
地方創生推進交付金

障がい者の多様な社会参加促進事業委託業務

報 告 書

平成30年2月

北 海 道

も く じ

1. 事業の背景・目的	01
(1) 事業の背景	01
(2) 事業の目的	01
2. 事業実施のプロセス	02
(1) 障がい者職域開拓に向けた取組概要	02
(2) 項目ごとの取組方法	03
3. 支援対象企業・団体へのコーディネート	09
(1) 取組概要	09
(2) 実施分野ごとの取組内容	10
4. 事例報告会の実施	18
(1) 開催概要	18
(2) 基調講演の内容	19
(3) 参加者アンケート結果	24
5. 総括（まとめ）	26
(1) 実施分野ごとの特徴	26
(2) 企業における障がい者雇用に結び付けていくポイント	28
(3) 今後に向けて	30

【参考資料】

■中央労働金庫ヒアリングメモ	33
■香川県における農福連携取組事例ヒアリングメモ	38

1. 事業の背景・目的

(1) 事業の背景

北海道では、「障がいがあっても、いきいきと働くことのできる地域社会の実現」に向けて、障がいのある方の幅広い職種における職場を確保するため、特に障がい者雇用率の低い産業分野における福祉と地域産業の連携モデルづくりに取り組んでおり、これまで、農業・商工業・観光業・水産業・情報通信業・サービス業のモデル構築を行ってきた。

そのような背景を踏まえ、本事業では、昨年度までに取り組んだ産業分野以外での就労事例が少ない分野に該当する企業や団体に着目し、障がいのある方の就労促進に向けた支援を行なった。

(2) 事業の目的

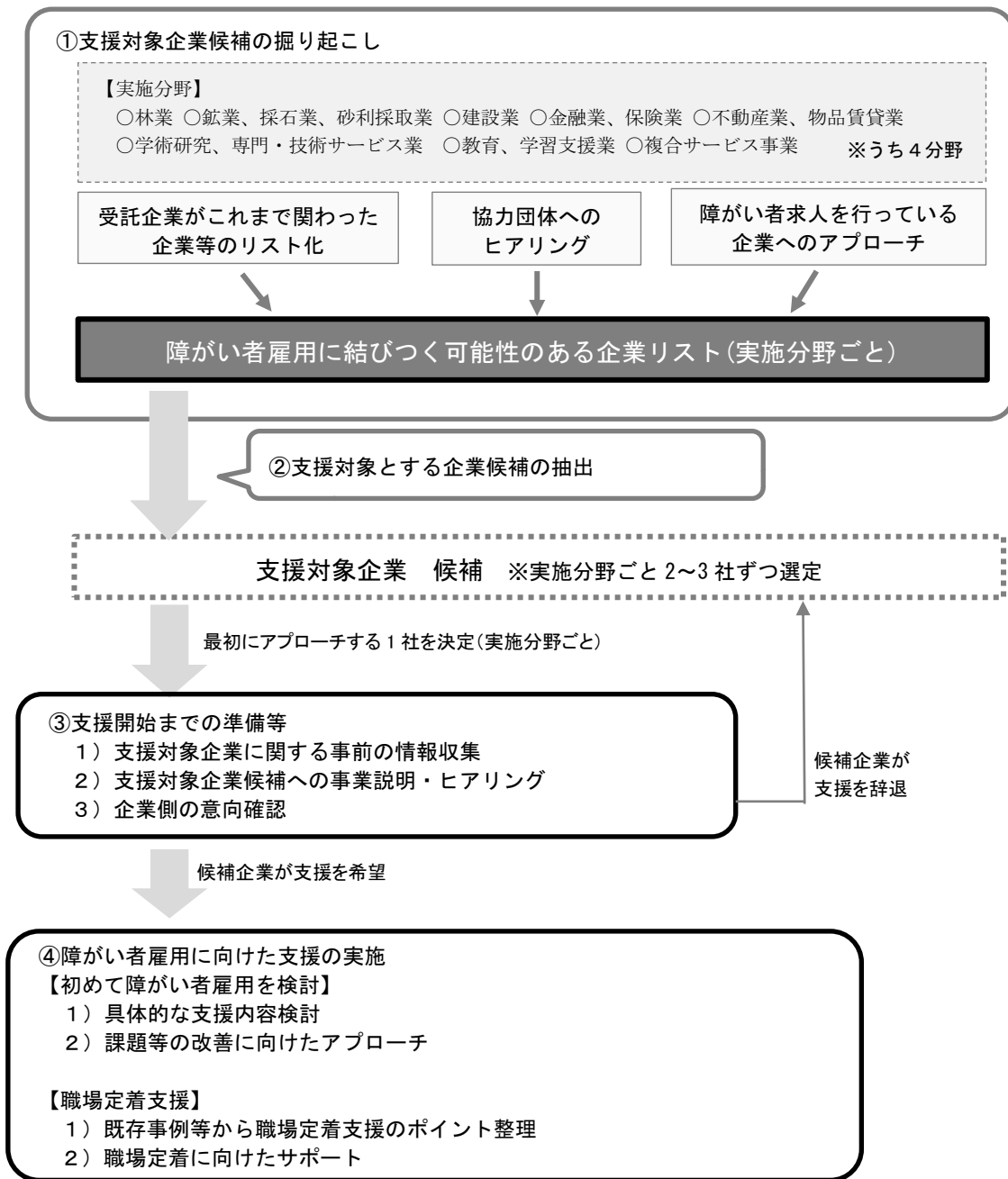
障がいがあっても、いきいきと働くことのできる地域社会を実現するため、障がいのある方の幅広い職種における職場を確保するための支援を行うことを目的とする。

2. 事業実施のプロセス

(1) 障がい者職域開拓に向けた取組概要

実施分野における障がい者雇用に向け、業務は以下の実施フローのとおり実施した。

図表1 業務実施フロー



(2) 項目ごとの取組方法

① 支援対象企業候補の掘り起こし

本事業で支援対象とする企業・団体を選定するにあたり、まずは該当する取組や就労に繋がる可能性のある企業・団体等の情報収集を図表 2 に示した方法で行った。

図表 2 支援対象企業候補の掘り起こし手法

<p>◆障がい者求人を出している企業へのアプローチ</p> <p>ハローワークの求人情報から現時点で障がい者求人を行っている企業に対してヒアリングを行い、本事業で行う支援に関心のある企業を抽出する。</p> <p>なお、求人情報の活用にあたっては、事前に北海道労働局およびハローワークに事業目的や内容について説明し、趣旨をご理解いただいた上で事業を推進する。</p>
<p>◆「障がい者職域創出支援事業委託業務」で把握している企業等のリスト化</p> <p>北海道が平成 25 年度に実施した「障がい者職域創出支援事業委託業務」において、障がい者雇用に関するヒアリング調査を実施していることから、この調査で収集した情報を障がい者雇用に向き企業を抽出するための基礎資料として整理する。</p>
<p>◆協力団体へのヒアリング</p> <p>協力団体(道内で障がい者や生活困窮者等への支援の一環で企業開拓に取り組んでいる団体)に対して、活動している地域の実情や、障がい者を雇用している企業の事例等に関するヒアリングを行い、本事業で支援できる可能性のある企業に関する情報収集を行う。</p>

ハローワークでの求人情報を調べた結果は図表 3 のとおり。

図表 3 ハローワークでの当該分野の求人状況

2017年6月26日時点

	ハローワーク インターネットサービス 検索結果	うち求人票を 入手できたもの
林業	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0
建設業	6	4
金融業、保険業	27	11
不動産業、物品賃貸業	35	13
学術研究、専門・技術サービス業	5	2
教育、学習支援業	1	1
複合サービス事業	2	1
合計	76	32

これらを踏まえ、障がい者雇用に結びつく可能性がある企業リストを作成した。

図表 4 障がい者雇用に結びつく可能性がある企業リスト

ID	業種	所在地	就業場所	職種	仕事内容	雇用形態	雇用期間	従業員数		備考・聞き取りメモ
								全体	就業場所	
1	建設業	旭川市	旭川市内及び道内	作業員	1. 造園工事 2. 緑化工事 3. 維持管理工事 4. 法面保護工事 5. 土木工事 ※造園工事、公園維持管理工事、緑化工事は旭川市内及び道内（稚内、留萌）で実行	正社員以外 契約社員 （1年ごと更新）	雇用期間の定めあり 12ヶ月 契約更新の可能性あり（条件あり）	13	13	増員募集
2	建設業	帯広市	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	土木工事の作業補助員	基本的に過度な重労働なし。職員及び職長の指示による作業。土木作業の他、測量業務の補助の作業をすることもあり。	正社員	雇用期間の定めなし	53	53	
3	建設業	札幌市中央区	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	建築設備	当社施工物件に関する電気設備・機械設備工事の計画、設計、施工管理	正社員以外 契約社員	雇用期間の定めあり 12ヶ月 契約更新の可能性あり（原則更新）	344	300	
4	建設業	札幌市東区	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	とび・土木・解体工 等見習い	・建設現場での作業 ・とび、解体工の手元作業 ・土木工事等見習い ・資材センター作業	正社員	雇用期間の定めなし	40	40	北海道障がい者就労支援企業認証制度登録企業。日本財団就職プロジェクト参加企業で雇法者の雇用にも理解あり。生活困窮者自立促進支援「就業訓練事業の推進」をH26より開始。
5	建設業	士別市								雇用に関心のある企業（雇用予定不明）士別地域障がい者職親会理事
6	金融、保険業	函館市	転勤の可能性なし 所在地または森彰晃 会議所内の駐在勤務 のいずれか	商工会議所共催・福祉 制度推進スタッフ	・函館商工会議所および森商工会議所 会員企業に対する生命保険による従業員 の福利・厚生制度（退職金・申慰 金）のコンサルティング営業 ・経営者のリスク管理や事業継承、資 産管理などのアドバイスや保険設計	正社員	雇用期間の定めなし	7,774	18	会社出入口スロープ有、エレベーター有、障害者用トイレ無（洋式トイレ有）
7	金融、保険業	根室市	根室市及び根室管内	営業社員	既設団体や個人の顧客へのルート営業 及び顧客管理安全アフター業務等に 従事。※自家用車を業務に使用できる 方。 パソコン操作（入力程度）可能 な方	正社員	雇用期間の定めなし	300	8	増員 アフラック代理店
8	金融、保険業	帯広市	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	営業職（保険）	既設団体や個人の顧客へのルート営業 及び顧客管理安全アフター業務等に 従事。※自家用車を業務に使用できる 方。 パソコン操作（入力程度）可能 な方	正社員	雇用期間の定めなし	287	14	増員 アフラック代理店
9	金融、保険業	札幌市中央区	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	エキスパート	生命保険、損害保険に関する一般事務 （窓口お問い合わせ対応業務等）※ 電話対応有（電話対応が困難な方は 無）	正社員以外 常勤嘱託	雇用期間の定めあり～ 平成30年3月31日 契約 更新の可能性あり （原則更新）	41,536	72	
10	金融、保険業	札幌市中央区	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	営業事務（損害保 険・生命保険）	更新契約の案内、保険契約の試算、見 積書の作成、事故受付、営業担当者の サブ、契約者からの問い合わせ対応、 募集人の教育	正社員	雇用期間の定めなし	51	19	
11	金融、保険業	札幌市中央区	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	一般事務	・PC入力 ・書類整理 ・ファイリ ング ・電話の取次ぎ ・その他一般 事務	正社員以外 パートタイ ム	雇用期間の定めあり 2ヶ月 契約更新の可 能性あり（原則更新）	2,727	81	
12	金融、保険業	旭川市	事業所所在地に同じ 転勤の可能性あり 旭川市内	一般事務	・総務庶務事務 ・郵便物の收受、発 送 ・パソコンを利用した書類作成 ・電話対応、来客対応	正社員以外 事務嘱託	雇用期間の定めなし	17,341	40	
13	金融、保険業	北見市	事業所所在地に同じ 転勤の可能性あり 北見市内、奥幌町他 転居を伴わない範囲	一般職員	○一般事務（託送準備・印刷・在庫管 理・ファイリング・入力作業・電話応 対等） ○生命保険および損害保険関 係事務ならびにこれに付随および関連 する業務	正社員	雇用期間の定めなし	42,245	170	
14	金融、保険業	札幌市中央区	室蘭市、苫小牧市 転勤の可能性あり 他道内各店舗（転勤 は住所の変更は伴わ ない範囲）	アシエイト	一般事務、営業事務、保険金支払業 務、庶務業務など（電話対応あり）	正社員以外 アシエイト （フルタイ ム）	雇用期間の定めあり～ 平成29年6月30日 契 約更新の可能性あり	27,352	337	
15	金融、保険業	札幌市中央区	根室市、中標津町 転勤の可能性あり 他道内各店舗（転勤 は住所の変更は伴わ ない範囲）	アシエイト	一般事務、営業事務、保険金支払業 務、庶務業務など（電話対応あり）	正社員以外 アシエイト （フルタイ ム）	雇用期間の定めあり～ 平成29年6月30日 契 約更新の可能性あり	27,352	337	
16	金融、保険業	旭川市	転勤の可能性あり	カウンタースタッフ	※来店者保険ショップ『保険物語』で の仕事 ※来店されたお客様の保険相 談・申込手続き・アフターフォロー・ 店舗内チラシ配布等 ※個人ノルマな し	正社員	雇用期間の定めなし	170	16	

ID	業種	所在地	就業場所	職種	仕事内容	雇用形態	雇用期間	従業員数		備考・聞き取りメモ
								全体	就業場所	
17	金融、保険業	江差町						297	297	H29.1月に江差信金と函館信金が合併。以前札幌の職業センター説明会も参加したこともある。今後取り組んでいかなければと思いつつ、お金を取り扱う場なので、不安もあり。コーディネート支援は前向き。
18	金融、保険業	帯広市		一般事務員						昨年のハローワークの面接会にも参加しており、増員に前向きであった。全店舗、エレベーターが設置されておらず。
19	不動産業、物品賃貸業	札幌市豊平区	転勤の可能性なし(札幌厚別北区)	(バ) 洗車・配車・回送スタッフ	帰着レンタカーの洗車、お客様への車両の回送・配車、簡易車両チェック(オイル・W液など)、電話予約受付、店頭車両貸し出し業務、案内、担当者不在時代行業務	正社員以外 パート社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	183	14	普通自動車免許(取得1年以上の方、A T車限定不可) 必要
20	不動産業、物品賃貸業	札幌市豊平区	転勤の可能性なし(札幌市北区)	(バ) 洗車・配車・回送スタッフ	帰着レンタカーの洗車、お客様への車両の回送・配車、簡易車両チェック(オイル・W液など)、電話予約受付、店頭車両貸し出し業務、案内、担当者不在時代行業務	正社員以外 パート社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	183	14	普通自動車免許(取得1年以上の方、A T車限定不可) 必要
21	不動産業、物品賃貸業	札幌市豊平区	転勤の可能性なし(札幌市北区)	(バ) 洗車・配車・回送スタッフ	帰着レンタカーの洗車、お客様への車両の回送・配車、簡易車両チェック(オイル・W液など)、電話予約受付、店頭車両貸し出し業務、案内、担当者不在時代行業務	正社員以外 パート社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	183	14	普通自動車免許(取得1年以上の方、A T車限定不可) 必要
22	不動産業、物品賃貸業	東京都新宿区	千歳市(転勤の可能性なし)	ホテル清掃スタッフ	○共用部の清掃、事務所内清掃 ○書類の整理 ○発送業務 ○電話対応は応相談	正社員	雇用期間の定めなし	598	10	
23	不動産業、物品賃貸業	東京都新宿区	札幌市(転勤の可能性なし)	ホテル清掃スタッフ	○共用部の清掃、事務所内清掃 ○書類の整理 ○発送業務 ○電話対応は応相談	正社員	雇用期間の定めなし	598	10	
24	不動産業、物品賃貸業	東京都港区	中標津町(転勤の可能性なし)	軽作業	・洗浄機を使用した2tダンプ、4tトラックなどのレンタカーの洗車作業、パワッシュョベルの洗浄作業・各種ホース、コード類の巻き取り、洗浄、結束作業・整備工場内の拭き掃除、レンタル機材の整理整頓・仮説ハウスの清掃	正社員以外 臨時社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	1,809	10	普通自動車免許あれば尚可
25	不動産業、物品賃貸業	東京都港区	帯広市(転勤の可能性なし)	軽作業	・洗浄機を使用した2tダンプ、4tトラックなどのレンタカーの洗車作業、パワッシュョベルの洗浄作業・各種ホース、コード類の巻き取り、洗浄、結束作業・整備工場内の拭き掃除、レンタル機材の整理整頓・仮説ハウスの清掃	正社員以外 臨時社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	1,798	17	普通自動車免許(通勤用で使用する場合)
26	不動産業、物品賃貸業	東京都港区	伊達市(転勤の可能性なし)	軽作業	・仮説ユニットハウスの清掃・ダンプ、トラック、重機の洗車・工場内清掃	正社員以外 臨時社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	1,673	6	普通自動車免許
27	不動産業、物品賃貸業	東京都港区	札幌市北区(転勤の可能性なし)	軽作業	・洗浄機を使用した2tダンプ、4tトラックなどのレンタカーの洗車作業、パワッシュョベルの洗浄作業・各種ホース、コード類の巻き取り、洗浄、結束作業・整備工場内の拭き掃除、レンタル機材の整理整頓・仮説ハウスの清掃	正社員以外 臨時社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	1,813	35	普通自動車免許
28	不動産業、物品賃貸業	東京都港区	江別市(転勤の可能性なし)	軽作業	・洗浄機を使用した2tダンプ、4tトラックなどのレンタカーの洗車作業・各種ホース、コード類の巻き取り、洗浄、結束作業・整備工場内の拭き掃除、レンタル機材の整理整頓・仮説ハウスの清掃	正社員以外 臨時社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	1,813	7	普通自動車免許
29	不動産業、物品賃貸業	東京都港区	札幌市南区(転勤の可能性なし)	軽作業	・洗浄機を使用した2tダンプ、4tトラックなどのレンタカーの洗車作業・各種ホース、コード類の巻き取り、洗浄、結束作業・整備工場内の拭き掃除、レンタル機材の整理整頓・仮説ハウスの清掃	正社員以外 臨時社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	1,813	6	普通自動車免許
30	不動産業、物品賃貸業	東京都港区	余市町(転勤の可能性なし)	軽作業	・洗浄機を使用した2tダンプ、4tトラックなどのレンタカーの洗車作業・各種ホース、コード類の巻き取り、洗浄、結束作業・整備工場内の拭き掃除、レンタル機材の整理整頓・仮説ハウスの清掃	正社員以外 臨時社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	1,813	3	普通自動車免許
31	不動産業、物品賃貸業	東京都港区	苫小牧市(転勤の可能性なし)	軽作業	・洗浄機を使用した2tダンプ、4tトラックなどのレンタカーの洗車作業・各種ホース、コード類の巻き取り、洗浄、結束作業・整備工場内の拭き掃除、レンタル機材の整理整頓・仮説ハウスの清掃	正社員以外 臨時社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり(条件あり)	1,813	20	普通自動車免許
32	教育、学習支援業	北見市	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	事務補佐員	○一般事務(事務局)・書類整理・パソコンを使用した書類作成・電話対応・書類の電子化(PDF)化 ※パソコン操作(ワード・エクセル等)及びインターネット操作(電子メール含む)ができる方	パート(非常勤)	雇用期間の定めあり 平成29年11月1日～平成30年3月31日 契約更新の可能性あり(条件あり)	301	301	欠員補充、応募者は今月面接予定。来年度の法定雇用率改正に向け、募集をかけている。ナカボツとの接点ない。個性によりどの配属が良いか法人も戸惑うこともあるので、コーディネート支援は前向き。

ID	業種	所在地	就業場所	職種	仕事内容	雇用形態	雇用期間	従業員数		備考・聞き取りメモ
								全体	就業場所	
33	学術研究・専門・技術サービス業	札幌市中央区	転勤の可能性あり 札幌市内近郊	ITエンジニア	・PCルーターのセッティング作業 ・IT業界でのヘルプデスク・コールセンター ・ネットワーク関連運用監視・保守など、お客様に向く	正社員以外 契約社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり (原則更新)	1,856	64	パソコン設定(事務・電話受付)の経験
34	学術研究・専門・技術サービス業	札幌市中央区	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	一般事務	・資料のファイリングや調査 ・家内職員の勤務整理や出張旅費請求業務 ・電話対応・来客対応	正社員以外 契約社員	雇用期間の定めあり 平成29年6月1日～平成30年3月31日 契約更新の可能性あり(条件あり)	1,581	144	車椅子は不可(施設が対応していない) 不動産関係業務経験、CAD操作経験あれば尚可、宅建、行政書士、司法書士、保険業務管理し、測量士等資格あれば尚可
35	教育、学習支援業	美瑛町	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	労務作業員	・館内(宿泊等を含む)、トイレ、風呂等の清掃(掃除機、モップがけ等) ・ベッドメイク ・タオル、せっけん等の消耗品の補充	正社員以外 非常勤 3年を限度に年度更新の可能性あり	雇用期間の定めあり～平成30年3月31日 契約更新の可能性あり(条件あり)	512	21	欠員補充
36	教育、学習支援業	釧路市	事業所所在地に同じ	一般事務員						今年の3月まで、釧路職親会の事業所利用者が雇用されており、3年働いて退職となった。5月に求人を見ているので、問いかけても良いのではないかと推薦。電話確認したところ、釧路校独自の求人ではなく、大学の採用窓口にお問い合わせのこと。
37	複合サービス事業	美幌町	事業所所在地に同じ 転勤の可能性なし	一般事務員	○パソコン(ワード・エクセルなど)によるデータ入力、文書作成 ○端末操作、電話対応 ○後方における事務処理 ○その他付随する業務	正社員以外 パート社員	雇用期間の定めあり 3ヶ月 契約更新の可能性あり	98	74	増員求人
38	複合サービス事業	羽幌町	事業所所在地に同じ	一般事務員				109		本所はバリアフリー対応。4年前に職親会にてヒアリング訪問。以前はハローワークに求人出していたが申込みもなく、ハローワークとも今は係わりがない。住居や交通の課題があるが、雇用に關心あり。
39	複合サービス事業	平取町	事業所所在地に同じ					192		理事との会話にて、障がい者雇用について、どこに問い合わせたら良いかわからないとの事で、情報提供に前向き。人事担当者不在の為、雇用については未確認で、未確認する。
40	複合サービス事業	北見市								オホーツク管内のJAによる担い手確保部会(事務局:JA中央会北見支所)において農福連携が話題に。その際関心を示したのが、JAきたみらい、これまで福祉サイドとの接点はない。障がい者雇用の可能性を検討できるか、アプローチする。
41	林業	津別町								津別町が目指す共生のまちづくりの一貫で林業での就労を検討できないが、まずは情報交換からアプローチする。

②支援対象とする企業候補の抽出

①で挙げた方法で、障がい者雇用に結びつく可能性のある企業をリスト化し、その中から本事業で実際に支援を行う候補企業を絞る。支援対象企業候補の選定にあたっては次の3つの視点で行った。

- <1> 障がい者雇用を積極的に考えている企業であるか
- <2> 当該企業の取組が、他の地域に波及できる可能性があるか
- <3> 取組地域・分野のバランスを考慮する

③支援開始までの準備等

1) 支援対象企業候補に関する事前の情報収集

既存資料や協力団体等からの情報提供をもとに候補企業に関する情報収集を行い、併せて、その地域の概況や特性、最近の動き等についても把握した上で企業へ訪問した。

2) 支援対象企業候補への事業説明・ヒアリング

候補企業を訪問し、本事業の趣旨や支援できる内容等について説明を行い、併せて、障がい者雇用に関するヒアリングを実施した。

ここでは、障がい者雇用における企業側の課題・不安の把握、企業の仕事内容等の聞き取りを行った。

3) 企業側の意向確認

事業説明・ヒアリングを踏まえ、本事業による支援を希望する意思があるかどうか、企業側に確認・了承を得た上で、コーディネート支援を開始した。

④障がい者雇用に向けた支援の実施

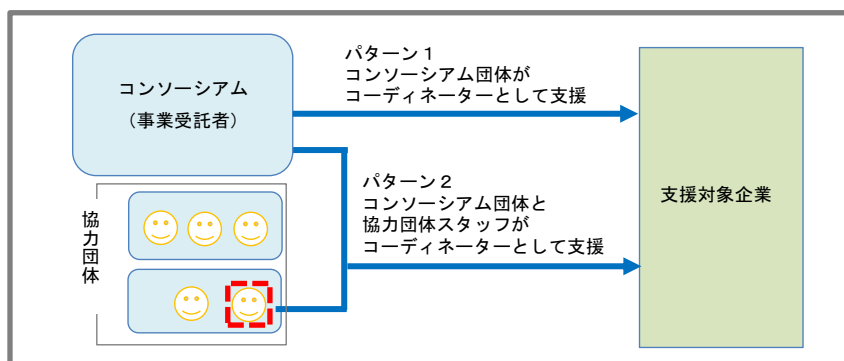
1) 支援方法の検討

ヒアリング結果等を踏まえ、企業側が抱える課題を整理した上で、協力団体等に助言をもらいながら、コーディネート方法を検討した。

2) 課題等の改善に向けたアプローチ

支援対象企業の実業や地域等を踏まえ、協力団体と連携しながら図表5の方法で、障がい者雇用に向けたコーディネートを実施した。

図表5 コーディネーター派遣パターン



雇用する側が「その仕事は障がい者にはできない」と思い込んでいる場合でも道具や作業指示方法等を工夫することで、作業が可能になるケースもある。そのため、支援対象とした企業・団体とのやりとりにおいては、福祉側の視点をうまく取り入れることを意識し、福祉との連携、障がい者雇用によるメリットを伝えることを意識した。実際に行った課題解決に向けたアプローチは次のとおり。

図表 6 課題解決に向けたアプローチの実施項目

- 障がい者雇用の既存事例の紹介
- 支援対象企業における業務の切り分けの実施
- 従業員向けの研修
- 地域の関係機関（障がい者就労支援機関、特別支援学校、行政、職親会等）とのマッチング
- 企業側・福祉側の情報交換の場の設定
- 障がい者雇用に関連する制度・助成金等の情報提供

3. 支援対象企業・団体へのコーディネート

(1) 取組概要

本事業でコーディネートした業種は、「建設業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」で、取組経緯は次のとおり。

図表7 コーディネート支援を行った企業・団体

業種	企業・団体 (所在地)	取組経緯
建設業	北洋建設 株式会社 (札幌市)	<p>同社は、ハローワークにフルタイム障がい者求人を毎月掲載しており、障がい者に限らず、触法者や生活困窮者も積極的に雇用している。すでに、障がい者雇用実績があり、実習も受入れている。しかし、就職後に辞めてしまうケースについてもフォローができておらず、従業員の定着フォローに対する関心が薄い状況であった。</p> <p>本事業をきっかけに、過去の退職者の状況を振り返り、課題検証しながら状況整理し、今後の就労定着に繋がるようなフォロー体制を目指してコーディネートを実施することとした。</p>
金融業、 保険業	道南うみ街 信用金庫 (江差町)	<p>2017年1月に2庫が合併し新たにスタートした信用金庫であるため、現在、効率化委員会内においてルール統一化や作業の本部集約等の見直しが検討されているところである。</p> <p>将来の法定雇用率アップや、地域で働きたい人の雇用という社会貢献も考慮し、多様な障がいのある人の雇用についても関心はあるが、お金を取り扱う仕事という事で職の作り方に不安要素があった。また効率化委員会内においても関心の低い方もいる現状である。</p> <p>本事業をきっかけに、金融業においても多様な障がい者の働き方の可能性がある事を効率化委員会等で事例紹介し、今後の業務見直しの中で検討活用いただき、段階的に障がい者雇用に結び付くようなコーディネートを実施することとした。</p>
教育、 学習支援業	北見工業大学 (北見市)	<p>これまで雇用していた事務補助員の退職に伴い、法定雇用率達成のために1名の障がい者を新たに雇用をしなければならない状況にあったが、ハローワークで求人を出しても採用できる人が見つからず苦慮していた。</p> <p>本事業をきっかけに、大学事務局内の仕事を整理し、対外的なコミュニケーション（電話対応や窓口での学生・教員対応）を必要としない仕事のみに従事できる体制を整え、障がい者の採用条件を緩和することにより、障がい者雇用を目指すコーディネートを実施することとした。</p>
複合 サービス 事業	きたみらい 農業協同組合 (北見市)	<p>労働力確保対策の一環で、「農福連携」および障がい者雇用に関心を持っていたが、障がい福祉に関する知識・ノウハウが不足しており、具体的な動きになっていなかった。</p> <p>本事業をきっかけに、障がい福祉の基本的な知識を持ち、地域での農福連携の導入および将来的なJAでの障がい者雇用に向けた検討を進めることとした。</p>

(2) 実施分野ごとの取組内容

①建設業

1) 実施概要

会社名	北洋建設株式会社	所在地	札幌市
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> ・札幌市東区で昭和48年創業。従業員は約80名。 ・足場組みや土木工事、解体工事を主としている。 ・札幌市白石区に資材センターあり、現場は他地区にある。 ・障がい者に限らず、触法者や生活困窮者など、幅広く従業員を雇用。 		
■障がい者雇用の状況			
<ul style="list-style-type: none"> ・5名（精神、知的、脳梗塞による中途障がい） ・北海道障がい者就労支援企業認証制度7ポイント取得 			
■障がい者雇用における課題			
<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークでの求人を常時行っており、応募者が複数あったが、採用を決めた後に当人から内定辞退の申し出があったり、働き始めて間もない時期に退職する方もおり、その都度対応に時間がとられてしまう。 ・就労場所である資材センターにおいては、資材の色分け等を工夫し、働きやすい環境を整えている。しかし、生活リズムの乱れからか早朝に集合しなければならない日に連絡なく遅刻し、そこから仕事へのモチベーションが下がって離職に繋がるケースが見られ、定着のためのフォローが課題となっている。 			
■主な仕事内容			
資材センターにて、足場などの資材片付け、高さ調整、器具の油さし、資材に付着しているコンクリートを剥がす作業等			
●コーディネートした内容			
<ul style="list-style-type: none"> ・求人情報への応募状況の確認、現状ヒアリング ・雇用者の作業現場視察 ・過去の辞退者状況ヒアリング、定着支援への課題検証 ・定着支援に向けた事例紹介・意見交換 			
●今後の展開			
障がい者に限らず、触法者や生活困窮者など、幅広く従業員を雇用してきており、実習受け入れにも積極的であることから、就労した方が長く働いていけるようなフォロー体制の構築を目指す。			
●取組成果			
<p>過去に退職した方の状況を振り返ることで、退職を決めてしまう前にどのように対処したら、本人のモチベーションを維持できるのか、意見交換を行った。この中で、支援機関に間に入ってもらう形で企業の意向を本人に伝えたり、働く側の希望を把握する機会を随時設けることの重要性や連絡網を整備するなど、従業員が企業側とスムーズに連絡をとれる体制を整えるといったアイデアが出された。</p> <p>また、職場定着については、職場環境だけでなく生活面のフォローも大きく影響しており、生活面のサポートにおいては支援機関との連携構築が重要であることを再認識できた。</p>			

2) コーディネート実施状況

2017年7月10日	<ul style="list-style-type: none">・業務概要の説明（代表者へ）・法人における障がい者雇用についてヒアリング
2017年8月7日	<ul style="list-style-type: none">・業務概要の説明（資材センター長へ）・現場における業務内容と課題等についてのヒアリング
2017年9月4日	<ul style="list-style-type: none">・求職予定者の実習について状況確認ヒアリング・今後のコーディネート支援についてヒアリング
2017年10月3日	<ul style="list-style-type: none">・求職予定者の実習について状況確認ヒアリング・今後のコーディネート支援についてヒアリング
2017年11月14日	<ul style="list-style-type: none">・求職予定者の実習について状況確認ヒアリング・今後のコーディネート支援についてヒアリング
2017年12月12日	<ul style="list-style-type: none">・12月新規雇用者の作業現場視察・定着支援に向けてのコーディネートについて意見交換
2018年2月1日	<ul style="list-style-type: none">・課題解消に向けたフォロー体制構築の提案、意見交換

②金融業・保険業

1) 実施概要

会社名	道南うみ街信用金庫	所在地	江差町
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> ・道南エリア 2 市 13 町を営業地域とする信用金庫。江差信用金庫と函館信用金庫が合併し、平成 29 年 1 月に誕生した。 ・常勤役職員数は 297 名（平成 29 年 3 月 31 日時点） 		
■障がい者雇用の状況			
<ul style="list-style-type: none"> ・4 名（身体障がい、内部障がい） 			
■障がい者雇用における課題			
<ul style="list-style-type: none"> ・信用金庫としては、多様な人材の受け皿となるべきであり、障がい者雇用も取り組む必要があると考えているが、現金を扱う仕事であるため、不安要素が大きく、どのように業務分担をすればよいのかイメージできていない。 ・管理部門の事務補助業務をパート職員や定年後の再雇用の人が担っているが、長期的には当該業務を担う人材確保が課題となっている。 			
■主な仕事内容			
<p>【管理部門】 総務部・人事部・経営管理部・監査部門 事務管理部・業務部 審査部・企業支援部</p> <p>【店舗業務】 預金・融資・外回り営業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・合併直後のため、管理部門が 3 か所（江差町・函館市・北斗市）に分散しているが、業務効率化に向け、機能集約やルールの一統化を検討中 ・清掃は外部委託 ・DM 発送や口座自動引き落としデータの管理等は信金の共同事務センターに委託 ・銀行店舗内で配布しているチラシ、封筒、名刺等の印刷は総務部で一括実施 			
●コーディネートした内容			
<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容、障がい者雇用に関する課題のヒアリング ・金融業における障がい者雇用事例の紹介 ・当該信金での展開可能性に関する意見交換 			
●今後の展開			
<p>地域の障害者就業・生活支援センターと接点を持ち、信用金庫の管理業務を中心に具体的な業務の切り出しを検討する。並行して、管内の高等支援学校の職場実習の受入れの検討を行う。</p>			
●取組成果			
<p>現金や個人情報を取り扱う業務での障がい者雇用はハードルがあるものの、信用金庫内の管理部門の業務内容を整理することで、継続的な障がい者雇用に向けた体制の整備に向けた検討を始めるきっかけをつくる事ができた。</p>			

2) コーディネート実施状況

2017年9月13日	<ul style="list-style-type: none">・業務概要の説明・信用金庫内における障がい者雇用に関する課題ヒアリング
2017年10月23日	<ul style="list-style-type: none">・金融機関雇用事例リスト紹介・視察に関する電話ヒアリング
2017年12月18日	<ul style="list-style-type: none">・「中央労働金庫」への視察・ヒアリング
2018年2月7日	<ul style="list-style-type: none">・視察結果の報告・信用金庫における業務切出しの方法を提案・次年度以降の動きについて意見交換

③教育、学習支援業

1) 実施概要

団体名	北見工業大学	所在地	北見市
団体概要	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒数 約 2,000 名 (大学 約 1,800 名、大学院 約 200 名) ・職員数 約 300 名 <p>うち事務局に勤務するのは約 100 名 (非常勤含む)</p>		
■障がい者雇用の状況			
・ 4 名 (軽度の身体障がい)			
■障がい者雇用における課題			
<ul style="list-style-type: none"> ・大学としては、法定雇用率を達成するために障がい者雇用をしたいが、これまで身体障がいのある方のみを採用してきた。就労先となる大学事務局は、電話対応や生徒とのやりとりなど、煩雑な作業が多く、知的障がいや精神障がいのある方の採用は難しいと捉えてきた。 ・過去に各部署からの業務分担をしようと試みたが、希望が出されず断念した経緯もある。 			
■主な仕事内容			
<p>大学事務局は、次の 1 室 7 課で構成されており、それぞれの業務内容は次のとおり。</p> <p>学長企画室 (職員：2 名、非常勤職員：1 名) ○企画立案、○組織整備、○中期目標・中期計画関係、○大学活動の点検・評価関係 等</p> <p>総務課 (職員：12 名、再雇用・非常勤職員：10 名) ○学内事務の総括、○会議及び諸行事、○大学諸規則等の管理、○広報全般 (例：HP や広報誌等)、○職員採用、任免、給与、○職員評価、○研修、出張、兼業、○休暇及び労働時間の管理、○共済組合に関する事、○各学科の事務に関する事 等</p> <p>財務課 (職員：13 名、再雇用・非常勤職員：5 名) ○財務関係の規則、○予算要求・配分、○経営分析、財務諸表、○会計監査、○物品・役務の契約、○物品の管理・運用、○仕様策定・機種選定、○収入・支出、資金管理・運用、○給与支給・所得税関係、○旅費・謝金 等</p> <p>施設課 (職員：8 名、再雇用・非常勤職員：2 名) ○キャンパス・施設に関する事務、○入札・請負、○建築・土木工事関係、○土地・建物・構築物の維持管理、○機械設備工事関係、維持管理、○ガス・石油の供給関係、○化学物質管理、○電気設備工事関係、維持管理、○電気の供給関係 等</p> <p>研究協力課 (職員：8 名、再雇用・非常勤職員：4 名) ○科研費、共同研究・受託研究・奨学寄附金、○知的財産、○研究活動の不正防止、○産業界との連携、○利益相反、○地域との連携、地域活性化、○公開セミナー、○国際交流全般 (外国機関との学術交流・協定等)、○外国人研究者・留学生、○職員・学生の派遣 等</p> <p>学務課 (職員：14 名、再雇用・非常勤職員：5 名) ○教育課程編成、○シラバス、授業・講義室・教具の管理、○学務関係業務の企画・立案、○学籍、履修・成績、○学生の入学・卒業、学位等、○教員免許資格認定、○高校との連携推進事業、○学生の課外活動支援、○学生の生活相談、経済支援、保健管理センター、○学生の就職支援 等</p> <p>入試課 (職員：5 名、再雇用・非常勤職員：1 名) ○入学者選抜方法等の企画立案、○入試広報、○学生募集、○センター試験・入学者選抜試験、○入学者関係 等</p> <p>情報図書課 (職員：6 名、再雇用・非常勤職員：4 名) ○図書館運営・企画、○図書契約、○学術情報、研究業績、○図書の分類・目録整理、○学内研究成果の収集・整備、○図書の閲覧・貸出・選定、○図書館利用案内、○カウンター業務、○文献複写 等</p>			

●コーディネートした内容	
<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークでの障がい者求人に関するヒアリング、トライアル雇用等の制度の紹介 ・管内ジョブコーチによる業務内容のヒアリング ・事務局の部署ごとの仕事の細分化し、ある程度平準化できる事務作業で1人区分の仕事となるよう整理 ・障がい者求人票の作成時の助言 	
●今後の展開	
<p>今回のコーディネート支援を踏まえて業務内容を修正し、改めてハローワークで障がい者求人を実施したところ、2名の応募があり、今後面接等を行う。</p>	
●取組の成果	
<p>今回、地域のジョブコーチとともに大学事務局の各部署を訪問し、普段の業務内容をヒアリングおよび業務の切り分け提案を行ったことで、障がい者が応募しやすい内容で求人を出すことに繋がった。加えて、事務局の各部署が抱える仕事の切り出し、具体的な業務項目を示すことで、ヒアリング時には挙がらなかった業務を切り出せるのではないかと提案が事務局内で出されており、今後障がいの特性に合わせた業務の切り出しが進んでいくことが期待される。</p> <p>また、このプロセスに地域のジョブコーチに入ってもらえたことで、採用時・採用後も福祉側のフォローができる体制となり、雇用者の定着率向上にもつながると考える。</p>	

2) コーディネート実施状況

2017年10月17日	<ul style="list-style-type: none"> ・業務概要の説明 ・大学における障がい者雇用に関する課題ヒアリング
2017年11月7日	<ul style="list-style-type: none"> ・事務局業務のヒアリング
2017年10月20日	<ul style="list-style-type: none"> ・大学へ仕事の切り分け提案 ・求人票作成のための助言
2018年1月	(・障がい者求人の実施) ※北見工業大学側で実施
2018年2月14日	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークでの求人状況のヒアリング ・コーディネート支援に関する感想聞き取り

④複合サービス事業

1) 実施概要

団体名	きたみらい農業協同組合	所在地	北見市
団体概要	<ul style="list-style-type: none"> ・オホーツク管内の旧 8JA（温根湯・留辺蘂・置戸・訓子府・相内・上常呂・北見・端野）が平成 15 年 2 月 1 日に合併して誕生した農業協同組合。管轄エリアは、北見市、置戸町、訓子府町。 ・職員数は 370 名、組合員戸数 1061 戸（平成 29 年 1 月末時点） 		
■障がい者雇用の状況			
<ul style="list-style-type: none"> ・支所間で書類や物品等をやりとりする際の連絡便を主に担当するスタッフとして、身体障がい者 3 名を雇用 			
■障がい者雇用における課題			
<ul style="list-style-type: none"> ・近年、「農福連携」を始め、農業分野での障がい者就労に関心を持っていたが、福祉関係者との接点がなく、行動に移せていなかった。 			
■主な仕事内容			
<p>J A では、農業生産・販売に関わる幅広い業務がある。農業生産に必要な資材を調達する部署、生産された農産物の販売・流通を担う部署の他、農業経営や生産技術に関わる専門的な知識を必要とする部署や、広報や農業研修の受け入れ対応を担当する部署もある。また、貯金・融資、共済などの金融商品を取り扱う部署まで、さまざまな機能を有している。</p> <p>部署ごとの主な担当業務は次のとおり。</p> <p>組合員ふれあい室：経営や技術に関する相談・指導、試験研究等 営農振興部：農業振興、担い手確保、農業研修受け入れ、各種イベント協力、広報・教育活動等 販売企画部：農産・畜産の販売戦略の構築、施設管理等 購買部：生産資材・燃料の安定供給、農業機械リース等 金融共済部：貯金・融資、共済事業等 総務企画部：総務・企画人事等</p>			
●コーディネートした内容			
<ul style="list-style-type: none"> ・障がい福祉制度の紹介（特に就労関連）、J A きたみらいの仕事内容のヒアリング ・J A がマッチングに参画している「農福連携」事例視察 ・J A 組合員アンケートによる農業者の農福連携へのニーズ把握 ・福祉事業所、行政を交えた意見交換会の実施 			
●今後の展開			
<p>J A での直接雇用の前段階として、地域の福祉事業所とのネットワークを構築するとともに、次年度組合員の畑で農福連携を実践する。</p>			
●取組の成果			
<p>J A として管内の農福連携に積極的に参画してもらったきっかけができたことで、福祉関係者と J A の接点が生まれた。この取組が具体化していくことで、それぞれが抱える課題やニーズを知る機会が増え、次の展開に繋がっていくことが期待できる。</p> <p>さらに、農福連携の取組を通して「作業の切り分け」の視点を J A 側が得ることで、J A 本体の仕事についても役割分担を見直し、障がい者雇用の受け皿づくりに繋がっていくことも期待される。</p>			

2) コーディネート実施状況

2017年7月14日	<ul style="list-style-type: none">・業務概要の説明・JAにおける障がい者雇用に関する課題ヒアリング
2017年8月31日	<ul style="list-style-type: none">・JA業務に関するヒアリング・障がい福祉制度の概要説明
2017年10月17日	<ul style="list-style-type: none">・障がい福祉制度に関するレクチャー・管内の福祉事業所との連携に関する意見交換・視察に関する意見交換
2017年10月20日	<ul style="list-style-type: none">・移行支援事業所連絡会でJAきたみらいの動きを紹介・移行事業所の意向把握
2017年1月12日	<ul style="list-style-type: none">・農福連携取組事例ヒアリング
2017年2月14日	<ul style="list-style-type: none">・JA、就労支援事業所、行政による意見交換・次年度の農福連携の取組方針協議・JAでの障がい者雇用に向けた方針整理

4. 事例報告会の実施

(1) 開催概要

①実施目的

本事業で実施した産業分野に関連する障がい者雇用の実践や企業側の考え方、コーディネートを行った4業種における障がい者就労の可能性・ポイントなどを障がい者就労支援機関等に周知し、道内各地域における障がいのある方の就労促進に結び付けるきっかけを提供する。

②開催内容

- 1) 日時：平成30年2月13日（火） 14:00～15:45
- 2) 会場：かでる2・7 1050会議室
- 3) 参集範囲：道内の障がい者就労支援事業所職員・その他障がい者就労支援関係者・行政職員・障がい者雇用に関心のある企業の人事担当者 等
- 4) 参加者数：44名
- 5) プログラム

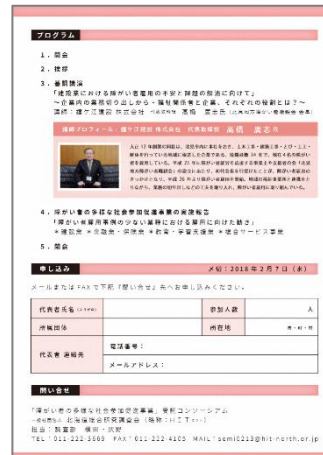
1	開会
2	挨拶
3	基調講演 建設業における障がい者雇用の不安と課題の解消に向けて ～企業内の業務切り出しから・福祉関係者と企業、それぞれの役割とは？～ 講師：鐘ヶ江建設 株式会社 高橋 廣志氏（北見地方障がい者職親会 会長）
4.	4分野における障がい者就労の可能性（平成29年度実施内容の報告）

6) 周知チラシ

表面



裏面



(2) 基調講演の内容

【講演タイトル】

「建設業における障がい者雇用の不安と課題の解消に向けて」
～企業内の業務切り出しから・福祉関係者と企業、それぞれの役割とは？～

【講師】

鐘ヶ江建設 株式会社 代表取締役 高橋 廣志氏（北見地方障がい者職親会会長）

【講演の内容】

① 鐘ヶ江建設における障がい者雇用の取組



1) 会社概要

大正 12 年に設立し、創業 95 年になる。土木工事、建築工事をしており、季節雇用も含め、34 名の従業員がいる。うち、4 名が障がい者で、知的障がい 1 名、身体障がい 1 名、発達障がい 1 名、精神障がい（てんかん定期治療）1 名である。

2) 障がい者雇用のきっかけ

周囲に障がい者雇用に携わる人が多かったことが、当社で障がい者を雇用するきっかけとなった。北見市には、セブン&アイホールディングスの特例子会社テルベという会社があり、19 年間障がい者雇用率が 60%を超え、「障害者活躍企業認証」を初めて受けた会社である。その会社の役員には「北見地方障がい者職親会」の顧問を務めていただいている。北見の職親会は平成 25 年 10 月に設立し、企業と就労支援をしている福祉機関で構成されている。

障がい者を当社ではじめて雇用するとなったとき、どのような雇用体系で雇用するかを考えた。障がい者が月額 15 万円程度の収入を得られるようにするには、1 人につき社会保険等で年間 250 万円ほどかかる。それだけのコストをかけるには、社長の独断ではなく、役員会の理解と決定が必要になる。企業では、人的インフラを整備しないと未来がないと言われる。そのことを役員にも理解してもらい、役員会で障がい者雇用に賛同を得ることができたため、障がい者雇用を試みることにした。



3) 障がい者を実際に雇うまでの体制作り

業務の切り出し

建設業は、「危険」「汚い」「きつい」など 3K や 5K と言われてきたが、「期待が持てる」「気概がある」「感動がある」という魅力がなければいけないと考えている。不況や高齢化により、建設業で働く人の数は減っているが、障がい者の中には働ける人が多くいる。北見市には、手帳を持っている人が 8,000 人を超えており、彼らが自立できるように可能性を見出していかなければいけないと思っている。

機材センターには、単管などの資材（写真 A）や除雪に使用するショベルカーがある。例えば、ショベルカーでの除雪作業はオペレーターが夜間に行い、作業後は付着した雪を取り払わないといけなため作業終了後もなかなか帰ることができない（写真 B）。また、コンクリートを打つ際に使用する型枠（写真 C）は、使用後に付着しているコンクリートを削り落とさなくてはならない。近年、型枠大工と呼ばれる職人の減少が深刻であるが、こういった作業も行っている。そこで、資材の整理整頓や機材の清掃は、専門職の従業員でなくとも、障がい者にもできるのではないかと考えた。実際、ゴミの分別作業（写真 D）は、知的障がいをもつ従業員が社内で最も優れている。妥協を許さない特性があるので、紙・鉄・アルミ等混合ゴミが減り、ゴミ処理にかかる費用が安くなった。

業務の切り出しを行えば、建設業には障がい者にできる作業は多くある。



写真 A 機材センターに置かれた単管



写真 B 雪が付着した除雪ショベル



写真 C コンクリートが付着した型枠



写真 D 機材センターのゴミ置き場
(ゴミの種類によって分別する)

従業員の理解

雇用は社長の専権事項であり、上手く利用するのは役員だが、働きやすくするのは現場の仲間である。まず、障がい者を認知することが大事だと考える。現場で働く技術職に、機材センターで障がい者の特性を見極めさせた。ものを整理整頓することに長けているという特性の報告があり、雇用すると会社が良くなるのではないかと考えた。障がい者の雇用以前は、整理整頓や分別が疎かであったが、現在では現場でも徹底され、機材センター内での整理整頓作業にかかる時間は半分になった。以前は従業員 3 人でしていた作業を、障がいを持つ従業員の作業として今は 1 人で行っており、他の従業員は、彼が仕事しやすいようきれいにものを置く等の配慮もするようになった。障がいを持つ従業員にも働きやすくなるよう、周りの従業員が協力し、現場が整理整頓される良い循環が起こっている。

障がい者の求人

障がい者の採用をするにあたり面接で本人の希望を聞いている。労働時間は他の事業所に倣い一日 5~6 時間にした。金土日はイベントに参加するため休みたいと申し出る人もいる。また、保護者より面談で様々な希望が寄せられることもある。しかし、企業としては正社員として雇用したいと考えているため、支援者を通してもらい距離をとった。障がい者も健常者も関係なく、働きはじめの 3 年間は投資期間と認識しており、その期間を大事にしている。

4) 勤務開始から現在までの取組

取り入れた工夫

建設業では一般的に、単管を 50 本で 1 束としている。知的障がいを持つ従業員は、30 以上の数を数えるのに不安がある特性がある。そこで、数を数えなくともきれいな六角形に積み重ねると 51 本になる治具（写真 E・F）を作った。社内の単位を 1 束 51 本に変更することに何ら問題はなく、作業効率が上がった。

他にも、治具の活用をして、建設業で使うことの多い木杭の先を丸鋸で作る作業もしている。丸鋸は危険なため、取り扱いには注意が必要だ。障がいを持つ従業員は丁寧に作業をするため、周りの従業員から工夫をして安全を確保し、杭先を作る作業をして欲しいという声が出た。そこで机上式丸鋸を用い、刃まで手が届かないようにした。きれいな杭ができると障がいを持つ従業員は喜ぶ。

仕事を依頼するときの工夫として、目安の作業時間に余裕を持たせることで、達成感を得やすくし、積極的にほめることを心掛けている。例えば、1 時間で終わりそうな仕事を「1 時間半でやってくれ」と依頼する。すると 1 時間で終わったとき、「30 分も早く終わった」とほめることで、お互い気持ちよく仕事をするができる。



写真E 治具を用いて単管の束を作る



写真F 六角形の形に整ったらまとめる
(「1 単位=単管 51 本」が完成)

課題とその対応

支援員に障がい者を紹介してもらう時、特性や就業履歴に関する書類をもらえないのが問題だ。個人情報であるからできないそうだが、円滑な採用のためには企業と福祉事業所の情報共有が必要だと考える。

また、時間管理が難しい。終業時間に保護者が迎えにくるので、勤務時間内に作業をやめてしまう。他の従業員より作業量が少ないことは問題ではないが、早く帰ってしまうのは問題だ。

失敗した事例がある。他の事業所でもあるかと思う。言葉の意味の取り方が違い、暴力行為を起こしてしまった知的障がいを持つ従業員がいた。「こんなに良い会社はそうそうない。他でこのようなよい会社で働けるとは限らないから、頑張りなさい」という従業員の発言を「あなたが働ける会社は他にない」と言われたと解釈してしまい、手を出してしまった。発言をした従業員ははずみで転び、手首の骨を折ってしまった。事故・事件であるため、会社では解雇せざるを得なかった。二者間の問題であり、会社に責任はないので謝罪してはいけない。支援員に間に入ってもらって解決することができた。支援員の役割は大きいですが、両者に板挟みにされるため、過度な介入は避けるべきだ。

一方、支援員には助けられている。障がいを持つ従業員が、仕事中に隠れて喫煙することがあり、人目に付きづらい木工所には木屑や紙くずが多く、引火する危険があった。支援員と相談し、目の届く通路に喫煙所を設けることで危険性を減らすことができた。福祉関係者は、本人の変化や特性など業務に関することまで細かな報告をしてくれるなど、大きな役割を果たしており、協力がなければ、障がい者を雇用することは難しい。

5) 障がい者雇用により生まれた変化と気づき

障がいを持つ従業員とも楽しく仕事ができている。安心安全な作業を目指すことは、より楽な作業と作業時間の時間短縮につながっている。また、できる仕事が増え、非常に助かっている。障がい者を雇用することで、むしろ利益が出ている。

利益と安全は、会社の両輪である。怪我をさせることがないように、治具を多く用いるなど配慮しており、従業員の意識も相当高くなっている。

②北見地方障がい者職親会としての取組紹介

1) 障がい者雇用のすそ野を広げるために

個人 122 人と企業 27 社の会費、北見市からの特別会費と身体障害者福祉協会の援助で運営しているが、資金不足が深刻だ。北見市のまちづくりパワー支援事業補助金を利用し、職親会では障がい者の保護者に対し、どのような就業場所があるのかを紹介するための「北見市における障がい者優先調達推進法対象事業所紹介」というパンフレットを作製した。

また、会社で建設工事をする際、近隣住民には粗品を持って挨拶しており、株式会社テルベの商品に優先調達事業所を示すシールをつけて配布している。工事の説明だけでなく、障がい者雇用についても説明することで、コミュニケーションを図っている。事業所の宣伝にもなり、障がい者雇用を存続させるためには必要である。

さらに、補助金を利用して、セミナーを開催している。生みの親、育ての親のように、職業の親も必要であると考えており、より多くの企業に参加してもらいたい。北見市と一緒に企業訪問し、実際に障がい者雇用につなげたこともある。

2) 地域貢献

特別支援学校には何度も訪問している。木工作业で使用する木材として、使いにくい端材ではなく、新材から切り出した使いやすいものを提供している。また、近隣会社にも協力してもらい、タイルの提供もしている。

③福祉関係者に伝えたいこと

取組をはじめて 4 年程になるが、企業には切り出せばたくさん仕事があると考えている。切り出した仕事を多くの事業所が一覧できる受け皿作りが必要だ。現在の仕組みでは、1 対 1 で作業の切り出しをしている状態。企業は事業所内にいる障がい者について何も把握しておらず、福祉事務所との間にギャップがある。福祉事業所では、障がい者にスキルアップをさせて一般就労につなげて欲しい。企業と福祉事業所の間にはコーディネーターがいれば、より円滑で多くの就労につながると考える。

④質疑応答

【質問者】 自立支援センターで就労支援をしている。実際に働いている知的障がい者はどのくらいのことができるのか。

【回答】 中度の知的障がい者が働いている。特性は実際に働いてみないとわからないため、トライアル雇用を導入し、現場の従業員が実習内で見極めをしている。指導に応じてくれるなら必ず働けると考えている。

(3) 参加者アンケート結果

① 調査概要

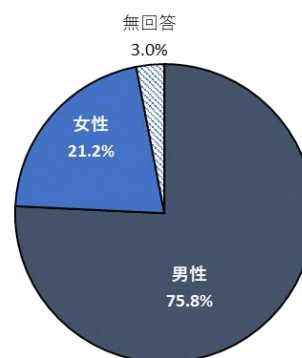
調査方法	セミナーに参加された方を対象に、アンケート調査票に回答いただき、セミナー終了時に直接回収。
回答数	33件
回収率	75.0% (セミナー参加者：44名)

② アンケート結果

<回答者属性>

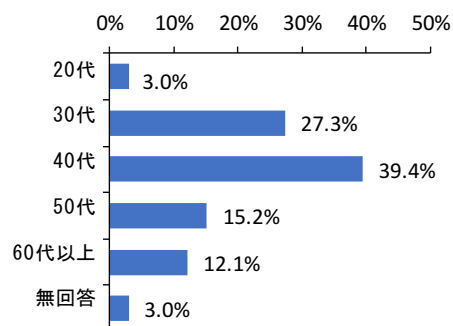
■性別

	件数	割合
男性	25	75.8%
女性	7	21.2%
無回答	1	3.0%
合計	33	100.0%



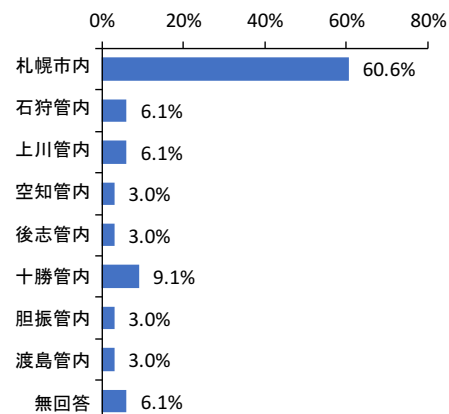
■年代

	件数	割合
20代	1	3.0%
30代	9	27.3%
40代	13	39.4%
50代	5	15.2%
60代以上	4	12.1%
無回答	1	3.0%
合計	33	100.0%



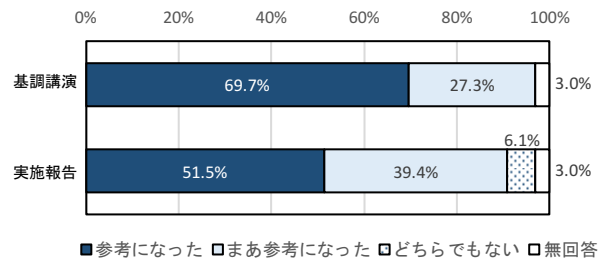
■居住地

	件数	割合
札幌市内	20	60.6%
石狩管内 (江別市・北広島市)	2	6.1%
上川管内 (旭川市 2)	2	6.1%
空知管内 (深川市)	1	3.0%
後志管内 (倶知安町)	1	3.0%
十勝管内 (音更町 2・清水町 1)	3	9.1%
胆振管内 (苫小牧市)	1	3.0%
渡島管内 (函館市)	1	3.0%
無回答	2	6.1%
合計	33	100.0%



<セミナー内容に対する感想>

	基調講演		実施報告	
	件数	割合	件数	割合
参考になった	23	69.7%	17	51.5%
まあ参考になった	9	27.3%	13	39.4%
どちらでもない	0	0.0%	2	6.1%
あまり参考にならなかった	0	0.0%	0	0.0%
参考にならなかった	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	3.0%	1	3.0%
全体	33		33	



<印象に残ったこと、参考になったこと（記述回答）> ※主な意見を抜粋

- ・障がい者雇用の難しさ、障がいをもっていてもできることがあること、受け入れ側がしっかり考え、合わせていくと仕事がしっかりまわっていくことが分かった。(30代・男性)
- ・高橋社長の雇用の上で工夫されたことなど、大変参考になった。(40代・男性)
- ・建設業の障がい者雇用は難しいイメージがあったので、高橋さんのお話が聞いて良かった。業務の切り出しができるという部分はとても未来のある話だと思った。(30代・男性)
- ・企業としての障がい者雇用のポイントや心構えが聞いて勉強になった。(40代・女性)
- ・障がい者雇用はトップ（経営層）の強い思いが欠かせないと感じた。(50代・男性)
- ・基調講演の高橋社長の障がい者雇用に対する考え方は、とても前向きであると共に、企業としてのあり方を明確にしているところが重要であり、定着支援のポイントであると感じた。(60代・女性)
- ・経営者の視点での障がい者雇用についての話はとても参考になった。特に福祉のプロではない話が今までになく、一番聞きたかった内容だった。(40代・男性)
- ・就労支援事業所はどこも一般就労させていきたいがつながりをつくれず困っている。仕事の切り出しとマッチングができるきっかけがほしいと思った。(40代・女性)
- ・企業（建設業）の方には、まだまだ障がい者にもお願いできる仕事があるという発言があり、もっと情報を貰える企業と支援事業所のネットワークが必要と強く感じた。(60代・男性)

<セミナーや障がい者就労に関する自由意見（記述回答）> ※主な意見を抜粋

- ・どの分野に就労支援員として障がい者雇用の説明にいけばいいのか、とても参考になった。(40代・男性)
- ・企業側でも障がい者就労に積極的に取り組んでいるところがある事を知れ、勉強になった。(30代・男性)
- ・福祉のプロではない方の話はとても大事だと思う。企業と福祉の考え方のずれがあるので、融合していける機会を設けた方がよいと思う。(40代・男性)
- ・今後は仕事の切り出し方等のセミナー等があれば、ぜひ参加したい。(40代・女性)

5. 総括（まとめ）

（1）実施分野ごとの特徴

本事業では、障がいのある方の自立支援に向け、就労の場の拡大や就労継続支援事業所における工賃向上が大きな課題となっていることを踏まえ、「建設業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」に着目し、それぞれの企業・団体における障がい者雇用の課題・不安を整理し、雇用に向けた可能性を検討してきた。

今回、コーディネート支援を行った結果を踏まえ、実施分野ごとの障がい者雇用に関する特徴をまとめる。

①建設業

- ・建設現場は、危険で安全性の配慮が必要ということで、障がい者雇用を躊躇する企業が多いが、資材置場での作業の切り出しを行うことにより、単管の整理や付着コンクリート除去作業、回収した資材ゴミ分別作業、ショベル等機器の付着物除去作業等、障がい特性に合わせた作業を切り出すことができることから、障がい者就労の場となりうる。

②金融業、保険業

- ・現金や金融商品、個人情報を取り扱うことから身体障がい以外の障がい者雇用に対するハードルが高い。
- ・金融機関の統合や一部の業務を外部委託することで、特に間接部門の業務の効率化を図る動きが出てきていることから、障がい者雇用の視点での作業を切り分けるという発想を取り入れることで、身体障がい以外の雇用に結び付けられる可能性がある。

③教育、学習支援業

- ・大学事務局で担っている仕事は、部署ごとに見ると、どれも学生や教員、外部機関などとのコミュニケーションが必要となるため、採用基準の中に電話や対面でのコミュニケーションができることが必須条件となっていた。
- ・しかし、大学事務局内には、学生や教員とのコミュニケーションを必要とする仕事の他に経理や広報などの事務作業、入試に関する書類作成・発送業務、大学構内の管理等、様々な仕事があり、部署を問わず頻度や期間等で整理することで、ある程度平準化できる仕事を切り出すことができることが確認できた（図表8）。
- ・部署間での業務調整の仕組みを作る必要はあるが、障がい者雇用のハードルを下げるだけでなく、部署間の情報共有に繋がったり、事務局全体の業務効率化に結び付くことも期待できる。

図表 8 大学事務局における業務の切り分け提案

	定期的な仕事	不定期に発生する仕事
部署ごと	(財務) 給与明細の準備 (入試) 出願受付～志願票の確認作業 (入試) 合格通知の発送作業 (入試) オープンキャンパスの準備に関わる作業 (財務) 授業料納入通知の発送 : 4月・10月 (財務) 年末調整に係る確認作業等 (学務) 成績表の発送 : 9月、2月	(総務) 関連新聞記事を回覧用に整理 →各課に回覧として届ける (図書) 新たに購入した図書、書籍の貸し出し準備 (カバー掛け等) (図書) 本棚、図書の上、PCのホコリ除去、または拭き掃除 (財務) 伝票、領収書等の書類整理 (ファイリング) (施設) 駐輪スペースの警備、整理 : 5～10月 ※現在は外注 美化補助⇒清掃業者の作業範囲に入らない部分の清掃作業
部署問わず	<ul style="list-style-type: none"> ・会議関連⇒資料等の帳合、会場設定 ・学内郵便⇒郵便物を各課へ届ける、各課から郵便物を受け取る ・郵便物の発送手続き⇒金額、数のチェック ・シュレッダー⇒各課にてシュレッダー横に箱を用意して、対象紙を入れておき、作業は各課に出向いて実施 ・郵送物の発送準備⇒内容物確認、封入れ、宛名貼り、数の確認 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・イベント (公開セミナー等) の準備に係る作業 ・イベント後のアンケート集計作業 ・求人情報のデータ入力 ・ホームページや広報の原案作成補助

④複合サービス事業

- ・複合サービス事業は、②金融保険業と③教育支援業を併せ持つ業務内容となっており、この2つの取組を組み合わせることで障がい者雇用につながる可能性がある。
- ・ただし、協同組合の場合、人の雇用においても組合員の意向に配慮する必要があるため、一般的な会社と比較して障がい者雇用のハードルが高い印象がある。地道に障がい理解、障がい者雇用の必要性を理解してもらい、ステップを踏んで直接雇用に結び付けていくことがポイントとなる。

(2) 企業における障がい者雇用に関わり付けていくポイント

今回、本事業で実施した企業・団体でのコーディネート支援を通して、障がい者雇用の場を広げていくためのポイントとして、平成 28 年度「障がい者就労の多様な産業創出事業委託業務」報告書には、「障がい者が担う仕事・業務を具体的に示す」「直接雇用の前に、まずはお互いを知るための機会を持つ」の 2 つが挙げられている。そこで取り上げられているポイントは、昨年度取り組んだ 4 つの実施分野以外での取組にも共通する可能性があるとしており、今回の業務においてもそのことは確認された。

図表 9 平成 28 年度「障がい者就労の多様な産業創出事業委託業務」報告書で示された障がい者雇用のポイント 2 点

■福祉側と産業側が顔を合わせる機会(ゆるやかなネットワーク)をつくる

今年度の事業をきっかけに、3 分野それぞれで、福祉側と産業側が顔を合わせ、障がい者就労の可能性について議論する場が生まれた。ここで出された話題で共通していたのは、福祉側と企業側とがお互いに情報不足が多々あることであった。

お互いを必要とする場面やポイントがどこにあるのかを探り、そこを共有することができれば、障がい者理解が進み、そこから雇用に関わり付く可能性が期待できる。そのためには、福祉側と産業（企業）側が顔を合わせるゆるやかなネットワーク（協議会等）の場をつくることが重要と考えられる。

■できることから一つずつ、連携したという実績を積む

最初から障がいのある方の直接雇用を前提にしようとすると、企業側にとっては不安要素が大きく、なかなかその一歩を踏み出すことは難しい。しかし、まずはお互いを知る機会として「実習」や「施設外就労」といった制度を利用したり、まずは支援員や養護学校の教諭が企業の仕事現場に出向き、どんな仕事なのかを見てもらうことも障がい者就労に関わり付く一歩になりうる。

さらに、今年度の取組を通じて、障がい者雇用を広げていく上でのポイントを2点挙げる。

図表 10 障がい者雇用のポイント2点

■障がい者が担うと思われる仕事・業務を具体的に提案する

「業務の効率化」「作業の切り分け」については、言葉で聞いても具体的に1人区分の仕事になるのか、イメージを持つことが難しい。

今回、北見工業大学の取組においては、実際の仕事内容をヒアリングさせてもらい、この仕事であれば切り分けられるという項目を第三者のコーディネーターが具体的に示したところ、ヒアリングに時には出てこなかった仕事も切り出せるという意見が追加で出された。

また、香川県では、就労支援を行うNPOと地元JAが連携して、農家での仕事を地域の就労支援事業所が請け負っている事例では、初めて農作業を依頼する際には、福祉事業所の支援員に仕事の内容を見てもらい、対応できるかどうかを判断してもらう。できると判断した事業所に畑に来てもらって作業をしている様子を近隣の農家の人にも見てもらうようにJAが声掛けし、障がい者が畑で作業をする様子を実際に見てもらう機会を作っている。そこに見に来た農家から、うちはこれをお願いしたいがどうかという依頼が出され、次のマッチングに繋がるというよい流れが生まれている。ここでのポイントは、実際の仕事を見てもらうことで「お互いがお互いを選ぶ」仕組みがあることだと捉えている。

■職場定着に繋がるポイントは、小さな変化を見過ごさない工夫

職場定着に繋がるポイントとしては、障がい者スタッフの日々の様子に気を配り、小さな変化を見過ごさないような工夫を取り入れることがポイントであると考えます。

例えば、北洋建設での意見交換においては、早朝出勤などがきっかけで生活リズムが乱れたり、体調不良に陥ったタイミングで、従業員と会社側のコミュニケーション不足から欠勤に繋がり、仕事へのモチベーションが低下し、そのまま退職に繋がっている可能性が示された。最初の変化の段階でフォローできていれば、退職に至らずに済んだかもしれない。

中央労働金庫の取組の中では、業務日誌のやり取りを通じて毎日自分の体調や仕事の状況を振り返るようにしており、さらに「STEP UP シート」を使って、仕事面・生活面での目標設定とその振り返りを定期的に行っている。加えて、定期的に福祉事業所の支援員や医師との面談の場を設けて従業員が相談しやすい機会を作っている。

(3) 今後に向けて

本事業では、「建設業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」に該当する企業・団体において、障がい者雇用に向けたコーディネート支援を行ってきた。

企業が新たに障がいのある方を雇う、障がいのある方が会社で働くということは一朝一夕に実現するものではないが、就業人口が減少していく中で、働く意欲のある人をどう企業・団体に雇用していくかは産業分野に関係なく共通の課題になっている。

障がい者雇用は、一つのマニュアルや事例をまねるだけで実現できるような単純なものではないが、「障がいのある方とともに働く」という考えを会社を取り入れることで、これまでのやり方を変えたり、表示や道具等の工夫に繋がり、結果的に障がいの有無に関わらず誰もが働きやすい会社に生まれ変わるきっかけにもなりうる。障がい者雇用を義務ではなく、よりよい会社づくり、働きやすい環境づくりの好機と捉え、障がい者雇用を積極的に進める企業や団体が増えていくことを期待したい。

参 考 资 料

■中央労働金庫 ヒアリングメモ

日 時 2017年12月18日(月) 9:30~12:30

場 所 中央労働金庫 総務人事部 執務室

対応者 中央労働金庫 総務人事部 上席調査役 鶴淵弘美氏、

専任指導役 職業生活相談員 山本富子氏

1. 中央労働金庫の概要

- ・平成13年4月、関東7都県と山梨県の8つの労働金庫が合併し、中央労働金庫が設立。勤労者のための非営利・協同組織の福祉金融機関として、営利を目的とせず公平かつ民主的な運営を行う。
- ・役職員数2,435名(平成29年3月末時点)。総務人事部ワークサポート部門で精神障がい者6名を雇用、その他の部署にて2名の精神障がい者を雇用(ワークサポート部門から異動した2名)している。その他、身体障がい者を雇用しており、法定雇用率を達成している。

2. 精神障がい者雇用に取り組むきっかけ

- ・平成21年に厚生労働省の精神障害者雇用促進モデル事業(※1)を活用し、精神障がい者を雇用するための受け皿づくりを2年間行い、人事総務部に「ワークサポート部門」を設置。6名の精神障がい者を雇用できる体制を整えた。
- ・モデル事業として体制を整える過程では、先進企業見学やハローワーク、職業センターや福祉事業所との接点を持った。特にIT系企業の特例子会社を見学した際、精神障がいがある従業員が、パソコン作業をしている様子を見て、中央ろうきんでの雇用イメージが具体化したとのこと。

※1 精神障害者雇用促進モデル事業

厚生労働省において、精神障害者雇用促進のため、精神障害者雇用の意欲はあるものの、そのノウハウが十分でない企業において、精神障害者の障害特性に応じた職域開拓や支援体制の整備等に取り組むことにより、精神障害者の雇用・職場定着のノウハウを構築することを目的とした事業

3. ワークサポート部門について

- ・部門を管理する職員2名と障がい者スタッフ6名の8名体制。男性3名・女性3名で、勤続9年が3名、5年・4年・3年がそれぞれ1名ずつとなっている。また、ワークサポート部門を卒業し、他部署で勤務している職員が2名いる。

- ・ワークサポートで担う仕事は、ろうきん内の他部署から依頼された仕事とワークサポート部門設置に伴い新たに作った仕事で構成されている。ろうきん内の他部署から依頼される主な仕事は、「本店・支店間や部署間の連絡便対応（集荷ポストから取り出して配布、部署から書類等を回収して集荷ポストへ運ぶ）」「アンケート入力作業」「DM 発送作業（書類の折り込み、宛名ラベル確認、封入作業等）」「セミナーや会議資料の作成」「書類への押印作業」「繁忙期の他部署支援」。ワークサポート部門設置時に新たに作った仕事としては、「Re Book（※2）の入庫管理・整理作業」「リユース品の管理（※3）」である。
- ・人事総務部に所属する1部門だが、ワークサポート部門として独立した執務室を設置している。執務室内には相談ルームが設けられていたり、体調不良時には横になって休憩できるようソファベッドも準備されている。

※2 Re Book

中央ろうきんと会員である労働組合・生活協同組合とその組合員がともに取り組む、新しい社会貢献の仕組み。主に知的障がいや発達障がいの方を支援する福祉施設へ古本を寄贈することで、障がいを抱えた方々に“はたらく場”の創出に取り組む。

※3 リユース品の管理

各部署で使っているクリップ類、ガチャ玉、クリアホルダー等の事務消耗品をワークサポート部門で回収し、必要時に再配布できる仕組み。

4. 障がい者雇用に関する工夫

■毎日、その日のタイムスケジュールを作成し、朝のミーティングで共有

- ・職員が、毎日その日に行う作業内容を整理し、誰がどの時間にその作業を行うのかを示したタイムスケジュールを作成し、朝のミーティング時に共有する。そうすることで、本人は一日の流れを把握でき、また他のスタッフがどんな仕事をしているのかも知ることができる。
- ・朝のミーティングでは、支援員との面談や通院、休暇の確認なども行っている。

■手順を習得するまでのプロセスの明確化

- ・例えば、連絡便については、最初は障がいスタッフ2名と職員1名で作業を行い、やり方を確認した。その後、障がいスタッフ2名に作業を任せる期間を設け、問題なくできるようになったことを確認した後に1名で担当するようにした。

■作業ごとの担当は作らず、全員で仕事を回す

- ・業務マニュアルを作成し、基本となる作業方法については、いつでも確認ができるようにしている。

- ・ワークサポート部門で扱う仕事は誰でも対応できるよう、作業ごとの担当は作らず、全員で仕事を回すようにしている。そうすることで、急に休む人が出ても周りに対応できる。
- ・同じ作業でも人によって作業スピードややり方が異なるため、納期が決まっている作業については、確実に終わらせられるよう業務を割り振る職員が分担を工夫している。

■よりスムーズに作業ができるよう道具を工夫する

- ・押印作業時に手が震えて作業がしにくい様子が見られたため、押印時に用いる補助用具を作ったり、DMに封入する返信用封筒を大量に折る作業が発生した際にはスムーズに封筒を折るための道具を作っている。
- ・作業の様子を見ながら、こういった工夫ができるかを考えながら仕事をしている。

■他部署からの業務の切り出し

- ・各部署から仕事を出してもらう際には、「業務依頼書」を用いて受け付ける。業務依頼書には、部署名・作業項目・担当者・タイミング（日次～年次）・業務内容・時期・備考を記入するようになっている。なお、業務依頼書を提出する際には上役の決済が必要（個人的にワークサポート部門に仕事を依頼することはできない）。
- ・ワークサポート部門で受けた仕事は、職員が日時・月次・年次・随時作業に振り分け、いつどんな作業があるのかが分かる一覧を作成した。
- ・ワークサポート部門立ち上げ当初は、なかなか他部署から業務切り出しが出てこず、部長会議等で何度も依頼してきた。それでも仕事が足りない場合は、直接部署に出向き、仕事を探しに行ったとのこと。
- ・障がい者雇用の体制を作るにあたり、期間を問わず常に作業を用意する（中央ろうきんの場合は、Re Book とリユース品の管理）ことは重要。また、他部署から請けた仕事でミスを出してしまうと次の依頼がなくなる恐れがあるため、指差し確認やダブルチェックをするなど、管理を徹底している。

5. 定着支援に関する取組

■業務日誌によるコミュニケーション

- ・業務日誌を活用。日誌は、出勤時・退勤時の体調（5段階評価）、午前・午後それぞれ行った作業項目、備考欄で構成している。備考欄には、職員への連絡・相談事項、疑問や困っている点、感想や体調など自由に記載するようになっている。
- ・日誌は職員が毎日目を通し、コメントを返すようにしており、コミュニケーション手段の一つとなっている。

■3 カ月単位で目標設定を行う「STEP UP シート」の活用

- ・ 普段の仕事におけるスキルアップと生活習慣の管理を行うことを目的に、自ら目標設定し、その目標に対する取組がどのようになっているかを自己評価することとしている。仕事内容、健康面、仕事や生活行動に関する振り返りについて、1 か月ごとに自らコメントを記入し、3 カ月ごとに総括をするサイクルとなっている。
- ・ 「STEP UP シート」の作成にあたっては、作業療法士の助言を受けながら作成したとのこと。

■支援員・医師との面談

- ・ 月 1 回程度、福祉事業所の支援員との面談の場を設けている。1 人あたりの時間は 30 分から 2 時間程度。まず、障がい者スタッフと支援員が話をし、その後、ワークサポート部門の職員が加わり 3 者で話をする。最後に職員と支援員が話をするという流れをとっている。
- ・ 医師との面談も月 1 回行っている。まず、医師に職場の勤務状況を見てもらった後、ワークサポート部門の職員と医師が面談。その後、障がい者スタッフと医師の個別面談を行う。最後に職員と医師で今後の方針を確認する。

■ワークサポート部門の次のステップを準備

- ・ 本人の希望があれば、ワークサポート部門から他の一般部署への配置換えも検討する。すでに 2 名がワークサポート部門から他部署に異動している。
- ・ ただし、本人が希望すれば異動できるのではなく、支援員と医師の了解を得る必要がある。また、ワークサポート部門に所属しながら異動先の仕事行う期間を設けている。そうすることで、本人が異動先の仕事に慣れることができ、さらに受入れ側の部署も作業指示や業務の分担などを習得できるため、よりスムーズな異動が実現している。
- ・ 部署が変わった後も、随時ワークサポート部門の職員のフォロー体制は継続しており、昼休みなどはワークサポート部門の同僚と過ごすスタッフもいるとのこと。

5. ワークサポート部門設置による効果

■職員の事務作業を軽減

- ・ ワークサポート部門で業務を分担することで、これまで職員が残業をして行っていた事務作業の軽減につながった。

■リユース品の管理が実現

- ・ 事務用品のリユースについては、以前からもったいないと感じていた職員から出されたアイデアがもとになってワークサポート部門の仕事になっている。

- ・通常業務の中で対応することは難しく見過ごされがちになっていたことが、ワークサポート部門ができたことで仕組みとなり、リユース品をうまく活用できるようになった。
- 中央ろうきんの社会貢献活動が実現
- ・**Re Book** については、中央ろうきんの利用者にとっても参加しやすい社会貢献活動の一つで、中央ろうきんの **CSR** 活動の一つとなっている。
- 中央ろうきんの取組が他企業へ波及
- ・ワークサポート部門の取組を参考に、障がい者雇用を開始した企業が生まれている。

■香川県における農福連携取組事例ヒアリングメモ

日 時 2018年1月12日(金) 9:30~12:30

場 所 社会福祉法人朝日園・(株)GR プラント選果施設・JA 香川県大内集荷場

対応者 社会福祉法人朝日園 理事長 高橋英雄氏 (就労センター協議会理事長も兼務)

NPO 法人香川県社会就労センター協議会 コーディネーター 阿部 隆弘氏

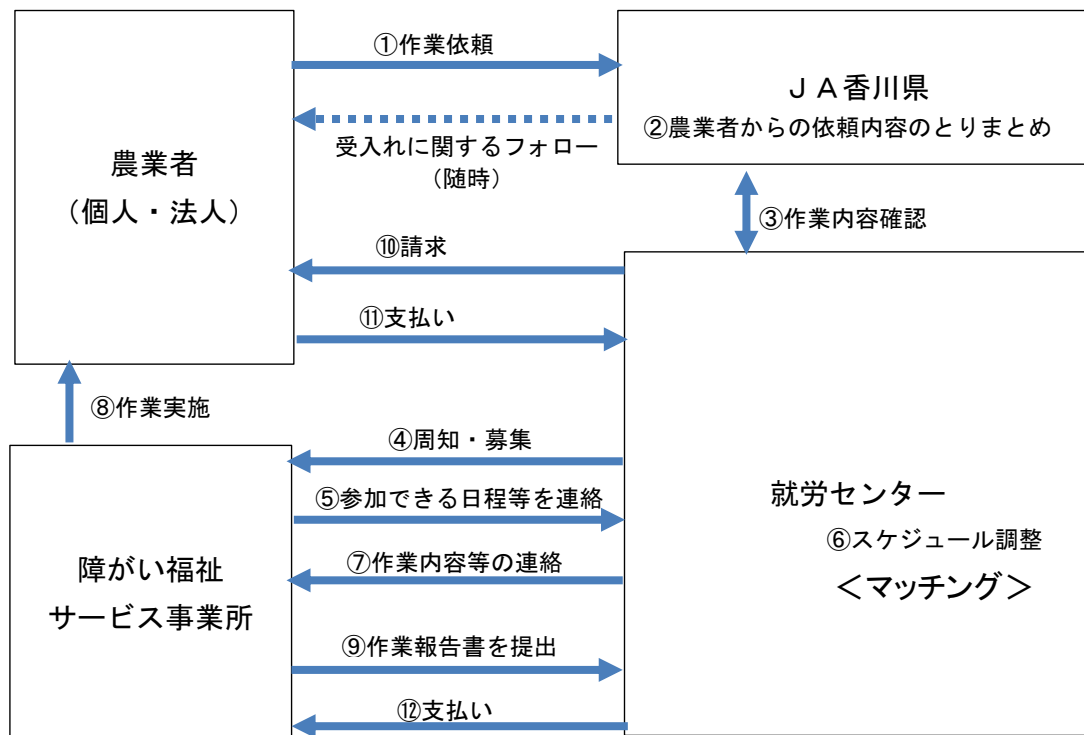
(株)GR プラント 代表取締役 有馬康高氏

JA 香川県大川集荷場統括事業部長 大森 和典氏

1. 香川県における農福連携の取組概要

- ・NPO 法人香川県社会就労センター協議会が事務局となり、農作業の共同受注システムを構築。登録している個人農家・農業法人・JAより作業依頼を受け付け、その内容を登録している福祉事業所に周知し、マッチングを行っている。
- ・JAが地域の農家の要望をとりまとめ、就労センターへ依頼しているエリアもある。
- ・共同受注システムを作ることで、一つの事業所では対応できない規模の仕事も複数の事業所で分担することで請け負えることがメリット。現在、県内 90 の事業所が登録し、うち 25 の事業所が農業現場での仕事に携わっている。

2. マッチングのプロセス



- ・農家からの依頼は1年分まとめてJAが受け付け、就労センターと協議をして大まかな年間スケジュールを作成。それに合わせて、翌月1か月分の作業について就労支援事業所へ周知し、作業請負を希望する事業所を募集している。

3. 農福連携の取組におけるJAの関わり

- ・この仕組みづくりを始める段階よりJAが参画。JAは農業者側の調整を担ってきた。
- ・JAの担当者も当初は障がいに対する知識不足から、本当に仕事を頼める、畑が荒れてしまわないかといった不安や、きちんと指示を理解してもらえるのかという偏見があったという。そこで、JA側で農福連携への参加可否を決めるのではなく、農業者本人に判断してもらうことにした。
- ・そこで、最も人手を必要としていたニンニク収穫作業でマッチングができないかと考え、ニンニク部会に声をかけ、農福連携事業の概要を説明したのち、一度畑で作業を行ってもらい、その様子を見て仕事を依頼するか判断してもらいたいと伝えた。
- ・ニンニク部会の農業者もほとんど障がい者との関わりがなく、どのような作業を依頼できるのかイメージできなかったことから、この方法を受け入れた。
- ・事前に福祉事業所の支援員に作業方法を伝え、その作業に対応できるかどうかの判断を福祉事業所側にゆだねた。対応できると判断した事業所に畑に来てもらい、実際にニンニクの収穫作業をしてもらった。
- ・見学に来ていた農家からは、ニンニク収穫はもちろん、他の作業も依頼したいという声があがった。できる・できないといった不安を机上で議論するより、実際にやってみることが重要である。
- ・その後、JAが農業者の依頼を集約し、就労センターを介して福祉事業所とマッチングさせる方法で農福連携の取組を継続している。また、農福連携のマッチングの取組が発展し、JAの育苗センターで施設外就労の受け入れにも繋がっている。

4. JAの役割

■農業者側の不安を和らげる

- ・障がい者と接点のない農業者を巻き込むにあたり、JAが間に立って農家に伝えることで農業者との接点が自然に生まれる。
- ・何かあった時にJAに相談できる、という環境があることは、初めて取り組む際の心的なハードルを下げる。

■農業者と福祉側の間に立つ

- ・農業者側が仕事を依頼する際、事業所の指定はできない決まりになっている。一方、福祉

事業所側も仕事に入る農業者を選ぶことはできない。間にJAと就労センターが入ること
で、公平に仕事の割り振りができており、取組の継続に繋がっている。

- ・依頼した仕事において、何らかのトラブルやクレームが発生した場合、作業に入った福祉
事業所に直接伝えるのではなく、すべてJAに問い合わせるようにしている。これまで挙
がった相談事項としては、「作業時間中に手を止めて立ち尽くしている」「土かけができて
いない」の2点。農業者からの指摘については、就労センターと共有し、福祉事業所にフ
ィードバックしている。現在は、作業完了時のチェックは支援員が行うことを徹底するこ
とで、クレームは出なくなった。

5. 農作業の様子

- ・2つの福祉施設がネギの調整作業を行っている様子を見学。作業内容は同じだが、団体ご
とにやり方が異なっており、受け入れ農家もそれを容認している。
- ・農家としてはネギの面積を広げるにあたり、農福連携の取組が非常に重要だったとのこ
と。香川県の場合、通年でネギの生産を行っているおり、調整作業は倉庫内で実施するこ
とから、季節・天候によらず仕事の間ができていた。

畑から収穫した青ネギの余分な葉を取り除く作業



畑から収穫した状態



調整作業後



作業の様子



その日のネギがなくなったら作業台を掃除し終了

地方創生推進交付金

**障がい者の多様な社会参加促進事業委託業務
報 告 書**

【委託者】 北海道 保健福祉部 福祉局 障がい者保健福祉課
〒060-8588 札幌市中央区北3条西6丁目
TEL 011-204-5278
FAX 011-232-4068

【受託者】 「障がい者の多様な社会参加促進事業委託業務」
受託コンソーシアム

発 行 平成 30 年 2 月