「障害者手帳」を持つことに限定されてしまうことになっている。

大雑把な議論であるが、「障害概念」と環境としての「社会システム」の検討がなされる必要がある。いま「障害者の権利条約」の国内法制定のための検討が始まっているが、これまでの縦割りの障害者福祉施策が前提としている「障害者手帳」による認定ではなく、「社会生活の困難さやし辛さや不便さ」が生じたときに活用できるような制度がなければ、「その他障害」とされた者が、福祉制度活用やサービス利用に結びつくものが必須である。さらに一歩進めて、社会サービス法の検討が求められている。

i 厚生労働省ホームページ 障害者自立支援法の概要でも、「その他障害者」を見出すことはできない。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/02/tp0214-1a.html> 参照

ii 沖縄県難病相談・支援センターアンビシャス

「全身性エリトマトーゼ SLE」西銘亜希 VOL 88 ODA 通巻 473 号 2009 年 8 月 31 日号

「基本的な問いとともに制度を作ること」

障害者自立支援調査研究プロジェクト委員会委員
立命館大学大学院先端総合学術研究科准教授 天田城介



本事業は、「障害者雇用対策基本対策により、身体障害者・知的障害者・精神障害者には該当しないものの、難病・発達障害・高次脳機能障害など、何らかの形態・機能障害があるために長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」が「障害者雇用促進法」において「その他障害」として職業リハビリテーションの支援を対象とすることが示されたことを受け、【A】「発達障害者雇用開発助成金」「難治性疾患患者雇用開発助成金」等の理解がどのように広がっており、またそれらの制度・政策のもとで全国の企業等が「その他障害」の人たちの雇用をいかに考えているのか、また、【B】障害者雇用を先駆的に行なってきた企業等が現在の制度・政策のもとでいかに「その他障害」の人たちの雇用を考えており、どのような困難を抱えているのかを総合的に明らかにすることを目的とする。

それらの詳細については本報告書に収められているので、そちらを参照されたいが、ここではそれらの結果を受けてどのような制度設計・運用・仕組みを構想することが可能であるのかについてまとめるものとし、それをもって本事業に対する評価を行なってみたい。

第一に、【A】の目的に即して、全国の企業 1000 社を対象に調査を行った。そのうち、500 社は「障害者雇用理解のある事業所群」であり、残りの 500 社は「障害者雇用率未達成の事業所群」である。そして、それぞれ 500 社のうち「東京都 23 区及び政令都市」250 社と「その他の都市」250 社を抽出した——詳細は本報告書を熟読されたい——。

きわめて乱暴に言ってしまうと、その結果はよく知られているものではあるが、やはりきちんと確認をしておかなければならない現実であった。結果として、①多くの企業では全く知識不足であることが多く、「障害のある人たちに見合う仕事がなく、うまく人材と職種がうまくマッチングしていない」という理解をもっているが、②障害者雇用を進めている企業は「その他障害」への受け入れも肯定的に捉えていることが多い。とは言え、③企業の不安としては「知識がない」「サポート体制がない」「見合った仕事がない」などの不安を持っており、受け入れるためには「様々な国の支援が必要」と回答していたことが明らかになった。もっと平たく言えば、【多くの企業は、全く情報不足の中で不安を持っていて雇用が進んでいないが、障害者雇用の推進のためには国の支援を必要としている】という極めてよく知られている結果であった。更に単純化して言えば、「雇用もせずに不安に思っており、国任せにして遅々として進んでいない。とは言え、雇用している企業は制度的な部分を除けば、『その他障害』の人たちの雇用に肯定的であった」ということだ。

第二に、【B】の目的に即して、先進地企業等の訪問調査を 14 社に行った。熊本県内 6 社、熊本県外 8 社の合計 14 社の訪問調査を行った。そこで明らかになった結果もまた良く知られていることであった。結果として、①先進地企業は障害者雇用と同様に「その他障害」の雇用を積極的に考えている一方で、「障害者雇用促進法」の「法定雇用率」などの観点から「障害者手帳」を有する人たちを優先的に雇用せざるを得ないと考えていること、いわば「障害者雇用促進法」の対象者の拡大版として「その

他障害」の就労支援を展開するものとして捉えているために「診断」「手帳」などの有無が大きな条件にならざるを得ないと回答していた。加えて、②就業・生活支援センターとの信頼関係や緊密な連携によって安心して障害者雇用が可能となっていると回答していることが少なくなく、実際にトライアル雇用などで受け入れた方は最終的に採用となっていることが多かった。すなわち、企業は公的組織との連携等を通じて「はじめの一步」を踏み出すと、多くの場合、安心して障害者雇用が可能となることが多いこと、換言すれば、公的組織の関与・支援なくして企業の障害者雇用は遅々として進まないことが明らかになった。逆に言えば、③多くの場合、就業・生活支援センターがその後も企業できちんと働くことができる者を選別し紹介するからこそ企業等が安心して雇用することができるようになっているとも言える。当事者の立場からすれば、そのような就業・生活支援センター等で「うまく働けない」と判断された場合にはなかなか企業等で勤めることができないことになっているとも言える。

要するに、この調査で明らかになったことは、【障害者雇用を進めている企業もその制度的条件から「診断」「手帳」がある人を優先して雇用せざるを得ないこと、就業・生活支援センター等の媒介役を介して安心して雇用することになっているが、その関与がない人たちやそこでうまく働けるとみなされない人たちの雇用は相変わらず厳しい状況にある】ということだ。そんな厳しい現実のもとにあるのだ。

では、これらの結論をいかに考えるのか、現状の問題を踏まえ、どのように制度を設計し、制度を運用し、それぞれの仕組みを改善していったらよいのであろうか。

繰り返すが、結論はこうであった。

- 【Ⅰ】多くの企業は雇用もせず、漠然とした「不安」を感じ、「国任せ」にしていた。そのため、国家がレギュレーション等で企業に障害者雇用をきちんと課し、同時に公的機関が障害者と企業との媒介役となって関与・支援していくことが求められる。
- 【Ⅱ】障害者雇用に積極的な企業は「その他障害」の人たちの雇用にも肯定的であったが、実際には、手帳のある人たちをカウントする法定雇用率やそれをもとにした制度的支援を鑑みると、「診断」「手帳」のある人たちを優先して雇用せざるを得ない状況にあった。そのため、たんに「手帳」を取りやすくするなどの柔軟な運用レベルで解決を志向するだけでなく、「診断」「手帳」を必要条件としない雇用支援の仕組みの構築が求められる。それに即して各種助成金のあり方も見直すべきであろう。
- 【Ⅲ】現実には、ハローワークや就業・生活支援センター等との緊密な連携や信頼関係ゆえに企業側が安心して雇用する形になっていることを評価しつつも、いわば公的機関が上手く働ける人たちをスクリーニングしてしまっている現状もあるため、それらの公的機関が事前に働く能力を判断するのではなく、全ての人たちが働けるための手立て・補い・仕組みとあわせて企業に提示し、雇用を進めていくような仕組みが必要である。

本事業では、現在の「障害者雇用促進法体制」の中でよりマシな制度設計・運用方法・支援機構を提示するだけでなく、そもそも全ての人たちが安心して働くことが可能な制度設計・運用方法・支援機構を総合的に検討することでより建設的な提示を試みることを目指したものである。こうした「基本的な問い」を踏まえ、現実の調査研究を丁寧かつ緻密に重ねる中で、新たな提示をしたことそれ自体が本事業の大いなる成果に他ならない。

感想

難病・発達障害・高次脳機能障害にある方の就労支援セミナーに参加して

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部
障害者雇用対策課地域就労支援室
中谷 美由紀

平成22年2月15日に開催された「難病・発達障害・高次脳機能障害にある方の就労支援セミナー」では、現在国で行っている障害者雇用対策に関する説明のお時間をいただきまして、ありがとうございました。限られたお時間の中で、説明が不十分な点もあったことと思いますが、少しでも参加された皆様に施策の概要についてご理解いただけていたら幸いです。

今回のセミナーでは、様々な分野で障害者就労支援、特に「その他障害」と言われる発達障害、難病、高次脳機能障害のある方の支援に携わっておられる方々のお話を伺うことができ、私自身、大変勉強になりました。特に、ご家族や当事者の方々のお話は、就職するに当たっていかに困難な思いをされているかという現実がありありと伝わってきて、胸が痛くなるような思いでいっぱいでした。

「その他障害」というのは、まだ世間的に認識が低く、支援制度も不十分な点があると思います。しかし最近では、少しずつながらも、このような障害のある方に対する支援の必要性というものが認識されつつあると実感しております。現在は、障害者制度改革推進会議において、その他障害のある方々が障害者支援施策全体の枠組みの中でどのように位置付けられ、また、そのような方々に対してどのような支援を行っていくべきなのか、まさに議論がなされているところです。そのような大きな流れとともに、当課においても、個々の支援施策の充実を図っていかねばならないと考えております。セミナーでもご案内のとおり、平成21年度からは、「発達障害者雇用開発助成金」及び「難治性疾患患者雇用開発助成金」を創設し、障害者手帳をお持ちでない発達障害者及び難病のある方の雇用を促進するとともに、その雇用管理ノウハウの蓄積に向けて取り組んでいるところです。平成22年度も引き続き実施してまいりますので、ぜひご活用いただきたいと思います。

今回のセミナーに参加して、自分が、「誰のために、何を目指していきたいのか」ということを改めて考えることができました。一つ一つの施策を考えていく際には、当事者をはじめ、支援者の方々などの現場のご意見が非常に大切だと思っております。現場の声を反映し、真に役に立つ支援制度というものを作っていきたいと思っております。そのためにも、今後も皆様からご理解とご協力をいただきながら、共に障害者雇用の促進に向けて取り組んでまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」報告書

障害者自立支援調査研究プロジェクト委員会委員
立命館大学大学院先端総合学術研究科准教授 天田城介

本事業は、平成 21 年（2009 年）度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業「難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業」として遂行されたものである。

言うまでもなく、難病・発達障害・高次脳機能障害などのいわゆる「その他障害」と括られてしまっている当事者への雇用保障をどのようにすべきであるのか、そして広くは様々な生きることの困難を抱えながらも様々な支援・手立て・補いを得て働くことをいかにして社会的に設計するかは極めて重要なことである。様々な制度を前提にしてその制度設計をいかに改善・改良するか、その運用をいかに合理的・効果的に行うか、そして障害者雇用支援の具体的な仕組みをどのようにして機能させていくのかということとはきちんと調べられるべきであるし、考えられるべき課題ではある。現実に関心することを望む人々を前にして、悠長なことをしている暇はなく、早急に解決しなければならない問題である。

しかしながら、実際に何とか多大なる尽力・苦労のもとで「よりまし」な制度・運用・仕組みができたとして、なかなか問題は解決することはない。いやむしろ、病いや障害を持つ人たちの間に「土俵に乗って働ける人」と「土俵に乗ることができない働けない人」を生み出すことになってしまうことになる。

だからこそ、私たちは「そもそも論」、もっと「根本的な問題」について考えたほうがよい。現状の障害者就労支援の枠組みを前提にして、その対象を難病・発達障害・高次脳機能障害の人たちに拡大していく方向だけではなく、そもそも障害者就労支援の枠組みが前提にしている「診断のハードル」「手帳のハードル」「企業のハードル」がなぜゆえに必要なのかについて考えたほうがよいと思う。当たり前の話であるが、「診断」を必要条件とすれば、「診断」が付かない人や「診断」を求めてずっと彼方此方の病院を駆け回っていた人たちはその土俵に乗ることさえできない。「手帳」を必要条件にすれば、「手帳」を発行してもらえない人たちや「手帳」では現実の自分のニーズがきちんと反映されていない人たちは土俵に乗れず、不利益を被ることになる。そして、それぞれの人たちに「手帳」をもらうことが自らの生活を改善することのように思ってしまう状況さえ作り出してしまふ。「企業の積極的な受け入れ」を前提に議論してしまうと、当然ながらその企業の判断によって雇用されない人たちが不利益を被るし、まるで積極的に受け入れている企業が高く評価されてしまうという極めて「不自然」な状況さえ生まれてしまふ。むしろ、国家が企業をはじめとする全ての組織に対して、働きたいと願う人たちが気持ちよく働くことを保障するために各組織に責務を果たさせる側面がうやむやになってしまう。

このような「診断」「手帳」「企業の受け入れ」を必要条件・前提とする枠組みではなく、診断がつくようにつくまいが、手帳があろうがなかろうが、働きたいと願う全ての人たちが気持ちよく働くことが権利として保障されるべきであって、そのような枠組みを構築していくことが求められるのである。もちろん、こうした「基本」を踏まえつつも、一気に全てを変更することが困難な場合もあるから、その場合においては、その「基本」に進むような方向で制度を設計・改良し、運用を改善し、仕組みを整備していくべきなのである。

本事業の各種の調査を通じて痛感したことは現実の困難を踏まえるがゆえに、「基本」は決してブレてはならないという至極当たり前でありながら、重要な態度である。

障害者自立支援調査研究プロジェクト委員会に参加して

障害者自立支援調査研究プロジェクト委員会委員
熊本県福祉のまちづくり室長 柳田紀代子



「難病・発達障害・高次脳機能障害のその他の三障害者の効果的な就労に向けた調査研究事業」の委員会に委員として参加しました。この事業では、「その他の三障害者」への就労に関する支援のあり方を検討するために、障がいへの理解や企業の受け入れの実態について調査が行われました。

2月15日に行われたセミナーでは、この調査結果の中間報告が行われ、当事者の方やそのご家族、支援者、雇用をされている事業者の方等から報告が行われました。

当事者の方やそのご家族からは、中途からの発症により、人生が大きく変わってしまう失意、言葉には尽くせぬ不安、葛藤、そして希望を見いだされたとの報告がなされました。また、支援する立場からはその熱い思い、事業者からは個々の障害の特性に応じた細やかな具体的な支援について報告がなされました。それぞれのお話を聞くにつれ、制度の充実だけでなく、当事者の視点で、職場や仲間・地域での受け皿をいかにつくっていくかが大事であると感じました。

熊本県では、子どもから高齢者まで、障がいがあってもなくても、誰もが住み慣れた地域でいきいきと暮らせるように、県地域福祉支援計画「地域ささえ愛プラン」に基づき、地域共生社会づくりを目指しています。

施策の1番目の柱である「地域の縁がわづくり」は、高齢者や障がい者、子どもなどがいつでも集い、支え合う地域の拠点づくりとして整備を推進しています。モデル事例として「健軍くらしささえ愛工房」を立ち上げましたが、その後、当初の想定以上に地域的、機能的にも広がりを見せ、現在、その活動団体は200ヶ所を突破しています。縁がわの活動は様々な取り組みに発展しており、例えば、子どもからお年寄りまで様々な方々との交流の場として、あるいは地域の方々それぞれの自分の居場所として、さらには障がいのある方々の働く場にもなっています。また、今年度から新たに、地域の方々が慣れ親しんだ地域で、通って、泊まれて、交流もできる地域の縁がわ機能にデイサービスや宿泊機能をプラスした「地域ふれあいホーム」の整備を推進しています。今後とも、それぞれの地域に合った福祉でまちづくりの取り組みが県内各地域で展開されるよう支援を行っていきます。

最後になりましたが、今回の調査において、取りまとめにご尽力をされた和田要委員長はじめ委員の皆さま、事務局の皆さまにこの場を借りまして敬意を表しますと共に、「その他の三障害者」に関する社会全体の理解が進み、誰もが住み慣れた地域でいきいきと暮らせる社会の実現につながることを期待しています。

障害と雇用（実行委員の一人としての感想）



障害者自立支援調査研究プロジェクト委員会委員
くまもと発育クリニック 岡田稔久

リーマンショックに代表される世界同時不況の中、障害のあるなしにかかわらず大勢の人々が就労の問題を抱えています。そして、それらの人々には、統計などからは見えてこない一人一人の大変さがあると思います。

今回、実行委員になり様々な意見や情報、調査研究より得られた結果よりいくつかのことを考えさせられました。前段の思いは、それら全ての土台になっている思いです。

一つめは、仕事内容についてです。自分ができる仕事がない、障害のある人にやってもらう仕事がない、これが双方の考えであることをしばしば聞きました。この考えは、取り組み方としては、間違った場所（もしくは非常に困難な場所）からわざわざスタートしている考え方だと思います。

では、どんな考えからスタートすればいいのでしょうか。自分ならこれができる、これはこんな風にする、こういう支援があるとできる、この仕事をやってもらうには何ができるようになってもらえばいいだろうか、こんな工夫をすればこれはやってもらえるのではないだろうか、つまり、「できない」ではなく、「やるやってもらう」というところからスタートしたほうが上手くいくのではないかと思いました。

そうは言っても、やはり人にはできることとできないことがあります、まさにそのことが大事なことを示しています。二つめは、「障害者には」できることとできないことがある、のではなく、「人には」できることとできないことがある、ということが重要な意味を持っているということです。

世の中では、障害のある人の能力をあまりにも遠くにあるように考えすぎている面があります。決してそうではありません。一人一人のできないは、全人類が能力順にならんでみるとどこかに大きな溝があるのではなく、ずっと連続しているものなのです。したがって、大体数の人は日頃から、できない人に対しての何らかの支援をして、できる人に何らかの支援をしてもらっているのです。「障害（者）」という言葉で、労働の可能性に壁（溝）を作らないようにすることが必要だと思います。

さて、三つめに、障害のある人の雇用を進めるための具体的な方法について思ったことがあります。基本的に、雇用の決定権は労働者側にあるのではなく、雇用サイドにあります（念のために申し添えますが、労働者の権利を否定しているわけではありません）。つまり、雇用側が「障害のある人を雇用する」と決断するかどうか全て、ということです。

「トップの決断」です。これは、企業の大小にかかわらず、そして官民にかかわらずに言えることであると思います。もちろん、雇用してからすぐにも何もかも上手くいくわけではありません。しかし、工夫を積み重ね共有していくことで乗り越えることができます。そして、全体がさらに発展し前進するようにもなります。今回、私の学んだことの中に、障害のある人を雇用したために傾いた企業の話は一つもありませんでした。このことは、傾かない企業だから雇用できるのではなく、雇用したからこそ傾かない企業になる力を持つことができたのだと私は思いました。

障害のある人の就労問題は、これからまだまだ山や谷があると思いますが、それらは決して登れぬ山でも渡れぬ谷でもないと思いましたが、強く思いました。

最後になりましたが、今回、私のつたない訪問調査に協力いただいた担当者の皆様にこの場をお借りして御礼を申し上げます。

「障害プロジェクトに参加して」

障害者自立支援調査研究プロジェクト委員会
事務局（IBDネットワーク社会制度支援担当世話人）中山泰男



わが国の福祉サービスは、障害者基本法の「障害者の定義」に基づいて組み立てられていることから、この基準に該当しなければ障害者ではないという尺度が国民生活全体に影響を及ぼしている。

これは、手帳の有無によって支援がある人ない人という問題だけではなく、地域で暮らす上での人間関係や差別問題にまで広がるので複雑なのである。

今回、「その他障害者」という括りで研究事業を行ったが、実態として社会生活に支障があるにも関わらず「状態が一定していない」ことから障害認定が得られず、障害者雇用制度が充実するほど、もっとも障害者雇用ノウハウがある企業から遠い存在（制度的に雇用の対象外）にあることが見えてきた。一方で、障害の特性にもよるが求職者のやる気と事業者の配慮で多くがカバーできることも判った。早期に障害の多様性が受け止められる社会が到来することを心から願っている。

障害者自立支援調査研究プロジェクト委員会
事務局 面高しおり



今回の調査を通し感じた事として、雇用する側の企業も雇用される側の当事者も「初めの一步」が大切だと感じました。私自身、今回このプロジェクトに参加させて頂く前は、以前の職場を体調不良で辞めて1年近く休養していました。初めは体力にも自信がなく、やっていけるのか、途中で体調を崩して周りに迷惑をかけるのではないかと、とても不安でした。ですが、周りの方々に理解して頂き、後押しして頂いた事で最後までやり遂げる事が出来ました。もし、今回このプロジェクトに参加させて頂いてなかったら、未だに社会復帰出来ていなかったかもしれません。

難病や高次脳機能障害の方は途中で障害を負う方が多く、受障した事により、これまでの自分とのギャップに自信を無くし、自分自身を悲観的にとらえてしまう事によって、社会復帰に躊躇している方が沢山いるのではないかと思います。

しかし、企業側が雇用に際し重要視する一つとして、障害があるという事よりも、本人の仕事に対する熱意であったり、社会人としてのマナーやスキルを重視するという事が分かりました。

障害者の雇用を拡げていくためには、企業に理解を求める事ももちろんですが、それだけではなく、当事者が「初めの一步」を踏み出せるような、自信を取り戻してもらような支援と、もっと当事者側も積極的に働きかけていき、スキルを上げていく事も雇用拡大に繋がるのではないかと思います。

最後になりましたが、今回このプロジェクトにご協力頂いた関係者の皆様、全ての方々にこの場を借りて感謝申し上げます。

委員会議事録

第1回 平成21年8月10日 P140

第2回 平成21年9月24日 P143

第3回 平成21年12月3日 P146

第4回 平成22年2月15日 P149

第5回 平成22年3月17日 P151

障害プロジェクト 第1回委員会議事録

実施日時：平成21年8月10日 月曜日 10時00分～12時30分

実施場所：健軍くらしささえ愛工房 喫茶ルーム

参加人数：委員5名／和田 要、天田城介、岡田稔久、有働義信、柳田紀代子（補佐1名／楠田美佳）
欠席1名／小笠原嘉祐
事務局3名／川原秀夫、中山泰男、面高しおり

1) 【主催者挨拶】 健軍くらしささえ愛工房 所長 川原秀夫

この平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）国庫補助事業『難病・発達障害・高次脳機能障害の「その他の三障害」者の効果的な就労に向けた調査研究事業』は、地域に暮らす障害者の就労環境について、特に事務局の中山さんが難病当事者として就労問題に取り組んできた経験から、経営者側の意識調査から障害者雇用の今後の方向性を導き出せるのではないかとの考えを基に実施することとなったこと、また、本事業名称を「障害プロジェクト」として使用していく旨の説明がなされた。

その後、参加者全員から自己紹介が行われ、川原所長から各委員へ委嘱状が手渡された。なお、診療中のため欠席した小笠原委員へは、中山事務局員より後日手渡すことになった。

また、委員長には、学園大学社会福祉学部の和田要（わだ かなめ）教授を選出し、以後の進行をお願いする。

2) 【事業概要説明】 健軍くらしささえ愛工房 障害プロジェクト事務局員 中山泰男

中山事務局員より、国庫補助事業の主旨・日程説明が行われ、補助事業実施要綱を資料として、本事業の目的、事業期間、委員会構成、工程表、事業報告書の作成に関すること、また、今後は委員会の意見を反映させながら事業を進めたいとの説明がなされた。

3) 【熊本県での障害者の雇用状況について】 熊本労働局職業安定部職業対策課課長 有働義信

資料「平成20年度における障害者雇用状況」に基づき、熊本県の平成20年度の障害者全体の就職件数が過去最高となっていること、精神障害者の就職率も年々増加傾向にあること（面接の際に障害をオープンにした方が、定着率が良いとのこと）、「その他の障害」者については、障害の申告があった方だけの統計になるので明確な人数は分からないが、その他の障害者の就職はあまり進んでいないとの説明がなされた。ただ、熊本の場合、難病就労相談シート（熊本県難病相談支援センター）により、昨年度31件であったが、本年は2件にとどまっているが、一般募集へ流れているのではないかとの意見が述べられた。

4) 【熊本県の取り組み状況について】 熊本県健康福祉政策課福祉のまちづくり室室長 柳田紀代子

柳田委員より、熊本県の「障害者雇用応援団」事業を行っていること、高次脳機能障害者支援センターや難病相談支援センター等を設置していることなどが報告された。

また、第二回委員会でも改めてご説明を頂くことになった。

5)【資料説明】

面高事務局員より、熊本県「障害者雇用応援団」登録制度のようなものを全国的に調べたところ、別紙「全国の障害者雇用支援の状況」のとおり、厚労省のハートフルを筆頭に自治体で10都道府県、その他(社)全国重度障害者雇用事業所協会などの活動が活発であること、また、障害者施設等の製品を積極的に採用するという登録制度が設けられている事例を紹介した。

中山事務局員より、本事業の根拠として、「障害者基本法の一部を改正する法律案に対する付帯決議(H16.5.27参議院内閣委員会)」、社会保障審議会障害者部会報告(H2008.12.16)のIV障害者の範囲(1)障害者の定義・手帳制度・障害者自立支援法施行後3年の見直しについて、社会保障審議会障害者部会(第42回:H20.10.31)「障害者の範囲」参考資料に基づき、発達障害には「発達障害者支援法」によりやや先行しているものの高次脳機能障害や難病を含め、制度の挟間にある弱者への支援制度は確立されていないこと、厚労省第55号(平成21年3月5日告示)障害者雇用対策基本方針では、「その他障害者」として生活者の視点で含まれているので、この点で今回の研究事業の意味は大きいとの説明がなされた。

有働委員から、今回の委員に難病相談支援センターを加えてはとの意見が出された。

中山事務局員より、私自身が難病支援センターの元理事長として就労支援を行ってきた経緯もあり、難病者の就労問題については理解していること、発達障害分野では、岡田委員が医師として、支援団体役員としても活動されていることから不都合はないと判断したこと、また、県内には難病・発達障害・高次脳機能障害の3つの支援センターがあり、偏りがないように考慮したとの補足説明があった。

6)【会議項目】

第1号議案 事業の具体的な取り組みについて

- (1) アンケートの内容について
- (2) 送付先の選定について
- (3) 訪問調査先について

7)【今後の検討課題】

第1号議案 アンケートの内容について

面高事務局員より、資料『「その他の三障害」者の雇用状況について』に基づき順次説明を行った。

各委員より、問1(P1~P6)の障害者の雇用状況についての内容を簡潔にまとめること、問1-2と問1-3をまとめて記載すること、問1-3 職種が細かいので、大分類にまとめてみてはどうか等の意見がだされた。

岡田委員から、中身が障害者の雇用人数や職種が中心となっており、今回は「その他の三障害」者を対象とした企業調査になるので、アンケートの目的を明確化し、質問項目を検討していくことにしてはどうか、「その他」の質問事項(P9~P11)を簡潔にまとめて、その他の質問事項では何を質問すべきか、企業の概要(フェイスシート)は、一つの表で簡潔にまとめてはどうかとの意見もだされた。

川原事務局員より、基本的に人数記載などの手間が多く、担当者に敬遠されるのではないかと思うので、回答のしやすさを考慮すべきではとの意見も出された。

和田委員長から、アンケートは重要なものなので、時間をかけてでも事務局で検討して頂いて、次回に改めて提案して頂きましょうとの意見が出され、出席委員全員から承諾を得た。

和田委員長から、へアンケート協力の依頼状へは、「労働局や行政等からの協力を得て」等の一文を入れると回答率が上がるのではないかとの提案が述べられた。

柳田委員及び有働委員から、文章を読ませて頂いた上で検討したいとの回答があった。

和田委員長より、事務局へかたき台となるがみ文を作成するようにとの依頼がなされた。

第2号議案 アンケート配布先について

中山事務局員より、県内 500 県外 500 の合計 1000 件を予定しているが、県内へはロータリクラブやライオンズクラブなどに所属する企業を対象に回収率を上げたいと考えており、県外へは先ほど紹介した「全国の障害者雇用支援の状況」に記載された事業所郡を中心と考えている旨の説明があった。また、大都市と田舎の比較するなど、方法論も含めてご意見を頂戴したいとの説明があった。

天田委員から、回収率の目標数値と回収率を上げるための方策について質問が出された。

中山事務局員より、目標は 35%以上であること、また、回収率を上げるために顔の見える県内企業でがんばりたいとの説明があった。

天田委員から、回答に偏りが出ると思うので、全国的な視点で行うべきであろうし、このようなアンケートで 20%も行けば上出来だと思ふとの意見が述べられた。

和田委員長から、この件も事務局でもう一度検討しましょうとの意見が述べられた。

第3号議案 訪問調査企業

面高事務局員より、「障害者雇用応援団」に登録のある企業、企業表彰等を参考に選考を行う予定で、県内 5 ヶ所、県外 5 ヶ所の訪問を予定していること、また、訪問調査を行った企業の中から、シンポジストを選考したいことの考えを説明した。また、関東・関西圏域は、天田委員に企業を選考して頂くことも可能でしょうかとの質問を行った。

天田委員から、研究スタッフにも難病連で活躍するものなど人材は豊富なので可能だと思ふとの回答があった。

8)【その他の事項】

- ・次回開催は、9月24日15時00分

以上をもって第1回委員会を終了する。

【記録者 面高しおり】

障害プロジェクト 第2回委員会議事録

実施日時：平成21年9月24日 木曜日 15時00分～17時00分

実施場所：健軍くらしささえ愛工房 喫茶ルーム

参加人数：委員3名／和田 要、天田城介、柳田紀代子(補佐2名／楠田美香、上野)
欠席3名／小笠原嘉祐、岡田稔久、有働義信
事務局3名／川原秀夫、中山泰男、面高しおり

1)【会議項目】

第1号議案 熊本県の取り組み状況について(福祉のまちづくり室 柳田委員)

第2号議案 要項書及びアンケート送付先(案)について

第3号議案 企業調査用アンケート(案)について

第4号議案 訪問調査企業(案)について

第5号議案 企業訪問への聞き取り調査(ヒアリング)について

2)【検討議題】

第1号議案 熊本県の取り組み状況について

熊本県福祉のまちづくり室の楠田主任より、資料「平成21年度熊本県における障がい者就労支援への取り組み」に基づき、今回の事業対象である「その他の三障害」に絞って支援の取り組みについて説明がなされた。

第2号議案 アンケート送付先(案)について

中山事務局員より、1000社にアンケート用紙の発送するにあたり、障害者雇用に理解のある企業として、厚生労働省の大臣表彰・各都道府県の障害者雇用応援団登録企業・特例子会社・雇用達成企業等からの選出群500社と、DPI(認定NPO障害者インターナショナル)雇用率未達成の企業500社の中から無作為抽出を行った。更には、各々500社を、政令指定都市250社、その他の都市250社に振り分けることで4つの群で考察したい旨の説明が行われた。

面高事務局員より、別紙「アンケート配布企業」一覧記載の産業別分類に基づき、配布先としては製造業・サービス業・卸小売業が多くなっていること、また、調査スケジュールとして、9月末までにアンケートを完成させ、10月8日から遅くとも15日までには発送を行い、アンケートの集計は11月～12月末まで行いたいとの説明を行った。

第3号議案 企業調査用アンケート内容(案)について

和田委員長より、前回に比べると格段と中身が良くなりましたが、本日の委員会でご意見を頂戴して最終的な仕上げとしいとの説明があり、中山事務局員へ説明を行うように促された。

中山事務局員より、前回から見直し20版目を超えましたが、本日の委員会ですらに精度を高めたいと説明の後、各委員からご質問やご意見を頂いた。

問3-3 「難病にある者」という表現を「難病の方」という表現に変更し、難病の定義を簡潔に下部に記載する。(柳田委員/楠田主任)

「その他の方々(障害)」という欄を追加し、その他の障害には分類されない疾病等がある場合は、その欄に記載できるようにする。(天田委員)

問 3-4 その他の項目には、内容も記載して頂くようにしてはどうだろうか。

問 4-3 サの項目の「手間」という表現を「人員」という表現に変更する。(和田委員長)

問 4-3 項目に、経済的側面から障害者雇用が困難という項目を追加する。(和田委員長)

大問 5 助成金や専門の支援センター等の間になり、回答率があがらないと思われるため削除を検討する。(天田委員)

大問 7 障害全体の質問になり、「その他の障害」についての質問ではないので削除を検討する。

(川原事務局員)

その他(全員の意見)

- ・ アンケートの回収率を上げるのであれば、もう少しアンケートの内容を削る方がよいのではないかと。もしくは、アンケートの内容を濃くし回収率が少なくても一つ一つの回答を生かすのかを検討。
- ・ アンケート鏡分は1ページ目に作成し、2ページ目以降からアンケートの内容を持ってくる。企業の個別データやプライバシーの秘密厳守を明確に記載する。
- ・ 障害者雇用未達成の企業に、雇用に際しての困難な理由等をヒアリング調査してはどうだろうか。アンケートの最後に、ヒアリング調査が可能かどうかの項目を追加し、可能な企業には更に細かい聞き取り調査を行う。

川原事務局員から、9枚にまとめて頂いたが、まだ多く感じるので、できれば6～7ページに絞ったほうが良いのではないかと意見が出された。

中山事務局員より、アンケートの添付物として、別紙「専門用語の解説」について説明、並びに、「難治性疾患患者雇用開発助成金のご案内」及び「発達障害者雇用開発助成金のご案内」を啓発の意味もこめて同封してはとの意見がだされた。

天田委員から、「専門」という表現は削除すること、また、添付物が増えると送料が嵩むので予算的に可能なのか、また効果はあるのだろうかとの意見がだされた。

川原事務局員より、チラシから印刷しなければならず、そこまでのコストは考えていなかったことと、また、アンケートの中身で表現化されていることから、必要な方は調べることは可能。一方で、アンケートに答えない方は、そのままゴミ箱行きの可能性が高いことを考えると同封する必要はないとの考えを述べられた。

和田委員長より、皆さんの意見を参考に事務局でもう一度見直しをやって早い時期に回覧して頂くこと、発送日を10月18日までには終えたいので、逆算して作業を進めるようにとの意見で取りまとめられた。

第4号議案 訪問調査企業(案)について

面高事務局員より、別紙「訪問企業ピックアップ」を用いて、全国で10箇所(熊本5箇所、関東・関西圏5箇所)の企業を訪問予定であること、方法としては、訪問予定の企業には事前に電話連絡を行い、今回の調査の主旨を記載したお手紙をお送りした後に了承を頂いた企業へ訪問を行う予定であること、また、順次訪問調査を行っていきたいので各委員の皆さんには同行訪問で協力をお願いしたい旨の説明がなされた。

第5号議案 訪問企業へのヒアリング項目について

中山事務局員より、訪問時に使用するヒアリング用紙(案)を基に、今後はこのヒアリング項目を用いて聞き取り調査を行って頂きたいが、6番目が重点的に聞き取りを行いたい項目であること、また、各担当で聞きたい事項等があれば追加して頂き、聞き取りを行ってほしいとの説明があった。

3) 【その他の事項】

- ・ 次回の第3回委員会開催 12月3日 15時00分
- ・ 報告書用に各委員の顔写真を取らせていただく。

以上をもって第2回委員会を終了する。

【記録者 面高しおり】



障害プロジェクト 第3回委員会議事録

実施日時：平成21年12月3日 木曜日 15時00分～16時30分

実施場所：健軍くらしささえ愛工房 喫茶ルーム

参加人数：委員5名／和田 要、天田城介、岡田稔久、有働義信、柳田紀代子（補佐1名／楠田美佳）
欠席1名／小笠原嘉祐
事務局3名／川原秀夫、中山泰男、面高しおり

1)【会議項目】

- 第1号議案 アンケート用紙の発送件数と回収結果報告について
- 第2号議案 アンケートの結果について
- 第3号議案 訪問調査3件の実施報告
- 第4号議案 今後の予定(①訪問調査 ②意見交換会について)
- 第5号議案 報告書への原稿依頼について

2)【検討議題】

第1号議案 アンケート用紙の発送件数と結果報告について

面高事務局員より、10月18日に1000社へのアンケート発送(理解のある企業500社、理解の少ない企業500社)を行い、第一次締め切りの11月6日現在では、188社の回答であったこと。その後予定数に満たなかったため、11月9日に受領企業を除く906企業宛に催促ハガキの発送を行ない、併せて電話による依頼も行ったこと。11月26日現在でのアンケート回収は238社(理解のある企業143社、理解の少ない企業95社)との説明が行われた。

岡田委員から、「理解がある企業」「理解が少ない企業」という表現については、いかがなものかとの意見が出されたため、次回までには事務局として適切な表現を検討するとの回答がなされた。

第2号議案 アンケート結果についての意見交換

面高事務局員より項目ごとに説明を行い、和田委員長が各委員へ質問を投げかける形式で進行する。

問2-2 1と2を回答している業種はどこか。分類の根拠がわからない。(岡田委員)

⇒ 第2回委員会配布資料にあった送付先一覧を示して説明を行う。

問3-1 ただ単に「その他障害者」を知っている・知らないだけの回答数を出してしまうと、知っているか答えた回答割合が多くなり、上手く啓発が出来ていると見られるのではないか。

返事が返ってこなかった分の割合も出して、全体的な割合を出した方がいいのではないだろうか。(岡田委員)

問4-3 その他障害者を実際に正社員として雇用している企業の名前を教えてください。特例子会社等の区別を行いたい。(天田委員)

⇒ 事務局より、回答ファイルを手渡すと天田委員が中を見られ企業名をメモに書きとられた。

問4-3 「その他障害者」を雇用している業種はどこか。(柳田委員)

⇒ 事務局より資料に基づき回答する。

問6-1 3,4を回答している企業は理解・不理解共に同数の結果が出ているが、2を回答している企業は、圧倒的に理解のある企業が多くなった。「その他障害者」がどういった難しさを持っているかを理解しているから、全く働く事が出来ない人たちではないという事を知っているのだから、

ろう。(岡田委員)

問6-2 2,3,4の回答が理解・不理解共に同数になっているので共通の不安要素となるのではないか。しかし、8に関して不理解の回答数が多くなっているのは「その他障害者」についての理解がないために誤解が生じているのではないか。(岡田委員)

問 6-3 12の回答については不理解の企業の回答数が多いが、理解が無い為にちゃんと出来るといった証明や形がないと雇用に踏み切れないといった意思の現われではないだろうか。(岡田委員)

問 6-3 回答数を見ると、5～7の経済的支援に関わるものだけでも大きな比重を占めている。経済的な状況によって受入が可能になっているのではないか。(天田委員)

〔その他〕欄の自由記載内容について

- ・「その他障害者」を雇用している企業は、企業形態(特例子会社)によって受け入れ状況が違うのではないか。
- ・北海道には「北海道難病連」があり、大分県には「太陽の家」がある。地域によっては行政が力を入れているところもあったり、障害者雇用の関連企業がたくさんあるから返信率が高かったりとか何かしらの特徴が見られるのではないだろうか。そういう意味で把握する必要があるのではないか。
- ・自由記述をみると、不理解の企業の方が、障害に対する固定されたイメージがあるのではないか。
- ・自由記述を整理して、視覚化や数量化してはどうだろうか。

〔クロス集計〕について

- ・業種・従業員数をクロスしてみても。
 - ・「その他障害者」を雇用している企業で、問 5-1 と問 6-1 をクロスしてみても。
- 中山事務局員より、今回の回収率は、30%に満たないが、資料としての有効性はいかがだろうかとの質問を委員に行ったところ、天田委員から、この手のアンケートは企業にとっても有益ではないので、20%を越した点では、良いのではないかとの意見があった。

また、労働局でもこのようなアンケートを行っておられるが回収率はどの程度でしょうかとの質問が出されたところ、有働委員から、労働局が行う場合は100%回収まで徹底的に行うので比較のしようがないが、結構検討されたと思うとの意見があった。

以上のとおり意見交換を行い、委員長及び事務局にデータの処理を一任することとなった。

第3号議案 訪問調査3件の実施報告について

面高事務局員より、11月25日に訪問を行った「ホープ印刷(株)」について資料に基づき報告が行われた。次に、事務局の中山より、12月1日に訪問した「(株)ケイ・エフ・ケイ小川」「(有)三松産業」について資料に基づき報告を行った。

第4号議案 今後の訪問予定について

面高事務局員より、熊本県内企業5社(うち3社終了)と県外5社のリストが記載された資料を基に説明を行った。

天田委員より、アンケートに基づき雇用実績のある近畿地域の企業を訪問先に加えてはどうかとの意見が出された。また、岡田委員より、共同運輸(株)も相当の障害者を雇用しており、社長も知っているのではどうかとの意見があり、事務局から意見を参考に訪問企業を見直したいとの回答が行われた。

・12月14日 ダイキン工業(大阪) 天田委員 + 意見のあった事業所2社の合計3社

- ・1月下旬 ユニクロ本部(東京) 岡田委員
ファイザー株式会社(東京) 岡田委員
 - ・1月中旬 再春館製薬所(熊本) 中山・面高 日程を調整中
 - ・未定 在宅就労支援事業団 中山・面高 + 意見のあった事業所1社
- ※ 雇用実績のある事業所 第一生命チャレンジド・昭和食品・美交工業・エルアイ武田など

第5号議案 意見交換会について

中山事務局員より、資料（たたき台）を基に説明が行われた。岡田委員より、表題の表現で「意見交換会」となっているが、おかしいのではとの意見が出された。

川原事務局員より、このたたき台では助成事業の文言をそのまま当てはめているだけなので、本番では、〇〇セミナーなどの表現としたいとの説明がなされた。

続いて、中山事務局員より、先月末に厚労省障害者雇用対策課を訪れ、久米係長から出席可との回答を頂いたが、民主党から「国連障害者権利条約」の批准の動きがあり、場合によっては難しいかも知れないとの返事を頂いていること。また、発言者には、今回訪問先事業所からピックアップして選出したいとの説明がなされた。

天田委員より、自分も何かしら役割を担ってもよいとの意見がだされた。また、質問票のフォーマットをメールで送付して欲しいとの申し出があった。岡田委員からも同様の申し出がなされた。

岡田委員より、どれほどの集客を目指しているのか。本当なら年末までに案内チラシを配布すべきだとの意見がだされた。

中山事務局委員より、できるだけ早い時期に出演者を確定し、配布できるようにしたいとの回答がなされた。

3)【その他の事項】

- ・報告集に載せる原稿の依頼について

A4一枚程度、2月下旬までに作成して頂き提出をお願いしたい(全員)

⇒ 2月末までの締め切りとするが、年内でもOK。

- ・次回の委員会開催について

2月15日のセミナーの前後に1回、3月上旬に1回としてはどうか。

⇒ 詳しい日程については改めて連絡することになった。

- ・名義後援の依頼について

チラシの主催のあとに後援として、熊本県、熊本労働局へお願いしてはどうか。

⇒ 事務局で早急に対応。



以上をもって第3回委員会を終了する。

【記録者 面高しおり】

障害プロジェクト 第4回委員会議事録

実施日時：平成22年2月15日 月曜日 16時00分～17時00分

実施場所：くまもと県民交流会館パレア 9階 会議室1

参加人数：委員5名／和田 要、天田城介、岡田稔久、柳田紀代子（補佐1名／古城和哉）
欠席2名／小笠原嘉祐、有働義信
事務局2名／中山泰男、面高しおり

1)【会議項目】

第1号議案 第3回委員会の報告

第2号議案 本日のセミナーへの感想(今後の課題整理)

第3号議案 最終報告書の構成、及び、委員への原稿依頼について

第4号議案 今後の予定（次回の開催について）

2)【検討議題】

第1号議案 第3回委員会の報告

中山事務局員より、これまでの第1回から第3回委員会までの議事録が配布され、これを基に説明が行われた。特に意義なく参加者全員で承認した。

第2号議案 本日のセミナーへ感想（今後の課題整理）

和田委員長より、各委員から本日の感想を頂きたいとの提案がなされた。

以下、委員の発言を記載する。

柳田委員：多くの来場がありビックリ。とても関心が高い事業であったことを再確認しました。また、今回のセミナーで当事者やまたその家族の意見も聞く事が出来てとてもよかったので、今後の県の施策にも活かせればと思いました。

古城補佐：企業も当事者も最初の一步が大事だと思いますが、その一步を誰が後押しするのか、そこも今後考えて行かなければならない課題だと思います。

天田委員：本日は発言者として参加させて頂きましたが、「その他障害者」については制度の谷間にあつて、何らの制度が必要であることは確かです。そういう意味において貴重なセミナーであったと思います。

岡田委員：診断によって自分の障害が分かり、周りからの理解も得る事ができるが、だからといって診断がなければ就労できないのはおかしい事だと思います。

中山事務局員：心が一杯です。今回のセミナーを踏まえて、もっと整理して報告書にまとめたいと思います。

面高事務局員：今回一番近くでアンケート集計や訪問調査に携わりました。企業が積極的に障害者雇用を進めていくのはもちろんですが、当事者自身も障害を悲観的にとらえるのではなく、もっと積極的に行動する事で更に雇用の場が広がるのではないかと思います。

第3号議案 最終報告書について・報告書への原稿依頼について

中山事務局員より、たたき台となる資料に基づき報告書の全体構成について説明が行われた。また、今後の事務作業として、早急にデータの整理・分析、テープ起こし等を行い、各委員には、発言され

た箇所の校正をお願いすると共にA4に半ページから1ページ程度の感想文を3月10日までの提出として了承を得た。

岡田委員から、感想文ではなく「調査への考察」にしてはどの意見が出され、書く内容については各委員の方にお任せするという事になった。

また、「その他の障害」を扱ったドラマ欄に知的障害者を扱ったドラマが入っていた。事務局は分かってないと捉えられると良くありませんから修正をお願いしたいとの意見があった。

赤山事務局員から、もう一度見直して整理するとの回答がなされた。

第4号議案 次回の委員会開催について

- ・ 次回は3月17日(水)の13時半より、お一さあの喫茶ルームにて開催することとする。

3)【その他の事項】

和田委員長より、その他の事項として意見がないか会場全員に促された。

天田委員から、今回参加して頂いた方にアンケートをお送りし、意見をまとめて報告書につけるといのはいかがでかとの提案が出された。

中山事務局員より、前向きに検討いたしますとの回答がなされた。

以上をもって第4回委員会を終了する。

【記録者 面高しおり】

障害プロジェクト 第5回委員会議事録

実施日時：平成22年3月17日 水曜日 13時30分～15時00分

実施場所：県営団地 集会所

参加人数：委員3名／和田 要、天田城介、柳田紀代子(補佐1名／古城和哉)
欠席3名／小笠原嘉祐、岡田稔久、有働義信
事務局3名／川原秀夫、中山泰男、面高しおり

1)【会議項目】

第1号議案 最終報告書の内容確認

第2号議案 その他

2)【検討議題】

第1号議案 最終報告書の確認

中山事務局員より、配布資料（最終報告書4部：①アンケート調査、②訪問調査、③セミナー、④感想・提言）の説明が行われた。資料①は、今回の調査研究事業の概要及び調査報告に関するもの。資料②は、先進地企業等の訪問調査報告書14カ所及び高次脳機能障害の当事者と家族の方2件のインタビューをまとめたもの。資料③は、2月15日就労支援セミナーの当日のテープ起こしにパワーポイント資料を差し込みして完成としたいこと。資料④は、委員長及び天田委員の提言及びその他の委員さんからも感想を頂戴し、事務局の中山と面高の感想文も含めて作成する予定であること。なお、今日は重要な部分だけ資料としてお配りしているので、他には新聞掲載記事、チラシ類、委員会議事録等の資料付ける予定であるとの説明が行われた。

【報告書への意見】以下に議員の発言を記載する。

和田：資料①の事業報告書全国調査をした部分にもっと考察を書き足してはどうでしょう。

中山：セミナーでの発表内容と重なるので、そちらのデータに説明を詳しく書き足すということでは如何ですか。

川原：報告書の最初に提言や大事な部分を持ってきた方が、読み手は判り易いのではないかと。

天田：提言については、セミナーで分かったことを箇条書きにして、以下参照（ページ数等）と付けて、読んでもらった方がよいでしょう。また、データ分析もA4一枚から一枚半程にまとめて、詳細は以下参照というようにしてはどうだろうか。パワーポイントも読まない人もいるので、頭に結論を持ってきてはどうか。

②アンケート送付先のリストには、添付資料で付けてはどうだろうか。付けないのであれば簡単でいいので、どのようにしてリストアップしたかという事を書いた方がよいのではないかと。

柳田：提言の部分は、セミナーでの事だけではなく、それにプラスして導き出された事を書いているのか。結果と提言の部分はどこに持ってくるのでしょうか。

また、②報告書はどういった所に配布する予定なのですか。

和田：①セミナーから見えてきた結果と、調査結果から導き出された結果は分けて書いた方がよいのではかと事務局との相談でなった。基本的には結果があつて提言となるが、提言を押し出す場合は提言を先に持ってきてもいいのではと考えている。

中山：配布先は、労働関係機関、各県の支援団体（患者会）、特別支援学校等に配布予定である。一

番意味があるのは、その他の三障害に関する支援センターです。全国にありますので配布したいと考えている。500冊印刷予定である。インタビュー企業にも送付予定。

川原：到底足りないので、PDFにしてはどうだろうか。

天田：特定の人の場合はハードしか送れない時もあるし、公的機関の場合は紙媒体がよいと思うので、その分は取っておいて問い合わせがあった場合はダウンロードしてもらうようにしてはどうか。また、事務局のあとがきの中で、報告書をPDFでダウンロードできるという事を記載が有効と思う。

中山：ホームページからダウンロード出来るように対応したいと思います。

天田：①アンケートの前に、結果・目的・提言を簡単でいいと思うので入れてはどうか。②企業訪問の報告書は、一度企業に確認して頂くことが必要です。また、これをホームページからダウンロードできるようにするのなら写真の承諾も必要です。

和田：小笠原理事長にも、一文を書いて頂いた方がよいのではないのでしょうか。

中山：そのように対応いたします。

【和田委員長より、今回の調査の感想について委員に聞かれた】

面高：今回の調査を通して、雇用する企業側も雇用される当事者も「初めの一步」が大切だと感じた。私自身このプロジェクトに参加する前は、以前の職場を体調不良で辞めて休養していたが、今回は周りの方に理解して頂いた事で最後までやり遂げる事が出来たと思う。その他障害の中には中途障害者も多く、自信を無くして社会復帰に躊躇している方が沢山いると思う。そういった方々が初めの一步を踏み出せるような支援も必要ではないか。また、企業だけに障害の理解を求めるのではなく、当事者から積極的に働きかけるなど、スキルを上げていく事も雇用拡大に繋がるものと感じた。

柳田：今回お一さぁ関連という事で、委員として参加させて頂きました。その他の三障害の就労という事で県としてしての関わりが、雇用関係ではなく福祉のまちづくり室でよかったのかという事を感じました。今後継続して今回の調査を進めていくのなら、内容によっては適切に委員を選出した方がよいのではないかと感じました。調査の提言を受けて、その後の対応できるような所の方が適切ではないかと思えます。

第2号議案 その他

和田：今後は、今回の調査がどのように発展していくのでしょうか。

中山：その他障害に関する就労問題は、私のライフワークでもありましたので掘り下げて研究を進める事ができました。今後、私が個人的にやりたいことと、お一さぁの事業としてやれることは違うと考えています。また、この障害プロジェクト事業は与党の事業仕分けの対象となっておりますし、改めて募集が行われるにしても、今後は第三者機関がテーマ設定を行うとも聞き及んでいます。その時々で旬なテーマ等があると思うので、自分の持っているスキルと照らし合わせながら判断したいと思っています。なお、やりたい事は一杯あるので本当に苦しいところです。

和田：問題提起として感じた事は、その他障害というくくりの中からも漏れているようなものもあると思う。そういう意味では、市民として人として、教育や就労あるいは地域での生活を組み立てていくという方向性は、今後も必要な部分ではないかと思えます。

天田：現実には、障害者の就労支援、制度のフレームの中に「その他障害者」をのせていくしかな

いのが現状である。就業生活支援センターが、障害者の就業の能力をスクリーニングしている。

就業生活支援センターが一定のスクリーニング機能を果たしているから、企業は安心して障害者を雇用する事が出来ているし、雇用の継続性が保たれていると思う。しかし、就業能力の満たない人が来た場合、能力を付けるためのトレーニングを準備したり、家族調整を行うなどの機能が組み込まれないと、出来のいい人だけが企業へ就労してしまう仕組みになっている。

その他障害の人たちがどういうプロセスの中で仕事に就いたり、就けなかったりするのかわかることを追及する必要があるのではないかと感じた。今後就労という形で研究を進めるのであれば、個別具体的に調査を行ってもよいのではと思う。

和田：もう委員会として一同に介する機会はありませんが、本日の訂正はメールを活用してご確認を頂くことでご了解頂きたいと思います。残り数日ですのでよろしくお願い致します。

以上をもって第5回委員会を終了する。

【記録者 面高しおり】

会議中の風景






その他資料

(1) 全国の障害者雇用支援の状況	P156
(2) アンケート配布企業内訳	P159
(3) 熊本県難病相談・支援センター訪問記録	P161
(4) 熊本県発達障害者支援センター訪問記録	P163
(5) 熊本県高次脳機能障害者支援センター訪問記録	P165
(6) 障害者基本法の一部改正する法律案に対する附帯決議	P167
(7) 厚労省告示第55号(平成21年3月5日告示)	P168

全国の障害者雇用支援の状況

1、【応援団】障害者雇用に積極的、または障害者の現場実習・見学に積極的な事業所の登録を行なっている。

(多くの事業所が登録されている県は、障害者施設への優先発注や授産製品の促進販売等を行なっている事業所の登録も含まれる)

No.	区分	名称	登録件数	概要	認証のメリット・事業内容	マーク
1	国	厚生労働省 ハートフルリボン	29	募集開始：平成20年12月～ 事業体：厚生労働省 登録対象：全国の障害者雇用企業	<ul style="list-style-type: none"> 企業のイメージアップ 企業の製品・広告・広報等に認証マークの使用が可 優良雇用事例の発表を行うため、企業価値を世間に告知できる 	
2	自治体	北海道 障害者雇用促進企業の登録	67	募集開始：平成16年～ 事業体：北海道 登録対象：障害者雇用企業	<ul style="list-style-type: none"> 企業のPR 随意契約や、指名の優先など物品調達等の優遇制度 	特になし
3	青森	未定（現在はHP未掲載）		実施期間：平成20年～ 事業体：青森県 調査対象：障害者雇用に積極的な企業等	<ul style="list-style-type: none"> 現在、障害者雇用に積極的な企業等に調査・訪問を行っている。（自薦・他薦での募集も検討中） 今後、HP等で企業の取り組みや事例紹介等を行っていく予定。 	特になし
4	宮城	障害者雇用促進認定企業	33	実施期間：平成14年～ 事業体：仙台市 登録対象：障害者雇用企業、福祉施設(授産施設等)	<ul style="list-style-type: none"> 企業のPR 随意契約や、指名の優先など物品調達等の優遇制度 	特になし
5	東京	東京都障害者雇用優良企業	1	募集開始：平成21年4月～ 事業体：東京都 登録対象：障がい者雇用企業	<ul style="list-style-type: none"> 企業名を、障害者雇用の取り組みとともに東京都のHPで公表できる シンボルマークで使用可 東京都中小企業融資制度の産業力強化融資(チャレンジ)の申込を行うことができる 	
6	石川	いしかわ障害者雇用推進カンパニー	企業10 事業所18	募集開始：平成20年～ 事業体：石川県 登録対象：障害者雇用企業 就労支援事業所	<ul style="list-style-type: none"> シンボルマークを名刺、封筒、HP等に使用可 	
7	山口	やまぐち障害者雇用推進企業	募集中	募集開始：平成21年7月～ 事業体：山口県 登録対象：障害者雇用、実習・見学の受け入れ等の障がい者雇用に積極的に取り組んでいる企業	<ul style="list-style-type: none"> 企業の取り組みを紹介 シンボルマーク・名称の使用可 ハローワークの求人票に名称を表示可 入札参加指名制度の評価項目に採用 	募集中
8	熊本	障害者雇用応援団	18	募集開始：平成18年9月～ 事業体：熊本県 登録対象：障害者を雇用実績のある企業	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献に置ける企業イメージアップ 障がい者を雇用するうえでの情報交換の機会として活用できる (現在、HPには掲載されていない) 	特になし

全国の障害者雇用支援の状況

9	大分	障がい者雇用応援企業	254	募集開始：平成19年～ 事業体：大分県 登録対象：障害者雇用、障がいの職業実習・見学に積極的な企業	・HP等で広く周知することで、企業のイメージアップに繋がる	特になし
10	兵庫 (神戸市)	兵庫県障害者就労応援企業	279	募集開始：平成19年～ 事業体：神戸市 登録対象：障害者の雇用、実習受け入れ、障害者施設への優先発注、授産製品の促進販売、社内での授産製品の展示、障害者就労に取り組んでいる企業	・広報紙、県のHPへ掲載し登録企業を周知する ・障害者の就労支援に関する情報を提供 ・広告、商品等に障害者就労応援企業であることを表示可 ・貢献のあった登録企業の表彰を行う	検討中
11	千葉	笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス	76	登録開始：平成20年～ 事業体：千葉県 登録対象：障害者雇用に積極的な企業	・ロゴマークの使用可 ・千葉県のHPにて企業の周知を行う ・企業のHP案内	
12	その他	ハートフルマーク	340	設立時期：平成元年 事業体：社団法人全国重度障害者雇用事業所協会 登録対象：知的・身体障害などの重度の障害者を雇用している民間事業所で組織している団体	・助成金制度等についての相談・援助サービス ・雇用管理等についての相談・助言 ・雇用促進セミナー等への参加(全重協が主催する研修へは全重協の費用負担で参加可) ・全国障害者雇用促進展示会への参加 ・障害者雇用の改善に関する各種情報資料を無料で配布	

2、【その他の、障害者雇用促進事業】各県の独自の取り組み等

No.	区分	名称	登録件数	概要	事業内容
1	自治体	青森 「福祉から雇用」障害者ステップアップ推進企業	1	募集期間：平成20年4月～平成21年3月 事業体：青森県 登録対象：将来、障害者就業生活支援センターを目指す団体 (社会福祉、NPO、財団法人等)	・障害者就業生活支援センター未設定の2圏域において、将来、センターを目指す団体を募集 ・23年度までに全圏域にセンター設置目標
2		栃木 障害者就業体験事業		実施期間：不明(随分以前より) 事業体：栃木県	・10日間程、障害者の企業体験を実施し、障害者の労働開拓、企業側の障害者雇用に対する意識改革を行う
3		埼玉 ポップ・ステップ・ジャンプ		事業体：埼玉県 登録対象：障害者雇用に取り組んでおり、インバリューの受け入れられる企業・障害者の方が対象	

全国の障害者雇用支援の状況

3、【障害者雇用企業の表彰】

No.	区分	名称	登録件数	概要	事業内容
1	国	各県の雇用支援協会	例年20件～30件	募集要項：各県の雇用支援協会推薦により決定	<p>【対象者】</p> <p>① 障害者を積極的に多数雇用している事業所、職業人として模範的な業績を上げている障害者 ② 高齢・障害者雇用支援機構が主催する「障害者雇用職場改善好事例募集」の中で、特に優秀な事例に対して</p>
2	自治体	都道府県	県により異なる	募集要項：各県の労働局、雇用開発協会や障害者雇用支援協会と協力して行なう	<p>・ 各県において、障害者を雇用している、または積極的に障害者雇用に取り組んでいる企業を対象に表彰を行なう</p> <p>・ 自薦、他薦（雇用開発）などによって募集を行なう</p>

【アンケート配布企業】

※産業分類及び都市分類によるアンケート送付企業1000社の内訳

	農林漁業	建設	製造	電気・ガス水道・熱供給	情報通信	運輸・郵便	卸売・小売	金融・保険	不動産	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援	サービス	その他	総合計	(内)政令指定都市合計
政令都市	0	17	86	7	6	16	29	10	2	4	16	10	47	0	250	250
その他の都市	5	10	94	2	4	20	31	10	0	5	22	2	44	1	250	0
政令都市(東京・大阪)	0	18	51	0	17	10	49	8	9	7	11	10	59	1	250	250
その他の都市(熊本)	0	40	41	3	10	21	36	5	2	15	25	11	40	1	250	0
総合計	5	85	272	12	37	67	145	33	13	31	74	33	190	3	1000	500

	農林漁業	建設	製造	電気・ガス水道・熱供給	情報通信	運輸・郵便	卸売・小売	金融・保険	不動産	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援	サービス	その他	メディア	NA
回収数	3	12	64	3	0	16	32	7	2	9	14	13	60	3	2	4

※11月30日時点で244通の回収があった。

※アンケート配布時点での産業分類ではメディアでの分類は行っていなかったが、回収後にメディア機関からの返信があったのでメディアの項目

総合計	(内)政令都市
244	149

【内訳】1～4までは障害者雇用に理解のある企業(500社)を、5は障害者雇用率未達成の企業(500社)を選定し掲載

1 特例子会社

都道府県	農林漁業	建設	製造	電気・ガス水道・熱供給	情報通信	運輸・郵便	卸売・小売	金融・保険	不動産	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援	サービス	その他	合計	(内)政令
北海道	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
埼玉県	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
千葉県	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
東京	0	1	3	0	1	2	2	2	0	0	0	0	2	0	13	8
神奈川	0	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	7	5
愛知	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1
大阪	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	4	4
静岡	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
兵庫	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2
広島	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1
宮城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
群馬	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
岡山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
福岡	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2
大分	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0
合計	0	1	21	2	1	7	4	3	0	0	0	0	11	0	50	25

2 障害者雇用率達成企業(DPIホームページを参考)

都道府県	農林漁業	建設	製造	電気・ガス水道・熱供給	情報通信	運輸・郵便	卸売・小売	金融・保険	不動産	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援	サービス	その他	合計	(内)政令
熊本	0	2	2	0	0	0	1	0	0	0	1	1	2	0	9	0
大阪	0	4	6	0	2	3	1	1	0	0	2	4	2	0	25	25
東京	0	2	7	0	1	1	2	1	1	0	3	2	4	0	24	24
北海道	0	3	4	1	1	3	3	2	1	1	4	1	3	0	27	27
福岡	0	4	4	0	0	4	3	0	0	1	2	3	4	0	25	25
沖縄	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
合計	0	15	23	1	4	11	11	4	2	2	12	11	15	0	111	101

3 表彰企業

区分	農林漁業	建設	製造	電気・ガス水道・熱供給	情報通信	運輸・郵便	卸売・小売	金融・保険	不動産	飲食店・宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援	サービス	その他	合計	(内)政令
合計	0	4	66	2	0	4	25	5	0	2	11	0	22	1	142	51

※厚生労働省が毎年行なっている、「障害者雇用優良事業所等の表彰」における過去5年間に表彰を受けた企業と、関西・九州の各県で昨年度に表彰を受けた企業。

4 雇用促進企業登録

都道府県	農林漁業	建設	製造	電気・ガス水道・熱供給	情報通信	運輸・郵便	卸売・小売	金融・保険	不動産	飲食店・宿	医療・福祉	教育・学習支援	サービス	その他	合計	(内)政令
大分	2	4	8	1	0	5	6	1	0	3	5	0	7	0	42	0
熊本	0	0	8	0	3	1	1	1	0	0	2	0	2	0	18	0
神奈川	0	0	11	1	0	0	0	0	0	0	1	0	7	0	20	16
石川	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	8	0
北海道	1	2	8	1	1	3	0	0	0	0	0	0	6	0	22	9
千葉	2	1	12	0	1	5	7	3	0	2	6	0	10	0	49	13
東京	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	2
宮城	0	0	21	0	0	0	7	0	0	0	0	0	7	0	35	33
合計	5	7	71	4	5	14	21	6	0	5	16	0	43	0	197	73

※障害者雇用応援団の登録を行なっている県の中から選定

5 障害者雇用率未達成企業500社(DPIホームページを参考)

都道府県	農林漁業	建設	製造	電気・ガス水道・熱供給	情報通信	運輸・郵便	卸売・小売	金融・保険	不動産	飲食店・宿	医療・福祉	教育・学習支援	サービス	その他	合計	(内)政令
東京	0	8	22	0	8	5	25	5	7	6	5	5	29	0	125	125
大阪	0	10	29	0	9	5	24	3	2	1	6	5	30	1	125	125
熊本	0	40	41	3	10	21	36	5	2	15	25	11	40	1	250	0
合計	0	58	92	3	27	31	85	13	11	22	36	21	99	2	500	250

熊本県難病相談・支援センター 訪問記録

日 時：平成21年8月21日（金） 11時00分～12時00分

場 所：熊本市東町4丁目11-1 熊本健康センター3階

対応者：熊本県難病相談・支援センター 田上和子 所 長

聞き取り：健軍くらしささえ愛工房 面高しおり 相談員

内 容：次の点についてご説明を頂いた。

- ① 難病相談支援センターの役割と相談内容について
- ② 就労支援の状況とご相談をうけて感じる事
- ③ 就労支援機関のネットワークについて

平成20年4月～平成21年3月までの相談内訳

・相談件数：	1720件
・相談内容：職業相談	345件
療養生活	285件
同病者との交流・紹介	207件
社会制度・福祉制度	139件
専門医・医療機関	128件
病気・予後	116件
・相談方法：電話	994件
来所(面談)	500件
訪問(巡回相談含む)	138件
メール	75件
・相談者：本人	1287件
家族	263件
医療・福祉	100件
・疾患別：潰瘍性大腸炎	173件
パーキンソン病関連	155件
クローン病	120件

① センターの役割について

- ・ 相談内容が何であれ、しっかりと話を聞き受け止め、相談者が話を聞いてもらえたという気持ちになるような、相談支援員の配置。
- ・ 相談者がセンターに相談する事で、自己決定に結びつけられるよう、各情報の提供を行う。また、必要であれば関係機関につなぎ、次のステップに行けるよう心からの支援をする。
- ・ 相談の有無にかかわらず、いつでも立ち寄れる場所の提供。
- ・ 病気や生活を送る為の自己管理能力を提供。ピアサポートができる所。

② 就労支援の状況

1) 職業相談の年齢層

20代～60代(幅広い・定年後の就職相談もある)

2) 職 種

20年度は15件の就職報告があった。継続した就労の為には、電話での確認や職場訪問など、就労後の定期的なアフターフォローが欠かせない。

(就労先には、パート・アルバイト・A型事業所を含む。)

③ 相談の内容と現状について

1) 職場での人間関係についての相談

(例)・一般の職員とは違う待遇(体調不良での早退、病院受診での休み)の違いのために、他の職員が病気を理解してくれないように感じている。

・体調悪化…職場での人間関係によってストレスが溜まる事もあり、病状悪化の原因に繋がっているのではないか。

2) 病気を内緒に就職し、後に病気が分かり解雇された。

・カミングアウトをすれば理解が得られそうな職場でも、当事者本人が病気を隠すために、結局理解が得られずに人間関係が悪化し退職してしまう。

(当事者本人が原因の場合もあるのではないか。)

3) 家族が病気を理解してくれず、家にいるのがつらい。自分の存在感は何なのか分からない。

4) 障がい者手帳の取得状況

・熊本県内における難病受給者証保持の方で、障がい者手帳を持っている方は把握していない。

※全国的にも、手帳取得者数は全体の3割程度ではないかと思います。

・手帳取得に至らないのは、医者・当事者・企業が制度についての理解、知識不足があるのではないか。受診している病院に社会福祉士やソーシャルワーカーがいれば相談して欲しい。

・当事者本人が、手帳取得に躊躇している場合もある。

5) 就労実績のある事業所の有無

・熊本県難病患者就労支援関係機関(ネットワーク機関)に相談したり繋いだりしているので、そちらには事業所を把握しておられると思います。

熊本県発達障害者支援センター 訪問記録

日 時：平成21年8月27日（木）10時00分～12時00分

場 所：熊本市栄町2-15 健軍くらしささえ愛工房おーさあ

対応者：熊本県発達障害者支援センター 浦田 裕之 相談員

聞き取り：健軍くらしささえ愛工房 面高しおり 相談員

内 容：次の点についてご説明を頂いた。

- ① 熊本県発達障害者支援センターの役割と相談内容について
- ② 就労支援の状況とご相談をうけて感じること
- ③ 就労支援機関のネットワークについて

【平成19年度】

- 成人の相談件数 延べ（158件）実数（94人）
- 相談方法 電話（68件） 来所（60件） 訪問（23件） メール・FAX（7件）
- 相談内容
 - ・ 教育に関する事（3件） 障害に関する事（23件）
 - ・ 自立に関する事（7件） 情報提供（38件）
 - ・ 家庭生活に関する事（20件） 療育に関する事（16件）
 - ・ 進路に関する事（15件） 就労に関する事（36件）
- 相談者 本人（57件） 家族（55件） その他（46件）
- 障害の分類
 - ・ 知的障害を伴う自閉症（16人）
 - ・ アスペルガー症候群（18人） 高機能自閉症（7人）
 - ・ AD/HD（3人） 広汎性発達障害（4人）
 - ・ 知的障害（2人） 不明・未診断（44人）

【平成20年度】

- 成人の相談件数 延べ（152件）実数（95人）
- 相談方法 電話（82件） 来所（45件） 訪問（20件） メール・FAX（5件）
- 相談内容
 - ・ 教育に関する事（8件） 障害に関する事（34件）
 - ・ 自立に関する事（13件） 情報提供（31件）
 - ・ 家庭生活に関する事（23件） 療育に関する事（14件）
 - ・ 進路に関する事（16件） 就労に関する事（11件）
 - ・ その他（1件）
- 相談者 本人（43件） 家族（65件） その他（44件）
- 障害の分類
 - ・ 自閉症（17人）
 - ・ アスペルガー症候群（26人） 高機能自閉症（7人）
 - ・ AD/HD（4人） 広汎性発達障害（5人）
 - ・ 知的障害（3人） 不明・未診断（33人）

○ 相談者 本人（４３件） 家族（６５件） その他（４４件）

○ 障害の分類

- ・ 知的障害を伴う自閉症（１７人）
- ・ アスペルガー症候群（２６人） 高機能自閉症（７人）
- ・ AD／HD（４人） 広汎性発達障害（５人）
- ・ 知的障害（３人） 不明・未診断（３３人）

① センターの役割と相談内容について

発達支援、就労支援、普及啓発活動、他機関から依頼があった場合は訪問研修なども行なっている。

本人だけではなく、家族、学校の先生、支援者、相談員からのご相談も受けており、本人の特性に合わせた支援を行なっている。

主にご本人が来所されての面談が多いが、他機関（支援センター、役所）の会議室等を借りての面談も行なっている。

② 就労支援の状況

1 職業相談者の年齢層

20代後半～30代前半（既に就労につかれている方からの相談が多い）

2 職 種 流通系（荷物仕分け等）、役所、教員、介護職等…

3 就労相談の内容・現状

- ・ ここ2～3年は就労に関するご相談が増えてきている。
- ・ ジョブコーチを利用し、就労されている方もいる。
- ・ 学生時代には自分が障害を持っているという自覚は無かったが、仕事に就いた事で社会での適応能力や職務遂行能力不足を感じたご本人からの相談も多い。
- ・ 成人になってからのご相談の場合、家族理解を得られない事も多い。
- ・ 職場に障害の事をカミングアウトしたがいいのだろうかといった相談。
- ・ LD、ADHD等の障害の場合、認知や集中力の低さなどはあるが対人関係等の問題はあまりないので普通に就労されている方も多い。

4、手帳の取得について

- ・ 自閉症の場合は療育手帳を取得
- ・ 高機能自閉症、アスペルガー症候群の場合は、うつ病を発症している事も多く、精神保健福祉手帳の対象となる事が多い。

5、就労実績のある事業所

- ・ 直接的な事業所紹介等は行なっていないとの事。
- ・ 就労後のサポートとして、事業所への訪問を行なっている。

その他

- ・ まずは本人や家族が、障害の特性を理解する
- ・ LD、ADHD、アスペルガー症候群の診断を成人になってから受けた方も少なくない。

熊本県高次脳機能障害者支援センター 訪問記録

日 時：平成21年8月26日（水）10時00分～11時00分

場 所：熊本市本荘1丁目1-1 熊本大学病院内

対応者：熊本県高次脳機能障害者支援センター 谷所 敦史 相談員

聞き取り：健軍くらしささえ愛工房 面高しおり 相談員

内 容：次の点についてご説明を頂いた。

- ① 高次脳機能障害者支援センターの役割と相談内容について
- ② 就労支援の状況とご相談をうけて感じる事
- ③ 就労支援機関のネットワークについて

平成20年7月～平成21年3月までの相談内訳

・ 延相談件数：	281件
・ 相談内容	： 受診相談 104件
	障害理解・対応等 26件
	生活上の困難・対応 28件
	就労 30件
	サービスの利用 70件
	その他 23件
・ 相談方法	： 電話 239件
	来所 42件
	訪問 0件
	その他（メール・FAX） 0件
・ 相談者	： 本人 45件
	家族 123件
	関係機関（行政窓口・病院） 109件
	その他 23件
・ 年齢別	： 10代 3人
	20代 30人
	30代 18人
	40代 18人
	50代 14人
	60代 23人
	70代 6人
	不明 169人

1 相談の年齢層

10代～70代（若い方が多い。40代～50代）

2 就労相談（内容）

- ・ 就労したい、就労意欲が出てきたがどうしたらいいのかといった相談。
- ・ 就労するにあたり、障害の正確な診断・評価が重要であるので、まずは病院での受診を勧めたがそこまで繋がらなかった。

3 全体から見る就労問題

- ・ 高次脳機能障害は目に見えない障害のために、周りからの理解が得にくく、人間関係が困難になることがある。
 - ・ 高次脳機能障害者の場合、注意障害や記憶障害のために以前のような職務をこなすことが難しくなる。ジョブコーチによって就前就後のサポートが必要となるが、実際はサポートの手が足りていない状況。
 - ・ 当事者本人の病識の薄さによって、自分の能力を過大評価してしまい、いざ就労となると職務遂行が困難な場合が多い。
- （・ 一般の企業より、公務員の方が、途中で障害を受けた場合でも同じ職場に復職している。）

4 手帳の取得について

- ・ 高次脳機能障害と診断されれば、「精神障害者福祉手帳」の申請対象となる。その中でも、失語症などの障害がある場合は、「身体障害者手帳」の対象となる。しかし、「精神障害者手帳」に抵抗があり申請をしない方もいる。

5 就労実績のある事業所の有無

- ・ 昨年度設立のセンターなので、まだ就労に関する相談事例がないとのこと。
 - ・ ハローワークに2件の相談を繋いだが、その後の詳細は不明とのこと。
- （・ ハローワークに繋げた2名の方は、就労は不可能ではないとのこと。身体的能力は高いので、あとは仕事を覚えることにある程度サポートが必要ではないかとの事。

障害者基本法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成十六年五月二十七日
参議院内閣委員会

障害者基本法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項の実現に向け万全を期すべきである。

- 一、障害者施策の推進に当たっては、障害者の個人の尊厳にふさわしい生活を保障される権利を確認した法第三条第一項の基本的理念を踏まえ、障害者が、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に、分け隔てられることなく参加できるようにすることを基本とすること。
- 二、障害者の雇用・就業、自立を支援するため、障害者の地域における作業活動の場の育成等を推進するとともに、併せて精神障害者の雇用率の適用・復職支援、在宅就労支援を積極的に推進するため、これらについて法的整備を含め充実強化を図ること。
- 三、障害者に対する障害を理由とする差別や権利利益侵害が行われた場合の、迅速かつ効果的な救済のために必要な措置を検討すること。
- 四、情報バリアフリー化の推進は、障害者等のコミュニケーションの保障に資するべきものであることにかんがみ、情報通信機器やアプリケーションの設計面のみならず、コンテンツや通信サービスについても、手話、文字、点字、音声等の活用による改善及び充実を促進すること。
- 五、障害のある児童・生徒とその保護者の意思及びニーズを尊重しつつ、障害のある児童・生徒と障害のない児童・生徒が共に育ち学ぶ教育を受けることのできる環境整備を行うこと。

六、「障害者」の定義については、「障害」に関する医学的知見の向上等について常に留意し、適宜必要な見直しを行うよう努めること。

また、てんかん及び自閉症その他の発達障害を有する者並びに難病に起因する身体又は精神上的障害を有する者であって、継続的に生活上の支障があるものは、この法律の障害者の範囲に含まれるものであり、これらの者に対する施策をきめ細かく推進するよう努めること。

七、国連における障害者権利条約の策定等の動向を踏まえ、制度整備の必要性について検討を行うこと。

右決議する。

○厚労省告示第55号（平成21年3月5日告示）

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第7条第1項の規定に基づき、障害者雇用対策基本方針を次のように策定したので、同条第4項の規定に基づき告示する。

障害者雇用対策基本方針

はじめに

1 方針の目的

この基本方針は、前回方針の運営期間における状況を踏まえ、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について、事業主、労働組合、障害者その他国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ることを目的とするものである。

2 方針のねらい

我が国における障害者施策については、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、障害者が社会の一員として社会経済活動に参加し、働く喜びや生きがいを見いだしていくというノーマライゼーションの理念に沿った社会を実現することである。

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（運営期間平成15年度から平成20年度まで）に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよう、各般の施策を推進してきたところである。

その結果、この運営期間中においては、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR（企業の社会的責任）への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

そのような中で、精神障害者について、就労意欲の高まりが見られる中、その雇用を促進する必要性が高まっていたこと、地域における重要な雇用の場である中小企業において、平成18年以降実雇用率は上昇しているものの全体的には障害者雇用の改善は遅れており、中小企業における障害者雇用を促進する必要があること等を踏まえ、さらに障害者雇用施策を進める必要が生じた。

これらを背景に、平成17年の法改正において、精神障害者を雇用率の算定対象とするとともに、自宅等で就業する障害者に仕事を発注する企業に対する支援制度を創設した。

さらに、平成20年に法を改正し、障害者雇用納付金制度の適用対象をこれまで暫定的に適用除外されてきた中小企業にまで拡大するとともに、短時間労働者を雇用義務の対象に加える等、障害者雇用の一層の促進を図ることとしている。

また、平成19年12月には、障害者基本計画の前期（平成15年度から平成19年度までの5年間）における施策の推進を踏まえ、さらに同計画に基づく施策を着実に推進するため、後期（平成20年度から平成24年度までの5年間）における重点施策実施5ヵ年計画を策定したほか、「『福祉から雇用へ』推進5ヵ年計画」を策定した。

これらの計画においては、平成25年度に雇用障害者数を64万人とすること、平成20年度から平成24年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を24万件とすること、平成23年度までに年間9千人の障害者を福祉施策から一般雇用へ移行すること等を目指すこととしており、その目標の達成に努めることとする。

一方、企業の実雇用率について見ると、平成17年度以降は上昇を続け、平成20年度には過去最高となる1.59%となった。しかし、法定雇用率を依然下回っており、特に中小企業における障害者雇用の改善が遅れているほか、経済情勢全般が厳しくなる中で、障害者を取り巻く雇用環境は

依然として厳しいものとなっている。

また、教育及び保健福祉の分野では、特別支援教育の推進等を内容とする「学校教育法」(昭和22年法律第26号)の改正等が行われたほか、「障害者自立支援法」(平成17年法律第123号)が施行され、「福祉から雇用へ」の移行の推進等、障害者がある能力や適性に応じて自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう支援を行うこととした。また、「発達障害者支援法」(平成16年法律第167号)が制定され、就労の支援等を通じて、発達障害者の自立及び社会参加に資するようその生活全般にわたる支援を図ることとされた。今後、こうした施策の進展に伴い、障害者の就業ニーズは一層高まることが予想される。

このような状況を踏まえ、障害者雇用の促進のため、雇用率制度による指導を強化していくとともに、障害者雇用納付金制度の適用対象の拡大(常用労働者を201人以上雇用する事業主については平成22年7月1日、常用労働者を101人以上雇用する事業主については平成27年4月1日施行)や除外職員制度及び除外率制度の段階的縮小の着実な実施、特例子会社の活用等により、障害者の職場を拡大する。

さらに、精神障害者について雇用義務の対象とするための環境が早急に整うよう、雇用支援を一層推進することとする。

また、厳しい経済情勢にかんがみ、職場定着支援や生活面も含めた支援等により、障害者の雇用の継続・安定を図るとともに、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが必要である。

特に、障害の重度化や障害者の高齢化の進展等を踏まえると、雇用、福祉等の関係機関が密接に連携するとともに、福祉、教育等の関係者も含め、地域において就労支援を担う人材を育成すること等により、障害者が、その意欲・能力に応じて「福祉から雇用へ」移行できるようにしていく必要がある。

さらに、障害者の雇用の促進及びその職場の安定を図るためには、事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害の特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

このほか、適正な雇用管理の確保という観点からは、平成18年12月に国連総会で採択され、平成19年9月に我が国も署名した障害者の権利に関する条約(以下「障害者権利条約」という。)に対応するため、障害を理由とする差別の禁止、職場における「合理的配慮」の提供等について、国内法制の整備に向けた検討を行う。また、企業内での障害者への暴行その他の雇用管理等に問題のある事案が発生しており、このような行為を防止するための取組を進める必要がある。

3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成21年度から平成24年度までの4年間とする。

第1 障害者の就業の動向に関する事項

1 障害者人口の動向

(1) 身体障害者人口の動向

我が国の18歳以上の身体障害者数は、平成18年において、在宅の者348万3千人(平成18年厚労省「身体障害児・者実態調査」)、施設入所者8万1千人(平成18年厚労省「社会福祉施設等調査」となっており、平成13年時(それぞれ324万5千人、18万1千人)と比べて、在宅の者については増加しており、施設入所者については減少している。

在宅の者について程度別の状況(平成18年)をみると、1級及び2級の重度身体障害者は167万5千人となっており、重度障害者は身体障害者総数の48.1%を占め、平成13年の45.1%と比べ、3.0ポイントの増加となり、重度身体障害者の割合が増加している。

また、年齢別の状況(平成18年)をみると、65歳以上の者が221万人とその63.5%(平成13年と比べて1.7ポイント上昇)を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

(2) 知的障害者人口の動向

知的障害者数(18歳以上)は、平成17年において、在宅の者29万人(平成17年厚労省「知的障害児(者)基礎調査」)、施設入所者12万人(厚労省調べ)となっており、平成12年時(それぞれ

22万1千人、12万1千人)と比べて、在宅の者については増加している。

在宅の者について程度別の状況をみると、最重度の者4万人、重度の者7万4千人、中度の者7万9千人、軽度の者6万3千人となっている(平成17年厚労省「知的障害児(者)基礎調査」)。

(3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は平成17年において、在宅267万5千人(平成17年厚労省患者調査)、精神科病院入院35万3千人となっているが、このうちには、統合失調症、気分(感情)障害(そううつ病を含む)、神経症、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」(昭和25年法律第123号)に基づく精神障害者保健福祉手帳は、平成19年3月末現在で44万3千人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、1級(精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの)の者は7万9千人、2級(精神障害であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は27万1千人、3級(精神障害であって、日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は9万3千人となっている(平成19年度厚労省「保健・衛生行政業務報告」)。

2 障害者の就業の動向

(1) 障害者の就業状況

身体障害者の就業者数(平成18年厚労省「身体障害児・者実態調査」による推計)は、平成18年において71万1千人と推計され、平成13年における73万8千人(平成13年厚労省「身体障害児・者実態調査」)と比べて減少しており、就業率は20.4%と平成13年と比べて2.9ポイント低下している。

知的障害者の就業者数(平成17年厚労省「知的障害児(者)基礎調査」による推計)は、平成17年において、15万7千人と推計され、平成12年における13万8千人(平成12年厚労省「知的障害児(者)基礎調査」)と比べて増加している。

(2) 障害者の雇用状況

平成15年に5人以上の常用労働者を雇用している事業所を対象に行われた「障害者雇用実態調査」(平成15年厚労省)によれば、常用雇用されている障害者は49万6千人であり、内訳は、身体障害者36万9千人、知的障害者11万4千人、精神障害者1万3千人となっている。

56人以上の常用労働者を雇用している事業所の平成20年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、実雇用率は前回の障害者雇用対策基本方針(平成15年から平成20年度まで)の運営期間中に、1.48%から1.59%に上昇し、法定雇用率未達成企業の割合は57.5%から55.1%に低下している。企業規模別の状況を見ると、56~99人規模の企業の実雇用率は1.42%、100~299人規模では1.33%、300~499人規模では1.54%、500~999人規模では1.59%、1000人以上規模では1.78%と、いずれも法定雇用率(1.8%)を下回っている。従来は規模の小さい企業で実雇用率が高く、規模の大きい企業で実雇用率が低いという傾向にあったが、近年は規模の小さい企業の実雇用率の低下が顕著であり、実雇用率が上昇する傾向にある規模の大きい企業と規模の小さい企業で実雇用率の逆転が見られる。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は15万2千人(平成20年12月現在)であるが、そのうち身体障害者は8万6千人、知的障害者は3万2千人、精神障害者は3万3千人となっており、知的障害者及び精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者数は約3万7千人となっている。

さらに、障害者の解雇者については、平成19年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は1523人であるが、平成20年に入り雇用情勢が厳しくなっている中で、12月現在で1411人となっており、前年度同月までとの比較で約32.9%増加している。

第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の就業意欲が高まってきている一方、障害の重度化や障害者の高齢化が進展するとともに、

発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害が多様化してきている。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、保健・医療、教育等の関係機関と連携しながら、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

1 障害の種類及び程度に応じたきめ細やかな支援技法等の開発、推進

職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るためには、その開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言指導等各段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企業を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

2 きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーション

発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害の特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細やかな人的支援を行う必要がある。その際、知的障害者や精神障害者等一般雇用につき、又は職場に定着するためにきめ細かな支援が必要な障害者については、実際の職場環境の中での基本的な労働習慣の習得等が重要であり、トライアル雇用やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

このため、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場において職場適応援助者(ジョブコーチ)による専門的な支援を行うほか、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一環した支援を行う「チーム支援」を推進することにより、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校の生徒の企業への就労を進めるため、生徒一人一人の将来の就労に向けた個別的教育支援計画を作成・活用する際に、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分な連携・協力を図る等、在学中から卒業後を通じた支援を行う。また、現在の厳しい雇用情勢の中、在学中の職場実習が就職に結びつかない事例も見られることから、特別支援学校と連携しながら、特別支援学校生徒に対するきめ細かな支援を行う。

3 職業能力開発の推進

障害者が職業に就くために必要な能力を習得する機会を確保するため、一般の公共職業能力開発施設における施設・設備面でのバリアフリー化を推進するとともに、障害者に配慮した訓練内容の訓練科の設置等を進め、障害者の受入れを一層促進する。

一般の公共職業能力開発施設において受講することが困難な重度障害者等に対しては、障害者職業能力開発校において、障害の重度化・多様化等障害の特性や程度に配慮した訓練を実施するとともに、サービス経済化や情報化の進展に対応した訓練科目の設定、見直し等を進める。特に、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する障害特性や企業ニーズに対応した職業訓練を推進する。また、より効果的な訓練を推進するため、障害の特性や程度に応じそのハンディキャップを補うための訓練支援機器等の整備や人的支援を行うとともに、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者等に対応した訓練手法の充実・向上、民間外部講師の活用等に努める。

加えて、技術革新に伴う職務内容の多様化等に対応し、在職する障害者の職業能力の向上を図る

ための在職者訓練を実施するほか、事業所においても在職障害者に対する効果的な職業能力開発が行われるよう、関係機関との密接な連携の下に、事業主や障害者に対する相談、援助等の支援を行う。

また、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの訓練機会を提供できるよう、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、NPO、事業主等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、障害の重度化・多様化等が進んでいる特別支援学校の生徒については、在学中から訓練機会の提供を行う。また、インターネットを活用し、在宅でも随時能力開発ができるよう訓練機会の提供を行う。

さらに、「福祉から雇用へ」の移行を促進するため、他の就労支援機関や福祉、教育等の関係機関との連携を図り、職業訓練の受講を促進する。

4 実施体制の整備

障害者の職業的自立を進めるためには、障害者が生活している地域社会において、福祉、保健・医療、教育等の関係機関との密接な連携の下に、きめ細かな職業リハビリテーションの措置を提供していくとともに、各支援機関が役割分担をしつつ個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが重要である。このため、公共職業安定所、障害者職業センターを始めとする職業リハビリテーション実施機関において従来よりも専門的な相談・援助を行う等職業リハビリテーションの措置を充実する。また、障害者が、雇用の分野と福祉の分野との間を円滑に移行できるようにするためにも障害者の雇用を支援するネットワークの形成等を進め、教育、福祉及び医療・保健機関との連携を強化する。

特に、地域レベルでは、雇用、福祉、保健・医療、教育等の関係機関とく連携を図りつつ就業面と生活面の双方の支援を一体的かつ総合的に提供する障害者就業・生活支援センターを、全障害保健福祉圏域への設置に向けて計画的に設置するとともに、就職後の職場定着も含めた支援ニーズや支援実績等に応じた支援員の加配等による支援体制の充実を図る。

また、職業リハビリテーションの措置の開発を推進するため、障害者職業総合センター等の機能強化を図り、職場における人的支援を強化するため職場適応援助者（ジョブコーチ）の積極的な育成を図る。

5 専門的知識を有する人材の育成

障害の重度化、発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害の多様化、障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションの措置を講ずるためには、これらの障害の特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要である。このため、公共職業安定所職員、障害者職業相談員、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業支援担当者等に対して必要な知識の付与、専門的技法の指導等を行い、職業リハビリテーションに従事する人材の養成と資質向上をより一層積極的かつ着実に推進する。また、これとあわせて、「福祉から雇用へ」の移行を促進するため、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターにおいて、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等地域の関係機関で就労支援に従事する者に対する研修を実施する等、その資質の向上を図る。

さらに、法に基づき企業が選任する障害者職業生活相談員等の資質の向上にも努め、産業医の活用を図る。

なお、これらの専門的知識を有する人材の育成に当たっては、障害者自身の有する経験や実際に障害者が雇用されている事業所において経験的に獲得された知識、技法等の活用を図る。

6 進展するITの積極的活用

近年急速に進展するITの利用・活用が障害者の働く能力を引き出し職業的自立を促す効果は大きいことから、その積極的な活用を図る。

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。

1 基本的な留意事項

(1) 採用及び配慮

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字の活用、手話通訳者等の派遣、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努める。

さらに、必要に応じて職場環境の改善を図りつつ、障害者個々人の適正と能力を考慮した配慮を行う。

(2) 教育訓練の実施

障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

また、技術革新等により職務内容が変化することに対応して障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

(3) 処遇

障害者個々人の能力や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

なお、平成20年の法改正により、平成22年7月から、重度でない身体障害者又は知的障害者である短時間労働者についても実雇用率の算定対象となる。障害者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされている（法第80条）。社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方向的に短時間労働に変更することは、不適切な処遇に当たるものであり、本人の希望、能力等を踏まえた適正な待遇に努める。

(4) 安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図る。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

(5) 職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握し、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。

また、法に基づき企業が選任することとされている、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任し、障害者就業・生活支援センターと連携しつつ、生活面も含めた相談支援を図るとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）を活用することや障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

(6) 障害及び障害者についての理解の促進

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

(7) 障害者の人権の擁護

企業内で、障害者への暴行・暴言、年金の搾取等雇用管理等に問題がある行為が行われた場合には、適切な対応を図るとともに、再発防止に向けた周知・啓発を行う。

また、雇用管理や解雇、労働条件等で問題が生じており、企業内では解決が困難な場合には、その問題解決及び再発防止のために、公共職業安定所と関係機関が連携する障害者雇用連絡会議、各都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会や都道府県労働委員会によるあっせん等を活用する。

2 障害の種類別の配慮事項

(1) 身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心として以下の事項に配慮する。

なお、イからハまでに關して、「身体障害者補助犬法」(平成14年法律第49号)の改正により、平成20年10月より、常用労働者を56人以上雇用している事業主並びにその特例子会社及び関係会社は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬を使用することを拒んではならないこととされ、また、その他の事業主についても拒まないよう努めることとされており、同法に基づき適切に対応する。

イ 視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。

また、視覚障害者の約60%を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆるあはき業における就労に大きく依存せざるを得ない状況にあることから、ヘルスキーパー(企業内理療師)や特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。

ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆記者の配慮等職場における援助体制の整備を図る。

ハ 肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとともに、職務内容、勤務条件等が過重なものとならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。

ニ 心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものとならないよう配慮するとともに、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制の整備を図る。

ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。

ヘ 中途障害者については、円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

(2) 知的障害者

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合があ

ること、言葉により意思表示することが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、障害のない人と同様に働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導及び援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 作業工程の単純化、単純作業の抽出等による職域開発を行う。また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。

ロ 必要事項の伝達に当たっては、分かりやすい言葉遣いや表現を用いるよう心がける。

ハ 日常的な相談の実施により心身の状態を把握するとともに、雇用の継続のためには家族等の生活支援に関わる者の協力が重要であることから、連絡体制を確立する。

ニ 重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。

ホ 十分な指導と訓練を重ねることにより、障害のない人と同様に働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。また、近年では、製造業のみならず、サービス業や卸売・小売業等、知的障害者が従事する業種が拡大していることを踏まえ、知的障害者の特性や能力に応じた就業が可能となるよう、職域の拡大を図る。

(3) 精神障害者

精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波がみられることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への相談・指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定する。

ロ 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。特に、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適正や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に移行できるよう、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。

ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者(ジョブコーチ)の活用も図る。

ホ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助のほか、地域障害者職業センターによる職場復帰支援(リワーク支援)や精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

(4) その他障害者

発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等により長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者については、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講じるとともに、職場内の人間関係の維持や当該障害者に対して必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮等を行う。

第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たっては、今後とも社会全体の理解と協力を得るよう啓発に努め、ノーマライゼーションの理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、公的機関・民間企業に対して雇用率達成に向けた指導を行うとともに、更なる積極的な障害者雇用を図るための取組を推進する。また、雇用施策に立ち遅れの見られる精神障害者に重点を置きつつ、

障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講ずることとする。さらに、厳しい雇用失業情勢の結果、障害者の解雇者数が増加傾向にあることにかんがみ、障害者にしわ寄せがいかないよう障害者の雇用の維持、解雇の防止及び再就職対策を強化するとともに、中小企業における雇用の促進、雇用の継続や職場定着を図るなど、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

法定雇用率の達成に向けて、公的機関については平成24年度までにすべての機関における雇用率達成を図ることを目標として、未達成機関を公表すること等により指導を強力に実施するとともに、指導にもかかわらず一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

この場合、必要に応じて、特例子会社制度のほか、事業協同組合等に係る算定特例や企業グループに係る算定特例といった新たな制度の積極的な周知を図り、その活用を促す。

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓発を行いながら、廃止に向けて平成16年度より段階的に縮小を進めることとされており、今後も段階的縮小を着実に実施する。また、国及び地方公共団体の除外職員制度についても、除外率への転換を図るとともに、企業との均衡を配慮して、同様の方向で進める。

さらに、除外率設定業種における障害者の雇用状況を把握するとともに、除外率設定業種における雇用事例の収集・提供、職域拡大を図るための措置等を推進することにより、縮小していく場合の障害者の雇用促進につき、支援を行う。

2 事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例を積極的に周知するとともに、発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識、情報を提供すること等により事業主の取組を促進する。

また、試行(トライアル)雇用制度等を活用し、障害者雇用の経験のない事業主に対しても、障害者雇用に対する理解を深め、障害者雇用に取り組むきっかけ作りを行う。

さらに、平成20年の法改正による障害者雇用納付金制度の適用拡大に向けた中小企業に対する周知・徹底を行う中で、障害者雇用に対する理解を促進するとともに、各種助成金や支援制度の活用により、中小企業における障害者雇用の促進を図る。

このほか、障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害者や事業主に対する職場適応指導、きめ細かな相談・援助を行うとともに、各種助成措置を充実すること等により、障害の種類及び程度に応じた適正な雇用管理を促進する。

なお、障害者雇用納付金制度を適正に運営することにより、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、助成金制度を活用することにより障害者の雇用の促進及び継続を図る。特に、平成20年の法改正による障害者雇用納付金制度の適用拡大や短時間労働者の雇用率算入に当たっては、それにより新たな納付金・調整金を申告する必要が生ずる事業主に対して十分な周知を行うとともに、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構においても、納付金徴収業務の適切な運用を図る。

障害者雇用納付金の申告・納付並びに調整金、報奨金及び助成金の支給申請手続きについては、IT化を踏まえた申請方法等により、簡素化に努めることとする。

3 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化

公共職業安定所において、在職中の障害者の状況の把握・確認に基づき、離職に至ることを未然に防止するよう障害者に対する相談や事業主に対する指導を実施するとともに、やむなく離職に至った場合には、再就職に向けた相談援助の実施等の雇用支援の強化を行う。

また、官公需における障害者を多数雇用する企業及び障害者雇用達成状況への効果的な配慮の方法について検討する。

4 重度障害者の雇用・就労の確保

重度障害者の雇用の場を確保するため、助成金制度も活用しつつ重度障害者多数雇用事業所及び

特例子会社の設置を促進するとともに、第3セクター方式による重度障害者雇用企業による雇用・就労の場の確保を図る。

また、福祉施設等や特別支援学校から一般雇用への移行といった一般雇用に就くために特に支援が必要な場合については、移行前の段階から障害者のキャリア形成に配慮した処遇がなされることも念頭に置いて、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用等福祉機関等との連携による雇用支援体制の整備に努めるとともに、職務の見直し、職域の拡大、施設・設備の改善の促進、障害者及び事業主に対する相談等の施策の充実を図る。

5 精神障害者の雇用対策の推進

精神障害者については、公共職業安定所を通じた新規求職申込件数が近年大幅に増加していることと比べると、企業における雇用はそれほど進んでいない状況にある。

このため、精神障害者を雇用義務の対象とするための環境が早急に整うよう、段階的に勤務時間を引き上げる等、適切な雇用管理により職場への定着を推進することを始め、福祉、保健・医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）によるきめ細やかな人的支援を含め、職業リハビリテーションの措置の的確な実施に努めるとともに、各種助成措置の活用も図りつつ、雇用の促進及び継続を図る。また、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業や精神障害者社会適応訓練等との連携を図る。

さらに、障害者団体や精神障害者の雇用に積極的に取り組む企業とも連携しつつ、精神障害者に関する好事例の収集・提供等により、積極的に啓発・広報を行い、事業主の理解の促進を図るとともに、福祉及び保健・医療の関係者等に対しても、精神障害者の雇用に関する取組を促すための啓発を行う。

加えて、企業におけるメンタルヘルス対策の推進を図るとともに、採用後に精神疾患を有するに至った者に対する地域障害者職業センターにおける職場復帰支援を拡充する等、支援施策の推進を図る。

6 発達障害者、難病等の慢性疾患患者等に対する支援

発達障害者、難病等の慢性疾患患者、高次脳機能障害を有する者等についても、発達障害者に対する専門的支援カリキュラムを充実する等地域障害者職業センター等による職業評価・職業準備支援等の実施、障害者就業・生活支援センターによる生活面も含めた支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用等、それぞれの障害特性等に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域との関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等、事業主の雇用管理上の不安があることを踏まえ、雇用管理手法の研究、好事例の収集・提供等により、事業主の理解の促進を図る。

7 多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者とその能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に通勤が困難な重度障害者等を念頭に在宅就業においてITを活用するとともに、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体の育成等の支援策の充実等を図る。

8 適切な雇用管理の確保等

雇用の継続のためには、採用後の雇用環境を整えることが重要であることから、障害者権利条約において規定されている、個々の状況に応じて必要な調整・変更等の配慮を提供するといった、「合理的配慮」の考え方に留意しつつ、各種助成金も活用しながら、採用から配置、処遇、教育訓練等の様々な局面において、きめ細かな雇用管理が行われるよう、事業主の理解の促進を図る。

解雇、賃金不払い等の労働条件の問題のほか、障害者への暴行・暴言や年金の搾取等、雇用管理等に問題が生じている場合について、紛争調整委員会等による迅速な解決を図るとともに、障害

者本人や家族、同僚等の相談も踏まえ、公共職業安定所や労働基準監督署等の関係機関が情報を共有しつつ、迅速な問題の把握及び適切な対応を図る。

9 関係機関との連携等

「『福祉から雇用へ』推進5ヵ年計画」に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図るほか、特別支援学校卒業生の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進することや、地域障害者職業センターにおける地域の就労支援を担う人材の育成その他の関係機関に対する助言・援助等を行うこと等により、福祉、教育等の関係機関との間の連携、支援を強化する。

また、特に、知的障害者や精神障害者は、職場環境を始めとする環境の変化による影響での配慮が不可欠であること等から、地域レベルにおいて、障害者就業・生活支援センターや地方公共団体、社会福祉法人、NPOに関わる支援を行うこととする。

このような点を踏まえ、障害者の職業生活に関わる社会環境を地域に根ざした形で、住宅、交通手段等も含め総合的に整備していくことが重要であり、これに対する援助措置の充実に努める。

10 障害者雇用に関する啓発、広報

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、国民一人一人の障害者雇用や障害者の職業能力開発、技能の向上の重要性に対する理解や、障害者が一定の配慮・支援があれば就労や職場復帰が十分可能であることについての理解を高めることが不可欠であることから、事業主団体、労働組合、障害者団体の協力も得ながら、事業主、労働者、障害者本人及びその家族や福祉、保健・医療、教育に携わる者等を含め広く国民一般を対象とした啓発、広報を推進する。

また、実際に多くの事業主が障害者の雇用に積極的に取り組んでおり、これらの取組を好事例として収集・広報等を行うとともに、このような事業主が社会的な評価を得られるような広報を推進することにより、障害者雇用の取組の一層の拡大を図る。

11 研究開発等の推進

障害者雇用の実態把握のための基礎的な調査研究を計画的に推進する。また、職業リハビリテーションの質的向上、職業リハビリテーションに関する知識及び技術の体系化、障害者の職域拡大及び職業生活の向上を図るため、障害の種類及び程度ごとの障害特性、職業能力の評価、職域の開発・拡大、雇用開発等の障害者雇用に係る専門的な研究を事業主団体等の協力も得て計画的に推進する。さらに、雇用分野と福祉の分野との間の円滑な移行を確保する上での問題等障害者の雇用に関する今後の課題に関する研究を積極的に推進するとともに、発達障害者を含め、障害者がIT機器を利用するためのソフト等の開発に努めるとともに、障害の特性に応じた効果的な活用及びその指導法の研究開発に努める。

また、発達障害者や難病等の慢性疾患を含めた障害・疾患等について雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努める。

併せて、これらの研究成果については、十分に施策に反映させるとともに関係者に積極的に提供する等、その活用に努める。

12 国際交流、国際的な取組への対応等

平成18年12月に国連総会で採択された障害者権利条約に対応するため、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、「合理的配慮」の提供等について、障害者団体等の関係者の意見を聴いて、国内法制の整備に向けた検討を行う。

また、アジア太平洋障害者の十年最終年会議で採択されたびわこミレニアムフレームワークに基づき、開発途上国に対する職業リハビリテーション分野の技術協力、先進諸国との間で障害者雇用に係る情報交換や関係者間で相互交流を進める等我が国の国際的地位にふさわしい国際交流、国際協力を一層推進する。

平成21年度障害者保健福祉推進事業
(障害者自立支援調査研究プロジェクト)国庫補助事業

難病・発達障害・高次脳機能障害の
「その他の三障害」者の効果的な就労
に向けた調査研究事業
事業報告書

2010年3月

発行責任者：特定非営利活動法人おーさあ

理事長 小笠原 嘉祐

委員会代表：障害者自立支援調査研究プロジェクト委員会

委員長 和田 要

連絡先：〒862-0904 熊本市栄町 2-15 県営健軍団地1階

健軍くらしささえ愛工房 TEL096-214-0003

ホームページ <http://www.kengun.net/osa/panfu/index.html>

印刷：ホープ印刷