

(21) 現在障がい者雇用している事業所の障がい者雇用に関する意見・要望

問 24 よろしければ障がい者の雇用及び定着に関してのご意見やご要望について、ご記入ください。

184 事業所から、障がい者の雇用および定着に関する意見が寄せられた。

業種	計
農林漁業	6
鉱業，採石・砂利採取業	0
建設業	20
製造業	52
（食料品製造業	6)
（化学工業製造業	5)
（電気機械製造業	8)
（その他機械製造業	3)
（その他の製造業	30)
電気・ガス・熱供給・水道業	1
情報通信業	2
運輸業，郵便業	4

業種	計
卸売業，小売業	15
金融業，保険業	0
不動産業，物品賃貸業	0
学術研究，専門・技術サービス業	3
宿泊業・飲食サービス業	5
生活関連サービス業，娯楽業	1
教育，学習支援業	5
医療，福祉	40
複合サービス事業	3
サービス業	13
その他	12
無回答	2
計	184

項目ごとにまとめ、主な意見・要望を抜粋して掲載する。なお、<>内は回答事業所の業種となっている。

1. 本人に合った仕事

- 仕事内容についてはその人に応じて合った仕事があると思います。<農林漁業>
- 障がい者本人の特性を見つけ出し職種を選定していく。<建設業>
- 本人の現状を把握し適正な業務を提案する。<製造業>
- 業務内容で適性の合った仕事であれば作業上、意欲を発揮します。<製造業>
- 一つのことを集中してやる傾向があるため、合った仕事を考えて任せることで、本人も達成感や満足が得られ、長く続いているのではないかと思う。<製造業>
- 健康診断を実施している事業所です。障がいを持っている方であっても、他の従業員と変わりなく勤務できる方であれば雇用や雇用継続が可能です。<医療，福祉>
- 良い人材であれば、障がい者の区別なく採用するが、ここ数年は応募自体がありません。<医療，福祉>
- 慢性疾患を抱えた一人の労働者としてとらえている。病気による体調変化と業務への影響は、その規定の範囲内におさまるような業務内容を設定し、ハードルは上げない。<医療，福祉>
- 仕事の内容と本人の興味、好みのマッチング。<その他>

2. 行政や専門機関との連携等

- 障がいの種類や程度によると思うが、うまく伝えることができず結果理解してもらえないことへの不満を増幅させたり、自分への自信に満ちあふれているときと、そうでないときのギャップが激しく、周囲が理解しつつも許容を超える時があったり、どうしても扱いが難しいと感じてしまう点がある。上手く調整するよう対話を心がけているが、就業者自身も気軽に第三者に話せる機関がもっと身近にあると更に支援になるのでは？<製造業>
- 社内だけではノウハウが不足しているため、社外の専門機関のサポートなどが必要だと感じています。<製造業>

- 障がい者の方はケースがそれぞれ異なるのできめ細かい配慮が必要。(企業と支援組織共) < 製造業 >
- 過去の離職者の多くは、少しずつ会社を休みがちになり最終的に長期休業をしてしまい、その後出社できなかったケースが多々ある。1件ごと内容は異なるが、何が原因で出社できないのか、行政機関との連携がもう少しあれば離職を防げたケースもあったかも知れない。大体、休み始めると結果退職される。 < 製造業 >
- 人材センターのように就労意欲のある障がい者の方が登録して、紹介してもらえるような制度などあれば効率が良いのではないかと思います。 < 卸売業, 小売業 >
- 当社は、現在、正職員として採用しています。本人への指導は、職員でできますが、お家の方にお願したいことなどを間に入ってサポートしてくれる機関があると助かります。 < 医療, 福祉 >
- 現在、障がい者就労施設(移行・A型・B型)での訓練等は土日の休みが多く、サービス業種(週末は仕事で平日に休暇)のための訓練にはなっていないと感じる。また、そのようなサービス業種に障がい者が就職できたとしても、就労支援や定着支援を行う支援センター等も土日が休みで緊急事態に即応できない。そのような状況では就職先が限られるため、障がい者雇用に結びつかないと感じる。 < 医療, 福祉 >
- 支援機関が障がい者個人別の特性をしっかりと理解し、会社の仕事を理解したうえで、紹介や面接に臨んでほしい。採用のミスマッチは、会社にとっても、障がい者本人にとっても不幸です。また、採用後の支援機関との連携は不可欠だと感じます。 < 複合サービス事業 >

3. 本人とのコミュニケーション

- コミュニケーションが取れないとむずかしい。当人の不安が表に出て、声が小さかったりすると周りもとまどう。安全面でも大きな声での確認があるように、指示や気持ちを伝える手段がないと、自社の仕事では不安が残る。身体障がい者の場合は、不自由なところも確認しやすく、そこをフォローすればいいというのが分かりやすい。コミュニケーションも取りやすいので雇用しやすくはある。仕事は来て覚えられる。動けるようなら大丈夫と思われる。 < 建設業 >
- 周囲の人と一体となって、相談・支援を気持ち良く行い、お互いの負担が大きくない所で進めて行く事が大切だと思います。一番大切なのは、安全だと思います。 < 製造業 >
- 身体障がい者の方や知的障がい者の方は、対応方法について、本人との話し合いをすることが可能なため、いろいろな対策をとることができます。精神障がい者の方については、心の中の問題であり、話し合いでは解決する方法がとれていません。 < 製造業 >
- 正直なところ障害者の雇用は法の求めに応じたという理由が大きい。しかし、受入後は、本人、外部支援、雇用の側、それぞれに一時的な困難があっても、それを乗り越えながら学び、経験することで100%ではないが、一定の前進を感じている。現在受け入れている統合失調症の方については、本人も周囲の者も抱いていた不安を率直に話し合うことで、お互いに理解が進んだように思っている。 < 教育, 学習支援業 >
- 本人が働きやすく、他のスタッフとのコミュニケーションをとれるように調整づくり(チームワークづくり)に配慮。 < 医療, 福祉 >
- 弊社は知的・精神障がい者を主に雇用していますが、障がい者本人が就業に不安を抱えているケースが多いので、その不安を事前に取り除くのが一歩目。後の定着しやすさにも関わっていると思います。 < サービス業 >
- 現在2名の方に来ていただいています。2名共に10年以上の在職です。しっかりと、コミュニケーションがとれるように窓口を設置している事と紹介施設との連絡を密にすることで安心感をできるだけ与えられるように努力している。 < その他 >

4. 本人の意欲や勤務態度、能力

- 弊社も今まで何人かの障がい者を雇用しているが、その全てが労働意欲に乏しく、労働の喜びを教

えようとしても無断欠勤が多く、長いと4ヶ月は出てこない。〈建設業〉

- 1年で退職した障がい者の方がいましたが、「自分は障がい者だから…」と意欲や意識が低かった様に思います。障がい者でもがんばっている人なら、周りの従業員の意識も違ったのではないのでしょうか。〈製造業〉
- 本人のやる気を引き出し、気持ちよく取り組んでもらう。他スタッフとの対応、会社の雰囲気壊さない。これを守っていくのが、本当に大変。〈製造業〉
- 私共の店での雇用者は障がいがあると感じない方で他の社員と共に頑張っています。〈宿泊業・飲食サービス業〉
- 受入会社側としては、仕事面の配慮、環境面等の改善など努力しているが、障がい者本人の意欲が継続できず辞められるケースが見られる。〈サービス業〉
- 会社にとって必要な業務を担ってもらうことにより、やりがいを感じてもらうことが重要。〈その他〉
- 障がい者というくくりで雇用を考えたくないが、雇用の定着については本人の働く意識の向上がまず一番であると考えます。その中で、場所や内容など適所について考えなければと思います。我々の仲間にも身体が少し不自由な人がいますが、仲間は障がい者という意識はないと思われま。ご本人も誰よりも元気に業務にあたっています。障がいといわれるものへの理解と思いやる心があればいいと思いますし、そうありたいと望みます。〈その他〉

5. 周囲の理解や支援

- 当社で雇用している身体障がい者（内部障がい）の方は、体調が悪いときは無理せず、休暇を取得してもらい、仕事は上司や同僚がフォローしています。〈建設業〉
- 障がい者一人一人について、仕事内容・補助等が違うので、その面での会社側の理解が必要。〈製造業〉
- 入職時は日常業務をサポートする職員を配置し、業務の中での課題・困りごと等については、その都度管理職を含めて面談を実施している。昇給についても業務遂行をみて、励みとなるように実施している。〈医療、福祉〉
- 入職時以降、継続して従業員の理解を得て協力体制を築くことが課題である。課題への対応は、職場管理者・職場内全ての従業員により対応している。一定期間経過後は、職務内容、キャリアアップ、健康管理が課題となっている。健康管理については、生活面における自己管理が課題となる。〈複合サービス事業〉
- 当センターでは、知的障がい者9名と専属のコーチ2名でチームとして活動している。専属のコーチがいることで、作業指示のほか、生活に対する配慮、また食事会やレク行事などを開催していることが、定着の要因と考えている。〈その他〉

6. 障がい者雇用が難しい理由

- 毎日職場の環境が違うので、現場での雇用は難しいと思われる。行政で援助を付ける等対策を考えてほしい。〈建設業〉
- 一歩間違えれば、大事故につながるような職場のため、障がい者の雇用は、大変難しい。〈製造業〉
- 弊社の仕事は商品の数が多い為、覚えていただくのがたいへんです。また、金属製品を扱うため危険を伴うので身体障がい者以外の採用が難しい。〈卸売業、小売業〉

7. 助成などの充実

- 採用にあたり、最初の1年は最低賃金の支払いとなりますが、その後の除外申請後、決定された賃金に移行します。障がい者の方は、採用後2～3年は障害の程度にもよりますが専用に指導員を配置しなければなりません。申請後の決定金額後、指導する人の人件費も今後ご検討いただければ、

もっと雇用状況も改善するような気が致します<農林漁業>

- 障がいの程度によっては何ら支援がないのが現状です。この点は制度（公民問わず）改革が必要と実感しています。<建設業>
- 足が悪い人の設備トイレ・手すり・バリアフリーなどの補助金制度が厳しすぎるし、支給まで時間がかかりすぎる。<製造業>

8. 障がい者への接し方

- 障がい者の方々の就労に際しては日々の見守り等、障がい者の方々と関わる作業担当者、労務担当者のフォローや細かな配慮が最も重要となる。業務の単純化や常時指導係が必要となる等、特別な措置や柔軟な対応が必要となる。そのため担当者の業務が多忙となることがある。また精神ストレスを受けやすいようで些細なことで悩んだり体調不良となったりすることから、日々支援センターの指導員の方々との連携と協力が必要となる。<製造業>
- 周りの人が自分の悪口を言っていると（実際は言っていない）皆が気をつけているのを悪く取ってしまう事がありました。話を聞いて欲しいと言われ、結構な時間を取られてしまう。自分の愚痴や、まわりが理解してくれないと、周囲のせいにしてしまう事が多かったです。<製造業>
- 本人より周囲の従業員の気の使い方が難しい。<卸売業，小売業>
- 本人が障がい者であることを公表しないでほしいと希望した場合、（精神障がい者では）他の職員からは合理的配慮が不公平に見えてしまうため、限界がある。<医療，福祉>