



第23号 2018.4.25 発行
 発行者：株式会社協進印刷
 編集者：JO 編集委員会

障害のある方が、安心して、 やりがいを持って働ける社会に

元 横浜市健康福祉局障害企画課就労支援係長 江原 顕さん



学生時代から障害の問題に関心を持ち、横浜市役所に入庁。
 希望がかなって障害福祉部に異動となり、以後、障害者施設や区役所の福祉保
 健センターを含め、障害福祉行政に15年間携わる。
 今年4月より健康福祉局総務部企画課企画係長。
 横浜市健康福祉局障害福祉部 <http://www.city.yokohama.jp/kenko/shoga/>

江森…この4月から精神障害者が法定雇用率に加えられ、同時に法定雇用率そのものも民間企業では2・2%に引き上げられました。このことで何か変化は見られますか。

江原…たしかに法制度上は、この4月から精神障害の方を法定雇用率に入れることになったのですが、これまでも精神障害の方を雇用率に入れても良いことにはなっていました。すでに企業での雇用は進んでいました。むしろ最近では精神障害の方を積極的に雇用しようという動きになってきています。

等を卒業するので、求職者は出るのですが、ほとんどは学校にいるときにすでに就職先が決まってしまう。江森…なるほど、いま企業にとっては精神障害者が狙い目ということですね。江原…もうひとつの背景としては、就労支援事業所の数がここ数年でとても増えているということがあります。従来は障害者支援といえれば社会福祉法人やNPOが担うのが通例であったわけですが、いまは株式会社などの企業が就労移行支援事業所の運営に乗り出していて、これまでとは違って通常のオフィスを模したような環境の中で、パソコンを使った作業や、上司への報連相などを実際の仕事さながらにトレーニングしています。そのような環境の変化も精神障害の方の就労を後押ししていると思えますね。

江森…法定雇用率が徐々に引き上げられている中で、身体障害や知的障害の方で、企業で働くことへの適性の高い方はすでに就職してしまっているという現状があります。もっとも知的障害の方は毎年特別支援学校

江森…確かにここ数年に急に増えたなあという印象がありますね。江原…現在市内で六十数箇所開設されていますが、年々増えていますね。江森…弊社でもある就労移行支援事業所からインターンを頼まれて、実習生を受け入れたことがあります。江原…就労移行支援事業所は原則として2年間が通所できる上限ですので、事業所としてもいろいろ工夫してなんとか就職させようと努力しているようです。江森…先ほど、就職への適性の高い方はほとんど就職してしまっているという話がありました。それが、それにしては法定雇用率を達成している企業の割合が48・8%と半分以下となっています。人がいないのに達成率が半分という矛盾はどこから来るのでしょうか。江原…法定雇用率を達成しているのはほとんどが大企業なのです。ところが企業の数

でいえば圧倒的に中小企業が多いわけですから、企業数の達成率で表してしまうと低い数字になってしまいますね。またすべての障害者が企業で就労できる適性があるというわけではありませんので、福祉的就労や他の方法をとる場合も少なからずあります。ただ最近では障害者雇用に対する企業側のハードルが少しずつ下がってきていますので、そういう意味では企業で働ける障害者の数も少しずつ増えていくのではないかと思います。もっとも障害者側のハードルが下がるということは、企業の負担が増えるということでもあり、そのあたりはなかなか難しい問題がありますね。江森…話題を変えて江原さんご自身のお話を伺いたいと思います。15年前に障害福祉部に異動されたということですが、それ以前から障害者の就労には関心があったのですか。

江森…確かにここ数年に急に増えたなあという印象がありますね。江原…現在市内で六十数箇所開設されていますが、年々増えていますね。江森…弊社でもある就労移行支援事業所からインターンを頼まれて、実習生を受け入れたことがあります。江原…就労移行支援事業所は原則として2年間が通所できる上限ですので、事業所としてもいろいろ工夫してなんとか就職させようと努力しているようです。江森…先ほど、就職への適性の高い方はほとんど就職してしまっているという話がありました。それが、それにしては法定雇用率を達成している企業の割合が48・8%と半分以下となっています。人がいないのに達成率が半分という矛盾はどこから来るのでしょうか。江原…法定雇用率を達成しているのはほとんどが大企業なのです。ところが企業の数



江原..もとも福祉には興味があったのですが、障害者福祉を進めていくにあたっては就労の問題に対して、もっと新しいアプローチをしていくべきという問題意識があつて異動してきました。当時提案した中で今でも残っている事業としては、市役所での知的障害者の雇用があります。当時市役所としては知的障害者の雇用はゼロでしたが、現在では20名ほどが職員として働いています。最初はなかなか理解が得られなかったのですが、雇用が無理なら実習からやってみようということ、いろいろな部署で実習してもらつて、それから雇用につなげていくということをやりました。

江森..最近神奈川県でも、まず役所が雇用して、そこから民間企業に送り出すという事業を始めましたよね。これはとても良いスキームだと思っています。

江原..地方自治体も民間企業より高い法定雇用率を課せられていますので、送り出すだけではなく自らも雇用しなければならぬので、企業さんに大きな顔している場合じゃないんですよ(笑)。

江森..弊社でも1年ぐらい前から障害者雇用に挑戦しようと、障害企画課の皆さんのご協力もいただきながら動いているのですが、なかなか良いご縁に巡り合うことができません、難しさを感じているところです。特に中小企業ということになると思いですが、

障害者雇用を軌道に乗せるにはどんなことが必要だと思えますか。

江原..先ほどから法定雇用率の話をしてきましたが、一方で法定雇用率の達成が目的化してしまうとか、法定雇用率を達成するために雇用するというのは、私はちよつと違うのではないかと考えています。これは私が福祉行政にいるからかもしれないませんが、障害のある方が安心して、やりがいをもって働けるということが大事なので、それは何も企業への就労ということだけでなく、福祉的就労など別の形でも、本人がそれを見込むのであればそれでもいいと思っています。ですから何が何でも法定雇用率を達成させるということに固執するのではなく、雇用が難しいのであれば、障害者施設に仕事を頼むとか、地域と一緒に活動をするとか、そういうことでも良いのです。また法定雇用率にカウントされるためには、週20時間以上の就労が必要なのですが、もっと短い時間で企業さんも助かつて、障害者の方もやりがいをもって働けるのではあれば、短時間でもまったく構わないと思います。どんな方法であれ、障害をもった方が働ける何らかの機会を提供していただけるのであれば、それで十分だと思っています。

江森..企業にしてみると「障害者雇用」などと大上段から言われると構えてしまうところがありますが、今のお話のような情報提供をたくさんしていただけると、もっと

気軽に、もっと身近に障害のある方の就労に関われる機会が増えると思えますね。

江原..企業さんが障害者雇用で関わるのはハローワークなど労働行政機関が多いと思いますが、彼らからしてみるとどうしてもゴールは「雇用」ということになるので、いたしかたないところはありますね。そういう意味では横浜型地域貢献企業の皆さんが、事例の共有などを通して発信していただくのも良いと思います。そもそも企業の地域貢献が本業とずれてしまつては元も子もないですよ。せつかく障害者雇用したのによつてもらう仕事がないなんていうのは本末転倒であつて、あくまでも本業に役立つための障害者雇用でなければおかしいと思つています。

江森..その最たるものだと思いますが、障害者の従業員を出向させて、そういう人だけを集めて仕事をさせる事業所ができていると聞いています。それはまさに数字を追いかけた末路であつて、働くことの喜びとか、仲間とひとつのことを成し遂げる達成感とか、労働によつて得られる価値の多くを障害者から奪うことになるのではないかと危惧しています。

江原..私たちが行政として介入できることではないのですが、私はその出向先でたとえば人間関係のトラブルがあつたりした場合に、元の雇用している企業がきちんと雇用主としての責任をもつて対処できるのか、という点において非常に懸念をもつています。

江森..私も以前に障害のある方をお預かりして、うまく対応ができずにお断りせざるを得なくなつてしまい、私としては本人をとても傷つけてしまつたと反省したことが

ありました。それまでは私も障害者に対して少なからず偏見を持っていたと思えますが、そうやって触れ合つてみてわかつたのは「なんだ普通じゃん」ということなんです。

障害者も健常者と同じように感じたり考えたりする「普通の人」だとわかつていけば、邪魔者扱いして別の場所に押し込めるような発想は出てこないのではないかと思うのですが。

江原..それは結局地域で障害のある方という方が普通に混ざり合つていないということの表れだと思えます。本来であれば、元から障害のある方を知つていて、それを知つた上で雇用するというのがあるべき形だと思えますが、いざ就職という段階になつてはじめて一緒になるといふのは、企業にとつても本人にとつても戸惑つのは当然ですよ。

江森..そういう意味では、現在の学校教育のあり方にも問題があるのかもしれないね。私たちが子供の頃より明らかに「分ける」ことが当然のことのようになってきている気がします。

ところで、就労支援事業所の費用をはじめ、障害者福祉に係る費用はほとんど税金で賄われているわけですが、このままではいつか限界がきますよね。

江原..そうですね、だからこそ就労というのはひとつの大きな解決策のひとつになります。また現在は「社会保険費」や「雇用率」という文脈でしか計ることができないのですが、本来障害のある方の就労というものが、社会全体にどんなプラスをもたらすのかというもっと大きな視点で見ることが必要で、そのあたりも今後の課題だと思います。



4月より障害者雇用の法定雇用率が改正されました。

平成30年4月1日より障害者の法定雇用率が改正されたことをご存知ですか？今回の障害者雇用促進法の大きな改正ポイントは大きく分けて3つあります。

①法定雇用率の引き上げ。民間企業の場合は、2.0%→2.2%になります。
②障害者雇用義務の対象が身体障害者、知的障害者と、新たに精神障害者が加わりま
す。

③精神障害者である短時間労働者の算定方法変更になります（1週間の所定時間が20時間以上30時間未満の方）。雇い入れから3年以内、または精神障害者保健福祉手帳取

得から3年以内、かつ平成35年3月31日までに雇い入れられ精神障害者保健福祉手帳を取得した方は、対象者1人につき0.5↓1へと算定方法が変わります。

また、雇用率は平成33年（2021年）4月までの間に、民間企業の法定雇用率は更に2.3%に引き上げることが決定されており、従業員43・5人以上の企業に拡大されます。

■障害者雇用に関する助成金について

このように、企業側に負担が増えるような法改正ではありませんが、助成金を上手に

活用することで、負担を軽くすることもできます。いくつか障害者雇用に関する助成金をあげますと、

①障害者特定求職者雇用開発助成金

②トライアル雇用助成金

③障害者雇用安定助成金

④障害者職場適応援助コース

⑤障害・治療と仕事の両立支援制度助成コースなど、障害者雇用に関する助成金はかなりの種類があります。ただご注意いただきたい点として、雇い入れの際にハローワークの紹介が要件になっているものもありますので、募集の前に助成金の要件を必ず確認

してください。

障害者への日々の配慮やコミュニケーションの工夫が、障害者の理解だけではなく、自然と他の社員の精神面の配慮を生み、一体感あふれる職場環境づくりにつながっていきます。障害者を雇用することで業績を上げ続けている企業もありますので、是非障害者雇用にも取り組んでみてください。

●障害者雇用及び障害者雇用に関する助成金についてのお問い合わせ

一般社団法人発達障害者就労サポート協会
代表理事 隠村（おのむら）美子

TEL：045-914-8288



益者三樂 損者三樂

楽しく、美しく、矩を踏えず。

江森克治

4月に入ってようやく野菜の相場が落ちついたと思ったら、春野菜が続々と出てきてスーパーの野菜売り場に置き場がないぐらいの盛況ぶり。今日は何にしようかと迷うほどの選択肢があるのはうれしい限り。中でも売り場でひときわフレッシュ感を振りまいている「三浦の春キャベツ」をひと玉チョイス。まずは生で食べたいので、付け合わせはキャベツの千切りに。主菜はあとから考える。

ところでキャベツの千切りの成否は何と言っても包丁次第。普段はIKEAで買った頑丈だけどちょっと鈍重なステンレス包丁を使っているが、キャベツの千切りと冷やしトマトを切る時だけは、大阪堺の水野鍛錬所製「源昭忠」の登場。伝統工芸品として名高い「堺打刃物」の歴史は古墳時代にまで遡るが、全国的に注目されるのは鉄砲が伝来した16世紀、信長が鑄造技術に優れた堺の職人に鉄砲を作らせたことによる。戦国時代には全国の有名大名が密かに鉄砲を注文していたという記録もあり、堺は鉄砲鍛冶の町として知られることになる。その後徳川幕府が堺の煙草包丁を専売制にしたことで、その地位を確固たるものにしていった。水野鍛錬所は1872年創業。伝統の技を今に伝える名工だ。

重力ですすっと切れる包丁で刻んだキャベツのお供は生姜焼き。今日の生姜焼きは定食屋さんでいうところの焼肉定食的なレシピで。生姜は半分千切り、半分おろして、おろしにんにく、醤油、みりんを砂糖を加えた甘辛ダレに、豚の小間と小口切りにした玉ねぎを加えてしばし漬け込む。何かお酒をおすすめしたいところだが、このおかずが一番あうのは白いご飯。お酒は食後に、口直しのピクルスと甲州100%の白ワインでさっぱりというのはどうだろう。



刃の部分になる硬い鋼と、刃体の部分になる柔らかい地金を鍛接して作る堺打刃物。左の写真で刃先あたりのウネウネしているところが鍛接部分である「刃境」。

まちゼミin大口

今年3月の1ヶ月間、おおくち商店街で「まちゼミin大口」が開催されました。この「まちゼミ」は、「商店主がみんなで取り組むお店と街のファンづくり」をコンセプトに全国商店街支援センターが推進しており、いまでは300を超え地域で開催され好評を博している商店街活性化のプログラムです。

「まちゼミ」は、商店街の店主などが講師となり、プロならではの知識やコツを無料で地域住民にセミナー形式で提供します。本業についての講座だけでなく、店主の趣味や、周辺のお店とのコラボ企画もあり、気軽に参加できるテーマになっています。少人数制にすることで参加者同士でコミュニケーションがとりやすく、楽しい時間を過ごしてもらって、お店のファンになってもらうことを目的としています。お店では開催期間中の2日×3日を設定して講座を開催しますが、講座数も開催時間も自由なので、複数講座を開催するお店もあります。

今回の「まちゼミin大口」は、横浜信用金庫大口支店が発起人となり、飲食店、美容院、整骨院、歯科医院、電気店、金物店、酒屋、不動産など、商店街を中心に多種多様な29店舗が参加し、38講座を開きました。

〈電気店店主の「私が手術で治した脊柱管狭窄症」〉、〈県議会議員の「フラダンス健康体操」〉、〈不動産会社社長の「初心者のゴルフ講座」〉、〈クリーニング店の「簡単にできる！グラスアート」〉、そして〈協進印刷の「すぐ身につく超実用的な中国語」〉など、おもしろ講座が多数開催されました。

キックオフから開催までに約1年をかけ、全国商店街支援センターの講師から基礎を学び、グループワークで講座内容を考え、キャッチコピーを練り、いつもとは違う時間を過ごして参加店舗同士の距離も縮まりました。これもまた「まちゼミ」の効果だと思えます。

大口 自慢

次回半年後？ますます大口が元氣になります。



Kyoshin TODAY

消防団を身近に！専門学校生とコラボ

地元町内会に消防団の人がいない」という事実を知ったことから始まった消防団員を増やす活動。昨年の大口台小学校4年生とのプロジェクトに続き、今年は専門学校生とのコラボによる「消防団元氣プロジェクト」を企画しました。

昨年7月のキックオフから半年以上かけて練りに練ったプランの集大成として、2月28日(水)に神奈川消防団広報委員会の皆さんへの最終プレゼンを実施しました。

学生ならではのユニークなアイデアに、「私たちでは思いつかないアイデアがたくさんあってとても素敵です」とお褒めのお言葉をいただきました。今回初めて企業と関わるプロジェクトを経験した横浜デジタルアーツ専門学校、神奈川県立産業技術短期大学の学生たちも「とても緊張しましたが、委員の皆さんの反応が良くて嬉しかったです」「直接意見を言ってもらえるので、よい勉強になりました」など得られることが多かった様子。地元への貢献と学生へのキャリア教育の両方を実現できたプロジェクトとなりました。



よこはまグッドバランス賞 ブロンズ賞を受賞

今回で3回目の認定となり、「ブロンズ賞」を受賞しました。グッドバランス賞への応募を始めてから、毎年社内制度や環境を見直す良い機会になっています。十分な制度があっても、それを従業員が知らなければ何の意味もありません。社内説

ブログもチェック！ <https://kyoshin-blog.com/>

明会を実施し、周知することの必要性にも気付くことができました。女性も男性も働きやすい職場にするには、まだまだ改善しなくてはいけないこともありますが、最高賞のゴールド賞を目指して引き続き取り組んでいきたいと思えます。

8年目の台湾インターン生は郭さん

今年で8年目を迎えた台湾貿易センター・国際企業人材育成センターからの研修生受け入れ。今年の研修生は笑顔が素敵な郭 家吟(かく かぎん)さんです。研修期間は2月1日から21日、前半はひと通りの社内業務を体験し、後半にはお客様を訪問し、日本語で会社紹介のプレゼンテーションをするという難しい課題にも挑戦しました。

真面目でいつもニコニコ笑顔を絶やさない郭さん。研修期間中は社内の雰囲気がとても明るくなりました。郭さんの今後のご活躍を期待しています！



JO(ジェイ・オー) 2018年4月号(第23号)

発行者：株式会社協進印刷
横浜市神奈川区大口仲町108番地
TEL: 045(431)6611
FAX: 050(3730)6273
URL: <http://www.kyoshin-pint.co.jp>

