

## 平成23年度第1回函館市労働問題懇談会 会議録

1 日 時 平成23年11月16日（水）10:00～12:00

2 場 所 市役所4階会議室

3 出席者 (敬称略)

(構成員)	函館公共職業安定所 職業相談部長	不 動	清 一	
	函館商工会議所 事務局長	矢 野	一 英	
	北海道中小企業家同友会函館支部 事務局長	佐々木	靖 俊	
	連合北海道函館地区連合会 組織部長	山 田	幸 光	
	全労連・函館地方労働組合会議 事務局長	岩 瀬	英 雄	
(座 長)	函館市経済部労働政策室長	佐 藤	友 則	
(ゲスト)	(株)北洋舎クリーニング工場 取締役営業部長	佐 藤	司	
	道南しょうがい者就業・生活支援センター すてっぷ 所長	河 村	吉 造	
	道南しょうがい者就業・生活支援センター すてっぷ 主任就業支援ワーカー	小 松	健 児	
	北海道教育大学附属特別支援学校 教頭	中 村	洋 子	
	北海道教育大学附属特別支援学校 進路担当教諭	松 倉	泰 介	
(函館市)	函館市経済部労働政策室労働課長	鈴 木	秀 明	
	函館市経済部労働政策室労働課主査	渡 邊	和 代	
	函館市経済部労働政策室労働課主査	橋 野	誠 司	
	函館市経済部労働政策室労働課主査	竹 崎	太 人	
	函館市経済部労働政策室労働課主査	兵 庫	隆 俊	
	函館市福祉部障害福祉課長	谷	孝 嗣	

4 懇談内容

- (1) 開 会
- (2) 主催者挨拶
- (3) 懇 談 会  
テーマ「障害者雇用について」

### 【発言要旨】

(佐藤労働政策室長)

まずはじめに、市の障害者雇用に関する取り組みについて説明します。労働課の鈴木課長からお願いします。

(鈴木労働課長)

労働課の鈴木でございます。よろしく申し上げます。

資料として、「函館市の障害者雇用施策について」と「労働政策の概要」、「雇用促進支援ガイド」を配付しています。「労働政策の概要」の2ページ目に函館市の労働政策の体系という事でいろいろ事業の定義が載っています。その中で1の(4)「障害者の雇用促進」の中に、今年度から新たに「障害者雇用促進セミナー」という事で、このくらいが実は市の障害者雇用の為の施策です。

資料の9ページをご覧ください。障害者の雇用促進セミナーについては、障害者を雇用する受け皿を増やすのがまず大事です。障害者を受け入れてもらう為に、どのように企業に障害者雇用について訴えていくのかということを考え、企業向けのセミナーとしてやりたいと考えてます。まだ実施してませんが、年明けにやりたいと考えてます。

その次の「障害者雇用促進フェアの開催」これは公共職業安定所の主催で、共催で参加させていただいています。「障害のある子ども達の為の職場見学会」昭和45年から昨年まで行っていたが、これについては、知的障害者が中心なのですが、そういう子ども達の中学校2年生を対象にやってきました。私も2年間参加させていただいて、まだ就職については、そんなに意識が高くないような年代なのではないかと考え、もう一方で私の立場からすると受け入れてもらえる企業をどれだけ作っていくか、開拓していくかが大事だと考え、廃止しました。

今年度、緊急雇用創出事業で、障害者の職場実習を受け入れてくれる企業を開拓してもらうため「すてっぷ」さんをお願いして、事業を委託しています。これにより少しでも企業開拓をできればと思います。

その他に4ページに「トライアル雇用奨励補助金」がありますが、平成22年度から始めており、国の試行雇用奨励金ですが、3か月間雇用し、良ければ、正規雇用・常用雇用に移るという制度ですが、この国の試行雇用奨励金に上乘せをして補助するものです。その対象者として障害者も対象になっているので、障害者の雇用促進の補助金という形となっています。

もう一つ「雇用促進支援ガイドブック」ですが、この中にも障害者向けの各種制度、助成金等を載せてあるので、紹介させていただきました。これについては、従業員10人以上の事業所に対して、およそ1,600の事業所に送付しています。以上が函館市の障害者向けの障害者雇用における施策です。

(佐藤労働政策室長)

市の取り組みについて説明しましたが、内容について質問ありませんか。無いようであれば、後ほど質問されても構いません。

続きまして、国では様々な障害者雇用に関する施策を行っていると思いますが、障害者の雇用状況あるいは就業支援、助成制度などについて函館公共職業安定所の不藤部長さんから説明願います。

(公共職業安定所 不藤部長)

資料として、表紙がピンク色の「障害者の雇用支援のために」、「雇用ニュースはこだて」、「障害者の雇用状況」の3種類を用意しました。「障害者の雇用支援のために」は、いろいろな支援制度が一つにまとまって載っているので、非常に便利に使ってもらっています。7ページをご覧ください。「2 障害者雇用促進法に関する概要」ですが、障害者の雇用に関する根拠法が、この障害者促進促進法になります。この法律においては、障害者の雇用促進と職の安定

を目的としており、3つの柱が中心となっています。一つは、障害者に対しての職業指導・訓練・紹介等の措置を講じて、その職業生活における自立を図る職業リハビリテーションの推進。二つ目が身体障害者または知的障害者の雇用を法的義務とした障害者雇用率制度の運営。それから、三つ目として身体障害、知的障害および精神障害者の雇用を経済的側面から支える障害者雇用納付金制度等の運営。この3つを大きな柱としています。

その下に障害者の範囲というのがあり、ここでいう障害者とは、「身体障害、知的障害または精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」と定義されています。その中でも、身体、知的、精神という説明があり、例えば、身体であれば49ページに等級表がありますが、1級から6級の障害を有する者または肢体不自由において7級の障害を有する者、それから重度身体障害とは、1級、2級の者あるいは3級の障害を2つ以上取得している者を言います。その確認については、身体障害者福祉法に基づく身体障害者手帳によって行うのが基本です。

それから知的障害者とは、児童相談所等の機関によって判定された者で、重度というのはその中でも程度が重いと判定されたものをいい、障害者数の算定や障害者雇用納付金の算定については、その1人を2人として計算します。原則として、都道府県知事が発行する療育手帳または知的障害者判定機関の判定書によって行われます。

精神障害者については、次に掲げるような者が該当します。①精神障害者福祉手帳の交付を受けている者、それから②統合失調症、そううつ病またはてんかんにかかっている者で、一定程度回復して就労可能な、このような方達にハローワークとして職業紹介を行っているのが基本です。雇用義務等に関する規定の適用に関しては、①に該当する者を雇用している時には、その数に相当する身体障害者または知的障害者の雇い入れたものとみなします。精神障害者については、医師の診断書、意見書により確認を行います。これらについての判断は雇用対策についてのみ有効なものとなっています。手帳をお持ちであるかないかによって、当然、障害者雇用の促進についての対応は出来るのですが、雇用率に反映されていないというのが実態です。その他の障害者としては、発達障害、難病、高次脳機能障害、このようなものに最近対応しています。

次のページですが、職業リハビリテーションとして、福祉、教育、医療機関と連携しながら自立支援を行っています。19ページに障害者雇用を支援する様々な機関が図解されています。それと見合わせていただければと思いますが、ハローワークや障害者職業センター、そして障害者就業・生活支援センターなど障害者雇用に関していろんな所と連携を取りながら進めて行くのが実態です。

ハローワークとしては、20ページにあるように相談・紹介、求人の確保、雇用率達成指導、職場定着・継続雇用の支援、それから関係機関との連携、こういった事を絡めながら雇用の促進を図ります。先程市の課長からも説明があったように、日々窓口で職業相談・紹介を行っているほかに、年に1回でございますが、面接会を実施しています。今年も先日行われ、参加企業が16、求人数57、求職者数82、面談延べ数129、就職決定7でした。当所における面接会は、ハローワークが対応している全障害の対象者、身体、知的、精神、その他の方達を全て対象として案内しています。

10ページですが、障害者の雇用率制度がございます。これは法的には、身

体と知的の方が雇用義務の対象となっており、事業主は、障害者雇用率、いわゆる法定雇用率によって計算される法定雇用障害者数以上の身体または知的の障害者を雇用しなければなりません。この計算は、企業全体の常用雇用労働者の総数に障害者雇用率を、民間企業であれば1.8%を掛けて整数で表している。例えば、56人以上の企業が0.018を掛け計算すると1以上になる。ですから55人以下の企業は雇用率の数字として出てこない事になります。

56人以上の企業が対象となって、年に1回6月1日現在、通称61報告と言っていますが、表に出る数字になって反映されているところです。また書き以下の所に、算定は重度身体、重度知的障害者については、1人を2人として計算します。それから短時間労働者は、重度については、1人を1人として、それ以外は、1人を0.5人として計算します。

「障害者の雇用状況」の資料ですが、今年の発表がまだ間に合ってません。平成22年11月12日発表の資料ですが、昨年の6月1日現在における管内の法定雇用率は、民間企業1.8%のところ、実雇用率が1.89%、地方公共団体が2.1%に対して2.34%という状況です。昨年場合は、民間企業は0.06ポイント上昇し、達成割合は6.6ポイント上昇し、56.9%になっている。これは北海道、全国平均を上回っています。規模別で見ますと、500人以上規模が高く、ついで100~299人規模、逆に300~499人が低い状況になっています。産業別の雇用状況ですが、その実雇用率を見るとサービス業が3.11とけっこう高く、ついで運輸、製造となっています。達成企業の割合でもサービス業がもっとも高く、ついで製造業となっています。

4ページは、先程の管内、全道、国の割合、それがグラフとなっています。法定雇用率が平成17年から1.8%となっていますが、昭和52年から1.5になり、63年から1.6となっています。カウント方法としては、はじめは身体障害者、それから身体障害者プラス知的障害者、平成5年から今の形になっております。

5ページ目は、地方公共団体の雇用状況です。管内の地方公共団体の雇用率は22年度は21年度と比較してプラスになっています。実質雇用率2.34%となって全体で0.11ポイント上昇しています。以上が管内の状況です。これに基づいて、法定雇用率を達成していない企業に雇用率達成指導を行う。併せて、具体的にどういった助成制度があるんでしょうとか、どういった障害を持った方がいらっしゃるのでしょうか、それから可能性としてはどうでしょうか、いろいろ相談をされます。そういった所を1件ずつ回りながら助言したり、あるいは面接会への参加を促しながら、関係機関との連携を取りながら雇用促進に努めます。

5ページの裏側に助成制度や支援の主なものを載せてあります。トライアル雇用は障害者に限りませんが、もともと障害者からトライアル雇用はスタートしています。これは有意義なきっかけ作りではないかということで現在も行っていきます。精神障害者ステップアップ雇用、それから雇入れに活用できる助成金制度として、特定求職者雇用開発助成金、障害者初回雇用奨励金は初めて障害者を雇用した場合の奨励金です。それから発達障害者や難治性疾患患者雇用開発助成金、こういったものを以前は特定求職者という事で限られたものとなってましたが、幅を広げて障害者の支援に役立てています。

就職後の定着への支援について、ジョブコーチ、職場適応援助者は、なかなか雇っただけでは定着が進みまないので、そこを繋ぐ役目としてジョブコーチ

があり、楽に繋げる役目をしています。こういったものを関係機関との連携の中で実施し、北海道障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどと連携を取りながら支援しています。

「雇用ニュースはこだて」です。「9. 障害者の職業紹介登録状況」の所で9月の単月の比較と9月末現在の登録者の数が載っています。9月だけを見ると身体障害者、それから身体障害以外の知的精神発達のその他の方の登録については、昨年より少ない状況です。一番右側だけの①新規求職申込件数35に対して28、それから③新規登録者の13に対して10という状況ですが、その下の⑤月末現在登録者数を見ますと2071が2271と200増えているのがわかると思います。身体でも増えておりますし、身体以上に知的精神その他の障害の方がより増えているというのがわかると思います。

登録者の数の内訳としては、有効求職者・就業中・保留中と分かれるのですが、障害者の場合は、ハローワークの登録というのは本人が登録を抹消しない限り、ずっと有効になっています。一般の相談を受ける方の登録は、登録をした月を含めて3ヶ月です。障害者につきましては、登録は基本的に本人が「もうハローワークでの登録は落として下さい」と言われるまで残っています。例えば、函館から札幌に移転する場合は、原本をそのまま札幌のハローワークに移動させます。原本は過去10年、20年ずっと相談の記録すべてをそのハローワークに移動させます。

有効求職者の数、就業支援の数、そして保留中の数は、合わせて200あまり約1年間で増えている状況です。就職件数ですが、今年度は9月末で74という数字です。昨年がもう少し多くて85です。85に対して74という若干ちょっと数字が落ちている。これについては、トライアルであるとか、就業支援であるとか、様々な方策をとって対応していますが、結果として就職率としては、現在と似たような結果になっています。非常に長くなりましたが、以上です。

(佐藤労働政策室長)

どうもありがとうございました。国ではいろんな取り組みをされている事が分かったんですが、この中で皆さんご質問はございませんか。無ければ、後ほど質問をお願いします。

続きまして「すてっぷ」さんですが、いろいろ障害のある方のサポートで様々な事をされていると思いますが、取り組み内容と障害者の方の就職の状況についてお話しいただければと思いますので、よろしくをお願いします。

(「すてっぷ」小松主任就業支援ワーカー)

「すてっぷ」の業務説明というプリントと研修会のチラシを1枚を配付させていただきました。業務説明の説明をさせていただきます。道南しょうがい者就業・生活支援センター「すてっぷ」と申しまして、先ほどの話にもありましたが、全国272か所ほどあり、300か所まで増やして行く事になっています。北海道には11か所あり、函館より北になりますと、伊達と小樽にあります。道南の渡島・桧山はこちらのセンターの支援範囲となっています。

就業支援担当者2名が厚生労働省の労働局の方で、生活支援担当者2名が道の障害福祉課の方で、計4名相談員がいます。2名ずつになっていますが、やっている仕事内容は同じで、相談者の相談を受けて支援をしている職員が4名、

ジョブコーチという職場の支援だけに特化して定着支援を行う職員が1名、それから先程の説明にもありました職場実習先開拓員2名を緊急雇用事業で今年1年間、もっぱら実習先の開拓にあたる職員がいます。このメンバーで事業を行っております。

事業内容ですが、まず相談を受けてその方の必要な支援・ニーズ等を知り、それによって支援をその人その人で行っていく事になりますが、まだ就職の準備が整っていないような方がいれば、何か準備訓練等の訓練制度を紹介したり、職場での実習先を紹介して、何日間か体験実習をさせていただいたりしています。先ほどの実習先開拓員が非常に活躍してくれており、前からの実績も含め、だいたい90か所くらい実習OKと言っており、様々な会社さんで相談者の希望に応じて、短かったり、長かったり、いろんな職種だったりという事で、実習を紹介しています。

もう準備が整っていて今すぐに就職できる、もしくは就職したいという方は、就職支援を具体的に行っています。例えば面接の練習や履歴書の書き方の練習、ハローワークにも一緒に同行してみどりのコーナーに登録するという事もしています。障害者求人と最初から出ている求人が非常に少ないので、パソコンと一緒に検索して一般求人を見て、働けそうだというものがあれば、一緒にプリントアウトをしてみどりのコーナーの方に持って行き、一般求人だと分かっているけれども、問い合わせをさせていただきませんかという掘り起こしていただく、そのような形で就職活動を一緒に行っています。

具体的に就職が決まった場合は、ジョブコーチ（職場定着専門の職員）を派遣して、仕事内容で何か手順を覚えられない、仕事内容を覚えるのが難しいという時には、目で見て分かるように支援するなど、例えば写真で手順を示したり、職場に手順を貼ってもらうなどします。あとは職場の方も障害のある方の雇用が初めてであったり、慣れていないと接し方も分からない、注意の仕方などもどうしたら良いか分からないという方もいらっしゃるのです。そういう接し方の支援なども行っています。

「すてっぷ」の特徴としては、相談者だけではなく、事業主の方からの相談も受け入れる事になっていて、例えばこれから障害のある方を雇用したい、もうすでに雇用していて今まではうまくいっていたが急にうまく行かなくなったなど、そういう方の相談も受けています。このような支援に関しては、職場定着支援をします。障害に対する理解、知的障害というのはこういう特性があります、精神障害の方はこういう特性がありますなど説明をしたり、職場環境をこう整えたらうまくいくのではないのでしょうかなど意見をしたり、助成金制度の案内をしています。

次のページですが、いろいろな関係機関と連携するという事でメンバー会議を開催したり、フォーラムや研修会などの開催も行っています。今日配らせていただいたもう1枚の資料ですが、1番最近で行われるのが12月2日に八雲で行われます。精神障害を持つ方への就職支援がテーマの研修会です。これは東京から講師を呼んで開催するのですが、このような講習会を年に何回か開催して、障害のある方を雇用する企業の方やそういう方を身近に持ったりする家族の方、もちろん支援者の方向けにも障害のある方の雇用が進むように普及啓発を目的として研修会を行っています。

実績について簡単に説明させていただきます。1年間のものが分かる方が良いと思ったので、昨年の実績になりますが、相談件数は2897人となります。

登録者数は、今年9月末現在で403名です。昨年末は328名でしたから、相談者はどんどん増えている状況です。以前ですと半分くらいが知的障害の方だったが、最近は知的障害の方ももちろん多いのですが、精神障害の方や、その他というのがあり、3障害の手帳をお持ちでない発達障害などの方の相談が非常に増えています。例えばニートや引きこもりの方、そういう方の中にも手帳を持っていないが、就職に困っている、何回も面接を受けても採用されない、面接で採用されるが3日、1週間で辞めてしまう、そういう方の相談も「すてっぷ」で受けています。

(2)の準備訓練・職場実習、就職にすぐ行く前に準備が必要な方の実績が書かれています。21年度は非常に少なかったのですが、22年度は少し多くなっています。就職件数は21年度22件、22年度26件とこちらも少し増えています。

最後のページに今年の実績が載っていますが、今年の分に関しては、就職件数と障害種別、職種も載せました。上の表が訓練の幹旋の内容です。9月末までに16件訓練や実習が行われましたが、およそ半数以上が職場実習先開拓員が開拓した職場での実習になっています。就職者の状況ですが、今年は9月末で18件、この中の1件は職場実習先開拓員が開拓し、そこで実習をして、そのまま就職できたというケースです。

最近の特徴では、やはり介護施設や医療施設などでの就職が少し増えているという事と、事務補助でも仕事の内容を少し制限して雇用しますという所で少し雇用が増えている所があります。

昨年7月に雇用促進法が改正され、短時間での就労でも雇用率に換算する事になりましたので、週に10時間から30時間の間くらいの雇用でも、雇用率にカウントができるという所で、例えばベットメイクや皿洗いなどで30時間以上になかなかかなりづらい職種での求人も少し増えているという特徴があります。

最後に、ちょっと苦勞するしているところで、精神障害や発達障害の方が非常に増えているのですが、精神障害に対する企業の理解が、まだまだ整っていません。なかなか精神障害と言ってしまうと、就職のチャンスが非常に少なくなってしまう、隠して応募する方もかなり多い状況です。隠して応募すると採用される機会は確かに増えるのですが、定着率が非常に下がっていくため、なるべく障害を伝えても会社の方に面接をしていただけるような機会が増えるといいと思います。

1年経つと特定求職者雇用開発助成金が切れてしまい、その後の助成金が無くなってしまうという事を会社の方に伝えると、ずっと助成してくれる訳じゃないんだとなかなか雇用が進まないという事もあります。国の制度に更に付け加え、その後ろの方に何か制度があると良いと思っています。以上です。

(佐藤労働政策室長)

どうもありがとうございました。今の「すてっぷ」さんのお話しの中で何か質問ありませんか。私の方から聞きたいのですが、その助成金の期限が切れた後、切れる事によってクビとなるような事はあるのですか。

(「すてっぷ」小松主任就業支援ワーカー)

私の支援している人で、直接そのような相談があったという訳ではないので

すが、そのような会社も一度あったという話を聞いたり、何年かしてから会社の状況が苦しくなり、リストラしなくてはならなくなった時に切られてしまったりということを知ったことはあります。

(佐藤労働政策室長)

ありがとうございました。次に北海道教育大学附属特別支援学校ですが、学校の概要あるいは卒業生の進路についてお話しをいただきたいと思います。

(特別支援学校 中村教頭)

学校の概要について簡単にまとめたもの、学校の方で職場体験する時にアンケートとともに職場に置いてくるもの、渡島地区の養護学校・特別支援学校のすべての学校の卒業生の状況、この3つの資料を用意しています。実習関係等については、松倉からお話します。私からは、学校の内容と主だった働く事についての課題等について話をします。

本校は、もうじき40年位たちます。高等部の卒業生が既に約300人、人間的には50歳近い卒業生がおります。小中学部それと高等部と併設した学校なので、保育園から上がってきたばかりのお子さんと18歳の卒業する間際の大人に近い人達が混じって、学校生活を送っています。各学部はそれぞれ定員があり、高等部は普通科8名が一学年という事で、高等部全体で24名が通学しています。本校は、寄宿舎がありませんので、全員、市内、北斗市、七飯町の近隣の通える所から通学しています。

この地区には、身体の方でも函館養護学校さん、知的の方で七飯養護学校さん、本校も知的の方で設置されていますが、新しく五稜郭の特別支援学校に4月から高等部が出来ましたので、これから先のいろいろな動きが、少し変わってくると思っています。それと道南地区の今金の高等養護学校さん、伊達の高等養護学校さんに函館市内から通っている生徒さんがたくさんおられるので、卒業市内に戻ってくる。それから盲学校さん、聾学校さんについては、高等聾・高等盲に行かれた後に道南地区・函館地区に戻ってきて仕事をしたいというケースもあります。

本校では、暮らし・仕事・余暇この3つの視点で教育課程を組んでいます。その中の仕事という所で、特に高等部については、みんなには立派な社会人になろうという言葉を含み言葉にしながら、日々、日常の学習活動・現場実習を含めて社会人になる準備をしていく事を学習しています。

ただ仕事だけがやれるようになっても駄目で、暮らしの部分では家庭との連携できちんとした生活リズムで暮らせるという事を含めて、親と連携しながらやってきています。それから、余暇という所では、働いた後に給料をもらったから、こういう楽しみ方もあるよという事も含めて、毎週金曜日地域に出掛けていろいろな活動の経験をしています。

図書館に行ったり、福祉センターに出掛けたり、いろいろな活動をしますが、非常にクレームも多く受けます。図書館に行ったら、とにかく最初だと声を出したりするなどいろいろな場面があって、迷惑がられる場面もいっぱいあります。親が連れて行って迷惑がられると、二度と親は連れて行かないんです。学校だと、次、気を付けます等と言って、再び連れて行き経験を積んで、高等部になると、ある程度自分の好きな本を見たり、好きなエリアでパソコンを出来るようになってくる。ここまでの時間を少し我慢してくれれば良いと思うんですが、



この余暇活動も、いざ就職してから、休みにどんな事をするかというように繋がっていかないと思っています。私達は、給料を貰ったら何か楽しみたいという所があるのと同じように、そこの部分も育てていきたいという事で、この暮らしと仕事と余暇の3つの繋がりでバランスをうまく保てるように卒業させたいと思っています。例えば、パークゴルフの経験をさせたいという事で、連れて行くとたいてい5回で入れる所を10回とか15回ぐらいしないと入らなかつたりします。そうすると何でお前達ここに来るんだと怒られるんです。いつも来ているおじさん達で、私達は1年に1回しか行かないのに、なぜこんな事を言われるんだらうと思いつつ「すみません、もうちょっとで終わります」と言うんですけど、毎日来て何回もやっていく人達に迷惑がられてこんな事を言われたら、親の近くにパークゴルフ場があってもやっぱり連れて行けないと思っているので、どんなに苦情があってもめげないで連れて行くというのを鉄則にし、余暇活動を頑張っています。バスの中でも止まらないのにボタンを押したり、いろいろしながらも、そのうちに止まるバス停が分かって押せるようになるという所まで、少し長い目で皆さんに協力いただかないとまだまだ難しいと思うんですが、そういう事を考えながらやっています。

特に仕事に関しては、高等部で卒業までに6回実習をしながら働く準備をしていこうとやってきていますが、今この8名のうち、一般の企業に就職が出来るそうだというお子さんも、ここ数年はだいたい1名から2名くらいという状況です。あとのメンバーについては、福祉関係の通所型の所でお世話になっていて、そこで訓練をさせていただいているというのが現状です。ただ、どこも目一杯の状態です。120%、130%くらい受け入れていただいている状況があるので、これからも卒業生の行き所が非常に厳しいというのが現状で、出来れば仕事が外で出来る方については、時間就労なども含めて一般企業の中でチャンスがあれば良いなと思っています。

「すてっぷ」さんと同じように在学中にも進路の担当が職場開拓をしながら行くんですが、なかなか思ったように「いいよ」と言ってもらえる企業さんも少ないので、ハローワークさんとも連携を取りながら、出来れば188社のうち残り46%くらい、まだ雇用率達成未実施の所の会社等を受けて、1社でも2社でも協力いただける所があれば、教えていただいて職場開拓できればと思っています。

学校の方は、みんな凄い元気で、やる気もあって、体力もあって、休まないし、働く力もついてはいるんですが、なにせ受け皿がないという現状なので、どんな小さな企業さんでも良いので、ぜひ一度雇ってみたいという気持ちになるように、いろんなセミナーなどがあつたらぜひ呼んでいただいて、こんな風にうまく働けるようになりますよという事をお話しができれば良いなと思っています。以上です。

#### (特別支援学校 松倉教諭)

進路担当しています松倉と申します。お渡ししております資料、渡島地区それから養護・特別支援学校の卒業生の動向と離職という事で少しデータを調べました。平成22年、昨年度卒業生徒数43ですが、この数字は渡島地区という事で近隣の北斗市・七飯町・木古内・知内・森・八雲あたりまで鹿部も含めて入っております。つまり函館に多分就職するであろう生徒がこのくらいいるのではないかと数値です。見ていただいて解るかと思うんですが、今年度

かなり数字が増えております。実は、このデータに載っていない25年度、26年度は、もっと増えます。どのくらい増えていくのかと言いますと、近隣の、伊達さん・今金さん・高等養護さんで大体2割くらいの生徒が、本校もそうですが、一般就労、就労支援が出来たら良いなという生徒さんがいます。10人から13人くらいが附属と今金だけでいますので、このなかの2人ないし3人くらいが一般就労していきます。それが24年度までで、先程ありましたが五稜郭支援学校さんが新しくできました。2つのクラスで16人います。この生徒さんがほぼ一般就労を目指すであろう生徒さんです。一般就労を目指している生徒さんは、毎年20人くらいこの後卒業していきます。

実はもっと厳しいのは、障害の重い生徒さんでいわゆる福祉事業所に入る生徒さんがもう今は間口が無い状況です。七飯養護学校さんもそうですし、今金も伊達もそうですが、一般就労を希望しない生徒さんはもう何処にも行けない状況になっています。在宅じゃないと厳しい状況になっているということです。一般就労先もこのままだとほぼ無くなる状況になっています。当然ですが職業紹介という意味で「すてっぷ」さんもそうですし、ハローワークさんももちろんそうですが、学校もその一端を担っている所で、これはもう地域としての深刻な問題になりつつある状況だと思っても良いと思います。

3ページ目ですが、卒業年度別の自宅待機率というのがあります。函館市内という事でいうと唯一の知的障害の学校ですので、毎年毎年障害が重い人から軽い人までばらばらに入ってくるので、どうしても率の変動するのですが、平均してならずと少なくとも5年以上たった生徒さんの大体2割から3割、2人から3人くらいは離職しており、1回離職すると、それこそ「すてっぷ」さんとかのお世話にもなっています。全国区でも、1回離職してしまってから障害を持った人の再就職はかなり厳しい状況にあるというデータも出ています。そういう意味から言うと、離職をさせないという所が学校の喫緊の課題と思っています。

この後のページは、読んでおいていただければと思います。そのほか1点なんですけど、今年夏場にこのリーフレットを持って、いろんな会社を回って、1日で良いので障害者を働かせてくれませんか、うちの生徒さんと回ったんです。回った会社の中に一つありまして、この今日の資料の中の名美興業(株)との産学連携での取組というのがあると思います。名美興業(株)さんにうちの学校に来ていただいて、いろんなお掃除の部分で指導をしていただいたんですが、企業側のデメリットの最後の所に、風評被害というのがあります。今年の夏ずっと回って見たんですが、障害者を雇ってもらえませんかとお話を聞いてもらえるだけでもすごく私としても有難いと思っていたんですが、一か所行ったところで、障害者を雇うのは良いのだが、障害者を雇ってあそこの会社は大きくなったんだらうとか、障害者がいるという事でいろいろ助成をもらってあそこの会社は大きくなったのではないかというのを同業の他社からそういう事を言われたという経験のある会社もあるようです。まだまだこの地域は、そういう所があるんだと実際感じました。

雇用率を上げていかないといけないという事で、私達も本当に頑張っていないといけないと思う所ですが、先ほど中村の方から図書館の話とパークゴルフの話をしたのですが、そこで、仕方がないという感じで笑っていられる風土と、それどうなんだろうと真剣に考える風土というのはあると思うんです。やはり札幌は別にしまして、旭川と函館が中核都市としてあるんです。全国に中

核都市はそんなに多くはないのです。年寄りも子供もいて30万、年寄りばかりで30万、若い人が沢山いる30万はまた別だろうという話とか、大きい企業がある30万と中小の企業しかない30万で比べられないだろうという話もあるんですが、でも自分たちの住んでいる函館の街を何とかしたい、もっと良い函館にしたいと考えた時には、そこで真剣になってもらえるような街作りで良いんじゃないかと個人的には思っております。とりとめのない話になってしまいましたが、どうぞよろしくをお願いします。

(佐藤労働政策室長)

どうもありがとうございます。なかなか社会の理解という部分が障害者の実態と乖離があるようなお話を聞いたんですが、就職するに当たって、その中で親の役割という部分では、就職にどう影響しているのでしょうか？

(特別支援学校 松倉教諭)

本来学校と企業は、企業と生徒との仲介をするという形でやってきてはいるのですが、どうしても障害を持っているという事で保護者の方もいろいろな部分で関わらなければいけないという事もあるって、私達の場合は、保護者の方に来ていただいて、そこで面接をしてもらっている時もあります。入りづらいという保護者もいますので、なかなか難しい問題もあつたりします。

逆に言うと、企業に入ってからの問題の方が保護者には大きく、やはり一緒に勤めて1人しかいないと、いろんな事を言われたり、それをうまく解釈できなくて仕事に行けなくなった時に「大丈夫だから行ってみなさい」と言ってくれる保護者と、「もう行かなくていい、そんな事を言われるんだったら」と言う保護者さんもいて、そういう所で離職率が高くなってしまふ。あと函館は、グループホームやケアホームの数が少ないです。少し増やしてあげると、親からの自立がもう少し早く進むかなと思ってました。先日も保護者の勉強会として、侑愛会さんのグループホームの方を呼んで説明をしてもらったり、これからどんどんそういう所を勧めていって母子分離と言いますか、その子が立派に1人で育っていくようにという形も、これから模索して行かなきゃいけないと思います。

(佐藤労働政策室長)

グループホームとかケアホームというのは、そういう障害者の方が働きやすい職場なののでしょうか？

(「すてっぷ」 河村所長)

ケアホーム、グループホームというのは、住まいです。生活をする居住の場所で、グループホームの場合は、常時24時間誰かがいるという訳ではなく、朝晩・日中はいますが、夜中は誰もいないというのがグループホーム。ケアホームは、グループホームを利用する方よりも重い方が入り生活をする場所です。基本的には24時間、夜中も職員やスタッフがいます。ですから、そこを拠点に仕事に行かれる。全員個室ですので、4人とか5人で一つの建物を共有して生活をする。週末には家に帰るなど自由なので、そういう場所が道南の場合は、他もそうなんです。例えば侑愛会もそうですが、侑愛会の利用者が地域に出る時にそこを使うと、在宅で普段学校に通っている方達が、なかなか利用出来

ないという現状があります。

(佐藤労働政策室長)

わかりました。あと、今の件でそのほか何かご質問ありますか。なければ、また、後ほど質問していただきたいと思います。

続きまして、実際に障害者の方を雇用しておられます、株式会社北洋舎クリーニング工場の佐藤部長さんから、これまで採用に至った経緯や、雇用の状況などお話いただきたいと思いますのでよろしくお願ひします。

(株式会社北洋舎クリーニング工場 佐藤部長)

当社には、現在障害者の方が10名います。経緯は、先代の社長が、障害者を雇っている工場を見学に行き検証した過程があります。その時に、障害者の働いている姿を見て、健常者の方に比べて私語が無く、非常に集中をして仕事をしているという姿を見て、健常者の方よりも障害者の方のほうが非常に一生懸命に仕事をしているという姿を見て感動されました。

クリーニングは、障害者の方であっても仕事出来るポジションは数多く実はあります。それで採用したい、そして雇用促進に繋げたい、そういう意志がありまして、そこから障害者の雇用を始めております。現在2代目の社長ですが、先代の社長の意をそのまま受け入れて、採用させていただいています。

現在、精神障害の方が8名と身体障害の方が2名います。どういう仕事をさせるかという部分で、ポジションは沢山あるのですが、機械を扱っている工場なので、例えば、足の不自由な方であれば、機械の動作作業は無理だろう。であれば機械から離れたポジション、例えば、私どもの工場というのは、リネンサプライといいまして、浴衣・シーツですとかそういう寝具類をリースしているという工場ですので、非常に大型の洗濯機や脱水機などを扱っています。機械を動作するのに障害のある方は、作業的に難ではないか。であれば機械から外れた例えば、これはシーツ、これは浴衣というように仕分けをする作業をさせる事が出来るのではないかという考え方で、当初の頃は、派手に健常者の方と障害者の方を仕事をするポジションを分けておいたというのがありました。

現在は、機械も非常にオートメーション化されてきていますので、過去の機械と違いコンピュータシステムになっていますので、ボタン1つ押せば洗濯・脱水・乾燥まで出来るというシステムになっています。であれば障害者の方でも、足の不自由な方であっても、当然出来る範囲ではないかと思直しをして、今は障害者の方と健常者の方とを分ける事なく同じ仕事をさせるようなシステムにしています。

雇用状況としては、各ポジションのリーダーとも話をするのですが、非常に集中力があって私語がまず無い。健常者の方は、ある程度仕事に慣れてくると私語をしたり、よそ見をしながら仕事をするという、ある程度の馴れ合いが出てくるのです。ところが障害者の方というのは、精神障害を持たれている方は特にそうなんです、一つの仕事を教えますと、それを休憩時間だから休んで下さいと肩叩きをしなければ休まない位の集中力で一生懸命やるのです。そういう面では、我々雇用して非常にありがたい人材になっています。

今言った中で注意しなければならないのが、あまりにも一生懸命なものですから、お昼休みの時間が来ても「〇〇君お昼だよ、休みなさい」と肩叩きをしてあげないと、みんなが休憩所に上がっても1人だけ黙々とやっているという

事があるので、そういう部分を注意しながら見守って行かなければなりません。

今までうちの工場は工場長と工場長補佐がリードしていたんですが、どうしても目の届かない部分というのが出てきます。そこで各ポジションで、そこにそれぞれ障害者の方を何名かずつ配置させてもらっていますので、その方達を指導するリーダーを作っていこうと、来年度から作業場のシステムを変えていこうかなと思っています。それによって障害者の方が今まで一つしか出来なかった仕事をリーダーが指導する事によって2つ3つと、我々は三役運動という言葉をしているのですが、3つの仕事を最低出来るようにしてあげたいという構想を持って取り組んでいます。

障害者の方というのは、学校を出てきて斡旋で入ってきているのですが、長く勤めている方もいます。10年20数年とベテランクラスになってくる訳です。そこで障害者の方の中からもリーダーを補佐出来るような方々も育てて行かなければならない。そうする事によって我々がそう思っていなくても障害者の方というのは、健常者の我々と何か精神的に違うだろうという苦悩を持っている方も実はいます。僕らは障害者なんだ、僕は足が不自由なんだ、だから健常者の皆さんと同じ仕事は無理なんだ、一緒ではないんだという考えを持っている方もいる訳です。そういう部分をそうじゃないと、足が悪くても精神障害であっても出来る仕事は、沢山あるんだからという部分で1人三役運動という事で3つの仕事を最低健常者と同じ仕事もさせて行くというシステムを作って、家族ぐるみのように取り組んで行く。精神論になりますが、何かそういう部分で一番大事と感じているので、そういう部分をもっと強化して行きたいと思っています。

障害者の方を雇用するうえでの長所や短所については、とにかく一生懸命でものすごく集中力があって健常者の皆さんよりも1時間当たりの仕上げ枚数が5%くらいアップしてます。そのくらい生産性は兼ねています。ただ集中してしまうので他の仕事が目に入らない。周りが目に入らない為に周りの仕事が出来ない、それ1本の仕事しか出来ないという部分があるので、その部分を少し改善すれば、そういった短所も軽減できると考えております。障害者の方をたくさん雇用したいという部分はあるが、今の状況としては、なかなか定員があかない。どうしても工場は定員がありますので、定員がなかなかあかない部分があって、ご期待に添えない部分が本当に申し訳ないと思いたいますが、定員があればいつでも受け入れたいという考えもあります。

(佐藤労働政策室長)

どうもありがとうございました。今の話の中で何かご質問ございませんでしょうか。

(同友会 佐々木事務局長)

障害者を雇用したのは何年前になるのでしょうか。

(株式会社北洋舎クリーニング工場 佐藤部長)

先代の頃からですから、30数年くらいになります。

(同友会 佐々木事務局長)

そうするとかなり従業員の方の理解度というか、それが当たり前という感じ

ですか。

(株式会社北洋舎クリーニング工場 佐藤部長)

そうですね、もう自然になっています。最初の頃は、どうしても健常者と障害者のお互いに壁が出来る雰囲気なんですね、そういうのは今は全く無いです。

(同友会 佐々木事務局長)

壁が無くなったきっかけは何かあるのですか。

(株式会社北洋舎クリーニング工場 佐藤部長)

きっかけという大きなものは無いですが、例えばお昼休みに一緒に皆さん食事をとります。どうしても仲の良い同士でグループ化してしまう、先代の考えで行ったのが、食事の席を決めるようにしました。健常者の方・障害者の方・健常者の方・障害者の方というようにある程度席を決める事によってグループに分かれないです。そうした中にリーダーが真ん中に入って一緒に食事をとりながら、テレビを見ながら会話を少し挟めていく、そういうやり方をしていく事でだいぶ距離感が無くなってきた。日常の事から始めまして、特にこういうものをやるとかではなく、小さな事から、先代が始めていったものが今に受け継がれています。

(佐藤労働政策室長)

あと何か質問はございませんか。

(連合 山田組織部長)

体験学習の関係は6月と10月に特化しているんですか、時期が例えば8月にずれても可能なかどうか、或いは生徒さん全員をまんべんなく平等に体験させなければいけないのかどうかという事で、機会があればうちのニュースなんかで紹介してみたいと思ったものですから。

(特別支援学校 中村教頭)

学校の教育課程の中で、この時期に前期、この時期に後期という事を組んではいるんです。修学旅行やいろんな行事が入ってくることもあって組んではいるんですが、この時期だったら良いという所もあるので、その時にはその時期に合わせて生徒さんを実習に出します。これからも2月に出す生徒もいるんですが、そういう形で必要な時期にお願いをするという事もあります。2年生になったら8人いるんですが、8人とも皆外に出します。1年生のうちには外に出せるお子さんは出しますが、それ以外は校内で実習しながらということです。

(連合 山田組織部長)

2年生だけですか。

(特別支援学校 中村教頭)

2年生3年生になったらとにかくみんな外に出て実習をしましよという事です。

(特別支援学校 松倉教諭)

1年生でも4年間ほどマックスバリューさんとか体験しています。その生徒さんも一般就労を一般事業所の就労をしたいという親のニーズもあり、1日あるいは2日でやっています。本当にやらせていただけるのであれば、学校は年間の行事が決まっているので、体育祭と文化祭はずらせないですが、教頭がやれると言うなら多分やれると思います。是非よろしくお願いします。

(株式会社北洋舎クリーニング工場 佐藤部長)

職場体験の実習の受け入れをやっていますが、生徒さんは3日なり4日なり実習体験していただくんですが、親の見学会や親と我々と実習生との触れ合いというものがあるかないかといつも思っていたんですが、例えば親と実習生の方と一緒に見学に来るとか、親も一緒に参加していただくものというのがあれば良いのですが。

(特別支援学校 中村教頭)

うちの学校は、実習期間に保護者見学を必ず入れていて、実習期間中にお母さん・お父さんたちが都合の良い時間に、会社と一緒に実習の様子など一緒に見学をしていただいています。ただ学校だけで生徒を連れて行ってお願いするのではなく、保護者の方に必ず見学していただいています。今回も短い期間の2～3日のインターンシップの中でも実習で見て頂く日を入れて様子を見ていただいて、そこで見つけた課題、例えば挨拶がまだできていないような事が出てくるので、戻って学校の中でも指導してインターンシップを積み重ねましょうという事で取り組んでいます。

(株式会社北洋舎クリーニング工場 佐藤部長)

うちとしては受け入れていた所が、親が来られた事が無かったものですから。

(商工会議所 矢野事務局長)

先ほど雇用義務の関係、障害者雇用促進でお話しいただきましたが、企業に対するペナルティーという部分でお話しいただければ。

(公共職業安定所 不藤部長)

さきほどのピンク色の資料の16ページご覧下さい。雇用率達成指導という事で、さきほどから見ている数字、これは6月1日現在の報告で、法的に決められているものですが、各企業から報告をいただいています。その企業の中で1.8%ですから、実質56人以上の企業がその責を負っています。そういった所で1人以上の障害者の雇用について指導させていただく。その中で場合によっては、所長が命令を発出する、勧告する、特別指導する、最悪の場合には企業名を公表するといった事もあります。

一方、これと合わせて雇用納付金制度というのがありまして、14ページ見ていただきたいのですが、昨年の法改正で300名から200名に変わったと思いますが、簡単に言いますと一定の雇用者数を不足している場合は、不足している企業から納付金という形で月額5万円を徴収させていただいて、逆に多く雇っていただいている所に調整金であるとか報奨金という形で支給していく、あるいはその納付金をベースにして各種の助成金制度を運営していくとい

うものです。障害者雇用納付金は罰金ではありません。しかし、障害者雇用納付金を支払ったからといって雇用義務を免れるものではないという法の精神は変わりません。

(商工会議所 矢野事務局長)

この納付金制度は200人を超えるという事になれば、生じるけれども、56人以上の企業においては、雇用義務は生じるけれども、そういう意味では、納付金の義務はないということです。

(公共職業安定所 不藤部長)

そうですね。障害者を雇わなければならないという法の精神はあるのですが、それを実際の数字に換算するとどうしても56人以上になってしまう。

実雇用の数で出ております188のうち、達成が107、そして引き算すると81が、残念ながら達成していない。1人不足の所もあれば多くの所もあるんです。実質一方で、56人未満の会社でも多くの雇用あったりという事になっていると思います。

(商工会議所 矢野事務局長)

わかりました。やはり経営者に理解してもらうのが第一なんですが、今の制度、義務を周知して、現実的にはこちらの方がある程度効果が出てくるのかなという気がします。

(佐藤労働政策室長)

矢野事務局長から雇用の納付金制度の話が出ましたが、同友会さんの方では、障害者雇用に関するセミナーなど何か取り組みをされているとお聞きしていますが、どのような内容ですか。

(同友会 佐々木事務局長)

地域の大切な問題という事を考えて、今年7月に市内でイベントをやったんですが、まず障害者の方がどのような考えを持っているのかという事で、盲目の方、筋ジストロフィーの方にお話しをいただいて、障害者でも違うんだという事をいろいろお話しをしていただいたり、車椅子の疑似体験などを通して、ハンデを持つとはどういう事なのかということをお勉強の機会を設けました。

先月うちの役員会があり、その中で障害者の雇用に関しても、介護の大きな部分では捉えている所はあるんですが、具体的にどうするかという事に関しては、大きく解釈してこなかったものですから、役員会の中で障害者雇用に取り組むと、まずはやっぱり理解してないというのが根本で、理解をしてもらう活動をやっていきたいと思います。今日は、そういう意味では私もいろいろ勉強をさせていただいて、どう展開できるかということをお勉強したいと思います。うちの会員さんは、全部で550社の企業さんが加盟していますが、平均にならずと従業員がだいたい20名ぐらいです。ただ構成率でいうと4名以下の企業さんが圧倒的に多いです。そういうのが先程の法定の義務のない企業さんでも、障害者の雇用をされて非常に自分の会社でプラスに働いている所もあるので、そのあたりを踏まえたくらうと、どのように地域の障害者雇用に関わる事ができるのか、やはり雇用する事が目的じゃないですから。それに



よって会社が良くなるというのが最大の目的なので、どう繋げていくかという事を考えていきたいと思っています。

(佐藤労働政策室長)

わかりました。会員企業の中でそういう取り組みをするしないという様に分かれるというのは、その経営者の方の考えですよ。

(同友会 佐々木事務局長)

やはり圧倒的にですね、我々もそうですが、理解できてない所があるんです。実際に会員の方で従業員に精神障害の方がいらっしゃるんですが、端から見ると普通の人と一緒に解らないです。そうするとなぜあの方が俺らと一緒になのに、助成金を貰っているんだという声が聞こえるんです。障害者の方という事に関しては、どこかで接点があるのですが、実際に働いた事があるのかということ、ないです。実際に雇用されている方も、まずは一緒に何かやる所から始めたら良いとおっしゃってます。例えば一緒にゴミ拾いをするなど、そういう所から垣根を少しずつ取り除く事をしないと法律的な義務という形はあるかもしれないですが、従業員の方の理解を得られないで、経営者の一存だけでは長く続かないという所があるので、社会全体としてどう変えていくかという事も一方では考えて行かなければならないと思います。

(佐藤労働政策室長)

労働組合さんの立場で障害者の雇用という事に対する考え方などがあればご紹介いただきたいのですが

(函労会議 岩瀬事務局長)

具体的に組合として、障害者の雇用に関わって何かをしたという事はほとんど無いですが、例えば解雇されましたと私どもに相談に来る方がいらっしゃいます。その中で、例えば1週間で解雇されましたと言って、経営者の方と交渉して、解雇したのであれば解雇予告手当を払って下さいという事で収まるのですが、また何か月か経ってその同じ方が3日で解雇されましたと来る。また経営者の方とお話しをすると、経営者はこの方についても問題があるんだと主張される訳です。良く話を聞いてみると、確かに問題があり、注意された事をやらない、いつもぼーっとしている、そのわりに口答えは一人前など、いろいろ言われる訳です。その人は、3回解雇されて3回来たんですが、先ほど話を聞いていたら「すてっぷ」さんの方で、手帳は持っていないけれども障害を持っているのではないかという方を受け入れると聞きました。なかなか会社に適応できないような方がたまにいらっしゃるの、そういう人のことで相談に行こうかなと思いました。

もう一つ、1年で国の助成金が切れる、あるいは施設、グループホームやケアホームが足りない、今は通常の施設も満杯なため、どうしても在宅にという事なので、函館市としては、そういう具体的な助成金を市独自でやっているとか、あるいは施設を運営しているとか、そういう具体的なお金を使うような事は、考えていないのかと思いました。お答えがあればお願いしたいと思います。

(佐藤労働政策室長)

グループホームの話ですが、雇用の話とは直接の話ではなくなるものですから、私どもからは、その部分はちょっとお話しするのは難しいのかなと思います。後は連合の山田部長さんから組合と障害者雇用の関係で何か話があればお願いします。

(連合 山田部長)

連合自体が正直なところ国際障害者年障害者年など、節目節目の時だけの扱いにしかっていないというのが現状です。なので今日、障害者団体の雇用促進など、しばらくぶりに資料を見させていただきました。学校さんのこんな体験学習なども含めてるんだというのがありましたので、持ち帰って、連合も定期的に新聞など出していますので、あとは組合を通じて各企業でこういう部分に対応できるものがあれば積極的に考えてみてはかがかかと周知をさせてもらおうかと思いました。

(佐藤労働政策室長)

わかりました。今後ともそういう部分でのPRを含めて協力があればと思います。時間もだいぶ経過しましたが、私ども、市の取り組みとして、先ほどご案内しましたが、障害者雇用促進セミナーを年明けに実施する予定であります。また、企業向けに、制度に関する企業向けの説明、そして実際に障害者の方を雇用されている企業さんの事例の紹介を内容としてやりたいと思っていますんですが、この内容について、さらにこういうのが良いんじゃないかというお話しがあれば参考にしていきたいと思うんですが何かございますか。

(同友会 佐々木事務局長)

企業や経営者を対象とするのであれば、日中ではなく夜にやる方が良いのではという所と、せっかくこういう機会では障害者の雇用に関してみなさんと考えようという形になったので、うちの団体がもし後援に入ってくれといたら後援に入りますし、一緒にセミナーを作っていくという意味でやっても良いとは思っているので、もしそういう形でできるのであれば、良いと思うんですけど。

(佐藤労働政策室長)

分かりました。後ほど内容を進める中で、ご相談させてもらいたいと思います。あと何か内容的に付加する部分とかございませんか。

(同友会 佐々木事務局長)

もし雇用主さんの都合が良ければ、オプションで企業見学をさせていただいて、実際に働いている現場を見るような形というのも、企業や経営者の皆さんの、我々で支援してやらせていただくのであれば、そういう形を作りたいなと思っています。

(佐藤労働政策室長)

ありがとうございます。今アドバイスをいただいた部分は、今後参考に進めさせていただいていきたいと思っておりますのでよろしくをお願いします。あと最後に事務局の方から何かこの機会に聞きたい部分が何かないですか。

(特別支援学校 中村教頭)

最後に少し言いたい事があるのですが、北海道教育大学は道内に5つの学校があつて、附属で特別支援学校があるのは函館だけです。全道に1校という事ですが、教育大学で障害者雇用をお願いできないかという事を、ここの学校に来てからずっと言い続けて来ました。大学で附属校を持っていて、その生徒を卒後雇って行くのが使命ではないかと言い続けて来て、たまたま今年障害を持った教授が退職されたため、全体の枠の中で障害者雇用の部分で必要になり、急きょ卒業生を7月から大学の方で、臨時で3年間ですが、1年更新で3年間という約束で受け入れた所です。

大学で受け入れはしたんですが、面倒は見てくれなくて、結果的には附属特別支援学校で面倒見なさいという感じで預けられてはいるんですが、どこに行っても仕事出来るように、それこそジョブ講師的な指導をしながら育てている所です。

公的な機関へと市役所も含めて、障害のある方の雇入れというのを進んでやっけていただいているとは思いますが、なかなか知的の方達の働く場としては、非常に難しい所があるので、できれば障害者を雇用している会社の入札を前向きに検討していただけるような、せいぜい雇ってくれないんだったら、そのような方針とかを持って、障害者雇用をしている所に少しでも還元できるような、働きをしていただけると嬉しいなと思っています。

(佐藤労働政策室長)

確か北海道さんは、そういう評価入札参加はされていますが、函館市はどうなっているのか持ち合わせていないのでお答えできませんが。

(特別支援学校 中村教頭)

たまたま教育委員会のに行った時に、封入の仕事をやっている方達がいたんです。4、5人でダラダラ喋りながらやっけていて、うちで今抱えているのは、「これを全部何時までにやっけてね」と言われれば、全部1人でやっけて、もちろん喋らずに全部終わるんですが、ああいうのを見てると、ここに1人こういう人を入れてやると、すぐに終わるのになと思ひながら、そういうのを市役所に来ると思ひ出します。良い面をぜひ生かせる仕事で、生活が出来ると良いなと親も私達も思っています。障害を持った生徒さん達、大人も含めて生涯幸せに暮らして欲しいというのが最終的な願いなので、お母さん達はこの子よりも1日でも長生きしたいなと、とんでもない事を言っていますが、そんな事は絶対にあり得ないから、どうぞゆっくり安心して見守っていて下さいと、それだけ支える地域でお母さん達に安心してもらえる様な形で作っけていかないと困るんだよね、という話をしてしています。そういう意味では、いろんなサポートの部分が「すてっぷ」さんをはじめ、必要となっけてはいるんですが、ぜひ企業さんとも協力をして、函館市全体がそうやっけてみんなが障害者の方達も安心して幸せに暮らせる街になっけていければ良いなと思ひます。

(佐藤労働政策室長)

ちょうど時間になりましたので、今日は皆様がたからいろいろ現状について、いろいろお話しを聞かっけていただきまして大変参考になつた所でございます。

今後は、市でも障害者雇用に関する取り組みを進めるうえで、今日のお話し

を生かして参りたいと思っています。また、不明な点があれば個別に市の方から、いろいろお聞かせ頂く場面もあろうかと思えますけども、今後ともまたよろしく願いいたします。今日は、長時間に渡りまして本当にありがとうございました。

以 上