平成２６年度　緊急雇用創出推進事業
「小規模事業所障がい者雇用支援事業」委託業務

# 小規模事業所障がい者雇用支援事業
# 委託業務報告書

平成２７年３月

## 北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課

（受託者：小規模事業所障がい者雇用支援事業受託コンソーシアム）

# INDEX

目次

## 第１部　小規模事業所(企業)を対象とした情報交換会の開催


| | | |
|---|---|---|
| Ⅰ-1 | 意見交換会実施方針 | 5 |
| Ⅰ-2 | 意見交換会の総括 | 8 |


## 第２部　障がい者を雇用している小規模事業所(企業)を対象とした調査の実施


| | | |
|---|---|---|
| Ⅱ-1 | 調査実施概要・回答事業所属性 | 27 |
| Ⅱ-2 | 障がい者雇用の概要 | 29 |
| Ⅱ-3 | 障がい者雇用に伴う事業所対応について | 33 |
| Ⅱ-4 | 障がい者雇用に関する評価・課題 | 35 |
| Ⅱ-5 | 今後の障がい者雇用について | 36 |
| Ⅱ-6 | 障がい者雇用に関する事業所の工夫・ノウハウ | 37 |
| Ⅱ-7 | 参考資料（国立北海道障害者職業能力開発校について） | 40 |
| Ⅱ-8 | 小規模事業所障がい者雇用実態調査シート | 41 |


## 第３部　人材育成事業


| | | |
|---|---|---|
| Ⅲ-1 | 実施方針 | 49 |
| Ⅲ-2 | 実施内容 | 50 |
| Ⅲ-3 | 人材育成における成果 | 51 |
| Ⅲ-4 | 研修実施実績 | 52 |

# 第１部　　小規模事業所（企業）を対象とした意見交換会の開催

# 1 意見交換会実施方針

■小規模事業所(企業)を対象にした意見交換会の実施

(1) 目的

小規模事業所(企業)間での交流を促進し、モチベーションや障がい者の雇用・育成ノウハウを共有化等を図ることで、障がい者の一般就労の促進に寄与する

(2) 参加対象

・障がい者を雇用していない小規模事業所(従業員50人未満の事業所)
・既に障がい者雇用をしている小規模事業所
・北海道障がい者職親連合会会員企業
・市町村職員
・特別支援学校
・ハローワーク
・障がい者就業・生活支援センター
・障がい者就労移行支援事業者
・各地域振興局職員

(3) 意見交換会内容

①情報提供
・「小規模事業所の障がい者雇用実態調査」の中間報告
・障がい者雇用に係る国の助成制度の紹介
②当該地域の企業又は福祉関係団体から地域の小規模事業所による障がい者雇用の事例報告
③障がい者を雇用している小規模事業所、障がい者雇用に関心のある事業所等による意見交換会

■意見交換会開催概要 - 1

| 開催日 | 開催地域 | 開催場所 | 講師 | ハローワーク担当 | 参加人数 |
|---|---|---|---|---|---|
| 11月27日(木) | 日高 | 新ひだか町 | ①胆振日高障がい者就業・生活支援センター「すて～じ」<br>主任就業支援員　小松雄一　氏<br>②株式会社きむらクリーニング<br>代表取締役　木村春夫　氏 | ハローワーク浦河<br>雇用指導官<br>斉藤敏純　氏 | 26 |
| 12月10日(水) | 遠紋 | 紋別市 | ①ｵﾎｰﾂｸ障がい者就業・生活支援センター「あおぞら」<br>センター長　天羽　仁　氏<br>②社会福祉法人川東の里風楽里<br>ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ　前多　智哉　氏 | ハローワーク紋別<br>就職促進指導官<br>藤本智子　氏 | 13 |
| 12月11日(木) | 北網 | 北見市 | ①ｵﾎｰﾂｸ障がい者就業・生活支援センター「あおぞら」<br>センター長　天羽　仁　氏<br>②鐘ヶ江建設株式会社<br>代表取締役　高橋廣志　氏 | ハローワーク北見<br>統括職業指導官<br>松井　明　氏 | 17 |
| 12月11日(木) | 留萌 | 留萌市 | ①道北障がい者就業・生活支援センター「いきぬき」<br>センター長　寺町三善　氏<br>②株式会社イバヤシ<br>代表取締役　串橋伸幸　氏 | ハローワーク留萌<br>雇用指導菅<br>池田亜希子　氏 | 19 |
| 12月15日(月) | 西胆振 | 室蘭市 | ①室蘭パルス電子株式会社<br>取締役工場長　薄根　弘　氏<br>②株式会社早坂商会<br>代表取締役　早坂文雄　氏 | ハローワーク室蘭<br>雇用指導官<br>松本光弘　氏 | 29 |
| 12月16日(火) | 根室 | 中標津町 | ①丸イ佐藤海産<br>菅野　章人　氏<br>②根室圏障がい者総合相談支援センター「あくせす根室」<br>地域づくりｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ　浜尾勇貴　氏 | ハローワーク根室<br>就職促進指導官<br>堀井晶司　氏 | 13 |

■情報交換会開催概要 - 2

| 開催日 | 開催地域 | 開催場所 | 講師 | ハローワーク担当 | 参加人数 |
|---|---|---|---|---|---|
| 12月17日(水) | 釧路 | 釧路市 | ①くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センター「ぷれん」<br>センター長　高谷さふみ　氏<br>②株式会社ニチイ学館<br>センター長　菊田一彦　氏 | ハローワーク釧路<br>雇用指導官<br>堀　弘志　氏 | 12 |
| 12月17日(水) | 東胆振 | 苫小牧市 | ①健康とうふ株式会社<br>代表取締役　福原　裕　氏<br>②株式会社清宮<br>代表取締役　清宮壱博　氏 | ハローワーク苫小牧<br>雇用指導官<br>加藤　善富　氏 | 17 |
| 12月18日(木) | 北空知 | 深川市 | ①社会福祉法人　揺藍会<br>就労支援センター青空<br>センター長　佐藤　定光　氏<br>②株式会社清宮<br>代表取締役　清宮壱博　氏 | ハローワーク滝川<br>雇用指導官<br>上田章裕　氏 | 11 |
| 1月15日(木) | 中空知 | 滝川市 | ①社会福祉法人　滝川ほほえみ会<br>支援主任　東弘幸　氏<br>（有限会社クリーンモービル<br>代表取締役　岡村英司　氏の代理）<br>②株式会社松尾<br>総務部長　米澤勝美　氏 | ハローワーク滝川<br>雇用指導官<br>上田章裕　氏 | 18 |
| 1月19日(月) | 南空知 | 岩見沢市 | ①株式会社サン研ライフサービス<br>代表取締役　南部谷　靖　氏<br>②株式会社清宮<br>代表取締役　清宮壱博　氏 | ※事務局で代行<br>発表 | 16 |
| 1月20日(火) | 富良野 | 富良野市 | ①上川中部障害者就業・生活支援センター「きたのまち」　高松由香　氏<br>②株式会社北海道健誠社<br>専務取締役　瀧野雅一　氏 | ハローワーク旭川<br>就職促進指導官<br>安中裕二　氏 | 14 |
| 1月21日(水) | 南檜山 | 江差町 | ①飯田クリーニング<br>代表　飯田隆一　氏<br>②社会福祉法人江差福祉会<br>就労担当指導課長　辻　崇久　氏 | ハローワーク函館<br>江差出張所<br>職業指導官<br>境澤英介　氏 | 34 |
| 1月21日(水) | 札幌 | 札幌市 | ①環境開発工業株式会社<br>企画部長　佐々木　リサ　氏<br>②健康とうふ株式会社<br>代表取締役　福原　裕　氏 | 厚生労働省北海道<br>労働局職業安定部<br>職業対策課雇用対策係<br>障がい担当<br>成沢亮輔　氏 | 41 |
| 1月22日(木) | 上川中部 | 旭川市 | ①上川中部障害者就業・生活支援センター「きたのまち」　高松由香　氏<br>②株式会社北海道健誠社<br>専務取締役　瀧野雅一　氏 | ハローワーク旭川<br>就職促進指導官<br>安中裕二　氏 | 15 |
| 1月22日(木) | 南渡島 | 函館市 | ①株式会社ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝｽﾞ<br>代表取締役社長　笹谷　隆　氏<br>②有限会社鳥海<br>取締役副社長　恩田泰久　氏 | ハローワーク函館<br>就職促進指導官<br>中野　勉　氏 | 17 |
| 1月23日(金) | 宗谷 | 稚内市 | ①中央水産株式会社<br>代表取締役　中陳憲一　氏<br>②有限会社ホクメンフーズ<br>工場長　佐藤幸徳　氏 | ハローワーク稚内<br>雇用指導官<br>山田　靖　氏 | 19 |

■意見交換会開催概要 - 3

| 開催日 | 開催地域 | 開催場所 | 講師 | ハローワーク担当 | 参加人数 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1月26日(月) | 後志 | 余市町 | ①有限会社図司商店<br>代表取締役社長　図司一幸　氏<br>②株式会社清宮<br>代表取締役　清宮壱博　氏 | ハローワーク小樽<br>就職促進指導官<br>高桑武仙　氏 | 17 |
| 1月27日(火) | 上川北部 | 名寄市 | ①三津橋農産株式会社<br>代表取締役　三津橋英実　氏<br>②ニチロ畜産株式会社名寄工場<br>製造課調査役　小林　勝　氏 | ハローワークなよろ<br>所長<br>加藤　高雄　氏 | 38 |
| 1月28日(水) | 北渡島<br>檜山 | 今金町 | ①有限会社高橋畜産<br>代表取締役　高橋洋平　氏<br>②株式会社清宮<br>代表取締役　清宮壱博　氏 | ハローワーク函館<br>八雲出張所<br>雇用指導官<br>三浦孝宣　氏 | 22 |
| 1月29日(木) | 十勝 | 帯広市 | ①十勝障がい者就業・生活支援センター「だいち」<br>センター長　新明雅之　氏<br>②社会福祉法人博愛会<br>中野　聖　氏 | ハローワーク帯広<br>統括職業指導官<br>徳田英二　氏 | 40 |
| | | | | 計　全道21ヵ所 | 448 |

■意見交換会を通じた調査・集計・分析の実施
・参加者へアンケートを実施し、その調査結果の集計・分析を実施

| 調査方法 | 自記入形式アンケート |
|---|---|
| 回答数実績 | **件／21会場**<br>【各会場参加者数】<br>①日高地域／新ひだか町開催　:20件　回収率76.9%<br>②遠紋地域／紋別市開催　:10件　回収率76.9%<br>③北網地域／北見市開催　:13件　回収率76.4%<br>④留萌地域／留萌市開催　:15件　回収率93.7%<br>⑤西胆振地域／室蘭市開催　:25件　回収率86.2%<br>⑥根室地域／中標津町開催　:10件　回収率76.9%<br>⑦釧路地域／釧路市開催　:10件　回収率83.3%<br>⑧東胆振地域／苫小牧市開催　:15件　回収率93.7%<br>⑨北空知地域／深川開催　:10件　回収率90.9%<br>⑩中空知地域／滝川市開催　:12件　回収率75%<br>⑪南空知地域／岩見沢市開催　:13件　回収率81.3%<br>⑫富良野地域／富良野市開催　:12件　回収率85.7%<br>⑬南檜山地域／江差町開催　:24件　回収率70.5%<br>⑭札幌地域／札幌市開催　:33件　回収率76.7%<br>⑮上川中部地域／旭川市開催　:10件　回収率66.6%<br>⑯南渡島地域／函館開催　:16件　回収率94.1%<br>⑰宗谷地域／稚内市開催　:15件　回収率88.2%<br>⑱後志地域／余市町開催　:14件　回収率82.3%<br>⑲上川北部地域／名寄市開催　:21件　回収率58.3%<br>⑳北渡島檜山地域／今金町開催　:16件　回収率72.7%<br>㉑十勝地域／帯広開催　:29件　回収率72.5% |

# 2 意見交換会の総括

## 1 意義と成果

この意見交換会は、地域において積極的に障がい者を雇用している又は関心のある小規模事業所（企業）、障がい者の就労支援を行っている機関・団体・自治体等担当者の交流の場を設け、蓄積されたノウハウを広く共有・発信すること等により、各地域における障がい者雇用の促進を図ることを目的として、全道21箇所で実施した。【開催概要：3～5ページ】

参加者総数は全体で448名に上り、障がい者を雇用したことのない事業所（企業）（以下「未雇用事業所」という。）からは86名(19%）、障がい者を雇用している事業所（企業）（以下「雇用事業所」という。）からは106名(24%)が参集した。

意見交換会の企画にあたっては、障がい者雇用の実際についての幅広い理解の醸成と、各関係機関による「顔の見える」ネットワークづくりの進展に資するものとなるよう、①障がい者就労支援事業所や団体、雇用事業所からの講話・体験談の発表、②ハローワークの担当者による障がい者雇用における優遇措置・各種支援制度状況の説明、③参加者全員によるグループミーティングというプログラム構成とした。

グループミーティングでは、未雇用事業所の障がい者雇用に対する疑問や不安などに対して、雇用事業所や関係機関から就労の様子や実情、雇用にあたっての助言、さらに、問題が生じたときの解決方策などが示されるなど、活発な話し合いが行われた。

意見交換会及びこれに先行して実施した小規模事業所（企業）を対象とした調査結果を通して、「障がい者及び障がい特性への理解」、「障がい者を雇用をした場合の不安・懸念」、「障がい者雇用に係る情報入手」という共通の課題が改めて浮き彫りになるとともに、こうした課題の解決に向けては、就労支援機関や小規模事業所（企業）の担当者による「顔の見える」関係を作る機会を設けることで、特に未雇用事業所にとっては障がい者の雇用の実際について理解を深め、誤解を払拭することができ、地域における障がい者雇用を促進することに繋げていけることが実感できた。

本事業の成果としては、意見交換会参加者から、地域の小規模事業所（企業）による障がい者雇用に焦点をあてた今回の取組への高い評価を得たことや、この意見交換会を通じて障害者就労・生活支援センターの存在を知った企業がセンターに相談を寄せたケース、グループミーティングに参加した企業間で新たな障がい者の雇用についての問合せや相談事例が現れるなど、新たに小規模事業所（企業）が、地域の障がい者雇用のネットワークへつながることで、地域における障がい者の雇用の推進に寄与する足がかりとすることができた。【アンケート結果概要：13～14ページ】

今後、地域における障がい者の雇用をさらに推進するため、こうした顔の見えるネットワークづくりを強化していく取組を継続することが重要であり、行政による支援も引き続き期待したい。

また、本事業の報告書を広く周知するとともに、各地域の動きについても、北海道障がい者職親連合会を中心にフォローしていくこととしたい。

主な意見整理

| | | |
|---|---|---|
| **（１）障がい者及び障がい特性について** | | |
| ① | 理解不足 | 多くの未雇用事業所で、障がい者及び障がい特性への理解が不十分 |
| ② | 障がい者・障がい特性への懸念 | 「理解の浅さ、よく知らない」から生じる懸念 |
| **（２）雇用した後の不安・懸念について** | | |
| ① | 職場への適応力 | 職種による対応性や安全面への懸念からの仕事の“切出し”の困難さなど |
| ② | 雇用管理、インフラ問題 | 障がい者雇用に伴う職場での協調性や、設備対応などへの不安など |
| ③ | コミュニケーション | 障がい者を含めた社内でのコミュニケーションがうまく図れるかなどの懸念 |
| **（３）障がい者雇用に係る情報について** | | |
| | 情報不足・周知不足 | 障がい者雇用に係る制度や情報の所在場所、システムなどが分からない |

## 3 開催概要

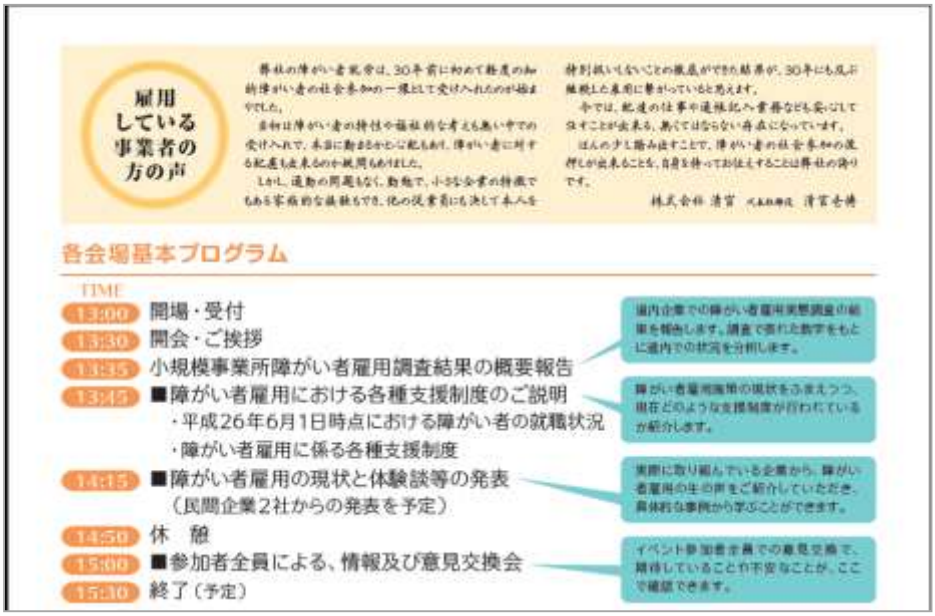
### 意見交換会プログラム

①当該地域の企業又は福祉関係団体から地域の小規模事業所による
障がい者雇用の事例報告（講話）

②当該地域ハローワークからの情報提供
・障がい者雇用に係る国の助成制度の紹介

③「小規模事業所の障がい者雇用実態調査」の中間報告

④障がい者を雇用している小規模事業所、障がい者雇用に関心のある事業所等によるグループミーティング



| 開催日 | 開催地域 | 開催場所 | 参加人数 | 参加者の概要 |
|---|---|---|---|---|
| 11月27日(木) | 日高 | 新ひだか町 | 26 | 雇用事業所 :5<br>未雇用事業所 :5<br>就労支援事業所 :11<br>行政関係者 :5 |
| 12月10日(水) | 遠紋 | 紋別市 | 13 | 雇用事業所:1<br>未雇用事業所:3<br>就労支援事業所 :5<br>行政関係者:4 |
| 12月11日(木) | 北網 | 北見市 | 17 | 雇用事業所:4<br>未雇用事業所:3<br>就労支援事業所 :6<br>行政関係者:4 |
| 12月11日(木) | 留萌 | 留萌市 | 19 | 雇用事業所:3<br>未雇用事業所:2<br>就労支援事業所 :6<br>行政関係者:8 |
| 12月15日(月) | 西胆振 | 室蘭市 | 29 | 雇用事業所:5<br>未雇用事業所:0<br>就労支援事業所 :20<br>行政関係者:4 |
| 12月16日(火) | 根室 | 中標津町 | 13 | 雇用事業所:3<br>未雇用事業所:4<br>就労支援事業所:2<br>行政関係者:4 |
| 12月17日(水) | 釧路 | 釧路市 | 12 | 雇用事業所:1<br>未雇用事業所:0<br>就労支援事業所:8<br>行政関係者:3 |
| 12月17日(水) | 東胆振 | 苫小牧市 | 17 | 雇用事業所:5<br>未雇用事業所:3<br>就労支援事業所 :5<br>行政関係者:4 |
| 12月18日(木) | 北空知 | 深川市 | 11 | 雇用事業所:1<br>未雇用事業書:2<br>就労支援事業所 :5<br>行政関係者:3 |
| 1月15日(木) | 中空知 | 滝川市 | 18 | 雇用事業所:2<br>未雇用事業所:6<br>就労支援事業所 :6<br>行政関係者:4 |
| 1月19日(月) | 南空知 | 岩見沢市 | 16 | 雇用事業所:3<br>未雇用事業所:3<br>就労支援事業所 :7<br>行政関係者:3 |
| 1月20日(火) | 富良野 | 富良野市 | 14 | 雇用事業所:3<br>未雇用事業所:2<br>就労支援事業所 :6<br>行政関係者:3 |
| 1月21日(水) | 南檜山 | 江差町 | 34 | 雇用事業所:10<br>未雇用事業所:14<br>就労支援事業所 :6<br>行政関係者:4 |
| 1月21日(水) | 札幌 | 札幌市 | 41 | 雇用事業所:12<br>未雇用事業所:11<br>就労支援事業所 :12<br>行政関係者:6 |

| 開催日 | 開催地域 | 開催場所 | 参加人数 | 参加者の概要 |
|---|---|---|---|---|
| 1月22日(木) | 上川中部 | 旭川市 | 15 | 雇用事業所:2<br>未雇用事業所:2<br>就労支援事業所 :7<br>行政関係者:4 |
| 1月22日(木) | 南渡島 | 函館市 | 17 | 雇用事業所:4<br>未雇用事業所:2<br>就労支援事業所 :5<br>行政関係者:6 |
| 1月23日(金) | 宗谷 | 稚内市 | 19 | 雇用事業所:8<br>未雇用事業所:4<br>就労支援事業所 :2<br>行政関係者:5 |
| 1月26 日(月) | 後志 | 余市町 | 17 | 雇用事業所:4<br>未雇用事業所:3<br>就労支援事業所 :5<br>行政関係者:5 |
| 1月27日(火) | 上川北部 | 名寄市 | 38 | 雇用事業所:16<br>未雇用事業所:4<br>就労支援事業所 :11<br>行政関係者:7 |
| 1月28日(水) | 北渡島<br>檜山 | 今金町 | 22 | 雇用事業所:7<br>未雇用事業所:5<br>就労支援事業所 :4<br>行政関係者:6 |
| 1月29日(木) | 十勝 | 帯広市 | 40 | 雇用事業所:7<br>未雇用事業所:8<br>就労支援事業所 :13<br>行政関係者:12 |
| 計　全道21ヵ所 | | | 448 | 雇用事業所:106<br>未雇用事業所:86<br>就労支援事業所 :152<br>行政関係者:104 |

## 3 課題と対応

### （1）障がい者及び障がい特性について

#### ①理解不足

■ 道の「障がい者就労支援推進計画」においては、働く障がい者に対する道民の理解促進のための啓発を進めてきた。

■ しかしながら、今回の意見交換会に参加した企業についてみても、その多くでは未だ障がい者及び障がい特性への理解が十分とはいえない。

- ●障がい者に関しては知識がない（札幌会場）
- ●障がい者に接した経験がなく、情報も少ない（南空知会場）
- ●障がいとは何かが一般には知られていない（上川北部会場）
- ●障がい者についてよく知らない（留萌会場）
- ●障がい者の理解が進んでいない（宗谷会場）
- ●障がい者と接したことがないので分からない（十勝会場）
- ●障がい者に対する知識がなく不安（遠紋会場）

#### ②障がい者・障がい特性への不安・懸念

■ 障がい者や障がい特性に対する基礎的な理解が充分でないことが、「障がい者は就労できるのだろうか」や「職場で戦力となるのか」などの疑問を生み出している。いずれも差別的な意味ではなく、まさに「理解の浅さ、よく知らない」ということから生じた懸念といえる。

- ●障がい者は肉体労働が可能なのか（北渡島・檜山会場）
- ●連携作業やコミュニケーションなど、健常者と一緒に働くことは可能か（南檜山会場）
- ●時間通りに来てくれるのか、約束の就労時間通りに働けるのか（西胆振会場）
- ●職場のチームとして一緒に働くことが可能なのか（西胆振会場）
- ●働けないのではないか、配慮の仕方が分からない（日高会場）
- ●知的障がい者は業務上の支障になるのでは（日高会場）

**課題への対応**

**□ 障がい者の**
**「できないことに焦点を合わせるのではなく、できることに着目することが大事」**

雇用事業所の経験・助言

- ●知的障がい者を子ども扱いするのは良くない。覚えるまで時間がかかることを理解する必要がある（南渡島会場）
- ●覚えるまでは時間を要するが習得してからの繰り返し作業は問題ない（南檜山）
- ●職場のルール問題は健常者も同じ。養護学校出身者は時間も正確（西胆振会場）
- ●（障がい者を理解するには）雇用企業への相談、職場見学が効果的（札幌会場）
- ●障がい者は、その特性にマッチした作業に関しては特化した能力を発揮し、十二分な戦力になることを啓発すべき（北空知会場）
- ●積極的に障がい者を理解しようと努めることが重要（北空知会場）

**提　言**

**□ 自治体、各就労支援機関などが職域開拓を進める際には、**
**・障がいとは何か、障がいの種別などについて、「分かっているだろう」という思い込みをもたない。**
**・基礎的な理解を得るための、資料提供や丁寧な説明を行う。**

## （２）雇用した後の不安・懸念について

### ①職場への適応力

- 未雇用事業所の認識で共通している「障がい者・障がい特性」に対する理解の浅さが、「我が社の業種、職種では雇用は無理ではないか」という姿勢を生み出してる。
- また、ある程度の理解があったとしても、「我が社で、どんな仕事が可能なのか分からない」という疑問となり、障がい者の就業可能性やできる仕事（職域）を狭く考えることに繋がっている。
- 全般的には「障がい者が従事できる仕事を探さなければならない」という負担感や「労働生産性の低下」、また建設土木関連業や運輸業のように「危険な職場での対応」や「業務量の季節格差、長期出張対応」など、業種特有の懸念もある。
- 未雇用事業所における適応力への不安に対しては、「建設業、製造業での雇用例は多く、事例の発信が必要（十勝会場）」とする指摘もある。

●自分たちと同じ仕事をさせようと思うと、仕事がない（南渡島会場）
●特性に合った仕事を見つけるのが困難（日高会場）
●建設業は逐次、行程や作業が変わるが対応可能なのか（北渡島／檜山会場）
●重機、危険作業など現場内で安全面に不安（後志会場）
●連携作業やコミュニケーションなど健常者と一緒に働くことは可能か（南檜山会場）
●どこまでの内容の仕事に対応できるのか（西胆振会場）
●仕事の生産性低下を懸念（東胆振会場）
●労働生産性の高低が重要（上川北部）
●仕事への対応力、意思疎通への不安（留萌会場）
●仕事を覚えるのに時間がかかるのは中小企業にとって大きなネックになる（十勝会場）
●冬場は道外長期出張になるが、やれるのか（十勝会場）
●運送業、建設業ではどのような仕事ができるのか（根室会場）
●建設業は冬季に業務量が減るので通年雇用が難しい（北網会場）
●難しい仕事はできないのではないか（遠紋会場）

**課題への対応**

**□ 雇用事業所の経験談から、障がい者に対しての理解が一定程度進むことによって、雇用の可能性が広げられる。**

- **障がい者についてきちんと理解できれば、これからは、農業、水産加工などの地域の一次産業でも雇用は有望。**
- **建設や板金業などでも上手に仕事を割り振って仕事をして貰えば、十分に雇用は可能。**
- **簡単にできる仕事から始め、徐々に可能性を広げる発想。**

雇用事業所の経験・助言

- ●同じ仕事ではなく、雑務的な仕事から始める（南渡島会場）
- ●危険な作業を避け、単純作業を割り当てている（北渡島／檜山会場）
- ●（農作業や水産加工など）繰り返し型の職種に適する（日高会場）
- ●酪農ではルーティーンワークが多いので障がい者の特性に合う（上川北部会場）
- ●単独作業だけではなく、複数（職種）の作業させて能力を判断することが大事（後志会場）
- ●リスクの少ない仕事から始め、可能性を広げる（南空知会場）
- ●現場の（健常者）社員の理解づくりも大事（上川中部会場）

**□ 障がい者の「職場への対応力に関する不安や懸念の払拭」「就業の可能性の実感」「障がい者雇用の可能性の拡充」のために必要な取組。**

- **雇用前は「障がい者の職場実習やトライアル雇用などを活用する」ことが有効。**
- **雇用直前は「実習や面談、出身校や就労支援施設職員と事前に十分な打ち合わせ」が必要。**
- **雇用後は「ジョブコーチによる支援」を活用。**

雇用事業所の経験・助言

- ●雇用前に職場実習、トライアル雇用の活用で対応、準備する（札幌会場）
- ●実習などを通じて職種の可能性を広げるべき（釧路会場）
- ●トライアル雇用などの活用がよい（富良野会場）
- ●実習や面談、出身校や就労支援施設職員と事前に十分な打ち合わせを行う（西胆振会場）
- ●仕事の内容はジョブコーチ制度を上手く活用する（札幌会場）

**提　言**

**□ 雇用事業所や支援機関などが各会場でアドバイスしているように**

- **実際に雇用している事業所の見学**
- **雇用事業所との意見交換、情報交換の場**

**など、実際に“障がい者が働く姿”に接する機会を拡充する。**

**□「障がい者試行雇用事業（トライアル雇用）」や、障がい者の職場体験（実習）などを一層推進する。**

### ②雇用管理、インフラ問題

■ 未雇用事業所は、先にみたように「就業中の体調変化への対応、危険個所作業への不安」などの懸念が多かったが、「突然帰ってしまうのでは」、「職場内でのトラブル」など雇用管理面での不安や、「職場定着は難しいのでは」との懸念や誤解も少なくない。

■ 障がい者を雇用するにあたって、事業所内のインフラ整備（設備などの対応）への資金的不安も取り上げられた。

●仕事の指示を理解して貰えるのか（札幌会場）
●職場内でのトラブルが不安（上川中部会場）
●トラブルが不安（富良野会場）
●生活が乱れて施設に戻ることもあるようだ（宗谷会場）
●仕事のモチベーションを保つのが大変そう（上川北部会場）
●職場定着は無理なのでは（上川北部会場）
●健常者を（指導係）つけなければならない（南檜山会場）
●指導のキーパーソンを置くよう助言されたが、担当社員が全日対応するのは困難（十勝会場）
●雇用後の研修はどうすればいいのか分からない（根室会場）
●早朝業務では通勤困難。生活面・メンタル面のケアが充分にできるか（南空知会場）
●障がい程度に関する個人情報の管理はどうするか（十勝会場）
●障がい者用トイレ、スロープなどの設置が大変（南空知会場）

**課題への対応**

**□ 不安・懸念は雇用前から生じており、障がい者の就労をサポートするジョブコーチや障害者就業・生活支援センターへの相談、定着支援サービスなどの活用などが有効。**

雇用事業所の経験・助言

●大工仕事に軽度知的障がい者を就かせているが連携、コミュニケーションとも問題ない（南檜山会場）
●出勤日数、勤務時間の配慮・考慮が必要（北渡島／檜山会場）
●本人の努力だけではなく、周囲の連携が重要（上川北部会場）
●ジョブコーチの活用（上川北部会場）
●ハローワークに相談する（富良野会場）
●トラブル対応は障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチなど第三者を交えて話し合う方が効果的（宗谷会場）
●障がい者対応設備に関しては補助金の活用が可能（南空知会場）

**提　言**

**□ 未雇用事業所の不安・懸念は、検討段階から一連の流れで同時に生じていることから、**

**・雇用する、しないの検討 ・・・障がい、障がい者自体が理解できていない**
**・雇用するとしても ・・・・・・・・ 雇用後には多くの煩わしい問題が起きるのでは・・**

**障がい者を雇用する事業所が“孤立しない”サポート体制や、支援制度を積極的に周知することで、未雇用事業所の不安・懸念の解消を図ることが必要。**

### ③コミュニケーション

■ 事業所内におけるコミュニケーションについては、障がいの有無に関わらず雇用管理、職場定着にとって重要な課題であり、多くの企業等ではコミュニケーション・スキル向上への取組が行われている。

■ 障がい者雇用におけるコミュニケーションに関しては、意見としては必ずしも多いものではなかったが、未雇用事業所の発言からは、留意すべき大きな不安・懸念として存在していると考えられる。

●他の従業員とコミュニケーションを上手くとれるか（南渡島会場）
●健常者とのコミュニケーションが難しそう（日高会場）
●コミュニケーションが難しい（札幌会場）
●社内、全社員の理解づくりが大変（富良野会場）
●職場の仲間と上手くやっていけるか不安（根室会場）
●従業員とのコミュニケーション（遠紋会場）

**課題への対応**

**□ コミニュケーションを良好に保つためには、障がい者と根気強く付き合い、既存社員から歩み寄って障がい者のコミュニケーション能力を高める。**

**□ 未雇用事業所にとっては、「問題の有無、起こり得る事態すら想像できない」状態であることに留意し、それらの解決策（事例）などの情報を提供。**

雇用事業所の経験・助言

●全社的な理解が必要（南渡島会場）
●根気よく付き合っていくしかない（札幌会場）
●コミュニケーションへの不安はジョブコーチの活用で対応（南空知会場）
●職場内でのレクリェーションも有効な策（富良野会場）
●まず実習を受け入れてみる（根室会場）
●既存の従業員側から歩み寄る姿勢が障がい者のコミュニケーション能力向上になる（遠紋会場）

**提　言**

- **未雇用事業所の不安・懸念は、指示が障がい者に的確に理解されるか、障がい者の希望や悩みをうまく汲み取れるのか、雇用後には多くの煩わしい問題がおきるのでは・・など。**
- **雇用を検討している段階での取組として、**
  - **・事業所職員に対する障がい者や障がい特性に関する勉強会の実施**
  - **・事業所職員の障者校や特別支援学校などへの見学会の実施**
- **雇用後の取組として**
  - **・定着に向けたサポートシステムの周知（特に、コミュニケーション面での）**
  - **・雇用初期におけるジョブコーチの派遣（定期的な訪問など）**
  - **・障害者就業・生活支援センターによる定着支援サービスの活用**
  - **・地域単位での、障がい者雇用事業所同士のノウハウ交流会の開催をより積極的に推進することが必要**

## （３）障がい者雇用に係る情報について

■ まず、未雇用事業所の情報に関する発言の例を示す。

- ●雇用助成金を受けるためのハローワークの手続きが煩雑（南渡島会場）
- ●危険作業が伴う仕事に就かせても問題がないかなど、どこに相談すべきか分からない（南檜山会場）
- ●前例がない職種では（情報がないと）不安（日高会場）
- ●障がい者雇用を考えても相談先が分からない（北空知会場）
- ●障がい者（雇用関連）の情報が入ってこない（中空知会場）
- ●ジョブコーチという有効な制度があるが広く知られていない（上川北部会場）
- ●企業側は「どのような仕事ができる」障がい者が、「どこにいるか」という情報を求めている（上川北部会場）
- ●障がい者の仕事のマッチング情報が企業間で共有出来ればいい（上川北部会場）
- ●障がい者雇用関連の情報がどこにあるか分からない（宗谷会場）
- ●一般高校生徒のインターンシップはあるが、障がい者生徒にもあるのか（根室会場）
- ●相談窓口がわからない（北網会場）
- ●JCや支援機関は連絡した場合に、すぐ来てくれるのか（北網会場）

■ これらの発言の背景にある、障がい者雇用に関する不安・懸念・誤解は、「情報が行きわたっていない」ことがひとつの要因と考えられる。現状では障がい者を雇用することについて、未雇用事業所では、多様な「知らない・分からない」が存在している。

◆なぜ障がい者を雇用することが必要なのか
◆どこに相談すればいいのか分からない
◆雇用するとしても、どのような仕組み、制度（補助含む）があるのか
◆トライアル雇用とは何か
◆就労支援機関はどんなところで、どのような種類で、どこにあるのか
◆ジョブコーチとは何か
◆支援やサポート機関は何をしてくれるのか
◆雇用する場合、どこに「働きたい障がい者」に関する情報があるのか

■ 障がい者雇用に関する情報は多様な機関・団体（道や市町村、ハローワーク、自治体設置の相談支援機関なども含めたその他の支援機関など）から、多様な内容と方法で、事業所に向かって発信されているものの、「情報の錯そうや重複」を生じさせている嫌いもあり、事業所への情報が伝わりにくい面もあると考える。

**課題への対応**

**□ 未雇用事業所が、「必要とする」「欲している」情報についの整理。**
**□ 未雇用事業度への「統合された情報（網羅性のある）」発信。**

**提　言**

**□ 情報は、受信側の期待に応える形で、どこが、どのような情報を発信すべきかの体系を整えることが必要と考えられ、次のような取組みを検討すべきである。**

**1）地域の経済団体を活用した事業所向けセミナーの定期開催**
**例1：年2回程度の「障がい者雇用」に関する定期的な情報提供**
**例2：障がい者就労支援機関、障害者校への見学訪問会実施**

**2）事業所にとって分かりやすく、雇用の段階ごとに活用できる情報ツールの作成**
**例：コンテンツを「障がい者や障がい特性、障がい者の就労可能性などへの理解」→「雇用検討」→「雇用実現への支援」→「雇用後定着支援」のように、明快なストーリーに沿った情報ツールの作成**

**3）アクセスしやすいインターネット情報**
**例：各種の就労支援機関等がホームページの個々の充実と同時に、各ホームページへの「つなぎ・総合的な入口」を設置（障がい者雇用関連ポータルサイト）することで、曖昧なキーワードからでも、地域や関係する支援機関などのホームページにアクセスしやすくする仕組み。**

## 4 全道での意見交換会を終えて

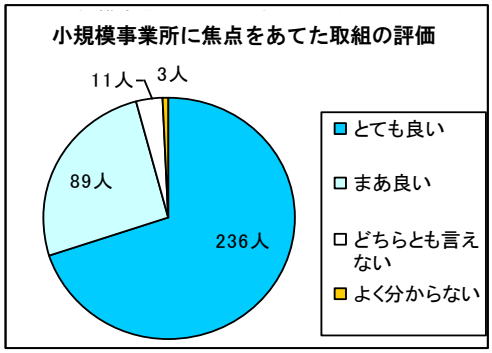
### 参加者アンケートの回答傾向

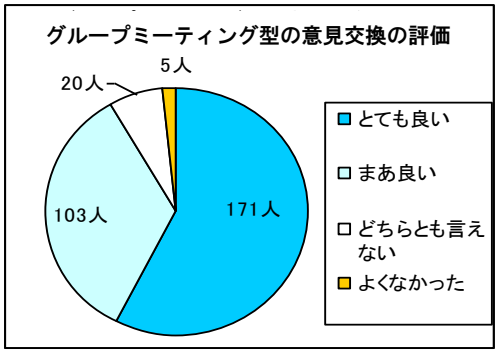
■ 全道21箇所で意見交換会に参加した448人のうち、328人(回収率73.2%)からアンケートを回収した。

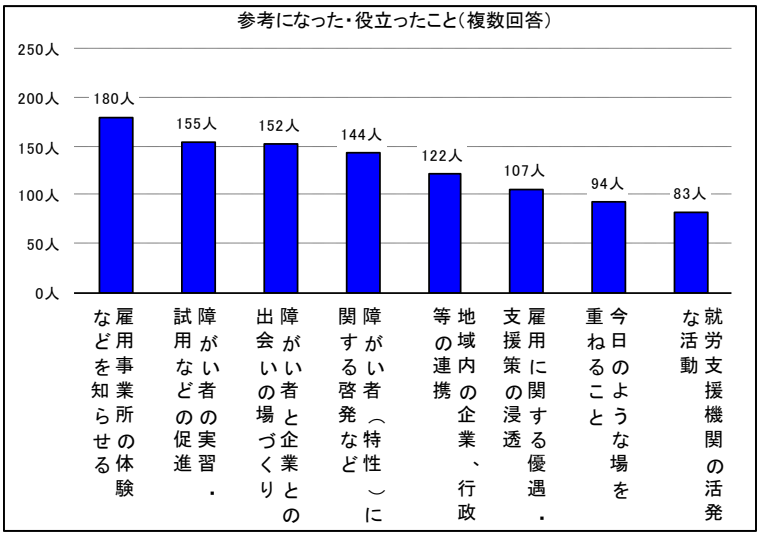
| 所 属 | |
|---|---|
| 市町村職員 | 28人 |
| 特別支援学校 | 22人 |
| 障害者就業・生活支援センター | 29人 |
| 障がい者就労支援事業所関係 | 78人 |
| 障がい者雇用中の事業所 | 69人 |
| 障がい者未雇用事業所 | 51人 |
| その他 | 51人 |
| 合計 | 328人 |

■ 今回の事業が「小規模事業所に焦点をあてた」ものであることについて、高い評価が得られた。

■ また、各会場では支援機関・団体、行政、障がい者雇用事業所・未雇用事業所が混在する形でのグループミーティング型で意見・情報交換を行った点についても、9割以上の参加者が良好と評価した。



■ アンケート自由回答の代表的な意見

●各会社の課題や生の意見、就業状況を聞けたことが良かった
（札幌会場･中空知会場･北網会場･後志会場･富良野会場･室蘭会場）
●委託訓練のお話やこれから雇用を考えている企業の意見は役に立った（札幌会場）
●違う職種の方々と交流できて悩みや相談ができるところができとても役に立つと感じた
（札幌会場・今金会場）
●このような場を広げていければと思います（中空知会場・旭川会場・釧路会場）
●利用者と支援センターと企業と地域の繋がりが必要（上川北部会場）
●次に同じような会が実施されるのはいつですか。継続的な開催を望みます
（南空知会場・帯広会場・北網会場）
●障がい者雇用職種の紹介、その職場による事例等を更に知りたい（江差会場）
●障がい者の人材について相互の情報収集提供していく仕組みが必要（後志会場）
●今回の意見交換会の目的を果たすために必要なことについて厳しい意見を聞くことができました
（北網会場）
●雇用をしている企業からのノウハウを聞くことができ有意義でした（苫小牧会場）
●企業の持つ「不安」を減らしていくヒントが見えました
（帯広会場・根室会場・旭川会場・上川北会場）

**まとめ**

**□ 未雇用事業所、雇用事業所、支援機関・団体・行政関係者が一堂に会して実施した意見交換会では、**

**・未雇用事業所における障がい者雇用に関わる「不安・懸念」（雇用阻害要因）の確認**

**・未雇用事業所に対する、実際の雇用現場、支援機関・団体・行政関係者から、「経験発表・助言」**

**を通じて、未雇用事業者の不安解消や、事業所や関係団体等による障がい者の就労支援に向けたネットワークの強化に資することができた。**

**□ 意見交換等を通じて浮き彫りになった課題に対して、今回提起した取組のなかでも、特に “事業所の不安や懸念”に対して、具体的な事例・対応策（障がい者を実際に雇用している事業所の見学や障がい者トライアル雇用など）などを示し、自社でも雇用可能であると実感できるような理解の醸成、情報発信の拡充が必要である。**

**□ また、これまで未雇用事業所では、各種の就労支援機関・団体との接触機会が乏しかったことも明らかになったことから、今後ともこうした、地域における意見交換・情報交換の場づくりの継続的実施が必要である。**

## 開催地区（福祉圏域）別の主要内容　①

| | 圏域 | 分類 | 未雇用企業の不安・懸念事項 | 障がい者雇用企業などからの助言 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 南渡島 | 障がい者特性理解 | 知的、精神、発達の障がいでどう違うのか | 企業側の教育も必要 |
| | | 仕事への適応力 | 自分たちと同じ仕事をさせようとすると仕事がない | 接する時も子供扱いは良くない知的障がいの場合は覚えるまでに時間がかかることを理解する必要がある |
| | | | | 同じ仕事をするのではなく雑務的な仕事から始める |
| | | | | 障がい者による起業も可能性はある |
| | | コミュニケーション | 他の従業員とコミュニケーションを上手くとれるかどうか | 全社的な理解が必要 |
| 2 | 北渡島／檜山 | 情報・周知不足 | 雇用するまでに助成金を受けるにはハローワークでの手続きが煩雑で手間取った | 企業やハローワーク、その他の団体等と情報交換が必要（仕組みへの理解） |
| | | 障がい者特性理解 | 障がい者は肉体労働が可能なのか | （板金業）危険な作業は回避させ、単純作業を割当している |
| | | 仕事への適応力 | 建設業は逐次、工程・作業が変わるが、対応可能なのか | どのような仕事が適しているのかを見極める必要がある |
| | | | 現場内作業では危険対処・安全面に不安 | 出勤日数、時間数の考慮が必要 |
| | | その他 | 通勤の問題と昼食の用意についてどの様にするのか | |
| 3 | 南檜山 | 情報・周知不足 | 危険作業が伴う内容に就かせても問題がないかなど、どこに相談すべきか | トライアル雇用、委託訓練などを活用してみる |
| | | 障がい者特性理解 | 障がい者の安全認識や危険回避に対してどの程度、理解できているのか解らない | |
| | | | 連携作業やコミュニケーションなど、健常者と一緒に働くことは可能か | 覚えるまでには時間を要するが、仕事内容を習得してからの繰り返しの作業では全く問題ない |
| | | 雇用管理・インフラ | 健常者をつけなければならないと、仕事の進行状況に不安 | 軽度知的障がい者を大工を任せているが、連携作業、コミュニケーションなどの問題はない |
| 4 | 西胆振 | 障がい者特性理解 | 時間どおりに来てくれるのか、約束の就労時間どおりに働けるのか | 職場のルール履行は健常者も同じ（全寮制の養護学校出身の雇用者は時間にとても正確で驚く） |
| | | | 就労中にけがや事故など起こさな | トライアル雇用、短時間雇用を組み合わせる、一人一人にあった仕事を与えるようにする |
| | | | 職場のチームとして、一緒に働くことが可能か | |
| | | | 障害についての知識が乏しいく、雇用するうえで不安 | |
| | | 仕事への適応力 | どこまでの内容の仕事に対応できるのか | 実習や面談、出身校や就労施設の職員とも事前に十分な打ち合わを行う |
| | | 生活サポート | 障がい者の生活面をサポートしてもらえるのか | |
| 5 | 東胆振 | 障がい者特性理解 | 雇用した場合のサポートについて理解できていない | 企業と障がい者との間をサポートするＪＣ活用が効果的（障がい者職業センターは企業の希望にそったプラン作成、ＪＣサポートで対 |
| | | | 障がい者に対する理解度が低く、不安がある | |
| | | 仕事への適応力 | 仕事の生産性低下を懸念 | 習得までは時間を要するが、覚えると持久力もあり反復作業には力を発揮 |
| | | | | 複雑な仕事も「切り分け」をして、一つ一つの作業を単純にするなどの工夫が効果的 |
| | | 生活サポート | 年末調整、住民票を取ってくる等のサポート法が分からない | 一緒に働いている従業員が理解を示し、ナチュラルサポート（自然な支援）が |
| 6 | 日高 | 情報・周知不足 | 前例がない職種では特に不安 | |
| | | コミュニケーション | 健常者とのコミュニケーションが難しそう | |
| | | 障がい者特性理解 | 働けないのではないか、配慮の仕方が分からない | 健常者職員が優しくなり、接客力も向上 |
| | | | 職場での接し方が分からない | 集中力、根気など |
| | | | 特性にあった仕事を見つけるのが困難 | 繰りかえし型の職種（農作業、水産加工など）に適する |
| | | | 知的障がい者は業務上の支障になるのでは | |
| | | 経費増への不安 | 指導するスタッフの人件費が嵩む | |

## 開催地区（福祉圏域）別の主要内容　②

| | 圏域 | 分類 | 未雇用企業の不安・懸念事項 | 障がい者雇用企業などからの助言 |
|---|---|---|---|---|
| 7 | 後志 | 仕事への適応力 | （建設業）その時々で工程・作業が変わることに対応できるか | 単独作業ではなく、複数で作業し能力を判断することも大事である |
| | | | （建設業）重機、危険作業など現場内で安全面に不安 | （板金業）危険な機械とは接触させず、運搬などの単純作業を任せている適材適所が必要 |
| | | その他 | 市町村によって障がい者福祉に差があるのでは | 企業、ハローワーク、他の団体等と情報交換など地域連携が必要 |
| 8 | 札幌 | 障がい者特性理解 | 障がい者に対する社員の意識を変えることが出来ない | 企業が門戸を開くには、障がい者への理解、資金面の支援の充実が必要 |
| | | | 障がい者に関しては知識が無い | 焦りは禁物で、企業内で勉強会を開くなど、障がい者に関して理解を深める<br>雇用企業への相談、職場見学をしてもらうことも効果的 |
| | | | | 情報・意見交換の場を拡充 |
| | | | | 障がい者が働く現場を見学するのも理解に役立つ |
| | | 仕事への適応力 | 仕事の指示を理解してもらえるのか | 雇用前に職場実習・トライアル活用で、対応、準備する |
| | | | 障がい者の得意な単純作業が少なく、建築業では安全面の問題から現場に出せない | 仕事内容は、ＪＣ制度をうまく活用する |
| | | | 複数の作業に適応できるのか | 障がい特性に合致した作業では十二分に能力を発揮 |
| | | コミュニケーション | コミュニケーションが難しい | 根気よく付き合っていくしかない |
| 9 | 北空知 | 情報・周知不足 | 障がい者雇用を考えても相談先がわからない | |
| | | 障がい者特性理解 | 障がい者に対する知識がない | 積極的に障がい者を理解しようと努めることが重要 |
| | | | | 障がい者は、その特性にマッチした作業に関しては特化した能力を発揮し、十二分な戦力になることを啓発すべき |
| 10 | 中空知 | 情報・周知不足 | 障がい者の情報がなかなか入ってこない | 成功例だけでなく失敗例も知るべき |
| | | 障がい者特性理解 | 障がい者雇用への関心はあるが、知識がなく不安 | 地域の福祉施設、職親会に相談するのも解決手段のひとつ |
| | | 雇用管理・インフラ | 業種によっては９時から５時の就業は無理である | 適材適所が重要 |
| | | | 建設業での障がい者雇用は危険対策・安全管理面で不安 | 洗車など軽作業から始めるなどの工夫 |
| | | | 早朝業務では通勤困難、生活面・メンタル面のケアが充分に出来るか | 障がい者を雇用では企業側もかなりの準備が必要 |
| 11 | 南空知 | 障がい者特性理解 | 障がい者に接した経験が無く、情報も少ない | コミュニケーションの不安は、ＪＣ活用が有効 |
| | | 仕事への適応力 | 障がい者がどのような仕事ができるのかがわからない | リスクの少ない単純作業から始め、可能性を広げる |
| | | | | 職場適応訓練・トライアル等の制度を利用して理解を広げる |
| | | 雇用管理・インフラ | 障がい者用トイレ、スロープ等の設置が大変 | 設備に関しては補助金の活用が可能 |
| 12 | 上川中部 | 障がい者特性理解 | 関心はあるが接し方がわかない | 体験実習の実施や、働いている事例を見学して欲しい |
| | | 仕事への適応力 | 雇用維持が大変 | 企業向けの各種支援制度が活用できる（周知も必要） |
| | | | 職場内でのトラブルが不安 | 現場の社員への理解づくりが重要 |
| | | | 危険が多い職場(塗装業)で事故対応などが不安 | 単純作業等のできることを創りだすことがスタート |
| | | 雇用管理・インフラ | ＪＣなどの支援はメンタル面、作業面は企業が責任をもつという分担 | |

# 開催地区（福祉圏域）別の主要内容　③

| | 圏域 | 分類 | 未雇用企業の不安・懸念事項 | 障がい者雇用企業などからの助言 |
|---|---|---|---|---|
| 13 | 上川北部 | 情報・周知不足 | ジョブコーチという有効な制度があるが、広く知られておらず | 障がい者のことがすべて解る様な窓口を設けるべき |
| | | | 企業側はどの様な仕事が出来る障がい者がどこにいるのかという情報を求めている | |
| | | | 障がい者に関する情報も少なく、障がい者側と企業側の情報のやりとりも上手くいっていない | トライアル雇用制度などを広く周知させるべき |
| | | | 企業間の情報のやりとりができる場が必要 | |
| | | | 仕事のマッチングの情報を企業間で共有できればよい | |
| | | 障がい者特性理解 | 障がいとは何かが一般的に知られていない | 地域の取り組みなどを広く住民、企業に周知すること |
| | | | 世間では障がい者に負の固定概念を持っている | 障がい者とふれ合う場が多いとお互いの理解も深くなる |
| | | 仕事への適応力 | 労働生産性が高いか低いかが重要 | 酪農の分野に関して言えば、ルーティンワークが多いので障がい者の特性に合っていると思う |
| | | | | 農業がこれから発展する職域と思われる |
| | | | | 障がい者を雇うと、職場の閉塞感がなくなり雰囲気がよくなる |
| | | | | トライアル雇用より簡単にチャレンジできる仕組みがある |
| | | | | 障がい者の勤労感に合わせて仕事をさがす |
| | | 雇用管理・インフラ | 仕事のモチベーションの維持が難しい | 本人の努力だけではなく周囲の連携が重要 |
| | | | 定着は仕事的に無理なこともあるのでは | ＪＣの活用が有効 |
| 14 | 富良野 | 障がい者特性理解 | 関心はあるが接し方がわからない | 体験実習を受け入れてはどうか |
| | | | 精神障がい者の対応が分からない | |
| | | | 急に休まれた場合など、どのように対応していいか分からない | |
| | | 雇用管理・インフラ | トラブルが不安 | ハローワークへの相談 |
| | | 仕事への適応力 | 建築現場などは危険が多く無理 | トライアル雇用などの活用がよい |
| | | コミュニケーション | 社内理解づくりが大変 | 職場内でレクリエーションも有効 |
| 15 | 留萌 | 障がい者特性理解 | 障がい者について、よく知らない | 企業、就労促進側が互いに理解することが必要 |
| | | | 障がい者は仕事対応力、意思疎通への疑問・不安 | トライアル雇用を通して、企業の職種・業務に適応できるか |
| | | | 実際に雇用してみないと解らないというのが企業側の本音 | 「障がい者を雇用」という意識より、「希望する人材が、結果として障がい者だった」というスタンが望ましい |
| | | | | 定着支援は重要で、充実させるべき |
| 16 | 宗谷 | 情報・周知不足 | 障がい者雇用の情報がどこにあるか分からない | 障がい者雇用の情報の開示・共有などは今後の課題だ |
| | | | | 業種別の定着率なども提示すべき |
| | | 障がい者特性理解 | 障がい者の理解が進んでいない | 特に、知的・精神障がい者の雇用が進まない理解促進が必要 |
| | | | 長続きしないのではないか | まずは実習を受け入れたりトライアル雇用など事前理解が必要 |
| | | 雇用管理・インフラ | 生活が乱れて福祉施設に戻る者も少なくない | トラブル対応は生活支援センター、ＪＣなど第三者を交えて話し合う方が効果的 |
| | | 仕事への適応力 | 事故を起こされる、事故に巻き込まれるのではないかと心配 | 焦らずに教えてあげる |
| | | | | 障がいの特性にマッチするような作業を探すことが必要 |

# 開催地区（福祉圏域）別の主要内容 ④

| | 圏域 | 分類 | 未雇用企業の不安・懸念事項 | 障がい者雇用企業などからの助言 |
|---|---|---|---|---|
| 17 | 十勝 | 障がい者特性理解 | 障がい者の接したことがないので不安 | トライアル雇用を活用してみてはどうか |
| | | | | 職場実習を通してマッチングを考える |
| | | 仕事への適応力 | 時代と共に業務が変わるので、何年も同じ作業ばかりしていては企業としては難しい | 不安を払拭するためにも、働いている職場を見学 |
| | | | 新しい仕事を覚えるのに時間がかかるという障がい者の特性が中小企業にとっては、大きなネックとなる | 高等養護学校の見学も有効 |
| | | | （建設関係）事故が怖くて雇用は難しい | 建設業・製造業でも雇用している例もある事例の発信が必要 |
| | | | 雇い入れしたいが機械を扱えるかが不安 | 資材管理、除排雪など仕事発見が必要 |
| | | | 冬場は道外への長期出張があるがやっていけるのか | 北海道という土地柄そのようなことを考慮した助成金のシステム変更が必要 |
| | | 雇用管理・インフラ | 障がい程度の個人情報等の管理をどうしたらいいのか | |
| | | | 求人しているが通勤条件の問題で応募がない送迎車が必要か | |
| | | | キーパーソンを置くように助言されたが、その社員が一日中対応するのが困難 | |
| 18 | 釧路 | 障がい者特性理解 | | 企業訪問などで理解を広げる |
| | | | | 支援センター・職親会、障がい者就業・生活支援センターなど地域内の連携が重要 |
| | | 仕事への適応力 | | 実習などを通じて職種の可能性を広げるべき |
| | | 雇用管理・インフラ | | ＪＣ養成、人員拡充などでサポートすべき |
| 19 | 根室 | 情報・周知不足 | 一般高校生はインターンシップとしてきているが、そのような制度が障がい者にもあるのか | |
| | | | システム（ＪＣ、就労支援センターなど専門機関の存在など）が分からない | |
| | | 障がい者特性理解 | 障がい者との接し方が分からない | |
| | | | 農作業で雇用したいが、アクシデントへの対処に不安 | 自社だけで悩まず、支援センターやＪＣを活用した方がいい |
| | | 仕事への適応力 | 運送業、建設業でどんな仕事ができるのか | 清掃など（外注されている場合など）しているのであれば、そこからスタートしてもよい |
| | | 雇用管理・インフラ | 雇用後の研修はどのようにしたらいいのか | |
| | | | 勤務時間はどのようにしたらいいのか | |
| | | コミュニケーション | 職場仲間と上手くやっていけるか不安 | 適材適所で活用していけば、きっと企業のメリットになる |
| | | | 社内で障がい者受け入れるに関しての説明の仕方がわからない | まず、実習を受け入れてみる |
| 20 | 北網 | 情報・周知不足 | 相談窓口が分からない | 情報交換会、セミナーで理解を深めたい |
| | | | ＪＣや支援機関は連絡したらすぐに来てもらえるのか | 地域のＪＣは人数に限りがあるが、支援機関のいずれかが対応可能 |
| | | 障がい者特性理解 | 障がい者と接触した経験がなく不安 | できない事は無理にやらせず、できることを見つけ伸ばし |
| | | | | 雇用する前にしっかりとした面談、実習は不可欠 |
| | | | | ＪＣ、関係機関を活用し、小さな不安を１つづつ解消すべき |
| | | 仕事への適応力 | 建設関係冬期間に業務量が減るため通年雇用が難しい | 障がい者は、サボらない、手を抜かないなど、建築関係でも可能性は大きい |
| 21 | 遠紋 | 障がい者特性理解 | **障がい者に対しての知識がなく不安** | 各支援機関やジョブコーチなどを活用する |
| | | | トラブルは起きないか | 障がい者への理解づくりとして積極的に実習を受け入れるべき |
| | | 仕事への適応力 | **障がい者が難しい仕事はできないのではないか** | 仕事と雇用者の特性がマッチすると、健常者以上の能力発揮も可能 |
| | | コミュニケーション | 従業員とのコミュニケーション | **従業員側から歩み寄る姿勢が、障がい者のコミュニケーション能力向上になる** |

# 第２部　障がい者を雇用している小規模事業所（企業）を対象とした調査の実施

# 1　調査実施概要・回答事業所属性

## （1）調査実施概要

**（1）調査目的**　地域の要請等により障がい者を雇い入れている小規模事業所（概ね従業員数50人未満）の実態を調査し、雇用に係る課題等を把握する。

**（2）調査対象**　従業員数50人未満の道内事業所（企業）

- 調査対象は、職親会会員名簿、過年度調査（平成25年度職域創出事業における事業所調査）回答事業所、調査専門機関所有名簿などを用いて「障がい者雇用実績がある」ことを条件に抽出した。
- 調査時点で「過去には雇用していたが、現在は雇用していない」と確認された事業所も含む。
- 一部、従業員数50人以上の事業所を含む。

**（3）調査方法**　郵送調査法

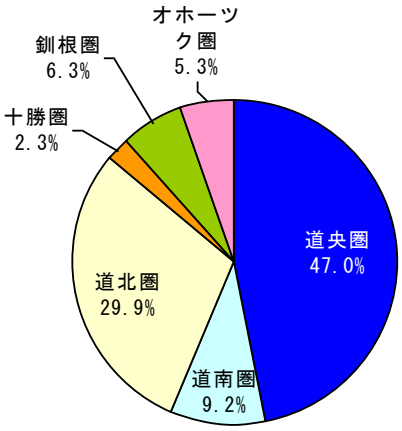
**（4）調査時期**　平成26年8月下旬～10月

**（5）回収状況**　調査依頼数　714事業所　　回収数　304事業所　　（回収率　42.6%）

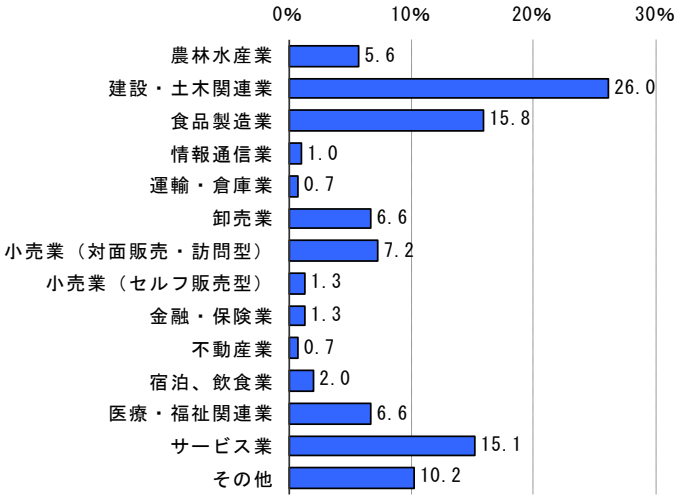
注：「過去に障がい者を雇用していたが、今は雇用していない」事業所は、以下図・表において「今は雇用していない」と表記しています。

## （2）回答事業所属性

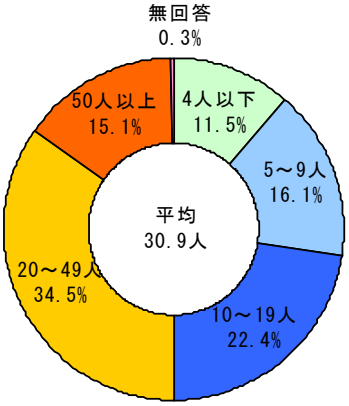
①所在地




②業種

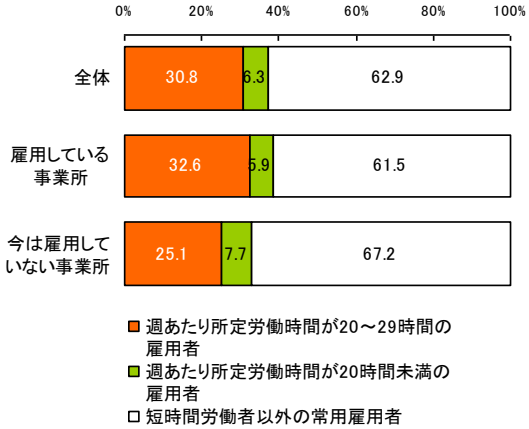



③常用雇用者数



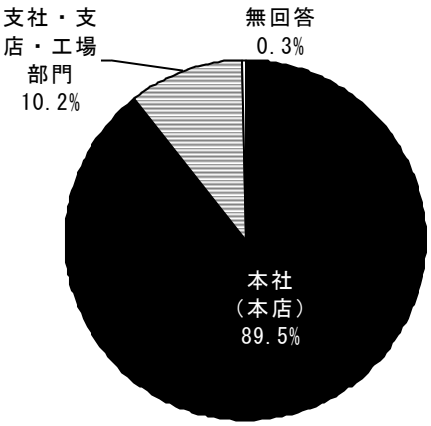

| (%) | | サンプル数 | 4人以下 | 5～9人 | 10～19人 | 20～49人 | 50人以上 | 無回答 | 平均（人） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 304 | 11.5 | 16.1 | 22.4 | 34.5 | 15.1 | 0.3 | 30.9 |
| 障がい者 | 雇用している | 188 | 6.9 | 11.2 | 22.9 | 39.4 | 19.1 | 0.5 | 37.9 |
| | 今は雇用していない | 116 | 19.0 | 24.1 | 21.6 | 26.7 | 8.6 | 0.0 | 19.5 |

### ④常用雇用者の内、短時間（30時間未満）労働者数

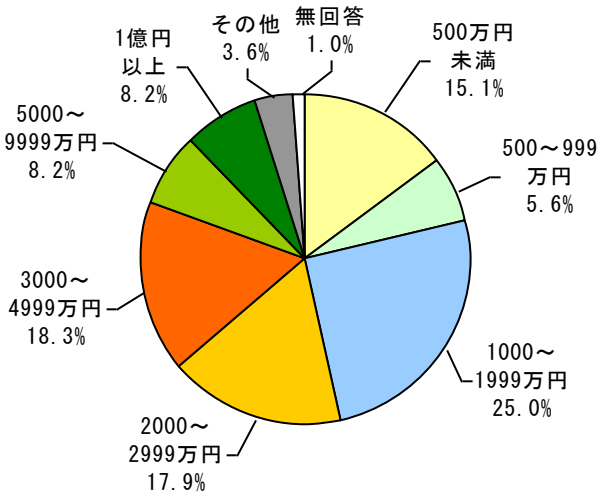



| 平均人数 | | 常用雇用者数合計 | その内、短時間（30時間未満）労働者数 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 週あたり所定労働時間が20～29時間の雇用者数 | 週あたり所定労働時間が20時間未満の雇用者数 | 短時間労働者が占める割合 |
| 回答企業平均 | | 30.9人 | 9.5人 | 2.0人 | 37.1% |
| | | 100.0% | 30.8% | 6.3% | |
| 障がい者 | 雇用している | 37.9人 | 12.4人 | 2.2人 | 38.4% |
| | | 100.0% | 32.6% | 5.9% | |
| | 今は雇用していない | 19.5人 | 4.9人 | 1.5人 | 32.8% |
| | | 100.0% | 25.1% | 7.7% | |

### ⑤本支店区分




### ⑥資本金




## 集計・分析に関しての留意点

集計・分析に用いた「従業員数規模」について

この調査では常用雇用者数に加え、その内の短時間雇用者数も調査しており、以下の集計・分析における「従業員規模」は、障がい者雇用法定義務基準に準じて、回答事業所の常用雇用者数を「週所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を0.5人」として換算したものを用いている。従って、前記の回答事業所属性の「③常用雇用者数」とは異なる。

# 2 障がい者雇用の概要

## （1） 障がい者の雇用状況

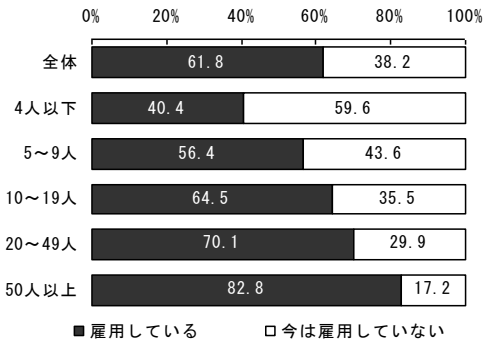
### ① 雇用有無ー現在「障がい者を雇用している」事業所は61.8％

■ 回答事業所（304社）中、現在「障がい者を雇用している」事業所は61.8％（188社）。

■ 「過去に雇用していたが、調査時点では雇用していなかった事業所」（注：図・表では「今は雇用していない」と表記）が38.2％。

■ 従業員数が多い事業所ほど「現在雇用中」の割合が大きい。

図表-1 従業員規模別の障がい者雇用状況




### ② 雇用人数ー1事業所平均3.18人で、延べ人数の65％が知的障がい

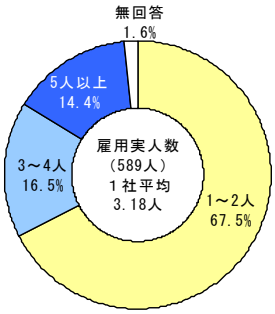
■ 雇用している障がい者数は、「1～2人」が最も多く67.6％。「5人以上」は14.4％である。

■ 障がい者を雇用している事業所（188社）の障がい者実人数は589人、1社平均では3.18人となっている。

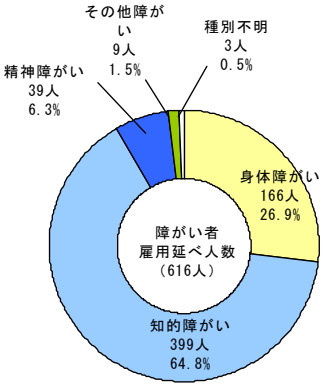
■ 障がい種別の構成（障がい種別が重複しているため、延べ616人を基数にして算出）は、「知的障がい」が64.8％、「身体障がい」が26.9％、「精神障がい」が6.3％となっている。

注：延べ人数とは雇用している障がい者を障がい種別で分類した人数であり、1人の雇用者が2つの障がい特性を持つ場合は延べ2人と数えるように重複することがある。従って、上記の実人数とは一致しない。

図表-2-1 雇用している障がい者数（実人数）




図表-2-2 障がい種別の雇用数（延べ人数）構成




### ③ 新たに雇用した障がい者数の推移
**（各年度に雇用を開始した実人数）**
**ー年度ごとの新規雇用者数、1事業所あたり平均雇用数は平成23年度以降伸び悩み**

■ 直近の平成25年度に新たな障がい者を雇用した事業所は112か所。

■ 雇用した人数の合計は376人。（1事業所あたりの平均は3.36人）

■ 平成20年度以降、新たな障がい者を雇用した事業所は着実に増加しているが、年度ごとの新規雇用者数及び1事業所あたりの平均雇用数は、平成23年度以降は伸び悩んでいる。

図表-3 新たに雇用した障がい者数
（各年度に雇用を開始した実人数・事業所数・1事業所あたり平均人数・雇用数合計）

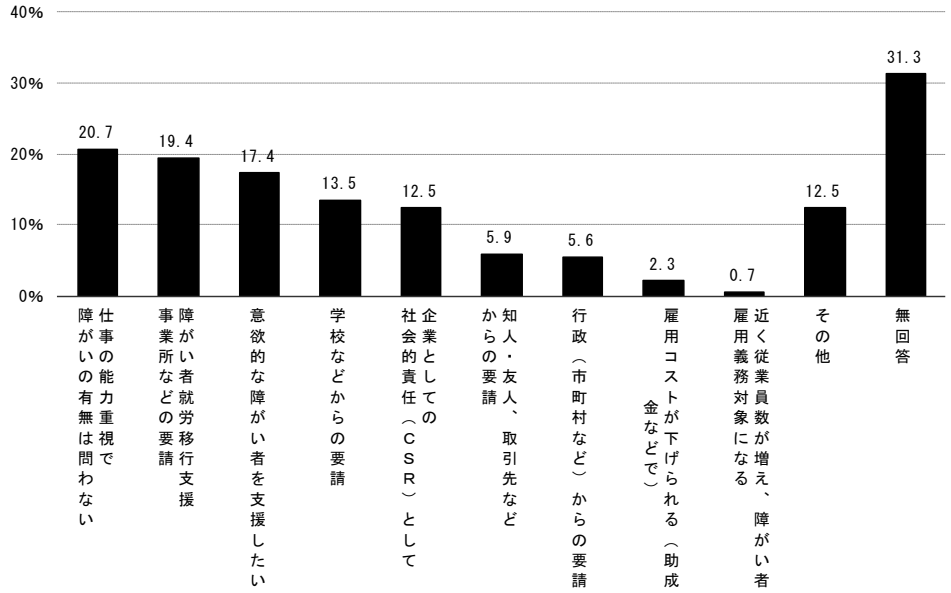
| | サンプル数 | その年度の新たな雇用数 | | | | その年度に新たに障がい者を雇用した事業所数 | 雇用数合計 | 新たに雇用した事業所での平均雇用数（人） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 0人 | 1～2人 | 3～4人 | 5人以上 | | | |
| 平成20年度 | 304 | 68.8 | 21.1 | 4.6 | 5.6 | 95 | 317 | 3.3 |
| 平成21年度 | 304 | 68.1 | 22.7 | 3.6 | 5.6 | 97 | 348 | 3.6 |
| 平成22年度 | 304 | 67.8 | 22.7 | 3.9 | 5.6 | 98 | 362 | 3.7 |
| 平成23年度 | 304 | 64.1 | 26.0 | 3.3 | 6.6 | 109 | 380 | 3.5 |
| 平成24年度 | 304 | 63.5 | 26.0 | 3.9 | 6.6 | 111 | 378 | 3.4 |
| 平成25年度 | 304 | 63.2 | 25.3 | 5.9 | 5.6 | 112 | 376 | 3.4 |

**（２）～（６）はいずれも「初めて障がい者を雇用したとき」についての質問への回答である**

## （２） 障がい者を雇用動機ー最多は「仕事の能力重視で障がいの有無は問わない」との姿勢

■ 最初に障がい者を雇用した動機は、「仕事の能力重視で障がいの有無は問わない（20.7%）、「障がい者就労移行支援事業所などの要請」（19.4%）、「意欲的な障がい者を支援したい」（17.4%）、「学校などからの要請」（13.5%）の順で多い。

図表-4　障がい者雇用のきっかけ・動機（初めて障がい者を雇用したとき）　（複数回答）



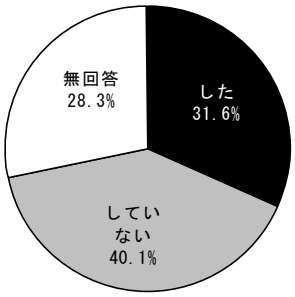

## （３） 事前の実習、試用・チャレンジ雇用の実施状況

**ー32%の事業所が事前にチャレンジ雇用などを実施している**

■ 障がい者を初めて雇用した際に、事前に「実習・試用・チャレンジ雇用」を実施した割合は31.6%。

■ 「実習・試用・チャレンジ雇用」を実施した割合は、4人以下の事業所では21.1%に留まるが、5～9人の規模では30.9%、10～19人規模では39.5%となった。

図表-5　実習、試用・チャレンジ雇用の実施状況（初めて障がい者を雇用したとき）



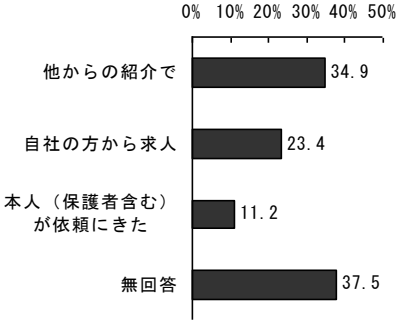

## （４） 求人方法ー35%が「他からの紹介」

■ 初めて障がい者を雇用した際の求人方法は、「他からの紹介」（34.9%）が最も多く、「自社からの求人」（23.4%）、「本人（保護者含む）が依頼にきた」（11.2%）の順。

●「自社からの求人」の場合は、「ハローワーク」（71.8%）と、「障がい者就労支援団体に依頼」（22.5%）が大部分を占める。

●「他からの紹介で」の場合の紹介元は「障がい者就労支援団体など」（36.8%）が最も多く、「ハローワーク」（26.4%）、「特別支援学校に依頼」（17.0%）、「市町村」（2.8%）の順となっている。

図表-6　求人方法.（初めて障がい者を雇用したとき）（複数回答）



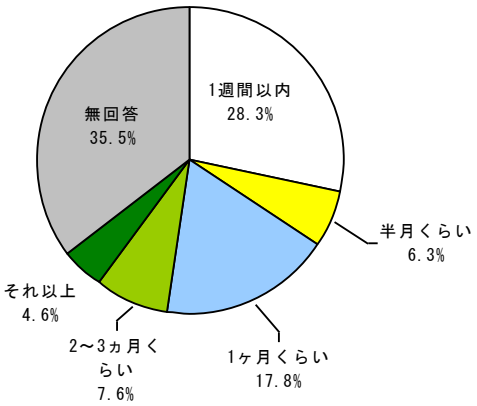
**（２）～（６）はいずれも「初めて障がい者を雇用したとき」についての質問への回答である**

## （５） 雇用を決断するまでの所要期間

**ー半数以上の事業所では、1カ月以内に雇用を決断**

- 雇用の検討を始めてから、決断するまでの期間は、「1週間以内」（28.3%）が最も多く、半数以上の事業所で、1カ月以内に雇用を決断している。
- 事業所の規模別では、従業員49人までの事業所では、「1週間以内」と回答した割合が最も多いが、50人以上の規模では「1ヶ月くらい」（31.0%）が最も多い。

図表-7　雇用決断までの期間
（初めて障がい者を雇用したとき

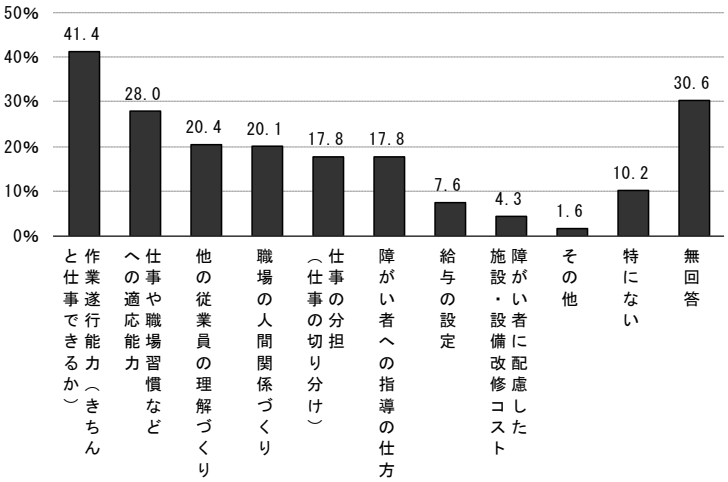



## （６） 雇用への懸念や雇用に向けた準備

### ① 雇用時の懸念ー障がい者の仕事への対応力に関する懸念が中心

- 障がい者を初めて雇用する際の懸念は、「作業遂行能力（きちんと仕事ができるか）」（41.4%）、「仕事や職場習慣などへの適応能力」（28.0%）など、仕事への対応力が中心になっている。
- 事業所内のインフラ・環境配慮に関連する「障がい者に配慮した施設・設備回収コスト」（4.3%）への懸念は比較的少ない。

図表-8　障がい者雇用に際しての懸念事項
（初めて障がい者を雇用したとき）（複数回答）

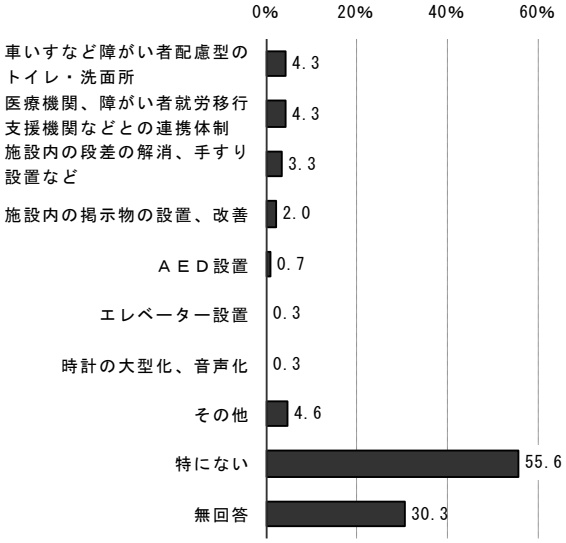



### ② 施設等の体制整備 ー最初に障がい者を雇用した際にインフラ対策を実施した事業所は14%

- 障がい者を最初に雇用した際に、インフラ対策を行った事業所は14%＊であった。

  （＊14%は全体＝100%から、特にない55.6%、無回答30.3%を引いた数）
- 何らかの取り組みをした43事業所のうち、具体的な改修費用（0円を含め）を回答した20事業所での平均経費は373万円程度で、主に「車いすなど障がい者配慮型のトイレ、洗面所」、「医療機関、障がい者就労移行支援機関などとの連携体制」が多い。

図表-9　障がい者雇用に際してのインフラ対応（複数回答）

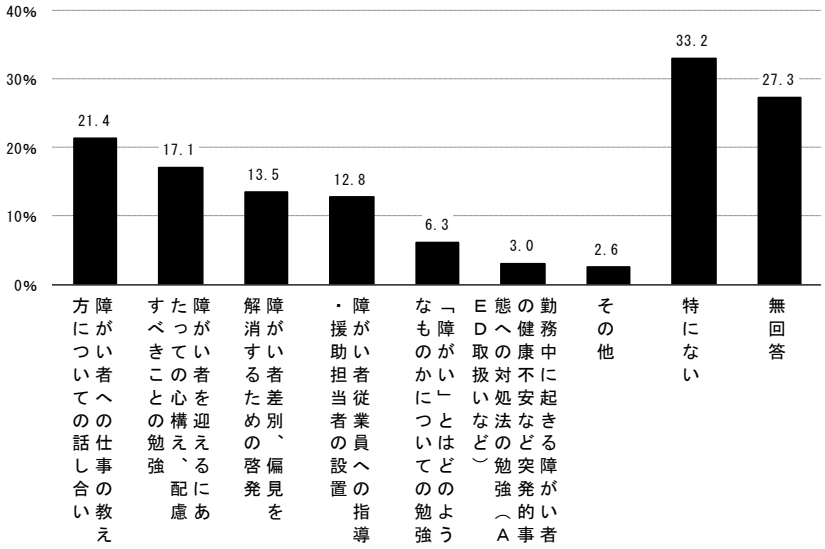


**（２）～（６）はいずれも「初めて障がい者を雇用したとき」についての質問への回答である**

## ③ 社員への理解促進策ー最も多かったのは「障がい者への仕事の教え方についての話し合い」の21％

■ 事前の社員に対する理解促進策は、「障がい者への仕事の教え方についての話し合い」（21.4％）が最も多く、これに「障がい者を迎えるにあたっての心構え、配慮すべきことの勉強」（17.1％）、「障がい者差別、偏見を解消するための啓発」（13.5％）、「障がい者従業員への指導・援助担当者の設置」（12.8％）が次いだ。

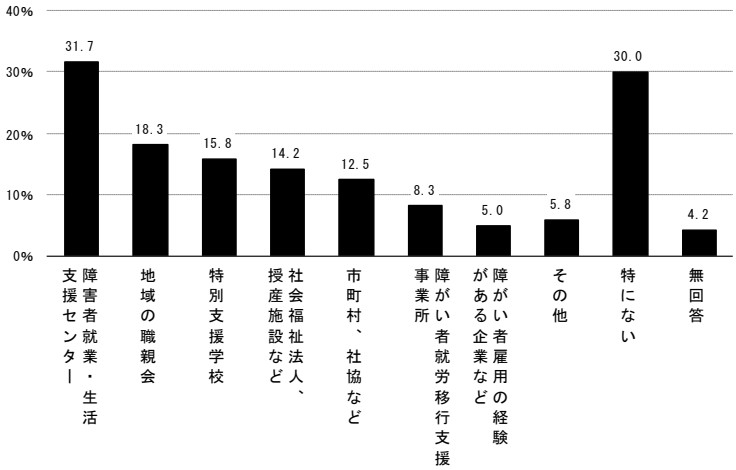
図表-10　職場での事前理解策（複数回答）




## ④ 既存社員への理解促進で協力を得た団体などー32％が障害者就業・生活支援センターの協力を得た

■ 既存社員に対する理解促進として、何らかの取組を行った事業所（120社）の31.7％が、「障害者就業・生活支援センター」の協力を得ている。

図表-11　既存社員への理解促進で協力を得た団体など（複数回答）

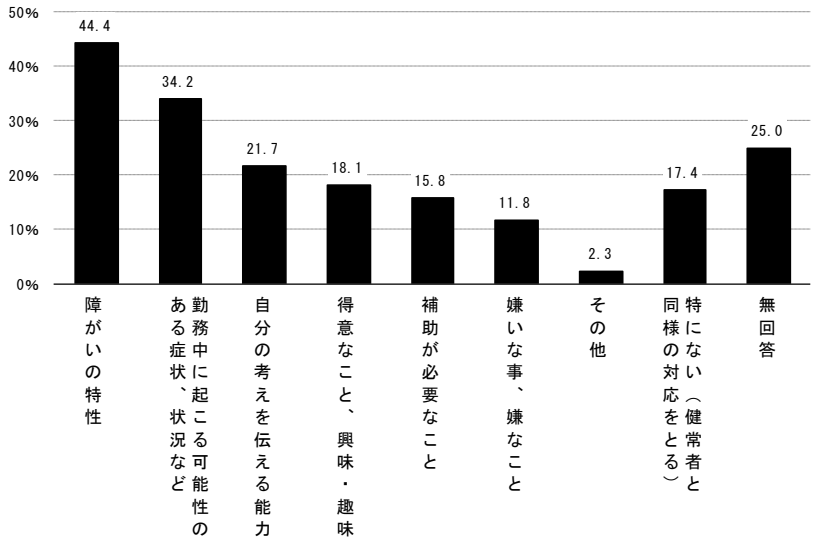


# 3　障がい者雇用に伴う事業所対応について

## （1） 面接・採用における重視点－44%の事業所が「障がいの特性」を確認

■ 障がい者を雇用時の面接や事前確認で重視する点は、「障がいの特性」（44.4%）が最も多く、これに「勤務中に起こる可能性のある症状・状況など」（34.2%）、「自分の考えを伝える能力」（21.7%）が次いだ。

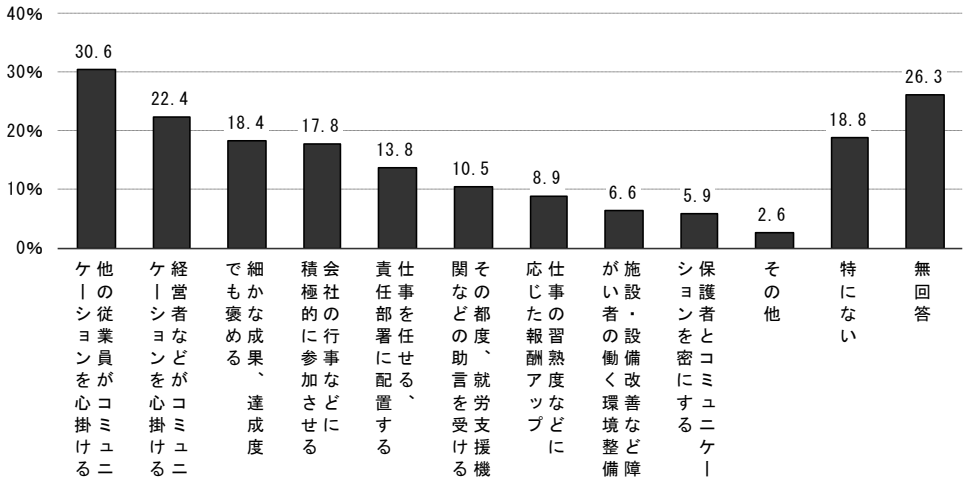
図表-12　面接・採用における重視点（複数回答）




## （2） 職場定着に向けた取組み
### －障がい者自身というよりも、「他の従業員がコミュニケーションを心掛ける」職場づくりを優先

■ 雇用した障がい者の就労を継続させるための工夫や対応では「他の従業員がコミュニケーションを心掛ける」（30.6%）が最も多く、これに「経営者などがコミュニケーションを心掛ける」（22.4%）、「細かな成果、達成度でも褒める」（18.4%）、「会社の行事などに積極的に参加させる」（17.8%）が次ぐ。

図表－13　職場定着に向けた取組み（複数回答）



## （3） 障がい者雇用に関する情報交換ー他の雇用事業所と情報交換をしている事業所は14％

**【情報交換の有無】**

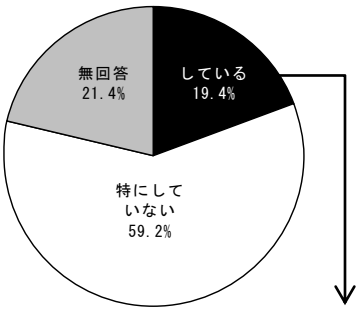
■障がい者雇用に関連して、他の雇用事業所との情報交換を「している」事業所は19.4%に留まる。

**【情報交換の内容】**

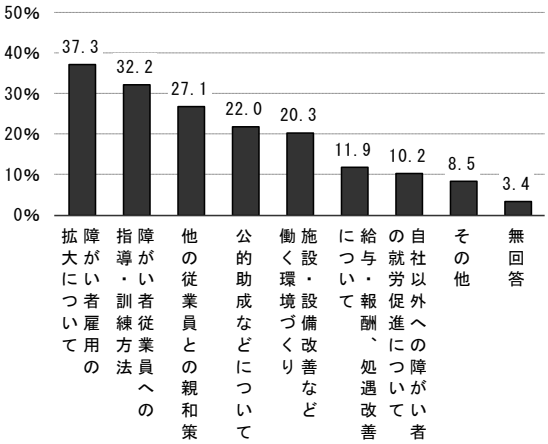
■情報交換を行っている事業所（59事業所）での具体的な内容は「障がい者雇用の拡大について」（37.3%）が最大だが、「障がい者従業員への指導・訓練方法」（32.2%）、「他の従業員との親和策」（27.1%）など、雇用後の取組みについての内容も多い。

■障がい者雇用に伴う「公的助成」（22.0%）や「施設・設備改善など働く環境づくり」（20.3%）など、企業への支援や負担軽減への関心も大きい。

図表-14 他事業所との情報交換の有無




図表－15　他事業所との情報交換の内容（複数回答）

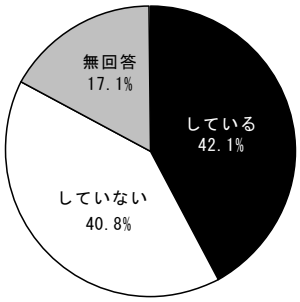



## （4） 職親会・他の連携団体などー42％の事業所が職親会に加入

■　職親会に加入している事業所は42.1%。

■　職親会以外の連携団体としては、障害者就業・生活支援センターや市町村設置の相談支援機関、各地の社会福祉法人などとなっている。

図表－16　職親会への加入




## （5） 障がい者就労支援機関等への訪問や接触頻度

**ー31％の事業所が「障害者就業・生活支援センターと月1回以上接触**

■　事業所が接触している障がい者就労支援団体・機関のうち、最も多いのが、「障害者就業・生活支援センター」で30.3%（月1回以上接触の割合）、「障がい者就労移行支援事業所」が次いで同23.3%となっている。

図表－17　障がい者就労支援機関等への訪問・接触頻度

| （%） | 月1回以上 | 2～3か月に1回くらい | 半年に1回くらい | 年に1回くらい | それ以下 | 接触したことがない | 無回答 | 年1回以上の合計割合 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ①障害者就業・生活支援センター | 11.2 | 7.2 | 6.6 | 5.3 | 5.6 | 33.6 | 30.6 | **30.3** |
| ②障がい者就労支援事業所 | 8.6 | 7.2 | 2.6 | 4.9 | 6.3 | 35.2 | 35.2 | **23.3** |
| ③社会福祉協議会 | 1.0 | 4.9 | 3.3 | 2.3 | 5.9 | 41.1 | 41.4 | **11.5** |
| ④その他の障がい者就労支援機関、団体 | 4.3 | 4.6 | 3.6 | 4.9 | 4.9 | 39.1 | 38.5 | **17.4** |
| ⑤市町村の福祉、雇用担当部署 | 2.3 | 4.3 | 2.6 | 3.9 | 4.6 | 40.8 | 41.4 | **13.1** |

# 4　障がい者雇用に関する評価・課題

## （1）障がい者雇用による職場の変化ー半数の事業所では“好ましい変化があった”と評価

■ 障がい者雇用後の事業所内の変化については、次の順となった。

・ お互いの仕事をフォローするようになった（19.7%）

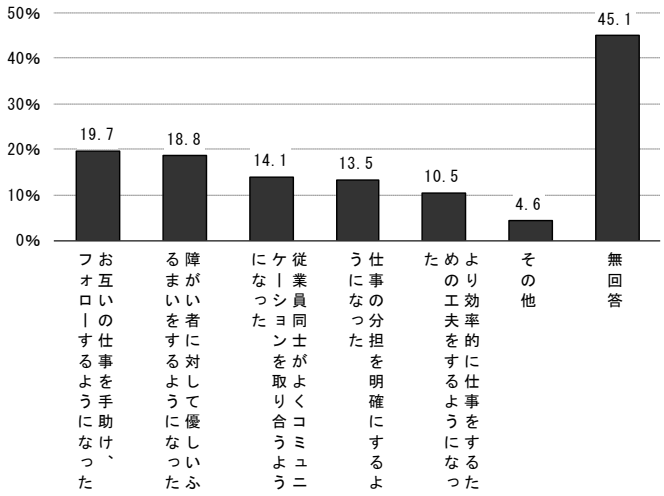
・ 障がい者に対して優しいふるまいをするようになった（18.8%）

・ 従業員同士がよくコミュニケーションを取り合うようになった（14.1%）

・ 仕事の分担を明確にするようになった（13.5%）

■ 障がい者雇用による職場の変化について「無回答＝何もない」は45.1%と、半数を下回った。

図表-18　障がい者雇用による職場の変化（複数回答）

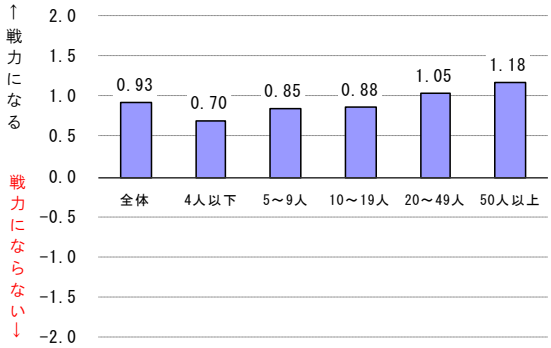



## （2）雇用している障がい者の評価ー合計53%が障がい者就業者が不可欠・必要な戦力と評価

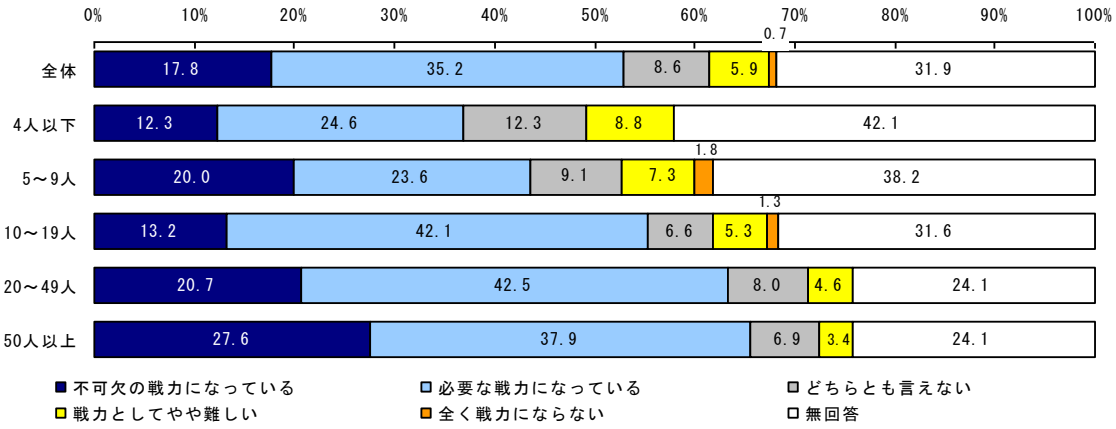
■ 障がい者への評価は高く、「不可欠の戦力」（17.8%）と「必要な戦力」（35.2%）を合わせると53.0%になっている。

■ 特に、従業員50人以上の事業所では高い評価を得ており、（右上：働きぶり評価スコア図参照）従業員規模が大きい事業所ほど戦力としての評価が高い。

図表－19　雇用している障がい者の評価（スコア図）




図表－20　従業員規模別の「雇用している障がい者」の評価



# 5　今後の障がい者雇用について

## ①　今後の増減見通し－最も多かったのは「障がい者への仕事の教え方についての話し合い」の21％

- 障がい者の雇用を「増やす」と回答した事業所は17.4％で、障がい者を雇用中の事業所（188件）では23.9％が増加させる見込みである。（71.3％は現状維持と回答）
- 以前雇用していたが、現在は雇用していない事業所（116件）では、6.9％が雇用を行う（※回答選択肢では「増やす」に該当）と回答し、69.0％は「わからない」としている。

## ②　雇用を増やす理由－最も多かったのは「充分な戦力になることが分かった」ため

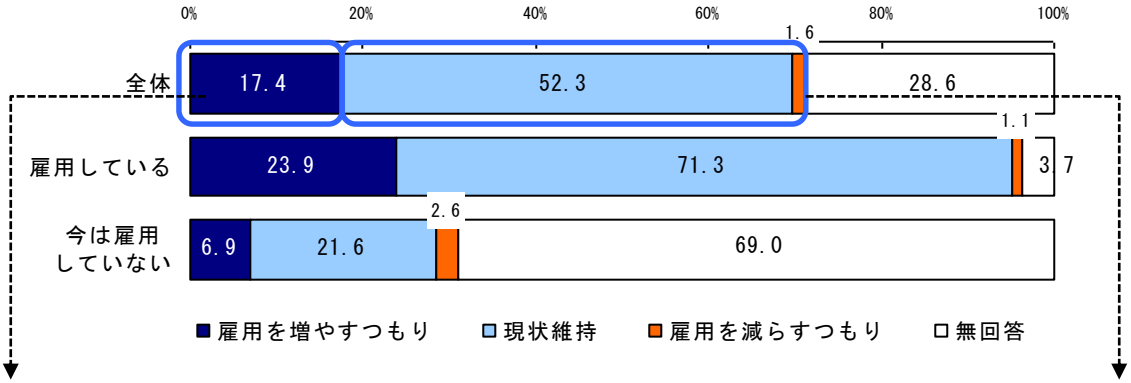
- 今後、雇用を増やす事業所（53件）での理由は、「充分な戦力になることが分かった」（52.8％）や「真面目・一生懸命仕事に取組む」（50.9％）、「特技を活かせば重要な労働力になる」（43.4％）を挙げた。

## ③　雇用を増やさない理由－最も多かったのは「充分な戦力になることが分かった」ため

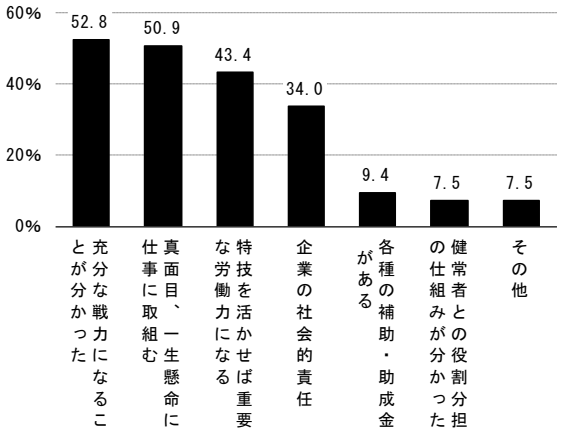
（上記①で今後「減らす」や「現状維持」とした事業所に質問）

- 現在、障がい者を雇用している事業所（136件）では、大半が「経営的に人員増の環境にない」（61.8％）を理由にする。
- 現在、障がい者を雇用していない事業所（28件）では、「職場環境、受入れ態勢上、無理」（39.3％）が最多だが、「経営的に人員増の環境にない」・「これ以上障がい者向きの仕事がない」（ともに35.7％）も多い。

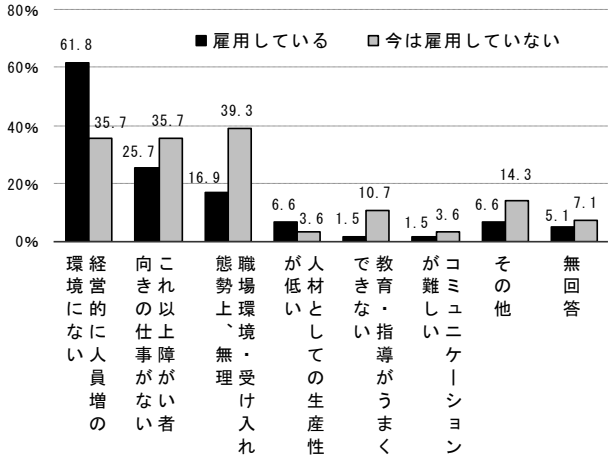
図表－21-1　今後の障がい者雇用の意向




図表－21-2　障がい者雇用を増やす理由（53事業所）




図表－21-3　障がい者雇用を増やさない理由（164事業所）



# 6　障がい者雇用に関する事業所の工夫・ノウハウ

## （1）障がい者の就労初期の指導での重視点・工夫

### ①身体障がい者の場合

■「作業について、繰り返し、ゆっくりとした指導」を行うなど、根気強く、長い目で対応する。
- 聴覚障害者が聞こえない場合は何度でも確認するよう指導した（道北圏・建設土木関連業）
- 単純作業であっても、一人でできるまでゆっくり繰り返し指導する（道央圏・食品製造業）
- 障がい特性の理解と、長い目で指導する（道北圏・建設土木関連業）
- 仕事のスピードを要求しない（道北圏・印刷製本業）

■「体調が悪い場合などに速やかに申し出る」などの、体調管理面での配慮、指導。
- 調子が悪い時、いつでも病院に行き、休む環境にした（道央圏・建設土木関連業）
- 体調に気を配った（道南圏・建設土木関連業）
- 本人の体調（道北圏・建設土木関連業）
- 体調面は問題ないか心掛けて仕事をしてもらった（オホーツク圏・建設土木関連業）

■ 雇用初期段階での「勤務時間の短縮」や、「重労働、危険な作業に従事させない」などの配慮。
- 体力・身体的にできるかできないかを確認。負担のないように時間的配慮（釧根圏・対面型小売業）
- 一日おきに4時間勤務にした（道央圏・建設土木関連業）
- 車いすの方は長時間残業させないなど障がいに応じた配慮（オホーツク圏・印刷業）
- 重労働を避ける（道央圏・建設土木関連業）
- 危険な場所、機器の確認（道北圏・木工場）
- 視覚障がい者用に拡大読書器など就労支援機器の導入（道央圏・印刷・製本業）

■「特に健常者と違いはない」とする事業所も多い。
- 軽い障がいなので特になかった。無理をさせないくらい（道央圏・サービス業）
- 経度障がいのため、特に（配慮・重視点は）ない（道北圏・農林水産業）
- 特に特別扱いしない（オホーツク圏・印刷業）
- 健常者との差別なし（道北圏・建設土木関連業）

### ②知的障がい者の場合

■「社内での障がい者に対する理解づくり」に関する取組みから始めているケースが多い。
- 差別的発言を他の従業員やパートにさせないようにする（道央圏・農林水産業）
- 障がい者の気持ちを理解し、共に働くという気持ち（道央圏・サービス業）
- 障害特性を理解し最も適する作業に従事させることは長期安定雇用にも必要。（道央圏・オーダーカーテン製造）

■ 雇用初期段階の「ハローワークとの連携」や「学校関係者との連携」。
- 学校の担任、指導担任の先生方から仕事を始めるにあたっての心配事項を聴取した（道北圏・産業用機器製造業）
- ハローワーク係員と雇用者、会社責任者で打ち合わせて、できることに従事してもらう（道北圏・食品製造業）

■「繰り返し、ゆっくりとした指導」を心掛ける。
- 得意な反復作業を割当てる（道央圏・食品製造業）
- 単純作業であっても、一人でできるまでゆっくり繰り返し指導（道央圏・食品製造業）
- 同じ仕事を何度も繰り返し教える。あきらめない、長い目で見る（道央圏・食品製造業）
- 同じ作業を継続させることで双方の理解が深まる（道央圏・電子部品製造業）
- 反復指導するようにしている（道南圏・建設土木関連業）

■ 「毎日、そばで指導」、「指導教育担当者をおいて、マンツーマンでの指導」も多い。
- 毎日そばにいて指導する（道央圏・食品製造業）
- 工場内で業務指導担当者を１対１で決め手育てた（道央圏・食品製造業）
- 必ず補佐をつける（道央圏・サービス業）
- 指導担当者を配置し、一貫した指導を行った（道央圏・印刷・製本業）
- 担当者を決め、仕事内容を繰り返し指導（道南圏・医療福祉関連業）
- １人にしないで指導者と2人以上で仕事する（道北圏・建設土木関連業）

■ 障がい者とのコミュニケーションづくりを重視。
- コミュニケーションの確立（道央圏・サービス業）
- 仕事や職場のルールへの適応とコミュニケーション（道北圏・サービス業）

### ③精神障がい者の場合

■ 「社内での障がい者に対する理解づくり」に関する取組みから始めるケース。
- ＮＧワードを理解し合う（道央圏・食品製造業）
- 既存社員の理解づくり（道南圏・情報通信業）
- 相手（障がい者）の話を聞いてあげること、理解しようとする心構えが大切（道央圏・サービス業）

■ 障がい者に対する理解の上に立って、社内のチームワークづくりを図る。
- それぞれの障がいを持つ方への合理的な配とチームワーク（道央圏・医療福祉関連業）

■ 指導に関しては「根気強く、繰り返し、分かりやすく」がキーワード。
- 感情的にならず、根気よく指導（道央圏・建設土木関連業）
- 何度も繰り返し指導（道北圏・サービス業）
- 時間が短くても毎日来ることを優先している（道央圏・医療福祉関連業）
- 説明をわかりやすくした（道北圏・食品製造業）
- 仕事の内容を理解してもらえるように解りやすい説明を心がけ、説明後、理解できたのか必ず確認をした。（オホーツク圏・建設土木関連業）

## （２）雇用上の工夫・ノウハウなど

### ①処遇に関して

■ 賃金分野では、健常者との同一賃金又は同一賃金を目指す、とする企業が多い。
- 賃金は最賃法に従って支給していく（道央圏・農林水産業）
- 常勤職員は健常者、障がい者とも変わらず人事評価を行い賞与・給与に反映（道央圏・医療福祉関連業）
- 出来る限り健常者と同等の扱い（道央圏・建設土木関連業）
- 他の従業員と同様の処遇をしている（道央圏・対面小売業）
- 賃金は他の職員と変わらない（道央圏・医療福祉関連業）
- 他の従業員と同じ待遇になることを目指している（釧根圏・サービス業）

■ 賃金面以外の処遇分野では、障がい者に限定的な業務を任せるのではなく、「仕事を分析し、障がい内容に合わせて可能な業務を組み合わせて一人分の仕事をつくる」のように雇用後に仕事の“切出し”を行い、１人の全体業務量を健常者と同等にするなどの工夫もある。

■ そのほか、「仕事に必要な国家資格を取得させ、健常者と同じ待遇を得られるようにさせている」など、仕事の分担や意欲や能力開発などの取組みも見られる。
- 仕事を分析し、障がい内容に合わせて可能な業務を組み合わせて一人分の仕事をつくる（道央圏・卸売業）
- 出来る限り健常者と同等の扱い（道央圏・建設土木関連業）
- それぞれの個性に合わせた業務に従事してもらっている（道央圏・繊維工芸・オーダーカーテン製造業）

### ②技能取得など指導方法

■ 指導のあり方としては、「根気強い、繰り返しの指導」が基本。

■ ＪＣ（ジョブコーチ）の講習を活用する事業所もある。
- ゆっくり繰り返し、根気強く（道央圏・食品製造業）
- 繰り返し反復の重要性とコミュニケーション（道央圏・対面小売業）
- 根気強く優しく接していくこと（道央圏・サービス業）
- ジョブコーチの講習を受け、障がい者の受入れに備えて担当者を決めている（道央圏・サービス業）

■ また、処遇において“健常者と同一”を目指す企業意欲と同様に、「障がい者として捉えず、業務上の社内外の研修に参加させる」のように、健常者と同様のスキル向上を図るという傾向もみられる。
- 障がいの有無によらず全職員にOJT,OFF-JT,SDSの研修実施（道央圏・医療福祉関連業）
- 仕事に必要な国家資格を取得させ、健常者と同じ待遇を得られるようにしている（道南圏・建設土木関連業）
- できるだけ講習会等で研修させ、短期で技能を習得させる（道南圏・建設土木関連業）
- 仕事に必要な資格免許は取得済み（道北圏・建設土木関連業）

**③その他**

■ 職場でのコミュニケーションづくりに関する記述が多く、「声掛け」など、障害者が“孤立しない”ための取組みも行われている。なお、コミュニケーションについては、障がい者本人だけではなく、親・家庭とのコミュニケーションにも配慮が必要との指摘もある。

- 二人を雇用しているが、二人一緒の仕事をさせないようにしている（※健常者と組み合わせる）
- （道央圏・建設土木関連業）
- 毎日、声をかけるようにしている（道央圏・卸売業）
- 他の社員とトラブルを発生させないためにも、出来るかぎりコミュニケーションを多くとるようにしている
- （道央圏・サービス業）
- 障がい者就労の失敗の大きな要因は人間関係。本人がふだんから相談できる担当職員、相談者が必要
- （道南圏・医療福祉関連業）
- 面接など、親とコミュニケーションを密にした方がよい（道南圏・情報通信業）
- 障がい者と向き合うこと、家庭と会社が一つになり育てること（道南圏・卸売業）

## （３）障がい者雇用に関する行政・関連機関への要望など

■ 行政に対しては、総じて「雇用に係る補助・助成金、減税措置などの支援、インセンティブ」に期待する意見が多く、主な要望は次のようなものであった。

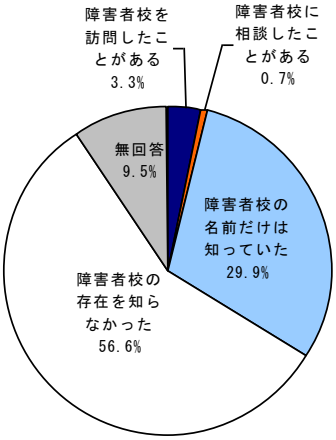
- 継続雇用のための助成金制度
- 障がい者雇用企業への優先発注制度
- 税の減免
- 上下水道等の優遇制度
- 雇用している障がい者の住宅対策に関する支援（グループホーム等の確保など）

■ 補助、インセンティブの一つである「障がい者雇用企業への優先発注」に対しても、「現在、全て活かされていないのではないか」（道央圏・食品製造業）、「中小規模事業所にも仕事を振り分けられるシステムを考えてほしい」（道北圏・印刷製本業）、「一度も特別指名での入札はなく、優遇を受けたことはない』（オホーツク圏・印刷業）などの意見のように、制度自体の運用についての不満が現れている。市町村を含め、制度や運用などへの理解を得るための、丁寧な説明が必要と考えられる。

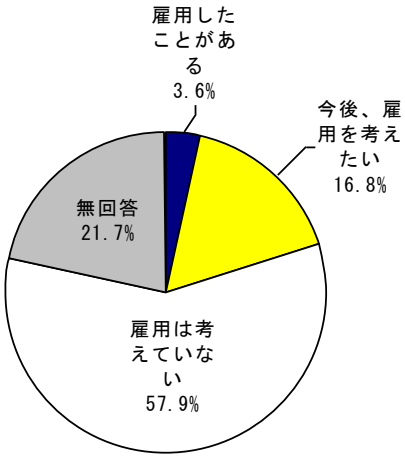
# 7　参考資料（国立北海道障害者職業能力開発校について）

**以下、国立北海道障害者職業能力開発校は、「障害者校」と略した。**

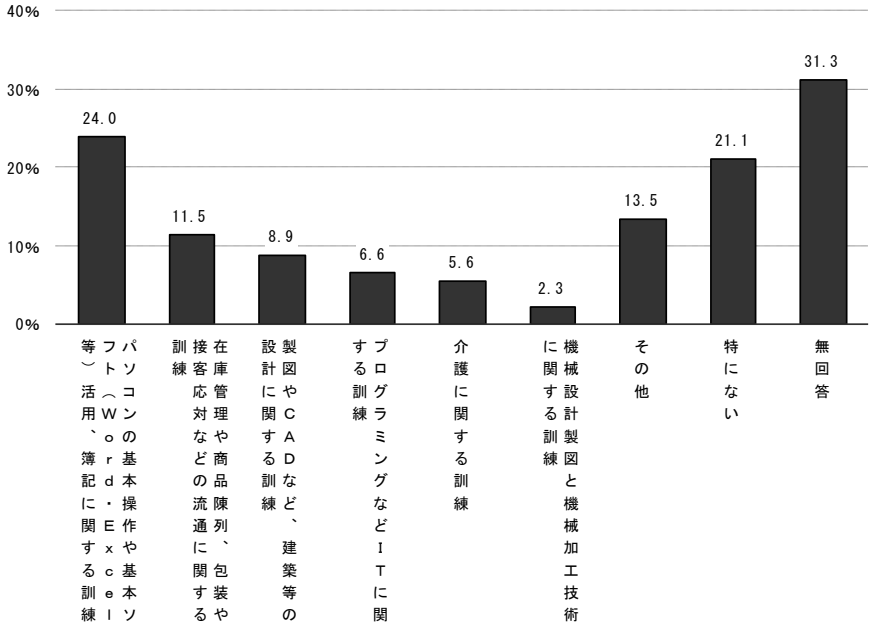
## （1）障害者校の認知



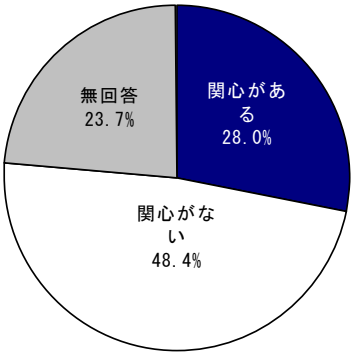

## （2）障害者校修了生の雇用経験




## （3）障害者校に期待する研修内容




## （4）障害者校の訓練内容・訓練生の就職状況等についての関心



## 小規模事業所障がい者雇用実態調査シート－1

# 小規模事業所の障がい者雇用実態調査

内容、記入方法などのお問い合わせは、直接、下記の業務委託先にお問い合わせ下さい。

問い合わせ先
（業務委託先）

**株式会社　ピーアールセンター**
（担当　小黒　、亀谷）
札幌市中央区北１条西８丁目ＰＲＣビル
電話　011-222-5555
FAX　011-261-6428

**このアンケートは８月25日（月）までにご投函をお願い致します。**

## ※ 貴事業所名・ご連絡先などをご記入下さい

| | | | |
|---|---|---|---|
| 事業所名 | | | |
| 代表者名 | 様 | | |
| ご記入者名 | 様 | 所属・役職名 | |
| 所在地 | | | |
| 連絡先 | 電話 | | |
| | ＦＡＸ | | |

## 1　貴事業所の概要

F1　業種　（複数業種の場合は売上の大きい業種で）

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 農林水産業 | 6 | 卸売業 | 11 | 宿泊、飲食業 |
| 2 | 建設・土木関連業 | 7 | 小売業（対面販売・訪問型） | 12 | 医療・福祉関連業 |
| 3 | 食品製造業 | 8 | 小売業（セルフ販売型） | 13 | サービス業 |
| 4 | 情報通信業 | 9 | 金融・保険業 | 14 | その他（　　） |
| 5 | 運輸・倉庫業 | 10 | 不動産業 | | |

F2　従業員の人数（当該事業所のみ）

| | |
|---|---|
| ①　常用雇用者数（１年以上継続して雇用される者（見込含む）） | 合計（　　人） |
| ②　その内、週の所定労働時間が20～29時間の雇用者 | （　　人） |
| ③　その内、週の所定労働時間が20時間未満の雇用者 | （　　人） |

F3　当該事業所は本社（本店）ですか

1　本社（本店）　　2　支社・支店・工場部門

↓

補問　全社での従業員人数は何人ですか。

合計（　　人　）

F4　資本金額

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 500万円未満 | 4 | 2,000～2,999万円 | 7 | 1億円以上 |
| 2 | 500～999万円 | 5 | 3,000～4,999万円 | 8 | その他 |
| 3 | 1,000～1,999万円 | 6 | 5,000～9,999万円 | | |

## 小規模事業所障がい者雇用実態調査シート－2

### 2　障がい者雇用の概要

(1)　貴事業所では障がい者を雇用していますか。

| | |
|---|---|
| 1　雇用している | 2　今は雇用していない |

(2)　貴事業所で現在、雇用している障がい者の人数を、下表の障がい区分ごとに記入下さい。
（重複する場合は、それぞれの区分に記入して下さい）

| 身体障がい者 | 知的障がい者 | 精神障がい者 | その他の障がい者 | 合計人数 |
|---|---|---|---|---|
| 人 | 人 | 人 | 人 | 人<br>（実人数　　人） |

(3)　貴事業所での障がい者雇用人数の推移を、最近の年度ごとにご記入下さい。（その年度に雇用を開始した実人数でご記入下さい）

| 平成20年度 | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | 平成25年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |

(4)　貴事業所で、一番最初に障がい者を雇用したきっかけ、動機は次のどれですか。（複数可）

| | |
|---|---|
| 1　行政（市町村など）からの要請 | 7　仕事の能力重視で障がいの有無は問わない |
| 2　障がい者就労移行支援事業所などの要請 | 8　雇用コストが下げられる（助成金などで） |
| 3　学校などからの要請 | 9　近く従業員数が増え、障がい者雇用義務対象になる |
| 4　知人・友人、取引先などからの要請 | 10　その他 |
| 5　企業としての社会的責任（CSR）として | （具体的に；　　） |
| 6　意欲的な障がい者を支援したい | |

(5)　一番最初に障がい者を雇用した際には、事前に「実習、試用・チャレンジ雇用」などを行いましたか。

| | |
|---|---|
| 1　した | 2　していない |

(6)　一番最初に障がい者を雇用した際には、貴事業所から求人したのですか。（複数可）

1　自社の方から求人 →

| 具体的に | | |
|---|---|---|
| | 1　ハローワーク | 4　障がい者就労支援団体に依頼 |
| | 2　新聞や求人誌 | 5　その他 |
| | 3　特別支援学校に依頼 | （具体的に；　　） |

2　他からの紹介で →

| 具体的に | | |
|---|---|---|
| | 1　ハローワーク | 4　障がい者就労支援団体など |
| | 2　特別支援学校に依頼 | 5　その他 |
| | 3　市町村 | （具体的に；　　） |

3　本人（保護者含む）が依頼にきた

(7)　一番最初に障がい者を雇用した際には、「雇用してみようか」と考えだしてから、実際に「雇用を決断」するまでに、どのくらいの期間を要しましたか。

| | | |
|---|---|---|
| 1　1週間以内 | 3　1ヶ月くらい | 5　それ以上 |
| 2　半月くらい | 4　2～3ヵ月くらい | |

(8)　貴事業所で、一番最初に障がい者を雇用する際に「懸念」していたことは何でしたか。（複数可）

| | |
|---|---|
| 1　作業遂行能力（きちんと仕事できるか） | 7　職場の人間関係づくり |
| 2　仕事の分担（仕事の切り分け） | 8　障がい者に配慮した施設・設備改修コスト |
| 3　仕事や職場習慣などへの適応能力 | 9　その他 |
| 4　障がい者への指導の仕方 | （具体的に；　　） |
| 5　他の従業員の理解づくり | 10　特にない |
| 6　給与の設定 | |

## 小規模事業所障がい者雇用実態調査シート－3

(9)　これまで、障がい者を雇用するにあたって、貴事業所が行った企業内の施設・設備などの改修、或いは体制整備にはどのようなものがありますか。（複数可）

1　車いすなど障がい者配慮型のトイレ・洗面所
2　施設内の段差の解消、手すり設置など
3　エレベーター設置
4　時計の大型化、音声化
5　施設内の掲示物の設置、改善
6　AED設置
7　医療機関、障がい者就労移行支援機関などとの連携体制
8　その他（具体的に；　　）
9　特にない

→ 補問　それらに要した費用は概算で
（　　）万円

(10)　障がい者を雇用するに際して、既存社員に対して行った理解策などは次のどれですか。（複数可）

1　「障がい」とはどのようなものかについての勉強
2　障がい者差別、偏見を解消するための啓発
3　障がい者を迎えるにあたっての心構え、配慮すべきことの勉強
4　障がい者への仕事の教え方についての話し合い
5　障がい者従業員への指導・援助担当者の設置
6　勤務中に起きる障がい者の健康不安など突発的事態への対処法の勉強（AED取扱いなど）
7　その他（具体的に；　　）
8　特にない　→3へ

(11)　補問【(10)で1～7に○の場合】その時、協力してもらった外部団体、機関などは次のどれですか。（複数可）

1　市町村、社協など
2　障害者就業・生活支援センター
3　障がい者就労移行支援事業所
4　社会福祉法人、授産施設など
5　特別支援学校
6　地域の職親会
7　障がい者雇用の経験がある企業など
8　その他（具体的に；　　）
9　特にない

## 3　障がい者雇用に伴う事業所対応について

(1)　障がい者を雇用する場合、面接や採用時に特に確認したり、把握していることは何ですか。（複数可）

1　障がいの特性
2　得意なこと、興味・趣味
3　嫌いな事、嫌なこと
4　自分の考えを伝える能力
5　補助が必要なこと
6　勤務中に起こる可能性のある症状、状況など
7　その他（具体的に；　　）
8　特にない（健常者と同様の対応をとる）

(2)　障がい者を雇用した場合、就労初期のご指導は特に重要だと思いますが、貴事業所で特に重視したこと、指導方法の工夫などがありましたらご記入下さい。（※雇用したことがない障がい特性の場合は00に○をつけて下さい）

| 区　分 | 就労初期の指導で特に重視したこと、指導の方法などを具体的に |
|---|---|
| 身体障がい者 | 00 雇用したことがない |
| 知的障がい者 | 00 雇用したことがない |
| 精神障がい者 | 00 雇用したことがない |
| その他の障がい者 | 00 雇用したことがない |

## 小規模事業所障がい者雇用実態調査シート－4

(3)　貴事業所では障がい者の就労を継続させるため、どのような工夫、対応をとっていますか。（複数可）

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 仕事の習熟度などに応じた報酬アップ | 7 | 保護者とコミュニケーションを密にする |
| 2 | 細かな成果、達成度でも褒める | 8 | その都度、就労支援機関などの助言を受ける |
| 3 | 他の従業員がコミュニケーションを心掛ける | 9 | 施設・設備改善など障がい者の働く環境整備 |
| 4 | 経営者などがコミュニケーションを心掛ける | 10 | その他 |
| 5 | 仕事を任せる、責任部署に配置する | | （具体的に；　　） |
| 6 | 会社の行事などに積極的に参加させる | 11 | 特にない |

(4)　貴事業所では、障がい者雇用をしている他の事業所などと「障がい者雇用」についての情報交換、交流などをしていますか。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | している | 2 | 特にしていない　→　(5)へ |

↓

補問　どのような情報交換・交流をしていますか。（複数可）

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 障がい者従業員への指導・訓練方法 | 6 | 公的助成などについて |
| 2 | 給与・報酬、処遇改善について | 7 | 自社以外への障がい者の就労促進について |
| 3 | 施設・設備改善など働く環境づくり | 8 | その他 |
| 4 | 他の従業員との親和策 | | （具体的に；　　） |
| 5 | 障がい者雇用の拡大について | | |

(5)　職親会には参加していますか。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | している | 2 | していない |

補問　職親会以外に障がい者に関して連携、交流などを行っている場合は、その団体名をお書きください。

| |
|---|
| |

(6)　障がい者の雇用に関連して、次の団体・機関との接触（相談・訪問する、連絡・訪問してくる）は、年にどのくらいありますか。

| | 月１回以上 | 2～3か月に１回くらい | 半年に１回くらい | 年に１回くらい | それ以下 | 接触したことがない |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ①障害者就業・生活支援センター | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ②障がい者就労支援事業所 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ③社会福祉協議会 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ④その他の障がい者就労支援機関、団体 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ⑤市町村の福祉、雇用担当部署 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

## 4　障がい者雇用に関する評価や課題について

(1)　障がい者を雇用したことで、貴事業所内で変化はありましたか。健常者従業員の意識、仕事の仕方など、どのようなことでも結構ですのでお聞かせ下さい。（複数可）

| | |
|---|---|
| 1 | 従業員同士がよくコミュニケーションを取り合うようになった |
| 2 | 仕事の分担を明確にするようになった |
| 3 | お互いの仕事を手助け、フォローするようになった |
| 4 | より効率的に仕事をするための工夫をするようになった |
| 5 | 障がい者に対して優しいふるまいをするようになった |
| 6 | その他（具体的に；　　） |

(2)　障がい者の働きぶりについては、どのように評価されていますか。※複数雇用の場合は、概ねのご判断でお答え下さい。

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 不可欠の戦力になっている | 3 | どちらとも言えない | 5 | 全く戦力にならない |
| 2 | 必要な戦力になっている | 4 | 戦力としてやや難しい | | |

## 小規模事業所障がい者雇用実態調査シート－5

(3)　今後、貴事業所では、障がい者雇用についてどのようにお考えですか？

| | | |
|---|---|---|
| 1　雇用を増やすつもり | 2　現状維持 | 3　雇用を減らすつもり |

(4)　①【1の場合】障がい者雇用を増やすのはどのような理由からですか。（複数可）

1　充分な戦力になることが分かった
2　特技を活かせば重要な労働力になる
3　真面目、一生懸命に仕事に取組む
4　健常者との役割分担の仕組みが分かった
5　各種の補助・助成金がある
6　企業の社会的責任
7　その他
（具体的に；　　）

②【2,3の場合】障がい者雇用を増やさないのはどのような理由からですか。（複数可）

1　経営的に人員増の環境にない
2　職場環境・受け入れ態勢上、無理
3　これ以上障がい者向きの仕事がない
4　教育・指導がうまくできない
5　人材としての生産性が低い
6　コミュニケーションが難しい
7　その他
（具体的に；　　）

(5)　今後の、他企業での障がい者雇用促進の参考にさせていただくために伺います。貴事業所で、障がい者雇用に関して取組んでいること、独自の工夫・ノウハウなどがありましたら、ぜひご記入下さい。

| |
|---|
| ①障がい者に対しての処遇として |
| ②障がい者の技能習得などの指導方法 |
| ③その他、障がい者雇用上の工夫 |

(6)　貴事業所は、いわゆる「法定義務」に関わらず障がい者雇用をされていますが、障がい者雇用に関連して、行政、関係諸機関に期待すること、要望することがありましたらご記入下さい

| どこに対して | | どのような意見・期待・要望 |
|---|---|---|
| | → | |
| | → | |
| | → | |

小規模事業所障がい者雇用実態調査シート－6

## 5　国立北海道障害者職業能力開発校について

※同封のリーフレット参照

(1)　国立北海道障害者職業能力開発校（以下、「障害者校」と略します）について、どの程度ご存知ですか。

| | |
|---|---|
| 1　障害者校を訪問したことがある | 3　障害者校の名前だけは知っていた |
| 2　障害者校に相談したことがある | 4　障害者校の存在を知らなかった |

(2)　障害者校から毎年数十名が修了していますが、これまで修了生の雇用はございますか。

| | |
|---|---|
| 1　雇用したことがある　→(4)へ | 3　雇用は考えていない　→下の(3)に理由を記入 |
| 2　今後、雇用を考えたい　→(4)へ | |

(3)　【(2)で3に○の方に】「雇用は考えていない」理由をご記入ください。

(4)　貴事業所で障がい者の雇用を考えるとした場合、どのような分野の訓練を受けていることが望ましいと思いますか。（複数可）

1　パソコンの基本操作や、基本ソフト(Word,Excel等)活用、簿記に関する訓練
2　プログラミングなどITに関する訓練
3　機械設計製図と機械加工技術に関する訓練
4　製図やCADなど、建築等の設計に関する訓練
5　介護に関する訓練
6　在庫管理や商品陳列、包装や接客応対などの流通に関する訓練
7　その他(具体的に;　　)
8　特にない

(5)　障害者校での訓練内容や訓練生の就職状況等について関心がありますか。

| | |
|---|---|
| 1　関心がある | 2　関心がない |

## 6　意見交換会について

北海道では、いわゆる”障がい者雇用の法定義務”に関わらず、小規模事業所における障がい者雇用を促進する取組みとして、この調査結果もふまえ、全道21か所で『障がい者雇用に関する意見交換会』（10月を予定）を開催します。
各会場では、【障がい者を雇用している企業（以前、雇用していた企業も含む）】、【障がい者を雇用していない企業】、【障がい者就労支援諸団体】、【市町村】など、幅広くご参加していただく予定です。（1会場30名程度）

詳細は未定の段階で恐れいりますが、<u>貴事業所では「障がい者を雇用している企業」として、この意見交換会にご参加いただけますでしょうか。</u>

1　参加してもよい
2　開催場所、期日など条件が合えば参加してもよい
3　参加は難しい

お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。

# 第3部　　人材育成事業

# 1　実施方針（事業の具体的方針）

## （1）事業の目的

現在、職をもたない者（当事業における新規雇用失業者）に「障がい者就労支援」に関する理解と、有効な人材としてのスキルを高め、今後の障がい者就労支援機関等での就業可能性をつくるものとして実施された。

## （2）実施方針

対象とした新規雇用者については、現在「失業中」であることをふまえ、次の２方向からスキル向上の取組を行った。

①基礎的なスキル向上（業種に関わらず基本的な就業に関わるスキル）

②障がい者就労支援関連事業所に必要な意識とスキル向上

また、スキル向上にあたっては、次の２つの手法を組合わせて実施した。

①ＯＦＦ－ＪＴ（Off The Job Training）

講習会や研修会など職場外での教育訓練で、主に基礎的な知識、技術の習得を目指した教育。

②ＯＪＴ（On The Job Training）

具体的な実務（仕事）に就きながら実践的な人材育成を行うもの。

## （3）実施内容と目標

上記の方針に基づき、具体的には下表のとおり人材育成を行い、障がい者就労支援機関等への就業可能な人材（担い手）となることを目指した。

| | 基礎的なスキル向上 | 障がい者就労支援関連事業所に必要な意識とスキル向上 |
|---|---|---|
| OFF－JT | 社会人としてのマナー、能力向上研修 | 障がい者就労に係る知識、実態への理解 |
| | コミュニケーション能力向上（折衝・調整）、情報処理能力向上、企画・運営能力向上 ⇒ | （障がい者就労を推進するための企業へのアプローチ能力等の向上） |
| | | ジョブコーチ養成基礎研修受講 |
| OJT | 障がい者就労支援に係る地域意見交換会企画・準備 | 障がい者就労支援に係る地域意見交換会運営及び議事録等の情報整理 |
| | その他、当該事業における小規模事業所調査のデータ整理等 | 障がい者就労支援関連機関等の実地研修 |
| | | 障がい者就業事業所等での実地体験 |

⇩

**障がい者就労に関する正しい理解と、自ら障がい者就労支援に関わる人材としての自覚と能力を身につける。**

## 2 実施内容

※詳細な実施内容については資料編参照

実施方針にあるように、当該人材育成事業は、障がい者就労支援関連の人材を育成するため、座学にとどまらず、“仕事を肌で理解する”よう、実地研修・体験などに力点をおいた。

雇用期間中（平成26年7月～平成27年2月）、26日間の講習、視察・体験研修などを行ったほか、全道21か所における障がい者就労支援に関する地域の意見交換会の準備、実施・運営、その他、当該事業に係る日常的な実務作業にあたった。

| | 基礎的なスキル向上 | 障がい者就労支援関連事業所に必要な意識とスキル向上 |
|---|---|---|
| OFF－JT | ①社会人としてのマナー、能力向上研修<br>●ビジネスマナーアップ講座<br>（社会人スキルアップ向上専門会社による講座） | ①障がい者就労支援機関に関する知識習得<br>● 就労移行支援事業所、継続支援A・B型事業所、ジョブコーチ、職親会、などの学習<br>（各支援機関から講師を招聘した講座）<br>● 高齢者、障がい者、児童等の福祉関連職場に関する理解<br>（施設紹介資料等による学習）<br>● 障がい者就労支援機関の視察・見学<br>（元気ショップ、就労移行支援事業所、継続支援A・B型事業所、高等養護学校、社会福祉法人、北海道障害者能力開発校など） |
| | ②コミュニケーション能力向上（折衝・調整）、情報処理能力向上、企画・運営能力向上<br>●日常的な研修<br>（当該業務期間中、弊社スタッフによる実務講習） | ②ジョブコーチ養成基礎研修受講<br>（名寄市立大学） |
| OJT | ③障がい者就労支援に係る地域意見交換会企画・準備<br>●全道21か所での意見交換会（障がい者終了支援機関、自治体、障がい者雇用事業所、非雇用事業所などの参加による）の企画・準備・折衝などを担った。 | ②障がい者就労支援に係る地域意見交換会運営及び議事録等の情報整理<br>●左記「意見交換会」での発言記録、骨子の整理作業を行った。 |
| | ④その他、当該事業における小規模事業所調査のデータ整理等<br>●小規模事業所へのアンケート実施に伴う実施準備、調査データ入力などの作業を行った。 | ③障がい者就労支援関連機関等の実地研修<br>●社会福祉法人、就労移行支援事業所などでの視察及び作業補助などを行った）<br><br>④障がい者就業事業所等での実地体験<br>● 障がい者就労事業所での就業体験<br>（札幌市リサイクルプラザ発寒工場） |

# 3　人材育成における成果

## （1）基礎的なスキル向上

人材育成の対象（本事業で新規雇用した失業者）は、概ねコミュニケーション能力（対話、折衝能力）が弱かったが、全道21か所での地域意見交換会の企画、準備、運営作業を通じて、それぞれが自らの役割を自覚し、意見交換会参加関係者との電話対応や確認の重要性などを認識し、的確な折衝・準備作業を行えるようになった。

また、パソコン等の基礎的な操作は理解していたものの、実務的な情報整理、データ整理などの能力が弱点であったが、当該事業における実務を担う中で、資料・データ整理の目的理解、最適な作業手順などを習得した。

## （2）障がい者就労支援への理解形成

人材育成の対象は、いずれも、これまで「障がい者就労支援」業務に関わった経験が皆無であり、障がい者及び障がい特性い関する知識、理解も十分ではなかった。

しかし、種々の研修、現場体験などを通して、障がい者就労支援の意義、重要性に関する理解と、そこに関わる意欲が醸成されていった。

また、ジョブコーチ養成基礎講座の受講、障がい者就業現場の体験などによって、今後、障がい者就労支援関連業務に就業する場合の、さらなるスキル向上が必要であるとの自覚も生まれた。

従って、［１］-（３）実施内容と目標　で掲げた『障がい者就労に関する正しい理解と、自ら障がい者就労支援に関わる人材としての自覚と能力を身につける』との初期の目標は達成されたものと考える。

# 4　研修実施実績

■研修実施実績-1

| | 研修実施日 | 研修内容 | 研修場所 | 講師 |
|---|---|---|---|---|
| ① | ７月24日(木) | 勉強会「就労移行・Ａ・Ｂ型・特例子会社とは？」他 | ピーアールセンター担当員事務室 | 北海道障がい者職親連合会<br>事務局長　佐伯美喜子 |
| ② | 7月28日(月) | ビジネスマナーアップ講座 | ピーアールセンター会議室 | 株式会社ブロッサム<br>井島恵子　氏 |
| ③ | 7月29日(火) | ①就労支援施設等の見学<br>②代表者講話・就労関係ＤＶＤ視聴 | ①元気ショップ・元気カフェ（札幌市役所）<br>②ピーアールセンター担当員事務室 | 北海道障がい者職親連合会<br>会長　清宮壱博 |
| ④ | 7月30日(水) | 勉強会「ジョブコーチについて」概略説明他 | ピーアールセンター担当員事務室 | 北海道障がい者職親連合会<br>事務局長　佐伯美喜子 |
| ⑤ | 7月31日(木) | 勉強会「職親会について・昨年度事業について」 | ピーアールセンター担当員事務室 | 北海道障がい者職親連合会<br>事務局長　佐伯美喜子 |
| ⑥ | 8月11日(月) | 就労支援施設等の見学 | 就労移行支援・就労継続支援Ｂ型　あかり家 | あかり家<br>サービス管理責任者<br>渡邊千聖　氏 |
| ⑦ | 8月12日(火) | 障がい者雇用企業および各就労支援機関施設等の見学 | ①株式会社特殊衣料<br>②社会福祉法人ともに福祉会 | 株式会社特殊衣料<br>代表取締役社長<br>池田啓子　氏　他 |
| ⑧ | 8月18日(月) | 就労支援施設等の見学 | 社会福祉法人明日佳 | 社会福祉法人明日佳<br>管理部長　高坂一人　氏 |
| ⑨ | 8月19日(火) | 高齢者・障害者・児童等福祉職場のガイダンス | ロイトン札幌 | |
| ⑩ | 8月27日(水) | 障がい者雇用企業および各就労支援機関施設等の見学 | 一般社団法人いぶり花づくりネットワーク | 一般社団法人いぶり花づくりネットワーク<br>代表理事　岩浅眞純　氏 |
| ⑪ | 9月1日(月) | 就労支援施設等の見学 | 朔風　しごとサポートセンター・社会復帰センター | しごとサポートセンター<br>所長　高柳温彦　氏　他 |
| ⑫ | 9月3日(水) | 就労支援施設等の見学 | 朔風　障害福祉サービス事業所ひのき | 社会福祉法人朔風　ひのき<br>施設長　佐藤昌実　氏 |
| ⑬ | 9月8日(月) | 就労支援施設等の見学 | 朔風　障害福祉サービス事業所つくし | 社会福祉法人朔風　つくし<br>施設長　大沼真哉　氏 |

■研修実施実績-2

| | 研修実施日 | 研修内容 | 研修場所 | 講師 |
|---|---|---|---|---|
| ⑭ | 9月9日(火) | 各就労支援機関施設等の見学 | ①就労移行支援事業所<br>ｺﾝﾎﾟｽﾃﾗ<br>②就業・生活相談室からびな | ①所長　熊本浩之　氏<br>1号ｼﾞｮﾌﾞｺｰﾁ　明井和美　氏<br>②室長　上村差知　氏 |
| ⑮ | 9月11日(木)<br>9月19日(金)<br>9月25日(木) | 職場体験実習 | 札幌市リサイクルプラザ<br>発寒工房 | NPO法人札幌・障害者活動支援センターライフ<br>主任　程　乙九　氏 |
| ⑯ | 9月29日(月) | 就労支援施設等の見学 | ①夕張北海道博愛舎<br>②社会福祉法人<br>北ひろしま福祉会 | ①常務理事・施設長<br>杉浦　英二氏<br>②ライフサポートセンター<br>係長　佐原　恵輔　氏<br>北広島セレプ<br>支援課長　堀米　律光　氏 |
| ⑰ | 10月1日(水) | 就がい者就労支援情報交換会<br>傾聴参加 | 北広島市芸術文化ホール | 石狩障がい者就業・生活支援センターのいける主催 |
| ⑱ | 10月4日(土)<br>10月5日(日) | ジョブコーチ基礎研修受講 | 名寄市立大学 | プログラムによる |
| ⑲ | 10月8日(水) | 学校視察研修事前レクチャー | 朔風　いんくる会議室 | しごとポートセンター<br>所長　高柳温彦　氏　他 |
| ⑳ | 10月9日(水) | 道立白樺高等養護学校見学 | 道立白樺高等養護学校 | 進路指導部<br>教諭　田代　豊　氏　他 |
| ㉑ | 10月7日(火) | セミナーイベント実施に菜する<br>講習　第1回 | ピーアールセンター会議室 | 有限会社ステップス<br>代表取締役　鉢　直人　氏 |
| ㉒ | 10月20日(月) | 障がい者雇用企業および各就労支援機関施設等の見学 | ①北海道障害者職業能力開発校<br>②社会福祉法人北海道光生会南美唄福祉工場<br>③日本理化学工業株式会社<br>美唄工場 | ①北海道障害者職業能力開発校<br>校長　和泉豊樹　氏　他<br>②社会福祉法人北海道光生会南美唄福祉工場<br>所長　石川修二　氏<br>③日本理化学工業株式会社<br>取締役工場長　西川一仁　氏 |
| ㉓ | 10月23日(木) | セミナーイベント実施に菜する<br>講習　第2回 | ピーアールセンター会議室 | 有限会社ステップス<br>代表取締役　鉢　直人　氏 |

■OJTとしての意見交換会の実施

・各種OJT、OFF-JT研修をうけ、全道21ヵ所においてOJT研修の一環として、意見交換会の準備、運営を行った。

・意見交換会進行研修として、会の司会、調査中間報告、グループミーティングファシリテーターを行った。

| 開催日 | 開催地域 | 開催場所 | 司会/調査中間報告担当 | ファシリテーター |
|---|---|---|---|---|
| 11月27日(木) | 日高 | 新ひだか町 | 草間 | 草間・青山・大西 |
| 12月10日(水) | 遠紋 | 紋別市 | 大西 | 大西 |
| 12月11日(木) | 北網 | 北見市 | 大西 | 大西 |
| 12月11日(木) | 留萌 | 留萌市 | 支倉 | 青山・支倉 |
| 12月15日(月) | 西胆振 | 室蘭市 | 草間 | 松浦・草間 |
| 12月16日(火) | 根室 | 中標津町 | 大西 | 大西 |
| 12月17日(水) | 釧路 | 釧路市 | 大西 | 大西 |
| 12月17日(水) | 東胆振 | 苫小牧市 | 松浦 | 松浦・草間 |
| 12月18日(木) | 北空知 | 深川市 | 支倉 | 青山・支倉 |
| 1月15日(木) | 中空知 | 滝川市 | 支倉 | 青山・支倉 |
| 1月19日(月) | 南空知 | 岩見沢市 | 支倉 | 青山・支倉 |
| 1月20日(火) | 富良野 | 富良野市 | 大西 | 富田・大西 |
| 1月21日(水) | 南檜山 | 江差町 | 草間 | 松浦・草間 |
| 1月21日(水) | 札幌 | 札幌市 | 支倉 | 青山・支倉・大西 |
| 1月22日(木) | 上川中部 | 旭川市 | 大西 | 支倉・青山 |
| 1月22日(木) | 南渡島 | 函館市 | 松浦 | 松浦・草間 |
| 1月23日(金) | 宗谷 | 稚内市 | 支倉 | 青山・支倉 |
| 1月26 日(月) | 後志 | 余市町 | 松浦 | 草間・松浦 |
| 1月27日(火) | 上川北部 | 名寄市 | 支倉 | 支倉 |
| 1月28日(水) | 北渡島<br>檜山 | 今金町 | 松浦 | 草間・松浦 |
| 1月29日(木) | 十勝 | 帯広市 | 大西 | 富田・大西 |

平成27年3月発行

「小規模障がい者雇用支援事業」委託業務報告書

発　行　元　　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
電話:(011)231－4111(代表)

業務委託先　　小規模事業所障がい者雇用支援事業受託コンソーシアム
代表者　一般社団法人　北海道障がい者職親連合会
〒060－0002
札幌市中央区北2条西7丁目1　北海道道民活動センター内
電話:(011)271-1376