

環境・福祉委員会 活動報告書

令和元(2019)年 10 月 24 日

宇都宮商工会議所
会頭 増渕 正二 様

環境・福祉委員会
委員長 深澤 雄一

本委員会は、平成28(2017)年12月19日に開催された「平成28年度第4回常議員会」において承認され、前委員会からの引継ぎ事項を踏まえ、福祉をテーマとし、特に障がい者雇用についての調査研究を進めてまいりました。

我が国の障がい者は国民の約7.4%、宇都宮市民の約4.25%にあたり、この数値は年々増加傾向にあり、民間企業に雇用される障がい者数も増加傾向にあります。

このような中で、すべての国民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に個性と人格を尊重し、希望や能力に応じて誰もが社会参加のできる「共生社会」実現のために、我々民間企業ができることは、職業を通じて社会参加の機会を提供することです。

しかしながら、本県の実雇用率は平成30年6月1日時点で全国43位、法定雇用率達成企業割合は54.9%で全国23位といずれも改善の余地があります。

ついては、当商工会議所が、地域の民間企業に対し、障がい者雇用へのさらなる理解を促進し、福祉の街づくりに寄与するために、当委員会では6回の会議を開催してまいりました。

このほど、調査研究が終了しましたので、その経過と結果について報告いたします。

環境・福祉委員会 委員名簿

| | | | |
|----|----------------------|----------------------|--|
| 1 | 委員長 | 深澤雄一 | (株)フカサワ 代表取締役会長 |
| 2 | 副委員長 | 佐藤節 | パスキン工業(株) 取締役会長 |
| 3 | 委員 | 松本典文 | 北関東産業(株) 代表取締役 |
| 4 | 委員 | 辻由兵衛 | (株)辻由 取締役会長 |
| 5 | 委員 (前任者) (前任者) | 金子隆久 益丸謙二 菊地正敏 | とちぎんT T証券(株) 代表取締役副社長 宇都宮証券(株)代表取締役副社長 宇都宮証券(株)代表取締役社長 |
| 6 | 委員 (前任者) | 東順治 小泉芳久 | 日本通運(株)宇都宮支店 支店長 日本通運(株)宇都宮支店 支店長 |
| 7 | 委員 | 野澤幸司 | マルウ製菓(株) 専務取締役 |
| 8 | 委員 | 檜山昌彦 | (株)うさぎや商店 代表取締役 |
| 9 | 委員 | 石島洋 | 税理士法人石島会計 総務部長 |
| 10 | 委員 | 須藤恭成 | 元気寿司(株) 専務取締役 |
| 11 | 委員 (前任者) | 飯塚茂雄 野口和孝 | マ・マーマカロニ(株) 代表取締役社長 マ・マーマカロニ(株) 取締役社長 |
| 12 | 委員 | 森野良幸 | (株)キガ 代表取締役社長 |
| 13 | 委員 (前任者) | 吉田範行 堀内忠 | 東京ガス(株)宇都宮支社 支社長 東京ガス(株)宇都宮支社 支社長 |
| 14 | 委員 | 黒川知祐 | (株)日工社栃木事業本部 代表取締役専務 |
| 15 | 委員 | 児玉博利 | 税理士法人児玉税経 代表社員社長 |
| 16 | 委員 | 安齋幸 | トランセンス(株) 代表取締役 |
| 17 | 委員 | 松倉秀世 | (株)エー・ジー・エム 代表取締役 |
| 18 | 委員 | 今井キヨ | (株)松本 副社長 |
| 19 | 委員 | 青柳勝男 | 朝日不動産(株) |
| 20 | 委員 | 高橋啓子 | (有)高橋佑知商店 |

以上20名

目 次

| | |
|-----------------------|-------------|
| I 委員会の開催状況 | ・ ・ ・ ・ ・ 1 |
| II 障がい者雇用をとりまく環境 | ・ ・ ・ ・ ・ 4 |
| III 障がい者雇用に関するアンケート結果 | ・ ・ ・ ・ ・ 6 |
| IV 障がい者雇用に関する委員意見等 | ・ ・ ・ ・ ・ 7 |
| V 提言 | ・ ・ ・ ・ ・ 8 |

参考資料

資料1 障がい者雇用に関するアンケート結果

I 委員会の開催状況

1 第1回（平成29(2017)年3月6日：出席10人）

- (1) 前委員会の報告事項について
- (2) 本委員会の調査・研究事項について

※前期委員会では環境をテーマに調査研究が行われ、一定の報告がなされたため、当期委員会では福祉をテーマとし、特に障がい者雇用を中心に調査研究を行うこととなった。

2 第2回（平成29(2017)年6月21日：出席10人）

- (1) 平成29年度障がい者・高齢者の雇用促進事業について
ア 障がい者・高齢者雇用に関するアンケートの実施について
イ 障がい者雇用セミナーの開催について
- (2) 平成29年度第1回宇都宮市障がい者自立支援協議会就労支援部会の報告について
※障がい者の職業訓練を行う市内福祉施設から、民間企業への一般就労移行状況について調査研究を行った。

3 第3回（平成30(2018)年3月16日：出席10人）

- (1) 平成29年度障がい者・高齢者の雇用促進事業アンケート結果について
- (2) 宇都宮市の障がい福祉関連施策について

宇都宮市 障がい福祉課 課長補佐 金子 正明 氏
自立支援グループ係長 菊地 有一郎 氏
自立支援グループ総括 富岡 聖 氏

※アンケート結果に基づき、障がい者法定雇用率制度の対象となる会員事業所の状況について調査研究を行った。

また、身体・精神・知的障がい者の特徴や市内手帳所持者等の状況を把握するとともに、第5次宇都宮市障がい福祉プラン（案）に基づく市内福祉施設利用者の一般就労移行状況及びその目標値について調査研究を行った。

4 第4回（平成30(2018)年8月23日：出席9人）

- (1) 障害のある方と働くために
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 栃木支部
栃木障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー 小森 恵美 氏

※障がい者雇用を目指す企業を支援する当該職業センターのサービス内容やそれらを活用した企業の事例について調査研究を行った。

5 第5回（平成31(2019)年2月18日：出席8人）

(1) 宇都宮市障がい者自立支援協議会就労支援部会へのオブザーバー参加（情報交換）

当該就労支援部会は、宇都宮市障がい福祉課が所管し、障がい者が一般就労を目指すために訓練を行う福祉施設や、栃木労働局、ハローワーク、栃木障害者職業センター、宇都宮圏域障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、当商工会議所で構成され、当商工会議所からは当委員会の深澤委員長が参画している。

ア パネルディスカッション

(ア) テーマ 障がい者の就職までの流れと企業の現状について

- (イ) パネリスト 就労支援部会部会長 小林 周子 氏
就労支援部会副部会長 田崎 優子 氏
当委員会委員長 深澤 雄一
当委員会副委員長 佐藤 節

イ グループワーク

(イ) 障がい者就職ガイダンスに関する今後の展開について

※障がい者の一般就労を目指す福祉施設と、求職希望者の受け入れ側となる企業側（当委員会委員）による意見・情報交換を実施し、障がい者雇用に係る互いの課題について調査研究を行った。

6 第6回（令和元(2019)年7月10日：出席6人）

(1) 環境・福祉委員会 活動報告書（案）について

当委員会の活動報告書（案）および提言内容について委員との意見交換を行い、活動報告書及び提言内容について取りまとめた。

7 その他

(1) 宇都宮市の協議会への深澤委員長参画

- ア 宇都宮市障がい者自立支援協議会就労支援部会 委員
イ 宇都宮市障がい者差別解消支援地域協議会 委員

(2) 会報天地人特集記事掲載

- ア 平成28年9月号 障がい者雇用及び障がい者就労支援施設の特集
イ 平成29年11月号 とちぎ技能五輪・アビリンピック2017の特集
ウ 平成29年12月号 障がい者・高齢者雇用促進事業アンケート結果の公表

(3) 障がい者雇用セミナーへの参加（希望者のみ）

ア 会場 栃木県立特別支援学校 宇都宮青葉高等学園

イ 期日 平成 29(2017)年 10 月 25 日

ウ 内容

(ア) 障がい者雇用の現状

栃木労働局職業安定部 職業対策課
地域障害者雇用担当官 高塩 哲也 氏

(イ) 障がい者雇用に係る助成金

栃木労働局職業安定部 職業対策課
雇用開発主任 佐藤 哲也 氏

(ウ) 障がいの種別と特性、ジョブコーチ支援について

栃木障害者職業センター
主任障害者職業カウンセラー 野口 恵 氏

(エ) 宇都宮青葉高等学校の見学

II 障がい者雇用をとりまく環境

1 国際的環境「障害者権利条約」(2006年採択・2008年発行)

国連総会は、障がい者の人権を促進し、保護すべく、障害者の権利に関する宣言及び国際障害者年行動計画を採択する等の取組を行ってきたが、これらの取組にもかかわらず、依然として障がい者が人権侵害に直面している状況があり、これを改善すべく、法的拘束力を有する新たな文書を作成する必要性が強く認識されるようになり本条約が採択・発行された。

2 わが国の国内法整備

わが国は、障がい者への差別排除や合理的な配慮を定める障害者権利条約に批准し、国際社会に足並みを合わせるために急速に国内法整備を進めてきた。

2007年 障害者権利条約に署名

2011年 障害者基本法の改正・施行

- ・障がい者の定義を身体から段階的に拡大した。

身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）、難病

2012年 障害者総合支援法の公布（2013年施行）

- ・障がい福祉サービスの充実「自立生活援助」、「就労定着支援」

2013年 障害者差別解消法の公布（2016年施行）

- ・教育、医療、福祉、公共交通などあらゆる分野に合理的配慮が求められる。

2013年 障害者雇用促進法の改正

- ・雇用の分野に合理的配慮が求められる。
- ・法定雇用率制度の改正（下記は民間事業主）

これまで 2.0%（従業員数50人以上の事業所）

平成30年4月から 2.2%（従業員数45.5人以上の事業所）

平成33年4月までに 2.3%（従業員数43.5人以上の事業所）

※障害者雇用率制度

例) 従業員数48人×2.2%=1.056（小数点以下切り捨て）
=1人

2014年 障害者権利条約に批准

3 障がい者の状況

障がい者手帳を所持することで、就職活動や昇進に対する悪影響があると考えられてきたが、福祉施策の充実や社会基盤の整備に伴いメリットが高まり、手帳所持者は年々増加し、特に精神障がい者数が押し上げている。

(1) わが国の障がい者数（平成30年障害者白書から）

- ・身体障がい者4,360千人、知的障がい者1,082千人、精神障がい者3,924千人
- ・国民のおよそ7.4%

(2) 宇都宮市の手帳所持者数（第5次宇都宮市障がい者福祉プランから）

| | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 身体障がい者手帳 | 14,417 | 14,780 | 14,931 | 14,994 | 15,035 |
| 療育手帳 | 3,235 | 3,367 | 3,547 | 3,707 | 3,884 |
| 精神障がい者福祉手帳 | 2,382 | 2,565 | 2,784 | 3,021 | 3,276 |
| 総数(A) | 20,034 | 20,712 | 21,262 | 21,722 | 22,195 |
| 宇都宮市人口(B) | 513,635 | 515,341 | 516,513 | 518,097 | 521,702 |
| 対人口比(A/B) | 3.90% | 4.02% | 4.12% | 4.19% | 4.25% |

4 障がい者雇用の状況

(1) 平成30年障害者雇用状況の集計結果（2019.4.9 栃木労働局プレスリリース）

民間企業に雇用される障がい者数は14年連続・実雇用率は7年連続で増加し、過去最高値となったが、実雇用率は全国43位であった。

一方で法定雇用率を達成している民間企業は約5割と改善の余地が有る。

ア 雇用障がい者数 4,343.5人（昨年度4,088人）

イ 実雇用率 2.00%（昨年度1.98%）＜全国値2.05%＞

障がい者数4,343.5人 ÷ $\left[\begin{array}{l} \text{法定雇用障がい者数の算定の基礎となる} \\ \text{労働者数 216,895.5人} \end{array} \right]$

ウ 法定雇用率達成企業割合 54.9%（昨年度45.9%）＜全国値45.9%＞

法定雇用率達成企業数679社 ÷ 従業員数45.5人以上の企業数1,237社

(2) 平成30年度県内の障害者の職業紹介状況（2019.6.18 栃木労働局プレスリリース）

ハローワークを通じた障がい者の就職件数が10年連続で増加

ア 障がい者の就職件数1,803件（昨年度1,635件：10.3%増）

・伸び率は全国5位

イ 就職率53.6%【＝就職件数1,803件／新規求職申込者3,363件】

・伸び率は全国2位（前年度49.8%：3.8ポイント増）

(2) 市内福祉施設（80事業所）から一般就労への移行者数（宇都宮市障がい福祉課）

| 年度 | 25実績 | 26実績 | 27実績 | 28実績 | 29実績 | 30実績 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| 移行者数 | 40人 | 41人 | 64人 | 71人 | 72人 | 97人 |

※第5期宇都宮市障がい福祉サービス計画目標値 2023年127人

※市内福祉施設から就職に至った経緯（平成30(2018)年度）

- ・ハローワークの求人情報 39人
- ・福祉施設による就職先の開拓 20人
- ・合同面接会 7人
- ・障害者職業センター・生活支援センターからの紹介 5人
- ・求人広告 3人
- ・その他 23人

Ⅲ 障がい者雇用に関するアンケート結果（平成 29 年 7 月実施）

※なお、詳細は資料 1 のとおり

1 障がい者雇用の目的

多くの企業が、社会的責任・法令順守と捉えており、採用枠の基準となるのは法定雇用率と考える企業が大半であった。

2 障がい者を採用する際の問題点

受け入れ体制（知識や情報、設備、サポート人員、コミュニケーション方法、他の従業員の理解）の整備である。

3 公的支援制度について

行政や支援機関の公的支援体制（助成金・相談窓口・伴走支援等）は充実しているが、4割がハローワークの支援に依存している。

特別支援学校や、事業主に対して専門的な支援を行う栃木県障害者職業センター、障がい者の生活面を支援する障害者就業・生活センター、職業訓練を行い一般就労を目指す福祉施設などが存在し、相互に連携を図っているが、縦割りでそれぞれ出来ることと出来ないことがあり、企業にとってはどこに相談すべきか分かり難いのが現状である。

4 宇都宮商工会議所に期待する取り組み

公的支援制度等の情報提供や、学校、障がい者就労支援機関等とのネットワーク構築支援、セミナーの開催の希望が多かった。

IV 障がい者雇用に関する委員意見等

1 取り組むにあたって

- (1) 障がいの種類は何通りにもなり、それぞれどの仕事ができるのか分かり難い。
- (2) 受け入れの際に必要な現場の環境整備（設備投資）が分かり難い。
- (3) 現場の従業員の理解を得ることや、必要なサポート体制（人的資源）の整備方法が分かり難い。
- (4) 我が国の障がい者雇用の理解が進まないのは太平洋戦争以降、戦禍にさらされていないからである。欧米は第二次世界大戦後も紛争が絶えないため、後天的な障がい者を受け入れる文化と体制がある。
- (5) 障がい者を雇用することで、従業員の心の豊かさを育むことができる。
- (6) 最近の新卒者の就職における判断基準は金銭面より待遇である。障がい者を雇用できる企業は人にやさしくできる企業と言っても過言ではなく、採用活動においても良い材料ではないだろうか。

2 採用活動について

- (1) 一度採用してみないと分からないことが多い。採用前は従業員の反発があったが採用後はすぐに理解を得られた。
- (2) ハローワークや特別支援学校から良い人材を紹介してもらっている。

3 定着について

- (1) 障がいの程度に応じてサポートする従業員が必要となるが、その者の負担が大きくなるので事務分担の変更が必要となる。
- (2) 過去に能力の高い従業員（障がい者）が居たが、他の従業員とのコミュニケーションが難しく退職してしまった。
- (3) 事業主の思いと現場スタッフの受け入れ方法に不一致が生じている場合がある。
- (4) 会社の特性として、勤務地の変更や異動があるため、体調不良により退職するケースがある。

また、面倒を見ていた店長や担当者が異動することにより、同様の問題が発生するケースもあり、トップと現場が対応方法を共有しないといけない。

- (5) 車椅子の従業員には、市内の通勤バスでは対応が不十分に感じる。
- (6) その人の障がい特性に合った仕事をつくらなければならない。
- (7) 発達障がいの方は、一部分の能力が特化しているので、それを活かせる業務に配置すると成果がでる。黙々と作業を続ける事が得意であり定着率は高い。ジョブコーチを活用すると成果が出やすい。

4 公的支援制度について

- (1) 窓口の縦割り
自治体や労働局、ハローワーク等の公的支援施策（採用斡旋、アドバイス、助成

金等)の内容が分かりにくく、窓口も縦割りで手続きが非常に大変である。

(2) アドバイザー派遣制度

ジョブコーチ等のアドバイザーでも、障がいの種類によって得意・不得意の分野がある。

(3) 福祉施設について

福祉施設で訓練を受けた方には健常者と同じくらい働ける方もいる。どのような訓練をしているか分かる場や機会があると良い。また、福祉施設と民間企業は相互に情報が少ない。交流会が行われると良い。

(4) イベント関連について

障がい者の就職ガイダンスや福祉施設の見学会などのイベントを行う際に、民間企業側が知らない事が多い。

(5) 宇都宮青葉高等学園について

視察会に参加したが、スーパーのバックヤード及び店内を模した訓練設備等を整えており、また、民間企業と提携しての現場実習も行っている。先生も熱意があり、生徒も優秀であった。

(6) 国の保障について

健常者と違い、業務上・通勤上の事故の可能性は高い。国は法定雇用率を定めるのであれば、事故に対する保険(補償)もそれに応じたものが必要でないか。

(7) 所得の平等について

高額所得者であっても1級手帳を所持(ペースメーカー等)していれば、所得控除等の優遇措置がある。国は一律ではなく所得に応じた施策が必要なのではないだろうか。

V 提言

手帳所持者は年々増加傾向にあり、県内の障がい者の就職者数も増加傾向にあるが、就職率は約5割に留まり、経営者の理解や新たな受け皿が必要と考えられる。

しかしながら、障がい者雇用に取り組むためには、合理的な配慮を備えた特殊な設備環境作りや仕事の配分、サポート体制整備などの負担を課題と考える企業が多い。

一方で、課題解決のための公的支援施策は充実している。

採用にあたってはハローワークや就労支援機関（福祉施設）、特別支援学校による支援があり、また、宇都宮市では合同面接会や就労支援施設の見学会を開催している。さらに、障害者雇用納付金制度や雇用保険二事業による助成金や、定着を図るための支援を実施する障害者職業センターや就労支援施設・特に生活面を支援する障害者就業・生活支援センターが存在し、様々なサポートが受けられる。

反面、利用にあたっての煩雑さや、窓口が縦割りでそれぞれ出来ることと出来ないことがあり、また、特に雇用保険二事業による助成金は、制定改廃が柔軟に改変されるため、企業にとってはどこに相談すべきか分かり難く、ワンストップでいかないのが現状である。

さらに、世の中には厚生労働省のパンフレットや経済産業省の施策ガイド、地方自治体の作成する福祉ガイドなどが存在するが、支援機関や地元自治体の施策窓口を、地域の経営者目線で纏めて伝える資料が経営者の手元に届いておらず、公的支援策の広報周知が進んでいないことが問題と思われる。

そこで、地域の民間企業が障がい者雇用に前向きに取り組みやすくするために、地域の経営者目線で各種施策等のローカルな情報を、わかりやすく整理した障がい者雇用マニュアルのドラフトを当委員会で作成したので、障がい者雇用の定着につながるような内容に精査のうえ、これらを当商工会議所にてガイドブック等の資料として作成し、地域の経営者に配布してほしい。

1 障がい者雇用に関するアンケート結果（平成 29(2017)年 7 月実施）

回答：従業員 50 人以上の会員事業所:201 社、内、障がい者を雇用している:139 社
 (人数 692 人：身体 66.8%、知的 20.7%、精神 12.1%、他 0.4%)

(1) 雇用するきっかけ

| | |
|---------------------|-------|
| ①社会的責任 | 20.3% |
| ②法律順守 | 18.3% |
| ③従業員が事故や病気で障がい者となった | 14.3% |

(2) 業務内容

| | |
|----------------------|-------|
| ①事務（パソコン入力、書類作成など） | 30.6% |
| ②清掃・洗濯（クリーニング、洗い場など） | 13.3% |
| ③製造・技能職（工場勤務など） | 12.5% |

(3) 雇用形態

| | |
|------------|-------|
| ①正社員 | 46.6% |
| ②パート・アルバイト | 32.1% |
| ③契約社員 | 13.5% |

(4) サポート体制

| | |
|------------------|-------|
| ①通常勤務の従業員が対応 | 62.3% |
| ②特に行っていない | 27.2% |
| ③その他（公的支援機関等の支援） | 4.0% |

(5) 入社後の定着状況

| | |
|------------------------|-------|
| ①定着はうまくいっており、課題の特に無い | 59% |
| ②定着はうまくいっているが、課題を感じている | 36.0% |
| ③定着がうまくいっておらず、課題を感じている | 2.2% |

(6) 雇用して「良かった」と感じる点

| | |
|------------------|-------|
| ①社会的責任を果たせた | 27.0% |
| ②障がい者に対する理解が深まった | 20.7% |
| ③戦力となって働いてもらえる | 21.3% |

(7) 雇用して「難しい」と感じる点

| | |
|----------------|-------|
| ①担当できる仕事限定される | 37.8% |
| ②他の従業員の負担が大きい | 16.2% |
| ③情報交換や意思疎通が難しい | 9.4% |

(8) 雇用していない理由 (62 社)

| | |
|-------------------|-------|
| ①業務内容が障がい者に適していない | 25.5% |
| ②設備が不十分 | 17.9% |
| ③サポートする人員・体制が不十分 | 14.5% |

(9) 今後の障がい者雇用への展望

| | |
|-----------------|-------|
| ①法定基準に合わせて雇用したい | 55.2% |
| ②積極的に雇用したい | 16.9% |
| ③雇用する予定はない | 12.9% |

(10) 障がい者雇用の拡大について、事業者側に必要と思われる事項

| | |
|-------------------|-------|
| ①障がい者の能力、適性に関する情報 | 17.6% |
| ②障がい者雇用に伴う環境整備・投資 | 15.0% |
| ③障がい者に対する知識、理解の浸透 | 14.0% |

(11) 相談・連携先、支援を受けている機関

| | |
|------------------|-------|
| ①ハローワーク | 37.2% |
| ②特別支援学校等 | 15.1% |
| ③障がい者就労支援を行う公的機関 | 14.8% |

(12) 宇都宮商工会議所に期待する取り組みや支援

| | |
|-----------------------------|-------|
| ①公的支援制度等の情報提供 | 33.0% |
| ②学校、障がい者就労支援機関等とのネットワーク構築支援 | 24.0% |
| ③セミナーの開催 | 20.8% |

2 県内の障害者の職業紹介状況（2019. 6. 18 栃木労働局プレスリリース）

(1) 平成30(2019)年度 ハローワークを通じた障がい者の就職件数

| | 新規求職者A | 就職件数B | 就職率B/A |
|----------|--------|--------|--------|
| 身体障がい者 | 936件 | 488件 | 11.4% |
| 知的障がい者 | 623件 | 390件 | 0.3% |
| 精神障がい者 | 1,525件 | 816件 | 14.1% |
| その他の障がい者 | 279件 | 109件 | 17.2% |
| 合計 | 3,363件 | 1,803件 | 53.6% |

※就職件数は10年連続増加

(2) 産業別の就職件数

| 業種 | 件数 | 構成比 |
|---------------|-------|-------|
| 医療、福祉 | 612 | 33.9% |
| 製造業 | 369 | 20.5% |
| 卸・小売業 | 231 | 12.8% |
| サービス業 | 185 | 10.3% |
| 宿泊・飲食・生活関連業 | 107 | 5.9% |
| 運輸・通信業 | 95 | 5.3% |
| 建設業 | 47 | 2.6% |
| 金融・保険・不動産業 | 42 | 2.3% |
| 農林漁業 | 34 | 1.9% |
| 学術・専門技術サービス業 | 33 | 1.8% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 3 | 0.2% |
| 鉱業 | 2 | 0.1% |
| 公務・その他 | 43 | 2.4% |
| 合計 | 1,803 | 100% |

(3) 職業別の就職件数

| 業種 | 件数 | 構成比 |
|-----------|-------|-------|
| 運搬・清掃・包装等 | 640 | 35.5% |
| 事務 | 321 | 17.8% |
| 生産工程労務 | 312 | 17.3% |
| サービス | 180 | 10.0% |
| 販売 | 87 | 4.8% |
| 管理・専門・技術 | 84 | 4.7% |
| 農林漁業 | 83 | 4.6% |
| 輸送・建設 | 74 | 4.1% |
| 保安 | 22 | 1.2% |
| 合計 | 1,803 | 100% |

3 障がい者の定義「障害者基本法第2条」・特徴

身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）その他の心身の機能の障がいがある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの

| | |
|-------|---|
| 身体障がい | <p>先天的あるいは後天的な理由による。</p> <p>①視覚障がい (全盲、弱視、視野狭窄、視野欠損、光量の調節不全、色覚以上) 職場内のバリアフリー化や、通勤経路の危険個所の把握、また、在宅勤務による雇用も考えられる。 パソコンの読み上げソフトの導入や、弱視の場合の拡大読書器など、ハード、ソフト面の導入により成果を得るための配慮を実施する。 あん摩、マッサージ、指圧、鍼灸のできる者を従業員のヘルスケア目的で雇用するケースも見られる。</p> <p>②聴覚または平衡機能の障がい (難聴状態、聾状態) 難聴の場合、伝音性難聴であれば補聴器の活用ができるが、感音性難聴の場合は補聴器では補完できない。 口頭指示や構内放送に気付かないことが多く、書面やモニターの使用、非常時の警告灯の設置など器具の整備や手話の習得・口話・筆談などでコミュニケーションの齟齬を無くす対応が必要である。 また、外見上障がいの存在に気づかれにくいため、他者の不快な対応に接すると、孤立感や疎外感から周囲の者の行動を誤解することもあるため、作業を変更する場合は必ず事前説明をすることや、会議資料は事前にレジюмеを渡してポイントを伝えること、また、本人以外の者だけで会話、談笑することを避けることなどがあげられる。</p> <p>③音声・言語又はそしゃく機能の障がい (構音障がい、吃音(どもり)) 先天性の場合は手話・口話(読唇術)に依存することとなる。</p> <p>④肢体不自由 (部位の切断、機能喪失、麻痺) 一般的に移動・体勢維持などが不自由であり、義手・義足・車椅子等の補装具について、本人の対応が必要となる。 事業所は駐車場や建物のバリアフリー化や、作業台・治工具など業務を用意するためのハード面の整備及び、工程改善・時差通勤といったソフト面の工夫も必要である。</p> <p>⑤内部機能障がい (心臓、腎臓、呼吸器、ぼうこう又は直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能、肝臓) 慢性腎不全による透析や、心臓疾患に対するペースメーカーなど、</p> |
|-------|---|

| | |
|-------|---|
| | <p>適切な医学的処置を得て障がいを克服して仕事に就く者も多い。</p> <p>定期的な通院など勤務上の配慮が必要となる。また、H I Vは感染力が比較的弱く、感染者の血液等の体液が侵入するなどがなければ通常の職業生活において感染するものではない。</p> <p>●身体障がい者手帳（1～6級）</p> |
| 知的障がい | <p>知的機能の障がい者が発達期（概ね18歳まで）にあらわれ、日常生活に支障があるために、何らかの援助を必要とする人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一定の成果へのこだわりが強い ・感情の起伏がある ・考えを論理的に組み立てることが不得手 ・日常経験しない突発的な事象には対応が困難 <p>その反面、決められた作業は忠実に遂行し、単調で反復的な作業に耐えられる人も少なくない。</p> <p>雇用に際してはトライアル雇用を活用し、障がいの程度を見極めるべきである。</p> <p>また、社会生活における対人スキルやマナー、金銭の使途など基本的な対処に関して知識が不十分であり、社内外でトラブルに巻き込まれる可能性があるため、本人が登録して訓練を受けた就労支援機関や特別支援学校との関係構築が望ましい。</p> <p>さらに、仕事の目的や手順、目標についてはあいまいな話し方を避け、図示を用いるなど具体的に説明し、理解させることが必要である。</p> <p>●療育手帳（IQ概ね70以下）</p> <p>A1（最重度）、A2（重度）、B1（中度）、B2（軽度）</p> |
| 精神障がい | <p>①統合失調症</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幻覚、妄想、まとまりのない思考や行動、意欲の欠如 <p>専門医の処方に従い抗精神薬などの服薬を怠らなければ状態の改善が可能である。</p> <p>一般に選考時は最も良い状態のときに臨む傾向があるため、トライアル雇用を活用して慎重な見極めが必要となる。産業医や本人をサポートする就労支援機関の意見聴取を交えて判断することが望ましい。</p> <p>②気分（感情）障がい</p> <ul style="list-style-type: none"> ・躁うつ病（双極性障がい） <p>昂揚期には爽快感にあふれ、自己中心的で特異な行動をみせる一方で、低迷期には気分が重く、食欲や活動意欲を失い、これらを交互に繰り返す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・うつ病（単極性障がい） <p>熟睡できない、憂鬱、悲観的な気持ち、体調不良などの低迷期症状のみが継続する。</p> |

落ち着きの無い態度や自らを責める発言、遅刻や休む頻度の増加、不眠や体調不良の訴えに周囲の者が早期に気付くことが重要である。

厚生労働省は、平成 27 年 12 月からストレスチェック制度が導入し、企業の適切なメンタルヘルス対策を呼びかけている。

対策としては、就労時間を短時間勤務から習熟に併せて徐々に延長することや、日常的に相談できる気質をもった特定の担当者を配置すること。

③てんかん

全身のけいれん、一定時間意識を失う、短時間居眠り状態になる

薬物療法により発作を抑制できる症例が多く、規則正しい服用により通常の就労が可能である。服薬を怠ったことによる運転中の人身事故などが問題とされている。

④アルコールや薬物依存

⑤その他の精神疾患

⑥発達障がい（通常低年齢に現れる）

【自閉症スペクトラム障がい】（ASD：Autism Spectrum Disorder）

・自閉症

対人関係への無関心、言葉の発達の遅れ、他人の感情察知が不得手、想像力が欠如し既知の手順への強いこだわりがあり、状況に応じた変更が困難である。その反面、定型反復作業で成果を上げる例が多い。

・アスペルガー症候群

知的障がいや言葉の遅れを伴わず、自閉症の症状を示す。

【学習障がい】（LD：Learning Disorder）

全般的には知能の発達遅滞がみられないにもかかわらず、読むこと、書くこと、計算、推論など学習上の限られた分野のみに障がいのある状態。困難がある特定の分野以外ではすぐれた成果を期待できるため、適切な職務を担当させることで能力発揮につながる。

【注意欠陥／多動性障がい】

（AD／HD：Attention Deficit / Hyperactivity Disorder）

幼少時に顕著な発現があるものの、成人後は多動性がみられなくなるなど、雇用への適格性を認められる場合があるとされる。

注意欠陥：作業活動などでの不注意な誤り、注意散漫、持続困難、物の紛失などの状態

多動性：そわそわしたしぐさ、離席・走りまわり、多弁などの状態

・その他の脳機能障害

●精神障害者保健福祉手帳（1～3級）

・有効期限2年（更新必要）

| | |
|------|--|
| 難病患者 | 手帳の有無にかかわらず、障がい程度区分の認定などの手続きを経て福祉サービスを利用できる。 ●障害者総合支援法の対象は361疾病（R1.7/1から） |
|------|--|