

■障害者雇用シンポジウム

○日 時:2006年1月24日(火)

○場 所:ヴィアーレ大阪

【 シンポジスト紹介 】

○矢野 孝 氏…矢野紙器株式会社代表取締役

…経営者である傍ら、自社の障害者雇用のみならず他社や障害者への幅広い支援で活躍。

○米沢 正明 氏…大阪労働局職業安定部雇用保険課雇用助成係長

…大阪労働局で障害者雇用に関わる助成や申請手続きのエキスパートとして活躍。

○三宅 嘉美 氏…NPO 大阪障害者自立支援協会ジョブライフサポーター・スーパーバイザー

…NPO スタッフとして大阪府独自のジョブコーチシステム「ジョブライフサポーター」制度のスーパーバイザーをつとめる。

○乾 伊津子 氏…大阪市職業リハビリテーションセンター所長

…障害者の就労支援を、能力開発から職場適応、更に再チャレンジまで、いわばフルコースで手がける大阪市職業リハビリテーションセンターの所長として活躍。

○内海 義春 氏(シンポジウムのコーディネーター)…C-STEP専務理事

…C-STEPの専務理事で労働政策研究会の座長をつとめる。

1. シンポジウム開催にあたって

C-STEPは、職域開発事業のひとつとして2005年度より労働政策研究会をスタートさせました。労働を取り巻く様々な環境変化の中から課題をピックアップし、C-STEPの政策提言及び新たな事業展開を試みる取り組みを行います。

2005年8月に開催しました第2回研究会のテーマは「特例子会社をつくろう」でしたが、このテーマが果たして業態や規模の異なるC-STEP社員(会員企業)に相通じる共有テーマになりうるだろうかという率直な疑問もありました。

今回のシンポジウムは、少しテーマを絞り、今まさに障害者雇用に取り組もうとしている会員企業に声かけをし、障害者雇用に関わりご活躍中の4名のシンポジストを招き開催されました。

シンポジウム終了後、第2部の名刺交換会では、参加者相互の和やかな交流が行われました。

2. シンポジスト発言要旨

☆内海 義春 氏 *****

C-STEPの第2回労働政策研究会では「障害者特例子会社」に的を絞り、その創設のプログラムや可能性、更に抱える課題についても討議・検討してきました。今、障害者特例子会社は

急激に増加し、200社ちかくになってきています。しかし、現実課題として、「特例子会社をつくること」は、相当規模の企業でないと実現していないという実態は否めないところです。様々な規模、また業態のすべての会員企業（社員）にとっては、必ずしも当てはまらない状況であることも事実だと思います。

本日のシンポジウムは、すべての会員企業に共有できることがらに拮げながら、且つ、具体的課題に具体的に応える場づくりとして企画したものです。この場が、各企業の取り組みの背中を少し後押しすることになったり、障害者の持ち味やいいところの発見につながるきっかけになれば幸いと思います。

★矢野 孝 氏 *****

ダンボールをつくっている会社の経営者です。同時に NPO 大阪障害者雇用支援ネットワークや全重協（社団法人全国重度障害者雇用事業所協会）の取り組みにも参画しています。

先ほどの内海さんのお話の中にもありましたが、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率 1.8%に対して、大きな規模の企業は「特例子会社」をつくり、障害者雇用が少しずつ増加してきています。その一方で、中小企業における障害者の実雇用率は減ってきているのが実状です。こうした企業では、法定雇用率があるわけですから、どうしていこうか苦慮されている。いわば「HOW の世界」とも言うべき課題を抱えていらっしゃると思います。

ところで、私の経営する会社の全従業員は 16 名です。うち、障害者が 5 名います。法定雇用率 1.8%の阿米にかかる最低従業員規模である 56 人以上を「HOW の世界」と表しましたが、56 人に満たない我々は「WHY の世界」、法定雇用率もないのになぜ障害者雇用に取り組むの？という世界だと思います。今日は WHY のきっかけとなった尊敬する先輩の話、日本理化学工業（本社：川崎市）の大山さんに伺ったお話をします。

日本理化学工業は、黒板で使うチョークを主に製造している会社です。そこでは 40 名ちかい知的障害者が働いています。大山さんは、その社長さんで、ある雑誌の取材で知り合いました。私大山さんに、“どんな人材と能力を期待していますか？”と質問すると、答えは 3 つでした。1 つは作業能力、2 つは作業効率、3 つ目は作業意欲でした。

私は正直、経営者として、こんな悠長なことでもいいのかなと素直に思いました。大山さんのあげた 3 つの事はすべて当たり前と言うか、働く前に身に付けておくべき資質のようなことがらばかりでしたから。続けて大山さんは、こうおっしゃいました。「1 つめの作業能力と、2 つめの作業効率は、企業努力で何とでもなるものだよ。ところが、3 つめの意欲は企業努力や経営者の力だけではどうにもならない。『君が居なければ会社が困る』ということを知ってもらえることなんだ。」判らせるのではなく、「判ってもらえること」と表現できる経営者。

その後で製造現場、ラインを拝見させてもらったのですが、いい会社というのは現場へ行けば空気でわかるものです。私も今日の午前中は、機械の故障で油まみれになって修理していましたが、現場の人間にはよくわかる本当にいい空気が流れているのです。

見学中に製品の点検作業ラインの障害者の手前で製品が滞りだしました。瞬間、私は「天使の手」という言葉が閃いたのですが、本当に天使のように滞ったラインの製品を、さりげなく他の点検ラインの従業員が持っていったのです。何の違和感も不自然さも感じさせない出来事でした。

大山さんは、こうもおっしゃいました。“幸せになる”ってどういうことか。まず、人から愛さ

れること、次に人の役に立つこと、そして人から評価され、褒められることだと思う。ところで、人から愛されること以外は、すべて働くことと一緒と違うか。

今日、お集まりの企業のみなさん、私自身が障害者雇用と向き合う大きなきっかけをつくっていただいた大山さんのお話をさせていただきました。大山さん御自身が、なぜ障害者雇用に取り組みはじめたのか。ずっと以前の話だそうですが、ある養護学校の先生から、卒業する生徒に職場を見せてくださいと頼まれたことがあるそうです。その時、先生が“この子は一生、職場という所を訪れる機会がめぐってこないと思います。卒業するという機会に一度だけ企業を見せてやりたいのです。”一生、企業や職場を見ない人がいるという現実を考えたことすらなかった自らに呆然とされたそうです。

今、障害のある人が働くことに、全国的なネットワークが進展してきています。同時に、地域の中での支援の輪も広がってきて、社会全体への広がりが感じられるようになってきました。この取り組みには、経営者もサラリーマンも定年退職者も、およそ企業で働いた経験のある人なら、誰でも何らかの形で関わることができることではないかと思っています。

☆米沢 正明 氏*****

参照いただいた助成金パンフレット

○障害者納付金制度に基づく各種助成金のご案内

○障害者の雇用支援のために

○雇用関係各種助成金ナビゲーションブック

※上記3種類のパンフレットは、いずれも梅田の阪急ビル8階の「ハローワーク事業主支援コーナー」に備えられています。ご利用ください。

障害者の雇用支援のために、国は各種の支援制度を実施していますが、今日はその中から雇用に関する助成金制度についてご説明します。予めご説明しておきますと、障害者の雇用に関しては法定雇用率というものがあります。この法定雇用率を上回っている企業が受け取る報奨金や調整金というものは、今日ご説明する助成金制度とは別のものをご理解ください。

さて、助成金制度には2つの大きな柱があります。まず一つ目の大きな柱となるのは、障害者の雇い入れに係る賃金助成でございます。そしてもう一つの柱は現在就業している障害者や、新たに雇い入れる障害者のために、より働きやすい環境づくり、つまり障害者が働きやすいように設備投資されたり、施設整備されたりするときの費用の助成金です。

まず、賃金助成のメインとなるのは、「特定求職者雇用開発助成金」制度です。この制度は、新たに雇い入れられた障害者の賃金の1/2～1/4（企業規模や対象者の障害等級等によって異なります）を、1年間もしくは1年半にわたり補助していく助成金制度です。もうひとつの賃金助成として、「試行雇用奨励金」を挙げておきます。高齢者や若年者と同様に、障害者にも「トライアル雇用制度」があって、3ヶ月のトライアル雇用期間中の賃金補助的なものとして障害者ひとりにつき月5万円を試行雇用奨励金として企業に支給させていただきます。

大きな柱の2つ目として挙げた設備整備等に関する助成金は、さまざまな助成制度がありますので、いくつかの例を挙げさせていただきます。

作業設備や福祉設備の設置に関してですが、例えば車いすに対応できるスロープを付けたり、移動の困難な障害者が社外に出なくても食事ができるような給食施設を設置したりすることに対して一定の助成が行われます。また、通勤が困難な障害者の雇用対策として、企業が通勤用自動車を購入したり、駐車場を借り上げたりして通勤を容易にする対策を講じた措置に対しても助成されます。

「障害者の雇用支援のために」のパンフレットをご覧くださいと、たくさんの種類の助成金があることがわかりいただけると思います。それら以外にも多くの助成制度があり、助成金の種類によって取扱機関が異なったりして、ご不便をおかけしたこともあろうかと思いますが、大阪ではそういったわかりにくさを解消するため、昨年4月から梅田の新阪急ビルの8階に助成金のワンストップ窓口となる「ハローワーク事業主支援コーナー」を開設いたしました。助成金の総合的な相談等ができますので、ぜひご利用ください。

☆三宅 嘉美 氏 *****

ジョブライフサポーターとは、大阪府の独自事業で、府下の施設や作業所で就職を希望する障害者に対して、いわゆるジョブコーチ支援をおこなう任務をもっています。例えば、大阪府下の養護学校を新たに卒業する知的障害者は、毎年500名を数えます。その内、約15%が就職し、約7割の人が施設や作業所へ移ります。この施設や作業所へ入所した人のうち、その後、就職する人は1%とだと言われていています。また、実際に雇用されている障害者の数はずっと変化していませんとも言われています。つまり、定着・職場適応がうまくいっていないため、新たに就職する障害者と同数の人が退職しているということにもなります。

まだ、始まったばかりの事業ですが、現在、大阪府下には70名のジョブライフサポーターがいます。実績として、これまで60のケースの支援をおこない、うち17~18名の就職を実現してきました。ただし、もう2~3名が離職してしまったのですが…。

ジョブライフサポーターの支援対象者は登録制になっています。今は250名の障害者が働きたいと登録しており、そのうち1/3が精神障害者となっています。登録にあたっては、まず障害者へのアセスメントを重視しています。面接によるアセスメントを通して、それに応じた「しごと探し」をおこなっていきます。

他に事業として行っている主なことがらを簡単に説明します。1つは、登録している障害者の実習先や雇用先などを探してくるしごとです。今日、この場でお話させていただく機会を持たせていただいたのは、“実習機会をもたせてください”、“せめて、職場の見学をさせてください”とお願いの機会だと思っています。

2つ目は、支援計画を策定し、支援体制を整えながら、計画的な支援をおこなうことです。登録している障害者とサポーターとが一緒になって、通勤支援、実習支援、定着やフォローアップの支援、またジョブだけではなく、ライフのサポーターとして、職業生活全般を支える生活面での支援もおこなっています。実際には、ジョブサポーター自身が先に実習先の企業や事業所で実習させてもらい、教えられるようになってから、障害者を伴い一緒に実習に入っていくというパターンになっています。

3つ目は、実習先をはじめ関係機関を交え、進捗の把握や問題の解決をおこないます。また、支援計画も必要に応じて見直しもおこないます。こうした取り組みを簡単なフローとして説明し

まずと、①ポーターが実習→②障害者とサポーターと一緒に実習→③職場の先輩・上司によるナチュラルサポートへの移行→④もし、上手くいかない場合は、別のチャレンジ機会を探す、という流れになります。

この事業は、企業・事業所の協力があってはじめて成立する取り組みです。藪から棒に“雇ってください”とは申しません。是非、“実習機会”や“見学の機会”を設けていただくと、大変ありがたいと思っています。

☆乾 伊津子 氏 *****

大阪市という名称が最初に付いていますが、大阪市内に限らず大阪府全体の広域を対象としています。また、支援対象は障害のある方で就労を希望する方に限っています。今日は、障害のある方々が職業知識や技能を習得し、職業人として社会参加できるように支援する「能力開発機関」と、就労支援をおこす「就業・生活支援センター」とが一緒になっておこなう就労支援ネットワークである『V－s i e n』における職業指導と就労支援についてお話しします。

この取り組みの大きな特徴として、3つの施設、「大阪市職業リハビリテーションセンター」「大阪市職業指導センター」「大阪市障害者就業・生活支援センター」の総体で支援体制をとり、就労を継続するための生活全般を含めて就労支援をおこなう点です。これは、障害のある方が安心して挑戦でき、もし失敗してもやり直しのきくという支援方針に基づいています。

様々な障害のある方々が参加されています。身体障害者、知的障害者の方をはじめ、発達障害といわれるLD（学習障害）とかADHD（注意欠陥や多動性障害）、アスペルガー、高機能自閉症の方、精神障害、また交通事故などで頭部損傷などによる高次脳機能障害での離職者の方、在宅就労を希望する方、また企業に在籍されている方でいわゆる中途障害者の方など、多様です。

一言で述べると、①就職できるまで、②就職できてからあとの定着支援、③失業した挑戦でき、やり直しがきくという支援内容になっています。

職業指導の特徴として、まず企業との連携が挙げられます。適宜に合った職業指導と実践的な職業指導、企業講座や企業からの受託業務、企業実習など、企業との信頼関係の構築により可能な事業です。

次に、適性を引き出す職業指導をおこなっています。得意な分野と不得手な分野を見極める指導です。これによりマッチングが変化してきます。また、大切なポイントとして、障害の種類や程度でなく、本人の意思を尊重する指導としていることが挙げられます。

訓練メニューは多岐に亘ります。身体障害者の方には主に事務系が多く取り入れられています。情報処理やビジネス実務などです。

在宅訓練もおこなっています。eラーニングでのWebラーニングやIT科などです。また在宅就業支援として「バーチャル工房支援事業」というのがあります。これはY社との共同プロジェクト事業なのですが、在宅勤務を可能とするために、共同制作とオンライン会議を応用しています。

この他に、在宅就業支援のスキームとして、受託事業を大阪市リハビリテーションセンターが取りまとめ、これを障害のある方に振り分けるという方法をおこなっています。先ほど、障害の種類や程度ではなく、本人意思の尊重を挙げましたが、精神障害者の委託訓練のメニューは、参加されている精神障害者の方々が企画をおこなったものです。

大阪というところは大変、社会的資源の豊富な地です。障害者の能力開発をおこなう機関も本当にたくさんあります。また、障害者就業・生活支援センターも府下 18 ヶ所が稼働しています。また企業や労働組合も参加した雇用支援ネットワークが活躍しています。「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」は、府下 665 名の枠があります。この社会資源を企業の方々がうまく使うことによって、ともに“いい関係性”が成り立ち、その結果、企業にも障害のある方にも役立つしくみと、ぜひ活用をお願いします。

(了)