

中日本ブロック（浜松会場）第1分科会

日 時：平成 28 年 1 月 29 日（金）

場 所：アクトシティ浜松コンgresセンター 5 F 54 会議室

テーマ：「福祉（介護）分野での就労」

〈進 行〉海野洋一郎 氏（社福）みどりの樹 多機能事業所ループ 管理者

〈出席者〉古橋 友則 氏（NPO）六星 ウイズ蜷塚 施設長

須田 亘 氏（株）アイケア 経営推進事業部長

平井 章 氏（社福）十字の園 理事長

遠山 秀敏 氏（社福）悠泰の里 神田ふるさと庵 施設長

古橋（支援事業所の立場から）

私は、NPO法人六星が運営する就労継続支援B型施設ウイズ蜷塚の施設長をしているが、さらに歩行訓練士として視覚障がい者生活訓練等指導や視覚障がいのリハビリ分野にも関わっている。

六星はウイズ半田とウイズ蜷塚の2つのB型施設を持ち、併せて約 50 名が利用している。ウイズは視覚障がいに特化している。障がい全体に占める視覚障がいの割合は小さく、施設自体が近隣に少ないことが主因だが、知的・精神・身体と視覚障がいの重複の方も多数いる。ウイズ半田では、主に盲学校を経た人たちが点字印刷、白杖製作等を精力的に行い、県内最高水準の作業工賃実績を誇っているが、ウイズ蜷塚はやや性格が異なる。

視覚障がい者には、人生の途中から障がいになる方が多い。これまで健常者として過ごしていた人が、糖尿病や事故などで視覚が弱まると生活が急変してしまう。65 歳以上だと介護保険のサービスも受けられるが、団体行動にうまく溶け込めない人も多い。そういった途中で障がいを持たれた方や中途高齢視覚障がい者の居場所づくりを主眼として、8 年前にウイズ蜷塚はつくられた。全盲の方でも食事や移動は自力でできる障がい特性のため、生活介護での支援区分を取りにくい。また、働きたいという意志も尊重したい。そこを考慮して、レクリエーションも多く取り入れているが、就労B型として作業主体で行っている。



就労に結び付いたケースはこれまで2件ある。1人は施設として初めて単一の知的障がい者を受け入れた方で、視覚障がいを持つ利用者のお散歩を誘導してもらっていたところ、人の役に立つ喜びを知りいい形で成長していった。その後 N-Pocket のジョブコーチ利用が縁で高齢者施設に就職し、以来 10 年以上働いている。もう1人は、軽度の視覚障がい

と知的の重複だが、介護職員初任者研修を受けて、その実習に行った施設で職を得た。資格取得で自信も付き、できる仕事を少しずつ増やして意欲的に働いている。

視覚障がい者の就労といえば自宅開業の鍼灸・マッサージが多かったが、昨今はマッサージ師資格保有者による正眼者同行の訪問型と介護施設での就職が増えているようだ。いずれにしても現職場での就労をいかに継続していけるかが常に重要となる。環境になじむ本人の努力もちろん大事だが、視覚障がいに対する周囲の理解やサポートをどう促すかがこれからの課題となるだろう。

視覚リハビリの取り組みとしては、静岡県の事業で視覚障がい者へ訪問型の生活訓練を提供している。また、視覚障がい者と一緒に歩くガイドヘルパーの養成事業に、講師として関わっており、最近では、企業やデパート、銀行等の職員に、障がいを持つお客さまへの接客対応の研修会にも関わっている。(B型施設)

須田 (プロを養成する立場から)

私ども株式会社アイケアは、大正4年発足の看護家政婦紹介所を母体とし、平成3年に設立した。各自治体から委託を受け障がい者の養成研修事業を中心に行ってきたが、「介護保険法」施行に伴い、平成12年から在宅介護サービス、障がい福祉サービスも開始した。現在、74拠点135事業所を持ち、赤ちゃんからお年寄りまで24時間、ラウンドケア24の名称の下サービスを展開している。



障がい者の養成研修事業を各種行っているが、1つに浜松技術専門校から受託で、職業訓練として介護サービス科の初任者研修を実施している。全356時間の研修を、時間をかけて分かりやすく行っている。研修を実施する上で特に注意しているのは、こちらが生徒を理解しようとするのではなく、彼らの気持ちに寄り添い、話したいことを話せる、聞いてほしいことを聞いて受け止める関係を構築し、受講者の理解者になれるように心掛けることだ。また、障がいによっては症状や発作があるため、われわれ講師陣やスタッフは知識や対処法も常日ごろ勉強している。

障がい者が養成研修を受ける目的には資格取得もあるが、まずは社会参加したいということも大きな動機になっている。当初は、学習スピードが違うであろう身体・精神・知的の各障がい者を同時にスタートさせて教えていくことにとまどいを感じたが、生徒たちが同じ目標に向かう仲間同士教え合い、励まし合って評価テストを目指す姿勢を見るにつけ、一緒に学ぶことのよさを実感している。

研修が終わると就労だが現状は厳しい。しかし介護イコールケアとひとくくりにしなれば、介護の現場には事務をはじめ洗濯、調理、掃除などとさまざまな仕事がある。人にもいろいろ得意分野と不得意分野があるだろう。それぞれを切り出して、できる人でそれ

を補い合っていけば、障がいを持つ人たちの就労の道はもっと開かれるだろう。

そのために必要なのは意識改革だ。法定雇用率が定められても、障がい者雇用を積極的に推進しない企業が依然多くあり、罰金で済むならそちらを選ぶ企業すらある。これには、不安やリスクを先に考えて消極的になるなど、障がいについてよく理解していない事業所側と、障がいがあるから仕方ないと諦めたり、マイナス思考で壁をつくったりしてしまう利用者側、双方に課題があると思う。今後さらなる少子高齢化に向かう日本は、みんなが参加できる社会の体制づくりが否応なく必要となってくる。その観点からも私たち一人一人の意識改革が必要になると感じている。(企業)

平井（主に知的障がい者を雇用する立場から）

私が障がい者就労に関わり始めたのは平成2年。旧浜松養護学校から依頼されて採用したその子は、職員の協力も得て順調に就労できていたが、私の異動をきっかけに孤立し結局障がい施設に入ってしまった。この苦い失敗が、以降私の障がい者雇用の基本となる。

私が介護施設側として障がい者を雇用する際には、3つの項目を重視している。私にも知的障がいを持つ子どもがいて、支援学校のPTAなどに携わってきた経験がある。だから、まず親も一緒に面接して考え方を見極める。障がいをかたくなに認めない親からは、子どもを切り離して障がい者としての自立をサポートする。障がい者だからと甘やかす親には、子どもが3年で自分の持ち場を持てなかったら辞めてもらいますよと、厳しく接する。我が子が就職して3年、5年と務められる道筋を、親も一緒になってつくってほしいからだ。2つ目に、業務指示に対して理解力があるかを見る。コミュニケーションが取れることは、仕事をしていく上で非常に大事になってくる。3つ目に、掃除や洗濯など間接業務に配置するため、その領域に見合う人かどうかを判断している。



現在、十字の園全体における雇用は5名。内訳は、身体障がい者が1名で、採用時のデイサービスから事務職に移り、勤続12年になる。ほかに知的障がい者が4名。掃除、洗濯、環境整備等を担当し、勤続は2年から9年となっている。

職場定着のために配慮してきたことは主に3点。まず、実習前に本人と両親、施設長、理事長、進路担当教員とで面談を持つ。現場では、具体的な作業マニュアルの上から順に業務を行ってもらい、そして仕事の結果を自己チェック。支援職員を配置して、評価やさまざまな工夫、作業員への声掛けなどサポート体制を整えて入れる。

特別支援学校や支援施設への要望がある。障がいを持つ本人はもちろん、両親にも実習や就職前に教育をしてほしい。うちのように知的障がい者を介護の現場で受け入れるには、施設側にも相当の覚悟が必要になる。おそらく就労機会は限られるので、安易に辞めさせ

られないし、できるだけ長く勤めてもらいたい。だから少しでも長くお子さんが働き続けられるよう、親も真剣に協力して行ってほしいと切に思う。(社会福祉法人)

遠山 (主に精神障がい者を雇用する立場から)

うちが運営する2施設は、精神3名、身体1名の計4名の障がい者を現在雇用している。うち1人は常勤で、もう1人は8時間勤務の非常勤、残りの2人は時間短縮のパートタイマーだが、今後は時間延長も考えている。全て最低賃金は保障している。彼らには介護職の現場で早出、遅出、夜勤もやってもらい、掃除や洗濯などの業務に関しては全部外注している。

介護周辺の仕事を切り出して障がい者就労を促進する考えは十分承知している。極論を言えば、掃除などは介護保険施設でなくてもいいはずだ。例えば市役所でも可能だろう。なぜ浜松市役所は率先して正規雇用しないんだろうと言いたい気持ちがある。

私どもの特養では前年度に比べて総収入が5～6%減った。かつては補助金があったが、今は持ち出しになる。施設運営の光熱費だけで月に150万円ほど掛かり、おむつ代だけでも100万円近い費用となるような経済的に厳しい枠組みの中で、企業として成り立つためには、基準を超えてまで職員を雇えないのが実情だ。現在は資格を持たない人、ヘルパー2級者、介護福祉士とさまざまな人たちが働いているが、今後介護がよりプロ化に向かう中、そこにどう立ち向かっていくかが課題となっている。



余談だが、機会があって特別支援学校高等部の生徒に、面白おかしくうちの話をした。介護の現場は人の命に関わるため、観察力と周りに発信する力が求められると言いたかったわけだが。生徒たちが1時間集中を切らさず聴いてくれたのは発見だった。あいさつなんかできなくてもいいと言ったら語弊があるが、同じくらい大事なものがあることを伝えたかった。現に特養に来てくれる保育園児たちは、引率の先生に促されてあいさつをした後は、好き放題にキャーキャー走り回って帰っていく。それをお年寄りたちは涙を流して喜んでいる。そういった場面を見るたびに、人に何かを伝える、伝え合う気持ちを大切にしてほしいと実感する。(社会福祉法人)

(質疑応答)

AA (養成研修の詳細)

障がい者の養成研修について、募集の仕方や、日数、費用等詳しく教えてほしい。(障害者施設)

須田（費用はほぼ掛からない）

浜松技術専門校の職業訓練で、介護サービス科の初任者研修を受託しているが、現状窓口は技術専門校が行っている。募集は委託なので入札等になる。時間は356時間だが、自習との兼ね合いがあって単純に半年はかかるだろう。費用は実際にほとんど掛からないかと思う。（企業）

BB（有償ボランティアの領分）

要支援が地域のボランティア組織に移行していて、政府は要介護1、2まで今後有償ボランティアに委ねると聞いて憂慮している。介護はプロ環境の中で進められるべきだとの考えで発言されていると思うが、このような事態を容認していいものか、現場の方々の意見を聞きたい。（聴講者）



（進行）

遠山（支援者のプロになれるのか）

地域のニーズは地域で解決すべく、すでに地区社協が家事支援を始めていることから、要支援や要介護度の低い人たちを介護保険から外してく構想はもう出来上がっているように思うが、私も疑問を持っている。有償ボランティアはあってもいいと思うが、プロとして支援者の立場に立てるかどうかはまだ自信が持てない。（社会福祉法人）

平井（地域共生に関心を持ってもらう）

よくも悪くも介護保険は時代に即して変わっていくのだから、経営者意識を持って適応していかななくてはいけない。少子高齢化は進み、国も財源がない。その中で浮上してきたのが地域包括ケアシステムだから、われわれも周知に協力して人々に関心を持ってもらい、地域の中で暮らし続けられる仕組みをみんなで考えていった方がよいと思う。（社会福祉法人）

須田（別な視点もある）

要支援が介護保険から切り離され、今後は住まい・医療・介護などが一体となった地域包括ケアシステムが主流となってくることは、国の現状から見て致し方ないと思う。もちろんいろいろな問題や課題をクリアした上での対策でなければ、意図したとおり機能しないだろう。

しかし、これを別の視点で見ることはでき



ないだろうか。介護分野が重度向けによりプロ化していけば、例えば住まいであればサービス付き高齢者向け住宅など、生活の支援サービスに多くの人手が必須になってくるだろう。就労の面から見れば、新たな雇用の場が生まれるという期待が持てるのではないか。  
(企業)

平成 27 年度 障がい者(児)就労スキルアップ研修会、  
第 1 分科会 福祉(介護)分野での就労、

■ 介護の職場で障がいのある方(主に精神障がい)を雇用する立場から、

－パネリスト： 遠山 秀敏 (社会福祉法人 悠泰の郷)－

平成 27 年度 障がい者(児)就労スキルアップ研修会、  
第 1 分科会 福祉(介護)分野での就労、

■ 介護の職場で障がいのある方(主に知的障がい)を雇用する立場から、

－パネリスト： 平井 章 (社会福祉法人 十字の園)－

【はじめに】

平成 27 年度 障がい者(児)就労スキルアップ研修会、  
第 1 分科会 福祉(介護)分野での就労、

■ 「プロフェッショナル」を養成する立場から、

－パネリスト： 須田 亘 (株式会社 アイケア)－

平成 27 年度 障がい者(児)就労スキルアップ研修会、  
第 1 分科会 福祉(介護)分野での就労、

■ 支援者(障がい福祉サービス事業所)の立場から、

－パネリスト： 古橋 友則 (NPO 法人 六星)－

平成 27 年度 障がい者(児)就労スキルアップ研修会  
(中日本ブロック)

## 第 1 分科会 「福祉(介護)分野での就労」

〇〇〇〇〇〇 東京都福祉推進協議会 (法人連携十会) 副会長 長

中日本ブロック（浜松会場）第2分科会

日 時：平成 28 年 1 月 29 日（金）

場 所：アクトシティ浜松 कांग्रेसセンター 3F 31 会議室

テーマ：「仕事を創る」

〈進 行〉金田 祥史 氏（医）至空会 多機能型事業所だんだん 管理者

〈出席者〉三谷 末光 氏（一社）静岡県社会就労センター協議会 理事長

山野 由香 氏（NPO）浜松 NPO ネットワークセンター 障害者雇用・就労支援コーディネーター  
しずおか障害者就労支援ネットワーク・浜松 代表

永井 忍 氏（社福）復泉会 KuRuMiX 施設長

大石 徹 氏（株）ソミック石川 総務部人事総務室主事

浅野 豪 氏 浜松市健康福祉部障害保健福祉課 医療・就労支援グループ長

三谷（静岡セルフ協の取り組み）

全国社会就労センター協議会は、15 年ほど前に CI 戦略を導入して近代化を図り、現在は約 1,500 カ所が加入し、SELF のロゴマークの下、授産の全国組織として活動を行っている。一般社団法人静岡県社会就労センター協議会は、その地方組織に当たる。私たちは直接仕事をつくるのではなく、都道府県ごとに情報の共有化を図っている。

協議会設立時から、障がいを持った人たちの「働く・くらす」を支えることをテーマとして、「働く」に関しては、障がいの者の一般就労と福祉的就労支援の提供、この二面から取り組んできた。「くらす」については、生活の場の提供にチャレンジしている。

静岡セルフは、一般就労に向けたスキルアップ事業として、知的障がい者居宅介護職員初任者研修を行っている。障がい者にとってかつては製造業が就労先の中心を占めていたが、社会的変化の中で最近は多数の人がサービス業に従事している。特に福祉介護領域は労働力不足の側面があり、多くの方が進出している。そこに障がい者も就労の道を開こうと、平成 14 年に開講し、これまで延べ 476 名が修了している。全体の就職率は約 43%で、121 名が福祉介護の現場に就職を果たしている。一方で、継続が難しいという実態があり、定着率の向上が課題となっている。県に新設されたサポーター制度を利用して、就職後のアフターフォローを続けているが、まだシステムとして確立するまでは行かず模索が続いている。

福祉的就労の支援活動としては、現在スポット事業で障がい者優先発注や共同受注窓口



業務を行っている。授産施設の生産力安定化をはじめ基盤整備を進めるとともに、2016年からスタートする共同受注窓口の全国ネットワークシステムに参加を予定している。

生産における基盤の整備の1つとして、会員とのコラボで商品開発を行い、製造、販売を委託する共同事業を進めている。例えばお茶の伊藤園と提携して、セルフこだわりのお茶を開発した。これに伴い、脆弱な販売方法を見直し、セルフブランドとしてスーパーなどでの常時店頭販売の仕組みづくりに取り組んでいる。某ドラッグストアさんでは、全72店舗中51店で取り扱いを始めてもらっている。静岡空港でも構内のお店に商品を提供している。このように常設店の整備を1つの柱に、現在消費者への周知に注力している。(一般社団法人)

#### 山野（静岡県ジョブコーチの取り組み）

静岡県ジョブコーチは、静岡県経済産業部就業支援局雇用推進課から、浜松NPOネットワークセンターが事業を受託して運営を行っている。浜松NPOネットワークセンター、通称N-Pocketは、地域の団体・個人をつなぎ、人々の多様な社会的課題を当事者自ら問題提起し、市民とともに解決することができる自立した社会を目指して、1997年に立ち上がった中間支援NPOである。直接現場で活動するのは、静岡、藤枝など7カ所に拠点を持つ、しずおか障害者就労支援ネットワークのメンバーになる。メンバーは特に事務所を持たず、登録制の個人事業主として活動している。私はこの浜松の代表をしている。

静岡県ジョブコーチ事業は平成13年から始動した。支援は平成15年から開始し、当初は63人に対して944回の支援を実施したが、平成26年度は263人に対して3,375回の支援を行っている。数字から周知が進んできているのを見てとれる。国のジョブコーチ制度も同時期に開始している。

ジョブコーチの役割には幾つかある。まず、一般就労される障がい者が職場のマナーを守って仕事を継続できるよう、心理面も含めたサポート。障がい者を受け入れる事業所側へ、スムーズな受け入れの助言。さらに、生活支援も含めた関係機関との情報共有など、障がいのある方と周りの人をつないだり、家族への連絡も行う。

実施を業種別に見ると、製造、卸売り・小売業、医療・福祉、その他サービス業の順が多い。現在、県から受託する雇用アドバイザー派遣事業を静岡県ジョブコーチが引き継いで、関心はあるが障がい者雇用に踏み出せない事業所を訪問して、アドバイスを行っている。

これまでさまざまな現場を見てきて、障がいのある人は働くことができると断言できる。一般就労の場でも、状態に見合った選択やサポートは必要だが、仕事はあると実感している。福祉の現場を例にとると、介護専門職のその付随業務にのみ特化すれば、専門職との





分担作業でお互いにメリットがある。障がいを持った方が自分の役割や必要性を感じられるのが、まさに就労の場だと思う。(NPO法人)

永井 (目標設定の重要性)

平成 25 年度に設立した KuRuMiX は、就労継続 B、就労移行、果汁飲料の計画・製造・販売を行っている。目標として、利用者定員 25 名、最賃半額程度の支給、商品を通したノーマライゼーションを目指している。

表では現状をパーセンテージで表している。スタート時ゼロに対して平成 27 年 12 月現在売り上げで 500%、工賃充当可能額は 1,800%に上昇しているが、金額ではまだ目標に達していないのが実情だ。

私が強調したいのは目標設定の重要性だ。例えばサッカー好きが、草サッカーのチームをつくろうとするのと、J1 リーグに出られるチームをつくろうとするのでは、やらなきゃいけないことがまったく違ってくる。草サッカーならけがをしない程度にみんなですごくできればいいが、J1 の場合は事業としての収支から出発し、監督や選手選び、スタジアムやスポンサー獲得と、クリアしなければいけない条件が山積するだろう。

うちの事業所に置き換えれば、利用者である仲間たちに最賃の半額程度を提供できるサービスを構築しようと目標を設定した。そこからこのジュース事業が始まった。大規模生産ができない分どうしても高付加価値商品の選択になるが、福祉商品としてではなく商品自体のクオリティーで売りたいと考えた。

まずは、関係する法律をクリアしなければいけなかった。事業所として商品を製造する以上、福祉施設だからそんなことは知らずにやっていた、ごめんなさいでは済まされない。また、流通に乗せるなら最低ロットみかん 1 トンは必要になるので、これまた、ちょっと失敗しちゃった、すみませんでは片付けられない金額となる。そのため、技術習得をにらみながら欲張らず慎重にスタートさせていった。

さらに、昔ほどではないが、障がい者が食品に携わることにいまだ偏見がある。いらぬ風評被害を避けるため、衛生面には合理的な配慮をし、製造時間や冷蔵庫の温度等客観的數字は徹底して記録した。

このように、仕事づくりの中でわれわれが大切にしているのは、まず目標を立てることだ。そしてそれを果たすために何をやらなきゃいけないかを分解してやっていっている。しかし、目標だけでは苦しくなるので、私も地元の食品加工や外食産業界と積極的に交流し、人材育成をはじめ種々のノウハウを吸収して、事業所の仲間に還元しようと努めている。(B型事業所)



#### 浅野（障がい者優先調達への取り組み）

浜松市の障がい者優先調達は、福祉系の課でなく財務を担当する部署が取り組んでいるところに特徴がある。物を買ったり、役務を頼んだりすることは当然税金の使い道と密接に関係してくるので、決済も迅速で進捗がスムーズに行く点でかなり有益だと思う。私は財務部調達課でそのような経験をし、現在の障害保健福祉課に移っても、引き続きこの業務を担当している。

当市の障がい者優先調達の品目は、大きく物品契約と業務委託・役務契約に分けられる。物品には、賞状の額や印刷物、飲食料品などがある。業務委託には、草刈清掃や施設の床のクリーニング、封筒詰め、シール貼り等が挙げられる。

実績は、開始初年の平成 25 年度が約 2,200 万円、26 年度が約 3,370 万円、そして今年 27 年度の上半期で 3,100 万円ほどになる。おおむね物品契約は頭打ちだが、役務契約にはまだまだのびしろがあり、新分野開拓の必要性を感じて現在作戦を練っている。

発注内訳を見ると、どの年度も物品はだいたい事務用品書籍や小物雑貨、印刷とウエートが分散しているが、役務は件数も金額も清掃・施設管理が断トツに多い。この中身は草刈清掃がほとんどを占めている。ポイントとして、受注が大きくなれば乗車型草刈機械など設備投資も施設側でやってもらえるので、こちらは大規模な作業も発注でき、相乗効果で仕事が伸びている。



携わってきた中で問題点を挙げれば、市役所側の目線には、割高にならないか、納期に間に合うのか、品質は確かかなど、一般消費者と変わらぬ授産製品への偏見がある。施設側には、生産力や技術の向上、勤務時間等にやや硬直な姿勢が見られるようだ。

今後、市役所は発注機会をさらに増やし、施設側には訓練の場として活用してもらい、意識改革で製品の信頼を勝ち得て、いずれは民間受注につなげていけるよう協力していきたい。また、金額設定ばかりではなく、授産製品ならではのよさを人々に周知することも目標として取り組みたいと考えている。（福祉行政）

#### 大石（障がい者雇用促進への取り組み）

私ども株式会社ソミック石川は、売上高 548 億円、従業員約 1,700 人を抱え、自動車部品、特に足回りを支える部品を製造している。子会社のソミックエンジニアリングは、売上高 6.8 億円、従業員 43 名。海外は 6 カ国 12 拠点で展開している。

当社が障がい者雇用に積極的に乗り出すきっかけとなったのは、従業員へのアンケートだ。創業 1916 年、近く 100 周年を迎えるにあたり、今後の方向性を問うアンケートを行ったところ、食堂や研修所のリニューアル案に交じって、障がい者雇用支援があった。アンケート結果に基づく活動の 1 つとして、2014 年から法定雇用率達成のプロジェクトが発

足した。

現状は、ソミック石川で身体障がい者 15 名、知的障がい者 1 名の合計 16 名を雇用しているが、雇用率は 1.45%で法定を下回っている。ソミックエンジニアリングは、身体障がい者 1 名となっている。聴覚以外は健常者と変わらず働けるため、これまで聴覚障がい者を中心に雇用してきたが、採用機会が少ないデメリットがあった。勤続の彼らは順次定年で雇用率は減少傾向にある。

解決策として、知的障がい者雇用に向けた環境や体制づくりを始めた。具体的には、定期採用に向け特別支援学校実習受け入れと定着。障がい者が安心して働けるよう、医療機器利用者への配慮、災害時の避難方法の再検討、障害者生活相談員の普及活動を挙げている。

多工程製造ラインで、プレスや切削など危険性の大きいソミック石川より、手作業主体でけがの可能性が少なく、箱洗浄や清掃等の単純作業のあるソミックエンジニアリングを特例子会社化して、そこで業務の切り出しを行って雇用の促進をすることで、ソミック全体の雇用率を上げる計画が固まってきた。しかし、担当者や有志だけが頑張っても全体は動かさない。トップダウンで障がい者雇用を促進するために、社長を巻き込んでいこうと考えている。(企業)



(質疑応答)

AA (トップへの働き掛け)

経営陣やトップ層を巻き込んでいくには、具体的にどのような働き掛けをするのか。

(行政)

大石 (自分たちから障がいを理解する)

さまざまな障がい特性への理解が必要だろう。例えば聴覚障がい者は、周りとのコミュニケーションが取りづらく職場で孤立するケースがある。自分たちが周囲に呼び掛けて勉強会を開き、そこへトップも参加してもらってはどうか。

また、行政から会社としてどうあるべきだというのが明確に出されれば、会社にとっても、担当者にとっても非常に追い風になると思う。(企業)

BB (企業のメリットは何か)

企業として就労支援事業に取り組むメリットは何か。(行政)

大石 (多様性の社会的メリット)

正直言って直接のメリットはあまりないが、法定雇用率達成をコンプライアンスとして遂行している。ただ、時代の流れに合わせ企業の考え方も生産性や効率性重視から多様性志向へシフトしているように思う。色んな方が働く会社や多民族国家は、売上やGDPが高いというデータが示すように、健常者や障がい者、外国人の区別なくお互いに思いやりの心を持って一緒に仕事をしていくことでよい結果を生み、それがひいては社会のメリットにつながっていくと感じている。(企業)



平成27年度障がい者就労スキルアップ研修会(中日本ブロック)  
第2分科会「仕事を創る」

一般社団法人静岡県社会就労センター協  
理事長 三谷 末光

1. はじめに

2. 静岡セルブ協の取り組み

(1) 一般就労促進のためのスキルアップ事業

- ① 会社経営・雇用コンサル支援
- ② NPO・県内福祉事業所支援
- ③ 復旧会・社会福祉法人経営
- その他：
  - 遠州食品加工工場同業会理事
  - 外食産業風評対策委員会新会長
  - 静岡県中小企業同友会副理事長
- ④ 研修環境提供・産官学連携
- ⑤ ターゲット40歳以上女性、健康志向の10%程度
- ⑥ 収入方針・障がいの度合いや若者



## 静岡県ジョブコーチの 取り組み



静岡県障害者職場定着支援事業 受託  
認定NPO法人 浜松NPOネットワークセンター

しずおか障害者就労支援ネットワーク・浜松

山野 由香

“夢をつなぐ 歴史をつなぐ”

100th Anniversary  
夢のある元気な会社  
株式会社 **ソミック石川**  
ソミック石川は2016年に創業100周年を迎えます



## 浜松市における障害者優先 調達の取り組みについて

浜松市役所健康福祉部  
障害保健福祉課



会社 **ソミック石川**  
ソミックエンジニアリング