

地方創生推進交付金

障がい者就労の多様な産業創出事業委託業務

報 告 書

平成 29 年 3 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) モデル地域の選定	02
(2) モデル地域（団体）が抱える課題の整理	03
(3) 課題に合わせたコーディネートの実施	03
(4) 連携モデル構築に向けた実践	04
3. 福祉と地域産業（水産業・情報通信業・サービス業）の連携	05
(1) 福祉と地域産業の連携モデル 取組概要	05
(2) 水産業	06
(3) 情報通信業	18
(4) サービス業	47
4. 総 括（まとめ）	62
(1) 福祉と地域産業の連携モデルづくりに向けての各地域での取組成果	62
(2) 地域産業の中に障がい者就労の場を広げていくためのポイント	64
(3) 今後に向けて	64

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いる。

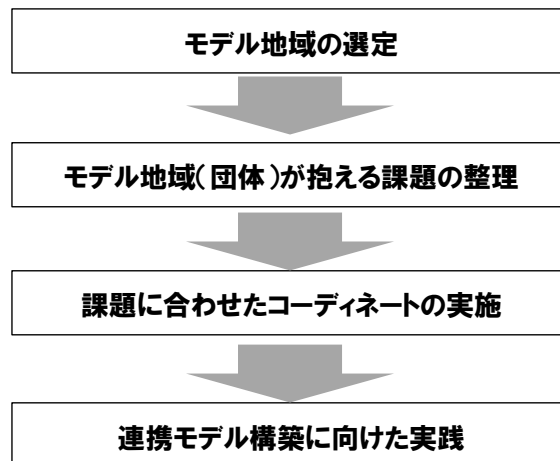
これまで、農業・商工業・観光業の連携モデルを構築しており、引き続きさまざまな分野において、福祉との連携を促進することとしている。

(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連携に対する支援を行うことを目的とする。

2. 事業実施のプロセス

障がい者就労モデルの構築に向けたサポート業務は、以下のプロセスで実施した。



(1) モデル地域の選定

本事業で支援対象とするモデル地域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地域に関する情報収集を行った。なお、モデル候補地域は、「水産業」「情報通信業」「サービス業」の3分野を中心に掘り起こしを行った。

モデル候補地域を絞り込んだ後、以下の考え方にに基づき、モデル地域3か所を選定した。

【モデル地域選定の考え方】

- <1> 障がい者就労に取り組む中心人物がいる地域（団体）であること
- <2> モデル地域での取組が、他の地域に波及できる可能性があること
- <3> 障がいのある方の就労事例が少ないケースがあれば、優先的にモデル地域（団体）として選定

(2) モデル地域(団体)が抱える課題の整理

モデル地域（団体）が決定したのち、その地域（団体）に対する情報収集・ヒアリング等を行い、課題抽出を行った。

ヒアリングの対象とした団体は、本取組の中心となる団体に加え、関連する団体も含めて実施した。

情報収集およびヒアリング内容を整理し、コーディネートする方法を検討した。

【課題整理のために実施したヒアリング項目】

- ・モデル地域（団体）の概要、課題
 - ・障がい者雇用に関心を持った動機・きっかけ
 - ・障がい者雇用に関する知識の状況（支援方法、制度等）
 - ・障がい者支援施設等福祉関係団体との関係
- 等

(3) 課題に合わせたコーディネートの実施

課題整理を踏まえ、地域（団体）の状況に合わせたコーディネートを行った。

具体的には、産業側の障がい者雇用に対する意識調査や障がい者就労・雇用の事例把握、障がい者就労に向けた福祉側と産業側の意見交換の場の設定等を実施した。

モデル地域ごとの取組内容については、「3. 福祉と地域産業（水産業・情報通信業・サービス業）の連携」で詳しく記載している。

なお、事業開始当初に想定したコーディネート例は次のとおりである。

【想定される課題とコーディネート例】

障がい者を雇用する準備(体制を整える)

<想定される課題>

- ・障がいのある人とどのように接したらよいか分からない
- ・障がいのある人がどんな仕事ができるのか分からない
- ・社内で障がい者雇用に関する理解が得られない

- ・障がい者支援のノウハウがない
- ・福祉関係の団体との繋がりが弱い

<コーディネート例>

- 障がい者理解に繋がるような機会の提供（セミナーの開催、実践事例の視察等）
- 障がい者就労の実践事例の紹介
- 利用できる制度の紹介（ジョブコーチ、トライアル雇用、障害者就業・生活支援センター等）

- 地域内の関係機関との交流の機会（協議会や意見交換会の開催等）を設定し、連携関係の構築

障がい者を雇用する

<想定される課題>

- ・障がいのある人にどのように仕事を教えたらよいか分からない
- ・どのような仕事を割り振ったらよいか分からない

- ・障がいのある人を雇用する際に使える制度を活用したいが、その方法が分からない

<コーディネート例>

- 作業工程の整理
- ジョブコーチ等による職場適応に関する支援（意見交換）
- 職場実習の受入コーディネート

- 制度を活用するための情報収集
- 制度活用に向けた手続き支援

長く働ける環境をつくる

<想定される課題>

- ・仕事に慣れてきた頃に生活面や金銭管理にゆるみが生まれ、離職に繋がる

<コーディネート例>

- 職場への定着支援の実施
（家族、福祉施設、障害者就業・生活支援センター、養護学校、病院等の関係機関との連携による支援体制の構築）

複数団体で連携する

<想定される課題>

- ・主体となる団体を立ち上げたい

- ・取組を継続しているために国の事業等を活用していきたい

<コーディネート例>

- 主体となる任意団体の設立を支援

- 国や道の交付金に関する情報収集を行い、条件が合致するものがあれば、申請準備をサポートする

障がい者雇用の機運を高める

<想定される課題>

- ・周囲を説得できる基礎的なデータを整理したい

- ・業界として障がい者雇用について理解を深める機会がない

<コーディネート例>

- 意向調査や基礎調査の実施
（アンケート・ヒアリング調査・文献調査等）

- 関係者が加入する団体等を対象とした勉強会の開催
- 障がいのある人の就労事例の紹介

（４）連携モデル構築に向けた実践

平成 28 年に取り組んだ内容を踏まえ、それぞれの産業分野での連携モデルの構築を実践していくため、モデル地域ごとに次年度の取組方針を取りまとめた。

3. 福祉と地域産業（水産業・情報通信業・サービス業）の連携

(1) 福祉と地域産業の連携モデル 取組概要

今年度取り組んだ福祉と地域産業の連携モデルの取組概要は次のとおり。

業種	地域	参画団体	概要
水産業	余市町を中心とした北後志地域 〔余市町 積丹町 古平町 小樽市〕	○北後志自立支援協議会 就労支援部会 (NPO 法人余市はまなす、コミュニティ茶屋、社会福祉法人古平福祉会きょうどう、余市養護学校、小樽後志地域障がい者就業・生活支援センターひろば、しりべし圏域総合支援センター、積丹町役場) ○NPO 法人樹の杜 ○積丹町漁業者	水産業における障がい者就労に結び付けるために、北後志エリアで考えられる水産分野の仕事内容の洗い出し、水産分野が抱える課題等を整理し、その中で障がいのある方が担える可能性がある仕事について検討した。 福祉関係者と水産関係者が連携し、水産業での障がい者就労の仕組みづくりを目指す。
情報通信業	札幌市	○一般社団法人北海道 IT 推進協会 ○NPO 法人 UNISON ○SOC 株式会社 ○NPO 法人たねっと ○就労支援ブリッジ ○就労移行事業所さーべる札幌 ○OFFICE PCNET ○北星学園大学 ○札幌学院大学 ○一般社団法人北海道障がい者職親連合会 ○一般社団法人北海道総合研究調査会	IT 分野の障がい者就労促進に向けて、具体的にどのような仕事障がい者就労及び訓練として成立する可能性があるかを検討する。 そのために必要な情報やステップを協議会形式で議論・整理することにより、IT 分野での就労支援モデルの構築を目指す。
サービス業	函館市を中心とした渡島檜山地域 〔函館市 七飯町〕	○一般社団法人北海道ビルメンテナンス協会函館地区協議会 (株式会社マルゼンシステムズ、名美興業株式会社、他会員企業) ○函館地域障害者自立支援協議会就労支援部会 (道南しょうがい者就業・生活支援センターすてっぷ、北海道教育大学附属特別支援学校、七飯養護学校、函館養護学校、社会福祉法人かいせい、ハローワーク) ○asurara あすらら ○ジョブプラス	ビルクリーニング分野における障がい者就労促進のため、業界団体の抱える課題を検証し、地域福祉関係者との新たな連携協議会を開設、協議・整理し、福祉側の取組共有と、安定した就労となるよう企業における事例の情報共有を行い、より良い人材マッチングや定着支援へ繋がるような仕組みづくりを目指す。

(2) 水産業

①地域の概況

【北後志地域の漁業の現状・課題】

後志管内は、古くはニシン漁を主体として栄えてきたエリアである。その後、刺し網等の漁船漁業を主体として発展してきたが、昭和 52 年の 200 海里水域設定を始めとする国際的な漁業規制の強化により、沖合漁業を行っていた漁家の経営不振を招き、漁協財務を悪化させることとなった。このため、北海道の 200 海里内での資源の増大・有効利用を図るため、「水産基盤整備事業」、「栽培漁業地域展開事業」等により栽培漁業の確立を目指している。しかし、近年は、不安定な回遊資源の減少に加え、輸入水産物の増加等による魚価の低迷、トドによる漁業被害による魚価経営の不振を招き、加えて漁業経営体の減少、高齢化などもあり、漁業生産の低迷が続いている。

北後志エリアの状況を見ると、漁業生産量は 22,254 トンであり、後志管内 (31,421 トン) の約 71%を占める。魚種別にみるとほっけ (7,423 トン) が最も多く、全体の約 33%、後志管内 (10,112 トン) の約 73%を占める。次いですけとうだら、かれい類、するめいかの順となっている。

北後志エリアの市町村ごとの特徴を見ると、小樽市はほっけ (5,437 トン) やすけとうだら (3,131 トン) の生産量が特に多く、その他かれい類 (505 トン) やにしん (304 トン)、たら (444 トン) の生産がある。また、かに類 (639 トン)、するめいか (406 トン)、たこ (322 トン)、なまこ (59 トン)、ほたて貝 (297 トン) と魚以外の生産も盛んである。余市町ではかれい類が 401 トン、なまこが 28 トンの生産で、古平町ではほっけが 1,071 トン、たこが 398 トンとなっている。積丹町は、ほっけが 736 トン、するめいかは 320 トン、なまこが 24 トンとなっており、特産品として有名なうにはは 21 トン、あわびは 7 トンと地域で最も生産量が多い。

このように北後志エリア内でも地域によって生産している魚類の種類が異なり、漁業にも特性があることが読み取れる。

漁業に関わる人材については、沿海地区漁業共同組合員数は 535 人で、後志管内の沿海地区全体の約 56%となっている (平成 26 年度)。

北後志エリアの組合員数の推移を見ると、准組合員数は 100 名強で推移しているのに対し、正組合員数が平成 16 年の 731 名から減少が続いており、担い手不足が深刻化していることが伺える。

※参考：後志総合振興局管内水産統計資料

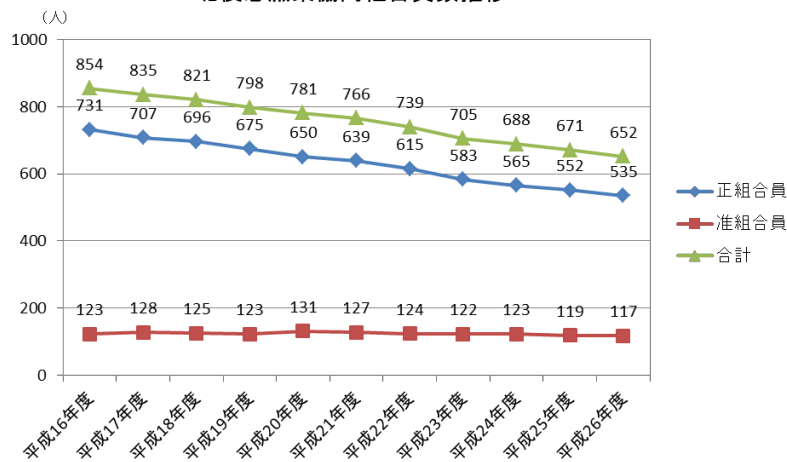
市町村別主要魚種別生産高(平成 26 年)

	小樽市		余市町		古平町		積丹町		北後志合計		後志管内合計		北後志/後志	
	数量	金額	数量	金額	数量	金額	数量	金額	数量	金額	数量	金額	数量	金額
さけ	152	65,918	186	79,190	93	36,265	29	9,895	460	191,268	956	394,325	48.1%	48.5%
さくらます	5	4,376	1	864	0	769	2	924	8	6,933	33	24,769	24.2%	28.0%
からふとます	0	4							0	4	0	12		33.3%
たら	444	98,706	253	95,309	271	124,227	48	14,919	1,016	333,161	1,126	356,323	90.2%	93.5%
すけとうだら	3,131	240,841	91	6,591	979	62,470	161	10,215	4,362	320,117	5,719	419,474	76.3%	76.3%
ほっけ	5,437	729,198	176	51,241	1,074	266,984	736	175,349	7,423	1,222,772	10,112	1,714,421	73.4%	71.3%
ひらめ	25	29,871	39	17,942	77	29,780	22	13,689	163	91,282	395	228,845	41.3%	39.9%
にしん	304	112,418	45	14,872	186	114,110	52	32,359	587	273,759	589	274,085	99.7%	99.9%
かれい類	505	287,805	401	115,418	257	45,957	117	23,740	1,280	472,920	2,465	514,125	51.9%	92.0%
いかなご			9	2,544	3	1,491	24	14,267	36	18,302	138	121,672	26.1%	15.0%
そい類	28	4,133	17	6,145	87	26,637	159	47,167	291	84,082	456	135,702	63.8%	62.0%
その他魚類	1,860	96,916	612	145,049	67	12,871	187	55,306	2,726	310,142	2,881	510,638	94.6%	60.7%
小計	11,891	1,670,186	1,830	535,165	3,094	721,561	1,537	397,830	18,352	3,324,742	24,870	4,694,391	73.8%	70.8%
やりいか	1	885	0	517	2	1,187	2	1,187	5	3,776	25	14,273	20.0%	26.5%
するめいか	406	129,096	241	72,257	95	30,830	320	112,814	1,062	344,997	2,798	877,680	38.0%	39.3%
たこ	322	153,709	163	68,004	398	218,693	74	36,819	957	477,225	1,303	668,027	73.4%	71.4%
なまこ	59	212,174	28	117,528	4	15,419	24	91,776	115	436,897	249	1,173,622	46.2%	37.2%
かに類	639	152,763	15	6,786	9	3,231	1	300	664	163,080	730	183,575	91.0%	88.8%
えぞばふんうに	2	59,982	1	52,298	1	34,724	1	29,369	5	176,373	6	183,442	83.3%	96.1%
きたむらさきうに	8	124,711	7	102,520	4	57,525	21	217,674	40	502,430	64	676,874	62.5%	74.2%
ほっこくあかえび			186	219,237	162	192,595	66	71,186	414	483,018	437	508,918	94.7%	94.9%
その他水産動物	168	210,551	50	84,283	9	16,447	8	11,718	235	322,999	223	338,663	105.4%	95.4%
小計	1,605	1,043,871	691	723,430	684	570,651	517	572,843	3,497	2,910,795	5,835	4,625,074	59.9%	62.9%
ぼたて貝	297	86,903							297	86,903	568	183,153	52.3%	47.4%
ほっき貝	39	20,424	3	1,505					42	21,929	46	23,441	91.3%	93.5%
かき									0	0	2	8,855	0.0%	0.0%
あわび	3	18,550	2	9,532	3	10,657	7	31,909	15	70,648	20	94,249	75.0%	75.0%
その他貝類	1	464	21	12,379	23	9,992	0	1	45	22,836	75	31,780	60.0%	71.9%
小計	340	126,341	26	23,416	26	20,649	7	31,910	399	202,316	711	341,478	56.1%	59.2%
海藻類計	3	8,130	0	718			0	771	3	9,619	4	14,234	75.0%	67.6%
その他			1	695							1	695		
合計	13,838	2,848,527	2,549	1,283,424	3,805	1,312,860	2,062	1,003,352	22,254	6,448,163	31,421	9,675,872	70.8%	66.6%

※それぞれの数値は単位未満の端数を四捨五入しているため、
合計欄の数値と内訳の数値は必ずしも一致しない

出展：北海道水産現勢

北後志漁業協同組合員数推移



出展：北海道水産現勢

【北後志地域での就労支援部会の取組】

自立支援協議会（※）は、県や市町村、または市町村が共同して設置することになっており、このエリアでは、「北後志地域自立支援協議会」が設置されている。北後志地域自立支援協議会は、余市町・仁木町・積丹町・古平町・赤井川村の行政、社会福祉協議会、学校、病院、障がい者就労支援事業所等の 54 団体で構成されている（平成 27 年 9 月時点）。

北後志自立支援協議会では、就労支援部会を設けており、地域の障がい者就労に関する情報交換や、一般就労の推進に向けた就労支援フォーラムの開催などの活動を行っている。

※自立支援協議会

平成 18 年より始まった障害者自立支援法では、「関係機関が連携を図ることにより、地域における障害者等への支援体制に関する情報を共有し、関係機関の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた体制の整備について協議を行うものとする」と定めており、この話し合いの場を自立支援協議会と呼んでいる。

②実施したコーディネート

- ・就労支援部会での水産業での障がい者就労の可能性に関する協議
- ・検討に用いるための情報収集（ヒアリング）
⇒NPO 法人樹の杜、中央水産試験場（北海道立総合研究機構）、
後志総合振興局産業振興部水産課 等
- ・漁業者との意見交換、障がい者就労に関するヒアリング
- ・「水福連携」の事例視察研修の企画（福祉関係者・漁業者が参加）

③今年度の主な活動内容

1) 漁業者による障がい者就労に関する意見交換会

日 時：2016 年 12 月 7 日（水） 15：00～16：30

場 所：積丹町総合文化センター 会議室

【ご参加いただいた漁業者の方のプロフィール】

- ・A 氏（漁師歴 26 年）：磯まわり（※）（浅海部会会長）、刺し網のヒラメ・カレイ等
- ・B 氏（漁師歴 3 年）：磯まわり、刺し網※家族の船で
- ・C 氏（漁師歴 4 年）：磯まわり、タコ縄刺し、刺し網※家族の船で
- ・D 氏（漁師歴 7 年）：磯まわり、イカつけ
- ・E 氏（漁師歴 3 年）：磯まわり、イカつけ（春）※家族の船で

※磯まわり

ウニ・アワビ・なまこ等近海で採る漁業。主に一人で船に乗り作業する。
最盛期はウニ漁の季節で、期間は 6 月～8 月である。

【積丹の漁業の現状】

- ・小規模漁業者が多いため、家族経営がほとんど。
- ・若年の後継者は、磯まわりのウニやアワビなどが採れる季節は一人で船に乗り近海で漁業を行い、その他の時期については、親が所有する船に乗り、作業を手伝っている。
- ・地域としては高齢化が進んでいるが、漁業者については近年、20代前半の後継者が戻ってきている。
- ・将来を考えると資源維持の観点からも養殖漁業も考えていく必要があると思う。ただ、日本海は潮の流れが速く、本当に養殖ができるのかといった見極めが必要であり、実際にやるとなるとかなりの大きな投資になるため、すぐにできることではない。

【積丹町での労働力需要】

- ・6月から8月のウニ漁の時期は人手が必要になる。積丹町の場合、ウニを採った後、それぞれの自宅にある加工場に持ち帰り、パッケージに詰めた状態で漁協に出荷するため、ウニ剥き作業に人手がかかる。多くは家族・親戚と、知人でまかなっているが、高齢化が進んできており、今後も労働力が確保できるかは課題。
- ・その他の時期については、イカが大漁だった日には船からの荷揚げで人手が欲しいという話を聞く（荷揚げは漁協の仕事）。ただ、いつ大漁になるかは網をあげてみないとわからないので、事前に予定を決めることはできない。
- ・タコのはえ縄漁では、網を上げた後、網に絡みついている針を解き、再び海に入れられる状態にする作業に手間がかかる。これを手伝ってくれる人がいれば、より多くの網を入れられる可能性がある。

【具体的な障がい者就労可能性について】

- ・ウニ剥きについては、例えば「ウニ剥きツアー」のような形でまずは作業を体験してもらい機会を作ってはどうか。人によっては手先が器用な方もいると聞き、うまく作業ができる可能性も考えられるのではないかな。
- ・タコのはえ縄の準備についても、実際に作業を見てもう一度で考えられる可能性がある。
- ・刺し網漁は、積丹町では一年を通して行われており、主に午前中に港で網から魚を外す作業がある。これについても実際に作業を見てもう一度で、仕事として一緒にできるか検討できるのではないかな。
- ・網の補修については、業者に出すとコストがかかるため、多くの漁師が自ら修理をしている。例えば、福祉事業所に依頼できる体制を整えば、そこに頼む漁師もいるかもしれない。

2) 「水福連携」事例ヒアリング調査の実施

ヒアリング先の概要

会社名：株式会社NSP キングコング

企業理念：「共に働き、相互理解から新たな価値を創造する」

ナガイ産業と協力し、障がいのある方だけに限らずシングルマザーや高齢者、刑余者等の積極的雇用を図り、様々な立場の人が共に働く過程で進む相互理解をもとに、効率や経済的価値のみに縛られることのない「豊かな企業文化」を育む試みを行う企業

事業概要：

○焼肉食べ放題店「キングコング」(沖縄市)の経営

もともとナガイ産業が経営する焼き肉店。その一部分を活用して就労継続支援A型事業を展開していたが、平成28年に一般企業として脱福祉化。現在、フルタイム2名・パートタイム5名の障がいのある方を雇用(ナガイ産業として店舗を経営)。

○うるま市南原漁協所属「コング丸」を活用した訓練

就労継続支援B型事業所。はえ縄、釣り、遊漁船等の海上での活動のほか、もずく工場での作業、漁港の清掃、網の手入れなどにも携わっている。

※その他、飲食業に特化した就労移行支援事業所や、慢性的な統合失調症の方を対象としたケアとトレーニングなども行っている。



キングコング店舗外観



ヒアリングの様子

漁業を活用した障がい者就労支援

●「水福連携」の取組をはじめたきっかけ

- ・飲食事業を運営するナガイ産業で障がい者雇用をしたことがきっかけで株式会社NSPを設立。両社の代表を務める砂川氏自身の知人に漁師(海人)がいたこともあり、障がい者支援の一環に漁業プログラムを取り入れようと考えたのがきっかけ。
- ・キングコング店舗に近い泡瀬漁協は規模が大きく、組合員として登録できる条件(水揚げ量など)が厳しいため、車で15分程度離れた規模の小さい南原漁協(うるま市)の准組合員として登録している。
- ・南原漁協には、高齢者施設で作業療法士として働いた経験のある漁師がおり、漁業

に関する指導を担当してもらっている。

●漁業に関する仕事

- ・コング丸での仕事は次のとおり。

- はえ縄漁⇒500mほどの幹糸に多くの針をつけ、エサを付けた状態で海に沈め、時間を置いてはえ縄を引き上げる。危険度の高い作業が多い。
- さし網漁⇒300mほどの網を魚の通り道に仕掛ける。網にかかった魚を手作業で外す。
- 遊漁船業務⇒釣りに来た観光客等を船に乗せる。最も収益性が高い。



漁船コング丸

- ・コング丸を使わないその他の仕事は次のとおり。

- もずく養殖作業補助⇒もずくの養殖に用いる網の準備・植え付けなど。また、もずく加工場において、収穫時に用いるプラスチック箱の洗浄なども行っている。2017年3月ごろより、もずく収穫時の加工場での作業にも携わる予定。
- あーさ採り⇒2月から3月に干潟であーさ（あおさ）を手作業で採る。
- 船底の掃除⇒貝殻を取り除いたり、ペンキ塗り等。
- 網の手入れ⇒網に付着した貝殻などのゴミを取り除く作業。



もずく養殖用の網



洗浄前のもずく用網



もずく収穫時に用いる容器の洗浄

事業所の利用者について

- ・利用者は 12 名（うち女性は 1 名）。キングコング店舗での仕事または漁港での仕事を行っている。
- ・基本的に 9 時から 12 時まで作業を行い、昼食後に帰宅する。午後は、通院や個別支援に充てている。
- ・工賃は一日 1,000 円（利用者のうち、約半数は生活保護受給者）
- ・漁船に乗って仕事ができることに魅力を感じて通う人が多く、船酔いする人はいない。

水産の仕事について見られた利用者の変化

- ・船の仕事が好きな人、海が好きな人にとっては、船に乗ることがモチベーションになっている。例えば、朝起きるのが苦手な利用者も、翌朝船の仕事がある日は早く起きて出勤している。また、入浴を促してもなかなか風呂に入らなかった利用者が、船上での作業で臭いが付くことがきっかけとなり、お風呂に入るようになった事例もある。
- ・みんなで一つのことに取り組むというのを体感できる。海に出るということは、ある程度の期間が伴う。船の上で一緒に作業すると、一緒に乗った人同士の信頼関係が醸成され、陸上では感じられない「一体感」を感じやすいのかもしれない。
- ・精神障がいがある方にとって、海に出て仕事をすることは何らかのよい影響があるように感じる。
- ・船の上だと本音が聞き出せる場合もあり、アセスメントの一環としても有効。

漁船での作業時に気を付けていること

- ・あくまで就労支援の一環として船を出しているため、気象を確認し、無理な出港はしない。
- ・事前にトレーニングをした上で船に乗せるようにしている。海上保安庁の協力のもと、研修も行っている。スタッフも 3 人同乗し、常に目が届くようにしている。
- ・船室に横になれるスペースを設けている。
- ・熱中症には気を付けるようにしている。

就労支援の取組

- ・支援マニュアルなどはまだ作っていないが、屋外での作業は特にリスク管理を常に意識している。
- ・利用者の多くは精神障がいがあり、金銭・人間関係・家庭環境などの生活面に問題を抱えている人が多い。そのため、精神医療の専門スタッフを配置しているほか、作業訓練より生活支援に力を入れているのは特徴。
- ・漁業は障がい者支援のツールとして捉えており、漁師を育てることを目的にしているわけではない。

一般就労の実績

- ・2016年は2名が一般就労。1名は飲食店での加工スタッフ、もう1名はペンキ塗りの仕事に就いた。B型からA型にステップアップした人もいる。
- ・2～3ヶ月に1名のペースを目標に取り組んでいる。

他の福祉団体との関係

- ・沖縄のパーソナルサポートセンター（※）や、障害者就業・生活支援センターとの連携はある。
- ・利用者については、地域の相談支援事業所からの紹介がほとんど。比較的“手を焼く”人を紹介されることが多いように感じている。
- ・船を持っているという強みはあるが、それを地域として活かすという段階には至っていない。

※沖縄のパーソナルサポートセンター

沖縄県が展開する就職や生活支援に関するワンストップの相談センター（通称：グジョブセンター）。那覇市に相談拠点があり、個別相談、各種セミナー、企業実習等を行っている。

もずく養殖での仕事づくり

- ・南原漁協の協力漁師の方が中心となり、今年度からもずく養殖を始めた。
- ・網の準備、植え付け、生簀の組み立てと作業に携わった。漁師としては養殖を始めたと思ってもらっても人手の確保が困難で出来ていなかったが、NSPの協力があったからこそ実現した。
- ・さらに、収穫したもずくを一次加工する工場からも仕事をもらうようになった。最初は、「仕事はない」と断られたが、役に立つことを知ってもらうため、まずは敷地の草刈りをさせてもらい、少しずつ関係を築いた。現在は、収穫したもずくを入れるプラスチック箱の洗浄作業を行っている。
- ・養殖漁業は安定収入になるので注目されている。キングコング店舗のある地域の泡瀬漁協においてもソデイカの加工場を作ろうという動きがあると聞いている。南原漁協で実績を作りながら、何らかの形で関わっていきたいと考えている。

今後の事業展開

- ・ひとつの支援ツールとして漁業を位置付けている。障がいの有無に関わらず、いろんな生き方があり、その選択肢になればと考えている。
- ・もずく養殖の取組をきっかけに、地域の人との協力関係が生まれ、少しずつできそうなことが見えてきた。地域内で人手を必要としている場面を把握し、その仕事を就労支援に結び付けていきたい。
- ・漁業だけにこだわらず、地場産業の中で就労支援に結び付く形を模索していきたい。

④障がい者就労のためのモデルイメージ（協議会での検討結果）

1) 水産業における障がい者就労（水福連携）の可能性

水産業における仕事

北後志地域における水産業における障がい者就労訓練の可能性



「労働力」以外に期待される効果

■地域の漁業に対する“バックアップ機能”

- ・水産業以外の分野の方が、水産の仕事に関わることで、その業種に対するイメージを変えていける可能性がある。
- ・漁網の補修など、これまで漁業者が伝えてきたノウハウが後継者不足により途絶えつつある。このノウハウを障がい者就労支援事業が引き継ぐことができれば、地域の中でそのノウハウを残し、漁業者を支える存在になれる可能性がある。

■ひとつの船と一緒に乗り、海に出るという体験が精神にもたらす影響

- ・先進事例ヒアリングを行った「コング丸」の取組から、精神障がいのある方にとって、ひとつの船に乗り、海上で作業をすることが、精神的によい影響があるという話を聞くことができた。

水福連携を行うにあたっての課題・留意点

【課題】

■リスク管理

船上での作業については、不安定な足元での作業になることが想定されることから、海に落ちないような配慮が求められる。

また、漁網の準備や補修などにおいても、鋭利な針が付いたものもあるため、取扱いには十分注意する必要がある。

■漁業者・漁協との連携関係の構築

水産業の場合、漁業者だけでなく漁協との連携関係を構築しなければ、仕事として携わることが難しい。障がい理解は十分な状況ではなく、誤った認識を持つ人もいることから、まずは障がい理解・障がい者支援に対する関心を持ってもらうことが必要。

■安定した仕事づくり

水産業の仕事は、季節による変動や天候による影響を受ける。そのため、就労・雇用を考えるにあたり、できるだけ安定的に仕事がある状態を作る必要がある。

先進事例ヒアリングを行った(N S P)では、漁船での仕事の他に、漁業者から船底や漁網の掃除やメンテナンスといった陸上での仕事や、もずく養殖に関する作業補助などの仕事にも携わっていた。

このように、何らかの形で仕事をつくり、通年で働くための仕事を確保しておく必要がある。

【留意点】

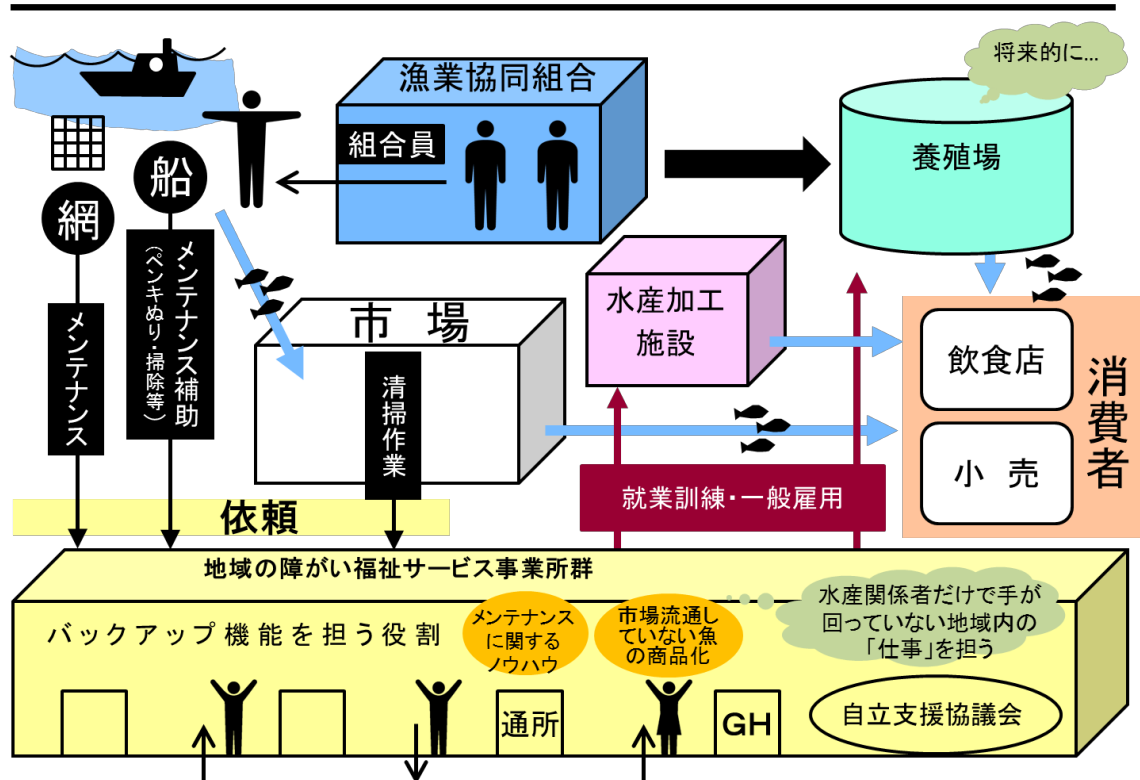
■海上での作業を行う場合の作業の位置付け

障がいのある方の就労支援に漁船を用いているコング丸の事例では、海上での作業はあくまで「訓練」として位置付けていた。そのため、天候や本人の体調を最大限配慮し、無理な出港はしていない。就労（＝仕事）として海上での仕事をする場合は、多少の無理が生じる可能性がある。そのため、仕事として請けられるのか、訓練の位置づけなのか、そこを明確にしておく必要がある。

「水福連携」の可能性（目指す姿）

モデル地域での意見交換や検討を踏まえ、北海道における漁業と福祉の連携イメージを次のように整理した。

北海道における漁業と福祉の連携イメージ（目指す姿）



漁業者の多くは個人事業のような形で漁業を営んでおり、従業員を雇用している事例はほとんどない。漁師の仕事は季節ごとに変動し、また天候の影響を受けることから、通年雇用のハードルは高い。

そこで、水産業における障がい者就労の可能性として考えられるのは、水産関係者だけで手が回っていない仕事を請け負うことができる体制を整え、そこに仕事を集めて障がい者雇用結び付けるという仕組みを作ることが挙げられた。複数の漁業者、複数の地域から仕事を請け負う体制を整えることができれば、通年での仕事づくりにも結び付くと考えられる。また、網を補修する技術などの後継者が受け継いできた漁師ノウハウを蓄積する役割や、これまで流通させられなかった小ロットの魚種の販売を担うといった役割を福祉分野が担っていくことも期待できる。

⑤協議会開催状況と次年度以降の動き

1) 協議会の開催状況

区分	日時	検討内容
第1回	平成28年11月17日(木)	・協議会の進め方の協議 ・水産業における障がい者就労の可能性に関する意見交換
第2回	平成28年12月15日(木)	・関係者ヒアリング結果の報告(振興局、水産試験場、漁業者意見交換会) ・水産業における障がい者就労の可能性に関する意見交換 ・「水福連携」事例視察先候補について
第3回	平成29年1月19日(木)	・「水福連携」事例視察実施について
視察	平成29年1月22日(日) ～24日(火)	・(株)NSP 視察ヒアリング(沖縄県沖縄市)
第4回	平成29年2月19日(木)	・「水福連携」事例視察報告 ・水産業における障がい者就労モデルの検討 ・協議会の今後の活動に関する検討

2) 次年度以降の動き

○北後志地域自立支援協議会 就労支援部会を中心に、引き続き水産業での障がい者就労の可能性を検討する

【検討の視点】

- ・北後志エリア内の漁港ごとの特徴把握のための情報収集
- ・地域の水産業をバックアップする機能の持ち方(体制・しくみづくり)
- ・元漁業者の巻き込み
(漁師をリタイアした方と連携し、福祉側が漁業を学ぶ機会を創出)

○地元関係者への「水福連携」の可能性を検討するための研修会の実施

○福祉関係者および当事者による漁業の仕事現場の見学

○漁業者と福祉事業者が連携し、ウニ加工の体験実習の実施

(3) 情報通信業

①地域の概況

【札幌地域の情報通信業の現状・課題】

札幌市では、1980年代以降、情報通信関連企業が相次いで立地し、2000年（平成12年）頃から「サッポロバレー」と呼ばれるようになった。その後も企業数・事業所数は増加し、平成26年7月現在、市内には1,459事業所（全道シェア62.3%）が立地し、従業者数31,952人（同、80.0%）を擁している。

このように、札幌市は道内の情報通信業の中心的存在となっており、近年はAI（人工知能）、ビッグデータ、IoT（モノのインターネット）等の普及が予想されており、それらの技術革新や新たなサービスの開発によって、産業としての発展が期待されている。

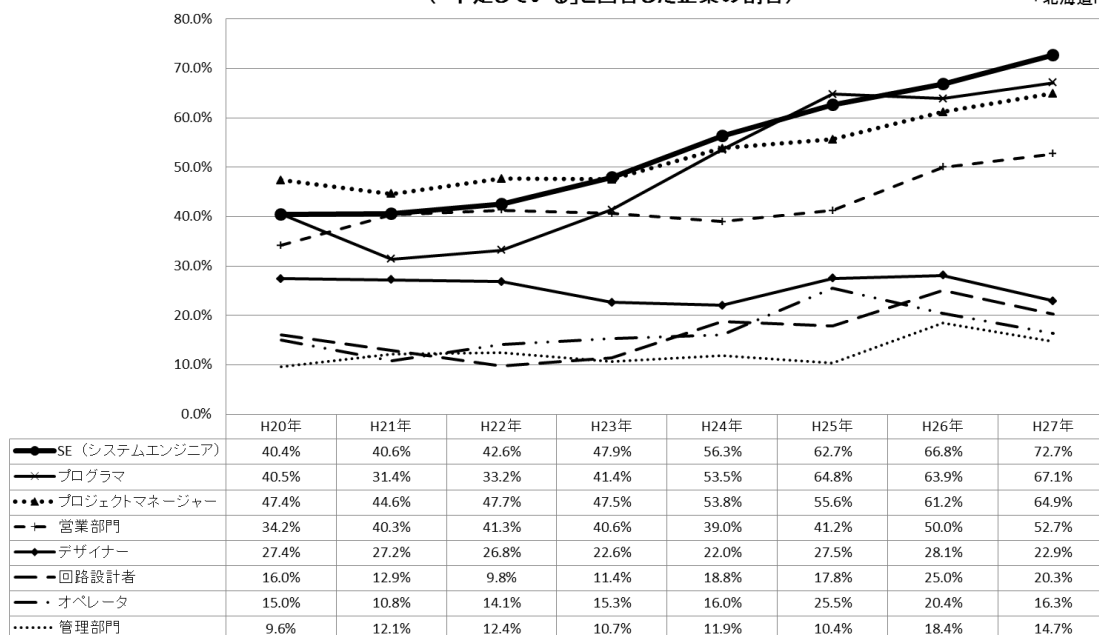
一方、下記グラフを見ると、情報通信業は人材不足が顕著であり、中でもシステムエンジニア（SE）、プログラマ、プロジェクトマネージャー等の人材不足が顕著となっている。例えば、SEは平成20年から27年にかけて「人材が不足している」と回答した企業の割合が、30ポイント以上増加しているなど、その不足状況は年々深刻化している。

このように、情報通信業は札幌において重要な産業であり、市場の拡大も期待されるが、その発展のためには、優秀な人材の確保と育成が急務となっている。

(IT職種別)人材不足状況の推移

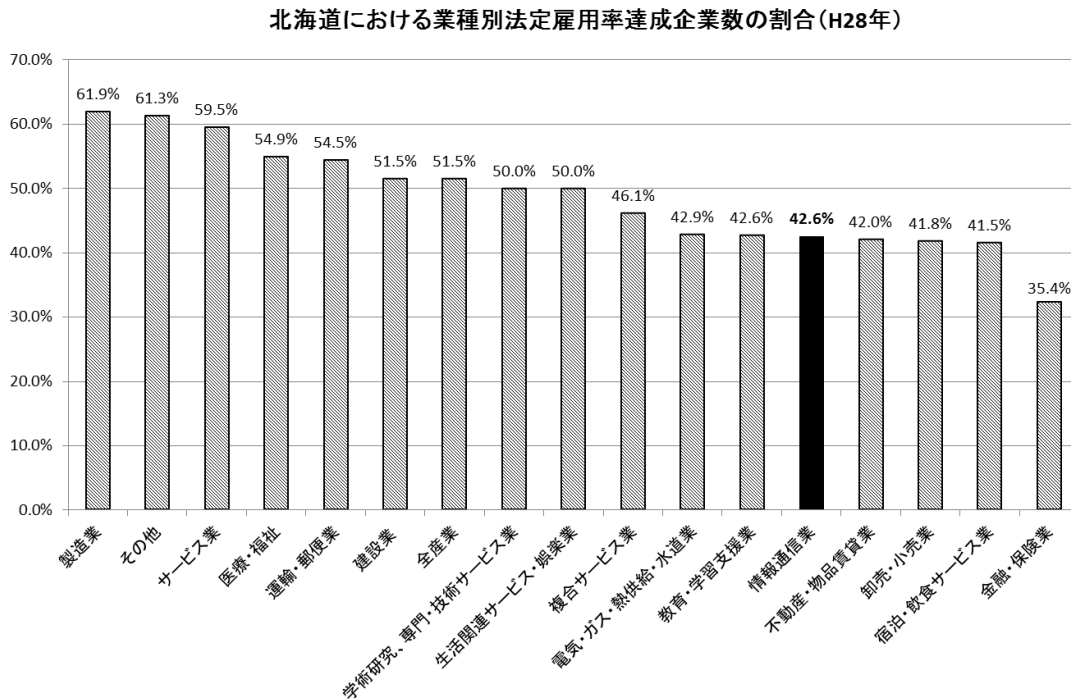
(「不足している」と回答した企業の割合)

出典)北海道IT推進協会
「北海道ITレポート」



【札幌地域での障がい者雇用の取組】

道内の情報通信業における障がい者雇用の状況は、平成 28 年の法定雇用率達成企業数の割合が 42.6%と、全業種平均を下回っており（「平成 28 年障がい者雇用状況の集計結果」(厚生労働省北海道労働局)による)、障がい者雇用の促進が大きな課題である。



出典)平成28年障害者雇用状況の集計結果(平成28年6月現在、厚生労働省北海道労働局)

業界全体として障がい者雇用が進んでいない中、札幌市内には積極的に障がい者雇用を進めている企業が少ないながらも存在し、さらに、障がいのある方にパソコンやアプリケーション操作に関する訓練を施すなど、情報機器操作に係るスキルの習得を支援する福祉事業所も存在する。

こうした背景から、情報通信業における障がいのある方の就労促進を目的に、情報通信関連企業、業界団体、福祉事業所、福祉相談事業所、教育機関をメンバーとする「北海道障がい者の IT 分野（情報通信業）就労促進検討協議会」を創設し、その活動支援を行うこととした。

②実施したコーディネート

- ・ 検討に用いるための情報収集（ヒアリング）
⇒北海道 IT 推進協会、SOC 株式会社、道都大学、札幌学院大学、北星学園大学
- ・ 道内情報通信関連事業所における障がい者雇用に関するアンケート調査の実施
- ・ 「北海道障がい者の IT 分野（情報通信業）就労促進検討協議会」における障がいのある方の就労促進に向けた検討

③今年度の主な活動内容

1) ヒアリング調査の実施

情報通信関連事業所への障がいのある方の就労促進の検討を進めるにあたり、次のとおりヒアリングを実施した。

ヒアリング先	ヒアリング実施日	ヒアリング項目
一般社団法人 北海道 IT 推進協会	平成 28 年 10 月 4 日	・ IT 業界における人材充足・採用状況 ・ IT 企業各社の障がい者雇用に関する現状
SOC 株式会社	平成 28 年 10 月 31 日	・ 障がい者雇用の実績 ・ 障がい者雇用に係る方針、成果、課題
道都大学	平成 28 年 11 月 9 日	・ 学生の就職状況、IT 企業の志望状況 ・ 障がいをもつ学生の就職状況、課題
札幌学院大学	平成 28 年 11 月 22 日	・ 学生の就職状況、IT 企業の志望状況 ・ 障がいをもつ学生の就職状況、課題
北星学園大学	平成 28 年 12 月 2 日	・ 学生の就職状況、IT 企業の志望状況 ・ 障がいをもつ学生の就職状況、課題

2) 道内情報通信関連事業所における障がい者雇用に関するアンケート調査の実施

a) アンケート調査の目的

道内の情報通信関連事業所を対象にアンケート調査を行い、障がい者雇用の実績、現状、今後の意向を把握する。

調査結果の集計・分析を行い、特に、障がい者雇用を進める上での課題と解決策を明らかにし、それらを就労モデル構築等の際の参考とする。

b) 実施手法

道内に事業所を置く情報通信企業を対象に調査票を郵送配布し、郵送にて回収。

c) 対象

情報通信関係業界団体加盟企業リスト等を参考に、重複を省き、事業内容を精査のうえ、279社を選定し、調査票を配布。

d) 実施時期

調査票の配布・回収： 2017年1月

e) 設問内容

○回答者の属性（業種、従業員数）、障がい者雇用の有無

○障がいのある方を雇用している事業所への設問

障がいのある方の雇用者数、障がい種別と雇用者数、障がい者雇用のきっかけ、障がい者雇用の際に重視する点、障がい者従業員の担当業務内容、障がい者雇用に対し配慮していること、障がい者従業員のサポート体制、障がいのある方を雇用して「よかった」と感じる点、「難しい」と感じる点

○過去に障がい者雇用をしていた事業所への設問

過去に雇用していた障がい者従業員が退職した理由

○障がい者雇用をしていない事業所への設問

障がい者雇用をしていない理由、今後の障がい者雇用の展望、今後、障がいのある方を新規採用する場合担当してほしい業務、新規採用する場合に重視する点

○全回答事業所への設問

障がい者雇用を行う事業所側に必要と思われること、行政や関係機関に期待する取組や支援策、障がい者雇用に対する意見・要望

f) 調査票の配布・回収状況

配布数：279 回収数：89（回収率 31.9%） 有効標本数：86（有効回収率 30.8%）

g) 集計結果

アンケート回収状況

	件数	回収率
標本数	279	30.8%
回収数	86	

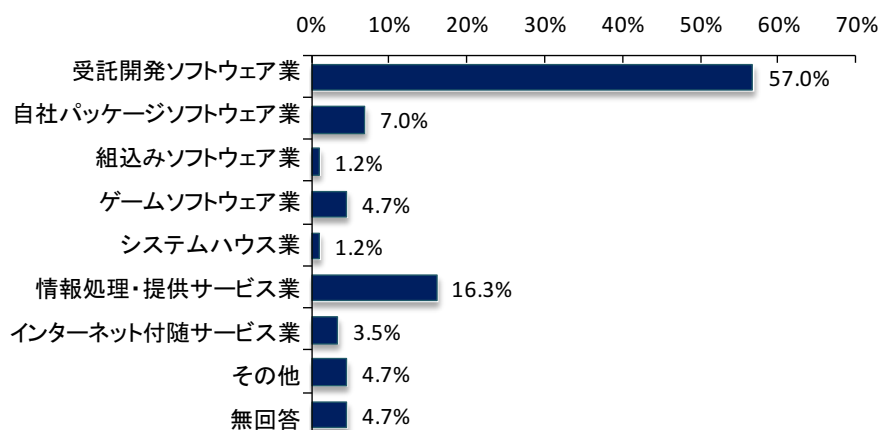
I.回答者の属性

(問1) 回答事業所の業種を最も売上高の大きい分野で見ると、「受託開発ソフトウェア業」が57.0%と最多であり、以下、「情報処理・提供サービス業」(16.3%)、「自社パッケージソフトウェア業」(7.0%)の順である。

問1 業種(最も売上高の大きい業種)

	件数	割合
受託開発ソフトウェア業	49	57.0%
自社パッケージソフトウェア業	6	7.0%
組込みソフトウェア業	1	1.2%
ゲームソフトウェア業	4	4.7%
システムハウス業	1	1.2%
情報処理・提供サービス業	14	16.3%
インターネット付随サービス業	3	3.5%
その他	4	4.7%
無回答	4	4.7%
合計	86	100.0%

※その他: セキュリティ・情報通信システム等の販売・保守、ITコンサル、パソコン教室、研修事業(IT)

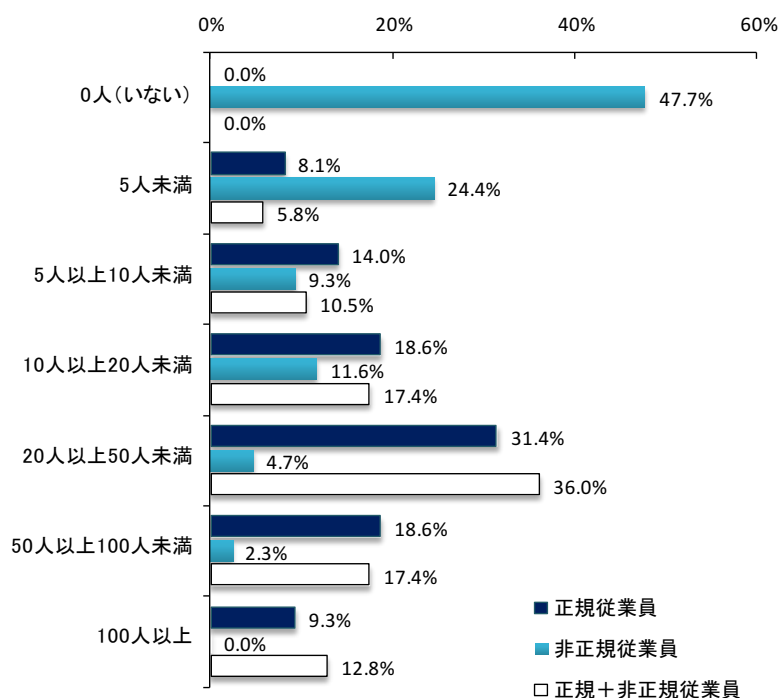


(問2) 回答事業所の従業員数を正規従業員と非正規従業員の合計で見ると、「20人以上50人未満」の事業所が36.0%（31事業所）で最も多く、「10人以上20人未満」及び「50人以上100人未満」がともに17.4%（15事業所）となっており、法定雇用率が適用される従業員数50人以上の事業所は30.2%であった。

正規従業員のみで見ると、50人未満の事業所が72.1%にのぼり、特に「20人以上50人未満」の事業所が31.4%（27事業所）と最多である。

問2 従業員数

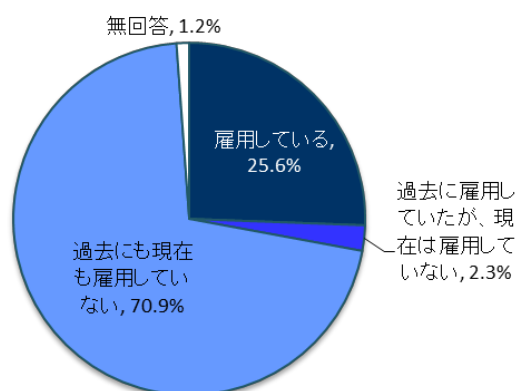
	正規従業員		非正規従業員		正規+非正規従業員	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
0人(いない)	0	0.0%	41	47.7%	0	0.0%
5人未満	7	8.1%	21	24.4%	5	5.8%
5人以上10人未満	12	14.0%	8	9.3%	9	10.5%
10人以上20人未満	16	18.6%	10	11.6%	15	17.4%
20人以上50人未満	27	31.4%	4	4.7%	31	36.0%
50人以上100人未満	16	18.6%	2	2.3%	15	17.4%
100人以上	8	9.3%	0	0.0%	11	12.8%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	86	100.0%	86	100.0%	86	100.0%



(問3)「障がい者を雇用している事業所」は全体の25.6%に過ぎず、「過去にも現在も障がい者を雇用していない事業所」が70.9%と多数を占めた。道内の情報通信業における障がい者の雇用状況は平成28年の法定雇用率達成企業数の割合が42.6%にとどまり、全業種平均を下回っているが(「平成28年障がい者雇用状況の集計結果」(厚生労働省北海道労働局)による)、それを裏付ける形となっている。

問3 障がい者雇用の有無

	件数	割合
雇用している	22	25.6%
過去に雇用していたが、現在は雇用していない	2	2.3%
過去にも現在も雇用していない	61	70.9%
無回答	1	1.2%
合計	86	100.0%



II.障がい者の雇用状況

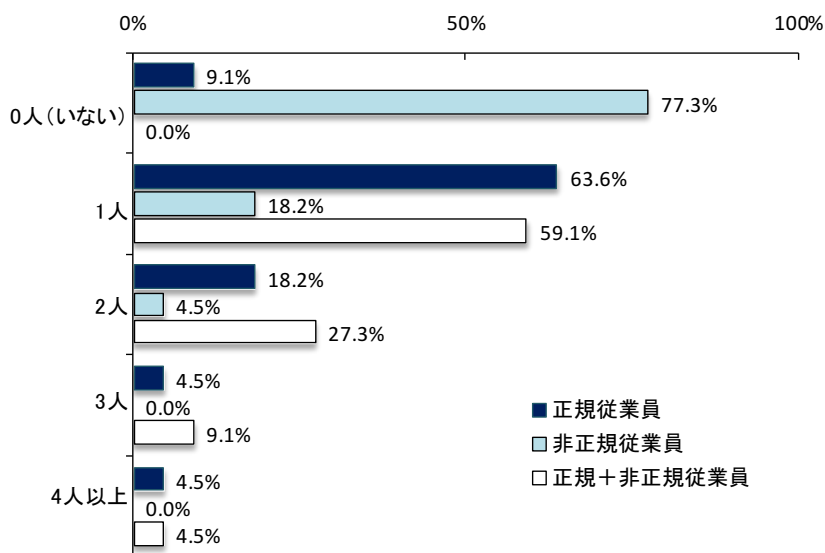
【障がい者を雇用している事業所のみ回答】

(問4)「障がい者の雇用者数」(現在障がい者を雇用している事業所のみ回答)を正規従業員と非正規従業員の合計で見ると、障がい者を1名のみ雇用している事業所が全体の59.1%(13事業所)を占め、最も多い。

正規・非正規の別で見ると、1名を正規従業員として雇用している事業所が63.6%(14事業所)、次いで、2名を正規従業員として雇用している事業所と1名を非正規従業員として雇用している事業所がともに4事業所である。

問4 障がい者の雇用者数

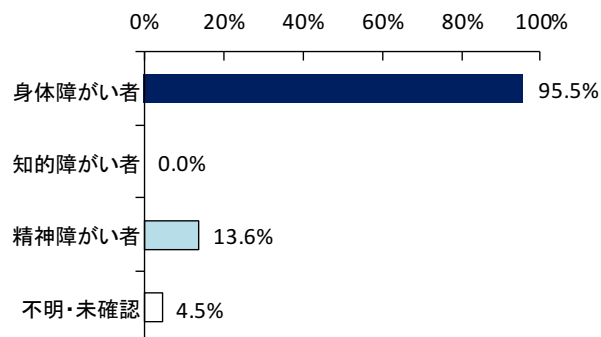
	正規従業員		非正規従業員		正規+非正規従業員	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
0人(いない)	2	9.1%	17	77.3%	0	0.0%
1人	14	63.6%	4	18.2%	13	59.1%
2人	4	18.2%	1	4.5%	6	27.3%
3人	1	4.5%	0	0.0%	2	9.1%
4人以上	1	4.5%	0	0.0%	1	4.5%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	22	100.0%	22	100.0%	22	100.0%



(問5)「雇用している障がい者の種別」(複数回答)は、「身体障がい者」が95.5%、「精神障がい者」が13.6%であり、身体障がい者を雇用している事業所の割合が高い。

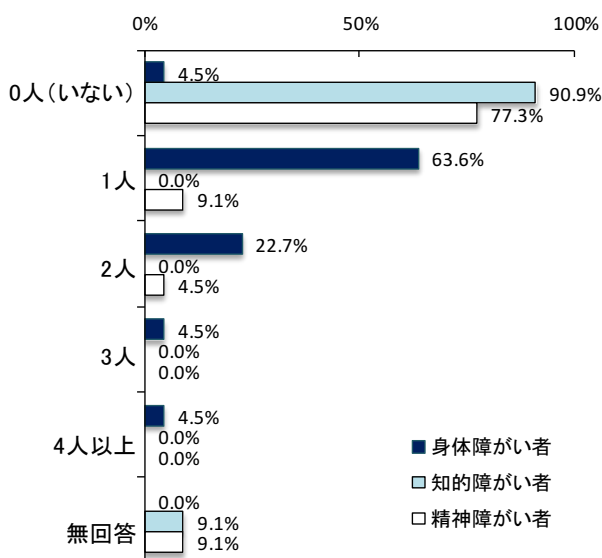
問5 雇用している障がい者の種別 複数回答

	件数	割合
身体障がい者	21	95.5%
知的障がい者	0	0.0%
精神障がい者	3	13.6%
不明・未確認	1	4.5%
全体	22	



障がい者の雇用者数

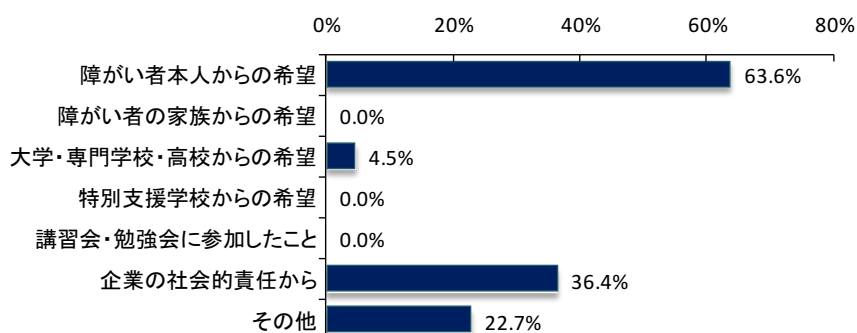
	身体障がい者		知的障がい者		精神障がい者	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
0人(いない)	1	4.5%	20	90.9%	17	77.3%
1人	14	63.6%	0	0.0%	2	9.1%
2人	5	22.7%	0	0.0%	1	4.5%
3人	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%
4人以上	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	2	9.1%	2	9.1%
合計	22	100.0%	22	100.0%	22	100.0%



(問6)「障がい者を雇用するきっかけ」(複数回答)は、「障がい者本人からの希望」が63.6%と最多であり、次いで「企業の社会的責任から」(36.4%)、「その他」(22.7%)の順である。「その他」の具体的な内容としては、「入社後に障がい者となった」等である。

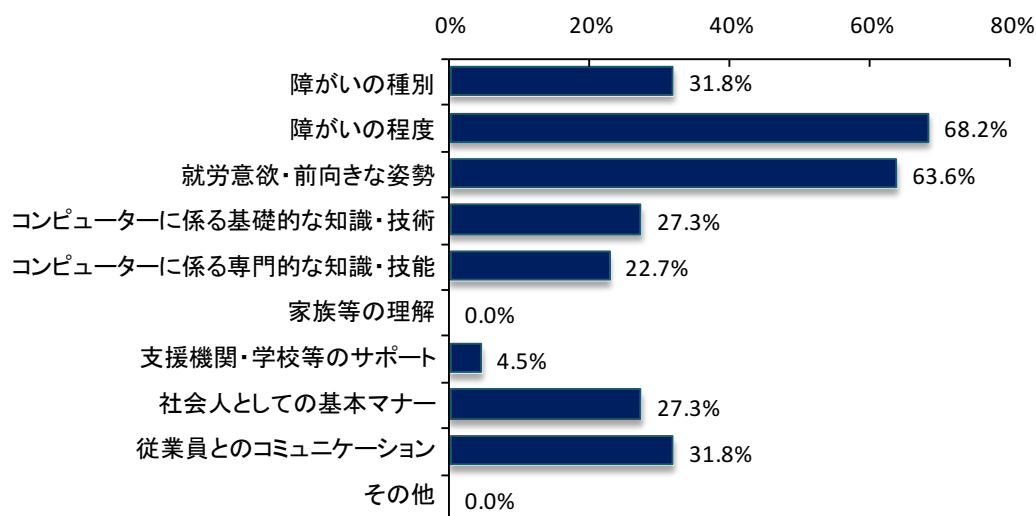
問6 障がい者を雇用するきっかけ	複数回答	
	件数	割合
障がい者本人からの希望	14	63.6%
障がい者の家族からの希望	0	0.0%
大学・専門学校・高校からの希望	1	4.5%
特別支援学校からの希望	0	0.0%
講習会・勉強会に参加したこと	0	0.0%
企業の社会的責任から	8	36.4%
その他	5	22.7%
全体	22	

※その他:入社後に障がい者となった(3件)
障がい者ではあるが、業務・日常生活に支障がないため通常者と
同様に接している



(問7)「障がい者を雇用する際に重視する点」(複数回答)は、「障がいの程度」(68.2%)と「就労意欲・前向きな姿勢」(63.6%)に回答が集中し、「コンピューターに係る知識・技能」をあげた事業所は、基礎的なもの、専門的なものの双方とも3割以下である。

問7 障がい者を雇用する際に、重視する点	複数回答	
	件数	割合
障がいの種別	7	31.8%
障がいの程度	15	68.2%
就労意欲・前向きな姿勢	14	63.6%
コンピューターに係る基礎的な知識・技術	6	27.3%
コンピューターに係る専門的な知識・技能	5	22.7%
家族等の理解	0	0.0%
支援機関・学校等のサポート	1	4.5%
社会人としての基本マナー	6	27.3%
従業員とのコミュニケーション	7	31.8%
その他	0	0.0%
全体	22	

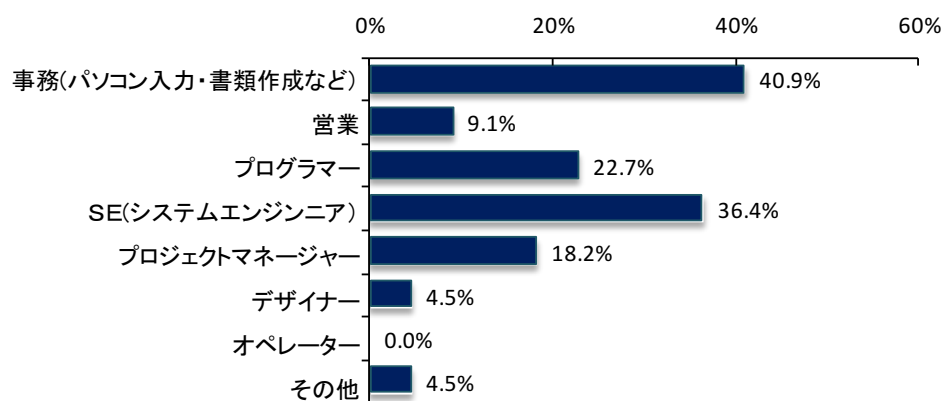


(問8)「雇用している障がい者の業務内容」(複数回答)は、「事務(パソコン入力・書類作成など)」が40.9%と最多であり、以下、「SE(システムエンジニア)」(36.4%)、「プログラマー」(22.7%)、「プロジェクトマネージャー」(18.2%)の順である。北海道の情報通信関連事業所は人材不足が顕著であり、とくにSE、プログラマー、プロジェクトマネージャーの不足感が強いが、障がいのある方がSEとして活躍する事業所数は事務系の業務に次いで多く、人材不足の解消にも寄与している。

問8 雇用している障がい者の業務内容 複数回答

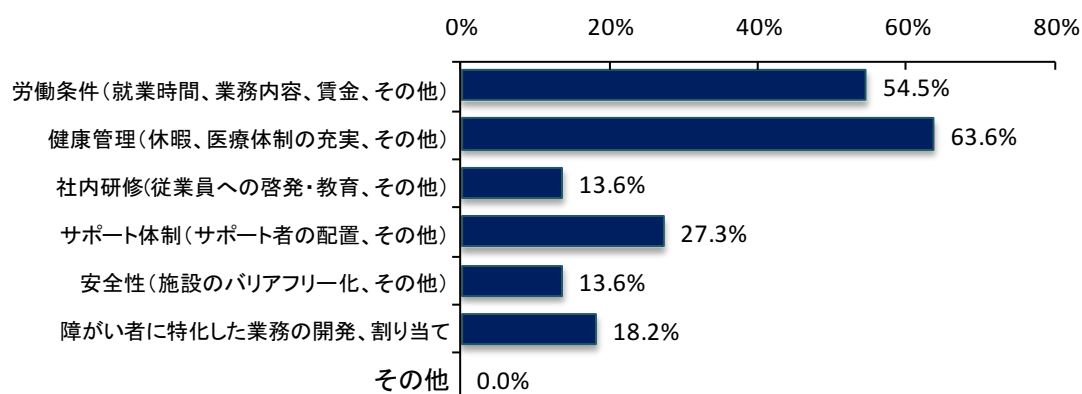
	件数	割合
事務(パソコン入力・書類作成など)	9	40.9%
営業	2	9.1%
プログラマー	5	22.7%
SE(システムエンジニア)	8	36.4%
プロジェクトマネージャー	4	18.2%
デザイナー	1	4.5%
オペレーター	0	0.0%
その他	1	4.5%
全体	22	

※その他:PC保守



(問9)「障がい者の雇用に際し、配慮していること」(複数回答)は、「健康管理(休暇、医療体制の充実、その他)」(63.6%)と「労働条件(就業時間、業務内容、賃金、その他)」(54.5%)に回答が集中した。

問9 障がい者の雇用に際し、配慮していること		複数回答	
	件数	割合	
労働条件(就業時間、業務内容、賃金、その他)	12	54.5%	
健康管理(休暇、医療体制の充実、その他)	14	63.6%	
社内研修(従業員への啓発・教育、その他)	3	13.6%	
サポート体制(サポート者の配置、その他)	6	27.3%	
安全性(施設のバリアフリー化、その他)	3	13.6%	
障がい者に特化した業務の開発、割り当て	4	18.2%	
その他	0	0.0%	
全体	22		

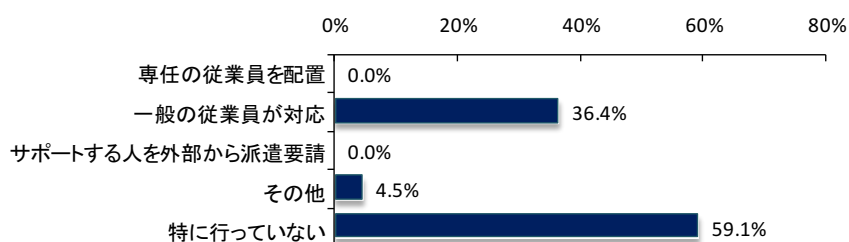


(問 10)「雇用している障がい者のサポート」(複数回答)は、「特に行っていない」と回答した事業所が 59.1%と半数以上にのぼり、「一般の従業員が対応」と回答した事業所が 36.4%、「専任の従業員を配置」及び「サポートする人を外部から派遣要請」と回答した事業所はゼロであった。

問10 雇用している障がい者のサポート 複数回答

	件数	割合
専任の従業員を配置	0	0.0%
一般の従業員が対応	8	36.4%
サポートする人を外部から派遣要請	0	0.0%
その他	1	4.5%
特に行っていない	13	59.1%
全体	22	

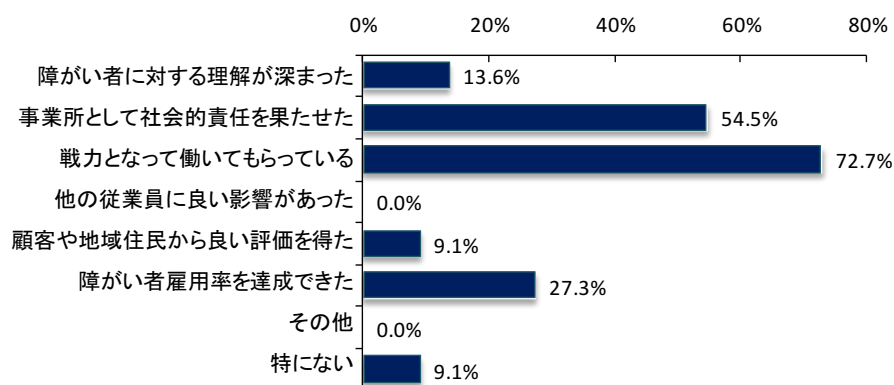
※その他:内容は未記入



(問 11)「障がい者を雇用して「よかった」と感じる点」(複数回答)は、「戦力となって働いてもらっている」が 72.7%にのぼり、雇用した障がいのある方が担当業務をこなし、社内で評価されていることがうかがえる。「事業所として社会的責任を果たせた」も 54.5%であり、法定雇用率の達成との関係もうかがえる。

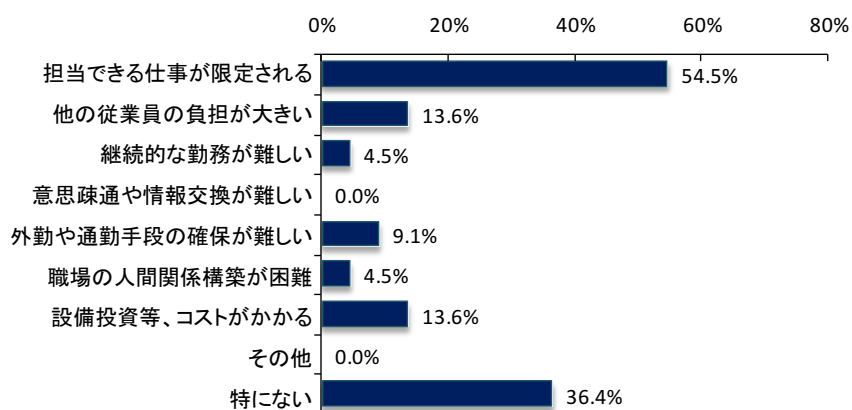
問11 障がい者を雇用して「よかった」と感じる点 複数回答

	件数	割合
障がい者に対する理解が深まった	3	13.6%
事業所として社会的責任を果たせた	12	54.5%
戦力となって働いてもらっている	16	72.7%
他の従業員に良い影響があった	0	0.0%
顧客や地域住民から良い評価を得た	2	9.1%
障がい者雇用率を達成できた	6	27.3%
その他	0	0.0%
特になし	2	9.1%
全体	22	



(問 12)「障がい者を雇用して「難しい」と感じる点」(複数回答)は、「担当できる仕事
限定される」が 54.5%で最多であり、この選択肢に回答が集中した。障がいのある方が
担当できる形に業務を仕訳・分解するなど、事業所側の負担がうかがえる。

	複数回答	
	件数	割合
担当できる仕事限定される	12	54.5%
他の従業員の負担が大きい	3	13.6%
継続的な勤務が難しい	1	4.5%
意思疎通や情報交換が難しい	0	0.0%
外勤や通勤手段の確保が難しい	2	9.1%
職場の人間関係構築が困難	1	4.5%
設備投資等、コストがかかる	3	13.6%
その他	0	0.0%
特になし	8	36.4%
全体	22	



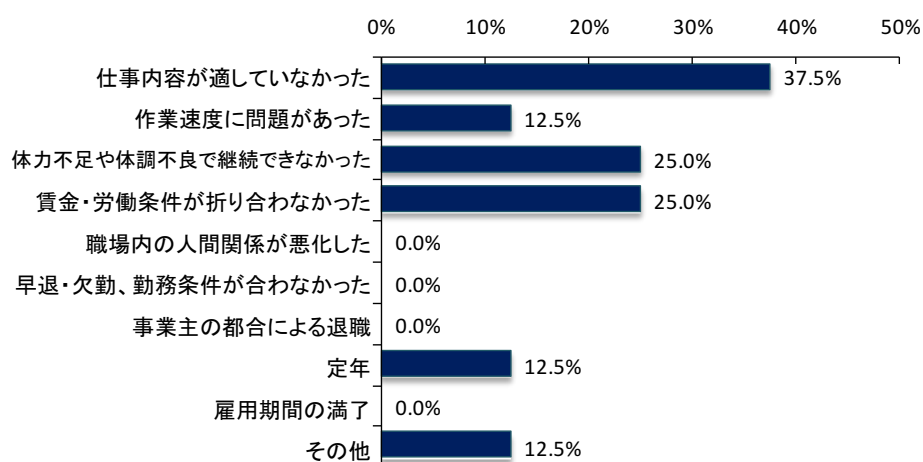
【過去に障がい者を雇用していた事業所のみ回答】

(問 13) 過去に障がいのある方を雇用していた事業所において、「障がい者が退職した理由」(複数回答)は、「仕事内容が適していなかった」(37.5%)が最多であり、次いで「体力不足や体調不良で継続できなかった」と「賃金・労働条件が折り合わなかった」がともに25.0%であった。問 12の「障がい者を雇用して「難しい」と感じる点」において、「担当できる仕事限定される」と回答した事業所が半数以上にのぼるが、障がいのある方に適した業務を与えることの難しさがうかがえる。

問13 過去に雇用していた障がい者が退職した理由 複数回答

	件数	割合
仕事内容が適していなかった	3	37.5%
作業速度に問題があった	1	12.5%
体力不足や体調不良で継続できなかった	2	25.0%
賃金・労働条件が折り合わなかった	2	25.0%
職場内の人間関係が悪化した	0	0.0%
早退・欠勤、勤務条件が合わなかった	0	0.0%
事業主の都合による退職	0	0.0%
定年	1	12.5%
雇用期間の満了	0	0.0%
その他	1	12.5%
全体	8	

※その他: 本人都合による退職(家族の事情、転職)



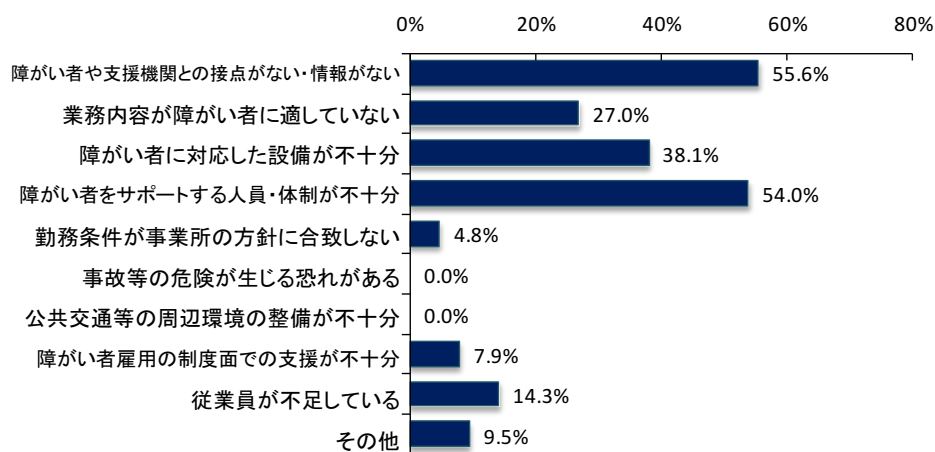
【障がい者を雇用していない事業所のみ回答】

(問 14) 現在、障がいのある方を雇用していない企業において、「障がい者を雇用していない理由」(複数回答)は、「障がい者や支援機関との接点がない・情報がない」(55.6%)、「障がい者をサポートする人員・体制が不十分」(54.0%)、「障がい者に対応した設備が不十分」(38.1%)の順である。障がいのある方や関係機関との接点がない点は大きな課題であり、それに対する取組が必要と考えられる。

問14 障がい者を雇用していない理由 複数回答

	件数	割合
障がい者や支援機関との接点がない・情報がない	35	55.6%
業務内容が障がい者に適していない	17	27.0%
障がい者に対応した設備が不十分	24	38.1%
障がい者をサポートする人員・体制が不十分	34	54.0%
勤務条件が事業所の方針に合致しない	3	4.8%
事故等の危険が生じる恐れがある	0	0.0%
公共交通等の周辺環境の整備が不十分	0	0.0%
障がい者雇用の制度面での支援が不十分	5	7.9%
従業員が不足している	9	14.3%
その他	6	9.5%
全体	63	

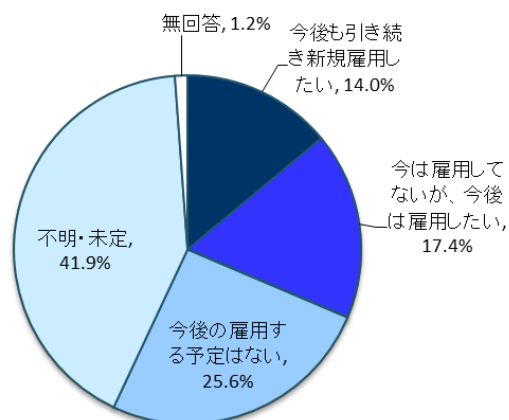
※その他: 障がい者が採用時に応募がないため(2件)
 応募はあるが採用には至っていない
 求めるスキルが合致しない
 作業場所がユーザー先のため、サポートできる環境にない
 理由は特になし



(問 15) 「今後の障がい者雇用への展望」については、「今後も引き続き新規雇用したい」(14.0%)と「今は雇用していないが、今後は雇用したい」(17.4%)をあわせて31.4%と、雇用に意欲を示した事業所は約3割にとどまり、さらなる底上げが必要である。

問15 今後の障がい者雇用への展望について

	件数	割合
今後も引き続き新規雇用したい	12	14.0%
今は雇用していないが、今後は雇用したい	15	17.4%
今は雇用しているが、今後は新規雇用しない	0	0.0%
今後の雇用する予定はない	22	25.6%
不明・未定	36	41.9%
無回答	1	1.2%
合計	86	100.0%



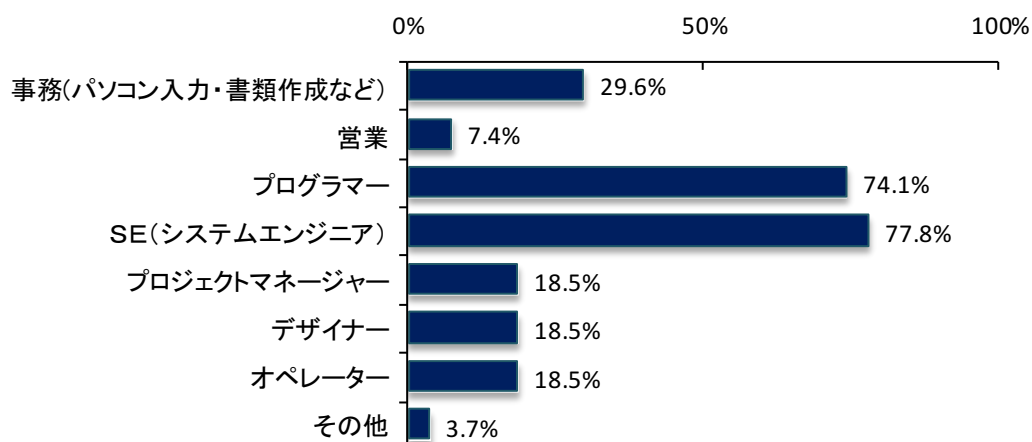
【問 15 で 「今後も引き続き雇用したい」「今は雇用していないが、今後は雇用したい」と回答した事業者のみ回答】

(問 16) 「今後、障がい者を新規雇用する場合、担当してほしい業務」(複数回答) は、「SE (システムエンジニア)」(77.8%) と「プログラマー」(74.1%) に集中し、「事務 (パソコン入力・書類作成など)」(29.6%) を大きく上回っている。障がいのある方に対しても、現在不足しているエンジニアとしての活躍を期待する事業所が多い。

問16 今後、障がい者を新規雇用する場合、担当してほしい業務 複数回答

	件数	割合
事務(パソコン入力・書類作成など)	8	29.6%
営業	2	7.4%
プログラマー	20	74.1%
SE(システムエンジニア)	21	77.8%
プロジェクトマネージャー	5	18.5%
デザイナー	5	18.5%
オペレーター	5	18.5%
その他	1	3.7%
全体	27	

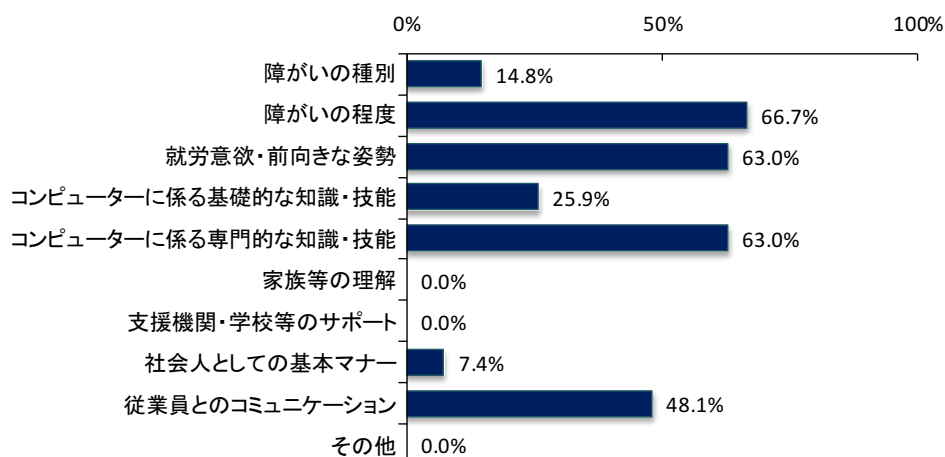
※その他: インストラクター、ヘルプデスク



(問 17)「今後、障がい者を新規採用する場合、重視する点」(複数回答)は、「障がいの程度」(66.7%)、「就労意欲・前向きな姿勢」(63.0%)、「コンピューターに係る専門的な知識・技能」(63.0%)、「従業員とのコミュニケーション」(48.1%)に回答が集中した。

問17 今後、障がい者を新規採用する場合、重視する点 複数回答

	件数	割合
障がいの種別	4	14.8%
障がいの程度	18	66.7%
就労意欲・前向きな姿勢	17	63.0%
コンピューターに係る基礎的な知識・技能	7	25.9%
コンピューターに係る専門的な知識・技能	17	63.0%
家族等の理解	0	0.0%
支援機関・学校等のサポート	0	0.0%
社会人としての基本マナー	2	7.4%
従業員とのコミュニケーション	13	48.1%
その他	0	0.0%
全体	27	



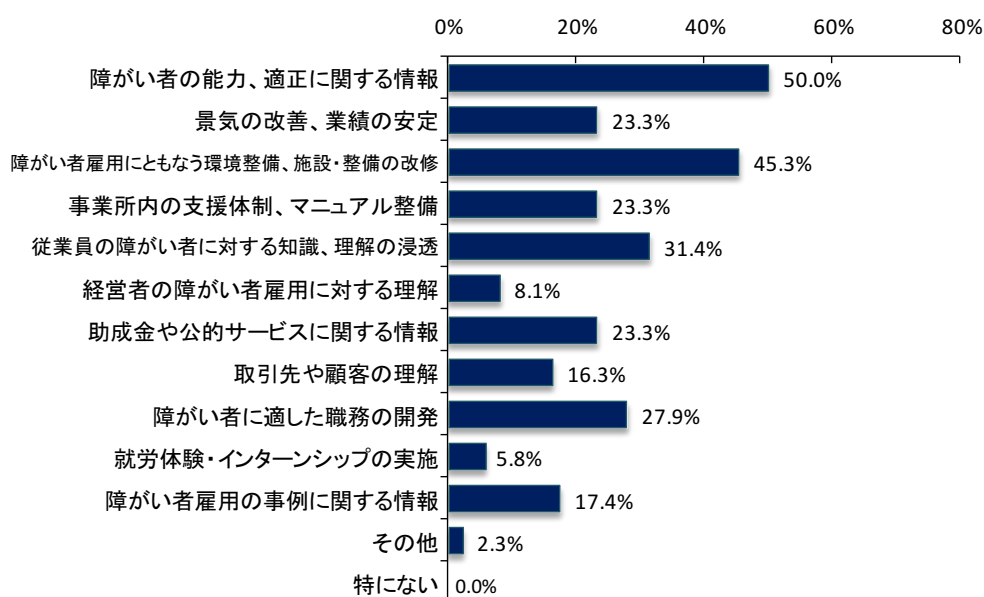
Ⅲ.障がい者雇用の拡大に向けた取組

(問 18)「障がい者を雇用する事業者側に必要と思われること」(複数回答)は、「障がい者の能力、適性に関する情報」が50.0%で最多であり、次いで「障がい者雇用にとりなう環境整備、施設・設備の改修」(45.3%)、「従業員の障がい者に対する知識・理解の浸透」(31.4%)の順である。

問18 障がい者を雇用する事業者側に必要と思われること 複数回答

	件数	割合
障がい者の能力、適性に関する情報	43	50.0%
景気の改善、業績の安定	20	23.3%
障がい者雇用にとりなう環境整備、施設・設備の改修	39	45.3%
事業所内の支援体制、マニュアル整備	20	23.3%
従業員の障がい者に対する知識、理解の浸透	27	31.4%
経営者の障がい者雇用に対する理解	7	8.1%
助成金や公的サービスに関する情報	20	23.3%
取引先や顧客の理解	14	16.3%
障がい者に適した職務の開発	24	27.9%
就労体験・インターンシップの実施	5	5.8%
障がい者雇用の事例に関する情報	15	17.4%
その他	2	2.3%
特になし	0	0.0%
全体	86	

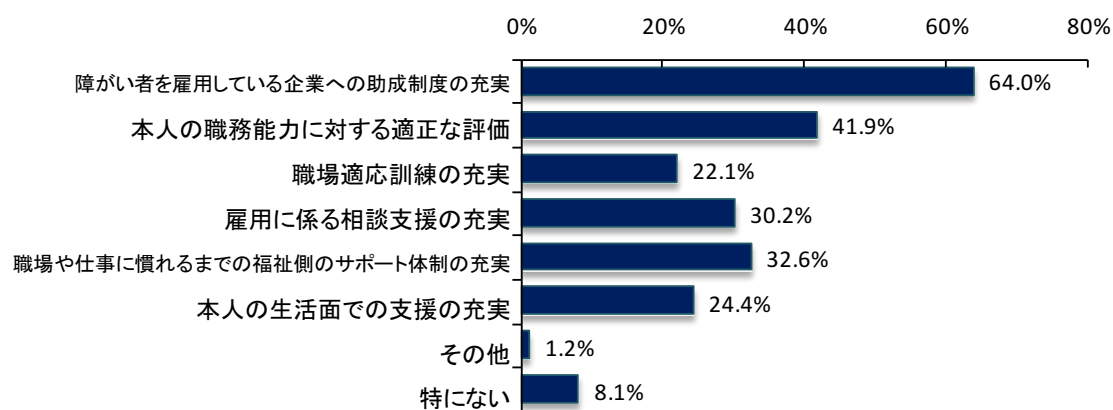
※その他:特に区別する必要はないが、個性に応じて対応する必要はある
そもそも区分けがない



(問 19)「行政や関係機関に期待する取組や支援策」(複数回答)は、「障がい者を雇用している企業への助成制度の充実」が 64.0%と最多であり、次いで、「本人の職務能力に対する適正な評価」が 41.9%である。

問19 行政や関係機関に期待する取組や支援策		複数回答
	件数	割合
障がい者を雇用している企業への助成制度の充実	55	64.0%
本人の職務能力に対する適正な評価	36	41.9%
職場適応訓練の充実	19	22.1%
雇用に係る相談支援の充実	26	30.2%
職場や仕事に慣れるまでの福祉側のサポート体制の充実	28	32.6%
本人の生活面での支援の充実	21	24.4%
その他	1	1.2%
特にない	7	8.1%
全体	86	

※その他:どのような障がい者を想定して良いのかイメージがわからない



(問 20)「障がい者の雇用に対する意見・要望」(自由記入)は、「障がいの内容によって対応が異なる」、「障がい者のサポートが心配」、「今後、障がい者を雇用できるような会社にするよう努力する」等の声があった。

問20 障がい者の雇用に対する意見・要望

意見・要望	業種	障がい者雇用の有無	従業員数
障がい者と一口に言っても、どこの障害なのかが分らないと答えようがないです。	受託開発ソフトウェア業	なし	50人以上100人未満
テレワーク等の環境が充実すれば、障がい者雇用も増えると思う。	受託開発ソフトウェア業	なし	20人以上50人未満
小さな会社なので、障がい者の方のサポートが心配。	受託開発ソフトウェア業	あり	10人以上20人未満
以前、可能性を得る意味で、機関に訪問し、ホームページコンテンツ制作にどうかと紹介をいただき依頼をしましたが、希望がなかったのか、全く求職者の情報がなかった。今は、業界への求人は難しいと考えている。	自社パッケージソフトウェア	なし	20人以上50人未満
行政の努力は当然ながら必要であり、実社会の中で自立可能な給与面等の待遇改善を含め、経営側・従業員がより以上の関心を持たなければ、雇用拡大に結び付くのは難しいと思います。恒常的な技術者不足が浸透している現在、在宅等勤務可能な社会環境が急務かと思われ、実社会で戦力となるような個々のスキルアップは当然です。働く意欲のある人材のため、今まで以上に周辺環境の向上が必要と思う。弊社も、今後において彼らを雇用できるような会社にするよう努力をしたいと考えています。	組込みソフトウェア業	なし	10人以上20人未満
障がいの内容によって就労が可能かどうか判断が分かれます。例えば下肢が不自由でも、プログラミングが可能であれば採用は考えられます。一方、知的障がいのある方に適した業務は残念ながらありません。障がい一般でひとくくりにしてアンケートを受けても回答が難しいです。	インターネット付随サービス業	なし	20人以上50人未満

④障がい者就労のためのモデルイメージ（協議会での検討結果）

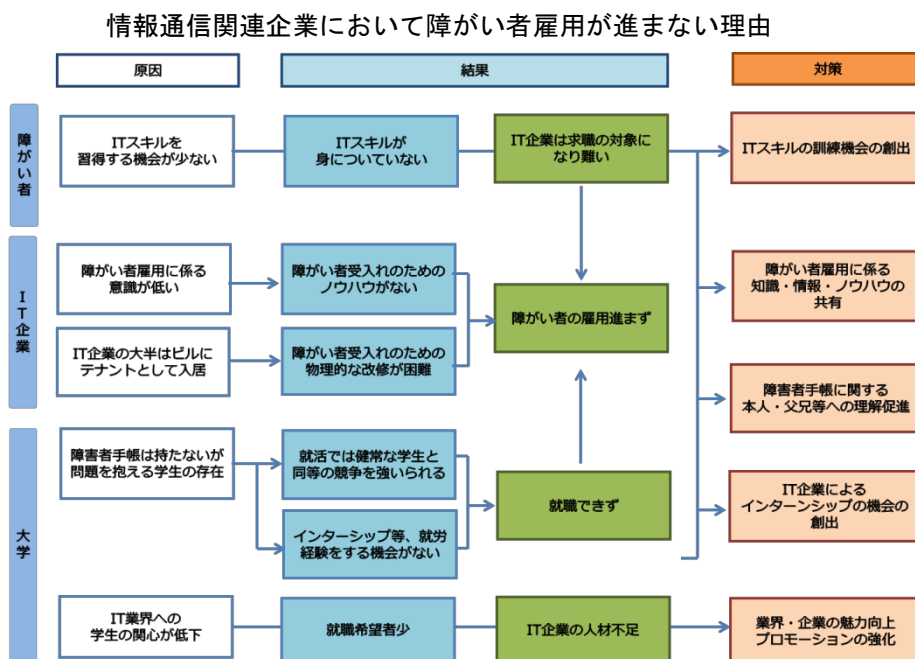
1) 情報通信関連事業所において障がい者雇用が進まない理由

業種・業態に固有の課題

- ・チームでの開発が主であるため、コミュニケーションに障がいがあると厳しい。
- ・道内は中小規模の企業が多く、障がいのある方を直接雇用することは経営体力的に困難なこともあって、障がい者雇用に対する意識が低い。
- ・数年に1回しか人材を採用しない会社が多く、いきおい健常者の採用が優先される。
- ・中小の情報通信関連企業は派遣を主とする会社が多く、障がい者雇用に不向き。
- ・セキュリティ上の問題から、ジョブコーチが情報通信関連企業の現場に入ってサポートすることが極めて困難。
- ・セキュリティ上の問題から、ICカードでの入退室システムを採用している企業が多いが、車イスではカードをかざすことが難しい等、環境に合わせる事が困難。
- ・障がい者側のITスキルと情報通信関連企業側が求めるものがマッチしていない。
- ・自社ビルを持たない企業が殆どであり、バリアフリー対応が難しい。
- ・（協議会メンバーの大学に限っては）学生の情報通信関連企業への就職希望が低調。

障がいのある方の雇用全般に係る課題

- ・（大学で学生の相談にのっている限りでは）精神に障がいをもつ学生は障害者手帳を持っていない人が多い。彼らは就活において健常者と同じ選考プロセスを経るため、なかなか採用に至らない。
- ・助成金の受給や申請に係る手続きが煩雑で、制度の活用が難しい。



2) 情報通信関連事業所への障がい者雇用を進めるための方策

情報通信関連企業と障がいのある方、福祉事業者との接点の拡大

- ・企業、障がいのある方、福祉事業者の接点が少ない。マッチングの場を設ける必要がある。
- ・就労移行支援事業所の存在や事業内容をアピールできていない。PR するための機会が必要。
- ・マッチングを通じて、就労移行支援事業所は、障がい者就労について企業や大学の相談にのることが可能。

障がいのある方に適した業務の開発

- ・プログラマーやSE等よりも、PCを使った事務や総務系の仕事が適合しやすい。
- ・WEB制作や漫画のセル画作成等、コンテンツ寄りの業務は親和性が高い。
- ・製品の評価・検証業務、データ入力業務は障がいのある方が担当できる可能性がある。官民で入力センターを作り、受け皿とすることも考えられる。
- ・例えば、看護師としての経験や物流業界で働いた際に身に着けた知識など、ITスキル以外の部分の経験や知識がIT企業にとって魅力となる場合もある。障がいのある方がそういう経験等を持っていれば、それをPRする方法もある。

障がいのある方の雇用に結びつく仕組みの創造

- ・IT企業による直接雇用ではなく、福祉側で業務を受託できる体制を作り、そこにIT企業が業務発注する形が現実的。そこからスタートして人材を育成し、雇用に結びつけることを考えるのも一つの方法である。
- ・障がいのある方がIT企業について知るためにも、企業が求める人材を探してもらうためにも、何らかの形で体験できる場を創設することは重要。
- ・9月は障害者雇用支援月間であることを利用し、アルバイト情報誌発行企業と障がい者雇用特集のような形で一緒に取り組む方法もある。一社では難しいが、企業を巻き込み、1年に1回のスケジュールとして組めれば良い。
- ・働くために必要なコミュニケーション訓練など、全体としての共通訓練を作り、その訓練を終了していれば1つステータスが付くといった仕組みも検討の余地がある。
- ・A社のITスクールは、その先に就職できる道があり、1つのキャリアパスになる。障がい者がITスクールで学び、就労意志とスキルが十分であれば、その後就職できる可能性があるのは非常に有望である。
- ・大手情報通信関連企業が、地域におけるIT人材の育成を目的にe-ラーニングによる教育を行っている。これを障がいのある方が受講できるようにし、個人のITスキルの向上を図り、雇用へと結びつけていく取組も考えられる。

その他

- ・情報通信関連企業で働きたいと考える障がいのある方がどれくらいいるのか調査が必要。
- ・企業の経営者トップの理解、社員への啓発が必須。
- ・スマートフォン向けの情報発信、求人情報誌の活用等、障がいのある方に的確に情報が伝わる方法の検討も必要である。

3) モデルイメージの構築

ヒアリング、アンケート調査、協議会における検討の結果、情報通信関連事業所と障がいのある方、福祉事業所等との接点が少なく、そのことが障がい者雇用が促進されない理由の一つであることが明らかになった。

あわせて、障がいのある方を受け入れる事業者側では、施設改修等のハード面での対応、社内でのサポート体制等の課題を抱え、すでに障がい者雇用している事業者では、障がいのある方に適した業務を与えることの難しさを感じていることがわかった。

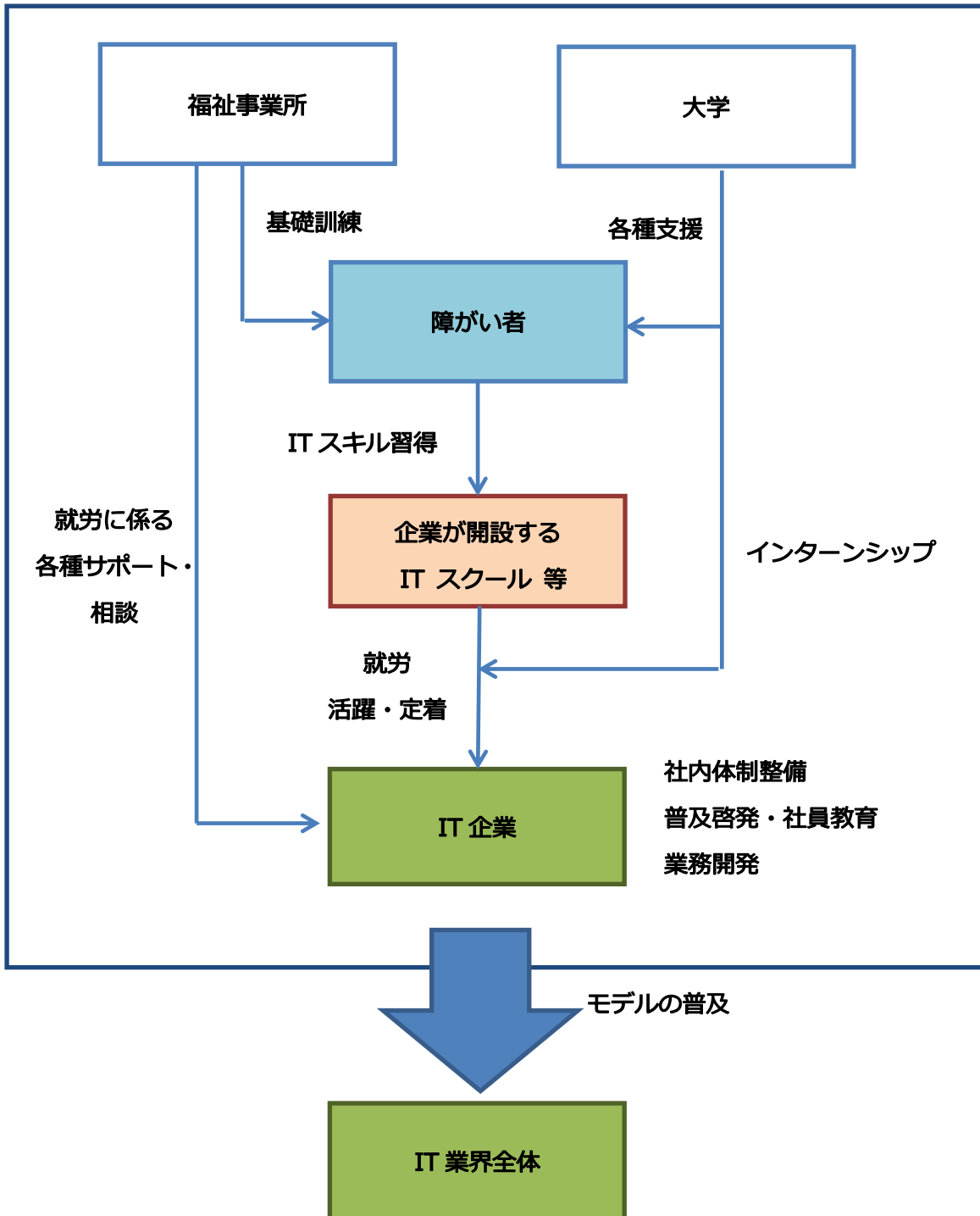
一方、協議会には、障がいのある方を対象とした IT スクールを開講し、受講者の中から適材を採用した実績を持つ企業が参加しており、さらに、障がいのある方に IT 関連の訓練を行う福祉事業所も参加している。そこで、両者をマッチングし、福祉事業所がサポートをしながら障がいのある方を企業開設のスクールの受講へとつなげ、その先の雇用を目指すことができれば、障がいのある方の就労促進に向けた一つのモデルになるものと考えられる。

同様に、大手情報通信関連企業が地域における IT 人材の育成を目的に e-ラーニングによる教育を行っている事例もあることから、それを障がいのある方が受講できるようにすることで IT スキルの向上を図り、雇用へと結びつけていく取組も考えられる。

また、障がいのある方の就職を促進したい大学等の教育機関も、IT スキルの向上やインターンシップの場の確保が課題となっていることから、上記の企業が開設するスクールの受講を契機とした就労可能性の向上に対する期待が大きい。

本モデルのブラッシュアップと試行によって成果をあげ、それを情報通信関連業界団体や個別企業にフィードバックすることで、より多くの事業所で障がいのある方の雇用が進むよう、取り組んでいくことが望まれる。

情報通信関連企業における障がい者雇用促進に向けたモデルイメージ



⑤協議会開催状況と次年度以降の動き

1) 協議会の開催状況

区分	日時	検討内容
第1回	平成28年12月19日(月)	<ul style="list-style-type: none">・協議会の進め方の協議・道内情報通信事業所における障がい者雇用の実態の共有・障がいのある方の就労促進に向けた方策の検討・道内情報通信事業所に対するアンケート調査の実施について
第2回	平成29年2月7日(火)	<ul style="list-style-type: none">・情報通信関連企業における障がい者雇用の取組事例の共有・障がいのある方の就労促進に向けた方策の検討・道内情報通信事業者に対するアンケート調査結果の速報について
第3回	平成29年3月6日(月)	<ul style="list-style-type: none">・道内情報通信事業者に対するアンケート調査結果について・障がい者雇用モデルの検討・協議会の今後の活動状況の検討

2) 次年度以降の動き

- 北海道障がい者のIT分野(情報通信業)就労促進検討協議会は、次年度においても継続し、情報通信業における就労の可能性を検討する。
- 道内の情報通信関連業界団体等に対し、協議会の今年度活動成果を報告する機会を創出し、情報通信関連事業所における障がい者雇用への理解・関心を高める。
- 大手情報通信関連企業が地域のIT人材育成を目的に提供しているe-ラーニング教材を障がいのある方も利用できるようにし、ITスキルの向上を図り、雇用に結びつける。
- 協議会において障がいのある方が情報通信関連事業所で働き、活躍するまでのキャリアパス・モデルを構築し、モデルの試行につなげる。

(4) サービス業

① 地域の概況

【道南地域での障がい者雇用状況について】

道南地域における平成28年の障がい者雇用の状況は、次のとおりであり、民間企業においての実雇用率は1.97%にとどまっている。法定雇用率達成割合は48.3%であり、半数以上の企業が法定雇用率を達成していない状況である。

障害者雇用状況の概要

法定雇用率適用区分	法定雇用率	実雇用率			法定雇用率達成割合		
		函館所	北海道	全国	函館所	北海道	全国
民間企業	2.0%	1.97%	2.06%	1.92%	48.3%	51.5%	48.8%
地方公共団体等の機関	2.3%	2.39%	2.55%	2.46%	88.9%	89.9%	88.7%
独立行政法人等	2.3%	5.44%	2.30%	2.36%	100%	81.8%	74.2%

出展) 平成28年障害者雇用状況の集計結果(平成28年6月1日現在 函館公共職業安定所)

産業別の実雇用率をみると、平成28年度では「製造業」(2.34%)が最も高くなっている。一方、サービス業1.98%、運輸業1.88%、卸売小売業1.56%、飲食店・宿泊業が1.11%と実雇用率が低い状況にある。

産業別の状況

区分	対象企業数	達成企業数	対象労働者数	雇用障害者数					実雇用率 (%)	雇用率達成企業割合 (%)	
				A 重度障害者 (人)	B 重度障害者である短時間労働者 (人)	C 重度障害者以外の障害者 (人)	D 重度障害者以外の短時間労働者 (人)	E 計 $A \times 2 + B + C + D \times 0.5$ (人)			
製造業	28年	53	31	6,078.5	31	0	79	3	142.5	2.34	58.5
	27年	51	26	6,042.5	29	0	69	4	129.0	2.13	51.0
運輸業	28年	22	8	2,184.0	10	0	20	2	41.0	1.88	36.4
	27年	19	7	1,913.5	14	0	16	2	45.0	2.35	36.8
卸売小売業	28年	42	18	6,451.0	17	1	56	19	100.5	1.56	42.9
	27年	42	17	6,031.0	14	3	43	15	81.5	1.35	40.5
飲食店 宿泊業	28年	11	4	1,303.5	2	1	6	7	14.5	1.11	36.4
	27年	13	6	1,684.0	2	3	8	8	19.0	1.13	46.2
医療 福祉	28年	57	27	10,758.5	48	6	109	16	219.0	2.04	47.4
	27年	63	33	11,255.5	38	6	116	17	206.5	1.83	52.4
サービス業	28年	15	10	1,815.5	3	3	22	10	36.0	1.98	66.6
	27年	15	9	2,104.0	7	4	20	12	44.0	2.09	60.0
その他	28年	30	13	3,732.5	25	3	28	3	82.5	2.21	43.3
	27年	31	14	3,770.0	26	1	28	4	83.0	2.20	45.2
合計	28年	230	111	32,323.5	136	14	320	60	636.0	1.97	48.3
	27年	234	112	32,800.5	130	17	300	62	608.0	1.85	47.9

「その他」は建設業、情報通信、金融保険、不動産、生活関連サービス・娯楽業、教育学習支援、複合サービス

出展) 平成28年障害者雇用状況の集計結果(平成28年6月1日現在 函館公共職業安定所)

【渡島地域のサービス業の現状・課題】

渡島管内は平成 28 年 3 月の北海道新幹線開通により北斗市・函館市内においては、マンション・ホテル・商業施設等の建設が続いていることから、今後もサービス業の求人増が予測され、サービス部門の生産性の向上が求められる地域と考えられる。

しかし、住民の少子高齢化や若者の都市圏への流出等による現役世代の労働力の減少のため、ビルクリーニング業においては、ホテル清掃・ベッドメイク等は慢性的な人手不足である企業が多く、採用しても長続きしない等の課題が常態化している。また、外国人労働者の雇用も検討されているが、労働条件のハードルが高く、企業負担の増加などの課題がある。

【道南地域の福祉側の現状・課題】

函館地区の自立支援協議会（※自立支援協議会については 8 ページに脚注あり）の就労支援部会は、道南の学校や支援事業所と情報交換や就労支援に向けた活動を行っており、地域の特別支援学校や支援事業所が会員として参画している。

就労移行支援事業所は、今年度開設された事業所を含め、函館市内に現在 8 ケ所設置されており、うち 1 事業所が就労支援部会の構成員となっている。今までは事業所間の情報交換が乏しかったため、最近、市内の就労移行支援事業所間で情報共有を行って行くためのネットワークを設け、障がいのある方の就労促進に結び付けるための支援に取り組んでいるところであり、地域の企業との連携も模索している。

また、渡島・檜山管内における高等部の特別支援学校は、平成 28 年度現在、知的障がい分校も含め 5 校、肢体不自由が 1 校で設置されている。また、平成 29 年 4 月に北斗市で新たな特別支援学校が開校し、知的障がい者の職業学科が設置されることとなっている。特別支援学校では、生徒の実習先の開拓に力を入れており、卒業後の就職を見据えた教育を行っている。加えて、渡島・檜山管内出身で、他の地域の高校に進学した生徒の中には、U ターン就職を希望する方もいることから、学校間での情報共有も求められる。

②実施したコーディネート

・検討に用いるための情報収集（ヒアリング）

⇒名美興業(株)、北海道函館五稜郭支援学校、道南しょうがい者就業・生活支援センターすてっぷ、北海道北斗高等支援学校開設準備室、太平ビルサービス(株)、北海道ビルメンテナンス協会函館地区協議会 (株)マルゼンシステムズ、北海道クリーン・システム(株)、就労移行支援事業所シゴトマップ、NPO法人しまりす

- ・現場見学、当事者インタビュー
⇒(株)トーショウビルサービス、名美興業(株)
- ・北海道障がい者のビルクリーニング分野（サービス業）と福祉による就労促進に向けた検討協議
- ・障がい者雇用に関する電話ヒアリング調査
⇒北海道ビルメンテナンス協会函館地区協議会会員企業

③今年度の主な活動内容

1) ヒアリング調査の実施

地域の障がい者就労について各関係機関の課題・現状・今後の意向について、次のとおりヒアリングを実施した。

ヒアリング先	ヒアリング実施日	ヒアリング項目
名美興業（株）	平成 28 年 10 月 31 日	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用の取組について ・業界の課題、障がい者雇用についての課題
函館五稜郭支援学校	平成 28 年 10 月 31 日	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育における作業学習について ・ビルクリーニング業界の就職、課題
道南しょうがい者就業・生活支援センター すてっぷ	平成 28 年 10 月 31 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ビルクリーニング企業への就労支援事例 ・業界の考え方、課題、支援側で望むこと
北斗高等支援学校開設準備室	平成 28 年 10 月 31 日	<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援の動向、業界への就職について ・学校として取り組みたいこと
太平ビルサービス (株) 函館営業所	平成 28 年 11 月 1 日	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用の取組について ・学校側に求めること
(株) マルゼンシステムズ(北海道ビルメンテナンス協会函館地区協議会事務局)	平成 28 年 11 月 1 日	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用の取組について ・協会函館地区協議会の活動 ・モデル事業について ・業界の課題、障がい者雇用についての課題
北海道クリーン・システム(株) 函館支店	平成 28 年 11 月 1 日	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇用の取組について ・業界の課題、障がい者雇用についての課題
北海道ビルメンテナンス協会函館地区協議会理事会	平成 28 年 11 月 11 日	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉との連携協議会の提案 ・意見交換、要望、課題
就労移行支援事業所 シゴトマップ	平成 28 年 11 月 11 日	<ul style="list-style-type: none"> ・地域課題、就労の現状について ・事業についての要望
NPO法人しまりす	平成 28 年 11 月 11 日	<ul style="list-style-type: none"> ・地域課題、就労の現状について ・事業についての要望

企業側の主な課題・要望

- ・障がいのある人がどういう働き方ができるかわからない。
- ・現場や取引先の理解が得られない。
- ・学校から実習を受け入れ、企業が採用を考えても、就職に繋がらなかった。
- ・現場スタッフとのコミュニケーションがうまくいかない事がある。
- ・少人数での作業場が多く、目が行き届かない。一人作業に不安がある。現場負担が増える。
- ・挨拶や職業マナー教育を望む。例えば、休日の事前連絡等。

学校・支援者側の主な課題・要望

- ・職場実習先の開拓を行いたい。企業とのネットワークを構築したい。
- ・支援者と企業との情報共有や協議会の場など、きっかけがあると良い。
- ・企業訪問時は管理者の方と接するが、現場の方と接する機会があると良い。
- ・企業と学校や支援機関が、個々に繋がっている場合が多いので、複数で連携が取れると良い。

2) 現場ヒアリング

ヒアリング先	ヒアリング実施日	ヒアリング項目
㈱トーショウビルサービス	平成 29 年 2 月 23 日	・次年度の新卒者採用（知的）に至った経緯等 ・現在の作業（身体）について当事者インタビュー
名美興業（株）	平成 29 年 3 月 13 日	・長年雇用している工夫、配慮、業務内容等 ・現在の作業（知的）について当事者インタビュー

○㈱トーショウビルサービス

ヒアリング先の概要

- ・ビル管理業を主業とする会社で、警備業、保守・点検業、清掃業を展開している。従業員数は約 480 名である。
- ・本社は函館市（従業員約 50 名）で、支店営業所は札幌支店、岩見沢営業所、八戸営業所、仙台営業所、埼玉営業所に展開している。
- ・障がい者雇用は 9 名（身体障がい）。慢性的な人手不足の状況にあることから、障がい者雇用のための面接会に毎年参加している。平成 28 年度に高等支援学校の 3 年生（知的障がい）を実習で受け入れ、平成 29 年 4 月より正式採用することとなった。

現場ヒアリング

- ・訪問した現場は、同社が清掃業務を請負う函館市内の大学で、この現場の管理者も務める A 氏（男性・身体 4 級（小児麻痺、右足））に仕事内容に関するヒアリングを行った。

- ・A氏が担当する作業は、午前中に玄関や休憩室の清掃及び資源ごみの分別等を行い、午後から他の従業員の日報整理等の事務作業を中心に行っている。会社からは、身体への負担を考慮し、身体を使う作業と事務作業を組み合わせられるよう配慮してもらっている。

○名美興業(株)

ヒアリング先の概要

- ・総合ビル管理会社で、ビル管理部、美掃部、警備部の3つの部において、事業展開している。本社は函館市で札幌市に営業所があり、従業員数は全体で約1,020名である。
- ・現在、12名の障がいのある方を雇用しており、知的障がい者が10名（男性7名、女性3名）、精神障がい者が2名である。
- ・請負先には、病院、ホテル、スーパー、公共施設等がある。

現場ヒアリング

- ・訪問した現場は、同社が清掃業務を請負う函館市内の病院で、この現場の管理者B氏と勤続3年になる従業員C氏（男性・知的）に仕事内容に関するヒアリングを行った。

<C氏が担当している仕事>

- ・病院から出るごみの回収作業を行っている。ごみはフロアごとに袋に入った状態で1か所に集められており、C氏は病棟内の廊下を手押し式の回収ボックスを用いてごみ収集を行っている。回収ボックスが一杯になると、1階外にある保管庫に移動し、ごみの中身ごとに分別して所定の場所に集めることになっている。
- ・この病院は規模の大きな総合病院で、増改築も行われていることから、病院内の構造が複雑だが、C氏はフロアごとにごみ袋が集められる場所を覚え、効率よく回収を行っている。病棟内の廊下は患者や看護師、見舞客等多くの往来があるが、C氏は場面に応じた臨機応変な配慮（回収ボックスは廊下の端に置く、廊下が交差する場所は速度を落として周りの様子を伺いながら通過する、エレベーターが込み合っている場合は回収ボックスを置いて階段で他のフロアに移動してごみ袋を回収する等）をする様子が見られた。
- ・また、回収ボックスにできるだけ多くのごみを入れられるようにするため、ヘラのような道具を用いて空気を抜きながら圧縮させたり、紙箱は折りたたんでボックスに入れる等の工夫を行っていた。



ごみ回収ボックス



フロアマップ

(この病院は複数の病棟で構成されている)



1階外にあるごみの保管庫



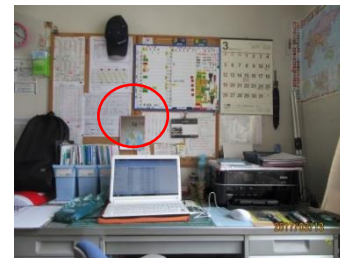
作業の様子



ごみを圧縮する際に用いるヘラ

<安定した就労のための取組について>

- この現場を担当している管理者 B 氏によると、働きやすい職場づくりの基本はコミュニケーションで、出勤時の声掛けや休憩時間の会話、メールでのやりとりなど常に一緒に仕事をしている仲間であることを伝えるようにしている。
- 日々、コミュニケーションをとっておくと、朝のあいさつの声のトーンや休憩時間の様子を見れば、本人の体調がある程度分かるようになる。B 氏の机には鏡があり、机の後ろで休む従業員の様子を鏡越しに見られるように工夫している。
- 仕事内容については、従業員によって得意、不得意な部分が各々あるので、最初に一人一人の個性に合わせた指導を行っている。



B 氏の机

3) 障がい者雇用に関する電話ヒアリング調査の実施

a) 調査の目的

ビルクリーニング業界における人手不足の課題と働きたい障がいのある方との人材マッチングの可能性を検討するため、ビルクリーニング業の雇用状況について調査する。

b) 実施手法

事前質問票をFAX送信し、電話にてヒアリングを実施

c) 対象

北海道ビルメンテナンス協会函館地区協議会会員 23 社

d) 実施時期

平成 29 年 2 月 9 日～20 日

e) 回答状況

調査依頼数 23 社 回答件数 18 社 (回答率 78.3%)

※電話ヒアリングの時間が日中の作業時間と重なる等、担当者不在により未回答(5社)

f) 設問内容

【全員】

- ・従業員数
- ・障がい者雇用の有無

【障がい者雇用している事業所】

- ・障がい者雇用形態、人数
- ・主な業務と工夫していること
- ・障がい者雇用のきっかけ
- ・障がい者雇用する際の求人ルート

【全員】

- ・障がい者雇用についての考え方
- ・障がい者雇用関連で望む情報
- ・就労実習についての考え方

【就労実習を受け入れてもよい・検討してもよいと回答のあった事業所】

- ・就労実習の受入れが可能な種別
- ・就労実習についての可能な日数・時間
- ・作業内容

【全員】

- ・障がい者雇用をする上での課題、要望等
- ・行政等に対する意見、要望等

g) 集計結果

I. 回答企業の属性

障がい者雇用の有無については、同数の結果となった。雇用されている障がいのある方の障がい種別は、身体（指欠損・股関節障がい・内部障がい等）が多い。また、「全社規模では障がい者雇用が進んでいるが、道南においては雇用なし」との回答もあった。

●ヒアリング回答状況

	件数	回答率
会員数	23	/
回答数	18	

●従業員数(パート従業員も含む)

全社規模	件数	割合
5人未満	1	5.6%
5～50人未満	2	11.1%
50～100人未満	1	5.6%
100人以上	14	77.7%
合計	18	100.0%

●障がい者雇用について(道南地区)

道南地区	種別	件数	回答率
あり		9	50.0%
人数(名)	知的	7	17.9%
	身体	28	71.8%
	精神	3	7.7%
	その他	1	2.6%
合計人数		39	100.0%
なし		9	50.0%
合計		18	100.0%

道南地区	件数	割合
5人未満	2	11.1%
5～50人未満	3	16.7%
50～100人未満	6	33.3%
100人以上	7	38.9%
合計	18	100.0%

II. 障がい者雇用の状況 【障がい者雇用⇒あり】

(1) 障がい者の雇用形態

「フルタイム(社保加入)」は30.8%、「パート(雇用保険加入)」は48.7%であり、週の労働時間が20時間～30時間の雇用が多い。

	人数	割合
正規雇用のフルタイム(社保加入)	12	30.8%
正規雇用のパートタイマー(雇用保険加入)	19	48.7%
非正規雇用	8	20.5%
合計	39	100.0%

(2) 主な業務と工夫していること

主な業務⇒ホテルのユニットバス清掃、ベッドメイク、病院・ホテルの補助的な仕事、施設清掃・ボイラーマン（身体）、事務（身体）、清掃（身体）、送迎（身体）、設備管理（聴覚）、交通警備（身体）、病院施設警備（身体）、病院巡回（身体）、ボイラー運転保守管理（統合失調症）

工夫していること⇒責任者がいるところに配置して、複数で業務している。

現場での気配りや声掛け、業務切り出しを行ない、支障ない作業へ配置している等

(3) 障がい者を最初に雇用したきっかけ（複数回答）

雇用したきっかけは、「法定雇用率を満たす必要があった」「能力本位で求人」が同数（30%）であった。

	件数	割合
法定雇用率を満たす必要があった	6	30.0%
障がい者雇用に伴う補助・助成があった	0	0.0%
社会貢献として	0	0.0%
障がい者・健常者を問わず能力本位で求人	6	30.0%
養護学校・福祉施設から依頼された	3	15.0%
知人などから依頼された	0	0.0%
社員が障がい者となり雇用を継続	1	5.0%
その他(本人が一般求人に応募3、ポリテクセンター紹介1)	4	20.0%
合計	20	100.0%

(4) 雇用されている障がい者の求人ルート（複数回答）

求人方法は、「新聞、求人誌、バス広告等の一般求人広告」や、「ハローワーク」が多い。

	件数	割合
新聞、求人誌、バス広告等の一般求人広告	7	35.0%
ハローワーク(ポリテクセンター経由も含む)	7	35.0%
養護学校・福祉施設からの紹介・依頼	3	15.0%
知人などからの紹介・依頼	0	0.0%
本人からの応募	3	15.0%
その他()	0	0.0%
合計	20	100.0%

Ⅲ.障がい者の雇用について

(1) 障がい者雇用について

「障がい者雇用に関心がある（雇用したい）」企業が50%となっている。

	人数	割合
1 雇用に関心がある(または雇用したい)	9	50.0%
2 雇用は(現在)考えていない	9	50.0%
合計	18	100.0%

(2) 障がい者雇用関連で、望む情報（複数回答）

障がい者雇用において求められる情報は、「働きたい人の情報」と回答した企業が43.5%となっている。

	件数	割合
障がい者への接し方	4	17.4%
学校や支援事業所の取組みについて	5	21.7%
働きたい人の情報(適性・得意分野)	10	43.5%
雇用に関する助成金制度等	0	0.0%
雇用している企業の事例等	2	8.7%
その他(業種の希望者数、取引先への理解 等)	2	8.7%
合計	23	100.0%

(3) 就労実習について

実習の受入れについては、「受け入れても良い」「検討しても良い」を合わせると半数を超える結果となった。

	件数	割合
受け入れてもよい	2	11.1%
検討してもよい	8	44.4%
受け入れはできない	8	44.4%
合計	18	100.0%

(4) 就労実習の受入れが可能な種別（複数回答）

就労実習の受入れが可能な種別は、精神が種別を問わないと合わせても30%と少ない結果となった。

	件数	割合
身体	4	40.0%
知的	3	30.0%
精神	1	10.0%
問わない	2	20.0%
合計	10	100.0%

(5) 就労実習についての可能な日数・時間

- ・就労実習及び就労の日数・時間について、相談には対応できるとすべての企業が回答している。
- ・また、就労日数については「短時間では適性がわからないため、1か月以上2か月が好ましい」との意見もあった。

(6) 作業内容

- ・病院やホテルのベッドメイクや清掃、補助的な仕事
- ・清掃関係（数名の作業班の中で1名枠で）
- ・清掃や給食業務の調理場と洗い場、有資格者で状況可能であれば送迎（身体）
- ・警備、設備管理関係（身体）
- ・その人の能力によるので応相談

(7) 障がい者を雇用する上での課題、要望等

- ・契約先（業務委託先）の理解がないと雇用は難しい、不安である。
- ・一人前になるには3か月くらいを想定すると、その間の現場担当者の割り当が困難。
- ・従業員同士のコミュニケーションが課題。従業員が障がいのある方に接する場が少ない。
- ・ライン作業ではないので、指導とチェックに人手が必要となる。

(8) 行政等に対して

- ・行政の入札で、金額だけの評価でなく参加資格として社会貢献ポイントを高く設定して欲しい。
- ・国や行政が行っている生活保護制度の改正を望む。70～80歳の人は働き先を求めているのに対し、30～40代の方は生活保護を受給し娯楽を行い、受給が働く意欲を失わせている。地方では労働力が不足しているので課題である。
- ・福祉に従事する支援者の処遇改善を望む。人員のゆとり、人材の確保等が求められる。
- ・ストレスチェック等、色々執り行う事があり、中小企業では負担が大きい。

④障がい者就労のためのモデルイメージ（協議会での検討結果）

1) ビルクリーニング分野と福祉における双方の課題解決に向けた検討内容

企業側の現状・課題

- ・業界では、人手不足が課題となっている。外国人雇用も検討しているが雇用条件等の課題もあり、なかなか進まないのが現状である。

- ・請負先での作業となり、障がいのある方の特性について理解が乏しく、現場の理解を得ることが困難である。従業員の定着が請負先の評価に繋がる場合もある。
- ・限られた人員配置であるため、作業に人手と時間が取られるのが課題である。
- ・実習を受入れし、時間をかけて育成しても職業選択されない事が課題。企業負担が大きい。
- ・雇用を検討する場合、企業から各学校へ連絡する事に時間が割かれる。
- ・障がいのある方への接し方が分からず、コミュニケーション方法に不安がある。

福祉側の現状・課題

- ・企業での実習先は貴重であり拡大したく、企業担当者とのネットワーク構築を行いたい。
- ・企業の方が、働く意欲のある様々な障がいのある方の存在を知る機会を設けたい。マッチングが課題である。
- ・本人の就労意欲の維持向上と、業種への関心を高める事が必要である。
- ・各学校や就労移行支援事業所等の取組を、企業に周知していきたい。

課題解決に向けた仕組みの検討

▼福祉と企業の接点を設ける

- ・企業と複数の福祉関係者が接点を作ることにより、就労希望者の情報を共有でき、企業にとっても選択肢が広がる。
- ・相互に現場を見る機会を作る事が重要。作業手順についても、扱う道具や清掃方法など、訓練時とは異なるため、事前に現場との意見交換が好ましい。
- ・学校説明会を実施するなど、企業が特別支援学校の取組や生徒の様子を知ってもらう機会を作れるとよいのではないかな。
- ・学校関係者や就労移行支援事業所の関係者が、企業の現場に出向き、そこでの仕事を実際に体験する機会を設けることで、学校教育や事業所での支援の中に取り入れられる要素を見つけられるのではないかな。

▼マッチングの機会を増やす

- ・ハローワークの求人等を活用しながら各々の情報を共有し、就労のマッチングを進め、企業にはトライアル制度等の情報提供を行ない、可能性を広げる。
- ・一か所に問いかけたときに、どういう方でどういう仕事がしたいなどの人材バンクのようなシステム構築への可能性もあるのではないかな。研修へのきっかけとなる方策の構築が必要。

▼仕事へのイメージづくり

- ・ビルクリーニング業には、いわゆる「3K（きつい・汚い・危険）」のイメージがあるが、そのイメージから脱却していくような仕掛けが必要ではないかな。例えば「YKK（喜ばれる・感動を与える・感謝される）」を掲げ、働く人が仕事に対するモチベーションが上がる。

るような環境を醸成する。この仕事で働きたいという意識向上を目指すことが重要。

- ・学校の進路学習の一環で、ビルクリーニングのプロの仕事を生徒が見る機会を作れると、仕事へのイメージが変わる可能性がある。また、ビルクリーニング会社に就職した卒業生が、後輩に対して就労体験を伝える機会があるとよい。

▼企業側の理解の促進

- ・障がいのある方との関わり方のマニュアルを作成し、企業側の障がい者理解を深めていく取組が必要。

新たなネットワーク構築に向けての効果

- ・就労支援部会以外の就労移行支援事業所の参加もあり、地域に幅広い種別や年齢の働きたい障がいのある方がおり、雇用検討の可能性があることを企業に周知する場を設けることができた。
- ・学校の圏外からUターン就労希望の生徒がいる場合、企業との情報共有を行うことにより、進路指導に役立てられる可能性が広がる。
- ・企業にとっては、同業者の取組を知る機会が増える事により、幅広い種別の障がい者雇用の検討や、現場の障がい者理解に繋がる。
- ・働きたい障がいのある方に向けては、ネットワークを介しての情報共有により、本人の適性を見ながら、訓練や実習の計画を立てる目安となり、適材適所の職域創出に繋がる可能性がある。

2) モデルイメージの構築

ヒアリングや協議の内容を踏まえ、今後のビルクリーニング業界との連携イメージを次ページのように整理した。

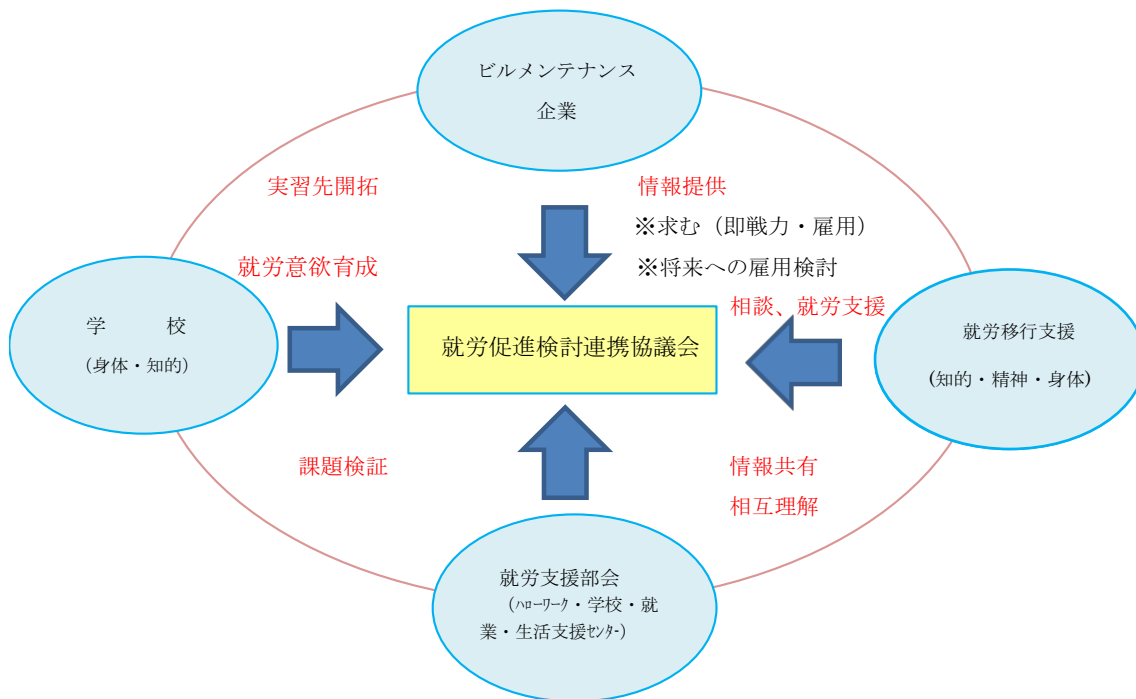
ビルクリーニング業界は、請負先として多種多様な現場（病院、ホテル、公共施設、オフィスビル、スーパー店舗）がある業界であり、かつ、それらの現場における掃除方法においても様々な方法がある。そうした複雑な現場の状況に対し、障がいのある方の安定した就労を目指すには、現場と支援者との事前の情報共有が非常に重要である。

そのためにも、例えば、障がいのある方の就労支援関係者と企業とが定期的に一同に集まって協議会（仮称；就労促進検討連携協議会）等を開催し、取組状況の共有、課題の整理・検証、双方の将来の事業展開意向等の情報共有を適宜行うことは、福祉と企業側の相互理解を深化させ、より良いマッチングへ繋がることを期待される。

加えて、このように関係者が顔を合わせて情報共有・意見交換を行うことは、障がいのある方の雇用促進という福祉側の課題解決だけではなく、ビルクリーニング業界が持っている問題意識（3Kイメージ軽減、外部評価の必要性等）への解決アプローチとしても有効である可能性がある。

双方の課題を共有した上で、双方の立場にとってメリットのある、または、ステップアップしていく取組が期待される。

連携協議会の可能性（目指す姿）



⑤協議会開催状況と次年度以降の動き

1) 協議会の開催状況

区分	日時	検討内容
第1回	平成29年1月20日(金)	<ul style="list-style-type: none">・設立趣旨、協議会の進め方の確認・今年度の実施内容について検討・今後の活動内容について意見交換
第2回	平成29年2月23日(木)	<ul style="list-style-type: none">・雇用に関する電話ヒアリング調査結果について報告・調査結果に基づく意見交換・次年度の活動内容について協議
第3回	平成29年3月13日(月)	<ul style="list-style-type: none">・第1～2回のまとめ確認・連携協議会規約および運営方法について・平成29年度の進め方および活動内容について

2) 次年度以降の動き

- 今年度取り組んだ福祉とビルクリーニング分野（サービス業）による協議会は、次年度においても継続し、協議会等の運営を通じての連携強化
- 学校関係者（6月くらいを想定）及び支援事業所による現場見学会の実施
 - ・実習先の開拓、現場の働き方・作業手順の支援者理解に繋がる
- 企業に向けた障がいのある方への接し方マニュアルの作成を検討
- 働く障がい当事者からの情報発信
 - ・学校卒業生から後輩へ、職場での先輩から後輩等、障がいのある方のスキルアップを目指した仕組みづくりの検討、就労意欲向上への仕掛け・仕組みづくり

4. 総括（まとめ）

（1）福祉と地域産業の連携モデルづくりに向けての各地域での取組成果

本事業では、障がいのある方の自立支援に向け、新たな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、「水産業」「情報通信業」「サービス業」に着目し、それぞれの産業における障がい者就労の可能性と課題を探り、福祉と地場産業の連携モデル（目指す姿）を整理した。以下、3つの分野についての取組についてまとめることとする。

①水産業【北後志地域】

全国的に水産業、特に漁業の現場では、漁業者の高齢化や後継者不足に加え、地域の人口減少も影響し、労働力不足が深刻化している。水産業での障がい者就労は、「水産加工」の現場ではすでに事例があるが、水産業での事例はほとんどみられない。そこで、本事業では、北後志地域を対象地域とし、水産現場での仕事内容の整理を行い、その中で障がいのある方が担うことができる可能性を検討した。関係者への各種ヒアリングや意見交換を通じて、作業として発生し得る仕事項目として、船の上での作業の他に、水揚げの作業補助（魚を網から外す、箱詰め等）や、漁網の準備や補修、船底のペンキ塗り等さまざまな作業があることがわかった。

また、「水産業」で就労可能性について検討を行った。北後志地域ではそもそも個人経営の漁業者が多く、通年で人を雇う環境になく、複数の仕事を複数の漁業者から集め、ある程度ボリュームのある作業量を取りまとめ、福祉の事業所と連携して作業を発生させるというアイデアも生まれた。この他にも漁業者からの提案として、障がい当事者への体験作業機会の創出や、地域の漁業者全体の意識の醸成を求める声も挙げられた。また、水産業での雇用の受け皿づくりを目指していくためには、通年で仕事がある「養殖」が考えられることから、地域の中でそういった取組にも目を向けていくという指摘がなされた。

北後志地域での今回の取組は、水産業を生業とする地域が多い北海道において極めて貴重な動きであり、まずは今できる「福祉と水産業の連携」を実現・継続していくことは、福祉、水産業、双方の課題解決につながることを期待される。

②情報通信業【札幌市】

情報通信業の障がい者雇用の取組については、IT企業の障がい者雇用の実態を把握するとともに、IT企業に人材を輩出している地域の大学の現状についても調査を行った。その中で、あらためて人材確保に苦慮しているIT企業の実態が把握できたことに加え、大学に通う学生の中には、障害者手帳を持たないが、何かしらの障がいの疑いがあり就職に苦労するという新たな課題も表出された。

札幌市内の IT 企業を対象としたアンケート調査や、すでに障がい者雇用の実績のある企業の取組報告等を通じた協議会の議論を通して、IT 企業と福祉事業所等の接点が少ないこと、福祉側で訓練している IT スキルと企業側が求める能力にミスマッチがあるため両者が連携することでこの差を埋めていく必要があることが明らかとなった。加えて、IT スキル向上を目指すスクールを開講している企業では受講生確保に苦慮している現状があること、福祉事業所の中には IT に特化した訓練に取り組む団体があることが分かり、この 2 つの動きを連携させることで一般就労に向けた IT スキルアップの仕組みづくりに繋がる可能性が示唆された。

今後の進め方としては、引き続き IT 企業における障がい者雇用の可能性を検討するとともに、まずは今回の協議会の動きを IT 企業の経営者に知ってもらう機会を設け、障がい者雇用のすそ野を広げていくことを目指す。これらの動きを通じて、福祉事業所と企業間で情報交換ができるようになり、さらに IT のスキルアップの仕組みを作っていくことで、今後 IT 企業への就職が実現していくことが期待される。

③サービス業【函館市を中心とした渡島・檜山地域】

サービス業については、ビルメンテナンス業を担う企業における障がい者雇用の可能性を、函館市を中心とした渡島・檜山地域をフィールドとして検討した。情報通信業と同様に、サービス業についても地域の中ですでに取り組まれている事例を参考にしながら、企業側の体制づくりや定着支援の方法などの意見交換を行った。

当該地域の福祉側、特に養護学校や就労支援事業所の意識としては、自らの事業所での訓練や、養護学校での教育を通して一般就労にどう結び付けていくかを模索しており、その中で企業との接点を作ることに力を入れているという現状がある。また、函館市内の一般就労を目指す就労移行支援事業所同士が情報共有するためのネットワークを作っていたり、養護学校間で連携することで、一対一では対応できない企業側のリクエストに応えようとする動きも見られ、そうした動きの中で、今回、ビルメンテナンス協会を交えた協議会を設立することができた。

協議会での議論を通じて、養護学校や就労支援事業所では、教育や訓練の一環に清掃作業を取り入れており両者が情報共有することで、より現場のニーズに合わせた教育・訓練に繋がることが判明した。また、企業側の課題として、経営者が障がい者雇用をしようとしてもお客様であるホテルや病院側の理解や、現場スタッフの理解が求められることが明らかとなり、この点については、ビルメンテナンス企業だけでなく、より幅広い視点で障がい者理解の促進に取り組む必要性が明らかとなった。

今後協議会をベースとした展開としては、養護学校や福祉事業所の教育・訓練の現場、ビルメンテナンス企業の作業現場それぞれをお互いが見学する機会を作り、より理解を深めるとともに、企業側がこういった人材を欲しているのか、福祉側でどんな人材を把握しているのか具体的な情報共有をしようとする動きが見込まれ、今後ビルメンテナンス業界での障がい者雇用拡大が期待される。

(2) 地域産業の中に障がい者就労の場を広げていくためのポイント

今回、本事業で取り組んだ福祉と地域産業との連携により、障がい者就労の場を広げていくためのポイントとして、次の2つを挙げる。これらのポイントは、今回取り上げた3つの産業以外での取組にも共通する可能性がある。

■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、そこから雇用に結び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、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結び付く一歩になりうる。

(3) 今後に向けて

今年度は、水産業・情報通信業・サービス業の3つの産業において障がい者就労のモデル構築を目指してきた。それぞれの地域、産業の特徴を捉えながら、障がい者就労の促進に向けた活動を行ってきた。福祉関係者・企業等の民間企業・行政と立場の異なる複数の団体を巻き込み、地域としての取組になることを目指した。

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、今後就業人口が減少していく日本において、働きたいと意欲のある人をどう地域で雇用していくかは産業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」という考えを会社に取り入れたことで、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「地域産業」が増えていくことを期待したい。

地方創生推進交付金

**障がい者就労の多様な産業創出事業委託業務
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】 「障がい者就労の多様な産業創出事業委託業務」
受託コンソーシアム

発 行 平成 29 年 3 月