

# —障がい者の就労を考えるつどい 2018 報告書—

## 『見えにくいニーズを見える化するには』

～見えにくいニーズのある障がいへの理解と

合理的配慮を進めていくために～

◆日 時 平成 30 年 10 月 31 日（水） 13：30～16：30

◆場 所 武蔵野スイングホール レインボーサロン（11 階）

◆主 催 三鷹市・武蔵野市・ハローワーク三鷹

◆後 援 武蔵野商工会議所・三鷹商工会  
武蔵野市民社会福祉協議会・三鷹市社会福祉協議会

◆企画・運営 武蔵野市障害者就労支援センターあいる  
（社会福祉法人武蔵野千川福祉会・社会福祉法人武蔵野・特定非営利活動法人ミュー）  
三鷹市障がい者就労支援センターかけはし  
（特定非営利活動法人障がい者ワーククラブみたか）

# □目 次□

## 1. 開会挨拶

武蔵野市副市長 三鷹市長

## 2. 行政報告

「最近の障害者雇用の動向について」

ハローワーク三鷹 雇用指導官 田中 幸彦 氏

## 3. 基調報告

①「見えにくいニーズを見える化できる企業とは」

東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー 井上 量 氏

②「自分の困りごとを見える化するポイントとは」

ハローワーク三鷹 精神障害者雇用トータルサポーター 島津 奈津美 氏

## 4. パネルディスカッション

〈進行：東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー 井上 量 氏〉

①実践報告

オリンパス株式会社 人事部ダイバーシティ推進グループ 課長 龍田 久美 氏

②指定発言

障がい当事者から

③会場とのパネルディスカッション

## 5. 閉会挨拶

ハローワーク三鷹所長

## 6. アンケート集計結果

# 1. 開会挨拶

三鷹市 市長 清原 慶子

皆様こんにちは。三鷹市長の清原慶子です。障がい者の就労を考えるつどい2018に多くの皆様にご参加をいただきまして、主催しております武蔵野市、ハローワーク三鷹、三鷹市を代表して心から歓迎し、感謝を申し上げます。この障がい者の就労を考えるつどいは、ハローワークの皆様、すなわち厚生労働省東京労働局の皆さまの窓口で、まさに身近に地域で活躍していただいている皆様とそして、武蔵野市・三鷹市が一衣帯水の関係で取り組みを継続できています。今回は、武蔵野市障害者就労支援センターあいるを中心に企画をしていただき、三鷹市障がい者就労支援センターかけはしを中心にサポートをしながら今日の運営をさせていただきます。

何よりも、障がいのある方がそれぞれの能力と努力に応じて職業を通じて自己実現していく事、それを支えるのがこの障がい者の就労を考えるつどいのポイントです。障害者雇用率を上げるためでもありません。しかも、企業の皆様の社会貢献はもちろんですが、中心に障がいのある方を置いて、その皆様がいかにか、職業を通じて自己実現ができるか、それを企業の皆さんも地域の皆さんもそして自治体も一緒にパートナーシップとして考えて行きたい、そのためのフラットな場がこの障がい者の就労を考えるつどいです。本日は多くの皆さまにご参加のご応募をいただきましたが、すべての皆様にご参加いただけませんでしたので、今日ご参加いただいた皆様、ぜひ職場であるいは各機関で、団体で今日の得た情報や、また感じた思いを伝えていただければとありがたいと思います。

私からは3つのお話させていただきます。

1つは、障害者雇用率が偽られた今年こそチャンスだと思っています。数字で表すことではなくて、質で私たちは障がい者の就労を考えて行きたいと思っています。量から質への転換を、この量の数字が目される今年だからこそ、皆様と一緒に進めていきたいと思っています。

2点目、だからこそ見えないことを見える化するという今日のテーマが重要です。実は私は、内閣府の障害者政策委員会の委員を市長の一人としてしばらく務めさせていただきました。また、障害者総合支援法を成立させるまで障害者制度改革推進会議の一員でもありました。おかげさまで、障害者差別解消法を国が作っていただくそのプロセスに、障がい当事者の皆様たちと一緒に参加できたことを誇りに思っています。そこで、見える化するというのは合理的配慮を具体化するという事です。合理的配慮という言葉は極めて抽象度が高いものです。各職場の実情に応じて、障がいのある当事者の実情に応じて、その合理的配慮を考えていく事が必要です。

本日は、障害者雇用全体についてはハローワークの田中さんからお話を伺いますが、企業で見える化されているその取り組みについて、東京障害者職業センターの井上さんからお話を伺うことができますし、また島津さんからは、当事者がどうやったら見える化できるかというヒントをいただくことができます。さらに、オリンパスでまさにダイバーシティ、とりわけ精神障がい者の雇用についてご努力いただいている龍田さんから、企業の実践例を伺うことができます。見える化という言葉は普及していますが、その見える化の中身は本当に難しいものがあります。今日少しでも、障がい種別の多様化の中で、ぜひ皆様の合理的配慮の具体化のヒントを得られればと思います。

最後に3点目です。なによりも、障がい者の皆様を通して私たち全体、障がいのある人もない人も働き方改革が真に進んでいくものと思っています。障がいのあるなしに関わらず、職場は常に働きやすくなければいけません。障がいのある方の雇用を考えることを通して、人間全体が働きやすい職場を一緒に考えて行く、その力をいただければと思います。

結びにあたりまして、本日お忙しい中お集まりいただきました、すべての皆様のご参加に感謝し、皆様とともに障がい者の就労を考えることを通して、一人ひとりの人権の向上が図られることを確信して感謝のご挨拶といたします。今日は、有意義なひと時としてお過ごしください。どうもありがとうございます。

武蔵野市 健康福祉部長 森安 東光（松下玲子市長代読）

皆様こんにちは。後ろには松下市長の名前が書いてありますけれども、大変失礼かと思っておりますけれども、本日他の公務のために出席ができません。また、次第には副市長が参加をさせていただいてご挨拶を申し述べるという予定でございましたけれども、こちらも急遽公務が入ってしまいまして参加できなくなってしまいました。大変失礼かとは存じますが、市長から本日のつどいにあたりまして、メッセージを預かってまいりましたので、私の方で代読をさせていただければというふうに思っております。

本日は、多くの皆さまに障がい者の就労を考えるつどい2018にご参加をいただき、心から感謝申し上げます。本日は、他の公務のため出席できず申し訳ございません。お許し願います。

本市では、障がいのある方の社会的、経済的な自立を進め、企業への就労をサポートする目的で平成18年度 武蔵野市障害者就労支援センターあいるを設立いたしました。これまで、運営を委託している法人と連携を図りながら、障がい者の就職相談や就職準備支援、職場定着支援などを行ってまいりました。また、平成20年度より市役所内、庁内実習としてあいるから実習生を受けていれており、一般企業での就職を目指す、知的障がいや精神障がいの方に市役所各部署の業務を一周する機会を提供し、毎年4名前後の実習生を受け入れて、10年間で33名の受け入れを行ってまいりました。一般就労を目指す障がいのある方が職場環境を実際に体験することで、自身の適性や職場の雰囲気、課題について認識を深めていただく大変良い機会だと考えております。

さて、今年4月から障がい者の法定雇用率がアップいたしました。法定雇用率の算定基礎に精神障がいのある方が正式に対象となったために、発達障がいや高次脳機能障がいのある方を含む精神保健福祉手帳をお持ちの方の就労が、より活発化をしております。が、その反面、ニーズの見えづらさや様々な課題が一層表面化していると聞いております。本日は、この課題をテーマとして様々な取り組みやポイントをお話させていただきます。本市におきましては、今年4月に大人の発達障がいの方を対象とした地域活動支援センターコット、これはこのスイングのすぐそばにありますけれども、コットを開設いたしました。発達障がいや高次脳機能障がいの方の就労支援にあたっては、このコットや高次脳機能障害相談室ゆいっとなど多様な支援機関が、障害者就労支援センターあいると密に連携して、働くと暮らすの両側面から支援を行っているところでございます。しかしながら、当市の障害者雇用率が大変お恥ずかしい話ではございますけれども、法定雇用率に達していないことなど、市として取り組みが不十分な点、反省すべき点があると認識しておりますので、今後はより一層取り組みを強化して参りたいというふうに考えております。障がいのある方をはじめ、多様な方に対する理解を深めていくことは、障がいあるなしに関わらず、誰もが生き生きと働く職場づくり、地域づくりに繋がっていくと考えております。本日のつどいを契機として、今後の皆様の取り組みがますます広がっていく事をお祈り申しあげ、ご挨拶とさせていただきます。本日はご来場いただき誠にありがとうございます。

武蔵野市長 松下玲子代読でございます。ありがとうございました。

## 2. 行政報告

「最近の障害者雇用の動向について」

ハローワーク三鷹 雇用指導官 田中 幸彦 氏

### (1) 障害者の雇用状況

#### 障害者の雇用状況(1)

| 民間企業(法定雇用率2.0%) |        | 29年6月1日状況調査 12月12公表 |           |       |        |        |      |
|-----------------|--------|---------------------|-----------|-------|--------|--------|------|
|                 | 企業数(社) | 算定基礎労働者(人)          | 障害者数(人)   | 実雇用率  | 前年比    | 達成企業割合 | 前年比  |
| 全国              | 91,024 | 25,204,720.0        | 495,795.0 | 1.97% | +0.05P | 50.0%  | 1.2P |
| 東京              | 18,901 | 9,644,448.0         | 180,966.0 | 1.88% | +0.04P | 34.1%  | 0.9P |

#### 法定雇用率達成/未達成状況(全国)

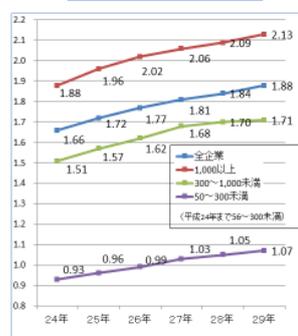


#### 法定雇用率達成/未達成状況(東京)

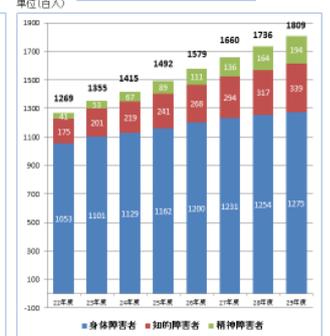


#### 障害者の雇用状況(2)

##### 規模別雇用率の推移(東京)

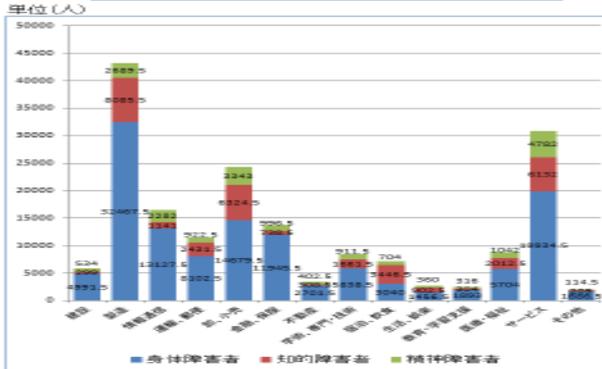


##### 障害別の雇用者数(東京)

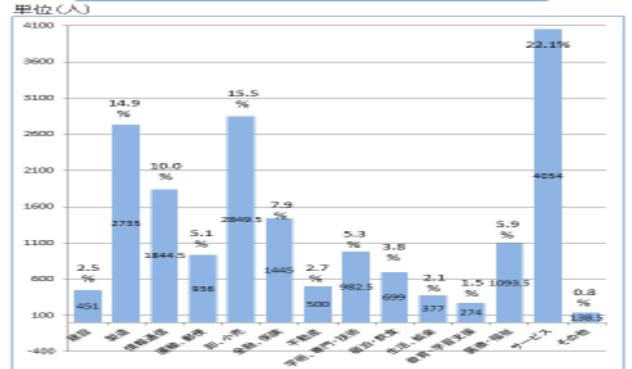


#### 障害者の雇用状況(3)

##### 障害別・産業別の雇用者数(東京)



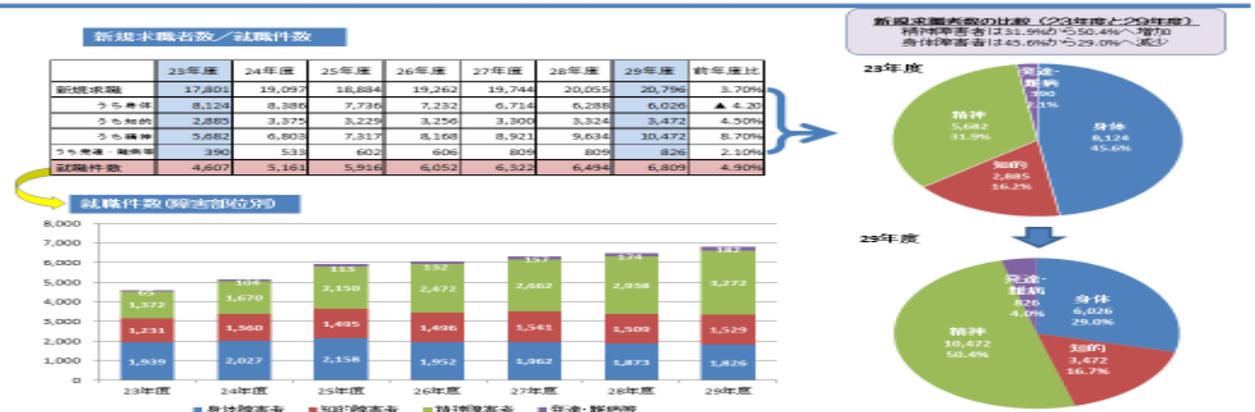
##### 産業別の新規雇用者数(東京)



- 資料は、平成 29 年 12 月に公表されたものある。
- 全国の雇用されている障がい者の数は、前年より増加。雇用率も前年度に比べ、増加している。東京都の雇用率達成企業の割合は、全国から引き離されているのが現状として表れている。企業規模が小さくなるにつれ、達成企業割合の差が大きくなる傾向にある。
- 精神障がい者の雇用者数の伸び率は、一番多く、雇用が進んでいる事が分かる。
- 東京都の産業別障がい者雇用者数は、新規の雇用者数(過去1年間に採用した方の数)と同様に、製造業・サービス業・卸小売業が3つの業種が柱となっている。

### (2) ハローワークの障害者職業紹介状況(東京都)

#### ハローワークの障害者職業紹介状況(東京)



- 新規求職者の割合は、平成 23 年度と平成 29 年度を比較すると、身体障がい者と精神障がい者の

割合が逆転している。就職件数も、精神障がい者が増加を続けている。

- 新規求職者・就職件数共に、身体障がい者の数は減少傾向。原因としては、既に在職中であること、高齢化、重篤化が進んでおり以前より就労が難しいことが挙げられる。知的障がい者については、毎年大きな増減はないが長期的にみると増加傾向。精神障がい者については、大きく増加、H26年度では身体障がい者を上回り、以降も増加の一途を辿っている。
- 身体障がい者以外の雇用に消極的な企業が多いことも感じている。障がい者の雇用に促進していくためには、知的・精神・発達障がい者の雇用に積極的に進めていく事が必要。企業への周知・啓発をしていく事が重要になってくる。⇒今回のつどいのテーマにつながる。

### (3) 障害者雇用促進法法定雇用率について

事業主のみならずへ  
**平成30年4月1日から 障害者雇用義務の対象に精神障がい者が加わりました**

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障がい者、知的障がい者に精神障がい者が加わり、あわせて法定雇用率も変わりました。

**障害者の雇用により、以下のことが期待されます**

共生社会の実現      労働力の確保      生産性の向上

**法定雇用率が、平成30年4月1日から以下になりました。**

| 事業主区分       | 法定雇用率        |             |
|-------------|--------------|-------------|
|             | 平成30年3月31日まで | 平成30年4月1日以降 |
| 民間企業        | 2.0%         | <b>2.2%</b> |
| 国、地方公共団体等   | 2.3%         | <b>2.5%</b> |
| 都道府県等の教育委員会 | 2.2%         | <b>2.4%</b> |

※ 今回の変更に伴い、障害者雇用義務の所管企業範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わりました。

**あわせて、精神障がい者である短時間労働者の算定方法が変わりました**

精神障がい者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障がい者である短時間労働者(※)に関する算定方法を、以下のように見直ししました。

精神障がい者である短時間労働者であって、雇入れから3年以内の方、又は精神障がい者保健福祉手帳取得から3年以内の方、かつ、平成35年3月31日までに、雇入れられ、精神障がい者保健福祉手帳を取得した方

**雇用率算定方法**  
 [対象者 1人につき] **0.5 → 1**

※ 上記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにご確認ください。

※1 通勤の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。  
 2018/10/31

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

- 平成30年4月から障害者雇用義務の対象に精神障がい者が加わった。障がい者が地域に一員として共に暮らし、共に働くことを当たり前にするため、全ての事業主は法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務がある。
- 障がい者の雇用を進めることで3つのことが期待される。
  - ① 共生社会の実現・・・障がい関係なく、意欲や能力に応じて誰もが職業を通して社会に参加できる共生社会の実現。
  - ② 労働力の確保・・・障がい者のできることに目を向けて活躍の場を提供することで貴重な労働力の確保につながる。
  - ③ 生産性の向上・・・障がい者がその能力を発揮できるように職場環境を改善することでその他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境を整えられる。
- 合わせて、精神障がい者である短時間労働者の算定方法が変わっている。

### (4) 障害者雇用率制度の概要

**障害者雇用率制度の概要**

法定雇用率の算定基礎の見直しについて(平成25年改正)

◎ 法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障がい者を追加【施行期日 平成30年4月1日】

◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。  
 ⇒ 施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間とし、精神障がい者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算上引き上げないことも可能。

※ 具体的な2019年度は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

【激変緩和措置の内容】

- 平成25年4月1日～平成30年3月31日  
 身体障がい者、知的障がい者を算定基礎として計算した率(2.0%)
- 平成30年4月1日～平成35年3月31日  
 身体障がい者、知的障がい者を算定基礎として計算した率と、精神障がい者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
- 平成35年4月1日以降  
 身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を算定基礎として計算した率

2018/10/31

**障害者雇用率制度の概要**

企業等における障害者雇用率(実雇用率)計算方法

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者である常用労働者の数}}{\text{法定基礎労働者数(常用労働者数 - 除外率相当労働者数)}}$$

※ 雇用義務のある身体障がい者及び知的障がい者に、精神障がい者を雇用している場合は、身体障がい者及び知的障がい者を雇用しているとみなし、企業における障害者雇用数を計算できる。(法第71条第1項)

※ 短時間労働者(週の所定労働時間が30時間未満)は、1人を0.5人としてカウント。(法第43条第3項)

※ 重度身体障がい者、重度知的障がい者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障がい者、短時間重度知的障がい者は1人としてカウント。(法第43条第4項、第5項)

【参考】障害者雇用率制度における対象障害者の変遷

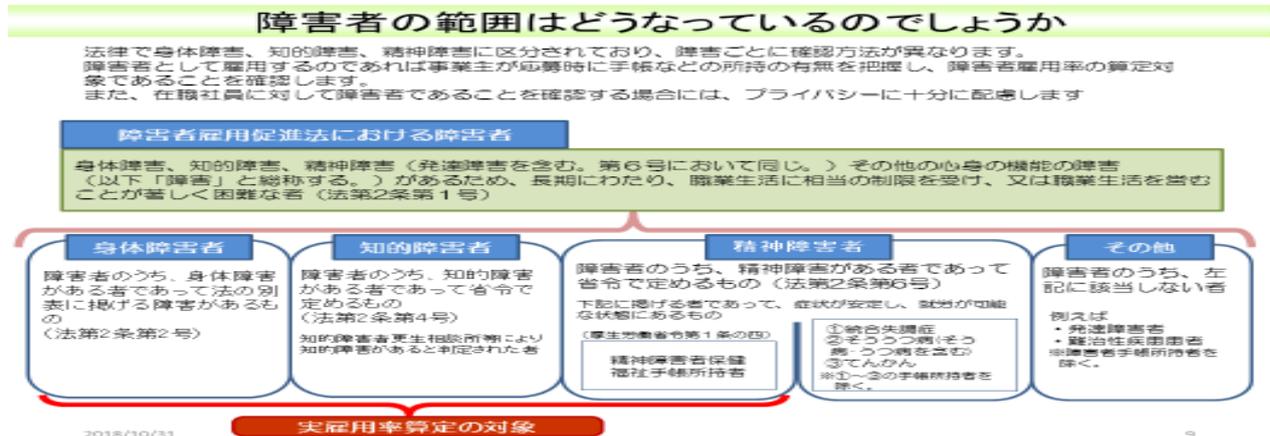
| 障害     | S51年 | S63年 | H10年 | H18年 | H30年 |
|--------|------|------|------|------|------|
| 身体障がい者 | ◎    | ◎    | ◎    | ◎    | ◎    |
| 知的障がい者 |      | ○    | ◎    | ◎    | ◎    |
| 精神障がい者 |      |      |      | ○    | ◎    |

◎が雇用義務(障害者雇用率)及び実雇用率の対象、○が実雇用率の対象  
 2018/10/31

- 法定雇用率の改正は平成25年に行われ、平成30年4月に施行された。

- ・ 雇用率算定については、精神障がい者の追加されたことで法定雇用率が引き上げられた。
- ・ 雇用率は原則5年ごとに見直しをされることになっているが、施行から5年（平成30年4月から平成35年3月まで）は猶予期間となっており、法定雇用率を“引き上げる”・“引き上げない”についての猶予期間を見ることになっている。
- ・ 本来、民間企業においては2.3%のところを激変緩和措置で2.2%になっている。
- ・ 平成30年4月から3年経過する日より前までは、さらに0.1%引き上げ、本来の2.3%になる予定だが、まだ具体的な時期は決まっていない。

## (5) 障害者の範囲



- ・ 障がい者別に手帳種別が異なる。障害者雇用率の算定とするためには障害者手帳を確認してほしい。
- ・ 企業での在職者に対して手帳を確認する場合には、プライバシーに十分に配慮することが必要。

### 障害者実雇用率の算定

| 時間区分<br>障害種別                    | 1週間の所定労働時間 |                  | 摘要                            |
|---------------------------------|------------|------------------|-------------------------------|
|                                 | 30時間以上     | 20時間以上<br>30時間未満 |                               |
| 身体障害者                           | 1カウント      | 0.5カウント          | 身体障害者手帳3級～6級、7級の障害が2以上重複      |
| 重度                              | 2カウント      | 1カウント            | 身体障害者手帳1級～2級、3級の障害が2以上重複      |
| 知的障害者                           | 1カウント      | 0.5カウント          | 愛の手帳(東京)の3度～4度                |
| 重度                              | 2カウント      | 1カウント            | 愛の手帳(東京)1度～2度、3度～4度で重度判定を受けた者 |
| 精神障害者<br><small>重症度の別なし</small> | 1カウント      | 0.5カウント ※        | 精神障害者保健福祉手帳1級～3級手帳所持者のみ算定     |

<参考例> 常用労働者数120人（うち、身体0人、知的1人、精神0人）  
短時間常用 20人（うち、身体0人、知的0人、精神1人） ※30年4月～短期算定特例

**2.0カウント**

(知的1)+(精神(短)1)

企業の実雇用率 =  $\frac{2}{120+20} = 1.54\%$   
小数点以下第3位四捨五入 (不足0人:法定雇用義務達成)

【法定雇用義務人数】  
120人×2.2%=2.64人  
∴2人(小数点以下切り捨て)

10

## (6) 障害者実雇用率の算定

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間～30時間未満、30時間以上と2つの縦のラインに分かれている。
- ・ 身体・知的障がい者では、重度とそうではない方のカウントが分かれている。精神障がい者については、重度という観点がない。
- ・ 精神障がい者は30時間未満で0.5カウントだが、この4月から特例として、3年以内の雇い入れの方については、0.5カウントが1カウントになる。

(7) 精神障害者の雇用を進めていくために

< 障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている事業者の皆さまへ >

全国各地で **精神・発達障害者しごとサポーター養成講座** を絶賛開催中！

精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「**職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること**」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られていました。このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を開催しています。

**精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要**

- 内容：「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- メリット：精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- 講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- 受講対象：企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。

- ※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。
- ※ 講座の開催日程は、東京都労働局職業安定部職業対策課にお問い合わせください。（03-3512-1664）
- ※ 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を講座予定です（数に限りがあります）。

**事業所への出前講座もあります**

ハローワークから講師が事業所に出向きます。また、**精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。**

※ 詳しくは、東京都労働局職業安定部職業対策課にお問い合わせください。（03-3512-1664）

ご質問  
ください

- 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成は、広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、精神・発達障害者にとって働きやすい職場環境づくりを推進し、「障害者と一緒に働くことが当たり前の」社会になることを目指しています。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

- ・ 見えにくい障害として理解していただくために、一般の従業員を対象に精神障がい者・発達障がい者に関して正しく理解していただくための出前講座を行っている。問合せ先は、各ハローワーク雇用指導官になっている。
- ・ 東京労働局主催の就労講座については、東京労働局のホームページを確認してほしい。

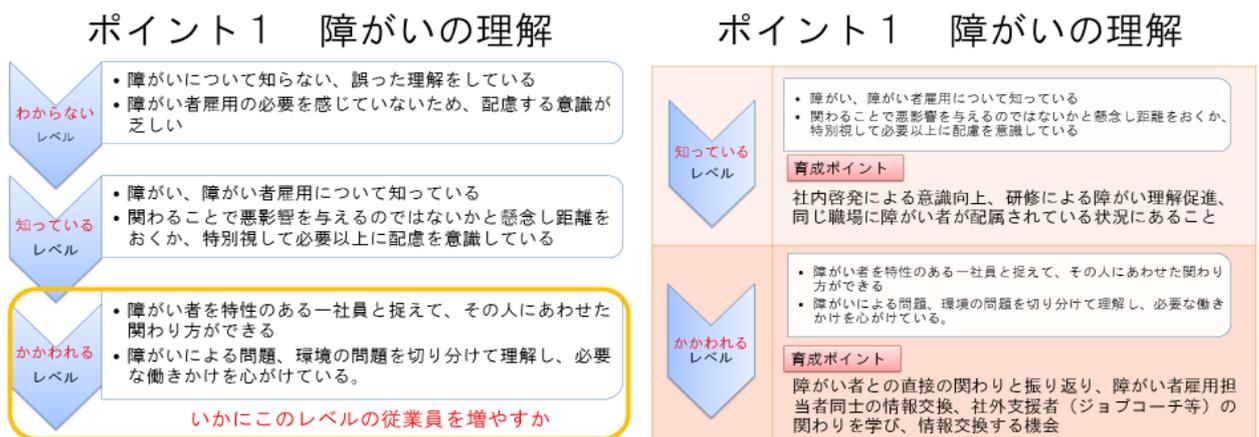
### 3. 基調報告

#### ① 「見えにくいニーズが見える化できる企業とは」

東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー 井上 量 氏

- ・ 企業にとって、個々の抱えている困り感が引き出しにくい・見えにくい状況を、会社や職場がいかに早く見える化し対応できるかが重要になる。
- ・ 雇用の対象が、身体・知的障がいに加え、精神・発達・高次脳機能障がいにも広がっている。障害者雇用の雇用率では障害者手帳の有無がポイントになるが、差別禁止・合理的配慮の点においては、診断の有無がポイントになってくる。今まで以上に幅広く障がいを認識し対応していく必要がある。
- ・ 障がいの対象が広がったことで特性が多様化し分かりにくくなっている。そのため、ニーズが多様で見えにくいことに繋がっている。
- ・ 精神障がい者の職場定着の視点で見ると、他の障がいに比べ低調である。1年後の定着率は49.3%と示されており、個々のニーズが見えにくく職場の中でマッチせず体調を崩し退職してしまうケースが多い。
- ・ 障がい者求人や週20～30時間未満での求人、支援制度の活用や就職前に訓練を受けていると定着率が向上していくというデータもある。事前に働くための準備をしていて、企業にどのような事を願うのか、どんな配慮を求めているのかなどを明確化されている・見える化されている方や短時間勤務に対応していたり、配慮を講じていたりする企業においては定着率が高い傾向がある。
- ・ 企業における採用段階では、雇用に対する焦りが準備不足に繋がったり、仕事の切り出しが不十分、現場職員の理解が十分に及んでいない場合も、個々の障害者への対応が不足してニーズに対応できないという事が起こる。
- ・ 定着段階においても、採用したことに満足し、本人の日常的变化に気づかないケースや、配慮事項が職場内で共有されておらず行き届かない、現場職員の理解がないこともニーズに対応できない結果になってしまう。

⇒具体的に企業が見える化の実現に向けてどのような方策を立てたら良いか、以下の5つのポイントにまとめ、整理してみた。



#### (1) 見える化の実現に向けた方策～ポイント1 障がいの理解～

- ・ **わからないレベル**：障がいについて知らない、誤った理解、誤解をしている方。障害者雇用の必要性を感じていないため配慮する意識がそもそもない方。
- ・ **知っているレベル**：障がい・障害者雇用について知っているが、関わることで悪影響を与えてしまうのではないかと心配し、距離を置いたり特別視してしまい、必要以上に配慮しよう、やっつけあげようとしてしまう方。その結果として、十分な働きをしてもらえないことが起こる。  
⇒研修・社内啓発を行うことで理解を促進することができる。
- ・ **かかわれるレベル**：障がい者を特性のある一社員として捉え、その人に合わせた関わり方ができ

る方。同じ社員として、一部障がいがあることを理解できる従業員のことを指す。  
 ⇒直接の関わりを振り返る、障害者雇用担当者同士が情報交換できる、社外支援者と情報交換する機会があるとかかわれるレベルの方を増やすことができる。

## (2) 見える化の実現に向けた方策～ポイント2 コミュニケーション～

### ポイント2 コミュニケーション

採用後、職場の上司が2ヶ月～3ヶ月に1回は面談を実施して、ご本人の状況や感じていることを確認できると良い。

#### コミュニケーション

手段  
 ○日々のコミュニケーション  
 ○面接によるコミュニケーション  
 ○日誌、報告書等によるコミュニケーション  
 ・  
 その人にあわせた手段を提供できるか

**情報収集**  
 仕事や体調のこと  
 困っていること  
 配慮してほしいこと

**情報伝達**  
 職場や仕事のこと  
 やってほしいこと  
 できること、できないこと

| 確認ポイント               | 状況や本人の希望            | 対応・配慮                        |
|----------------------|---------------------|------------------------------|
| 業務について               | 時々疲れを感じて、ミスが出ることもある | 休憩のタイミングを変更する                |
| 職場環境について<br>人間関係について | 周囲の人にどう思われているか不安    | 面談時に同僚にも同席してもらい、仕事の出来映えを確認する |
| 通勤について               | 特に問題なし              | ・                            |
| ・                    | ・                   | ・                            |

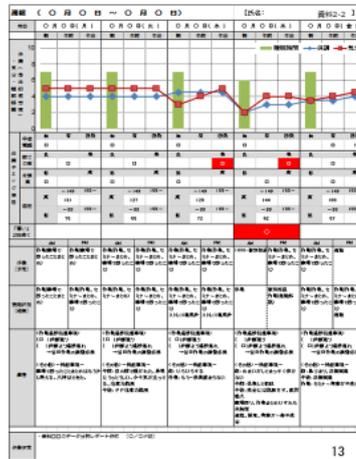


例：ヒアリングシートを使った面談

上司に報告・相談しやすくする工夫  
 ↓  
**週報の活用**

一見では見えづらい日々の調子を上司に伝える手段として「週報」を活用。

- 体調の波
  - 業務の進捗
  - 気になりごと
- 上司と共有しやすくなりました。



### ポイント2 コミュニケーション

聴くこと

伝えること

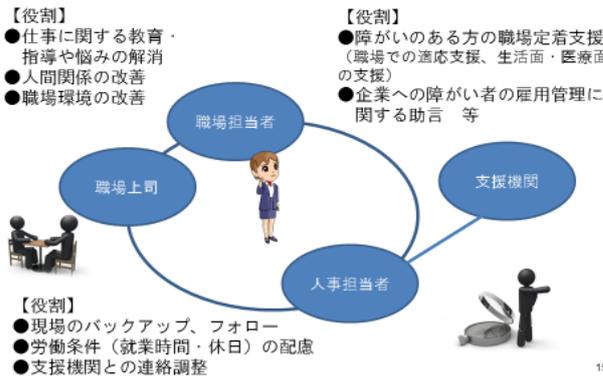
バランスよく行うことがポイント

個々の障がい者から必要な配慮を聞き取りつつ、  
**一人の働き手**として努力してほしいこと、  
 期待していることを的確に伝える必要がある。

- 日々の会話でのコミュニケーション、場面設定したコミュニケーション、言葉以外（日誌・報告書・メールなど）でのコミュニケーション、それぞれの機会を設定し、情報収集・情報伝達を行う。
- 企業では、職場の上司が2～3か月に一度面談を行い、ご本人の状況や感じている事を確認することをやっている事例がある。業務や職場環境・人間関係、通勤など働く上で大切なポイント抑えながら状況や希望を聞き、できる配慮を相談していく事が大事。定められた機会を使うことで障がいのある方が自身のニーズを見える化できると考えられる。
- 上司に報告・相談する工夫としては、日誌・週報の活用がある。体調の数値化、考えていること、生活リズムの状況などを週1回提出する。すると、体調の波、業務の進捗、気になる事などをお互いに共有できる機会となる。
- 障がいのある方のニーズを聴くことに偏りがちだが、会社として必要なこと・やるべきこと・やってほしいこと・変えてほしいことを直接伝えることで関係性を築くことができる。伝え方としては、伝えた意味・理由を添えて冷静に伝える、ダメだしただけではなくできている事も合わせて伝えるなど工夫をする必要がある。

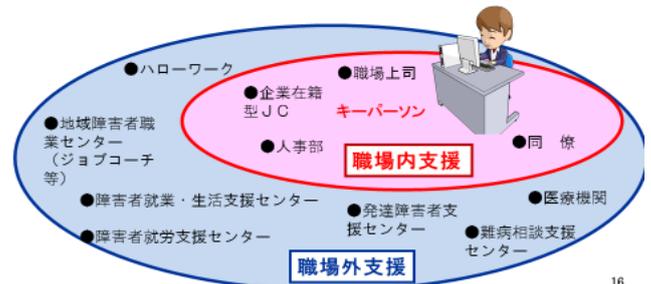
(3) 見える化の実現に向けた方策～ポイント3 連携～

ポイント3 連携



ポイント3 連携

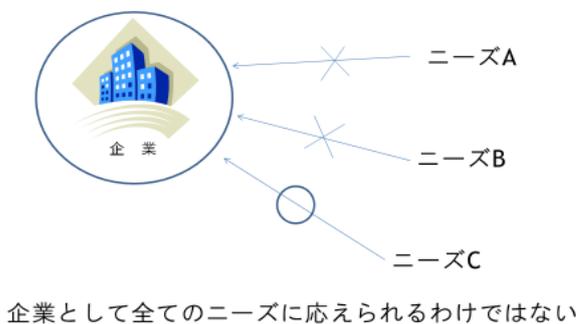
障がい者の職場定着のためには職場内支援に加えて、職場外支援を有効に活用することが勧められます。企業として障がい者の支援体制の強化を検討しましょう。



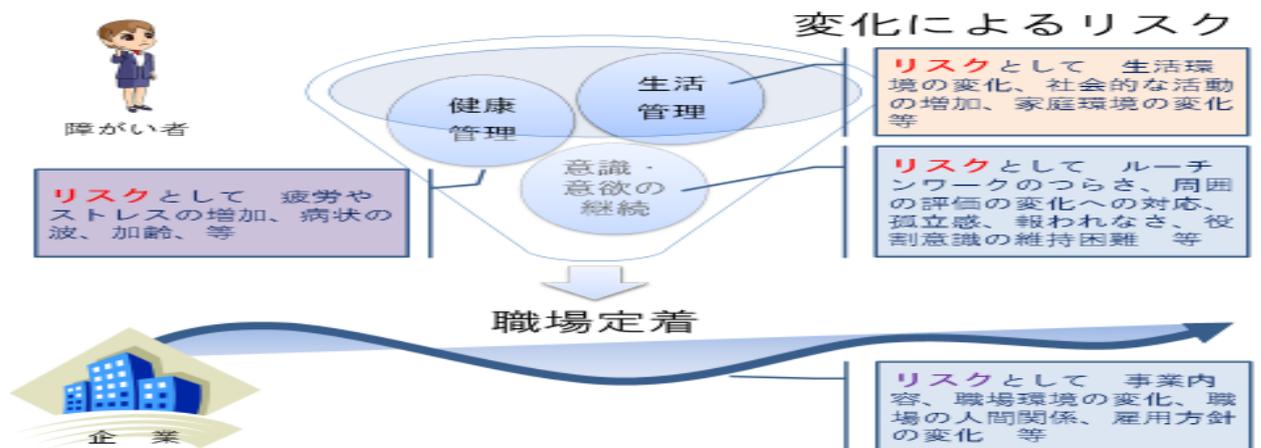
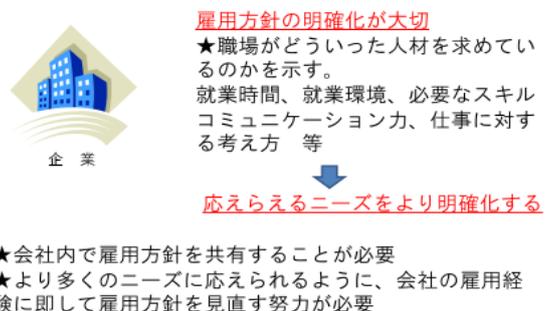
- ・会社の中・職場の中だけではなく、企業の全体の中での連携が必要。
- ・職場の方だけでは限界があり、労働条件の部分は人事部にお手伝いいただくなど、企業の中でも役割分担をしながらご本人とコミュニケーションを取って、必要な事を伝えたり必要な事を聞いたりしていく。
- ・職場外の支援者の活用も勧められる。生活面や医療面など会社だけではフォローしきれない部分を支援機関との連携の中で見える化していくことも必要になる。
- ・職場内外の支援を組み合わせ、ご本人に合わせてマップを作っていくことができれば良い。

(4) 見える化の実現に向けた方策～ポイント4 雇用方針の明確化～

ポイント4 雇用方針の明確化



ポイント4 雇用方針の明確化



- ・企業は全てニーズに応えられるわけではない。利益を追求していく中で、どのような人に働いてもらいたいのか、どんな働きをしてもらいたいのかは、利益につながるものでなければならない。企業は答えられるニーズを明確化し、求める人材も合わせて明確化していく事が必要。
- ・雇う際には、どのような仕事があるのか、どのような役割があるのか、勤務時間、どのよう

な環境が用意できるのかなども明確化していく事でジョブマッチングに繋がる。

- ・ 求人票を活用する、企業説明会を設ける、職場実習や採用前実習を行うことも求める人材の明確化・マッチングに有効である。
- ・ 雇用方針は、職場内でも共有しておくことが大切である。
- ・ 企業としての方向性を持っている中で、応えられるニーズを常にリバイスしていくことも必要である。

## (5) 見える化の実現に向けた方策～ポイント5 変化を捉える～

### ポイント5 変化をとらえる

時間とともに企業・障がい者の状況・状態の変化があります



**変化があることを前提に、適時ニーズを捉えて職場定着を目指した方策を検討、実行する必要があります。**

- ・ 採用後、障がいのある方が長く働いていく中でどのような事が起こるか想像してほしい。長く働いていると、年齢やライフスタイル、健康状態なども変化していく。それらは、長く働くことを揺るがすリスクになる場合もある。そのような変化があることを理解し、どのようにしていく事が必要か考えておくが良い。
- ・ 定着している企業の共通要因として、以下が挙げられる。

### 職場定着の要因から考える

例：精神障がい者の職場定着の共通要因(抜粋)\*～3年以上の職場定着事例より～

#### 障がいや症状に対するセルフマネジメント

- ◆ 定着者の疲労や緊張、ストレス等に対して、自分でモニタリング（例：「不調のサイン」「ストレス・疲労」等に関する自己チェックの習慣化、上司と「連絡ノート」の共有等）
- ◆ 精神科医療機関と適宜、情報共有を実施 → 大きく崩れないために

#### 「無理をさせない」雇用管理方針の継続

- ◆ 定着者に対する労働時間の延長や職域の拡大による生産性の増進等への自制
- ◆ 現状維持志向の定着者の「労働観」や「就労態度」の承認・支持

#### ポジティブフィードバックの実践

- ◆ 作業遂行上の望ましい結果に対する肯定的な評価のみならず、職場の「暖かい受け入れ姿勢」や「（定着者の）社内の存在意義や意味」等に関する評価を含む。

#### 職務とのマッチング

- ◆ 受け入れ後の初期段階以降も、適宜、就労支援担当者と企業担当者が定着者の職務適応過程に関する情報交換を実施（実効的な連携によりマッチング精度が向上）

\*【出典】 高齢・障害・求職者雇用支援機構「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究」（2014.3）

## (6) まとめ

### まとめ

- ・ 障がい者のニーズを見える化することが大切
- ・ 見える化するためには前提として障がい者に「かかわる」ことが必要。
- ・ 見える化するコミュニケーション、雇用管理をスムーズにする連携が大切。
- ・ 企業が応えられるニーズを明確にする。
- ・ ニーズが変化することも前提として対処することが必要

## ② 「自分の困りごとを見える化するポイントとは」

ハローワーク三鷹 精神障害者雇用トータルサポーター

島津 奈津美 氏

- ・ 精神障害者雇用トータルサポーターの役割は、来所者に直接求人を紹介するのではなく、主に、精神障がい・発達障がいの診断を受けている方で、「働きたいが不安」「これまでの就職活動が上手くいかなかった」という方の相談を担当している。
- ・ 窓口には、「困ったことはないけど障害者手帳を取得したので障害者求人に応募したい」「障害者求人なら、採用されやすいのかな」「障がいがあるから会社の方が優しくしてくれる」という思いを持つ方がみられる。
- ・ “優しくしてくれる”というのは、人それぞれ捉え方が違うため、会社の方にとって曖昧でどうすれば良いかわからないということが起きる。“優しくしてもらおう”を「自分にとって必要な配慮を受ける」と置き換えると具体的な話ができるようになる。ただし、会社にも答えられるニーズと答えられないニーズがあることは知っておいてほしい。
- ・ 障がい者全員に共通する配慮事項はない。働く中で人としてお互いを尊重し合う姿勢は、障がいの有無に関係ない。配慮事項をまとめる際には、現在困っている事や過去に困っていたことを確認しながら必要な事を整理し見える化していく。その際の確認ポイントを以下で紹介する。

### (1) 確認ポイント① 日中活動の安定度

2

#### 確認ポイント①

#### 日中活動の安定度

- ・ 起床時間帯
- ・ 日中の眠気
- ・ 外出の頻度
- ・ 疲れ具合

- ✓ 朝、決まった時間までに布団から出ているか。
- ✓ 日中、起き上がれないほど眠くなったりしないか。
- ✓ 通勤、他人とのコミュニケーションを考えて外に出ているか。
- ✓ すごく疲れていても一晩で回復できるか。

- ・ 働くとなると、決まった時間に出勤し、一定時間仕事をしなければならない職場がほとんどなので、日中活動の安定が大切である。
- ・ ご相談の中で「就職が決まれば起きられるから大丈夫」という方がいる。目的があれば実行できる方もいるが、障害者雇用に取り組もうという会社では、採用した以上、大きな体調の崩れなく働いてほしいと思っているため、就職すればきちんと出勤できる「かも」という予測だけで採用するのは心配である。  
⇒この場合の困りごとは、日中活動の安定に関する実績がないということ。実績がないことで採用面接では不利になる恐れがある。一定期間、決まった時間に外出できていると実績になる。就労支援などの施設に通所することも有効である。初めから上手くいかななくても、見えてきた課題を解決できる工夫（眠くなる時間帯に動きのある作業をお願いするなど）を見つけ出すことができるかもしれない。

## 確認ポイント②

## コミュニケーションのスタイル

- ・ 他人と付き合う中で、苦しい気持ちになってくる。
  - ・ 突然、通所や出勤ができなくなることがある。
  - ・ 自分の就職先は「非効率で変な会社」ばかりだった。
  - ・ しばしば周囲とケンカになってしまう。
  - ・ 相手の話が聴き取れないことがある。
  - ・ 自分の話が相手にうまく伝わらないように感じる。
  - ・ 自分の夢や希望を、周りの人は理解してくれない。
- ・・・ e t c .

- ・ コミュニケーションが苦手という方は、その方のコミュニケーションスタイルは、ご自身が過ごしてきた集団の中で少数派（マイノリティー）だったのかもしれない。
- ・ 事例①：就職したが、だんだん苦しい気持ちになり、出勤できなくなってしまい退職してしまった場合。どんな時に苦しい気持ちになるのか、例えば「周りの人に嫌われていると思って辛い」、「期限までに仕事が終わらないどうしようというストレスが辛い」などが挙げられる。辛い“気持ち”だけではなく、辛い“状況”になる事もある。その際、相談事がある時に自分のタイミングで相談する社員ばかりだったら、辛い悩みを抱えているということに気づいてもらえないかもしれない。逆に、困り事があってもタイミング良く相談するのが苦手な社員ばかりだったら、定期的な相談の場面が当たり前のように設定され、特別な配慮ではない場合もある。少数派ゆえの不便さもあるのではないか。
- ・ 事例②：以前働いていた会社が変わった、指示の仕方がおかしく非効率的だったため指摘したら上司と喧嘩になったという場合。仕事において、指示はお互いのズレが無いように明確になっていたほうが良い。しかし、その会社には「細かい指示でなくても、これまでの経験で指示内容を推測する」という社員が多かったら、細かく指示する時間をもったいないという認識になってしまうかもしれない。その場合、細かい指示を必要とする社員が少数派になってしまう。
- ・ その他にも、話を口頭より文字に書かれている方が理解しやすい方や話のポイントを絞る事が苦手な方もいる。また、長期入院などで生活体験がある時期に不足をしていると、大人にしては現実離れした就職希望をする方もいる。
- ・ この例は良い・悪い、優れている・劣っているという事ではなく、全体の中で少数派なので生活する上で不便、障害者手帳を取得しているということになる。良い・悪いではなく、特性が少数派であるということ。少数派がいつも我慢する必要はない。しかし、多数派は少数派の困りごとに気付かない事があるため、少数派の方は特徴・特性や配慮事項を整理して伝えられるように見える化しておくといい。

## 確認ポイント③

## 自分はなぜ働きたいのか

- ・ 働くことが自分の幸せにつながりますか？

## 【例】

希望：有名な企業に正社員として就職したい

理由：家族に喜んでもらいたい（認められたい）から

行動：条件に合う企業のみ応募する

- ・ 「家族に認められることが自分の幸せ」なら、家族が喜ぶような選択肢は1つだけでしょうか？

- ・ 資料の例は、窓口でよくある相談内容である。
- ・ スライドの例の方は、家族の幸せが自分の幸せと考えるため、有名企業を受けるが、採用までの門が狭く就職活動期間が延びる。すると、ご家族から「選り好みしているのではないか」と厳しいことを言われてしまう。ご家族から話を聞くと、「有名企業に入れると良いというのは一般的な話で、本人に合う会社に就職してほしい」というのが希望であった。もしかしたら家族の幸せ・家族に認められるのが自分の幸せであったら、有名企業や正社員にこだわらなくてもよかったのかもしれない。就職したいという目標のその先にどんな幸せをイメージするか。今、自分が目標達成のために動いているものがその幸せにつながるのか。幸せにつながる行動が適切に選べていなかったら困りごとである。
- ・ 有名企業に勤めた場合でも、1週間でやめてしまったら家族はがっかりしてしまう。よく家族と話し合っていたら、長く勤められる会社を選んでいたかもしれない。家族に認められるのが自分の幸せだったらその選択肢は1つではないかもしれない。
- ・ 企業で採用を行っている方に不採用の理由をお伺いした時に、「就職したいという気持ちが伝わってこなかった」とお答えいただいた時があった。働くことがどのように自分の幸せにつながるのか自分の答えをまとめておく自信を持って面接に臨めるかもしれない。

#### (4) 確認ポイント④ 医療機関の活用（体調コントロール）

5

##### 確認ポイント④

##### 医療機関の活用（体調コントロール）

- ・ 主治医は、就職を希望していることを知っているか。
  - ・ 主治医に、体調が悪化した時の対応を確認しているか。
  - ・ 主治医から処方されても「飲んでいない薬」はあるか。
  - ・ 「通院・服薬は必要ない」場合、医療機関から根拠と共に明確な説明を受けているか。
- ・ 障がいに関係して通院をしている方は、主治医の先生とのコミュニケーションが大切。
  - ・ 会社と就労支援機関が連携して雇用管理を行う例は多いが、会社と主治医が連絡を取り合う例は一般的ではない。会社としては、社員が体調を崩してしまう事が心配なため、日ごろから十分に主治医とコミュニケーションが取れていて、体調の変化や波をできるだけ小さいうちにコントロールできる人を採用したいと考える事がある。
  - ・ ハローワーク窓口では服薬を聞くことがあるが、薬名を知りたいのではなく、飲んでる薬がどの症状に効くのかをご自身で理解できているか、主治医の説明に納得しているのかを知りたいと思っている。
  - ・ 服薬管理は自分で判断するのではなく、医師と相談して行ってほしい。医師が忙しくて十分に相談できないという困りごとに対しては、相談したい事をあらかじめ紙に書いて渡すなどのアドバイスをハローワーク窓口では行っている。

#### (5) おわりに

6

##### おわりに

- ・ 支援機関を利用することで「自分の困りごと」が見えてくることもあります。
- ・ 就職する前に「自分の困りごと」を確認しておくことで「困り感」を減らす具体的な準備活動につながります。
- ・ 「困りごとの発見」は、自分が関係する企業や支援機関に相談を持ちかけるきっかけにもなります。
- ・ 企業や支援機関と一緒に「困りごとの軽減」を目指すことで、お互いの事情をいっそう理解できるようになります。

- ・ 困りごとは作り出す必要はない。隠れている困りごとに自分自身が気付くことで、就職活動や就職後のトラブルを避けることに繋がる。支援機関を利用して、支援者との相談の中でアドバイスを受けたり、他人との触れ合いの中で自分の自由が制限されるという体験することで隠れていた困りごとが見えるかもしれない。
- ・ 就職前に困りごとを確認しておく、自分にとって必要な配慮事項を会社をお願いしていくなど、困りごとを減らす具体的な準備に繋がる。
- ・ 困りごとを発見することは、自分が関係する企業や支援機関に相談を持ちかけるきっかけになる。また、一緒に困りごとや困り感を減らしていく事で、会社・ご本人・支援機関などお互いの事情をより一層理解することができ、信頼感が強くなっていく。
- ・ 困りごとは隠すものではなく、まずご自身が困りごとを理解して、必要に応じて周りの方にそれを伝えて協力してもらう事が、就職活動やその後の職業生活を安定・成功させる鍵だと考える。

## 4. パネルディスカッション

〈進行：東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー 井上 量 氏〉

### ① 実践報告

オリンパス株式会社 人事部ダイバーシティ推進グループ 課長 龍田 久美 氏

#### (1) 企業概要

##### 会社概要

- ・ 商号 : オリンパス株式会社
- ・ 設立 : 1919年
- ・ 連結売上高 : 7,865億円 (2018年3月期)
- ・ 株式上場 : 東京証券取引所 市場第一部 (証券コード: 7733)
- ・ 連結従業員数 : 35,933人 (2018年3月末)
- ・ 連結子会社数 : 96社 (2018年3月末)



##### 経営理念

私たちの存在意義  
世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現



Copyright Olympus Corporation OLYMPUS

##### オリンパスを構成する事業セグメント



Copyright Olympus Corporation

Copyright Olympus Corporation OLYMPUS

##### 本社地区(東京)の主要拠点



Copyright Olympus Corporation

#### (2) 障害者雇用の体制

- ・ 以下の5社が障害者雇用の特例グループとして活動している。
- ・ その他、45名以上の従業員がいる関係会社は7社ほどあるが、雇用率に関しては本社で管理をしている。

##### 障がい者雇用の特例グループ



他、45名以上の従業員がいる関係会社7社

OLYMPUS

##### 障がい別の雇用率

1. オリンパスサポートメイト (株)

2. オリンパス (株)



特例グループ全体 雇用率: 2.17% (6月現在)

OLYMPUS

- 1) 特例子会社 オリンパスサポートメイト株式会社について
  - 働きやすい環境づくりに注力しているのが特例子会社の特徴である。

### 1. 特例子会社について

| オリンパスサポートメイト (株) |  | 2009年設立 | http://www.olympus-supportmate.jp |
|------------------|--|---------|-----------------------------------|
| 資本金              | 1,000万円 (オリンパス100%出資)  |         |                                   |
| 売上高              | 3億2千万円 (2017年)   |         |                                   |
| 従業員数             | 108名 (内障害者89名) 2018年10月1日時点  |         |                                   |
| 代表者              | 代表取締役社長 岩田 神二 (いわた しんじ)  |         |                                   |
| 主な業務             | ①オリンパス施設内の清掃 (独身寮清掃含む)<br>②オリンパス事業場内のメール業務<br>③事業場内の空容器ペットボトル回収 (外部からの受託)<br>④PCクリーニング作業<br>⑤有機肥料作業<br>⑥駅前花壇のサポート (ボランティア)<br>⑦東京事業Gにて事務作業 |         |                                   |
| 主要拠点             | 八王子 (2拠点)、長野、東京 (笹塚)   |         |                                   |

### 環境整備と行動指針

- 障がい特性に応じた雇用管理と働きやすい環境
  - 働きつづけるために必要な、関係構築・業務の安定・育成プラン (研修・検定制)
  - 指導員は5.5人に1人の配置



### 育成への取り組み

- 清掃検定**
  - 年に1度(年度末)実施
  - 合格者は歓迎会(4月末)で表彰
- 自己評価面談**
  - 3ヶ月に1回、指導員との個別面談
- チーム研修**
  - 毎月1回行い、その内容は就業規則やルール、モラル・マナーについて
  - 業務改善のための提案や7つの約束
  - 作業時の報告・連絡・相談の定着

| 研修内容 |                   |
|------|-------------------|
| 4月   | ビジネスマナー①(社会人として)  |
| 5月   | ビジネスマナー②(職場の人間関係) |
| 6月   | 雇用契約と就業規則         |
| 7月   | コミュニケーションスキル      |
| 8月   | 情報セキュリティ          |
| 9月   | セクハラ防止            |
| 10月  | 困ったときには           |
| 11月  | 自分の健康管理           |
| 12月  | 作業の手順確認           |
| 1月   | 自分の身を守る           |
| 2月   | SS活動について          |
| 3月   | 1年の成長を振り返ろう       |

※ 支援機関、ご家族、医療機関や産業界との連携など手厚く支援。

### コミュニケーション活動

- バス旅行、多摩地域スポーツ大会、フォトクラブなど多くの年間行事を通じてコミュニケーションを楽しみながら、人間関係と仲間づくりを学ぶ。



- これまでの知的障がいの方が働きやすい環境作りに加え、今年度4月には精神障がいの方々も働きやすい職場を作った。
- 現在は、10名と指導員2名・管理職1名で働いている。仕事内容な、それぞれの技量が必要となるものが多い。
- 働き続ける課題においては、身体障がい・知的障がい・精神障がいに関わらず、基本になってくるものである。

### 東京事業グループの新設

- 2018年 精神障がい者が指導スタッフとともに多様なサービスを提供する組織として新設

**ひとり人が考えて行動し、幅広いサービスを提供しています。**

オリンパスグループの特例子会社として、主にグループ各社からの多様なニーズに、迅速かつ柔軟に対応し、幅広い業務を請け負っています。

**主な業務例：**

- 金融機関財務資料などのPDF化
- 冊子など発送・回収・配布・裁断
- 納品書作成 発送
- 情報検索と調査報告書作成
- アンケート集計とグラフ化

人事課 ダイバーシティ推進グループ

ダイバーシティ情報・検定・報告

**業務内容**

人事課 ダイバーシティ推進グループからの依頼で、ダイバーシティに関する検定と報告を行っています。

検定実施要領、75%以上の合格を目標とし、検定の合格者に対する表彰・報告を行います。

検定の準備・実施・報告の業務を担当し、検定の結果を報告します。

検定の結果を報告し、検定の結果を報告します。

検定の結果を報告し、検定の結果を報告します。

### 働き続けるための課題

- 基本的なモラル…善悪を判断した行動
- 働く意欲…職場になじみ、業務を進めようという意欲
- 従事する業務を行うに十分な体力…
  - 通勤も含め勤務時間の間、集中して業務に取り組める体力
- 客観に自分を見る力…
  - どんな配慮が必要か伝えられる。
  - 強みを生かし、弱み改善の努力ができる。
  - 自分の成長目標を持てる。
  - 周囲の人との関係を保てる。
- 生活リズム、習慣が就労を可能にしているか…
  - 睡眠、入浴、身だしなみを整え、朝食をとるといった生活習慣
  - 就業的生活リズム

- 2) 本社 オリンパス株式会社について
  - 業務内容は、ご本人の特性・能力に応じて社内全体で切り出しを行っている。

## 2. オリンパス (株) の方針

### ● 行動規範

国際的に認められた人権を尊重し、あらゆる企業活動において、人権、信条、性別、年齢、社的身分、門地、国籍、民族、宗教または障害の有無等に関する差別的言動を行いません。

### ● ダイバーシティ推進グループの役割

企業の持続的成長のためには、多様な人材の「個人の成長」と「生産性向上」が重要であると考え、すべての従業員が能力を発揮できる状態を実現するために多様な人材の活躍を支える制度や施策の立案と推進を行う。

- ご縁で入社していただけたので、働き続けること、成長していくことをサポートしていく。
- 現場管理職（職制）においては、理解不足・受け入れに対する抵抗感はなかなか払拭できない。マネジメントの負荷もあるため、こちらもサポートが重要になる。

### 障がい者雇用におけるポイント

- 個人の能力を発揮しながら、働き続けることができる支援（定着・成長）
- 現場の管理職の受け入れに対する抵抗感の軽減と、マネジメント負荷の支援

#### 現場の課題

- 働きやすい環境（こころからだ）
- 障害への理解不足、不安がある
- 障害と両立して働きたい
- マネジメントの時間がかなり大変
- 成長したい人と成長期待が重荷の人
- こころのストレス

#### ご本人への支援

#### 管理職への支援

### 職制への支援

#### ①新規採用者の人件費管理

新規採用者の人件費を人事部で一括して予算管理することで、現場の管理職の負担を軽減。

#### ②障がい者向け業務の開拓

人手が足りず、やりたいのに着手できていない業務や外部委託している業務について職場にヒアリング。障がい者に能力発揮いただくことで、現場の力になる業務を開拓。

#### ③配属前研修

職制や周りの従業員の不安払拭と障害理解促進のため、配属前に障害特性と配慮事項を研修。

#### ④職制面談

配属後半年～1年のタイミングで、管理職と人事部で面談を実施し、その後のフォローを行う。

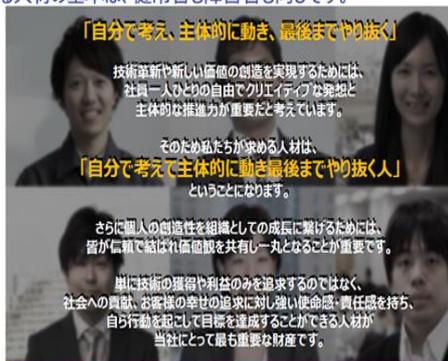
#### ⑤職制フォロー研修

精神障がい者を受け入れている管理職に対して、社内の心理カウンセラーと共に、職場の問題を相互に共有し、対応方法についてのナレッジ共有と理解を深める研修を実施。

## (3) 求められる人材像

### 求める人材

- 求める人材の基本は、健常者も障害者も同じです。



## 障がい者の業務内容

- 多様な職場、多様な業務内容、その能力発揮も特性と能力にあわせ様々

### 勤務する職域

- 品質法規制部門
- 総務・人事部
- 技術開発部門
- 製造部門
- 営業マーケティング部門
- IT部門 など

| 配属先部門        | 障がいの種類 | 業務内容   |
|--------------|--------|--|
| 技術開発部門       | 精神3級   | 電気系回路作成業務、基板評価業務<br>部品手配/調査業務                  |
| 製造部門         | 身体6級   | Excel-PPTを用いた、各種計算（統計解析など）や資料作成                |
| 製造部門         | 精神3級   | 設備開発における実験補助、データ集計<br>Excelを用いた各種計算やレポート作成の補助  |
| 担当役員 (C A O) | 身体3級   | 庶務業務（書類作成、データ集計、システム入力など）                      |
| 担当役員 (C A O) | 身体1級   | 事業場費用の管理、会計、経理、支払に関する業務                        |
| 担当役員 (C A O) | 身体3級   | 勤務管理データのまとめ<br>復職支援事務業務                        |
| 担当役員 (C F O) | 身体6級   | 環境法規制対応の推進<br>環境対応に関する社内教育                     |
| 担当役員 (C I O) | 身体3級   | R P A (Robotic Process Automation) の設計・開発・導入支援 |
| 品質法規制部門      | 身体5級   | 医療機器情報の収集<br>申請資料の作成～許認可を得るまで手続き               |

### ご本人への支援

#### ①採用時の丁寧な業務マッチング

面接会や書類選考後、保有されているスキルと仕事の要望を把握し、全社の部門の業務とマッチング。職場の雰囲気やフロアレイアウト、通勤ルートともマッチング。【マッチングの専任者、事業場総務と連携】

#### ②配属前研修

事業場のルールや基本的な社会人としての仕事マナーなど。

#### ③合理的配慮面談

入社年度と、毎年、「管理職」と「産業医」のそれぞれと個別面談を実施。

働く環境の問題、業務との違和感、周囲とのコミュニケーションの問題など相談。課題には対策実施。

#### ④健康管理室と相談窓口

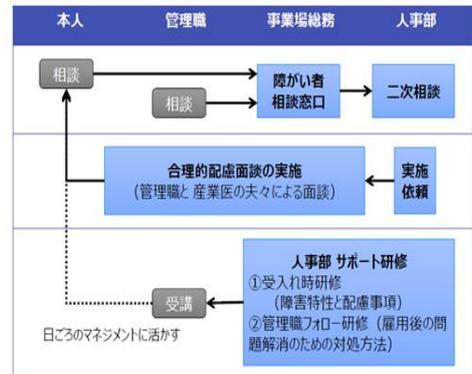
体調不良や障害による不具合など、すぐ相談できる体制として健康管理室とスタッフ、窓口を完備。

#### ⑤障害との両立を助ける制度など

年休20日、フレックスタイム制度、積み立て年休による私傷病休暇（積み立て限度50日）

定年後再雇用（65歳）。転勤や勤務地を配慮。休憩スペース。

### 支援体制図



### 採用時に気にかけていること

- 自立した社会人として、会社と社会のルールやマナーを理解し守れる人か
- 人の話を素直に聞ける人柄か
- 障害特性を自己認知し、受け入れができていますか
- 積極的に仕事を学ぶ意欲があり、安定的に能力発揮をできそうか
- 周囲と必要なコミュニケーションがとれる人か
- 当社を希望してくださった理由
- 障害に対して企業が対応すべき配慮事項の確認
- 特に精神障害の方は、支援機関に通われているか

- 採用時に気にかけていることでは、ご自身の障がいについて自己認知出来ているか、受け入れられているかが大切になってくる。また特に大事にしていることは、人の話を素直に聞ける人柄かという点である。

#### 特に精神障がいの方の採用時に気にかけていること

##### ●人の話を素直に聞ける人柄か

仲間とのコミュニケーションは大切ですから、言葉づかいと態度に注意しましょう。  
 企業で働くということは、時間も意識して出社をし、勤務をしてください。  
 会社のルールに沿った身だしなみに整えてください。  
 十分に睡眠はとれていますか。健康が基本です。生活リズムを整えていきましょう。  
 業務でお願いしたこと、できあがりの成果にギャップがあるので見直してください。  
 ご自身の考え方にこだわりをもちすぎず、柔軟な意見の受入れもしてみてください。

状況を改善したり、自分が成長したり、仕事で貢献するために大事なポイント。

#### 面接時に意識していただくと良いこと

##### ●私たちは、あなたに合った仕事と雇用環境をご提供できるかを考えています。

- ・あなた自身の得意としていること
- ・逆に苦手としていること
- ・障害の特性上、私たちに配慮してほしいこと
- ・どんな仕事をしてみたいか、なぜ働きたいのか
- ・将来に向けて不安なこと

面接では、つい、どんな仕事でもできますと、頑張って答えてしまうことがあります。しかし、実際の仕事についた時に、辛くて働き続けられなくなるのは、あなたにとって私たちにとっても残念なことです。できるだけ配慮を考えたいのです。

どうぞ肩の力を抜いて、率直に、少し対話を楽しむくらいのつもりで話してください。

## (4) 推進の事例

### 精神障害の方と一緒に働くための工夫

#### ●特性をよく知る

担当者勉強会（他社事例、産業医による疾患勉強会、社内事例の共有）  
 コミュニケーションをこまめにとる（挨拶、声かけ、仕事の依頼の対話、面接）  
第三者をまじえたコミュニケーションによる客観的な視点で問題解決

- ・ 定期的な三者面談
- ・ 本人問題ではなく、特性に焦点を充てて解決検討
- ・ 論理的な説明と障害特性の受容
- ・ 支援機関の方から、企業と本人の状況をみて客観的なアドバイスをいただく。



### 精神障害の方と一緒に働くための工夫

#### ●特性を理解してお互いに気持ちよく働けるような対応を心がける

##### 業務の依頼は、メールや文章で明確にお願いする。

ケアレスミスが多かったり、手順を間違えてしまう場合には、自分の作業を確認するための判断基準が必要です。そのため、メール等で後から何度でもお互いに確認できるようにお願いの仕方が、気持ちよく仕事をしていただけると考えます。

##### 良かった点をきちんと褒める。悪い点は理由とともにきちんと伝える。

いつもミスばかりと自分を責めすぎると、折角の良い部分を忘れてしまいます。うまく出来たこと、対応いただいて助かったことは、感謝と出来たね！を伝えます。社会人として改善する点も誠実に伝えます。

##### 話す前に時間の目安を伝える。時間は有限なのでお互いに意識。

##### たまの雑談。息抜きも必要です。疲れたら小休止。

- 第三者を交えたコミュニケーションでは月に1回程度、支援機関と本人、会社での三者面談を行う機会を持つことで現在の状況や今後どのようにして行ったらよいかなどを支援機関の客観的な話を交えて行う事が大事である。
- お互いに気持ちよく仕事を行うために、メールや文章を用いて箇条書きで伝えるようにしている。文章を使うことで、ダブルチェックなどが可能になる。

個々人の障害特性、元来の性格、育った環境、周囲の人々、障害の表出の仕方、対応方法は多様であり、コミュニケーションを主体として、個別対応をしていく取り組みが求められていると感じます。私どもは未だ途上ですが、障害特性の理解者を増やし、多様性を受容できる組織となれるよう推進しています。

ご清聴、ありがとうございました。

## ② 指定発言

障がい当事者から

### 1. 三鷹市 就労移行支援事業所 ワークショップハーモニー メンバー

手帳の種類は、精神保健福祉手帳を持っています。年齢は 27 歳です。前職での経験は、クローズでレジ業務を 4 か月間、パンの製造の仕事を 6 か月間働きました。大変だったことは、気軽に勤務交代を頼まれることが多くなり、結果的に勤務日数が増えて困りました。

職場体験実習で配慮を受けて良かったことは、企業実習を行う時に事前面談で配慮事項が伝えられたことです。私が伝えたことは、分かりやすく説明していただきたいことと、実習時間を短めに設定していただきたいことの 2 点を企業の方にお伝えしました。実習の現場では、的確に丁寧に教えてくださり、勤務時間を 6 時間から 1 時間減らして 5 時間にしていただけたので、安心して実習ができました。さらに実習先からは、丁寧に的確に仕事が出来ていると評価され自信ができました。現在、課題として取り組んでいる事は、報連相や挨拶をきちんと行えることです。実際の実習でも、意識して取り組んでいます。実習を行った企業の方からは、分からないままにしないで取り組んでくれたので安心して任せられましたと言われました。嬉しかったです。今後も、いつでも確実にできるようにして就労に向けて頑張りたいです。

### 2. 武蔵野市 就労移行支援事業所 ジョブアシストいんくる メンバー

現在私が通っている就労移行支援事業所では、精神障がいや知的障がい、発達障がいを持った方など様々な方がいらっしゃるのですが、今後の課題としまして、様々な障がいを持った方が働く企業では、企業側から採用した障がい者の方へどう配慮するかという課題もあると思うのですが、私ども障がい者の視点からは、採用された障がい者同士でのコミュニケーションがどのようになるかというものを学ぶ機会を企業内でどのように設けられているのか、配慮はあるのかというご質問です。

## ③ 会場とのパネルディスカッション

### Q. 以上、いんくるメンバーからの質問について

龍田氏：残念ながら当社では、異なる障がいの方同士のコミュニケーションやどう取ったら良いかという研修は取り組めていない。必要性はあると非常に感じている。具体的に実態はどうなっているかというところと内部疾患や身体障がいの方と他の障がいをお持ちの方は、お互いを配慮しながらコミュニケーションが出来ている。精神障がいの方と手帳は持っていないがメンタルダウンしている方同士は、コミュニケーションをお互いにとっている。同じ障がいを持っている方同士は、コミュニケーションを取っている傾向にあることが分かる。コミュニケーションがしやすいように、私たちも一緒に入って橋渡しをするように心がけている。

必要性はあるがまだ出来てないという部分では、聴覚障がいをお持ちの方と精神障がいの方が一緒に職場にいたときにトラブルになった事例がある。お互いがお互いの考え方を知らなかったという事実が見えた。その時は、お互いの考え・言い分をしっかりと聞いた上で、お一人の方には部署を変わっていただいて、それぞれ気持ちよく働き続けられるようにと 対応したケースがある。

井上氏：障がいのある方も自分の障がいだけでなく、他の障がいのある方の状況の理解をしていく取り組みは、ますます必要になってくる。私どもの方にも、企業から障がいのある方向けに障がい特性の説明をしてほしいと依頼があり、発達障がいなどの障がい特性を実際に説明したことがあり、少しずつ増えている。

Q. 高校卒業した後にまだ就職したことが無く、これから就職に向けて準備していく。障がい者が働きやすい企業を見極めるポイントはどんなところか。

田中氏：障がいがあるなしに関わらず、個々人によって対応は変わってくる。自分合う仕事や環境が

あると同時に、障がいがある方にとっては、障がいの特性や企業のカラー、雰囲気、通勤の面、労働条件の様々な面で本人にとってどんな仕事が良いのかを見える化し、対応できる会社があるのか、果たしてそれがベストなのか、ベストでなくても近いのか・努力すれば会社は変わる期待があるのかを見極めながら進めていく。ご自分の立場、環境を冷静に見つめてもらう。第三者を利用して自分を見つめ、客観的に見て会社に合うのかどうかを見極める事が必要。

島津氏：今のご質問は、高校を卒業した後の働き方という事が前提にある。まだ若く、働いた経験もないため、見極めるにしても想像ができないのではないかと。どんな点を配慮してほしいかと考えるために、まず学校に通っているのであれば、学校での行事ごと・クラスの中でのお付き合い・部活動、その中でどういう点でやりがいを感じるか、どういう点で辛いことがあり、困ったのかという経験をまとめておくが良い。学校の規則で許されるのであれば、休みの期間利用してアルバイトを試みたり、インターンシップをする機会をもらえたら良い。職場体験実習をして感じる事や見て考える事があると思う。その上で、「こういう会社で働きたい」と思ったら良い会社であると思う。

井上氏：働く理由がすごく大事。見極めること大事だが、どのような仕事をしたいのかがベースないと仕事探しも出来ないし、働く理由にもならない。

Q. 企業の方は発達障がい・精神障がいの方を雇用する上で何を求めるか。どのような人材を希望していますか。働き始めた後に起こったトラブルと対処方法について知りたい。

龍田氏：精神障がいの手帳をお持ちの方でも、パニック障がいや高次脳機能障がい、統合失調症、双極性障がいなど多様な方がいる。代表的なところでは、職場の人たちが良かれと思っていることが、本人にとっては良くないということがあった。具体的には、採用当初は朝の挨拶などのコミュニケーションを積極的に取るが、忙しいと会話が少なくなる。するとそれが、疎外感や無視され続けている、この職場良くないと捉えられてしまう。また、本人も忙しそうにしているから声をかけなかった、声をかけても眉をひそめられてしまうので遠慮し、あえて声をかけなかったということもある。その際は、お互いの状況を確認し、きちんと説明をすることを心がける。すると、本人も「そういう特性の方だった。勘違いだったかもしれない」と修復することもある。人との相性がどうしても合わない時には、職場の異動や席替えも対処法として挙げられる。

見える化するということに関しては、仕事の指示は紙に書いてお互いにチェックできるようにしておく。どこでコミュニケーションエラーが出たか、修正箇所などの確認がスムーズの取れるようになる。

井上氏：良かれと思ってやっている事が相手によって良くなかったというのは、よくある話ではあるがすごくもったいない。コミュニケーションエラーを埋めていく事が出来ているかどうかを企業側も働く当事者も伝えていく事が大切である。

Q. オリンパスは、特例子会社をやりながら本社での雇用も進めている。色々な職場を用意しながら行っている意図や求めている人材、雇用の方針に違いがあるのか、詳しくお伺いしたい。

龍田氏：当社の目指している姿は、障がいの有無に限らず一緒に働ける仲間を増やし、会社で良いものを作り、世の中に貢献することを目指している。特例子会社だけではなく、本社でも障がいのある方と一緒に働いていく事を心がけているので両方で取り組んでいる。

なぜ特例子会社があるかについては、障がいは多様であり、どのような障がいであるかだけではなく障がいのレベルも細かくある。レベルに応じて指導員がいる中で一緒に仕事を行うとその方の能力が最大限に発揮されるということがある。その方にはしっかり環境が整っている特例子会社で活躍していただいている。また、ある程度研修などで知識を持っている一般管理職でもマネジメントすることでご本人も働きやすかったり能力が発揮出来たりできる方については、本社で働いていただくことをしている。本社で働いている方でも指導員が必要なケースもあり、その際には相談員の資格を持っている社員が対応し、共生して仕事をアウトプットできる仲間になるように働きかけている。

働きやすい環境整備は同じだが、その体制作りとして指導員がいるのが特例子会社、一般

の知識がある方のマネジメントの中で働くのが本社という違いがある。

Q. 配慮事項や課題を当事者の方に理解していただくために相談を行っていると思う。しかし、相談の場面だけでは伝わりきらなかったり、うまく行かないケースがあるのではないかと。支援者として、そういったところの苦労やアプローチの方法、取り組みがあれば教えてほしい。

島津氏：まず話を聞く立場だとしたら、“普通はそうではない”、“常識だったらそうでしょう”という考えを取っ払うようにしている。エピソードをご本人から聞き、本人が話してくれる範囲で、具体的な場面の困ったことがなかったかなどを聞き出す。そのために、“分かってくれた”と思っただけのような働きかけができると良い。親もわかってくれなかった・努力が足りないと言われた内容が、「こういう場面で本当につらかった」、「どうしても集団の中で授業を聞いていてもついていけないで辛かった」、というような具体的なお話になり、面談など一対一だったらコミュニケーション取りやすいということを確認・お伝えすることができる。褒めるポイントを探し、全部が劣っているわけではないということ、まずはご本人のタイプをご本人の話から見つけ出すことがカギになる。また、本人が興味を持ったら、職業適性検査など作業の検査を受ける事で、客観的に自分の動きを知ることができ、自分を知りたいと言ってきた方には、職業センターでの職業評価をお勧めすることもある。

Q. 雇用は増えていくが、精神障がい・発達障がい・高次脳機能障がいなど職場の理解がまだまだだという感触を持っているとのことのお話があったが、雇用指導を行っている中で、感じる問題や改善策のようなものがあればアドバイスほしい。

田中氏：雇用促進について、「法定雇用率があります」という周知から、雇用率が足りないところには雇用を進めていただくための働きかけを行ったり、足りない原因などの課題を挙げることをしている。環境整備もそうだが、まずは知らない・分からないという点が多い。身体障がい・知的障がい・精神障がいの種別はあるが、障がい分かりにくいという面が中心になり、分からないから採りにくい、対応の仕方が分からないという点が挙げられていく。ハローワークとしては、分からないものを少しずつ知識として備えてもらいたいというところでセミナーの開催などを行っている。企業によっては、うまく取り組んでいる課題や、社員を受け入れ、協力している内容も紹介している。事業主には理解してもらおうということが第一段で、その間口を広げてもらい、ハローワークが接触し、取り組む課題や解決策を他の企業の事例や体験談をお話しながら進めている。企業規模や環境、管理職が大きく作用しているところで、我が社は専門性が高いから難しいという企業も専門の仕事ができない方がいらっしゃるかとそうではない。障がいのある方もできない仕事はないと思っている。できる事、特性を持ってチャレンジすることは、企業にとっても大きな労働力にもなり、手助け、成長の一役にもなるため、ハローワークとしては雇用率のチャンスを使って障害者雇用を進めてほしい。ハローワークでは、地道ではあるが周知徹底をしていくことに取り組んでいる。

## 閉会挨拶

ハローワーク三鷹 所長 須藤 正雄

本日は、お忙しい中大変多くの方にご参加を賜りまして、誠にありがとうございました。

本日のつどいは、『見えにくいニーズを見える化するには』と題しまして、オリンパス株式会社の龍田課長から障害者雇用の取り組みについての実践報告をいただきました。また、支援機関、行政から基調報告・状況報告、さらには、障害のある方の実際の就労の場からお話をお伺いすることができました。障がいのある方の就労を促進するためには、大変学ぶことの多いお話で、働くこと・働き続けることはどういう事なのか、さらには成長のお話も出ました、改めて考えさせられ、大変有意義な内容になったのかと感じているところでございます。お忙しい中お登壇いただきました皆様には、改めて感謝を申し上げたいと思います。

障がい者の就労・雇用は、全国的に広がりつつございますが、まだまだ働きたい方が大勢いらっしゃいますし、色々な思いをお持ちでございます。それぞれの意欲・多様な能力を発揮して働くことができる社会とすることが、私たちの経済社会を維持していく、豊かなものとするためにとても大切なことと感じてございます。

少子高齢化が進展して、労働力人口が減少する中で、労働者の個々の能力を最大限に生かしていくことや個性を活かしていくことが雇用する側にも大きく求められることと感じております。ハローワークとしましても、地域の労働力需給調整機関の中心といたしまして、障がいの方も生き生きと働いて暮らせるよう、本人と雇用する企業、就労支援機関、国、地方自治体、行政、まさに本日お集まりの皆様とチームを組んで連携協力をしながら障がい者の就労支援を促進して参りたいと存じます。

このつどいも11年目を迎えることと聞いておりますが、障がい者の就労を共に考え、共に理解する場としてこれからも皆様と一緒に有意義なものとして続けていけたらと感じているところでございます。

結びになりますが、ご参加の皆様のご健勝、そしてますますのご発展を祈念いたしまして、障がい者の就労を考えるつどい2018を閉会とさせていただきます。

本日は大変お疲れ様でございました。ありがとうございました。

## 5. つどい2018年アンケート集計結果

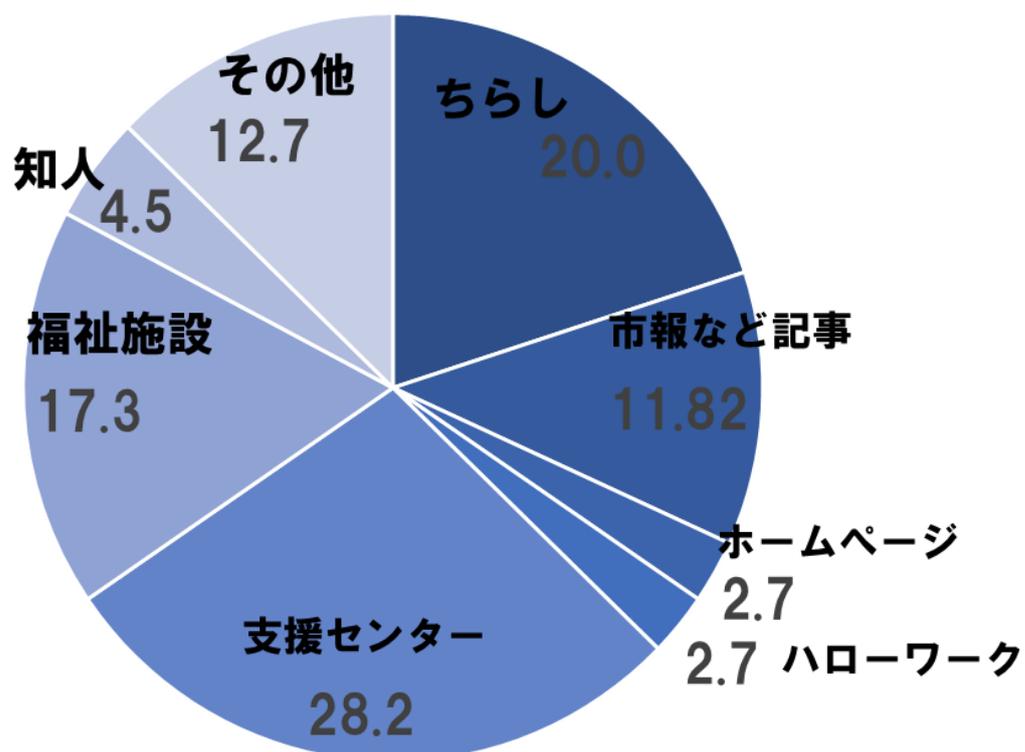
### • アンケートの回収数

|       |       |
|-------|-------|
| 参加者   | 147名  |
| アンケート | 106名  |
| 回収率   | 72.1% |

### 1) 回答者の内訳

|        |     |   |
|--------|-----|---|
| 企業     | 29  | 名 |
| 当事者    | 33  | 名 |
| 当事者・家族 | 12  | 名 |
| 福祉関係者  | 25  | 名 |
| その他・不明 | 7   | 名 |
| 全体     | 106 | 名 |

### 2) 「つどい」を知ったきっかけ



### 3) 内容の感想をお聞かせください。

#### ○ 行政報告：最近の障害者雇用の動向について

##### <企業>

- ・発表内容の中でクロス集計が欲しい。産業×障害、年齢×障害など
- ・民間企業の努力を国や官庁などはしっかり理解して障害者雇用を進めて欲しい。
- ・動向実態は理解出来たが資料のグラフが見にくい。
- ・数字やグラフでわかりやすくまとめていただき、ためになった。
- ・確実に数字からも精神障がい者の雇用が増えているが、雇用する企業側の体制が追いついていないのではないかと思う。
- ・雇用率が優先されるのは、しかたがないと思う。
- ・精神障害者雇用が加わり、職場の理解が必要だと思いました。
- ・良くわかりました。
- ・数字のみで少しわかりやすかった。話と資料がどこを見ていいかちぐはぐな感じがした。
- ・行政の支援制度（企業への）等も聞けるとよかった。
- ・資料で直近の状況が理解できた。
- ・ふつう
- ・わかり易い説明でした。
- ・参考になった。
- ・所定の労働時間の換算を具体的に知りかった。
- ・丁寧にシンプルにご説明いただきわかりやすかったです。
- ・雇用率算出にあたり実際に問い合わせのあった具体事例等があると、よりわかりやすくなると思った。例えば、現在の特例の短時間就労者のカウント（1カウント扱い）など。3年のくくりが外れたら、0.5ポイントになると思うがこのあたりのことも含めて。
- ・大変わかり易かったです。
- ・改めて理解がすすみました。
- ・障害者雇用における精神障害者についての状況が確認できました。

##### <当事者>

- ・重要かつ面白い内容だが、わかりにくかった。
- ・障害者雇用の推移や雇用率の算定方法など勉強になりました。
- ・精神障害を持つ方が増加傾向であることに、まず対処が必要と感じました。
- ・精神障がい者の定着率が通常49.3%ですが、支援機関やサポートが入ると75~90になるということが印象に残りました。
- ・数値だけリストされてもよくわからない。要点をまとめて欲しい。声がふわふわして聞き取れない。
- ・データがよくわかった。
- ・わかりやすかったが、資料を読み上げるだけでなく、もっと踏み込んだ話を聞けると良かった。
- ・難しくてよくわからなかった。
- ・良かった。
- ・障害者雇用の幅が広がったのは良いが、その質も求められると思う。
- ・精神の方が雇用されやすくなっていることは心強く思いました。
- ・精神障害者への配慮が手厚くなったのが最近だとは知りませんでした。
- ・%が上がっても、まだまだ働けない人、仕事がない人はいると思いました。すべての人が仕事、生きがいを持てる世の中がいいですね。
- ・統合失調症です。精神障害者の雇用が増えているのはいいけど、定着度ややりがい充実度がないと意味がないかも。
- ・精神障がいを持っていても就職できる希望が見えてうれしく思いました。
- ・障害者の理解が進んでいることが理解できた。
- ・数字情報が多く、少々駆け足的な話に感じた。
- ・とてもわかりやすかった
- ・レジュメが小さく見えづらい点はいくつかあり、またグラフの数字が何を示すのかなど名記がほしかったです。

## <家族>

- ・総論として、障害者雇用の実態について概観することができました。その後のご報告の基礎知識として有意と感じました。
- ・具体的な現在の状況が数字で分かり、参考になりました。
- ・数字にはあらわれてこない就労状況があるのではないかと思われる。
- ・東京は企業が多い分数字の達成もなかなか大変なのだと思います。
- ・まだまだ厳しいですね。
- ・「制度」「実雇用率の算定」等色々と勉強になりました。
- ・概要として参考になった。
- ・矢張り、手帳を持っていないと雇用は難しいのかと感じた。
- ・グラフと数値の洪水で、何が伝えたいのかよくわからない。動向のポイントは何だったのでしょうか？データの羅列で中味が頭に残らない。市民の立場で資料を作ってください。周りの参加者は数人ねていました。
- ・14年連続で障害者雇用数が増えていることに驚きました。それでもまだ法定雇用率に届いていませんが…。以前は身体の方を多く採用していたが、現在では精神の方も増えてきたとのこと。今後もまんべんなく雇用していただきたいです。

## <福祉関係者>

- ・6年連続増えているということがわかりました。三鷹管轄の動向も気になります。
- ・最近の動向を確認できました。
- ・とても分かりやすかったです。この6年間で身体障がい者より精神障がいの雇用が増えていてびっくりしました。
- ・就労関係の数値がまとまって理解できたので良かった。
- ・精神の人の雇用も増えていく中たがいのニーズがもっと増えていくと良いと思いました。
- ・統計を通し、改めて近年の傾向・動向を学び確認することが出来ました。
- ・お話しはとてもわかりやすく良かったのですが資料がこまかすぎて見づらい点が残念です。
- ・法定雇用率やカウントについても再度現状を整理することが出来ました。
- ・基本的なことが発表されたが、わかりにくかった。
- ・わかりやすい表などを使った形で良かったです。
- ・算定式等理解出来わかりやすかった。
- ・わかりやすく説明していただけたので良かったです。
- ・精神障害者の雇用率などが、数字でわかりやすく他の障害との比較も見えてきた。
- ・データにて、ある程度確認することが出来た。
- ・スライドに情報が盛りこまれすぎていて見にくいのが残念でした。
- ・勉強になりました。
- ・グラフだけでは見えてこない、ハローワークの内部からのお話をもっといただきたいと思いました。

## <その他・不明>

- ・ハローワークや就労支援センターなどの職場開拓の苦労や実態を知りたい。役所や行政関係での障害者雇用の努力、ロールモデルの高評価する場や機会づくりを大切にしてほしい。行政の職場実習受け入れや新規雇用増などの可能性をより期待したい。
- ・近年の実情が知れてよかった。
- ・障害者雇用の制度の部分を分かりやすく説明して頂けてよかった。
- ・中・小企業による障害者雇用はまだ全国的に低いことを知ることが出来た。
- ・動向を詳しく知る事が出来ました。

## ○ 基調報告① 見えにくいニーズを見える化できる企業とは

### <企業>

- ・見える化5つのポイントが分かりやすくまとまっていた。分かっているながら整理がうまくできにくいポイントを分かり易く説明していただいた。
- ・事例は自分の会社でも見られるが、実際の現場は作業に追われ、対処する余裕がないのが実情。また、障害者社員の出勤率も波があり、人手不足も加わり、日々の作業に追われ一日が終わってしまうのが実情。

- ・わかりやすい説明でした。
- ・「一見では見えづらい日々の調子」、気になりごと。気をつけているつもりでも、日々の忙しさにかまけて、すくれていないことを実感する出来事があり、今日のお話でさらに取り組みそうです。
- ・しっかり伝えること、職場外支援の活用が重要と改めて感じた。
- ・障がい者にかかわるための心構え、必要性が理解できた。
- ・時間の関係もあり概略的な話で終わった感じがする。職場定着向上事例などをもっとご紹介いただければよかった。
- ・知識、頭で分かっているけど忙しいと実践が難しく感じる。
- ・障がい者、支援者、管理の連携、企業、本人、支援機関さんで家庭の連携が大事であることを改めて考えさせられました。
- ・雇用していくには、支援機関と協力しあうことが重要である。
- ・いかに職場に定着させるか、社内の意識向上。
- ・障がいの理解のかかわれるレベルの内容、直接の関わりと振り返りの大切さを感じた。
- ・職場のハード面、職員の配慮できる体制を整えることが困難
- ・障がいの理解→コミュニケーション→企業としてできる応えられるニーズの明確化
- ・障がいの理解→連携→企業としてできる応えられるニーズの明確化”
- ・方策のポイントとその説明がわかりやすかった。
- ・話はわかりやすかった。
- ・とてもわかりやすい説明でした。
- ・一企業人として活躍してもらうために、「聴くこと」と「伝えること」のバランスが重要ということは納得できた。
- ・自社の雇用管理に参考になりそうです。変化をうう捉える事が重要だと改めて感じました。
- ・企業（雇用側）のすべき事を良く理解できた。
- ・具体的に話されていて分かりやすく聞くことが出来ました。
- ・5つのポイントができていないか、定期的にふり返らねば・・・と感じました。うまくいかない時はどこかでつまづいている？
- ・共感できる内容で、聞きやすかった。最近、当社も障がい者の方が定着してきました。話にあった通り、障がい者の方が働く準備ができていない事、企業が受け入れ準備ができていないことが大きいと思います。
- ・日々障がい者と相対している者にとっては、大きくうなずく事が多い内容で、改めて見える化を考えさせられた。現在、雇用率は達成しているが、今後予想されるニーズの変化をしっかりと考えていきたい。
- ・定着、一人で考えず、困った際は支援者、上司、人事担当者、障がい者家族と話し合う事が大事だと思いました。
- ・とてもわかりやすい整理されていました。
- ・会社として、常にニーズと状況を確認し、アップデートしていくことの重要性を認識しました。

#### <当事者>

- ・わかりやすかった。
- ・企業側の視点から見ることで興味深かった。
- ・今までの経験から、そもそも障害について知らない興味ないという人はかなり多い印象があって、そういう人たちへの働きかけをどうするのかというところが気になりました。
- ・障害者に関わることで、コミュニケーション、連携、ニーズの明確化、ニーズの変化など企業側だけでなく当事者としても意識が必要だと思いました。
- ・具体例がもう少し挙げられるとわかりやすかった。ポイントは良く整理されている。
- ・これから就職活動を進めていくうえで、大変参考になった。
- ・障害がわからない→知っている→働けるレベルに段階的に書かれているとわかりやすかった。
- ・良かった。
- ・企業側での知っているレベルと関われるレベルへの進歩がうれしい。
- ・配慮事項の大切さがわかりました。
- ・ニーズとリスクを改めて考える必要性を理解しました。
- ・今からでも日々の生活に「見える化」を取り入れていきたいです。

- ・障害者も障害に甘んじないこと。企業も遠慮しないで辛いけどちゃんと時には厳しくやってほしいこととか伝えないとだめだね。
- ・配慮が必要だなと実感しました
- ・精神障がい家族（母）ですが、心強いお話でした。
- ・企業の雇用方針の明確化をとらえることが必要だと知った。
- ・わかりやすかった。
- ・興味深く聞きました。このセンターの資料がほしかったです。

#### <家族>

- ・実務の観点から「見える化の実現に向けた方策」をわかりやすく5つのポイントに分けて解説していただき勉強になりました。特に「かかわれるレベル」までブレイクダウンして具体的に方法を提示していただいたことが良かったです。
- ・説明が分かりやすく、まとまりのある説明でした。井上さんの説明はいつも明確で分かりやすいです。
- ・わかりやすい話でした。もう一回の講演を望みます。
- ・障害がある側の努力ばかりでなく、企業側も色々努力が必要であり、やろうとしている企業もあるのだという事を知ることが出来ました。
- ・実際の例が有り分かりやすかった。
- ・ポイント5つありましたが、詳しく話を聞いていて、わかりにくい所が多かった。
- ・企業内の幅広い組織に障害者に対する基本的な理解が共有されていることが大切と感じた。
- ・かかわれるレベルの話はとても良かったです。ポイント2のコミュニケーションは発達障がい者はコミュ障が多いと思うので日誌・報告書でのコミュニケーションは勉強になりました。
- ・障がい者雇用の課題や問題は障がい者側ではなく雇用側（企業・職場の健常者の同僚）や行政の理解・政策/方策の中にあると感じる。障害者と企業をつなぐ仲介役の人材の確保育成がとても重要だと感じる。具体的な例もあり、大変参考になった。
- ・雇用方針を具体的に明確化すること。雇用するだけでなく、その後の障害の理解、配慮、分かり易く伝えること等受け入れ態勢を是非整えていただきたいです。

#### <福祉関係者>

- ・かかわれるレベルのとらえ方も様々で、特性のある社員という見方は改めて大切だと感じた。
- ・5つのポイントがとてもわかりやすかったです。
- ・センターでの事例を多めに説明していただくとわかりやすくなるかとも思いました。
- ・5つのポイントに分けていて、とても分かりやすかったです。
- ・見える化の方策が5つにまとめられ、わかりやすかった。
- ・企業の考えも含め、わかりやすく話をしていただきました。
- ・企業側への理解促進を深める内容が、自身の就労支援で企業とやり取りする上でのヒントを頂きました。
- ・さすが井上さんのお話しでした。日々の業務で思うことは、雇用方針の明確化ができていない企業様が多いのでは…。
- ・企業内の社員での「わからないレベル」「知っているレベル」「かかわれるレベル」のお話が非常にイメージがしやすくわかりやすかったです。
- ・声を通る方で、とてもわかりやすかった
- ・とてもわかりやすくまとめてあり難しい言葉もなく良かったです。
- ・診断の有無をもう少し、くわしく知りたい。どのように判断するのか、誰がするのか、障がいの理解ということでスタッフに話をしたが、どこまで話をしてよいのかわからない差別にあたるのではないかと、どんな内容で言えば良いのかポイントを知りたい。
- ・かかわれるレベルまで理解をすすめていく大切さを感じました。
- ・企業側だけが、困りごとに対して努力する、配慮するといったことでなく、本人と環境の相互作用で考え、どちらにも見える化できるヒントをわかりやすく教えて頂きました。
- ・障がい者を理解することが大切であること（取り組むこと）。
- ・とてもわかりやすいご発表でした。ご本人のニーズが見える化することを支援する上で心がけたいと思います。
- ・就職活動をする際に考えるべきこと、調べるべきことのヒントになりました。

## <その他・不明>

- ・採用が目的、目標になってしまっている企業体質があると痛感している。企業の人材育成や企業レベルを高めるコツが障害者雇用や障害者就労継続には、潜んでいることをもっと具現化してほしい。多様性を理解、具体化している企業は良質な企業であることをロールモデルを用いて、社会化してほしい。企業が変われば社会もより良くなるカギがあるといっしょに考えていきたい。
- ・企業としての姿勢、必要なコトを確認できる機会になってよかったと思う。
- ・見える化のポイントをまとめて頂けて分かりやすかった。
- ・企業の求めること個人をきちんとつなぎキャリアを作っていく大切さを感じました。
- ・「かかわれるレベル」という考え方は特に支援者にとっては当たり前の部分であるので、あらためて企業側にとっては、理解に差がある事を実感しました。説明わかりやすかったです。
- ・わかりやすく、具体的に良かったです。

## ○ 基調報告② 自分の困りごとを見える化するポイントとは

### <企業>

- ・内容は障害のあるなしに関係なく、人が働く上での自己覚知の方法を示して頂けたと感じた。
- ・非常にわかりやすい説明だった。持ち時間がもう少しあればと思った。
- ・具体的での講義が良
- ・お話の焦点がつかめず、非常に理解が難しかった。
- ・自分の困りごと（当事者の）をキャッチし、働きやすい環境にすることで定着ができればと思う。
- ・他社と同じように、声かけを行っている、コミュニケーションもとれてくると思う。
- ・必ず相手と話をし相手の状態を確認、日中活動の確認。相手に合ったコミュニケーションを取る。自分の困りごとの確認。
- ・一般の面接にも使えることだと思いました。わかりやすいテーマで良く理解できた。
- ・支援メンバーのという主語がなく、最初理解が難しかった。が、配慮事項の見える化には本人から引き出す、会社側からも伝え方がわかった。
- ・ハローワークに相談に来る方の就労状況はどうなっているのでしょうか。
- ・個別の事情を認識し、軽減を目指す。
- ・ふつう
- ・具体的に説明されてとても良かったです。
- ・採用面接のポイントとしても利用できる内容だと感じました。
- ・当事者の方には特に有効な話でした。
- ・現場での困りごとにも対応出来るなど思い活用したい。
- ・事例を通していただき非常にわかりやすかった。具体的なアプローチ、声かけ方法、とても勉強になりました。
- ・企業として当事者向けの話をしきよい機会でした。「実績を作っておく」、その通りです！とお聞きしました。
- ・障がい者側からの話が聞けて参考になった。採用する側も配慮する事を、よく聴いていかなければならないと思った。
- ・障がいを持たれている方へ向けた内容でしたが、企業側の想いをうまく伝えていただいたと思います。入社してから、このようなことで困ることが出てきます。早いうちにこれらを自覚していただくことで、定着に大きくプラスになると思います。
- ・障がい者の皆様が相談できる内容を知れてよかった。
- ・障害をお持ちの方が、どのような事を考えているのかが、よく分かりました。
- ・障害者の方の応募という側面から話を聞くことができ参考になった。

### <当事者>

- ・当事者目線なので、参考になった。
- ・自身の改善点などを明確にできて良かった。
- ・心あたりのあるケースがたくさんありました。自分から障害に立ち向かう姿勢の大事さを改めて感じました。「働くことが、どんな自分の幸せにつながるのか？」を会社側も求めているのだなと感じました。
- ・日中活動、コミュニケーションスキル、自分がなぜ働きたいのか、体調コントロール、マイノリテ

ィーであることを理解し、そのことを意識することの大切さを考えました。

- ・就職先に非効率で変な会社ばかりだった。私も（大人の考え）場当たりの職場は嫌だった。その職場の人は指示内容を推測できるから指示が必要なのはおかしい。⇒私そうでしたか。
- ・実際に相談しに来る人の生の声が混じっていたのでわかりやすかった。
- ・優しさの形は多様だと思った。
- ・転ばぬ先の杖を障がい者に持たせたがる支援者は多いので仕方がないが、もっと自立の方向や可能性を示してほしいと思った。
- ・少数派だから理解されにくいというのは、なるほど。と思った。
- ・良かった。
- ・普段より相談を遠慮せずできるようにトレーニングしたいです。
- ・隠れている自分の困りごとに気づく大切さを学びました。
- ・困りごとに気づけることが大切。
- ・自分の困りごとを自覚するのってひと仕事だよ。自分の見たくない傷かもしれないし、誰も理解してくれないかもしれないし。「障害者雇用」って企業側にも問題あるのかもしれないけど、障害者もかなり問題あるね～。プライド、わがまま、甘え。まずそこから認めて、それを捨ててこうよ。
- ・相談する
- ・参考になるお話でした
- ・自分にとって必要な困りごとの意味がよくわかった。
- ・雇用される側の話題で、興味深く聞いた。
- ・自分の状態を理解することが大切と思った。
- ・わかりやすく、もっといろいろな話を聞きたかったです。今後もっと時間をとった講演などしていただきたいと思いました。

#### <家族>

- ・ご報告の中で、何度も行き違いがあっても、相互に粘り強くコミュニケーションをとって改善していくプロセスが大切。これを良い経験として、さらに信頼を深めていくとのお話しが印象に残りました。「自分の困りごと」の発見と、相談が大切だと実感しました。我が家でも実践していきたいと思います。
- ・障害者が就労にあたってどのように具体的に心構えを持つべきかということが分かりやすかったです。ただ、自分のことを表現するのが難しい知的障害者が、困りごとを伝えるための工夫や方法を知りたいと思いました。
- ・生活環境は障がいがあってもなくても大切なこと。参考になった。家族、当事者に生かしたい。
- ・困っていることを自分で理解し、周りに伝える能力が必要なのだと知り、本人にも少しずつ話していかなくてはならないと思いました。
- ・就労をするのに役に立って良かった。
- ・1ツ1ツわかりやすい話を細かく話していただき理解しやすかった。
- ・先ず障害者本人の気付きと、それをうまく引き出し、暖かく見守る周囲の人々の根気が大切と思った。
- ・自分の困りごとを整理し、どのような配慮が必要かを伝えられる事が大切だと改めて感じました。

#### <福祉関係者>

- ・とても興味深くきけた。
- ・就職活動に進む時の面談のポイント、確認することの視点が分かった。きれい事ではなく分かりやすかった。
- ・日頃のアセスメントに活かしていきたい内容でした。
- ・日中活動安定の実績づくりの重要性についてのお話しが参考になった。
- ・困りごと、配慮事項の確認整理、もっと具体例があればよかったですと思います。
- ・”なるほど”と思うことが多く、とても分かりやすく、参考になりました。
- ・具体的な事例に基づいて、確認ポイントがまとめられていてわかりやすかった。参考になった方もいらしたと思う。
- ・困り事を考える、明確にするのはみなさんにとって頭を悩ます場面をよく見ます。今日の話をもとに少し取りくみに工夫してみようと思います。
- ・これまでの就労準備支援を確認、修正する上で学ぶことが出来ました。考え方だけでなく、当事者

への理解を深める為の支援手段のヒントを頂きました。

- ・困りごとの根っこに一般常識の不十分さを感じるのは、私だけでしょうか…。
- ・事例をご紹介頂きながら、P o i n tを整理されていたので非常に参考になりました。
- ・当事者へ向けてのアドバイスがたくさん聞くことが出来たが、実際に、当事者の支援をしている身としては、うなずけることが多く、こういう場でわかりやすく明らかにして下さったことは、理解深める上で感謝である。
- ・とてもわかりやすくねむけもなくなるほどわかりやすかったです。参考にさせていただく事も多く、これから支援にいかしていきたいと思います。
- ・実際の相談内容を元に説明して下さったので非常に興味深かったです。
- ・これから就労に取り組もうと思っている方、現在、取り組んでいる方が、自身の困り事が見える化できる今から頑張れるポイントが沢山あると感じた。
- ・コミュニケーションの大切さを実感することが出来た。
- ・普段の支援の中で、当事者の方と一緒に「確認ポイント」を確認してみたいと思いました。
- ・ご利用者様に考えていただきたいこと、常に話していることと同じであり、ご利用者様には、より意識できる機会になったと思います。

#### <その他・不明>

- ・障害者の意識の実態がリアルに分かりやすかった。特に発達障害などの特性をさまざまな視点からポイントを教えてほしい。時間や先入観など、こだわりの強さや柔軟にはできにくいなどの特徴、働く上での引っかかりポイントが知りたい。
- ・合理的配慮という少し抽象的なものに対して、個々の障害特性、性格傾向を整理しつつ、現実的で妥当な内容を伝えられるようにするコトが大切だと実感しました。
- ・隠れている困りごとが見える化できるような支援を自分がしていけるといいと思った。
- ・仕事をしていくにあたりHWで焦点をあてるポイントを知れてよかったです。
- ・ご説明わかりやすかったです。患者様に話す時にも参考にしたいと思います。
- ・障害者との関わりの方法が大切だと思った。

### ○ パネルディスカッション

#### [企業からの実践報告]

##### <企業>

- ・親会社からの発信力が素晴らしいと感じた。
- ・実際に障がい者の働いている部分の業務など事例を説明して欲しかった（同伴）。
- ・会社をあげてのとり組み、尊敬いたします。まかせられた一部の人間（雇用の現場）だけでなく、企業の広い深い理解が不可欠と痛感しています。
- ・大変参考になった。ぜひ、個別にお話をうかがってみたいと感じた。
- ・求められる人材に関しての具体的な方針が良く分かった。
- ・大手なので必ずしもイコールではないが、企業の取組の事例を概略的にお聞きすることができ、有用でした。
- ・精神障がい者、東京事業グループの新設
- ・専用の職場、しっかりした体制があることに感心した。
- ・障害特性の自己認知、受け入れコミュニケーションが取れている。
- ・声が小さくて語尾が聞こえなくて残念だった。
- ・同じことを支援メンバーにしてもらっていることがわかった。
- ・企業に余裕が必要。職場スタッフの理解が大切。
- ・共感、コミュニケーションが就労や生活において重要。
- ・仕事の内容がいまひとつわかりにくかった。
- ・企業としての取り組み姿勢が良くわかりました。企業内支援者の人数比が適切で良いと思います。
- ・得てして、当事者への配慮に注目されがちだが、職制、受入職場への支援に注力していることは効果的と感じた。
- ・今回の企業は恵まれた職場の方と思いました。悩みを聞いてもらえない方の声が聞きたい。
- ・日常の中での出来事、とても共感できた。
- ・同じ取り組みをしている点は心強くなりましたし、個人的に「素直さ」の大切さを感じていたの

参考になりました。

- ・同じ企業として参考になりました。
- ・どの企業も工夫を凝らして障害者雇用を進めているのがわかる。オリンパスさんの取組の中からも参考とさせていただける対応も多くあったので、当社の取組に活かしていきたい。
- ・健康管理室や相談窓口があるのは良いと思います。担当者勉強会が社内にあるのもすごいと思います。
- ・マイクの音が小さく、良く聞こえなかった。運営上、配慮いただきたい。
- ・積極的に、それぞれの採用者に合った業務を社内営業をかけていくという姿勢の感銘を受けました。

#### <当事者>

- ・具体的で、当事者にとってためになった。
- ・オリンパスという企業がどのような取り組みをしているのかすることができて良かった。
- ・精神障がいについてのノウハウを構築するのはこれからと感じましたが、それだけ「自由」に企業内での活躍場所を探せそうと感じました。あた、精神障がい者をマネジメントすることは、やはりストレスをためやすいことなんだと知ることができました。
- ・勤務時間を短くから行うことなど参考になりました。配慮事項をしっかりと伝えることの重要性を理解しました。人の話を素直に聞ける人柄という部分の重要性が理解できました。
- ・オリンパス具体的でとてもよかった。規模が大きく良い企業の手法はかなり共通している。ミスがないように指示はメールや文章で伝えるのは良いと思う。
- ・NTT クラリティより配慮が行き届いている。障がい者従業員を抱える管理職にも手厚い配慮。
- ・オリンパスさんの取り組みがよくわかった。
- ・企業の障害者に対する考え方、とらえ方はまちがっていないが、障がいの考え方、とらえ方により多様性があると良いと思う。
- ・Good
- ・少し宣伝入りしましたね。オリンパスいいですね。「人の話を素直に聞けるか」これは相手によります。相手も素直か。自慢や傲慢や差別が混じってないか。こっちはすぐわかります。でもこういう企業もあることを知れたのはよかったです。
- ・具体的なお話を聞くことができて、これも参考になりました。
- ・職種の多様なことに感動した。生活リズムと体力が大事なことが良くわかった。
- ・企業によりこういった対応は様々だと思うが、そのうちの一家（オリンパスさま）についてでも具体的な話が聞けて良かった。
- ・このように整っているところで働ける人はうらやましい限りです。成功例はほかでも聞きますので、失敗、不安、相互の意見の違いなど、くいこんだ話をきいてみたかったです。

#### <家族>

- ・ダイバシティの具体的な実践事例として大変参考になりました。「ご本人への支援」と共に「管理者（職）への支援」に力を入れているとのご報告に納得度を高めました。職場の指導者に具体的な支援を続けることが、制度の安定化、定着に重要だと感じました。
- ・障害別の雇用率、主な業務について、手帳の度数別の人数の記載があると、よりこちらの参考になると思いました。
- ・オリンパスの特例子会社が増えてほしい。
- ・企業が求める人材が具体的に理解でき、今、中学生の子がおりますが今から少しずつ教えていきたいと思いました。とても参考になりました。
- ・求められる人材、推進の事例は仕事だけでなく日々の生活の上でも役立つので良かった。
- ・とても温かい企業だと思いました。（長く働く事は、精神障害者との対応研修、コミュニケーション活動、チーム研修等・・・取り組んでいる事）
- ・企業としてどのような障害者を受け入れているか、期待しているか等参考になりました。
- ・本人への支援、職制への支援、とても大事だと思いました。特性の自己認知と受け入れ、時間を意識することも大事だと思います。
- ・今日の会で一番興味深い内容だと思います。娘（障害児）の付き添いで最後まで拝見できなかったのが残念です。
- ・当事者だけでなく、周りの職員に対してもヒアリングや研修を行っていることは素晴らしいと思いました。ただ、精神障がい者の雇用が少ないのは残念です。

## <福祉関係者>

- ・具体例をもっとしりたかった。
- ・具体的に面接や採用時に気をつけることが分かり、良かった。
- ・それぞれの特性を考えて、最大限のパフォーマンスができるように進めていることがわかりました。
- ・わかり易かった。次は見学会等の企画で現場をみてみたいとなりました。
- ・グラフも分かりやすく、特例子会社の事業内容も分かりやすかったです。
- ・食後のストレッチなどの工夫、本人・職制への支援をきちんと分けて対応しているなどきめ細かい支援がされていることは、すばらしいと思う。
- ・具体性に富んだ報告で大変勉強になりました。自身の就労支援の中で活かしていきたいものでした。他社での企業支援において多くのものを学びました。
- ・しっかりとの方針、取り組み本当に頭がさがります。
- ・会社のご紹介～具体的取組、求められる人材など、様々なお話が聞けてよかったです。
- ・現場での抵抗が一番大きい！！一番心に残ったのは「職制への支援」新規採用者の人件費管理（人事部での一括予算管理）
- ・支援する側の立場としての工夫などこれから利用者様に伝える必要がある事がまとめてあってわかりやすかったです。参考にさせていただきます。
- ・企業内で、本人に合った仕事の営業を回る取り組みが、印象的であり、支援者の方が、自分達の為に動いてくれている実感できた時、やる気や、信頼感につながると感じた。
- ・採用前、採用後に配慮すべき事項を参考にしていきたい。
- ・龍田様のような人事部の方がいらっしゃる会社となら連携がうまく行きそうですね。
- ・面接の際に企業様にむけて何をどう話せばよいかがよくわかりました。また、就職活動前に何をするかをあらためて考えさせられました。

## <その他・不明>

- ・今回のつどいで一番分かりやすく、一番良かった。何よりも基本的なことを大切にしていることが分かった。特性を活かしているケースは、大切なロールモデルだと分かりやすかった。それぞれの個性をどう活かすか？が就労継続のポイントです。今年度以降、精神疾患、精神障害に理解できる社会づくりのためにまずは企業が変化している姿が良く分かった。自治体よりも先を進んでいるようにも感じた。民間の姿に自治体や行政、関係機関も学ぶことが大切。
- ・実際の企業としての取り組みの一例を知るコトができ、参考になりました。
- ・特例子会社での実践内容を伺うことができ参考になりました。障がい者の方に対し、きめ細かい支援をされていると思いました。
- ・本人支援だけでなく企業全体+職制支援など定着に向け色々な工夫をされていることを知れよかったです。又、採用のポイントなど意識し、今後の就労支援に役立てていきたいと思います。
- ・一緒に働くための工夫というところでは、デイケアで工夫していることと近い部分があると感じました。デイケアでどのようなリハビリが大切か知る良い機会となりました。「個人の成長」という部分はとても重要であると思いました。
- ・企業内での取り組みが具体的に理解できた。

## [パネルディスカッション全体]

### <企業>

- ・時間がもう少し欲しかった。見える化のヒント・示唆に富んだ内容であった。
- ・ありきたりの話し合いでももう少し突込んだディスカッションができれば…。これだけの人数の前では無理かと思いますが。
- ・経験発表、質問に対する回答 etc.（当事者）
- ・時間が短くて残念であった。
- ・参考になる話がたくさんありました。
- ・障がい者とコミュをとりながら、業務から困り事がキャッチできるか？ 支援者の普通の枠ぐみをとっばらい、キャッチできるか。
- ・同じような課題があり、大変参考になった。
- ・障がいを持った人達の考え、気持ちを自ら話せる職場づくりが大切
- ・会社がこれから整備していかなければならない項目を知ることができた。

- ・コミュニケーションエラーは健常者も同様。障害のある方は一層のコミュニケーションが大切。
- ・“企業側からの意見は有益だった。
- ・本人、支援機関、管理職 一方的に花をきいても立場が違い、就労を考える上では不十分。難しさもあるが障がい者の就労を支援・指導している立場の話があってもよい。”
- ・当事者の話をもっと聞きたい。
- ・井上氏の司会進行で円滑なディスカッションになっていたと思います。
- ・いろんなタイプの方が居ることがよく分かった。
- ・社員どうしのトラブル解決法、紙に書いて見える化し、コミュニケーションエラーを埋めていく、そういうタイプとしてきく等、具体的なヒントが沢山ありました。
- ・参加者からの質問に対応できる時間があっても良かった。時間的制約があるので、なかなか難しいかもしれませんが。

### <当事者>

- ・さまざまな話を聞くことができて良かった。
- ・結局お互いに理解しよう（個人レベルで）ということが大事で、こちらとしては、いかに自分の状態を把握し、明確化することが大事と感じました。
- ・障害者同士の理解についての取り組みについて貴重なお話を伺えました。まだ、研修など行われていないということでしたが、必要を感じるとお話しいただき安心しました。
- ・精神障害者の受け入れは企業に取っても難しいと知った。本人の受け取り方。
- ・“障害者の発言が形骸化していないか。⇒バカにしてない？（なぜ質問しただけで拍手する？）（発表なら別だが）。具体的な話や取り組みも話さずふわふわしている。障害者に役立つ発言を！！（すでに質問内容が事前に決まっているなら）”
- ・精神障がいの人の症状を知らないゆえの不安が企業側にはあると思う。精神障がいの人も自分の「困ったこと」や（症状からくるもの）を「見える化」することが重要だと思う。そのためには、働くことに真剣になり、日々考えを積み重ねてゆくことだと思おう。褒められれば喜ぶ単細胞と思われることが辛い。ダメな人という前提の話ですか。
- ・Good Communication の大切さが分かりました。（家族や知人や主治医の間でも）
- ・お金稼ぎたいのに、就労支援所みたいなのに通って、逆に金払ってからじゃないと働けないのはなんか詐欺のように感じます。年金も払ってなかったので障害年金ももらってないどころか、年金払え通知も来ました。プール頑張ってます。働くかもしれないことを視野に入れて、わざと朝のラッシュアワーの電車に乗って通ってます。うとうしいBBA（ババア）もプールに来ていて、どう接しようか訓練してます。国立にもありますが、北区の障害者総合スポーツセンターのプールです。
- ・具体的なお話を聞くことができて、これも参考になりました。
- ・多様な問題に対して対応を考えて行動している企業・職安の姿勢がわかった。
- ・精神障がいの人の症状を知らないゆえの不安が企業側にはあると思う。精神障がいの人も自分の「困ったこと」や（症状からくるもの）を「見える化」することが重要だと思う。そのためには、働くことに真剣になり、日々考えを積み重ねてゆくことだと思おう。褒められれば喜ぶ単細胞と思われることが辛い。ダメな人という前提の話ですか。
- ・Good Communication の大切さが分かりました。（家族や知人や主治医の間でも）

### <家族>

- ・障害者本人と支援者、企業との生の声が聞くことができて勉強になりました。相互のコミュニケーションを深めていくことが何よりも大切だと実感しました。
- ・パネルディスカッションは毎年具体例を伺うことができ、とても有意義です。もう少し多く時間を取っていただけたらと思います。
- ・事例はわかりやすい。
- ・当日の質問を受けてほしかったです。
- ・とても良かった。
- ・働くにあたり生の声を聞いて良かった。
- ・企業としての障害者雇用の多様化が今後の課題。
- ・1つの課題を企業、ハローワーク、カウンセラーの方々それぞれの考えで答えてくれたのが良かった。

た。

- ・武蔵野市長欠席、代理出席予定だった副市長も欠席の代理あいさつ。内容に情熱のかけらも感じられない。誰かの代筆でしょう？武蔵野市は福祉都市宣言の市でしたよね？真剣に障害者の雇用に取り組む気あるんですか？武蔵野市は特に高齢者割合が非常に高い。元気な障害者は将来必ず労働力の補足を担うポテンシャルがある事、おわかりですか？武蔵野市長様。三鷹市長の言葉はきちんとわかりやすく、メッセージになっていました。今回のつどいは大変意義のあるものと歓迎していますが、内容や資料の改善を求む。”
- ・障がい者の雇用促進してもらいたい、受け入れ態勢がやはり大切。企業側が理解できる機会、方法を考えていただきたいです。

#### <福祉関係者>

- ・指定発言を増やすのも良いと思った。とても勉強になる内容でした。
- ・障がい者本人と、マネジメントする管理職へのサポートがしっかりしているのが良く分かりました。聞きやすく、とても分かりやすいと思いました。
- ・それぞれの方が発表された内容を深めるような進行で更に理解を深めることが出来ました。限りのある時間の中で質疑が難しい中、進行役の方の適切な進行が大変良かったです。
- ・いんくるさん利用の方からの質問について：当センターでも課題であり、よい支援が出来ていない状況です。ディスカッションの時間が少々短いのが残念でした。
- ・それぞれのお立場からの色々な視点や考え方を聞くことができよかったです。
- ・Qの高校卒業～トラブル～に対しての島津さん龍田さんのAは、具体例に富んでいてとても良かったです。
- ・当事者の方々とディスカッションできるとさらに新たな発見や意見が聞けるのではないかと思います。
- ・具体的なお話が聞けて、参考になりました。
- ・今回、企業側の取り組みに興味をもち参加させて頂いたので、パネルディスカッションでの、企業さんの説明がとてもわかりやすかったです。
- ・今日のオリンパスも含めて、特例子会社5社ぐらいにいつぺんにお話を伺ってみたいです。
- ・支援する当事者としての意見を具体的にうかがうことができました。

#### <その他・不明>

- ・外国人、LGBT、障害理解、人間理解、違いを認め合う仕掛けづくり、これらは多様な社会づくりには重要なポイントだと感じている。もう障害特性に関するフレームをゆるくして、幅広く人間理解に広げる必要性があるのでは？これらのノウハウを充分活かせる場面は社会やフィールドに数多くある。それらのノウハウが豊かな社会づくりにつながる、大切な宝があふれていることを実感できた。
- ・当事者の方々からの生の声とそれに対するコメントがイメージしやすかったです。
- ・今後の支援の中でも参考にさせて頂きたいポイントを伺えました。
- ・マッチングに対する視点や、キャリアについて等。
- ・当事者の方の質問も含め、ディスカッションしていくスタイルがとても良いと思いました。当事者、支援者、企業がお互いに歩み寄っていく事が大切であると、あらためて思いました。そのためには、垣根を超えた情報共有が大事であると思いました。

## 4) 今後の「つどい」に対する期待

#### <企業>

- ・企業向けには定着課題の中にある、キャリア支援（形成）について知りたい。
- ・実際に障がいがあり働いている人の体験発表 etc 良い。
- ・現場の業務指導の方法・マニュアル化など。
- ・年齢と共に能力が落ちてきた時の対応について
- ・各企業での障がい者の人達の話し方で、どのようなコミュニケーションを取っているのか。
- ・Q&A形式で、起こった問題と解決策を教えてほしい。もう少し具体的な話が知りたいです。
- ・大企業でなく、中・小企業の雇用への取り組み事例が聞いてみたいと思います（苦労されている事象が知りたい）。

- ・長期定着への取組事例の共有
- ・長期的な就労継続の為の工夫（雇用側を含め）
- ・難しいかもしれませんが、企業だけの集まりなどもあると、もっと困った事を具体的に相談することができる。また、他社での取組みも参考にできると思う。
- ・現場でなにがおこっているのか。それに対して対応が出来ず退職する方がいます。その時に対応した事例集を考えたいと思っていました。基調報告①は大変参考になりました。
- ・会のご趣旨にあわないかもしれませんが、障害者雇用を安定期に導入している事例も大変参考になりますが、事業規模等からしても、導入が順調に進んでいない企業の視点から見る事ができると発展性があるかと思います。

#### <当事者>

- ・障害による「弱さ」とどう付き合いながら働くか。
- ・障害者雇用率を上げるのはどうすればよいか。
- ・いかに障害のない人を振り向かせるか。
- ・当事者側の視点での発表をもう少し頂けると自分にとっては役立つ気がしました。よろしく願いいたします。
- ・”出席者も参加できるディスカッション
- ・国立精神神経医療センター佐竹直子さん”
- ・就職活動のコツなど。水増しの実態について。
- ・特にないですが、やはり精神障害者が生きやすい世の中の実現とか。
- ・様々な企業の内容状況（障害者に対して）
- ・障害者の方側の実体験をもっと聞きたいです。
- ・障害者雇用の企業の取組みについて、他社の例も聞きたいです。
- ・勉強になりました。ありがとうございました。
- ・精神障害者に特化したこと。養老孟司さんとか。（故）河合隼雄さんの遺志を受け継いだ人とか。
- ・具体的に求人をしている会社を教えてください。
- ・年齢と職業選択についてのテーマで講演してほしい。
- ・うつ病の人に関しての就職事情について
- ・今後の就労の進み方について
- ・うまくいっている話はもちろん力になり、希望を持てるのですが、ミスやトラブルなどうまくいかなかった時、その対応など、反対側の話聞きたいです。

#### <家族>

- ・今回のような構成はとても良かったと思います。企業側とその社員（障害者）の双方の報告があっても良いと思います。
- ・昨年は参加していないので分からないのですが、一昨年以前は、障害者当事者の方が、パネルディスカッションにも参加し、またその方をどのようにサポートしてきたか、という説明を就労支援センターの方が行われていました。それがとても参考になり、分かりやすかったので、今年なかったことは残念です。失敗したこと、それをどのように周囲と共に解決したか、というお話がためになったので、ぜひまた可能なら行っていただけると嬉しいです。
- ・今回、精神障害の方に対する話が多かったと思います。精神障害が主な話になるのであれば、テーマの副題として”精神障害が主な対象”というような説明があると参加する際の参考になるので助かります。
- ・当事者の発言は大変貴重。長時間勤務の大変さを感じる。
- ・テーマは思いつきませんが、来年も日にちが合えば来たいと思います。
- ・障害者が就職してから職場内でうまくいった事、うまくいかなかった事の要因と対応等の事例集、ケース・スタディーの紹介
- ・発達障がいの子供を持つ親は、子供に発達障がいがあると分かった時から常に不安を持っています。中・高生向けの「つどい」も必要だと思います。

#### <福祉関係者>

- ・海外ではもっともっと障がい者が活やくしています。日本でも、そうなるといいと思います。
- ・障がい当事者の方の就職体験の話をもっと多く聞きたいです。
- ・医療関係者、特別支援学校の先生などのお話も聞いてみたいと思います。

- ・精神障害者の定着において好事例を持ち、実践している企業の報告を幾つかの産業別にお聞き出来たら有難いです。また、社内でのキャリアアップの実践報告(取組み)も興味があります。
- ・定着支援事業についてやジョブコーチの現状等。厚労省、福祉保健局等からお話しをなど。
- ・就労に関わる色々な支援について情報として、ひとまとめにできると、当事者の方はわかりやすいと感じます。
- ・オリンパスのような特例子会社が多摩にたくさんあるので1つずつ紹介してほしい。
- ・精神の病院の先生の話。人材はけん会社などの方々の話もきけるといいなと思いました。
- ・学生向けのつどいも開催して頂ければ、これからの支援者育成、などにもつながると感じた。
- ・実際に就労された方がどのようにして就職したか。就職後の様子など。

#### <その他・不明>

- ・発達障害者の就労、株式会社ミライロ（障害当事者が起業した）、市役所や行政の取組み、多様性のために「障害」のワクをはずして、LGBTや働きづらさもフレームに加えていくことの可能性を期待したい。
- ・医療機関に求められるコト
- ・もっと障害者中心の内容にしてほしい。当事者の声を直接反映したものであるべき。